

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**CENTRO UNIVERSITÁRIO NORTE DO ESPÍRITO SANTO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENSINO NA EDUCAÇÃO BÁSICA**

**ZENILZA APARECIDA BARROS PAULI**

**POLÍTICAS DE FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO BÁSICA: A  
VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO NA REDE  
MUNICIPAL DE ENSINO DE SÃO MATEUS/ES**

**SÃO MATEUS**  
**2017**

**ZENILZA APARECIDA BARROS PAULI**

**POLÍTICAS DE FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO BÁSICA: A  
VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO NA REDE  
MUNICIPAL DE ENSINO DE SÃO MATEUS/ES**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ensino na Educação Básica (PPGEEB) do Centro Universitário Norte do Espírito Santo (CEUNES) da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ensino na Educação Básica, na linha de pesquisa Ensino, Sociedade e Cultura.

Orientadora: Profa. Dra. Márcia Helena Siervi Manso.

**SÃO MATEUS**

**2017**

**ZENILZA APARECIDA BARROS PAULI**

**POLÍTICAS DE FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO BÁSICA: A  
VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO NA REDE  
MUNICIPAL DE ENSINO DE SÃO MATEUS/ES**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ensino na Educação Básica (PPGEEB) do Centro Universitário Norte do Espírito Santo (CEUNES) da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ensino na Educação Básica, na linha de pesquisa Ensino, Sociedade e Cultura.

Aprovada em \_\_\_\_\_ de maio de 2017.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Profa. Dr<sup>a</sup>. Márcia Helena Siervi Manso  
Universidade Federal do Espírito Santo  
Orientadora

---

Prof. Dr<sup>o</sup>. Damián Sánchez Sánchez  
Universidade Federal do Espírito Santo

---

Prof. Dr<sup>o</sup>. Eduardo Augusto Moscon  
Instituto Federal do Espírito Santo

## DEDICATÓRIA

Há duas maneiras de fazer política. Ou se vive 'para' a política ou se vive 'da' política. Nessa oposição não há nada de exclusivo. Muito ao contrário, em geral se fazem uma e outra coisa ao mesmo tempo, tanto idealmente quanto na prática.

Max Weber (2004)

## RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo analisar a gestão dos recursos do Fundeb e sua influência nas políticas de valorização dos profissionais do magistério no Município de São Mateus/ES, no período de 2007 a 2015, buscando verificar como o fundo contribuiu para assegurar essas políticas. Para isso, analisamos as legislações de regulamentação do financiamento da educação, de implantação do Fundef e do Fundeb e as normas que asseguram a carreira do magistério do Município estudado. A metodologia utilizada de pesquisa foi qualitativa, apresentando reflexões acerca do financiamento da educação básica, com base em levantamento bibliográfico e documental. Para discussão e análise, realizamos em um primeiro momento estudo das características e políticas de financiamento no Brasil e as influências do Estado burocrático para a efetivação dessas políticas. Em seguida, analisamos os dados financeiros e educacionais do Município relacionados aos fundos e as políticas implantadas no que dizem respeito a valorização do magistério após o Fundeb. Realizamos ainda, estudos da interferência dos recursos destinados à educação na oferta de matrículas na Rede Municipal. Concluiu-se que, o Fundeb se constitui em instrumento efetivo para a garantia de políticas positivas de valorização do magistério implantadas no Município de São Mateus, principalmente no que se refere ao Plano de Cargos, Carreira e Remuneração o que conseqüentemente incentivou a busca por formação inicial e continuada por parte dos profissionais da educação.

**Palavras-chave:** Fundeb. Financiamento da Educação. Valorização do Magistério.

## **ABSTRACT**

This dissertation aims to analyze the management of the resources of Fundeb (Maintenance and Development of Basic Education and Valorization of Education Professionals Fund) and its influence on education enhancement policies in the town of São Mateus, Espírito Santo, from 2007 to 2015. It aims to verify how Fundeb contributes to ensuring such policies. In order to do that, the legislation of financial education, the implementation of Fundef (Maintenance and Development of Elementary Education and Valorization of Teaching Fund) and Fundep, as well as the assurance regulations for the education field in the town were analyzed. Qualitative research was the methodology applied, presenting reflections about the funding of basic education based on bibliographic and documental research. Firstly, a study of funding policies and their characteristics in Brazil and the influence in the State's bureaucratic process involved in the implementation of these education enhancement policies was conducted. Secondly, municipal financial and educational data related to the fund and the teaching valorization policies implemented after Fundeb were analyzed. Thirdly, the influence of these funds in the number of offered student openings in the municipal schools was examined. It was concluded that Fundeb is an effective tool for enforcing positive teaching valorization policies in the town of São Mateus, especially in reference to the Career and Salary Plan, which has encouraged education professionals to pursue initial and continued education.

**Keywords:** Fundeb. Education Funding. Valorization of Teaching.

## LISTA DE SIGLAS

- Capes – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
- CAQ – Custo Aluno-Qualidade
- CEB – Câmara de Educação Básica
- CEUNES – Centro Universitário Norte do Espírito Santo
- CF – Constituição Federal
- CME – Conselho Municipal de Educação
- CNE – Conselho Nacional de Educação
- Conae – Conferência Nacional de Educação
- DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
- ES – Espírito Santo
- FNDE – Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
- Fundef – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério
- Fundeb – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
- LDB – Diretrizes e Bases da Educação
- LRF – Lei de Responsabilidade Fiscal
- MDE – Manutenção e Desenvolvimento do Ensino
- MEC – Ministério da Educação
- OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico



PCCR - Plano de Cargos, Carreira e Remuneração

PEC – Proposta de Emenda Parlamentar

PIB – Produto Interno Bruto

PME – Plano Municipal de Educação

PNE – Plano Nacional de Educação

PPGE – Programa de Pós-Graduação em Educação

PSNP – Piso Salarial Nacional Profissional

SINDSERV – Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de São Mateus

SIOPE – Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação

UFES – Universidade Federal do Espírito Santo

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

UNICEF – Fundo das Nações Unidas para a Infância

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Vinculação de recursos/educação -Brasil .....	29
TABELA 2 – Fonte de recursos do Fundef – 1998.....	53
TABELA 3 – Fundef – valor custo x aluno x ano/Brasil.....	53
TABELA 4 – Fonte de recursos do Fundeb.....	56
TABELA 5 – Fundeb/ fatores de ponderação e valor aluno nacional – 2014	59
TABELA 6 – Valor aplicado por aluno da educação infantil/ano – 2011.....	61
TABELA 7 -Valores recebidos pelo Município de São Mateus/ES – Fundef/Fundeb.....	63
TABELA 8 – Matrícula/Rede Municipal de Educação Básica de São Mateus.....	69
TABELA 9 - Vencimento do professor da Rede Municipal de São Mateus (25h/aula).....	79
TABELA 10 - Valores recebidos, matrículas e docentes da Rede Municipal de São Mateus.....	81
TABELA 11 -Situação funcional docente na Rede Pública Municipal – São Mateus.....	82
TABELA 12 - Receitas destinadas e receitas recebidas do Fundeb - São Mateus/ES.....	83
TABELA 13 – Gastos com educação na Rede Municipal de São Mateus e Participação do Fundeb.....	84
TABELA 14 - Percentual do Fundeb gastos com remuneração na Rede Municipal de Educação de São Mateus.....	85
TABELA 15 - Recursos Fundeb e despesas com a Educação.....	86

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Desigualdade no pagamento da carga tributária no Brasil (2014).....	57
GRÁFICO 2 – Fundeb/2014: valor por aluno/ano, por UF e Valor Mínimo Nacional por aluno/ano.....	60
GRÁFICO 3 – Recursos do Fundeb aplicados em remuneração dos profissionais do magistério - São Mateus.....	89
GRÁFICO 4 – Recursos Fundeb investidos e remuneração e outras despesas do Ensino Fundamental – São Mateus.....	90
GRÁFICO 5 – Recursos MDE aplicados por aluno/ano – São Mateus.....	91
GRÁFICO 6 – Despesas com pessoal/geral - São Mateus (milhões).....	92

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Planos de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério/ São Mateus.....	71
QUADRO 2 – Análise comparativa de gratificações, baseadas em formação, garantidas nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério/ São Mateus.....	73
QUADRO 3 – Análise comparativa de adicionais, garantidos nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério/São Mateus.....	75
QUADRO 4 – Análise comparativa da Jornada para Planejamento, garantidos nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério/São Mateus.....	76
QUADRO 5 – Análise comparativa das Avaliações de Desempenho, garantidos nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério/São Mateus.....	77

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	14
<b>Capítulo I - FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO NO BRASIL</b> .....	25
1.1 Políticas de Valorização dos Profissionais do Magistério ao longo da história do financiamento da educação.....	34
1.2 - Políticas atuais de Valorização dos Profissionais do Magistério.....	43
1.3 Políticas de financiamento da educação e as influências do Estado Burocrático.....	46
<b>Capítulo II - A IMPLEMENTAÇÃO DOS FUNDOS PARA A EDUCAÇÃO: O FUNDEF E O FUNDEB</b> .....	51
<b>Capítulo III - VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO NO MUNICÍPIO DE SÃO MATEUS/ES</b> .....	67
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	94
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	99
<b>APÊNDICES</b> .....	104
APÊNDICE A – Cronograma da Pesquisa (de 03/2015 a 03/2017).....	104
APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre Esclarecido.....	106
<b>ANEXOS</b> .....	113
ANEXO 1 – Análise dos Planos de Cargos e Carreira dos Profissionais do Magistério de São Mateus/Es.....	113
ANEXO 2 - Lei Complementar Nº 104/2015, Metas 15 e 16 com respectivas Estratégias.....	120
ANEXO 3 - Lei Complementar Nº 74/2013 .....	130

## INTRODUÇÃO

A busca pelo cumprimento da oferta de ensino, como direito público subjetivo para todos tem demonstrado que apenas a vinculação dos recursos previstos nas legislações em vigor é insuficiente para a manutenção da educação em nosso país. Tal empreitada tem causado constantes mudanças e reformulações nas políticas de financiamento da educação, desde que a garantia na Constituição Federal (CF) de 1988, que trouxe mudanças administrativas e fiscais, na Emenda Constitucional n.º 14, de setembro de 1996 na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), na Lei Nº 9.394/96, que garantiram importantes medidas regulamentadoras de investimento na educação.

Para buscar cumprir as propostas para a educação básica presentes na CF e na LDB, foi imprescindível a criação de mecanismos específicos de financiamento, por meio dos fundos, iniciando-se com o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef), regulamentado pela Lei n.º 9.424, de 24 de dezembro de 1996, e atualmente pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), regulamentado pela Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.

As desigualdades sociais e educacionais no país são intensas e exigem mais do que recursos vinculados em cada unidade da federação. A União tem como obrigação constitucional aplicar o mínimo de 18% desses recursos. Já os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, o mínimo de 25% da receita líquida de impostos e transferências na Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE), além do salário, educação e outras contribuições sociais e incentivos fiscais. Apesar de todos esses fundos destinados à educação, parece necessário um regime de colaboração entre os entes federados. Refletindo sobre financiamento e oferta de educação para todos, Bollmann e Vieira (2015, p.118) afirmam que:

[...] no Brasil, ainda hoje, a lógica que permeia o financiamento da educação e, portanto, o gasto por aluno, é baseada na divisão entre recursos da vinculação orçamentária e o número de alunos matriculados. Essa medida não tem sido capaz de garantir um padrão mínimo de qualidade, padrão esse amplamente referido em diversos dispositivos.

A afirmação das autoras nos esclarece que a política de cálculo *per capita* de investimento na educação, tendo como referência apenas o quantitativo de alunos,

tem sido insuficiente, como já haviam evidenciado as discussões em torno das definições das metas do Plano Nacional de Educação (PNE) para o decênio 2014/2024.

O jogo de forças que se estabeleceu na trajetória de elaboração de todo o PNE 2014/2024, por si só, é revelador do quão frágil, ainda é no país, a temática investimento educacional, apesar de ser consenso a necessidade da garantia de maior volume e que sem ele nada se faz. Assim, conforme sustentado por estudiosos e variados movimentos defensores da pauta, ainda que de forma escalonada ao longo da década, conseguiu-se definir na Lei nº. 13.005/2014 que institui o Plano, 10% do Produto Interno Bruto (PIB) para a educação.

A este respeito, vale destacar que o conjunto de recursos públicos assegurados pela legislação, destinados à educação, segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), no ano de 2000, foi de 2,4% do PIB, evoluindo em 2012 para 4,7%. Embora os números apresentem uma evolução considerável no período de doze anos, a consagração do estabelecido na meta 20 do PNE determina que até 2019 os investimentos na educação ampliem para 7% e até 2024 cheguem a 10% do total da riqueza produzida no país.

Indiferente ao cumprimento do Plano, em 13 de dezembro de 2016, no Senado Federal aprovou a Proposta de Emenda à Constituição – PEC nº 55/2016 – que estabelece um novo regime fiscal, proposto pelo Presidente da República, Michel Temer, determinando que nenhum investimento nas áreas sociais pode ser superior ao reajuste inflacionário. A Campanha Nacional pelo Direito à Educação, em documento recente, posiciona-se que as recentes medidas propostas pelo governo brasileiro impactam gravemente no cumprimento dos direitos humanos e representam retrocesso as políticas sociais já implantadas no Brasil. A esse respeito, o Coordenador Geral da Campanha, Daniel Cara (2016), afirma em seus depoimentos pelo país e na página oficial da Campanha que a proposta do governo inviabilizará as metas e estratégias do Plano Nacional de Educação 2014/2024, principal diretriz para a educação nacional nos próximos 10 anos. Segundo dados de pesquisa apresentados pela Campanha Nacional pelo Direito à Educação e do Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), a aprovação dessa medida ameaça ainda o direito ao acesso à educação, colocando em risco a educação de

cerca de 3,8 milhões de crianças e adolescentes de 4 a 17 anos, que estão fora da escola.

Há uma grande preocupação com a aprovação da referida Emenda, uma vez que o Estudo Técnico nº 12/216, realizado pela Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira da Câmara dos Deputados, indica que o impacto da PEC nº 55/2016 para a educação seria a redução de investimentos em uma escala de R\$ 32.2 bilhões nos próximos 10 anos.

Muito embora o cenário atual previsto por pesquisadores do financiamento, com destaque para Cara (2016) e Araújo (2016), seja de grandes dificuldades para a educação, ao analisar o histórico dos fundos de financiamento da educação, a partir de 1988, identificamos que somente a partir de 1996 foi implantado o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef), que teve como foco o ensino fundamental público, com o objetivo de promover a universalização, a manutenção e a melhoria qualitativa dessa etapa de ensino da educação básica, particularmente, no que tange à valorização dos profissionais do magistério em efetivo exercício. Essa política foi ampliada dez anos depois, em 2007, com a implantação do Fundeb, que trouxe como principal mudança a ampliação do atendimento a todas as etapas e modalidades da educação básica.

Considerando as políticas de financiamento da educação no Brasil, nesta pesquisa buscamos analisar a gestão dos recursos do Fundeb, procurando mensurar a influência da implantação de políticas de valorização dos profissionais do magistério na Rede Municipal de Ensino de São Mateus/ES. Para isso, em alguns momentos retroagimos nos dados coletados na pesquisa a um ano antes da instituição do Fundef, a fim de compreender a engenharia do financiamento na educação básica, em relação ao nosso objeto de estudo.

Ao considerar que o financiamento da educação pública seja instrumento fundamental para a redução das desigualdades sociais no Brasil, a partir do investimento direto na educação pública, consideramos que estudos como este sejam igualmente importantes, visto que buscam revelar como ocorre a política pública de valorização dos profissionais da educação, colocada em curso a partir da



implantação do Fundef/Fundeb. Assim, além de nos mostrar sobre uma realidade pontual, no caso, a rede pública de São Mateus/ES, ele também nos ajuda a compreender a respeito da política de valorização dos profissionais da educação nacional.

O interesse em pesquisar sobre o financiamento da educação se manifesta em nós a partir de nossa experiência como Conselheira do Fundef em São Mateus/ES no período de 2001 a 2003 e, posteriormente, como Presidente do Conselho Municipal de Educação de São Mateus/ES entre 2008 a 2010. Nesses períodos, o trabalho com a análise de relatórios e as prestações de contas foi-nos fazendo perceber o quão complexa é a questão de financiamento e a necessidade de compreender a dinâmica da política educacional com suas inter-relações com o financeiro, bem como a correta aplicação dos recursos e investimentos, principalmente no que diz respeito à valorização docente.

Assim, algumas questões foram se manifestando, tais como: Qual a correta aplicação dos recursos do Fundeb? Em que deve ser aplicado? Quanto é disponibilizado? Quanto sobra? Quem pode estar na folha de pagamento? Como o Conselho de Controle Social pode fiscalizar tanto dinheiro sem o devido conhecimento técnico? Como esse recurso tem contribuído para a educação desse Município, além do pagamento dos salários?

Diante de tais questões, foi solidificando em nós a certeza sobre a necessidade de buscar compreender a inter-relação entre os elementos da equação: recursos financeiros, correta aplicação e o reflexo na valorização profissional. Suscitando, então, o questionamento: Qual a influência do Fundeb nas políticas de valorização dos profissionais do magistério no Município de São Mateus?

Durante nossa investigação, observamos que as informações que dizem respeito aos recursos do Fundef/Fundeb, no Município de São Mateus, não estão organizadas, tampouco os dados com valores, investimentos, melhorias e controle social, são disponibilizados no site oficial de transparência. Observamos também informações truncadas, quando não desconhecidas pelos próprios profissionais da educação, o que, por si só, dificulta a organização de pautas de discussão para o planejamento de políticas que busquem maior qualidade da educação e o cumprimento do papel de fiscalizador que devemos exercer enquanto cidadãos.

Ao mesmo tempo, fomos provocados, cada vez mais, a assumir nosso lugar em defesa da escola pública no Município de São Mateus. Ademais, descobrimos haver um grande silêncio acadêmico com relação à temática, apesar de algumas pesquisas no país. Entretanto, se considerarmos a relevância do assunto, esperaríamos muito mais estudos e com eles, mais avanço. Segundo a pesquisa que realizamos no banco de teses<sup>1</sup> do sítio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), há poucos estudos e informações sobre financiamento da educação no Estado do Espírito Santo e, principalmente, em São Mateus.

Ainda em nosso levantamento, realizamos busca no banco de teses e dissertações, do Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE) da UFES, tendo como foco a temática de financiamento. Encontramos dois trabalhos de dissertação: um intitulado *As implicações da dinâmica do financiamento da Educação nas desigualdades intermunicipais quanto ao gasto aluno no Estado do Espírito Santo*, da autora Flávia Costa Lima Dubberstein, apresentado e defendido em 2015. Essa pesquisa contextualizou o cenário econômico e educacional do Espírito Santo, analisando descritivamente as implicações do gasto por aluno a partir da oferta de matrículas no período de 2009 a 2013. O estudo de Dubberstein (2015) buscou apontar a capacidade institucional de cada Município capixaba na oferta do ensino na etapa obrigatória de escolarização.

O outro trabalho, com o título “*O Fundef no Espírito Santo: alguns processos instituídos nas políticas públicas para o Ensino Fundamental do Município de Vitória*”, do autor Arthur Sérgio Rangel Viana, apresentado em 2006, abordou os processos instituintes e instituídos no ensino fundamental na Rede Municipal de Ensino de Vitória, no período de 1998 a 2004, tendo como objeto o Fundef. Buscou esse pesquisador ainda, conhecer o que ocorreu com os recursos do fundo em Vitória, considerando seu impacto no orçamento da Secretaria Municipal de Educação.

Apesar dois trabalhos terem abordado o financiamento e os fundos da educação, focaram na questão do custo aluno e nos impactos no orçamento, havendo ainda

---

<sup>1</sup> Acesso em 20 de junho de 2016.

lacuna de pesquisa voltada para a valorização do magistério em relação aos fundos de financiamento da educação, principalmente fora da Grande Vitória.

Assim, refletindo sobre a escassez de pesquisas que tenham como seu objeto o financiamento da educação pública no Norte do Estado do Espírito Santo, destacamos a pertinência do estudo que ora apresentamos.

Ao considerar os avanços propostos com a política de financiamento da educação, nossa pesquisa teve como objetivo principal analisar a gestão dos recursos do Fundeb e sua influência na implantação de políticas de valorização dos profissionais do magistério na Rede Municipal de Ensino de São Mateus, no período de 2007 a 2015. Para tanto, procuramos nos objetivos específicos, compreender a aplicação dos recursos do Fundeb na Rede Municipal de Ensino de São Mateus, identificando possíveis avanços na carreira dos profissionais do magistério municipal (salário, formação e condições de trabalho), no período de 2007 a 2015.

Nessa perspectiva, problematizamos questões referentes ao tema no Município de São Mateus, tais como: Quais as influências que os recursos do Fundeb exerceram na remuneração dos profissionais do magistério? Como tem ocorrido a valorização dos profissionais da educação? Houve implantação, implementação e cumprimento do Plano de Cargos e Carreira para os profissionais do magistério?

Nossos estudos se restringiram ao período 2007 a 2015, sendo o mais distante o ano de implantação do Fundeb e o mais próximo, ano em que desenvolvemos a pesquisa. Ressaltamos, entretanto, que analisamos dados anteriores a esse período, objetivando perceber como se encontrava o cenário da educação e da valorização dos profissionais da educação no Município, antes do Fundo. Foi indispensável o resgate do Estatuto do Magistério de 1992, da Prefeitura Municipal de São Mateus, ainda que, com o título de Estatuto, já apresentava regulamentações para a carreira docente. Analisamos também o Estatuto e o Plano de Cargos e Carreira do Magistério Municipal de 2005, que sofreu alterações em 2013, com o objetivo de descrever como ocorreu a garantia da carreira dos profissionais, já nos tempos do Fundeb.

O estudo caracteriza-se como pesquisa qualitativa, mediante levantamento bibliográfico e análise documental dos dados do Fundeb. A pesquisa bibliográfica foi

realizada por meio de levantamento e estudo de diversos trabalhos sobre financiamento da educação básica no Brasil, a distribuição desses recursos aos Municípios, a participação dos entes federados nesse processo, a abrangência e as possibilidades das políticas públicas de fundos para a educação básica, a valorização dos docentes, além da leitura e fichamento de textos e autores que discutem a temática. Pesquisadores como Gouveia (2015), Pinto (2015), Amaral (2012), Dourado (1999), Oliveira (2007), Davies (2008), Melchior (1997), entre outros, têm se dedicado em pesquisar políticas de financiamento, custo aluno, qualidade, educação e democracia, entre outros temas de grande relevância na organização da educação brasileira.

Para Lakatos e Marconi (1995), a pesquisa bibliográfica abrange toda a bibliografia tornada pública sobre o tema que se estuda, seja na forma de boletins, jornais, teses, livros, pesquisas ou outros meios.

Quanto à pesquisa documental, partimos do estudo do conjunto normativo legal do financiamento da educação básica no Brasil desde a Constituição de 1988. Além de dados como matrículas, recursos, custo aluno/ano, salários e despesas do Município de São Mateus. No âmbito da legislação nacional, consultamos as Constituições de 1934 a 1988 no que diz respeito ao financiamento da educação, a LDB 9.394/96, e as leis que instituem as políticas dos fundos, Lei nº 9.424, de 24/12/96 e Lei nº 11.494, de 20/06/07, lei dos Planos Nacional de Educação e a do piso do magistério, a Lei 11.738, 16/07/2008. No âmbito da rede municipal, consultamos a Lei Orgânica, as normativas do Conselho Municipal de Educação, Estatuto do Magistério, Plano de Cargos e Carreira, Relatórios de recursos dos fundos disponíveis no site do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) e do Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (SIOPE). Pesquisamos ainda os arquivos do jornal impresso local, Tribuna do Cricaré, buscando informações e notícias do Fundef e Fundeb no Município.

Os dados documentais que serviram de parâmetro para essa pesquisa foram coletados junto ao SIOPE, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira (INEP), Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Observatório do Plano Nacional de Educação, Tesouro Nacional, Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de São

Mateus/ES, Conselho Municipal de Educação de São Mateus/ES, Secretaria Municipal de Educação de São Mateus, Secretaria Municipal de Finanças de São Mateus e Secretaria Municipal de Administração de São Mateus.

Para a devida sustentação e embasamento teórico do presente estudo, após a pesquisa bibliográfica, realizamos a análise documental, que se diferencia da primeira pela natureza das fontes; enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa em questão.

Durante o desenvolvimento da pesquisa e coleta de dados, percebemos resistência para o fornecimento de informações por parte do Poder Público Municipal, pois, a busca por informações em torno de recursos públicos, ainda causam bastante estranheza e receio. A esse respeito, Bogdan (1994, p.119) analisa que “as pessoas receiam fornecer dados para pesquisa, com medo de uma publicidade negativa, ou uma utilização política da informação, na região da pesquisa ainda é vista com a possibilidade de encontrar erros e/ou falhas”.

Após coleta dos dados financeiros e educacionais, o material foi organizado, tabulado e analisado à luz das legislações e teóricos que tratam do assunto de financiamento. Os dados coletados e comparados foram extraídos dos Planos de Cargos e Carreiras do magistério do Município de São Mateus, no período de 1993 a 2015, para observar a evolução da vida funcional e carreira, além da melhoria da remuneração dos docentes, por influência dos fundos e da lei do piso, do crescimento da rede, verificando número de matrículas de alunos e número de docentes, além da evolução dos recursos recebidos via fundos e as políticas de carreira dos docentes. Após levantamento das informações e organização dos dados buscamos esclarecer os pontos que motivaram essa pesquisa, zelando pela pesquisa, assim como nos orienta Lüdke (2014), ao afirmar que:

O pesquisador deve estar sempre atento à acuidade e veracidade das informações que vai obtendo, ou melhor construindo. Que ele coloque nessa construção toda sua inteligência, habilidade técnica e uma dose de paixão. Mas que cerque seu trabalho com o maior cuidado e exigência, para merecer a confiança dos que necessitam de seus resultados (Lüdke, 2014, p.10).

Em algumas ocasiões, percebemos que o assunto nos convidava para outras reflexões, porém procuramos manter nossos objetivos de investigação a fim de não nos perdermos, mesmo que atentos à necessidade de outras análises. A este respeito Bogdan (1994, p.91) destaca que o “o investigador qualitativo tenta ter em consideração a relação desta parte com o todo, mas, pela necessidade de controlar a investigação, delimita a matéria de estudo”.

Nossas experiências e análises nos levam a afirmar que a compreensão da estrutura e das bases do financiamento da educação impõe-se como uma necessidade para toda a sociedade, devendo envolver, especialmente, os gestores dos sistemas de ensino, os órgãos de controle social, os profissionais da educação e a comunidade local.

Embora o assunto seja bastante polêmico e a pesquisadora faça parte do quadro de profissionais de magistério em estudo, a pesquisa foi realizada com a experiência de nossa vivência, como educadora, gestora e conselheira. Convém ainda ressaltar que coletamos informações e dados nos documentos, pois assim como nos alerta Geertz (2014), para melhor compreender o que se estuda é necessário estar no meio, sem interferir na ordem natural das coisas.

Com o cuidado de melhor apresentar nosso estudo, organizamos o presente texto em quatro capítulos:

Iniciamos com uma introdução em que apresentamos os devidos objetivos, destacamos as motivações para o desenvolvimento do trabalho e a definição da metodologia utilizada.

Delineamos no primeiro capítulo, uma retrospectiva histórica do financiamento da educação no Brasil, evidenciando a ausência de compromisso e políticas públicas com o financiamento da educação, observando vinculações insuficientes e, em muitos momentos, com total negação. Traçamos um histórico, a partir das vinculações determinadas, ou não, nas Constituições Federais anteriores à de 1988, do baixo envolvimento da União com o ensino fundamental e com a educação básica, deixando essa etapa sob a responsabilidade das esferas Estaduais ou Municipais.

Isso não seria negativo caso a desigualdade regional fosse menor e houvesse mais recursos nestas esferas destinados à educação. Entretanto, em um país no qual a atividade econômica e, conseqüentemente, a arrecadação de impostos apresenta-se concentrada em alguns Estados da federação, torna-se extremamente difícil desenvolver uma educação de qualidade sem recursos federais de forma homogênea por todo o território.

Ainda neste primeiro capítulo, compreendemos que o pouco compromisso da União com a educação básica, associado à desigualdade regional existente no Brasil, somado a uma estrutura tributária que estabelece valores diferenciados para os Estados, no que se refere à receita *per capita* da arrecadação e participação nas transferências federais, têm feito com que os recursos para a educação se apresentem de forma muito diferente entre as regiões.

Averiguamos ainda como, e se ocorreram as políticas específicas de valorização do magistério ao longo da história.

Nesse mesmo capítulo, relacionamos as características da burocracia propostas por Weber (1976), com os planos de cargos, carreiras e salários do magistério, em que a evolução na carreira ocorre de acordo com os méritos, conhecimentos e competências do servidor, com estruturas constituídas burocraticamente, reforçando a teoria de que a organização em sociedade está diretamente relacionada às concepções de Estado.

No segundo capítulo, apresentamos o processo de criação do Fundef pela Emenda Constitucional nº 14/1996 e sua regulamentação, pela Lei nº 9.424/1996, para o financiamento do ensino fundamental por 10 anos, bem como os principais problemas identificados na sua sistemática de financiamento da educação básica. Desta forma, após as discussões na vigência do Fundef, em 2006 ocorreu a aprovação do Fundeb, com uma forte pressão por maior envolvimento da União no financiamento da Educação Básica e pela necessidade de correção dos problemas apresentados com a criação do referido fundo, principalmente em relação à educação infantil. O novo fundo representou uma continuidade da sistemática de fundo para financiamento da educação, com novas regras e inclusão de novos níveis de ensino e recursos.

Dando continuidade ao desenvolvimento do estudo, no terceiro capítulo analisamos as políticas de valorização do magistério na Rede Municipal. Debruçamo-nos sobre a Lei nº 238/92, Estatuto dos Servidores, que mesmo não sendo um Estatuto específico do magistério, foi o que primeiro sinalizou a organização de carreira dessa categoria. Apenas 13 anos depois foi devidamente regulamentado um PCCR para o magistério, por meio da Lei nº 014/05, e atualmente substituída pela Lei nº 074/13 que apresentou políticas públicas de valorização possibilitando ao magistério o desenvolvimento da carreira. Expomos o que ocorreu no período de 2007 a 2015, enquanto políticas de valorização do magistério em São Mateus e as influências dos fundos de financiamento.

Ao final exporemos a conclusão da pesquisa que desenvolvemos onde apresentamos as influências do Fundeb nas políticas de valorização e a importância do fundo para a manutenção do ensino em São Mateus.



## **Capítulo I - FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO NO BRASIL**

Neste capítulo, apresentaremos uma incursão da história do financiamento no Brasil, desde os primeiros ensaios e iniciativas de destinação e/ou vinculação de recursos financeiros para a oferta do ensino, tendo como referência a forma como o financiamento da educação se apresenta nos dispositivos e nas normas.

Parece-nos consenso de que a condição básica para que haja garantia de acesso e permanência ao ensino, é imprescindível a vinculação de recursos, com financiamento adequado por parte do poder público. Em vista disso, buscamos conhecer o histórico do financiamento da educação em nosso país. Neste processo, contemplamos o contexto histórico delineado por Vieira (2015) em três recortes temporais que bem definem como ocorreu o cenário do financiamento educacional no Brasil, quais sejam: a indefinição de recursos, que se deu com a vinda dos jesuítas perdurando até 1930; a vinculação de recursos, expressa em dispositivos constitucionais com início em 1934; e a de criação de políticas de fundos específicos para o financiamento da educação pública que se deu em 1998.

Assim, começaremos pelo período de 1500 a 1548, que não houve no Brasil, oferta de educação escolar efetivamente. Apenas em 1549, com a chegada dos jesuítas, foram instaladas escolas e seminários nas principais cidades brasileiras da época. Nesse início, o financiamento da rede educacional jesuítica no Brasil ocorria via doações, o que perdurou até 1564, quando o governo português estabeleceu subsídio financeiro, o que impulsionou o crescimento da Companhia de Jesus no Brasil.

Os jesuítas foram os primeiros educadores e com presença por um intervalo de mais de 200 anos, o que foi interrompido em 1759, quando o governo da colônia os expulsou, acabando com o financiamento destinado à Companhia de Jesus, inserindo o auxílio literário, sendo vinculado à tributação na produção de carne, vinho, vinagre e aguardente. Essa intervenção econômica tinha como finalidade estimular o trabalho dos professores com aumento de salários, bem como a realização e manutenção do ensino primário e médio. Porém, os recursos eram insuficientes devido à sonegação e a não aplicação correta dos recursos em educação, principalmente o não retorno devido aos salários dos professores.

Com a Proclamação da Independência do Brasil, em 1822, os anseios de autonomia suscitaram debates na sociedade da época em torno da necessidade de uma estruturação da educação. Por meio da elaboração da primeira Carta Magna brasileira, a Constituição Monárquica de 1824, estabeleceu em seu Art. 179, parágrafo 32, que haveria a gratuidade do ensino primário a todos os cidadãos, porém não definia o mecanismo de financiamento, o que torna a lei morta, uma vez que define a política, mas não viabiliza a efetivação dela.

O Ato Adicional de 1834 delegou às províncias a prerrogativa de legislar sobre a educação primária, comprometendo, assim, em definitivo o futuro da educação básica, pois possibilitou que o governo central - União - se afastasse da responsabilidade de assegurar educação elementar para todos. Analisando as ideias de Azevedo, Vieira (2008, p.42) afirma que:

[...] atribuía ao referido instrumento legal as causas do fccionamento do ensino e a dualidade de sistemas: o federal e os provinciais; aqueles e estes, forçosamente mutilados e incompletos. Tal situação decorreria de todo um descaso para com a educação pública e não necessariamente da organização administrativa pretendida pela lei de 1834. Em verdade, com este instrumento legal, se torna explícito o anúncio de um movimento pendular que vai se fazer presente ao longo da história da educação no Brasil, a saber, o conflito entre centralização e descentralização.

Percebemos a ausência de um centro de unidade e ação, indispensável, face às características de formação cultural e política do país, o que acabaria por comprometer a política de educação.

Do Brasil Colônia até 1934, não houve legislação específica sobre como deveria ocorrer o financiamento da educação com recursos públicos. Devido a essa ausência de norma, a destinação ocorria conforme entendia o governante, embora não garantido na norma.

Com o lançamento do Manifesto dos Pioneiros, em 1932, tendo como objetivo principal a reconstrução educacional no Brasil, foi construído um documento que trouxe, entre seus pensadores, importantes educadores como Anísio Teixeira, Fernando de Azevedo e Lourenço Filho. O documento representou um marco das ideias da Escola Nova no país, e defendia a necessidade de um fundo específico para o financiamento, como forma de dotar a educação de autonomia, condicionante para a oferta de ensino para todos e de qualidade, projetando o país para um novo modelo de escola e de educação. Entre outras contemplações, podemos ver no

Fundef a materialização de uma política já proposta no Manifesto dos Pioneiros da Educação de 1932, apesar de não ter se efetivado naquela época.

Dois anos após, o país teve uma nova Carta Magna, a Constituição de 1934, construída com uma significativa influência de pensamentos liberais, o que contribuiu para que, pela primeira, vez no Brasil houvesse garantia de vinculação constitucional de recursos para a manutenção e desenvolvimento do ensino, conforme descrito no Art. 156, desta Lei:

A União e os Municípios aplicarão nunca menos de dez por cento, e os Estados e o Distrito Federal nunca menos de vinte por cento, da renda resultante dos impostos na manutenção e no desenvolvimento dos sistemas educativos. Parágrafo único - Para a realização do ensino nas zonas rurais, a União reservará no mínimo, vinte por cento das cotas destinadas à educação no respectivo orçamento anual (BRASIL, 1934).

Tal vinculação não se concretizou, pois, o Golpe de Estado, conhecido como o Estado Novo, trouxe consigo a Constituição de 1937 que ignorou o artigo da Constituição anterior que garantia a vinculação de recursos para a educação e a omissão sobre o assunto representou um retrocesso e um grande descompromisso do poder público com o financiamento da educação pública, transferindo às famílias o ônus com a educação de seus filhos, embora o ensino fosse, naquele momento, ainda, um direito. Diante da situação, a sociedade brasileira reagiu e, na Constituição de 1946, no Governo de Gaspar Dutra, volta a vinculação de impostos para a educação, conforme previa o Art. 169, ressaltando que a Carta Constitucional definiu, pela primeira vez, o conceito de manutenção e desenvolvimento do ensino.

Art 169 - Anualmente, a União aplicará nunca menos de dez por cento, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios nunca menos de vinte por cento da renda resultante dos impostos na manutenção e desenvolvimento do ensino (BRASIL, 1946, p.55).

Em 1961, no governo de João Goulart, surge a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (LDB), Lei nº 4.024/61, que elevou o percentual de vinculação da União para a manutenção e desenvolvimento do ensino. Porém, mais uma vez, em 1964, o país sofreu outro golpe, imergindo sob a força de um longo período de ditadura militar. Ainda que, o financiamento da educação estivesse garantido na Constituição de 1946, sua vinculação não ocorreu, sendo abolida da Carta Maior na Constituição de 1967. Nesse momento, o Estado abandona a educação, suprimindo os percentuais que asseguravam recursos da União, dos Estados e do Distrito

Federal a serem aplicados na sua manutenção, o que acautelando apenas a obrigatoriedade da aplicação de recursos por parte dos Municípios, a esfera mais fraca da federação, que caracterizou uma falta de compromisso com a educação pública e um fortalecimento do setor privado, principalmente quando abriu a possibilidade de financiamento de bolsa de estudo em outra rede que não a pública.

Em meados da década de 1970, reascende a discussão em torno da necessidade de vinculação de recursos, uma vez que o texto da Lei nº 5.692/71 apresentou emendas e alterações na LDB da época, porém essa legislação, não tinha os percentuais a serem aplicados na educação pela União e Estados.

Somente em 1983, com os primeiros movimentos das Diretas Já, o Congresso aprovou a Emenda Constitucional 24/83, conhecida como Emenda Calmon, em homenagem ao Senador Capixaba João Medeiros Calmon, autor da proposta que estabelecia a obrigatoriedade da vinculação de impostos para a educação aos entes federados nas seguintes proporções: União de 13%, Estados, Municípios e Distrito Federal de 25%. Cabe ressaltar que embora aprovada em 1983, só se efetivou três anos depois, em 1986, o que ao longo da história da educação tem se tornado uma prática comum, a distância entre a garantia e a efetivação do direito. A referida Emenda trouxe o seguinte texto do Art. 176 incorporado à Constituição Federal:

Artigo único - § 4º - Anualmente, a União aplicará nunca menos de treze por cento, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, na manutenção e desenvolvimento do ensino (BRASIL, 1983, p.1).

Essa importante definição de recursos públicos em todas as esferas da federação, em um momento de mudanças políticas significativas e de retomada da democracia, aumentou a expectativa de maiores compromissos do poder público com a oferta da educação pública como direito.

Constatamos como transcorreram, sinteticamente, as políticas de financiamento da educação. Descrevemos na tabela a seguir como ocorreram, ou não, as devidas vinculações de recursos, por meio de impostos, para a oferta de educação pública, no período de 1934 a 1996.

**TABELA 1: VINCULAÇÃO DE RECURSOS/ EDUCAÇÃO – BRASIL**

Ano	Disposição Legal	Esfera da vinculação		
		União	Estados e DF	Município
1934	CF 1934	10%	20%	10%
1937	CF 1937	Nenhuma	Nenhuma	Nenhuma
1946	CF 1946	10%	20%	20%
1961	LDB 4.024	12%	20%	20%
1967	CF 1967	Nenhuma	Nenhuma	Nenhuma
1969	EC 1	Nenhuma	Nenhuma	20%
1971	Lei 5.692	Nenhuma	Nenhuma	20%
1983	EC 24	13%	25%	25%
1988	CF 1988	18%	25%	25%
1996	LDB 9.394	18%	25%	25%

Fonte: Oliveira e Adrião (2007).  
Elaborado pela autora.

Analisando os dados apresentados na tabela, percebemos que desde a primeira Constituição que regulamenta a vinculação de recursos para financiamento da educação, a União se omite em assumir de fato sua parcela de responsabilidade com a educação básica.

Os dados expostos nos convidam ainda a refletirmos e compreendermos que a omissão da União e dos Estados, na vinculação de recursos para a educação, em períodos não democráticos, no Estado Novo e no Golpe de 1964, que juntos somam quase 16 anos, sonogou a milhares de brasileiros seu direito à educação básica na idade natural de acesso. O resultado desse descaso foi uma geração de analfabetos, defasagem que o país tenta corrigir até os dias atuais, com a oferta da Educação de Jovens e Adultos – aos que eram crianças naquele período de sonogação do direito, hoje adultos e idosos – o que representa uma grande dívida social do Brasil com essa parcela da população.

A União em muitos momentos elabora documentos e leis que normatizam a oferta do ensino, porém, sem assumir de fato o financiamento e se posicionando como o maior arrecadador entre os entes federados.

Convém mencionar, ainda, que a vinculação de recursos oscilou, mostrando-se presente nos períodos democráticos e ausente nos períodos de recessão. A história nos mostra que os direitos sociais sempre sofreram cortes em época de recessão ou não democráticos, o que causa um retrocesso em conquistas e direitos já adquiridos. Nesse sentido Vieira (2008) afirma que:

O olhar de longo alcance sobre as diversas iniciativas legais brasileiras permite perceber que as reformas possuem dinâmicas distintas em contextos democráticos e autoritários. Nos cenários de fechamento político, até por razões óbvias, é mais fácil aos governos viabilizar reformas acabadas e com coerência interna mais explícita. Nos cenários democráticos, por sua vez, onde os vários atores interessados na matéria têm voz e vez e mobilizam-se no sentido de fazer valer seus interesses, o andamento das questões tem um curso distinto (VIEIRA, 2008, p.146).

Somente após a Constituição Federal de 1988 e da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, Lei nº 9.394/96, é que as questões do financiamento começaram a ser delimitadas. Assim, conforme previsto na CF de 1988, em seu Art. 212:

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

Podemos constatar, ao considerarmos os artigos de vinculação das constituições anteriores que houve a tentativa de um melhor esclarecimento e a divisão de competências e responsabilidades, ainda que com lacunas. Diante da constante instabilidade na vinculação de recursos para a educação ao longo das últimas Constituições, a garantia de um percentual mínimo obrigatório aos entes federados representou um importante avanço para a educação e a promulgação da Carta de 1988 provocou ainda um efeito cascata obrigando que os Estados e os Municípios elaborassem suas Constituições Estaduais e as Leis Orgânicas, respectivamente, garantindo a obrigatoriedade da aplicação de recursos na educação pública nas legislações locais, e ocorreu que em alguns Estados houve garantia de valores maiores que os previstos na legislação.

Com efeito, a Constituição de 1988 trouxe uma devida organização dos fundos de financiamento da educação, fortalecida com a instituição da Emenda Constitucional nº 14, de setembro de 1996, criadora do Fundef, regulamentado pela Lei nº 9.424, de 24 de dezembro do mesmo ano, e pelo Decreto nº 2.264, de junho de 1997.

Mesmo que implantado em meados de 1997, nacionalmente só passou a vigorar em 1º de janeiro de 1998, quando foi devidamente organizada a sistemática de redistribuição dos recursos destinados ao ensino fundamental, ficando as legislações ordinárias, CF e LDB com as regras para a regulamentação do Fundo.

Em 1996, com a aprovação da LDB, trouxe em seu Art. 69 a organização da vinculação de receitas e os respectivos repasses obrigatórios e as devidas aplicações.

Art. 69. A União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, vinte e cinco por cento, ou o que consta nas respectivas Constituições ou Leis Orgânicas, da receita resultante de impostos, compreendidas as transferências constitucionais, na manutenção e desenvolvimento do ensino público (BRASIL, 1996).

Além da garantia de recursos devidamente vinculados e a responsabilidade com o financiamento da educação de cada ente federado a LDB, em seu Art. 70, normatizou a organização da aplicação dos recursos para a manutenção e desenvolvimento do ensino, assim definido:

Art. 70. Considerar-se-ão como de manutenção e desenvolvimento do ensino as despesas realizadas com vistas à consecução dos objetivos básicos das instituições educacionais de todos os níveis, compreendendo as que se destinam a:

I - remuneração e aperfeiçoamento do pessoal docente e demais profissionais da educação;

II - aquisição, manutenção, construção e conservação de instalações e equipamentos necessários ao ensino;

III - uso e manutenção de bens e serviços vinculados ao ensino;

IV - levantamentos estatísticos, estudos e pesquisas visando precipuamente ao aprimoramento da qualidade e à expansão do ensino;

V - realização de atividades-meio necessárias ao funcionamento dos sistemas de ensino;

VI - concessão de bolsas de estudo a alunos de escolas públicas e privadas;

VII - amortização e custeio de operações de crédito destinadas a atender ao disposto nos incisos deste artigo;

VIII - aquisição de material didático-escolar e manutenção de programas de transporte escolar (BRASIL, 1996).

Os artigos da LDB acima apresentados, organizam a base do financiamento da educação, já garantido e sinalizado na CF, além de garantir programas de suplementação da educação de alimentação, livro didático e transporte escolar. Tais garantias possibilitaram que em 1997, fosse criado o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino e de Valorização do Magistério (Fundef), que vigorou por 10 anos, atendendo ao financiamento do Ensino Fundamental, porém, o sistema de financiamento da educação, após muitas tensões da sociedade civil organizada,

foi aperfeiçoado e reestruturado em 2006, com o desenvolvimento de um novo fundo para financiamento, dessa vez, atendendo toda a educação básica. O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb – criado pela Emenda Constitucional nº 53/2006 e regulamentado pela Lei nº 11.494/2007 e pelo Decreto nº 6.253/2007, representando uma nova etapa de políticas de financiamento da educação, possibilitando a discussão e implantação de importantes políticas de ampliação de vagas, atendimento às etapas e modalidades dentro de suas especificidades.

Ainda que tenhamos progredido com as vinculações e com os fundos de financiamento da educação, as políticas de universalização do ensino pressionam a redefinição de recursos e verbas para a educação. As vinculações constitucionais para a União, Estados e Municípios não têm sido suficientes, pois não aumentaram recursos e, ao contrário, têm acentuando os contrastes regionais, evidenciados com o avanço da municipalização do ensino fundamental. A desigualdade na divisão de responsabilidades com o ensino e os recursos têm gerado sérias distorções.

Nesse sentido, a análise apresentada pelo Observatório do PNE aponta que estudos da Unesco mostram que em 2010 o Brasil aplicou 5,08% do PIB, porém seria necessário a aplicação de recursos financeiros em educação na ordem de 21,3% do PIB para se atingir a relação percentual entre a população em idade educacional e a população total do país, o que é um percentual inatingível considerando as demais carências do país. Diante disso, Amaral (2015) argumenta que

O Brasil possui uma tríplice vinculação de seus recursos públicos para a educação: impostos, salário-educação e percentual do PIB. Entretanto, pelas dimensões brasileiras, pelas desigualdades e heterogeneidades regionais, o País possui sérios problemas em seu sistema de educação básica para atingir uma qualidade comparável a outros países (AMARAL, 2015, p.70).

Tais situações indicam sérias dificuldades para a solução dos problemas educacionais em nosso país, que a despeito de ter evoluído em legislações e normatizações neste âmbito em muito ainda teremos que progredir na correta e eficaz aplicação de recursos.

Fortalecendo as políticas de educação, oportunizando as discussões e construções coletivas, foi a instituição dos planos de educação em todo os entes federados.



Pensando na referência maior dessa política, o Plano Nacional de Educação, em que o primeiro foi aprovado por meio da Lei nº 10.172 de 2001, para o decênio 2001/2010, trata de importante guia com diretrizes de políticas públicas para o setor. Na seção 11 foram disciplinadas metas específicas para o financiamento da educação, porém, não foram definidas as garantias de recursos para sua concretização, o que fez com que a maioria dessas metas não saísse do papel. Esse documento, em seu texto, garantiu a aplicação de 7% do PIB de forma gradativa que seria destinado para a educação, no decorrer da década. Constatamos ser esse valor insuficiente para a efetivação do necessário na oferta da educação básica pública de qualidade, e conseqüentemente para a efetivação das demais metas previstas no plano.

Ao término da década do plano, uma nova diretriz de políticas para educação já estava sendo construída e debatida com os diversos atores da educação no país, uma vez que, o projeto original saiu dos debates ocorridos na Conferência Nacional de Educação (Conae), porém, o plano mesmo que enviado para aprovação em 2010, ficou 4 (quatro) anos em discussão e sofrendo emendas, sendo o percentual do PIB a ser destinado para a educação um dos principais pontos de tensão. Apenas em junho de 2014, foi sancionada a Lei nº 13.005 que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE), para o decênio 2014/2024. Este documento traz, na meta 20, uma importante proposta na vinculação de recursos, ampliando os investimentos, prevendo:

Ampliar o investimento público em educação pública de forma a atingir, no mínimo, o patamar de 7% (sete por cento) do Produto Interno Bruto - PIB do País no 5o (quinto) ano de vigência desta Lei e, no mínimo, o equivalente a 10% (dez por cento) do PIB ao final do decênio (BRASIL, 2014, p.30).

A garantia da meta 20 do novo PNE, traz uma carga de grande expectativa, pois temos um histórico de investimentos insuficientes para a oferta da educação pública, o que ocorreu no PNE da década anterior, mesmo com um enorme crescimento na carga tributária no mesmo período. A expectativa aumenta, visto que, para que as demais metas do PNE possam se efetivar, existe a dependência direta da efetiva ampliação dos recursos. A esse respeito Gouveia (2015, p.47) explana que:

Quando nos deparamos com a meta de 10% do PIB, que sem dúvida é ambiciosa, não podemos nos esquecer de que foram mais de 50 anos de sub-investimento na área educacional, isso em um período no qual a carga tributária só cresceu em relação ao PIB.

Contudo, a garantia da meta no documento do Plano não nos garante que de fato irá se efetivar com retorno direto para a oferta de ensino. Entendemos ser necessário acompanhamento e mobilização organizada para que a Política Pública seja aplicada e se concretize com as garantias necessárias e urgentes para a educação básica, pois ainda que a meta esteja garantida na lei, com a aprovação da PEC nº 241 na Câmara e PEC nº 55 no Senado, em dezembro de 2016, que ao estabelecer um teto nos gastos públicos, trouxe uma perspectiva bastante pessimista quanto aos recursos que tendem a ser reduzidos, prejudicando a devida efetivação desta. O Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE), por meio da Nota Técnica 161, analisa os impactos da referida Emenda, afirmando que:

Com a nova regra apresentada, fica notória a possibilidade de redução da destinação de recursos públicos para estas áreas. Nestes casos é de se esperar que os recursos mínimos garantidos na Constituição Federal acabem se efetivando como um limite máximo, já que ficará a critério do Congresso Nacional definir valores superiores para essas áreas, respeitando o limite total de gastos. Ou seja, poderá provocar ainda o comprometimento da execução de outras políticas públicas, cuja finalidade principal é atender às demandas da sociedade (DIEESE, Nota Técnica nº 161, 2016, p.13).

Nesse sentido, as mencionadas PECs geraram uma grande discussão na sociedade, quanto às reais intenções e compromissos do governo federal para com a oferta de educação de qualidade para todos. Em um momento de necessidade de ampliação do investimento, o mesmo apresenta uma proposta que virá a congelar os parcos recursos.

Nesse cenário de políticas de financiamento, tendo como objetivo a oferta de ensino de qualidade, é imprescindível analisar como tem se desenvolvido as políticas de valorização do magistério, o que faremos a seguir.

### **1.1 - Políticas de Valorização dos Profissionais do Magistério ao longo da história do financiamento da educação**

Nesta seção, faremos uma contextualização de como tem ocorrido as políticas de valorização dos profissionais do magistério em nosso país, tendo como referência a tríade formação, salário e condições de trabalho.

É importante estabelecer o significado de salário e vencimentos para um bom entendimento do que propomos. Sendo assim, Camargo e Jacomini (2015, p.245) define salário como a composição ou soma dos vencimentos-base com os demais itens e sobre o qual são realizados descontos como previdência, imposto de renda e outros cabíveis. Define ainda que vencimento é a retribuição pecuniária percebida pelo exercício do cargo público.

Ainda que a valorização do magistério esteja caminhando a passos lentos, é interessante percebermos que a garantia de salários (ordenados), adicionais por mérito e capacitações estão garantidos na norma legal, desde a lei do Império, quando foi promulgada a Lei de 15 de outubro de 1827, que determinava a criação de escolas de primeiras letras em todas as cidades, vilas e vilarejos do Império, esta lei também trouxe orientações acerca do currículo e formação de professores.

Recorremos a Vieira (2008, p. 38) ao afirmar que nesta lei “havia dispositivos, como a previsão de formas de provimento de professores (Art. 7º, 8º e 14), ordenados (Art. 3º) e capacitação (Art.5º)”. Para essa autora, a garantia do direito não fez com que o mesmo se efetivasse, literalmente. De lá para cá, a única coisa que a lei conseguiu definir foi a data de sua promulgação, quando se comemora o dia do professor, no mesmo 15 de outubro. A norma imperial, infelizmente, não conseguiu lograr a implementação de um piso ou de capacitação para o magistério. Desde então, vê-se a sociedade e as leis reforçarem, em discurso, a grande importância do professor, ainda que, para que a categoria consiga garantir direitos trabalhistas mínimos, tudo é feito à base de muita resistência e luta.

Ao analisar a educação como direito, Cury (2002) nos provoca a pensar sobre a luta que se tem que travar para que direitos possam se efetivar. Ele afirma:

É por essas razões que a importância da lei não é identificada e reconhecida como um instrumento linear ou mecânico de realização de direitos sociais. Ela acompanha o desenvolvimento contextualizado da cidadania em todos os países. A sua importância nasce do caráter contraditório que a acompanha: nela sempre reside uma dimensão de luta. Luta por inscrições mais democráticas, por efetivações mais realistas, contra descaracterizações mutiladoras, por sonhos de justiça (CURY, 2002, p.02).

O trecho acima alerta-nos sobre a legitimidade de uma legislação, que quando surge da soberania popular, pode tirá-la da condição de letra morta e efetivá-la como direito. O conhecimento da lei e a organização dos sujeitos evitam situações de

direito adquirido e não efetivado como ocorreu na situação discorrida por Pinto (2009), em artigo sobre a remuneração adequada ao professor. Ele analisa:

A lei de 1827, quando a moeda em vigor era o Real original, mais conhecido pela alcunha de Réis, muito embora não definisse a hora-atividade, estabelecia que os “ordenados” dos professores teriam um valor “de 200\$000 a 500\$00 anuais, com atenção às circunstâncias da população e carestia dos lugares”. Em valores de 2001, esses salários representariam, respectivamente, R\$ 1.138 e R\$ 2.846, mensais, considerando 13 salários por ano. Não deixa de ser curioso que o piso aprovado em 2008, de R\$ 950, em valores de janeiro daquele ano, atualizado para janeiro de 2009, com base no índice definido pela legislação, e que considera a variação do valor mínimo do Fundeb para as séries iniciais do ensino fundamental, corresponda a R\$ 1.128/mês, ou seja, praticamente o “piso” (grifos do autor) de 1827! (PINTO, 2009, p.02).

Aqui, convém destacar que a lei sinalizou um valor de referência para o cálculo dos vencimentos dos professores no Brasil em de 15 de outubro de 1827, o que não se efetivou. Apenas em 2008, 181 anos depois, de fato se estabeleceu uma legislação com garantias de um piso nacional para os profissionais do magistério.

Apesar da profissão de professor no Brasil ter sido regulamentada em 1827, quase um século depois, na Constituição de 1934 uma Carta Magna contemplou artigos tratando do professor enquanto profissão, destaca-se que boa parte dos direitos garantidos na Carta de 1934 tinham ocupado o ideário político- educacional graças ao Manifesto dos Pioneiros de 1932, dos quais destacamos dois dispositivos:

Art. 113 – Incremento 36 - Nenhum imposto gravará diretamente a profissão de escritor, jornalista ou professor.

Art 158 - É vedada a dispensa do concurso de títulos e provas no provimento dos cargos do magistério oficial, bem como, em qualquer curso, a de provas escolares de habilitação, determinadas em lei ou regulamento.

§ 1º - Podem, todavia, ser contratados, por tempo certo, professores de nomeada, nacionais ou estrangeiros.

§ 2º - Aos professores nomeados por concurso para os institutos oficiais cabem as garantias de vitaliciedade e de inamovibilidade nos cargos, sem prejuízo do disposto no Título VII. Em casos de extinção da cadeira, será o professor aproveitado na regência de outra, em que se mostre habilitado (BRASIL, 1934, p.42 e 53).

A Constituição de 1934 fez incorporar direitos sociais dos cidadãos e a primeira a dedicar espaço significativo à educação, com reserva para a formação de fundos para a educação, isenção de impostos para professores e ingresso na profissão por meio de concurso público. Se observarmos todo o histórico legal, da forma como ocorre em nosso país, as políticas de valorização dos profissionais do magistério, tendo como referência tríade de que valorização se faz com formação, condições de trabalho e salário, entendemos que muito ainda temos por avançar, principalmente

quando o ponto de discussão está em torno de salário, vencimento digno para a função de educador. Tal situação é causa de um desestímulo tanto para quem está no exercício da função, efetivamente no “chão da escola”, quanto para os estudantes, sem desejo em ingressar nos cursos de licenciatura.

Sobre a estreita relação entre qualidade no ensino, condições de trabalho e valorização do magistério, Veiga (2009) destaca alguns requisitos necessários:

[...] a qualidade do ensino ministrado na escola e seu sucesso na tarefa de formar cidadãos capazes de participar da vida socioeconômica, política e cultural do país relacionam-se estreitamente a formação (inicial e continuada), condições de trabalho (recursos didáticos, recursos físicos, dedicação integral à escola, redução do número de alunos em sala de aula etc.), remuneração, elementos esses indispensáveis à profissionalização do magistério (VEIGA, 2009, p.19).

Até aqui vimos que em diversos momentos, as Constituições sinalizaram a necessidade de formação e de salário digno, importante para a qualidade do ensino, o que se reforça na primeira LDB, Lei nº 4.024/61, cujo Art.16 estabeleceu que os professores deveriam ter remuneração condigna, porém não definiu nenhuma referência ou parâmetro de valores e/ou fontes de recursos.

Apenas na Lei nº 5.692/71 é que ficou estabelecido um parâmetro de qualificação e de remuneração de acordo com a formação, o que significa um grande avanço quando pensamos em carreira e valorização, embora não tenha sido devidamente cumprido. Determina essa Lei em seu Art. 39:

Art. 39. Os sistemas de ensino devem fixar a remuneração dos professores e especialistas de ensino de 1º e 2º graus, tendo em vista a maior qualificação em cursos e estágios de formação, aperfeiçoamento ou especialização, sem distinção de graus escolares em que atuem (BRASIL, 1971, p.8).

Após diversas sinalizações, finalmente a Constituição de 1988 trouxe, de forma direta, a referência à condição de trabalho e remuneração:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:  
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 (BRASIL, 1988, p.117).

A definição e garantia de princípios de valorização do magistério, contidos na Carta de 1988, garantindo que os mesmos se mantivessem na LDB de 1996, fez com que se fortalecessem a criação dos fundos de financiamento do ensino público, o Fundef, logo depois, o Fundeb e, por último, a Lei do Piso Salarial Nacional Profissional (PSNP). Tudo isso, conseqüentemente, levou os Municípios a se reorganizarem a fim de estabelecer suas políticas locais de valorização.

Com o texto da Constituição de 1988 provocou mudanças nos Municípios. Em São Mateus, cinco anos depois, surgiu o primeiro Estatuto dos Servidores, com tímidas garantias de valorização e propostas de concurso público; tudo muito inicial, mas que foi melhor definido e organizado nos anos seguintes.

A última grande referência às políticas de valorização foi aprovada em julho de 2008, a Lei nº 11.738/08, intitulada como a Lei do Piso Salarial Nacional Profissional (PSNP), estruturada em poucos artigos, mas, finalmente, fixando o piso salarial nacional dos professores, valor e jornada de trabalho, além de disciplinar como esta se compõe.

Representa uma grande conquista dos profissionais do magistério, uma vez que se estabeleceu o patamar mínimo para o vencimento inicial do profissional do magistério da educação básica. Além do patamar inicial regulamenta ainda a carga horária destinada para planejamento.

No entanto, no contexto de valorização também encontramos forças políticas contrárias e resistentes e mesmo antes que entrasse em vigor já havia liminares a questionando e, somente em 2010, após decisão do Supremo Tribunal Federal, ela passou a vigorar e ser exercida, embora haja grande resistência por parte de muitos Estados e Municípios para o seu completo cumprimento.

Jacomini, Minhoto e Camargo (2014, p.170), ressaltam que

[...] a remuneração está imbricada, entre outros fatores: à vontade política dos governantes; à força política organizada (ou não) dos trabalhadores da Educação; às dimensões, características e responsabilidades do atendimento educacional local; à capacidade de arrecadação e de execução orçamentária e financeira local; bem como à destinação de recursos orçamentários que constituem todo o rol de despesas com a Educação.

O reconhecimento e a valorização do profissional do magistério são essenciais no processo educativo, destacado no Parecer CNE/CEB nº 9/2009, o qual enfatiza que a valorização se dá na articulação de três elementos constitutivos: carreira, jornada e piso salarial; além de entender que para alcançarmos a universalização do ensino se fazem necessárias políticas adequadas de valorização.

Atualmente, no Brasil, há uma diferenciação de carreira, dependendo da esfera administrativa a qual o docente esteja vinculado. Discussões e estudos já sinalizam a necessidade de se pensar a unificação da carreira dos profissionais do magistério, fator que contribuirá para entendermos os desafios da educação de forma compartilhada e colaborativa nas várias esferas de governo, construindo ações coordenadas, sincronizadas e, de fato, eficazes em todo o território brasileiro. Com essa preocupação, Araújo (2013, p.348), reforça e estimula a discussão sobre o federalismo e em especial o regime de colaboração na educação, uma vez que o federalismo deve ser entendido e executado como um pacto pelo qual várias unidades territoriais se obrigam mutuamente de forma voluntária. Nesse sentido, Martins (2011) corrobora com essas reflexões ao afirmar que:

O financiamento educacional se estruturou segundo os diferentes marcos históricos da Federação e tem sido afetado pelo conflito ou pela harmonia e equilíbrios federativos; pela concentração ou distribuição de poder entre as esferas governamentais. Assim, a política de financiamento esteve submetida as características das relações sociais e político-institucionais de cada período (MARTINS, 2011, p.107).

Dessa forma, precisamos compreender e reconhecer que a descontinuidade e, em muitos momentos da história, a total inexistência de políticas de valorização têm feito com que a profissão docente venha perdendo espaço de valorização enquanto profissão. O distanciamento de políticas governamentais tornaram, e ainda tornam, as famílias e os docentes céticos e cansados quanto a promessas e proposições que não se efetivam. Cury (2013) ratifica nossas ideias quando afirma que:

O quadro se agrava com a situação profissional dos docentes em matéria de remuneração insuficiente, presença diminuta de planos de carreira e formação medíocre. Não é de se espantar o (des)apontamento de licenciados que não se tomam docentes e os em exercício, vítimas do desânimo, do stress e do *burnout*. Muitos desistem e evadem. O noticiário recente mostra o agravamento desse quadro dada a baixa atratividade da carreira para vagas conducentes ao magistério (CURY, 2013, p.36).

No Município de São Mateus, as políticas de valorização e carreira do magistério estão previstas em leis como o Estatuto e Planos de Cargos e Carreiras desde 1992; com a Lei nº 238/92 – Estatuto do Magistério; Lei nº 014/15 – Plano de Cargos e Carreira e Lei nº 074/13, que altera a anterior. A lei do Município de 2015, foi a que trouxe garantias de forma explícita na carreira, estabelecendo parâmetros para a progressão funcional e estimulando o profissional do magistério na busca pelo crescimento funcional com base na formação e tempo de serviço.

As políticas de carreira funcional do magistério se fortaleceram com a Lei Federal nº 10.172, de 09/01/01, que aprovou o Plano Nacional de Educação, os Estados e Municípios foram impulsionados a elaborarem seus planos específicos para nortearem a educação, com metas a serem construídas e elaboradas em um processo coletivo e articulado em diversos espaços de debates, através da participação de múltiplos sujeitos sociais e políticos.

No Município de São Mateus, o primeiro Plano Municipal de Educação fora construído para o decênio 2004-2014, por meio da Lei nº 323/2004, que dedicou a meta 8 a formação e valorização do magistério. Para a execução da meta o plano trouxe a garantia de política pública de formação inicial e continuada, Plano de Carreira, condições de trabalho e integração escola-comunidade, e assim com ocorreu no plano nacional para a mesma década, o plano apresentou metas sem a devida vinculação do recurso para a sua efetivação.

Ainda que a proposta nacional tenha sido de construção coletiva pouco se tem de registros de efetivas discussões coletivas para a construção PME (2004-2014), que projetava metas e estratégias, bem como os desafios para a educação municipal

O segundo Plano Municipal de Educação (PME) de São Mateus, para o decênio 2015-2025, instituído pela Lei nº 104/2015, traz em seu anexo I, relatos de como ocorreu o processo de construção, estando assim descrito:

Na elaboração do PME, foram realizados diagnósticos em verificação às necessidades educacionais do Município, mediante discussões e debates realizados nas unidades de ensino, e também por meio de 12 reuniões promovidas pela Secretaria Municipal de Educação, com representantes da categoria do magistério, do Conselho Municipal de Educação e do Poder Judiciário (SÃO MATEUS, 2015, p.3).



Ainda que a Secretaria Municipal de Educação relate por escrito essa mobilização no capítulo de apresentação do PME em vigor, estando em contato com professores da rede, obtivemos por meio de entrevista não estruturada que de fato essa discussão não chegou de fato às bases, tornando-se desconhecido por grande parte dos profissionais da educação, ocorrendo de forma semelhante ao que ocorreu na etapa Municipal da Conferência Nacional de Educação, em que o Regimento apresentava como regra que os pontos a serem discutidos na referida conferência não poderiam sofrer alterações pela plenária, infelizmente, práticas comuns em muitos processos de tensão pelo direito à participação. Nesse cenário Bomeny (2003) reafirma a importância da participação e da formação de sujeitos, dizendo que:

A base da pedagogia da libertação consiste em a crença de que o homem tem a vocação de ser sujeito, não tendo que ser condenado a objeto da história. A tradição brasileira impediu que se desenvolvesse essa dimensão da vida humana. Libertar o homem do povo de seu habitual mutismo era a missão e a motivação para a mobilização pedagógico-política que se deu no método de Freire (BOMENY, 2003, p.58).

No caminho da mobilização pedagógico-política referido pela autora nas linhas acima, destacam-se os planos de educação, em que se deposita grande expectativa nesses instrumentos de política pública, entendendo que eles devem ultrapassar os limites das diferentes gestões governamentais.

Em São Mateus, mesmo com dificuldades de participação, foi instaurado um Fórum, como previsto no Art. 5º da Lei que institui o PME local, com previsão de mecanismos de acompanhamento das metas, composto por representantes do Executivo, Legislativo, Conselho Municipal de Educação, Sindicato dos Servidores Públicos Municipal, UFES e Escolas Particulares de São Mateus. Esse Fórum tem se reunido regularmente para acompanhar a efetivação das metas previstas no referido documento.

No Plano Municipal de Educação de São Mateus instituído por meio da Lei nº 104/2015, para o decênio 2015-2025, a valorização do magistério é mencionada no Art. 2º, inciso IX, dentre outras diretrizes. A valorização dos profissionais do magistério é reforçada e especificada nas metas 15 e 16 do Plano Municipal (ANEXO 2). Percebemos que a temática valorização do magistério, necessária para efetivação do ensino de qualidade, está presente de forma muito tímida e sem

grandes impactos para a próxima década, além daquilo já previsto anteriormente. Assim a meta 15 estabelece:

Valorizar os profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equipar seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PME (SÃO MATEUS, 2015, p.106).

Para efetivação dessa meta, destacam-se estratégias que deverão assegurar a existência de comissão permanente para avaliação do Estatuto do magistério, assegurar o cumprimento de 1/3 da jornada de trabalho para planejamento, estabelecer ações voltadas aos cuidados com a saúde do trabalhador, garantir espaço físico adequado e com condições de material pedagógico, oportunizar a promoção de formação continuada.

A meta 16 do PME, assegura avaliação periódica do plano, adequando as metas e monitorando a execução, com atenção especial ao Piso do magistério ao definir:

**Meta 16:** Assegurar a plena aplicação e avaliação periódica do Plano de cargos e Carreira dos profissionais da educação básica pública do sistema municipal de ensino, mantendo como referência o piso nacional profissional, definido em Lei Federal, nos termos do inciso VII do Art. 206 da Constituição Federal (SÃO MATEUS, 2015, p.108).

Como se observa, a meta 16 trata da garantia das políticas de valorização do magistério no Município, para que a meta seja alcançada ao final da década, as estratégias previstas no plano estão assim definidas: garantia de que 90% dos profissionais do magistério sejam efetivos; oferta de cursos e a devida avaliação de desempenho durante o período de estágio probatório. Também esse documento prevê licenças remuneradas e incentivos para a qualificação profissional, inclusive em nível de pós-graduação *Stricto sensu*; considera as especificidades socioculturais da escola e estimula a existência de comissões permanentes de avaliação, implementação e reestruturação do plano de carreira.

Para que ocorra a garantia e efetivação das metas do PME, o Fórum Municipal tem como responsabilidade acompanhar, monitorar e articular para que o Poder Pública tenha as metas bem próximas de seus planejamentos de execução de atividades do governo.

As políticas locais de implantação de Planos Municipais de Educação e Planos de Carreira foram possibilitadas pela CF de 1988, que incentiva discussões e

implantações de políticas de valorização do magistério, com as devidas garantias nas legislações em todas as esferas da federação, porém ainda bem distante do que de fato possamos chamar de “condigna” na efetivação e na prática do que se está previsto e garantido. A implantação do piso tem gerado um comportamento diferente nos movimentos sindicais, não havendo mais a discussão do percentual de reajuste que se estabelece anualmente, na definição nacional do piso, e sim na garantia de que a lei seja fielmente cumprida, com outra dificuldade na compreensão de que trata-se de piso e não teto, levando os prefeitos e governadores a balizarem o salário pelo mínimo. Sobre situações desta monta, Weber (1991), nos ajuda a analisar ao afirmar que:

A burocracia planejada é, nos mencionados aspectos, comparativamente superior às restantes formas de administração, colegiada, honorífica e não profissional. Inclusive, tratando-se de tarefas complexas, o trabalho burocrático por salário resulta não somente mais preciso, mas também, em última instância, menos custoso que o serviço *ad honorem* formalmente não remunerado (WEBER, 1991, p.37).

Essa afirmativa reforça a teoria de que a valorização do profissional em muito contribui para o bom atendimento e oferta dos serviços, ainda que os governos em muito terão que evoluir nesse pensamento.

Em diálogo com representantes do Sindicato dos Servidores Públicos Municipal de São Mateus, foi relatado que tem se tornado uma prática nos dois últimos anos, 2015 e 2016, quando a devida adequação ao piso não ocorreu, nos momento que o governo municipal se vê na obrigação de disciplinar gastos em virtude da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), no lugar de reduzir quadro de pessoal comissionado, reduzir consumo, dentre outras ações já previstas na lei, o governo tem optado por disciplinar gastos a partir de cortes nos direitos conquistados, a custa de muita mobilização, na carreira do magistério e, destacam os representantes que a garantia do piso virou “*bandeira de luta*” nos movimentos do magistério, embora garantido em lei (grifo nosso).

## **1.2 - Políticas atuais de Valorização dos Profissionais do Magistério**

Conscientes da amplitude e importância é que entendemos a necessidade de dialogarmos sobre a compreensão do que vem a ser valorização dos profissionais

do magistério. Expressão comumente relacionada, às ações necessárias para o aumento da qualidade nas condições de trabalho dos educadores, com formação inicial e continuada de qualidade, jornada de trabalho com tempo reservado para atividade em sala e atividades de planejamento e estudo.

Neste sentido, destacamos, importantes avanços previstos na Constituição de 1988, entre eles o Art. 206, estabelecendo que, o ensino será ministrado com base em princípios, dentre eles:

V – valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos (BRASIL, 1988).

O advento do FUNDEB possibilitou à União e aos entes federados implementar políticas públicas no sentido de focar a garantia dos direitos já garantidos na Carta Magna, bem como de estabelecer o piso do magistério com vistas a valorizar os profissionais da educação, quando estabelece na norma que o regulamenta que o Fundo destina-se, à manutenção e ao desenvolvimento da educação básica pública e à valorização dos trabalhadores em educação, incluindo sua condigna remuneração.

Dentro da análise valorização, convém esclarecermos que, vencimento é o termo que corresponde à retribuição pecuniária percebida pelo servidor público e vencimentos é a remuneração do servidor público acrescida das vantagens pessoais, gratificações, adicionais; enfim, é a totalidade de rendimento recebida pelo servidor. Salário difere de vencimento, pois, salário se aplica ao empregado que tem sua relação de trabalho regida pela CLT, o que geralmente não se aplica ao servidor que tem sua contratação realizada via concurso público, contratação temporária ou cargos comissionados.

A valorização do magistério também é tratada no Plano Nacional de Educação (PNE), quando em suas diretrizes assegura-se como princípio, afirmando que o compromisso com a melhoria da qualidade do ensino não poderá ser cumprido sem a devida valorização da categoria, destinando ao tema, especificamente as metas 17 e 18.

Buscando fortalecer nossa análise em torno da valorização, recorreremos a Parecer CNE/CEB nº 09/2009, ao afirmar que:

Neste sentido, faz-se imperioso correlacionar a carreira profissional dos integrantes do magistério, aos princípios do art. 206 da Constituição Federal, assim como às políticas de gestão democrática, de financiamento, de formação profissional e de avaliação que o Ministério da Educação tem implementado em parceria com os demais sistemas de ensino. Este entrelaçamento de políticas (carreira, gestão, financiamento, avaliação) é imprescindível para dar coesão e qualidade às ações do Estado. Trata-se, portanto, de um conceito que associa todos os princípios eleitos pela Constituição para fazer avançar os objetivos da educação escolar pública, quais sejam, a emancipação do cidadão e o desenvolvimento social, cultural e econômico do país de forma inclusiva e soberana (BRASIL, 2009).

Finalmente, em 16 de julho de 2008, foi aprovada a Lei nº 11.738, que é a mais recente legislação que trata de valorização de profissionais do magistério por meio da fixação de Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). Destacamos na referida Lei do Piso as duas principais garantias presentes na norma: o patamar mínimo para o vencimento do profissional na carreira e a garantia de 1/3 (um terço) da carga horária reservadas para planejamento e estudo, conforme consta no Art. 2º da referida, assim redigido:

§ 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.

§ 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos (BRASIL, 2008, p.1).

A definição de valor, de acordo com a carga horária, representa conquista significativa, além de gerar uma grande expectativa de que os vencimentos possam ampliar, de acordo com o Plano de Cargos e Carreiras, a garantia de progressão por formação acadêmica, tempo de serviço, participação em cursos, formações e avaliação de desempenho. Destacamos que o Piso, por si só, não conduzirá a pretendida equiparação salarial, ou a valorização pretendida, para tanto, é fundamental a definição de carreira.

Diante do exposto, podemos observar que, apesar da valorização docente ser uma discussão constante em torno de remuneração condigna, condições de trabalho

adequadas entre outros fatores, ainda é cedo para afirmarmos que os profissionais da educação serão valorizados como devem, há um distanciamento entre o que é estabelecido na lei e a realidade, apesar das diversas conquistas alcançadas nos últimos tempos.

Certamente um grande desafio é dado, para efetivação da Meta 17 do PNE, que determina:

Meta 17 - Valorizar os(as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE (BRASIL, 2014).

O cumprimento da meta tornará a profissão mais atrativa aos atuais e aos novos profissionais que se formam em cursos de licenciatura, mas que acabam optando por profissões com melhor reconhecimento.

Ao final, nas políticas públicas vigentes contamos com diversas normas que garantem a valorização do magistério (CF de 1988, LDB, Plano Nacional de Educação, Lei do Piso, dentre outras), sendo esse certamente o momento mais propício para a discussão e luta para a efetivação do direito.

Diante do exposto, percebemos que essas políticas passam por tensões para implantação e efetivação, conforme comportamento e organização dos atores envolvidos. Também percebemos que as mesmas sofrem influências das políticas do Estado burocrático, assunto sobre o qual discorreremos a seguir.

### **1.3 - Políticas de financiamento da educação e as influências do Estado burocrático**

Esta seção tem por objetivo analisar o papel do Estado, que pode ser definido como um poder político organizado dentro da sociedade civil, e que exerce controle sobre a vida das pessoas, sobre as políticas públicas e, nesse caso, em especial, influência as políticas de financiamento da educação.

O Estado realiza sobre as pessoas uma subordinação de princípios, e o poder de controle, visto que ninguém, mesmo no mais ermo local que possa viver, está livre

da intervenção dele. Dessa maneira, a vida em sociedade se apresenta cada vez mais permeada por esse organismo político que amplia seu alcance com o passar dos anos.

Segundo Weber (1997), há três tipos de legitimação do Estado: pela autoridade dos que detém o reconhecimento antigo com o domínio patriarcal, autoridade advinda do carisma pessoal e a autoridade advinda pela legitimação da escolha.

Esse mesmo Estado pode usar o seu poder para a submissão dos cidadãos ou permitir e estimular a participação e o exercício da democracia. Chauí (1995, p. 369) afirma que a política é de subordinação quando “é feita por eles e não por nós, ainda que eles se apresentem como representantes nossos”. Nessa perspectiva, a ideia de democracia advém da crença de que é possível a inserção de práticas democráticas em um ambiente burocrático e político, tendo em vista que a participação aproxima os cidadãos do governo e do público, uma forma de exercício do poder político.

Weber (1997), destaca que os indivíduos seguem o líder por acreditar nele, portanto o líder deve ser ético, o mesmo demonstra séria preocupação com o perfil da liderança política que não tem a identidade e o prazer pela função, mas que deseja se estabelecer como político profissional, usando a política como meio para ganhar dinheiro, o autor afirma que:

Há duas maneiras de fazer política. Ou se vive “para” a política ou se vive “da” política [...] Quem vive “para” a política a transforma, no sentido mais profundo do termo em “fim de sua vida” [...] Aquele que vê na política uma permanente fonte de rendas, diremos que “vive da política” (WEBER, 1997, p.64, grifos do autor).

Diante dessa condição de liderança Weber (1997), destaca que o Estado precisa do líder ético, que tenha vocação, para que ocorra um bom funcionamento do Estado.

Para o bom funcionamento do Estado, além do perfil do líder é imprescindível uma organização formalmente constituída, o que Weber (1976) trata como burocracia, uma espécie de organização baseada na racionalidade, a fim de alcançar objetivos pré-definidos, de forma que os meios sejam analisados e estabelecidos de maneira formal e impessoal. Para ele a burocracia como a temos hoje, tem suas origens no conjunto de normas morais da ética protestante, após o Renascimento.

Ao descrever a burocracia, estabelece seis dimensões que expõem características inerentes ao poder público e que, se analisadas, se mostram bem próximas do que

propõem quando construímos planos de cargos e carreiras das categorias. Para Weber (1976, p.36), as dimensões se definem como:

- 1) divisão do trabalho baseado na especialização funcional;
- 2) hierarquia de autoridade;
- 3) Sistema de normas englobando os direitos e os deveres dos ocupantes do cargo;
- 4) Um sistema de procedimentos que ordenam a atuação do cargo;
- 5) Impessoalidade das relações interpessoais e
- 6) promoção e seleção segundo competência técnica.

Weber (1976) destaca ainda que:

A administração burocrática significa, fundamentalmente, o exercício da dominação baseado no saber. Esse é o traço que a torna especificamente racional. Consiste, de um lado, em conhecimento técnico que, por si só, é suficiente para garantir uma posição de extraordinário poder para a burocracia (WEBER, 1976, p.27).

Nas ideias do autor acima referenciado, estabelecem os fundamentos da organização burocrática, embora pensadas e organizadas no início do século passado, se faz muito presente nas ideias e funcionalidade do sistema público até os dias atuais, em que a organização pública tem a necessidade de elaborar um aparato administrativo.

Os funcionários precisam ter conhecimentos técnicos específicos para o exercício das funções a eles atribuídas. Nos setores e na estrutura, como um todo, deve haver a definição da autoridade hierárquica. As operações e ações são orientadas por normas e regulamentos e a política de promoção deve estar diretamente vinculada a uma carreira. Por meio de critérios e de forma totalmente impessoal essa combinação, segundo Weber (1991), garante a eficiência da administração.

Uma das características da burocracia no governo público diz que o cumprimento normal e continuado dos deveres, bem como o exercício dos direitos correspondentes, é assegurado por um sistema de normas; somente podem prestar serviços aquelas pessoas que, segundo as regras gerais, estão qualificadas para tanto. Weber (1991), compreende que:

A ocupação de um cargo é uma “profissão”. Isto é óbvio, primeiro, na exigência de um curso de preparação estritamente fixado, o qual reclama a plena capacidade de trabalho durante um longo período, e nas provas específicas que são um requisito prévio para o emprego. Além disso, a posição do funcionário tem natureza de dever (WEBER, 1991, p.13).

Reforça tal pensando afirmando ainda que:



O normal é que o funcionário que não é escolhido, mas nomeado por um chefe, funcione com mais eficiência, desde um ponto de vista técnico, pois, em igualdade de circunstâncias, é mais provável que a sua designação e a sua carreira estejam determinadas por considerações e qualidades puramente funcionais (WEBER, 1991, p.16).

As ideias de Weber orientam o Estado de que a eficiência dos serviços prestados, estão diretamente relacionados à qualidade na nomeação dos funcionários, à devida formação dos mesmos e à garantia de uma carreira por méritos próprios.

Ao nos reportarmos às propostas de valorização e carreira apresentadas nos fundos de financiamento da educação e na própria Lei do Piso nos dias atuais, percebemos que a estrutura, diga-se a espinha dorsal, pode estar diretamente relacionada ao que propõe a teoria da burocracia.

Nessa perspectiva, o servidor evolui em sua carreira de acordo com os seus méritos de conhecimento técnico e competência no desempenho de sua função, tudo devidamente garantido na norma. Sobre este aspecto, a partir do pensamento do teórico alemão, entendemos que no serviço público os atos administrativos, decisões e normas são formuladas e registradas em documentos com regras claras e prescritas. Sendo assim,

A estrutura burocrática chegou ao poder, em geral, em virtude de um nivelamento de diferenças econômicas e sociais. Este nivelamento foi pelo menos relativo e influenciou na importância das diferenças econômicas e sociais para a distribuição de funções administrativas. Diferentemente do autogoverno democrático das pequenas unidades homogêneas, a burocracia vai ligada necessariamente à moderna democracia de massas. Isto deriva do princípio definatório da burocracia: a regulação abstrata da prática da autoridade, a qual procede do requerimento de “igualdade perante a lei” e, por conseguinte, do repúdio dos “privilégios” e do tratamento dos assuntos “caso a caso” (WEBER, 1991, p.53, grifos do autor).

Na existência de regras para os processos de carreira, na qual todos têm os mesmos direitos e possibilidades, seja para o funcionário que media a oferta do serviço ou ao cidadão que recebe o serviço, quando nos reportamos ao financiamento público da educação básica, entendemos que as estruturas dos fundos são constituídas burocraticamente para uma organização do processo e um devido atendimento ao seu fim e razão de existir.

Para a organização do Estado, o estabelecimento de regras é essencial, e na relação governo e povo, percebemos que o povo aceita as leis por acreditar que as mesmas foram elaboradas para o bem comum. Na teoria da burocracia, entende-se

que o serviço público é uma réplica da ideologia do governante que elabora as leis, portanto, o governo e as leis sempre estarão representando o pensamento do governante.

No seguimento do texto, passamos a incursionar sobre as políticas de financiamento da educação básica através de fundos, denominados Fundef e Fundeb, analisamos ainda, suas influências na valorização dos profissionais do magistério..

## **Capítulo II - A IMPLEMENTAÇÃO DOS FUNDOS PARA A EDUCAÇÃO: DO FUNDEF AO FUNDEB**

Abordaremos, neste capítulo, como ocorreu a criação, implantação e implementação dos fundos de financiamento da educação, especificamente o Fundef e Fundeb.

Mesmo que a política de fundos tenha sido defendida desde o Manifesto dos Pioneiros em 1932, que apresentou um texto incomum para o seu tempo, com ideias liberais de igualdade e de liberdade, idealizando uma educação democrática, com uma significativa inovação na base pedagógica e nas políticas de educação, dentre elas a implantação de fundos autônomos para a educação, com ações coordenadas e conjuntas com responsabilidades financeiras devidamente estabelecidas. Desde então, tem-se buscado estabelecer políticas educacionais de Estado<sup>2</sup> que se consolidem, porém, apenas em setembro de 1996, por meio da Emenda Constitucional nº 14 que a Constituição Federal garantiu a criação do fundo para a educação, sendo devidamente regulamentado pela Lei nº 9.424, de 24 de dezembro do mesmo ano, e pelo Decreto nº 2.264, de junho de 1997, com previsão de duração de 10 anos.

Ressaltamos, porém que esse fundo foi implantado, nacionalmente, em 1º de janeiro de 1998, quando a nova sistemática de redistribuição dos recursos passou a vigorar. O Fundef inaugura a política de recursos na educação, prática já muito comum na Saúde e na Assistência Social.

O jornal Tribuna do Cricaré, periódico impresso em São Mateus, de circulação regional, na edição de 05 de novembro de 1996, veiculou a criação do Fundef e sua finalidade e a expectativa que ele representa para a educação a partir de então, pois a Emenda Constitucional que criava o Fundef trazia dentre seus aspectos importantes normas como: a vinculação direta de receitas e transferências para a educação com percentual pré-estabelecido, definição de critério de proporcionalidade por número de alunos matriculados, equidade entre Estados e

---

<sup>2</sup> Segundo SAVIANI (2008), Política Educacional de Estado, diz respeito às decisões que o Poder Público, isto é, o Estado, toma em relação à educação. Trata-se, pois, dos limites e perspectivas da política educacional brasileira implica examinar o alcance das medidas educacionais tomadas pelo Estado brasileiro.

Municípios da quota do Salário-Educação e, principalmente ao estabelecer que 60% dos recursos do referido fundo fosse destinado exclusivamente ao pagamento dos professores.

A notícia de implantação do Fundef se deu com tonalidade de esperança para a oferta de ensino público de qualidade e com iguais possibilidades nas redes públicas, além da valorização do magistério, quando destacam que o fundo traz nova vinculação de recursos de receitas aos Estados e Municípios, obedecendo ao critério de proporcionalidade dos alunos matriculados nas redes, de forma que cada um tenha à sua disposição a mesma quantidade de recursos por aluno, buscando a oferta de ensino com os mesmos padrões de qualidade, garantindo equidade, com destaque para a valorização do magistério, ressaltando que 60% do fundo seria destinado ao salário.

A mesma expectativa positiva que tomou conta do noticiário local, também ocupou todo o país, fato percebido na afirmação de Dourado (1999, p. 28) quando ressalta os quatro principais objetivos do Fundef:

[...] para o Governo Federal, a pretensão com a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Magistério era grandiosa e seus quatro principais objetivos podem ser resumidos em promover 1) a justiça social, 2) uma política nacional de equidade, 3) a efetiva descentralização e a melhoria da qualidade da educação, 4) a valorização do magistério público. Não é pouca coisa para um só fundo, especialmente porque nenhum recurso financeiro novo seria acrescido aos já existentes nos estados e municípios.

Tratava-se de fundo de natureza contábil que tinha como objetivo a manutenção e desenvolvimento exclusivo do ensino fundamental e valorização do magistério. Nesse sentido, a receita do Fundef era constituída basicamente dos impostos descritos a seguir.

**TABELA 2 – FONTE DE RECURSOS DO FUNDEF – 1998**

<b>IMPOSTOS</b>	<b>PERCENTUAL</b>
FPM – Fundo de Participação dos Municípios	15%
FPE – Fundo de Participação dos Estados	15%
ICMS – Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços	15%
IPlexp – Imposto sobre Produtos Industrializados, proporcional às Exportações	15%
Ressarcimento da União pela Desoneração de Exportações	15%
Complementação da União	15%

Fonte: FNDE/MEC, 1998.

Elaborado pela autora.

Analisando os dados apresentados na tabela, concluímos que o fundo se constituiu basicamente dos impostos que circulavam nos próprios Estados e Municípios.

O cálculo para a complementação da União ao Fundef era realizado a partir do valor mínimo nacional por aluno/ano, estabelecido por meio de um Decreto Federal em que o valor *per capita* anual não alcançava o mínimo estabelecido nacionalmente.

Os valores devidos a cada Estado e Município da federação eram calculados levando em consideração o montante de recursos que formava o respectivo Fundo, no âmbito do Estado, e o número de alunos do ensino fundamental atendidos pelo Estado e pelos Municípios. De acordo com as informações constantes do Censo Escolar do MEC, do ano anterior, esses eram creditados automaticamente em conta específica para esse fim, no Banco do Brasil. A Tabela 3, apresenta o valor de referência utilizado para cada ciclo do ensino fundamental, a partir de 1998 a 2005.

**TABELA 3 – FUNDEF – VALOR CUSTO X ALUNO X ANO/ BRASIL**

<b>ANO</b>	<b>VALOR (R\$)</b>	
	<b>1º ao 5º ano</b>	<b>6º ao 9º ano</b>
1998	315,00	315,00
1999	315,00	315,00
2000	330,00	349,65
2001	363,00	381,15
2001	418,00	438,90
2003	446,00	468,30
	462,00	485,10
2004	537,71	564,60
	564,63	592,86
2005	620,56	651,59
	632,97	664,00

Fonte: FNDE/MEC, 2016.

Elaborada pela autora.

A partir da tabela anterior podemos analisar que os valores do *per capita* aumenta a cada ano em proporções muito próximas ano a ano, porém ainda insuficientes para a oferta de ensino de qualidade.

Importa destacar que dos recursos que compõem a parte de cada Estado ou Município, o mínimo de 60%, obrigatoriamente, deveria ser aplicado na remuneração do magistério; os demais 40%, em despesas de manutenção e desenvolvimento do ensino, ambos apenas do Ensino Fundamental.

A principal medida do Fundo é a de subvincular 60% dos seus recursos para os salários dos professores. Sem salários dos professores não há trabalho digno e de qualidade. É pouco, mas é um mínimo que poderá garantir salários mais condignos nas regiões mais pobres (MELCHIOR, 1997, p.28).

O Fundef foi um avanço significativo na educação, enquanto fundo específico, principalmente quanto à valorização do magistério, ainda que tenha um grande significado para as políticas de fundo, sofreu avaliações durante seus dez anos de vigência, e uma das principais críticas, parte do fato do mesmo vincular recursos apenas para o ensino fundamental. Sobre esse aspecto Davies (2006) assinala que:

No caso dos fundos formais, um grande risco é de eles agravarem a fragmentação da educação escolar, ao privilegiarem um nível de ensino (o ensino fundamental regular, no caso do Fundef). Ora, a educação não pode ser pensada em pedaços, como se uma parte (a graduação ou a pós-graduação, por exemplo) pudesse funcionar bem sem as outras (a educação básica, por exemplo). Só uma perspectiva de totalidade, abrangendo desde a creche até a pós-graduação, pode enfrentar alguns dos problemas básicos da educação (DAVIES, 2006, p.18).

Outras lacunas, além da mencionada acima, foram identificadas, ainda que a implementação do Fundef tenha representado um momento importante para a educação, a partir de então, tendo real política de fundo de financiamento. Podemos perceber diversos pontos críticos, um deles foi o Governo Federal ter se eximido de responsabilidades com o Ensino Fundamental, não oferecendo aporte de recursos novos para a educação, apenas um novo mecanismo de redistribuição com o objetivo de equalizar e melhor organizar o uso dos já existentes. Davies (2008) apresenta destaca:

Além de dar uma contribuição irrisória, sobretudo porque tanta propaganda fez dos milagres que o Fundef era capaz de operar, o governo federal (tanto FHC quanto Lula) não cumpriu o artigo da lei do Fundef (9.424) que estabelecia o critério de cálculo da complementação (DAVIES, 2008, p.26).

O mesmo Davies (1999) ressalta ainda que:

Por isso, a prioridade ao ensino fundamental alegada pelo governo federal é mais retórica do que qualquer outra coisa, pois sua contribuição para o Fundef é ínfima e o percentual da sua receita destinado ao ensino fundamental foi diminuindo drasticamente pela EC 14. Na verdade, em consequência da sua política fiscal/econômica (Fundo de Estabilização Fiscal e Lei Kandir), o governo federal tirou mais de R\$ 2 milhões da educação de Estados e Municípios em 1997, o que mostra a fragilidade do discurso federal de valorização do ensino fundamental através do Fundef e outras medidas de política educacional (DAVIES, 1999, p.05).

O fato do fundo priorizar o ensino fundamental e que os dois extremos da educação básica terem sido deixados à margem, quer dizer, a educação infantil e o ensino médio, caracterizou um significativo ponto negativo do Fundef. Essa lacuna na cobertura da política de financiamento causou diversos transtornos dentro das redes de ensino, pois precisavam oferecer tratamento diferenciado aos profissionais da educação e aos alunos, muitas vezes dentro da mesma escola, por não estar contemplada nos recursos.

Outro problema, refere-se ao custo aluno/ano/mínimo com um valor insuficiente para uma real oferta de educação pública, com séria política de acesso, permanência e qualidade.

Certamente, que o Fundef possui suas virtudes, uma delas é o fato de reservar 60% de seus recursos para o pagamento dos rendimentos mensais do magistério, cujo dispêndio causou um impacto significativo e positivo nos salários pagos aos professores, principalmente nos Estados do Nordeste. Outra significativa contribuição do Fundef para o magistério foi a necessária inclusão da discussão nas políticas locais dos Municípios e Estados da obrigatoriedade do Plano de Cargos, Carreira e Renumeração.

Em substituição ao Fundef, em 2006, foi aprovado o Fundeb, por meio da Emenda Constitucional nº 53, de 20 de dezembro de 2006; regulamentado pela Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, com previsão de duração de 14 anos, apresentando em relação ao anterior, um significativo avanço, provocado pelas diversas manifestações da sociedade durante os 10 anos do fundo anterior. O Fundeb passou a atender a educação básica, com todas as suas etapas e modalidades, aumentando, assim, de 30,2 milhões de alunos atendidos, de acordo com o Censo Escolar de 2005, para 48,1 milhões a partir do 4º ano de vigência. As fontes de

recursos também foram ampliadas além do aumento do percentual vinculado que evoluiu para 20%. Os recursos são transferidos a cada 10 dias para a conta do ente órgão executivo e há ainda a possibilidade de um auxílio emergencial do MEC ao ente que comprovar incapacidade de pagamento.

A Tabela a seguir apresenta a origem dos impostos que compõem o fundo e seus respectivos percentuais de contribuição:

<b>IMPOSTOS</b>	<b>PERCENTUAL</b>
FPM – Fundo de Participação dos Municípios	20%
FPE – Fundo de Participação dos Estados	20%
ICMS – Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços	20%
IPlexp – Imposto sobre Produtos Industrializados, proporcional às Exportações	20%
ITCMD - Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e ações de quaisquer bens ou direitos (ITCMD)	20%
IPVA - Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores;	20%
ITRm - Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (cota-parte dos Municípios)	20%

Fonte: FNDE/MEC, 2006.  
Elaborado pela autora.

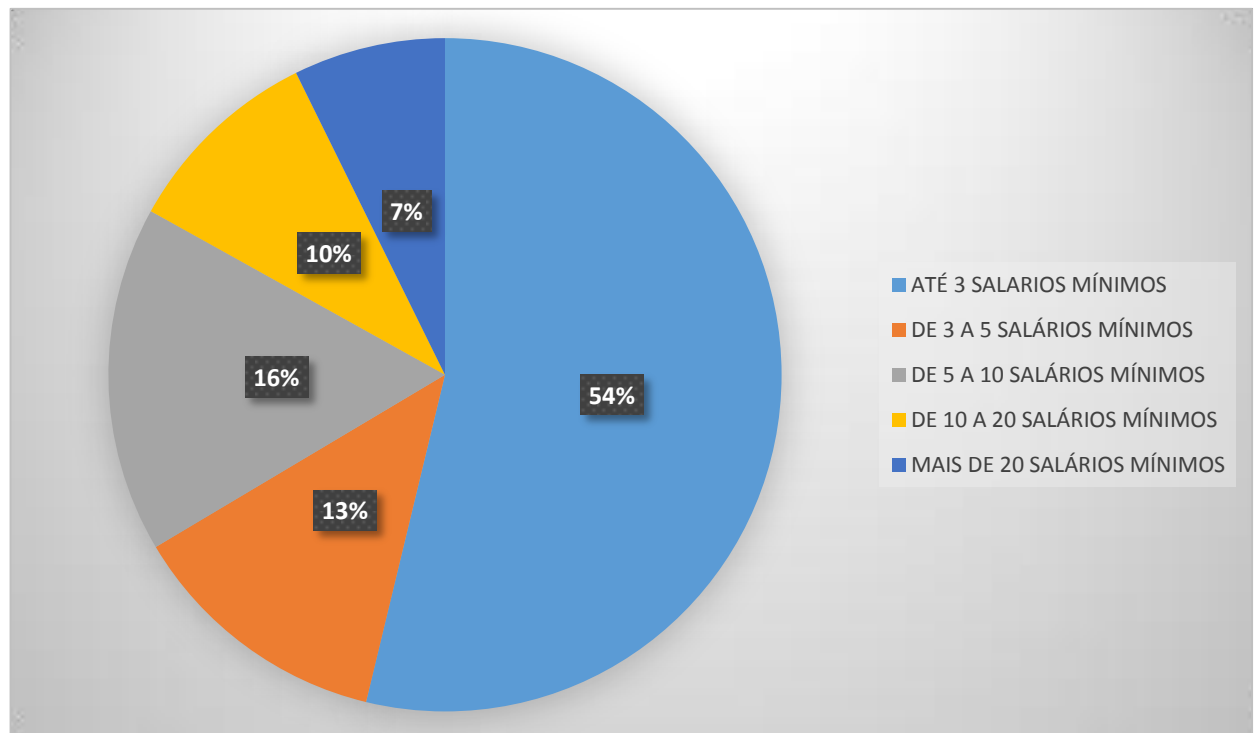
É evidente que se perceba a evolução no percentual de impostos na transição do Fundef para o Fundeb, ademais a transição também causou ganhos significativos para alguns estados e municípios, sobretudo por causa da complementação federal. Convém ressaltar que o impacto positivo do acréscimo de 5% (de 15% para 20%) dos impostos do Fundef – ICMS, FPE, FPM, IPI-exportação e LC n. 87/96 – que são os mais vultuosos, e de 20% de impostos novos – IPVA, ITCM e ITR – que não representam volumes proporcionalmente significativos em termos nacionais, foi bastante reduzido ou mesmo anulado pela inclusão das matrículas de Educação Infantil, EJA e Ensino Médio. Trata-se de uma fragilidade do Fundeb, pelo menos nos primeiros anos, pois não garantiu aumento de recursos por matrícula em termos nacionais. Demo (2003) nos alerta que:

Sem dúvida, sobretudo numa sociedade capitalista, o peso de uma Lei se mede principalmente pelos recursos financeiros que mobiliza. É o caso da educação, que dispõe até mesmo de receita vinculada orçamentária, além do salário – educação (DEMO, 2003, p.53).



Alguns avanços do Fundeb reacenderam essa expectativa de mais e melhores recursos investidos na educação pública, uma vez que a escola pública tem o dever de atender à maior parcela da população e, nessa, principalmente os mais pobres que arcam com a maior carga tributária em nosso país, conforme representamos no gráfico abaixo.

**GRÁFICO 1 – DESIGUALDADE NO PAGAMENTO DA CARGA TRIBUTÁRIA/ BRASIL (2014)**



Fonte: Instituto Brasileiro de Planejamento Tributário (IBPT), 2014.  
Elaborado pela autora.

O Gráfico nº 1 mostra que a população mais pobre é quem assume a maior carga tributária no Brasil, são os pagadores, que, em contrapartida, porém não recebem o retorno desse investimento com oferta de serviços públicos de qualidade. Percebemos uma discrepância entre sua contribuição e seus rendimentos.

Com a implantação do Fundeb, todas as etapas e modalidades da educação básica pública passaram a contar com um mecanismo regular e sustentável de financiamento, havendo, assim, maior integração entre todas as etapas e modalidades da educação. Esse Fundo trouxe ainda, uma iniciativa de políticas nacionais por parte da União, direcionada ao magistério, embora sejam frágeis em

virtude das desigualdades territoriais e econômicas. Dentre os dispositivos da lei que regulamenta o Fundeb, Rolim (2015) destaca:

1) Ingresso na carreira somente por concurso público; 2) desenvolvimento de ações que visem a equiparação salarial com outras carreiras profissionais com a formação semelhante; 3) jornada de trabalho preferencialmente integral, ampliando horas de planejamento, atividades com alunos, formação continuada, dentre outros; 4) diferenciação dos vencimentos ou salários iniciais da carreira dos profissionais da educação escolar básica por titulação; 5) revisão salarial anual dos vencimentos ou salários iniciais e das remunerações da carreira, de modo a preservar o poder aquisitivo dos educadores; 6) constituição de incentivos de progressão por qualificação do trabalho profissional; 7) avaliação de desempenho profissional (ROLIM, 2015, p.208).

Em relação a cada Estado, é calculado um valor por aluno/ano, com base na estimativa de receita do Fundeb no respectivo Estado, no número de alunos da educação básica (regular, especial, EJA, integral, indígena e quilombola) das redes públicas de ensino estaduais e municipais, de acordo com o Censo Escolar do ano anterior e nos fatores de ponderação estabelecidos na Lei nº 11.494/2007 para cada uma das etapas, modalidades e tipos de estabelecimentos de ensino da educação básica.

A seguir apresentamos a tabela com fatores de ponderação e valores do Fundeb, referentes ao ano de 2014.

TABELA 5 – FUNDEB/ FATORES DE PONDERAÇÃO E VALOR ALUNO NACIONAL – 2014

Segmentos da Educação Básica Considerados	Fatores de ponderação fixados			Valor Mínimo Nacional FUNDEB 2014
	2012	2013	2014	
I - Creche pública em tempo integral	1,30	1,30	1,30	2.971,24
II - Creche pública em tempo parcial	0,80	0,80	1,00	2.285,57
III - Creche conveniada em tempo integral	1,10	1,10	1,10	2.514,13
IV - Creche conveniada em tempo parcial	0,80	0,80	0,80	1.828,45
V - Pré-Escola em tempo integral	1,30	1,30	1,30	2.971,24
VI - Pré-Escola em tempo parcial	1,00	1,00	1,00	2.285,57
VII - anos iniciais do ensino fundamental urbano	1,00	1,00	1,00	2.285,57
VIII - anos iniciais do ensino fundamental no campo	1,15	1,15	1,15	2.628,40
IX - anos finais do ensino fundamental urbano	1,10	1,10	1,10	2.514,13
X - anos finais do ensino fundamental no campo	1,20	1,20	1,20	2.742,68
XI- ensino fundamental em tempo integral	1,30	1,30	1,30	2.971,24
XII - ensino médio urbano	1,20	1,20	1,20	2.742,68
XIII - ensino médio no campo	1,30	1,30	1,30	2.971,24
XIV - ensino médio em tempo integral	1,30	1,30	1,30	2.971,24
XV - ensino médio integr. à educ.profis.	1,30	1,30	1,30	2.971,24
XVI - educação especial	1,20	1,20	1,20	2.742,68
XVII - educação indígena e quilombola	1,20	1,20	1,20	2.742,68
XVIII - educ. de jovens e adultos com aval. no proces.	0,80	0,80	0,80	1.828,45
XIX - EJA integr. à educ.profis. de nível médio, com aval. no proces.	1,20	1,20	1,20	2.742,68

Fonte: FNDE/MEC, 2014.

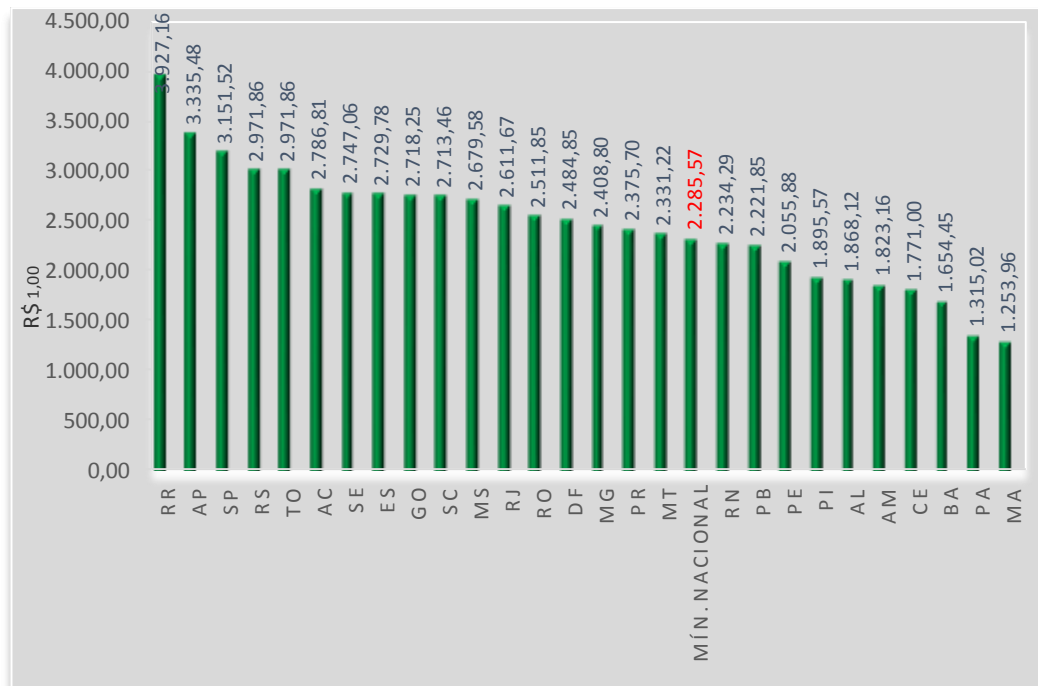
Observando os dados da Tabela 5, percebemos que o valor mínimo nacional, definido anualmente, representa um referencial a ser observado em relação aos recursos que devem ser repassados a cada governo (estadual ou municipal). Desta forma, este valor mínimo é praticado apenas no âmbito dos Estados.

Ao analisarmos essa tabela, percebemos que embora os recursos e a abrangência do Fundeb tenham aumentado em relação ao fundo anterior, o mesmo ainda apresenta fortes desigualdades, principalmente quando comparamos a educação infantil (pré-escola tempo parcial) fator de ponderação (1,0), ou seja, em 2014 (R\$

2.285,57) e ensino médio (urbano) fator de ponderação (1,20), ou seja, em 2014 (R\$ 2.742,68), situação ainda mais complexa quando comparamos o ensino médio integral com creche integral. Sendo a educação infantil, a primeira etapa da educação básica, ainda com um alto índice de não atendimento e oferta em nosso país, as desigualdades nos valores de ponderação, interferem diretamente nos valores a serem recebidos pelos Estados e Municípios, o que leva os governantes a incentivar a oferta nas etapas com menor custo de oferta e maior ponderação no recebimento de recursos.

Outra grande desigualdade está em torno do valor/ano no âmbito de cada Estado da federação, conforme o gráfico abaixo nos apresenta:

**GRÁFICO 2: FUNDEB/2014: Valor por Aluno/ano, por UF/ Valor Mínimo Nacional por aluno/ano**



Fonte: FNDE/MEC, 2014.  
Elaborado pela autora.

Percebemos, conforme apresentado no Gráfico nº 2, referente ao ano de 2014, que 10 Estados (RN, PB, PE, PI, AL, AM, CE, BA, PA e MA), um percentual de 37% (trinta e sete por cento) dos Estados da Federação, receberam complementação da União, pois ficaram com o *per capita* aluno abaixo do valor mínimo nacional estabelecido pelo MEC, que naquele ano foi de R\$ 2.285,57 (Dois mil, duzentos e oitenta e cinco reais e cinquenta e sete centavos). Destacamos o Espírito Santo que no ano apresentado na tabela obteve o 8º (oitavo) melhor *per capita* do País.

Pesquisadores e estudiosos do financiamento, destacando-se Carreira e Pinto (2007), têm alertado sobre este valor, justificando que não é suficiente para a garantia dos insumos adequados com garantia de infraestrutura e equipamentos necessários, além de não poder garantir condições de trabalho satisfatórias. Sinalizam ainda, que sem o aumento significativo de contra-partida da União, além do aumento do percentual do PIB para a educação, com sua correta aplicação, teremos, ainda, muito a caminhar e a estabelecer como política pública que venha atender e ofertar à população educação de qualidade.

Em documento, a Campanha Nacional pelo Direito à Educação, em 2002, estabeleceu como meta a articulação para contribuir com o aumento do financiamento à educação, estabelecendo parâmetros do custo aluno para a garantia de educação pública de qualidade. Diante desse propósito, membros da Campanha encaminharam ao Governo Federal documento, propondo um valor mínimo chamado Custo Aluno Qualidade (CAQ), necessário para atender às necessidades da população. Tal proposta, segundo Carreira e Pinto (2007), tem como componente 4 categorias de insumos: estrutura e funcionamento, trabalhadores e trabalhadoras em educação, gestão democrática, acesso e permanência na escola.

Para nos auxiliar nessa reflexão, podemos analisar os números da tabela a seguir:

**TABELA 6 – VALOR APLICADO POR ALUNO DA EDUCAÇÃO INFANTIL/ANO - 2011**

PAÍS	VALOR (R\$)
Luxemburgo	25.074,00
Estados Unidos	10.010,00
Japão	5.591,00
Chile	5.083,00
México	2.568,00
Brasil	2.349,00
Argentina	1.979,00

Fonte: BRASIL.INEP, 2015.

Elaborado pela autora.

Os dados expressos da Tabela 6 nos mostram que o valor aluno/ano no Brasil, na educação básica, em relação a outros países com sistemas de ensino respeitados, já investem um custo aluno muito acima do praticado em nosso país. Ao

compararmos o valor aplicado em Luxemburgo com o Brasil, vemos que lá eles possuem um investimento 10 vezes maior que o nosso. Hoje, um dos grandes, se não o maior desafio da educação nacional é o atendimento às crianças em idade para ingresso na educação infantil, principalmente, creche, com idade entre 0 a 3 anos.

Acreditamos que uma adequada distribuição e aplicação de recursos não se garante apenas com a existência de uma legislação, mas de sua efetiva aplicação e funcionamento. Anísio Teixeira (1997) já nos alertava que:

Só existirá uma democracia no Brasil no dia em que se montar no país a máquina que prepara para as democracias. Essa máquina é a escola pública. Mas não a escola sem prédios, sem asseio, sem higiene e sem mestres devidamente preparados e, por conseguinte, sem eficiência e resultados. Não a escola pública mais ou menos abandonada, sem prestígio social, ferida em suas forças vivas de atuação moral e intelectual e existindo graças a penosa e quase abnegação de seus modestos servidores. E sim a escola pública rica e eficiente, destinada a preparar o brasileiro para vencer e servir com eficiência dentro do país. Essa nova escola pública – menina dos olhos de todas as verdadeiras democracias – não poderá existir, no Brasil, se não mudarmos a nossa orientação a respeito dos orçamentos do ensino público (TEIXEIRA, 1997, p.230).

Anísio Teixeira (1997), nos idos de 1930, quase um século atrás, já sinalizava a importância de se regulamentar a vinculação de recursos para a educação como forma de garantir oferta e ensino de qualidade. Amaral (2012), ao analisar os modelos de financiamento propostos pelos Pioneiros diz que “ [...] os estudos de Teixeira constituem a gênese do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Magistério – Fundef” (AMARAL, 2012, p.127).

Dentre os avanços do novo Fundeb, destacamos: a abrangência de todos os níveis e modalidades de ensino; definição do custo mínimo/aluno por níveis e modalidades e de ensino, a partir da definição de coeficientes, embora ainda não tido como o custo ideal; ampliação de 15% para 20% do percentual de subvinculação de recursos para MDE; acréscimo de novas fontes de recursos na cesta de tributos que compõe o Fundo; definição dos valores a serem despendidos pela União para complementar os recursos do Fundo; redimensionamento dos CACS e realização de fórum nacional com o objetivo de avaliar o Fundeb.

Por outro lado, constatamos que algumas limitações também estão postas: não houve ampliação dos percentuais de vinculação constitucional para MDE, do total previsto para complementação da União ao Fundo, será permitida a utilização de até

10% para a manutenção de programas direcionados à melhoria da qualidade da educação básica; indefinição de critérios para fixação dos coeficientes com vistas ao cálculo do valor do custo mínimo aluno/ano.

Pinto (2015) ao analisar as perspectivas do Fundeb, salienta que:

[...] é importante começar a pensar em mudanças no modelo de gestão e funcionamento do Fundeb. A primeira dela é dar perenidade ao sistema, tirando-o da parte transitória da Constituição Federal, e trazendo-o para o capítulo da educação. Em segundo lugar, há que se achar um caminho, para superar a dicotomia que persiste de haver um fundo em cada Estado mas várias redes competindo por seus recursos, em um processo no qual os municípios claramente são prejudicados, pois ficam com as etapas mais onerosas (educação infantil e educação do campo), sendo os entes mais pobres da Federação (PINTO, 2015, p.114).

Com necessárias adequações, o Fundeb trouxe ainda outra importante mudança, quando passou a contemplar não apenas os profissionais do magistério, mas todos os profissionais que trabalham com a educação básica. Monlevade (2014, p.24) apresenta a importância dessa alteração quando afirma que para o desenvolvimento da qualidade educacional é questão decisiva que os profissionais sejam devidamente valorizados. Na tabela seguinte podemos acompanhar a evolução dos recursos recebidos pelo Município via Fundef e Fundeb.

**TABELA 7 - VALORES RECEBIDOS PELO MUNICÍPIO DE SÃO MATEUS/ES  
FUNDEF/FUNDEB**

<b>ANO</b>	<b>VALOR (R\$)</b>
1998	2.716 milhões
2007	26.776 milhões
2008	38.888 milhões
2009	36.248 milhões
2010	41.756 milhões
2011	48.620 milhões
2012	52.913 milhões
2013	57.655 milhões
2014	58.650 milhões
2015	61.823 milhões

Fonte: Tesouro Nacional, 2016.

Elaborado pela autora.

A Tabela 7 apresenta dados expressos de 1998 a 2015, em que constatamos um crescimento significativo dos valores ano a ano. Em 1998 os recursos recebidos pelo Município estavam vinculados ao Fundef, com o advento do Fundeb, os valores recebidos aumentaram em uma proporção de 10 vezes. Quando comparamos os recursos recebidos em 2007 com os valores recebidos em 2015, teremos um aumento de pouco mais de 100%. Esse aumento possibilitou a implementação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério de São Mateus. Importante destacar que de 2013 a 2015 o aumento dos recursos recebidos passou a não ser tão expressivo quanto nos períodos anteriores.

O Brasil é um país que tem uma dívida histórica com a educação, tendo como consequência milhões de adultos que não tiveram acesso à escola na idade própria. Assim, temos jovens e adolescentes adultos fora da escola, com disparidade na idade-série; crianças não atendidas em creches e pré-escolas; profissionais desmotivados e desvalorizados. Sobre tal cenário, descreve-nos Viana (2006):

Salário em dia não é valorização, mas obrigação constitucional. Comparações com salários de outros municípios ou mesmo capitais, sem levar em conta a situação econômica dos municípios, não sustentam argumentos sobre uma determinada política de valorização. Uma política de valorização do funcionário público, no caso, o Magistério, a nosso ver não deve estar subordinada ou ser comparada à política do mercado. Regras de mercado não são parâmetros para a prestação de um serviço público de qualidade social (VIANA, 2006, p.200).

Atualmente, a compreensão da estrutura e das bases do financiamento da educação se coloca como uma necessidade para toda a sociedade, devendo envolver, especialmente, os gestores educacionais, os profissionais da educação e a comunidade local, conforme nos alerta Cury (2002):

A gestão de recursos é bastante complexa e nem sempre o dinheiro do contribuinte e do trabalhador foi objeto de um gasto adequado, correto e voltado para os fins maiores da administração pública. É comum aparecer notícias de corrupção, mau uso e desvios (CURY, 2002, p.53).

Apesar do financiamento da educação ter ocupado importante espaço nos debates em torno da qualidade, faz-se necessário acompanhamento e fiscalização; daí surgem os Conselhos de Controle Social, que tem se constituído em importante forma da sociedade se organizar, cobrar do poder público e acompanhar os caminhos da educação.



Na lei que dispõe sobre o Fundeb, a composição do seu conselho de acompanhamento e controle social apresentou mudanças significativas em relação a composição do conselho do fundo anterior, ficando, assim: de 4 (quatro) para 9 (nove) membros, restringindo-se a participação de parentes dos gestores e presidência deve ser eleita entre os pares, não podendo ser ocupada por representantes do Executivo. Nesse contexto, os profissionais da educação não podem se tornar meros receptores e/ou expectadores, fato ressaltado por Callegari (2008):

Nessa luta, integrando a sociedade civil, os profissionais do magistério têm destacado papel a desempenhar, como profissionais e como cidadãos. Quanto mais conhecimento se tenha sobre o FUNDEB, seu alcance, suas dimensões e sua implementação, mais e melhor se poderá atuar e contribuir para o sucesso na consecução dos objetivos que lhe são intrínsecos (CALLEGARI, 2008, p.121).

O desenvolvimento econômico de nosso país está diretamente relacionado ao desenvolvimento de nossa educação, e esta, vinculada à correta aplicação dos recursos, portanto, não podemos deixar de refletir a partir do que afirma Oliveira (2007),

Se a educação fosse, de fato, prioridade nacional, não haveria necessidade de explicitá-la no texto constitucional, pois tal se manifestaria corriqueiramente na elaboração da peça orçamentária, como aliás acontece na grande maioria dos países do mundo em que esta é, de fato, uma prioridade (OLIVEIRA, 2007, p.93).

Diante dessa afirmativa, para atingirmos as metas de qualidade, acesso, permanência e valorização previstas no PNE 2014/2024, será necessário garantir um percentual considerável do PIB para investimento em educação, com a correta aplicação, bem definidas e aplicáveis.

Todavia, nesse momento, é imprescindível uma postura de alerta e de mobilização, uma vez que a meta 20 do PNE propõe uma evolução nos investimentos em educação de forma que em 2019 possamos atingir 7% do PIB em educação e com a projeção de se chegar a 10% ao final do decênio.

Há muito que se avançar e garantir que os recursos contabilizados como gastos com a educação cheguem efetivamente à sala de aula e que possamos proporcionar uma devida valorização aos profissionais do magistério.

Os fundos têm se constituído como instrumentos de ajuste econômico no campo educacional, representando “[...] estratégia política para alcançar a equidade,

viabilizar a autonomia federativa, consolidar o controle social e aprimorar o regime de colaboração” (MARTINS, 2011, p.109).

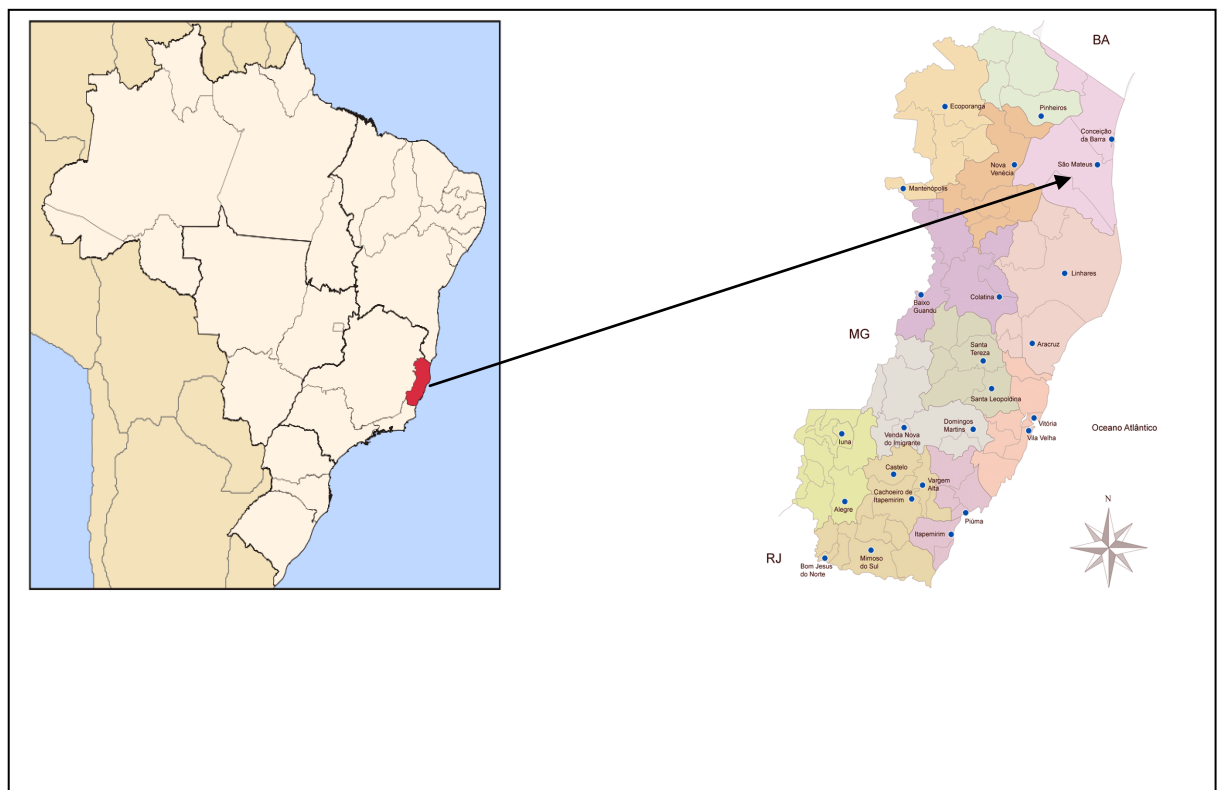
No próximo capítulo apresentaremos os dados coletados e estudados nessa pesquisa, analisando a gestão dos recursos do Fundeb e se o mesmo influenciou nas políticas de valorização do magistério em São Mateus (salário, formação e condições de trabalho).

### Capítulo III - VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO NO MUNICÍPIO DE SÃO MATEUS/ES

Neste capítulo, apresentamos discussões acerca dos Planos de Cargos, Carreiras e Remuneração do magistério de São Mateus, desenvolvimento da carreira do magistério, recursos e despesas com a educação, com o objetivo de analisar as políticas públicas de valorização implantadas no Município a partir do Fundeb e sua influência na melhoria da educação ofertada, observando matrículas, valores recebidos, formação dos docentes e os devidos investimentos na educação.

O universo da pesquisa em questão desenvolveu-se no Município de São Mateus, localizado ao Norte do Estado do Espírito Santo, com uma população de 124.575 habitantes, segundo dados do Censo, sendo hoje o 7º (sétimo) Município mais populoso do Estado. São Mateus apresenta uma densidade demográfica de 46,62 habitantes/km<sup>2</sup> que se encontra distribuído em uma área de 2.338,728 km<sup>2</sup>. Distante, aproximadamente a 220 km da capital do Estado, conforme apresenta a figura abaixo.

**FIGURA 1: LOCALIZAÇÃO DE SÃO MATEUS/ES, LOCAL DA PESQUISA**



Fonte: Disponível em: [www.google.com](http://www.google.com).  
Acesso em: 20 de março de 2017.

Os primeiros colonizadores portugueses chegaram a São Mateus por volta de 1544, mas a vila de São Mateus só passou a Município em 1764. A Figura 3, representa o Porto, onde iniciou a colonização da cidade.

**FIGURA 2: SÍTIO HISTÓRICO PORTO DE SÃO MATEUS – 1930**



Fonte: Disponível em: <http://projetocricare.blogspot.com.br/>.  
Acesso em: 10 de abril de 2017.

A população da cidade tem em sua formação uma forte miscigenação que advém de diversos grupos étnico-raciais, pois o Porto de São Mateus, antiga cidade baixa, foi “porta de entrada” de navios com negros escravos e imigrantes italianos. A economia de São Mateus está baseada na exploração e produção do petróleo e agricultura. O turismo tem importante espaço na economia.

O Município possui, atualmente, segundo dados no INEP do Censo/2015, 18.260 alunos matriculados na Rede Pública Municipal, sendo 4.583 na educação infantil e 13.677 no ensino fundamental. A seguir apresentamos o número de matrículas desde a implantação do Fundeb.

**TABELA 8 –MATRÍCULA/ REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO BÁSICA  
SÃO MATEUS**

<b>ANO</b>	<b>MATRÍCULA</b>
2007	19.023
2008	19.756
2009	19.693
2010	19.745
2011	19.502
2012	19.226
2013	18.897
2014	18.644
2015	18.260

Fonte: INEP, 2016.  
Elaborado pela autora.

Na Tabela 8, observamos a população em idade escolar matriculada, desde a implantação do Fundeb, em 2007, e podemos perceber que no início da vigência do Fundo, ocorreu um crescimento de matrículas, o que se manteve crescente por 5 anos, passando após esse período a atender um número menor de alunos, e sendo reduzido a cada ano. A criação do Fundef levou o poder público a incentivar, através de campanhas e chamadas públicas de matrículas, causando esse crescimento inicial no número de alunos atendidos, além do monitoramento posterior.

Como o valor do fundo a ser recebido pelos Municípios e Estados é calculado por *per capita* aluno, matrícula passou a ser assunto de grande interesse dos gestores públicos.

Em 2010, ano limite para a ampliação do Ensino Fundamental de 9 anos, de acordo com a Lei nº 11.274 de 06/02/06, o governo municipal buscou adequar-se e atender a população em idade escolar obrigatória dentro da faixa exigida em lei, como pode ser identificado na Tabela 8. Tratando-se do ano com o maior número de matrículas. Após essa adequação, tem-se ampliado no Município, de forma tímida as matrículas na educação infantil, principalmente para os alunos em idade de atendimento em creches. Outro ponto importante que os dados expressados nessa tabela nos provocam, está relacionado ao fato da adequação das matrículas em 2010 que, com a não ampliação de oferta na educação infantil, verificamos que em 5 (cinco) anos, ocorreu uma redução de 1.485 matrículas na rede.

As políticas de valorização dos profissionais do magistério da Rede Municipal de Ensino de São Mateus, enquanto carreira, iniciaram-se em 1992, por meio da Lei Municipal nº 238/92, que instituiu o Estatuto do Magistério, ainda que intitulado Estatuto, apresentava poucas organizações específicas para a carreira docente, que foi de fato implementada nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração, 13 anos depois, devido às políticas de valorização propostas com o advento do Fundef.

Em 2005, foi promulgada a Lei nº 014/2005, que: Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Carreiras do Magistério Público Municipal de São Mateus, que, estabelece normas de enquadramento e diretrizes para a avaliação de desempenho e institui tabelas de vencimentos e dá outras providências, apresentando ao magistério o seu PCCR. A proposta inicial desta lei foi construída por comissões compostas por profissionais da Rede com o acompanhamento da Secretaria Municipal de Educação, sendo revisada posteriormente pelo governo, com o auxílio de empresa de assessoria, ainda que a categoria tivesse expressiva representatividade e diálogo com o poder público (Prefeito, Secretários e Vereadores).

Nesse trabalho, a categoria conseguiu garantir vários direitos na carreira. Vale destacar, entretanto, a falta de registros dessas atividades, ainda que não tenhamos encontrado na Secretaria de Educação registros das atas desses encontros e debates, conseguimos relatá-los, pois atuávamos na rede como professora e compúnhamos, como integrante, uma das comissões.

O PCCR da Rede Municipal de Educação de São Mateus sofreu alterações em 2013, propostas essas percebidas pelo Governo Municipal ou pelos membros do Sindicato dos Servidores Públicos do Município de São Mateus - Sindserv, após a vigência da lei, ocorrendo revisão de lacunas presentes no texto original, sendo substituído pela Lei Complementar nº 074/13.

A seguir, apresentamos quadro com análise das principais características da carreira dos profissionais do magistério local, presentes nas Leis nº 238/1992, 014/2005 e 074/2003.

**QUADRO 1 – PLANOS DE CARGOS E CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO  
SÃO MATEUS-ES**

<b>DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL</b>	<b>LEI 238/92</b>	<b>LEI 014/05</b>	<b>LEI 074/13</b>
Gratificação Diretor Escolar	X	X	X
Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação – vertical e horizontal		X	X
Gratificação por Dedicção exclusiva		X	X
Adicional de alfabetização		X	X
Adicional de Periculosidade e insalubridade		X	
Auxílio Doença		X	X
Adicional de difícil acesso		X	X
Exercícios em classe ou atendimento ao aluno especial		X	X
Salário Família		X	X
Aperfeiçoamento	X	X	X
Vencimento e enquadramento	X	X	X
Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos	X	X	X
Formação Continuada		X	X
Licença para formação		X.	X
Avaliação de desempenho		X	X
Bolsa de estudo para aprimoramento	X	X	X
Define pessoal do magistério	X.	X	X
Objetivo do Plano	X	X	X
Quadro do magistério com os respectivos níveis e características	X	X	X
Planejamento	X	X	X

Fonte: SÃO MATEUS, 2016.

Elaborado pela autora.

De acordo com os dados apresentados no Quadro 1, podemos perceber o desenvolvimento da vida funcional dos profissionais do magistério da rede estudada. A estrutura da carreira dos professores de São Mateus revelou-nos que a primeira lei que tratou do assunto, em 1992, nasceu ainda muito tímida, sem muitos incentivos de políticas nacionais garantindo gratificação para quem ocupasse o cargo de diretor escolar, gratificações por tempo de serviço (2% a cada ano), ingresso por concurso público, direito a aperfeiçoamento fixando bolsa de estudo, direito de 1/5 da jornada para planejamento, tendo entre seus objetivos incentivar a implantação de Plano de Cargos e Carreira.

A Lei nº 014/2015, influenciada pelo Fundef, normatiza o Plano de Cargos Carreira e remuneração dos professores da rede local, em que identificamos a devida organização, com ingresso, exclusivamente, por concurso público de provas e títulos; escalonamento na carreira por titulação acadêmica; de movimentação vertical e horizontal baseada na formação continuada e no tempo de serviço, com avaliação

de indicadores de crescimento; gratificações de dedicação exclusiva; adicionais para alfabetização, periculosidade/insalubridade e difícil acesso. O plano previa ainda licença para formação, ainda que esta conquista tenha sido muito dificultada pelo Governo Municipal.

O plano em vigor, normatizado por meio da Lei nº 074/13, esta organiza e regulamenta lacunas percebidas durante a efetivação da Lei nº 014/05, buscando melhorar o entendimento dos direitos e deveres propostos, sendo excluído nesse novo texto o artigo que garantia a gratificação de insalubridade e periculosidade.

No quadro a seguir apresentamos a descrição comparativa, com os respectivos artigos, das gratificações baseadas em formação, previstos na carreira do magistério do Município estudado.



**QUADRO 2 – ANÁLISE COMPARATIVA DE GRATIFICAÇÕES, BASEADAS EM FORMAÇÃO, GARANTIDAS NOS PLANOS DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO SÃO MATEUS**

	<b>Estatuto do Magistério de São Mateus/ES Lei Nº 238/92</b>	<b>Lei Nº 014/15</b>	<b>Lei Nº 074/13</b>
<b>Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação (vertical e horizontal)</b>		Progressão Horizontal - Art. 31 ao 34; Progressão Vertical - Art. 35 ao 44.	Progressão Horizontal - Art. 23 ao 26; Progressão Vertical - Art. 27 ao 32.
<b>Aperfeiçoamento</b>	Art. 33 a 37 - Incentiva aperfeiçoamento, fixando bolsa de auxílio para custeio das participações.	Art. 23. Fica instituída, como atividade permanente da Secretaria Municipal de Educação, a qualificação profissional dos servidores efetivos do Quadro do Magistério Público de São Mateus. Parágrafo Único. A qualificação profissional, para os efeitos desta Lei, objetiva a formação continuada do servidor efetivo o Público Municipal e seu desenvolvimento na carreira.	Art. 15. Fica instituída, como atividade permanente da Secretaria Municipal de Educação, a qualificação profissional dos servidores efetivos do Quadro do Magistério Público de São Mateus. Parágrafo Único. A qualificação profissional, para os efeitos desta Lei, objetiva a formação continuada do servidor efetivo e seu desenvolvimento na carreira.
<b>Formação Continuada</b>		Art. 23. Fica instituída, como atividade permanente da Secretaria Municipal de Educação, a qualificação profissional dos servidores efetivos do Quadro do Magistério Público de São Mateus. Parágrafo Único. A qualificação profissional, para os efeitos desta Lei, objetiva a formação continuada do servidor efetivo do Quadro do Magistério Público Municipal e seu desenvolvimento na carreira.	Art. 15, 16, 17 e 19.
<b>Licença para formação</b>		Art. 74. Será concedida licença remunerada periódica, ao servidor efetivo integrante do Quadro do Magistério Público de São Mateus, conforme prevista na Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de aperfeiçoamento profissional continuado.	Art. 57. Será concedida licença remunerada periódica, ao servidor efetivo integrante do Quadro do Magistério Público de São Mateus, conforme prevista na Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Fonte: SÃO MATEUS, 2016.  
Elaborado pela autora.

A progressão funcional baseada na titulação, passou a compor o PCCR em 2015, por meio da Lei nº 014/2015, essa possibilidade de movimentação na carreira, definida como progressão vertical, tornou-se um importante fator de valorização e incentivo à busca de qualificação e aperfeiçoamento em cursos de pós-graduação *stricto sensu*, com garantia de percepção adicional de 70% (setenta por cento) para Mestrado e 100% (cem por cento) para Doutorado, além de pós-graduação *latu sensu* 22% (vinte e dois por cento). Incentivo esse, que também ocorre com a progressão horizontal, sendo permitido ao docente pleitear a referida progressão a cada 3 anos, com percepção adicional de 4% (quatro por cento) desde que atenda aos pré-requisitos de formação continuada e avaliação previsto na lei.

A progressão horizontal acaba por direcionar o Município, que tem a obrigatoriedade de oferecer formação continuada, que nem sempre atende toda a demanda ou interesse dos profissionais, que acabam por buscar formação fora da oferta da Rede.

Em síntese, as gratificações derivadas das progressões horizontal e vertical, além de melhorar a qualidade do profissional e de seus serviços, também concorre com a melhora de suas condições de vida mediante acréscimos de remuneração.

Destacamos ainda, que a licença para formação, não tem se efetivado na Rede Municipal, pois a sua autorização depende da anuência do Prefeito, que tem indeferido os pedidos nos últimos 5 (cinco) anos, sob a alegação de que o Município não disponibilidade financeira para custear um substituto. Percebemos que a não oportunidade de licença, tem ocasionado dificuldades na qualidade da formação dos profissionais que precisam conciliar os estudos com os compromissos diários.

Cabendo ainda a reflexão de que as formações só terão valia se chegarem até a prática da escola, contribuindo assim com as mudanças e aperfeiçoamentos necessários que buscam a qualidade da educação. Por outro lado, quando os programas de formação *stricto sensu* não encontram-se formatados para o docente que necessita conciliar estudos e atividades diárias na escola, certamente os objetivos dessas formações tendem a se perder pelo caminho, não atingindo efetivamente a base da educação.

No quadro abaixo, analisaremos os adicionais previstos no PCCR do Município.

**QUADRO 3 – ANÁLISE COMPARATIVA DE ADICIONAIS GARANTIDOS NOS PLANOS DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO/ SÃO MATEUS**

	<b>Estatuto do Magistério de São Mateus/ES Lei Nº 238/92</b>	<b>Lei Nº 014/15</b>	<b>Lei Nº 074/13</b>
<b>Gratificação por Dedicção exclusiva</b>		Art. 55 - Ao professor municipal que fizer uma jornada de trabalho de no mínimo 50 (cinquenta) horas aula semanal fará jus a uma gratificação equivalente a 10% (dez por cento) de seu vencimento e extensão de jornada, em regime de dedicação exclusiva no sistema municipal de ensino de São Mateus. (NR) (Redação dada pela Lei Complementar nº. 034/2008).	Art. 41 - Os profissionais do magistério que fizerem uma jornada de trabalho de no mínimo 50 (cinquenta) horas aula semanal fará jus a uma gratificação equivalente a 10% (dez por cento), em regime de dedicação exclusiva no sistema municipal de ensino de São Mateus, calculada do somatório do seu vencimento base mais a extensão de carga horária.
<b>Adicional de alfabetização</b>		Art. 70 – III - 10% (dez por cento) sobre o vencimento inicial da carreira por exercício de atividades docentes nas classes de 1ª Série Inicial e 1ª Série do Ensino Fundamental. (NR) (Redação dada pela Lei Complementar nº. 034/2008).	Art. 53 – III - 10% (dez por cento) sobre o vencimento inicial da carreira em que se encontra por exercício de atividades docentes nas classes de 1ª Série Inicial e 1ª Série do Ensino Fundamental.
<b>Adicional de difícil acesso</b>		Art. 70- I - 10% (dez por cento) sobre o vencimento inicial da carreira por exercício de funções do magistério em escolas de difícil acesso e consideradas de risco; (Redação dada pela Lei Complementar nº. 034/2008).	Art. 53 - I – Os servidores lotados em escolas de difícil acesso terão direito a uma indenização de quilometragem no percentual de 10% incidente sobre o vencimento base.
<b>Exercícios em classe ou atendimento ao aluno especial</b>		Art. 70 – II - 10% (dez por cento) sobre o vencimento inicial da carreira por exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais, assim diagnosticados aqueles alunos portadores de deficiência mental, visual, auditiva, de locomoção ou motricidade que frequentem classes regulares de ensino, proporcional a carga horária dedicada ao portador de necessidade especial por turma,	Art. 53 – II - 10% (dez por cento) sobre o vencimento inicial da carreira em que se encontra ao professor e pedagogo em efetivo exercício nas unidades escolares atendendo aos alunos com deficiência, assim diagnosticados aqueles alunos portadores de deficiência mental, visual, auditiva, de locomoção ou motricidade que frequentem classes regulares de ensino, proporcional a carga horária dedicada ao

		mediante apresentação de plano de aula diferenciado de acordo com a necessidade do aluno; (NR) (Redação dada pela Lei Complementar n.º 034/2008).	portador de necessidade especial por turma, mediante apresentação de plano de aula diferenciado de acordo com a necessidade do aluno.
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: SÃO MATEUS, 2016.  
Elaborado pela autora.

No quadro 3, visualizamos adicionais não presentes na lei municipal de 1992 e incorporados no PCCR em 2015, garantindo 10% (dez por cento) de adicional aos profissionais que encontrarem-se temporariamente em situações específicas de dedicação exclusiva, sala de alfabetização, escola de difícil acesso e atendimento ao aluno especial. No estudo que realizamos constatou-se a possibilidade do profissional acumular 40% (quarenta por cento) desses adicionais, que não tem nenhuma ligação com formação, assiduidade ou avaliação.

Uma das questões que emerge análise trata-se do direito ao tempo para planejamento, descrito no quadro abaixo.

**QUADRO 4 – ANÁLISE COMPARATIVA DE JORNADA PARA PLANEJAMENTO GARANTIDAS NOS PLANOS DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO/ SÃO MATEUS**

	<b>Estatuto do Magistério de São Mateus/ES Lei Nº 238/92</b>	<b>Lei Nº 014/15</b>	<b>Lei Nº 074/13</b>
<b>Planejamento</b>	Art 46 – 1/5 da jornada para PL	Art. 54 - A jornada normal de trabalho das classes de Professor Municipal do Quadro do Magistério Público de São Mateus será de 25 (vinte e cinco) horas/aulas semanais de 50 (cinquenta) minutos para o diurno e 40 (quarenta) minutos para o noturno. § 1º. A jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas/aulas semanais a que se refere o caput deste artigo será distribuída, entre aulas e atividades das seguintes forma: I - 20 (vinte) horas/aulas semanais destinadas à aula e a recuperação paralela de alunos. II - 05 (cinco) horas/aulas semanais destinados à preparação da avaliação do trabalho didático, às	Art. 40 - A jornada normal de trabalho das classes de Professor Municipal do Quadro do Magistério Público de São Mateus será de 25 (vinte e cinco) horas/aulas semanais de 50 (cinquenta) minutos para o diurno e 40 (quarenta) minutos para o noturno. § 1º. A jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas/aulas semanais a que se refere o caput deste artigo será distribuída, entre aulas e atividades das seguintes forma: I – 2/3 de horas/aulas semanais destinadas à aula e a recuperação paralela de alunos. II – 1/3 horas/aulas semanais destinados ao planejamento.

		reuniões pedagógicas, à articulação com a família e a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola.	
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Fonte: SÃO MATEUS, 2016.  
Elaborado pela autora.

Ao compararmos a carga horária destinada ao planejamento do profissional do magistério, no Quadro 4, percebemos que as leis do PCCR de 1992 e 2015, apresentaram a mesma proposta, com 1/5 (um quinto) da carga horária de trabalho destinada ao planejamento, após a Lei do Piso que normatizou 1/3 da carga horária destinada ao planejamento a lei de 2013, segue a norma nacional.

Dando continuidade à comparação dos PCCR do magistério, a análise seguinte se dá em torno da avaliação de desempenho dos profissionais.

**QUADRO 5 – ANÁLISE COMPARATIVA DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO PREVISTAS NOS PLANOS DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO/ SÃO MATEUS**

	<b>Estatuto do Magistério de São Mateus/ES Lei Nº 238/92</b>	<b>Lei Nº 014/15</b>	<b>Lei Nº 074/13</b>
<b>Avaliação de desempenho</b>		Art. 45. A avaliação de desempenho, feita de forma permanente e apurada anualmente em instrumento próprio, será coordenada pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério, criada pelo art. 48 desta Lei, observadas as normas estabelecidas em regulamento específico.	Art. 33. A avaliação de desempenho, feita de forma permanente e apurada anualmente em instrumento próprio, será coordenada pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério, criada pelo art. 35 desta Lei, observadas as normas estabelecidas em regulamento específico.

Fonte: SÃO MATEUS, 2016.  
Elaborado pela autora.

Observando o Quadro 5, temos a previsão de avaliação de desempenho que passou a fazer parte do plano em 2015 e trata-se de importante critério para a movimentação da carreira no sentido horizontal, associada a outros fatores. O processo de avaliação está devidamente definido na lei municipal do plano, sendo monitorada e organizada por uma Comissão de Gestão do PCCR, que também tem função e composição regulamentada.

Existem dois momentos de avaliação de desempenho, o primeiro é o do período do estágio probatório de três anos, após o qual poderá obter a estabilidade no emprego. O segundo momento é reservado para mensurar o exercício da docência para efeitos de progressão na carreira.

Nesse contexto de elaboração e efetivação dos planos, Jacomini (2014) reforça que a valorização docente passa necessariamente pela implantação de um PCCR, uma vez que:

Entende-se como política de longo prazo a demarcação legal em estatutos ou planos de cargos e carreiras em que estão definidos os direitos, as tabelas de vencimentos, os benefícios, as vantagens permanentes e transitórias, entre outros itens, que visam à manutenção dos profissionais concursados – por meio de uma remuneração crescente – na respectiva rede de ensino, em função de seu trabalho. Infelizmente, em nosso país tais políticas remuneratórias muitas vezes coexistem e, além disso, aquelas de caráter provisório quase sempre se transformam em permanentes (JACOMINI, 2014, p.171).

Além do PCCR da Rede Municipal de Ensino de São Mateus, a implantação do Piso Nacional também vem como fator de estímulo para a permanência e a carreira do professor na rede. A tabela a seguir apresenta dados do salário aplicado na Rede:

**TABELA 9- VENCIMENTO DO PROFESSOR DA REDE MUNICIPAL DE SÃO MATEUS  
( 25h/AULA)**

ANO	Salário Mínimo (R\$)	Piso Nacional (R\$)	VENCIMENTOS DOS PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL	
			P1- A <sup>(3)</sup> (R\$)	P5- A <sup>(4)</sup> (R\$)
2005	300,00	( * )	520,00	824,72
2006	350,00	( * )	569,40	903,07
2007	380,00	( * )	591,03	937,37
2008	415,00	( * )	629,44	998,29
2009	465,00	593,75	645,17	1.023,24
2010	510,00	640,41	670,97	1.064,16
2011 <sup>(5)</sup>	545,00	741,96	742,48	1.178,80
2012	622,00	906,87	970,35	1.539,95
2013	678,00	979,37	979,37	1.554,26
2014	724,00	1.060,62	1.060,86	1.683,56
2015	788,00	1.198,87	1.198,87	1.902,58

Fonte: SINDSERV, 2016.

Elaborado pela autora.

(\*) Não havia Piso Nacional.

A partir da Tabela 9, observamos que o aumento do vencimento inicial do professor tanto P1 quanto P5, no período de 2005 a 2014, quando calculado tendo como parâmetro de com salário mínimo, identificamos ocorrer uma perda do “poder de consumo” em torno de 30%, em um intervalo de 10 anos.

Em 2011, aplica-se ao vencimento a adequação ao piso nacional. Neste primeiro momento acontece um aumento significativo, com um acréscimo em torno de 23%, conforme os vencimentos apontados na tabela acima, porém percebe-se que nos anos seguintes esse impacto não torna-se significativo. Portanto, enquanto valorização salarial o mesmo não é percebido no vencimento base da categoria de forma continuada.

<sup>3</sup> P1 - A – professor em início de carreira sendo considerada apenas a formação inicial necessária para o cargo.

<sup>4</sup> P5 - A – professor após o período probatório sendo considerada a formação em pós-graduação *latu-sensu*.

<sup>5</sup> Ainda que o Piso Nacional para o magistério tenha sido implantado em 2009, apenas em 2011 os vencimentos inicial da Rede atingiu nível de necessidade de complementação para o mínimo exigido no Piso.

A adequação correta ao valor mínimo salarial estipulado pelo Piso Nacional veio corrigir uma defasagem acumulada – o crescimento não foi mantido ou dado continuidade, o que voltou a diminuir o poder de compra, pois as devidas adequações ao Piso nos anos de 2015 e 2016<sup>6</sup> ainda não ocorreram. A seguir, um registro fotográfico do movimento dos profissionais do magistério e o Sindicato dos Servidores Públicos de São Mateus, ilustrando um dos momentos em que a categoria ocupou a área externa na Prefeitura.

**FIGURA 3: MOVIMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE SÃO MATEUS**



Fonte: SINDSERV/2010.

Tal movimento ocorreu no ano de 2010, em virtude da resistência do governo municipal em adequar o salário inicial do magistério ao Piso Nacional. O que só se efetivou em 2011, mediante lutas e discussões da categoria, com realização de movimentos de forte tensão da categoria com o governo municipal. Naquele período, a categoria, entre outras mobilizações, fez uma greve de 21 dias.

Rolim (2015), afirma que:

Em termos de remuneração estudos revelaram que o Fundef não possibilitou aumentos reais nos vencimentos, à exceção de municípios, que pagavam salários muito baixos. O aumento da remuneração, onde houve, se deu em forma de abono (ROLIM, 2015, p.207).

---

<sup>6</sup> Ano em que escrevemos o presente texto, mesmo que este ano não esteja no período pesquisado.



Nesse mesmo sentido, tendo como referência o Fundeb, o DIEESE em sua Nota Técnica nº 141, menciona que:

Ainda assim, o aumento real conquistado não foi suficiente para equiparar o rendimento do professor ao dos demais profissionais com ensino superior completo. A remuneração do professor permanece em desvantagem em relação às demais carreiras e, para reverter a desvalorização, será necessário manter uma política salarial que garanta ganhos reais aos servidores (DIEESE, nota técnica nº 141,2014, p.12).

Para que possa se efetivar as políticas de direito à educação, qualidade, acesso e permanência, valorização dos profissionais previstas no PNE atual, é imprescindível a mobilização e o acompanhamento dos profissionais e entidades vinculadas à educação, para a efetiva garantia da Meta 20 do mesmo Plano Nacional. A tabela abaixo apresenta um comparativo de número de matrículas, número de docentes e valores recebidos, via fundos da educação no período compreendido entre 1998 e 2014.

Essa tabela é uma junção dos dados apresentados nas Tabelas 7 e 8, em que apresentamos, respectivamente, valores recebidos e matrículas, acrescentando a Tabela 10 o número de docentes.

**TABELA 10 - VALORES RECEBIDOS/FUNDEB, MATRÍCULAS E DOCENTES DA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE SÃO MATEUS**

	ANO	VALOR - R\$	MATRÍCULAS ALUNOS	DOCENTES
FUNDEF	1998	2.716 milhões	7249	( *)
	2005	15.423 milhões	20145	646
	2007	26.776 milhões	19023	764
FUNDEB	2009	36.248 milhões	19693	731
	2012	52.913 milhões	19226	999
	2013	57.655 milhões	18897	950
	2014	58.650 milhões	18644	955

Fonte: INEP/EDUCA CENSO e Tesouro Nacional, 2016.

Elaborado pela autora.

(\*) Dado não encontrado.

No ano de 1998, segundo ano do Fundef, temos um baixo número de matrículas se comparado aos demais anos, e com atendimento apenas do ensino fundamental. Ressaltamos ainda que não conseguimos nos sites oficiais do Censo ou na

Prefeitura Municipal o número de docentes de 1998 na rede. Ao analisarmos os recursos recebidos ano a ano, percebemos um crescimento significativo no intervalo dos 16 anos de Fundef – Fundeb.

Ainda analisando a mesma tabela, constata-se que os fundos de financiamento da educação proporcionaram uma ampliação das matrículas, ainda no Fundef, estabilizando-se no Fundeb, em que quase a totalidade da população em idade/série da creche ao 9º ano do ensino fundamental está sendo atendida, segundo comparação do Censo Escolar e população em idade escolar.

Percebemos ainda haver ocorrido crescimento no número de matrículas e no número de professores, a partir de 2012, fato justificado pela inserção das disciplinas de Filosofia, Música, na educação infantil e Agricultura nas Escolas do Campo. Cabe ressaltar que a disciplina de Agricultura teve parecer favorável Conselho Municipal de Educação por meio do Parecer nº 003/2011 e as demais disciplinas, mesmo praticadas, encontram-se sem nenhuma análise, muito menos, regulamentação pendentes. O aumento no número de docentes é ocorrente em todo o país, conforme dispõe Nota Técnica 141 do DIEESE que afirma:

A ampliação do número de professores coincide justamente com a implementação do Fundo da Educação Básica (Fundeb), que estendeu o financiamento para toda a educação básica. Certamente a criação do Fundo contribuiu para o aumento expressivo do número de professores (DIEESE, Nota Técnica nº 141, 2014, p.02).

Mesmo que previsto na LDB e no PCCR de São Mateus, a ampliação do número de docentes efetivos na Rede Municipal, não ocorre de forma significativa, conforme podemos analisar na tabela abaixo:

**TABELA 11 -SITUAÇÃO FUNCIONAL DO DOCENTE NA REDE PÚBLICA MUNICIPAL SÃO MATEUS**

Ano	Concursado/efetivo/estável		Temporário		Terceirizado		CLT	
	%	Número						
2012	46,6%	463	54%	536	0,1%	1	0%	0
2013	51,4%	484	49,5%	466	0%	0	0%	0
2014	53,3%	498	48,9%	457	0%	0	0%	0

Fonte: Site do Observatório do PNE, 2016.  
Elaborado pela autora.

A tabela 11 resgata levantamento realizado pelo Observatório do PNE, com dados do Inep, apresentando a situação funcional dos docentes da Rede Pública Municipal de São Mateus. Nela percebemos que ainda que tenha aumentado o número de docentes na rede, o ingresso nem sempre tem ocorrido via concurso público e sim a partir de contratações temporárias, em uma proporção próxima de 50%, portanto, quando se trata de valorização, por meio de Planos de Cargos e Carreiras, muitos profissionais que prestam seus serviços à municipalidade não são contemplados com a carreira por não terem direito à mesma em sua condição funcional. Tal fato reflete lacuna a ser solucionada pela realização de concurso público de modo a garantir professores estáveis na Rede Municipal, com continuidade do serviço e a garantia dos direitos de quem está no exercício da docência.

Além da análise de como tem-se organizado as políticas de valorização dos profissionais do magistério em São Mateus, é essencial para esta pesquisa a compreensão de como se constitui e como são aplicados os recursos do Fundeb no Município e sua influência no cenário das obrigações financeiras com a educação. Apresentamos abaixo um comparativo das receitas destinadas e das receitas recebidas pelo Fundeb.

**TABELA 12 - RECEITAS DESTINADAS E RECEITAS RECEBIDAS DO FUNDEB  
SÃO MATEUS/ES**

<b>ANO</b>	<b>RECEITAS DESTINADAS AO FUNDEB (FPM/ICMS/IPI/ITR/IPVA)</b>	<b>RECEITAS RECEBIDAS DO FUNDEB</b>
2007	7.589.989,12	26.846.021,48
2008	10.441.440,82	27.571.513,17
2009	11.279.110,52	36.248.000,00
2010	11.681.984,29	33.894.186,24
2011	14.620.136,93	48.731.020,66
2012	13.854.095,22	52.948.988,98
2013	14.995.729,11	57.655.000,00
2014	18.424.633,78	58.705.175,01
2015	18.818.221,63	61.936.030,64

Fonte: SIOPE, 2016.  
Elaborado pela autora.

Os dados da Tabela 12 nos apontam que o Fundeb, no Município de São Mateus, se configura como um apoio significativo, pois o que retorna ao Município, via fundo, chega a ser o triplo do valor que ele colabora na composição. Sendo assim, o fundo

traz recursos novos para a economia local, além de confirmar que a sua não existência, em muito, comprometeria a oferta do ensino público como direito e principalmente a garantia de carreira e salários em dia.

Ainda analisando os recursos do Fundeb no Município, organizamos um comparativo entre o gasto obrigatório com a educação e o que representa o fundo nesse cenário no período e 2007 a 2015, conforme tabela abaixo:

**TABELA 13 – GASTOS COM EDUCAÇÃO NA REDE MUNICIPAL DE SÃO MATEUS E PARTICIPAÇÃO DO FUNDEB**

<b>ANO</b>	<b>GASTOS OBRIGATÓRIOS COM A EDUCAÇÃO (%) (Art. 212 da CF)</b>	<b>PARTICIPAÇÃO DO FUNDEB NOS GASTOS OBRIGATÓRIO (%)</b>
2007	32,02	64,00
2008	28,15	66,00
2009	35,77	59,00
2010	27,26	79,00
2011	30,13	64,00
2012	35,00	58,00
2013	35,07	59,00
2014	32,95	60,50
2015	34,99	69,30

Fonte: SIOPE, 2016.

Elaborado pela autora.

Os dados expressos na Tabela 13 vem fortalecer os já analisados na Tabela 12, visto que dentre os 25% obrigatórios, previstos na CF, a serem gastos com a educação, o Fundeb tem importante e significativa contribuição, ficando na margem de 60%, ou mais, confirmando que o Fundo traz grande contribuição no financiamento da educação de Municípios pequenos e sem grandes fontes de riqueza, como é o caso de São Mateus. A tabela seguinte apresenta os percentuais investidos em remuneração, na rede pesquisada.

**TABELA 14 : PERCENTUAL DO FUNDEB GASTOS COM REMUNERAÇÃO  
NA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE SÃO MATEUS**

<b>ANO</b>	<b>GASTOS COM REMUNERAÇÃO (%)</b>
2007	93,00
2008	81,2
2009	94,19
2010	81,05
2011	79,69
2012	100,00
2013	100,00
2014	100,00
2015	100,00

Fonte: SIOPE, 2016.  
Elaborado pela autora.

Os dados apresentados nos alertam que, mesmo que a lei do Fundo obrigue a aplicação mínima de 60% no pagamento de salários do magistério – não sendo ilegal o uso de percentual maior que esse – em São Mateus, desde 2012, vem-se aplicando 100% dos recursos do Fundo com folha de pagamento do magistério. Deste modo, o Município acaba tendo que fazer uso de outros recursos para garantir formação continuada, material e outras melhorias necessárias para a oferta de educação o que compromete a qualidade do ensino.

Em um contexto em que o Fundeb representa nunca menos que 60% do gasto obrigatório, percebemos a possibilidade das demandas que não pagamentos de vencimentos, serem disponibilizadas de forma escassa ou mesmo não disponibilizadas, pois, o Município passa a depender de recursos federais ou estadual e também de recursos próprios que vem reduzindo em um Município em que os empregos estão relacionados ao comércio e as atividades vinculadas ao petróleo, em momentos de crise econômica essas atividades estão diretamente comprometidas.

Apresentaremos, a seguir, tabela mais detalhada dos investimentos com a educação em São Mateus, no período de 2007 a 2015. Os dados ali apresentados nos mostram como têm ocorrido as despesas com a educação no municipal; a receita do Fundeb, sua devida aplicação em salários e outras despesas e o total geral aplicado pela municipalidade com Manutenção e Desenvolvimento da Educação (MDE).

Mostramos ainda o percentual gasto com a educação e deste, qual a contrapartida do Fundeb.

**TABELA 15 – RECURSOS FUNDEB E DESPESAS COM A EDUCAÇÃO  
MUNICÍPIO DE SÃO MATEUS**

2007	
<b>RECEITA FUNDEB – R\$ 26.846.021,48</b>	
<b>PAGAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO - R\$ 25.173.281,67</b>	
Educação Infantil – R\$ 1.142.642,69	Ensino Fundamental – R\$ 24.030.638,98
<b>OUTRAS DESPESAS</b>	
Educação Infantil – R\$ 0,00	Ensino Fundamental – R\$ 1.672.739,81
<b>TOTAL DE DESPESAS FUNDEB – R\$ 26.846.021,48</b>	
<b>PERCENTUAL GASTOS EM REMUNERAÇÃO/FUNDEB – 93%</b>	
<b>TOTAL GERAL DAS DESPESAS MDE – R\$ 42.086.273,19</b>	
<b>PERCENTUAL GASTO COM EDUCAÇÃO (mínimo de 25% - Art. 212 da CF 88) – 32,02 %</b>	
<b>DO TOTAL DE GASTO COM EDUCAÇÃO, O FUNDEB ASSUMIU – 64%</b>	
2008	
<b>RECEITA FUNDEB – R\$ 38.888.000,00</b>	
<b>PAGAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO - R\$ 27.571.513,17</b>	
Educação Infantil – R\$ 0,00	Ensino Fundamental – R\$27.571.513,17
<b>OUTRAS DESPESAS</b>	
Educação Infantil – R\$ 398.111,94	Ensino Fundamental – R\$ 5.619.366,17
<b>TOTAL DE DESPESAS FUNDEB – R\$ 33.588.991,28</b>	
<b>PERCENTUAL GASTOS EM REMUNERAÇÃO/FUNDEB – 81,2 %</b>	
<b>TOTAL GERAL DAS DESPESAS MDE – R\$ 49.745.428,79</b>	
<b>PERCENTUAL GASTO COM EDUCAÇÃO (mínimo de 25% - Art. 212 da CF 88) 28,15%</b>	
<b>DO TOTAL DE GASTO COM EDUCAÇÃO, O FUNDEB ASSUMIU – 66%</b>	
2009	
<b>RECEITA FUNDEB – R\$ 36.248.000,00</b>	
<b>PAGAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO – R\$ 34.278.843,24</b>	
Educação Infantil – R\$ 1.319.190,25	Ensino Fundamental – R\$ 32.959.652,99
<b>OUTRAS DESPESAS</b>	
Educação Infantil – R\$ 0,00	Ensino Fundamental – R\$ 1.248.537,61
<b>TOTAL DE DESPESAS FUNDEB – R\$ 35.527.380,85</b>	
<b>PERCENTUAL GASTOS EM REMUNERAÇÃO/FUNDEB – 94,19%</b>	
<b>TOTAL GERAL DAS DESPESAS MDE – R\$ 59.994.699,28</b>	
<b>PERCENTUAL GASTO COM EDUCAÇÃO (mínimo de 25% - Art. 212 da CF 88) – 35,77%</b>	
<b>DO TOTAL DE GASTO COM EDUCAÇÃO, O FUNDEB ASSUMIU – 59%</b>	

## 2010

**RECEITA FUNDEB – R\$ 41.827.842,78**

**PAGAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO – R\$ 33.894.186,24**

Educação Infantil – R\$ 7.458.592,44	Ensino Fundamental – R\$ 26.435.593,80
--------------------------------------	----------------------------------------

**OUTRAS DESPESAS**

Educação Infantil - R\$ 0,00	Ensino Fundamental – R\$ 7.921.062,24
------------------------------	---------------------------------------

**TOTAL DE DESPESAS FUNDEB – R\$ 41.815.248,48**

**PERCENTUAL GASTO EM REMUNERAÇÃO/FUNDEB – 81,05%**

**TOTAL GERAL DAS DESPESAS MDE – R\$ 52.693.262,97**

**PERCENTUAL GASTO COM EDUCAÇÃO (mínimo de 25% - Art. 212 da CF 88) – 27,26%**

**DO TOTAL DE GASTO COM EDUCAÇÃO, O FUNDEB ASSUMIU – 79%**

## 2011

**RECEITA FUNDEB – R\$ 48.731.020,66**

**PAGAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO – R\$ 38.833.777,48**

Educação Infantil – R\$ 13.633.220,01	Ensino Fundamental – R\$ 25.200.557,47
---------------------------------------	----------------------------------------

**OUTRAS DESPESAS**

Educação Infantil – R\$ 1.602.239,57	Ensino Fundamental – R\$ 8.295.003,61
--------------------------------------	---------------------------------------

**TOTAL DE DESPESAS FUNDEB – R\$ 48.731.020,66**

**PERCENTUAL GASTO EM REMUNERAÇÃO/FUNDEB – 79,69%**

**TOTAL GERAL DAS DESPESAS MDE – R\$ 75.646.365,48**

**PERCENTUAL GASTO COM EDUCAÇÃO (mínimo de 25% - Art. 212 da CF 88) – 30,13%**

**DO TOTAL DE GASTO COM EDUCAÇÃO, O FUNDEB ASSUMIU – 64%**

## 2012

**RECEITA FUNDEB – R\$ 52.948.988,98**

**PAGAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO – R\$ 52.948.988,98**

Educação Infantil – R\$ 17.944.135,75	Ensino Fundamental – R\$ 35.004.853,23
---------------------------------------	----------------------------------------

**OUTRAS DESPESAS**

Educação Infantil – R\$ 0,00	Ensino Fundamental – R\$ 0,00
------------------------------	-------------------------------

**TOTAL DE DESPESAS FUNDEB – R\$ 52.948.988,98**

**PERCENTUAL GASTO EM REMUNERAÇÃO/FUNDEB – 100%**

**TOTAL GERAL DAS DESPESAS MDE – R\$ 90.141.561,66**

**PERCENTUAL GASTO COM EDUCAÇÃO (mínimo de 25% - Art. 212 da CF 88) – 35%**

**DO TOTAL DE GASTO COM EDUCAÇÃO, O FUNDEB ASSUMIU – 58%**

## 2013

**RECEITA FUNDEB – R\$ 57.655.000,00**

**PAGAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO – R\$ 57.668.522,58**

Educação Infantil – R\$ 19.835.156,98	Ensino Fundamental – R\$ 37.833.365,60
---------------------------------------	----------------------------------------

**OUTRAS DESPESAS**

Educação Infantil – R\$ 0,00	Ensino Fundamental – R\$ 0,00
TOTAL DE DESPESAS FUNDEB – R\$ 57.668.522,58	
PERCENTUAL GASTO EM REMUNERAÇÃO/FUNDEB – 100%	

<b>TOTAL GERAL DAS DESPESAS MDE – R\$ 96.216.400,91</b>
PERCENTUAL GASTO COM EDUCAÇÃO (mínimo de 25% - Art. 212 da CF 88) – 35,70%
<b>DO TOTAL DE GASTO COM EDUCAÇÃO, O FUNDEB ASSUMIU – 59%</b>

#### 2014

<b>RECEITA FUNDEB – R\$ 58.705.175,01</b>	
<b>PAGAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO – R\$ 58.705.175,01</b>	
Educação Infantil – R\$ 13.788.404,11	Ensino Fundamental – R\$ 44.916.770,90
OUTRAS DESPESAS	
Educação Infantil – R\$ 0,00	Ensino Fundamental – R\$ 0,00
TOTAL DE DESPESAS FUNDEB – R\$ 58.705.175,01	
PERCENTUAL GASTO EM REMUNERAÇÃO/FUNDEB – 100%	

<b>TOTAL GERAL DAS DESPESAS MDE – R\$ 96.439.096,58</b>
PERCENTUAL GASTO COM EDUCAÇÃO (mínimo de 25% - Art. 212 da CF 88) – 32,95%
<b>DO TOTAL DE GASTO COM EDUCAÇÃO, O FUNDEB ASSUMIU – 60,5%</b>

#### 2015

<b>RECEITA FUNDEB – R\$ 61.936.030,64</b>	
<b>PAGAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO – R\$ 61.936.030,64</b>	
Educação Infantil – R\$ 12.727.178,71	Ensino Fundamental – R\$ 49.208.851,93
OUTRAS DESPESAS	
Educação Infantil – R\$ 0,00	Ensino Fundamental – R\$ 0,00
TOTAL DE DESPESAS FUNDEB – R\$ 61.936.030,64	
PERCENTUAL GASTO EM REMUNERAÇÃO/FUNDEB – 100%	

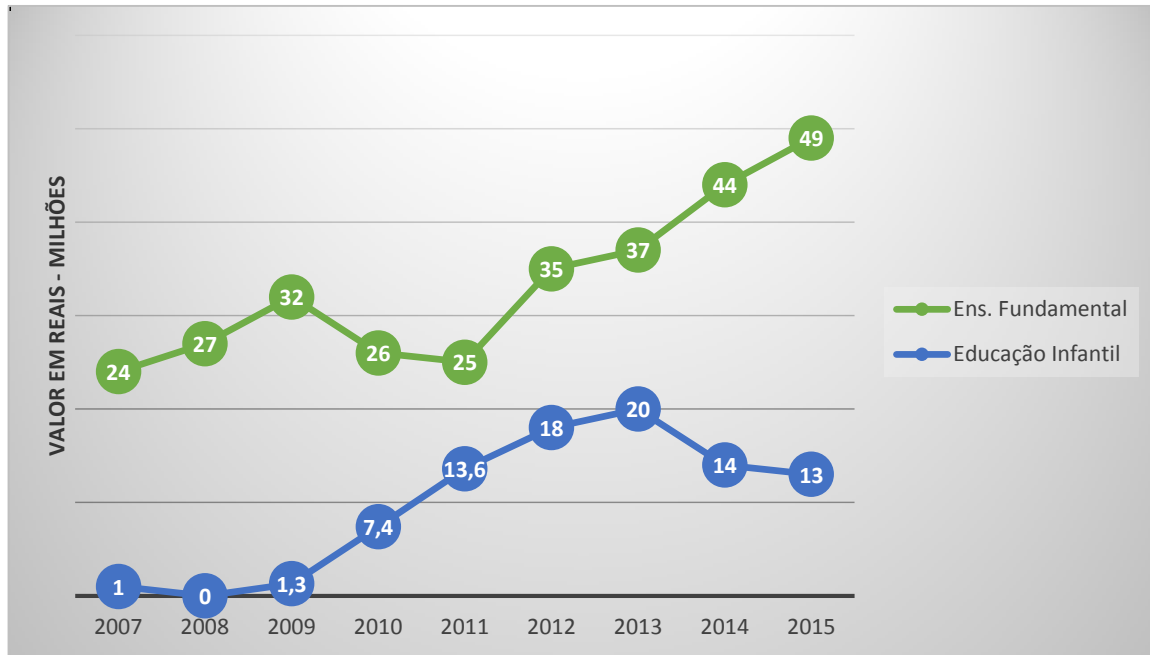
<b>TOTAL GERAL DAS DESPESAS MDE – R\$ 88.862.942,53</b>
PERCENTUAL GASTO COM EDUCAÇÃO (mínimo de 25% - Art. 212 da CF 88) – 34,99%
<b>DO TOTAL DE GASTO COM EDUCAÇÃO, O FUNDEB ASSUMIU – 69,3%</b>

Fonte: SIOPE, 2016.  
Elaborado pela autora.

Na tabela acima apresentamos os recursos do Fundeb e sua aplicação por etapa e por tipo de despesas, acrescentando ainda o total geral das despesas do MDE e os percentuais gastos, vindo a fortalecer todos os dados específicos de recursos apresentados neste capítulo. No gráfico a seguir mostraremos os recursos do Fundeb aplicados em remuneração, evidenciando os dados descritos na Tabela 15.



**GRÁFICO 3 - RECURSOS DO FUNDEB APLICADOS EM REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTERIO – SÃO MATEUS**



Fonte: SIOPE, 2016.  
Elaborado pela autora.

Analisando a tabela em pontos específicos, destacados no gráfico, percebemos que o Fundeb, tem sido destinado ao pagamento dos profissionais do Ensino Fundamental, podemos notar que no intervalo de 2011 a 2015 o total de investimento no Fundamental cresceu em 100% (cem por cento).

A Tabela 15 apresenta ainda que a Educação Infantil recebeu recursos do Fundeb para outras despesas que não salário/vencimentos apenas nos anos de 2007 a 2009, o que compromete essa etapa com grande necessidade de ampliação de vagas em creches, demanda historicamente reprimida.

Situação de relevante observação nos dados da Tabela 15, percebemos nos anos de 2012 a 2015, em que os recursos do Fundo foram aplicados 100%, exclusivamente, no pagamento de salários, não dispendo de recursos do fundo para outras despesas, o que reflete, por sua vez na não oferta de formação continuada, melhoria e ampliação de espaços físicos e oportunidade de materiais e recursos paradidáticos nas escolas. Tal fato pode ser melhor visualizado analisando as informações do gráfico seguinte:

**GRÁFICO 4 – RECURSOS FUNDEB INVESTIDOS EM REMUNERAÇÃO E OUTRAS DESPESAS DO ENSINO FUNDAMENTAL – SÃO MATEUS**

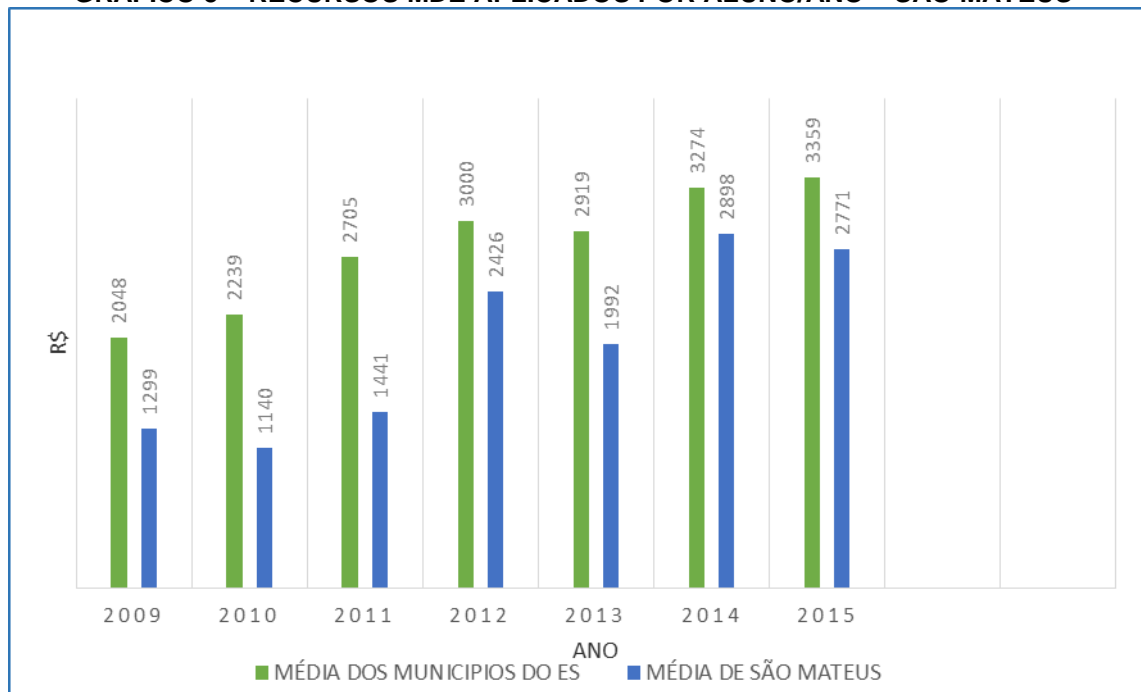


Fonte: SIOPE, 2016.  
Elaborado pela autora.

Outro dado que merece atenção: no ano de 2014, quando aproximadamente 250 professores concursados em 2004 completaram 10 anos de carreira, passando a receber 25% (vinte e cinco por cento) de gratificação sobre seus salários, tal gratificação impactou a folha de pagamento, fato que pode ser observado quando analisamos o valor ano investido em pagamento no ano subsequente.

Ainda a partir da tabela, podemos verificar que os percentuais obrigatórios, de acordo com a Constituição, atingiram um investimento entre 28% e 35%, sofrendo significativa influência dos recursos recebidos pelo Fundo, que assume de 58% a 79%, evidenciando haver pouco investimento municipal, de fonte própria ou derivado de outras fontes para a educação. Deste modo, podemos afirmar que o Fundeb ocupa espaço significativo no financiamento da educação em São Mateus.

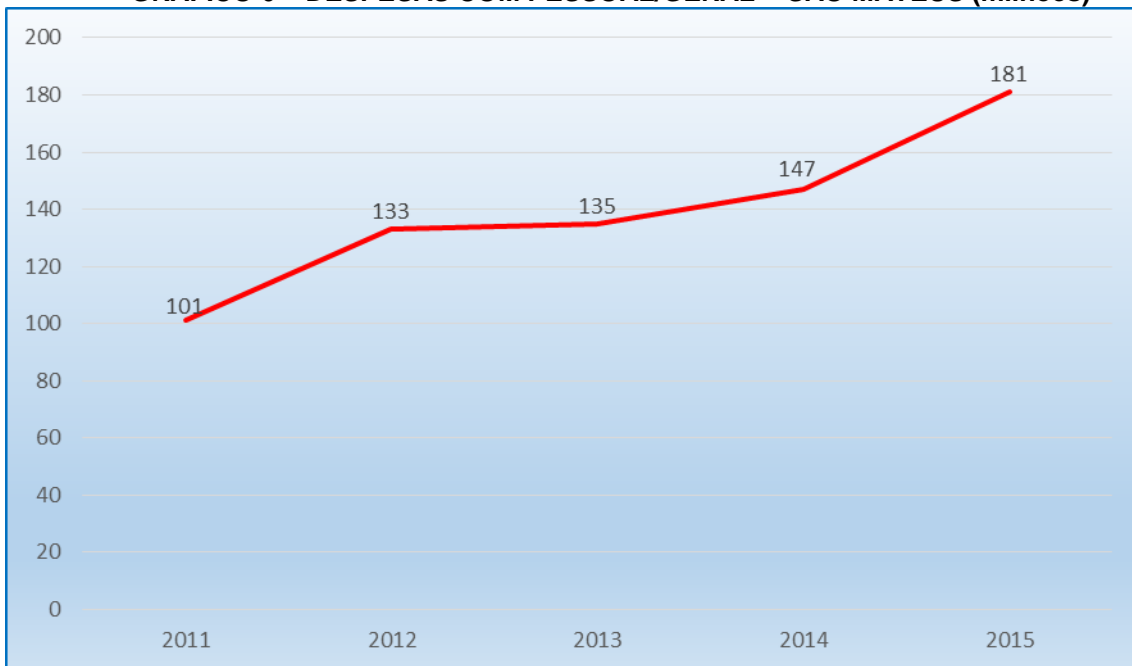
Evidenciando as dificuldades apresentadas para o devido cumprimento da oferta de ensino com o financiamento adequado, buscamos informações no Tribunal de Contas do Espírito Santo, com relevante informação apresentada no gráfico seguinte:

**GRAFICO 5 – RECURSOS MDE APLICADOS POR ALUNO/ANO – SÃO MATEUS<sup>7</sup>**

Fonte: Tribunal de Contas do Espírito Santo, 2017.  
Elaborado pela autora.

O gráfico acima nos mostra que a média por aluno/ano de aplicação dos recursos de MDE do Município em estudo, não inclusos os recursos do Fundeb, tem apresentado um déficit em sua aplicação, tendo como referência a média dos Municípios do Estado, tal situação vem se acumulando quando observamos o período de 2009 a 2015, representando menos recursos disponíveis para a melhoria das estruturas das escolas, na formação dos profissionais, material didático, dentre outros itens necessários para a oferta da educação de qualidade. Situação que tende a se agravar, quando percebemos um comprometimento dos recursos do município com folha de pagamento dos servidores, conforme apresentamos no gráfico a seguir:

<sup>7</sup> Exceto valores aplicados em remuneração.

**GRÁFICO 6 – DESPESAS COM PESSOAL/GERAL - SÃO MATEUS (milhões)**

Fonte: Tribunal de Contas do Espírito Santo, 2017.  
Elaborado pela autora.

Os dados apresentados no Gráfico 6, aciona o alerta do Município estudado visto que, em um ciclo de 5 anos os gastos com remuneração dos servidores cresceu em 80% (oitenta por cento), o que tem levado a atingir nos anos de 2011 a 2014 o estágio de alerta da Lei Complementar nº 101/00, conhecida como Lei de Responsabilidade Fiscal, pois investiu mais de 54% (cinquenta e quatro por cento) do que arrecada com remuneração. E no ano de 2015 atingiu o índice de 68% (sessenta e oito por cento), ultrapassando o máximo permitido, que é 60% (sessenta por cento). A situação apresentada, com dados do Tribunal de Contas do Espírito Santo, enuncia ao gestor público do Município um cenário com necessidade de reorganização e planejamento.

A junção das informações apresentadas na Tabela 15 e no Gráfico 6, representam situação preocupante para a educação, dado que de 2012 a 2015 todo o recurso do Fundeb tem sido aplicado em remuneração e os demais recursos do município também bastante comprometidos com folha de pagamento dos demais servidores, restringe o devido financiamento da educação para além da remuneração.

Concluindo a análise dos dados da pesquisa, e esperando contribuir com os resultados que hora iremos apresentar, Lüdke (2014) orienta que:

Para se realizar uma pesquisa é preciso promover o confronto entre os dados, as evidências, as informações coletadas sobre determinado assunto e o conhecimento teórico construído a respeito dele (LÜDKE, 2014, p.2).

Portanto, no próximo capítulo, apresentaremos as possíveis conclusões acerca do problema de pesquisa proposto.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A oferta do ensino público de qualidade para todos, enquanto direito público subjetivo só se efetivará tornando-se uma realidade em nosso país quando as políticas para educação forem tratadas como investimento e não como gasto. Conquanto tenhamos percebido uma evolução das normas nos últimos anos, muito ainda teremos que caminhar para a devida efetivação e aplicação do PIB necessário e do CAQ ideal.

A participação da União para efetivação de uma educação de qualidade é essencial, pois, em um país no qual a atividade econômica e, conseqüentemente, a arrecadação de impostos apresenta-se concentrada em alguns Estados, torna-se extremamente difícil oferecer educação de qualidade para todos, com direito ao acesso e a permanência, sem recursos federais de forma homogênea por todo o território.

Sendo assim, este trabalho objetivou analisar a gestão dos recursos do Fundeb e sua influência na implantação de políticas de valorização dos profissionais do magistério na Rede Municipal de Ensino de São Mateus, no período de 2007 a 2015. Para tanto, buscamos compreender a aplicação dos recursos do Fundeb na Rede Municipal de Educação de São Mateus e ainda, problematizar algumas questões, tais como: Quais impactos os recursos do Fundeb causaram na remuneração dos profissionais do magistério? Como tem ocorrido a valorização dos profissionais da educação? Houve implantação, implementação e cumprimento do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração?

No cerne desta análise, a nossa atenção ainda foi verificar se as implantações dos fundos de financiamento da educação traduziram-se em mudanças concretas na política de valorização local.

A criação do Fundef, entre outros elementos, trouxe um aumento de matrículas na Rede e impulsionou, em 2005, a elaboração do primeiro Plano de Cargos, Carreira e Remuneração específico para magistério.

Com a implantação do Fundeb, percebemos a evolução de matrículas de 2007 a 2015, observando escala crescente nos quatro primeiros anos do Fundo, sendo que após, o número de matrículas passou a decrescer. Atualmente, segundo dados da

Secretaria Municipal de Educação, não há na rede municipal carência de vagas nas séries do ensino fundamental, e sim existe necessidade de ampliação e oferta de vagas na educação infantil, mais especificamente em creche, para as crianças de 0 a 3 anos.

Mesmo que São Mateus ainda apresente tal situação, constatamos que após o Fundeb, ocorreu aumento de vagas na educação infantil, principalmente na pré-escola, elevando em 40% a oferta, quando comparado ao período de 2007 a 2013, segundo o INEP. O mesmo não ocorreu com as matrículas do ensino fundamental que se mantiveram.

A presença do fundo também elevou a receita do Município por meio da distribuição de recursos, aumentando o salário dos professores com a implantação do Plano de Cargos e Carreiras e do Piso Salarial Nacional.

Ao analisarmos as políticas de valorização do magistério na rede municipal, nos debruçamos sobre a Lei nº 238/92, Estatuto dos Servidores Públicos do Município de São Mateus, que traziam garantia de direitos não específicos para progressão e crescimento, além de pouco incentivo para estudo e aperfeiçoamento. Posteriormente, com o advento do Fundef, em 2005, construído de forma participativa, através da Lei nº 014/05, foi implantado o primeiro Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do magistério da rede local, com uma estrutura de ingresso e formação mínima exigida, jornada de trabalho e planejamento, estrutura de movimentação na carreira por mérito, formação e tempo de serviço, incentivo de progressão por qualificação e avaliação de desempenho. A implantação dessa política só se deu e foi fortalecida em virtude das políticas de valorização propostas pelo Fundef.

O PCCR da rede municipal, garantido na Lei nº 014/05, durante sua vigência apresentou lacunas que foram corrigidas na revisão do Plano, atualmente regulamentado pela Lei nº 074/13, que alterou a anterior.

Outro elemento que destacamos está relacionado à movimentação na carreira mediante titulação, que se tornou um importante fator de valorização do professor, pois o estimula ao aperfeiçoamento profissional, motivado pela previsão legal de

melhoria de sua remuneração, mesmo que condicionada à avaliação de desempenho.

Neste estudo, ao elaborar comparativo da evolução do salário mínimo e do salário base do magistério municipal, identificamos perdas em torno de 30% do poder de compra, tendo como referência o acúmulo dos 10 (dez) anos.

Portanto, enquanto valorização salarial, o mesmo não é percebido no salário base da categoria de forma continuada e estável. Tal situação traz uma frustração em relação às expectativas depositadas no Piso Nacional, que embora seja uma conquista da categoria, ainda é inferior ao dos demais profissionais de mesmo nível de escolaridade. Assim, tal parâmetro não tem causado melhorias significativas e permanentes no decorrer dos anos, além de ter causado uma desarticulação da categoria, que em outros tempos se fortalecia em busca de reajuste anual, na esfera local, trazendo à discussão outras pautas.

Deste modo, a definição do reajuste via governo federal tem gerado certa “zona de conforto”, mantendo a categoria desmobilizada, a espera de que o reajuste seja anunciado de Brasília para todos. Quando o governo municipal não cumpre o que a lei determina, o mesmo é cobrado através de ação judicial o que, mais uma vez reforça o enfraquecimento da mobilização e a discussão de outras pautas que não apenas o salário, perdendo-se força nas lutas de valorização nas outras duas pontas da tríade, além de salário: formação e condições de trabalho.

Analisamos uma significativa dispersão na rede municipal entre o vencimento inicial e final da carreira, a partir de dois pontos:

1. Gratificação por tempo de serviço, que incorpora ao salário gratificação de 4% a cada três anos trabalhados e gratificação de 25% (vinte e cinco por cento) a cada decênio, e
2. Formação acadêmica, evolução por titulação, com gratificação de 22% (vinte de dois por cento) para especialização *latu-sensu* e gratificação de 70% (setenta por cento) para especialização *strictu-sensu* e de 100% (cem por cento) para doutorado. Todas elas, não cumulativas.



Outro dado importante a ser destacado é que, embora a rede não oferte a formação de maneira a atender à demanda para a progressão funcional horizontal, que ocorre a cada três anos, fazendo jus ao acréscimo de 4% (quatro por cento), ainda assim, o profissional precisa comprovar cursos de formação que totalizem 120 horas, realizados no interstício. A necessidade de comprovar formação faz com que o docente busque participar tanto das formações em serviço, ofertadas pelo poder público, quanto outras, de instituições públicas ou privadas, desde que devidamente reconhecidas pelo MEC.

Sendo assim, percebemos necessidade de maior incentivo e organização de oferta de formação continuada, a fim de proporcionar ao professor condições reais para a devida participação e formação em serviço.

Ainda sobre formação, vale destacar que nos anos de 2014 a 2016 o governo municipal não autorizou licença para estudos de pós-graduação *Stricto sensu* aos servidores, conforme previsto na Lei nº 073/2013. Mesmo que gratificação de carreira motive a dedicação do professor para essa formação, sem licença, a condição para ele se dedicar aos estudos e à pesquisa fica comprometida, com a devida imersão que o curso exige.

Destacamos ainda ser imprescindível o entendimento por parte dos gestores públicos de que as pesquisas realizadas nestas formações muito poderão contribuir na formulação e reformulação do fazer e pensar educacional do município, quiçá, da região, já que é evidente a enorme carência de estudos em diversas áreas, principalmente daqueles que reflitam sobre práticas mais locais.

Sobre o conjunto dos dados analisados, é correto afirmar que a política de fundos trouxe melhorias à vida/valorização do docente, principalmente em virtude da movimentação da carreira, com ingresso principalmente por concurso público, aumentando o número de efetivos da rede, mesmo ainda não sendo o ideal, além do incentivo para formação inicial, uma vez que não há, em âmbito público municipal, docente sem curso superior, o que foi uma política implantada no período de vigência do Fundef. Sobre este aspecto, vale destacar, porém, que as melhorias identificadas na vida da categoria, para além da política dos fundos financiadores da educação, elas também ocorrem num tempo em que a economia do país esteve em

alta, e com incentivos nas propostas advindas do Governo Federal para a devida implantação dos PCCR.

Importa destacar que a estrutura da carreira permite chegar ao topo da carreira com 30 anos de serviços prestados.

Ao nosso ver, após as análises dos recursos recebidos via Fundeb, os gastos com MDE e a aplicação do percentual obrigatório, podemos afirmar que o Fundeb é hoje imprescindível para que o PCCR do magistério em São Mateus possa se efetivar e se manter; os recursos da educação são diretamente dependentes deste Fundo.

Há um questionamento que surgiu durante a coleta dos dados, mas que não nos foi possível elucidar. Trata-se da análise de sustentabilidade do referido plano no decorrer dos anos com a evolução da carreira dos vinculados a ele. A questão pode ser assim elaborada: Os recursos derivados dos fundos de financiamento para valorização do magistério e os recursos próprios do município serão suficientes? O município conseguirá manter saudável essa política de valorização?

Entendemos que as questões não se encerram aqui, muito menos sua temática, ainda que nosso relatório de pesquisa se encaminhe para as linhas finais, olhamos todo o percurso até aqui trilhado como mais um passo dado rumo a outras indagações e discussões, já que são elas, as perguntas, o debate franco, democrático, que vão nos fazer pensar e repensar financiamento e todas outros assuntos que o fazer educacional abarca. Acreditamos que quanto mais pessoas estudarem sobre financiamento da educação, mais discussões teremos e mais próximos estaremos de encontrar alternativas para fazer com que o direito à educação se firme sobre os pilares formação, salário e condições de trabalho.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Nelson Cardoso. O Fundeb em uma perspectiva comparada com o financiamento da educação básica nos países da OCDE e do BRICS. **Em Aberto**, Brasília, v. 28, n. 93, p. 67-83, 2012.

ARAÚJO, Gilda Cardoso de. **Políticas Educacionais e Estado Federativo**. Curitiba: Appris, 2013.

ARAÚJO, Luiz. **O teto acaba com a vinculação constitucional**. 2016. Disponível em: <http://rluizaraujo.blogspot.com.br/2016/06/o-teto-acaba-com-vinculacao.html>. Data de acesso em: 16/01/2017.

BOGDAN, Robert C.; BIKLEN, Sari Knoop. **Investigação Qualitativa em Educação**. Portugal: Porto, 1994.

BOLLMANN, Maria das Graças Nóbrega; VIEIRA, Franciele de Souza Caetano. Direito Fundamental à Educação Pública de Qualidade: efetividade segundo os parâmetros do custo aluno qualidade inicial. In: GOUVEIA, Andrea Barbosa (Org.). **Financiamento da Educação no Brasil os desafios de gastar 10% do PIB em dez anos**. Campo Grande: Oeste, 2015. p. 109-124.

BOMENY, Helena Maria Bousquer. **Os intelectuais da Educação**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2003.

BRASIL. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Data de acesso em: 06/06/2016

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** (decretada e promulgada em 24 de janeiro de 1967). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Data de acesso: 10/01/2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** (promulgada em 5 de outubro de 1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Data de acesso: 10/01/2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** (promulgada em 16 de julho de 1934). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Data de acesso: 10/01/2016.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 14, de 12/9/96**, publicada no DOU em 13/9/96. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>. Data de acesso: 20/01/2016.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 24, de 01/12/83**, publicada no DOU em 05/12/83. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>. Data de acesso: 24/07/2016.

BRASIL. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. **Lei nº 5692 de 11 de agosto de 1971**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>. Data de acesso: 20/01/2016.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**: Lei nº 9.394/96. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>. Data de acesso: 20/01/2016.

BRASIL. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências: **Lei nº 10.172 de 9 de janeiro de 2001**, publicada no DOU em 10 de janeiro de 2001. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>. Data de acesso: 20/01/2016.

BRASIL. **Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>. Data de acesso: 23/01/2016.

BRASIL. **Lei Nº 11.738/08, 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 <http://www.planalto.gov.br>. Data de acesso: 23/01/2016.

BRASIL. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB. **Lei n. 11.494 de 20 de junho de 2007**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>. Data de acesso: 23/01/2016.

BRASIL. **Parecer CNE/CEB 09/2009**. Revisão da Resolução CNE/CEB nº 3/97, que 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://www.planalto.gov.br>. Data de acesso: 23/01/2016.

CALLEGARI, Cesar. **O Fundeb e o Financiamento da Educação Pública no Estado de São Paulo**. São Paulo: Ground, 2008.

CAMARGO, Rubens Barbosa de. JACOMINI, Márcia Aparecida. Remuneração de Professores de Escolas Públicas no contexto do Fundef. In: GOUVEIA, Andrea Barbosa (Org.). **Financiamento da Educação no Brasil os desafios de gastar 10% do PIB em dez anos**. Campo Grande: Oeste, 2015. p. 225 - 255.

CARA, Daniel. **Alerta à sociedade: PEC 241/2016**. 2016. Disponível em: <http://campanha.org.br/pec-241/alerta-pec-2412016-retira-direitos-da-sociedade-brasileira-na-educacao/>. Data de acesso: 16/01/2017.

CARREIRA, Denise. PINTO, José Marcelino de Rezende Pinto. **Custo Aluno-Qualidade Inicial: rumo à educação pública de qualidade no Brasil**. São Paulo: Global: Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2007.

CHAUI, Marilena. **Convite à Filosofia**. São Paulo: Ática, 1995.

CURY, Carlos Roberto Jamil. **O que você precisa saber sobre Legislação Educacional Brasileira**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

CURY, Carlos Roberto Jamil. **Direito à educação: direito à igualdade, direito à diferença**. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742002000200010>. Cadernos de Pesquisa. São Paulo, n.116, jul. 2002.

CURY, Carlos Roberto Jamil. Plano Nacional de Educação: questões emblemáticas. In: PINO, Ivany Rodrigues; ZAN, Dirce Djanira Pacheco e. **Plano Nacional da Educação (PNE): questões desafiadoras e embates emblemáticos**. Brasília, DF: Inep, 2013, p. 35-45.

DAVIES, Nicholas. **O Fundef e o orçamento da educação: desvendado a caixa preta**. Campinas: Autores e Associados, 1999.

DAVIES, Nicholas. **Fundeb: a Redenção da Educação Básica?**. *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 27, n. 96 - Especial, p. 753-774, out. 2006.

DAVIES, Nicholas. **Fundeb: a Redenção da Educação Básica?** Campinas: Autores Associados, 2008.

DEMO, Pedro. **A nova LDB, ranços e avanços**. Campinas, SP: Papyrus, 2003.

DIEESE. **Transformações recentes no perfil do docente das escolas estaduais e municipais de educação básica**. Nota Técnica nº 141, out. 2014.

DIEESE. **PEC nº 241/2016: o novo regime fiscal e seus possíveis impactos**. Nota Técnica nº 161, set. 2016.

DOURADO, Luiz Fernando. **Financiamento da Educação Básica**. Campinas: Autores e Associados, 1999.

DUBBERSTEIN, Flávia Costa Lima. **As implicações da dinâmica do financiamento da Educação nas desigualdades intermunicipais quanto ao gasto aluno no Estado do Espírito Santo**. 2015. 103f. Programa de Pós-Graduação em Educação, Centro de Educação, Universidade Federal do Espírito Santo: Vitória, 2015.

GEERTZ, Clifford. **A interpretação das Culturas**. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

GOUVEIA, Andrea Barbosa. Movimento Sindical Docente e a luta pela efetivação do PNE. In: GOUVEIA, Andrea Barbosa (Org.). **Financiamento da Educação no Brasil**

**os desafios de gastar 10% do PIB em dez anos.** Campo Grande: Oeste, 2015. p. 157 - 174.

JACOMINI, Maria Aparecida; MINHOTO, Maria Angélica; CAMARGO, Rubens Barbosa (Orgs.). Financiamento e remuneração docente na educação básica. In: **Para onde vai o dinheiro? Caminhos e descaminhos do financiamento da Educação.** São Paulo: Xamã, 2014. p. 169 - 205.

LAKATOS, Eva Maria.; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica.** 3ª Edição. São Paulo: Atlas, 1995.

LÜDKE, Menga. **Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas.** Rio de Janeiro: E.P.U., 2014.

MARTINS, Clicia Bühner et al. As Concepções de estado e as influências do neoliberalismo na política educacional. **Olhar do professor**, Ponta Grossa, nov.1999, p. 9 – 30.

MARTINS, Paulo de Sena. **Fundeb, federalismo e regime de colaboração.** Campinas: SP: Autores e Associados, 2011.

MELCHIOR, José Carlos de Araújo. **Mudanças no financiamento da educação no Brasil.** Campinas: Autores e Associados, 1997.

MONLEVADE, João Antônio (Orgs.). Construção da complexidade do financiamento da educação pública no Brasil. In: **Para onde vai o dinheiro?** Caminhos e descaminhos do financiamento da Educação. São Paulo: Xamã, 2014. p. 11-20.

OLIVEIRA, Romualdo Portela de; ADRIÃO, Theresa (Orgs.). **Gestão, financiamento e direito à educação: análise da Constituição Federal e da LDB.** São Paulo: Xamã, 2007.

PINTO, José Marcelino de Resende. Remuneração adequada do professor: desafio à educação brasileira. **Retratos da escola** (Brasília), v. 3, n. 4, p. 51-58, 2009.

PINTO, José Marcelino de Resende. O Fundeb na perspectiva do custo aluno qualidade. **Em Aberto** (Brasília), v. 28, n. 93, p. 101 - 117, 2015.

ROLIM, Rosana Maria Gemaque; GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães. Planos de Carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no contexto das relações federativas brasileiras. In: GOUVEIA, Andrea Barbosa (Org.). **Financiamento da Educação no Brasil os desafios de gastar 10% do PIB em dez anos.** Campo Grande: Oeste, 2015. p. 199 - 255.

SÃO MATEUS. **Lei Complementar nº 104/2015, de 29 de junho de 2015.** Institui e aprova o Plano de Educação no Município de São Mateus e dá outras providências, 2015.

SAVIANI, Demerval. **Política Educacional Brasileira: Limites e Perspectivas.** *Revista de Educação PUC-Campinas*, Campinas, n. 24, p. 7-16, junho 2008.

TEIXEIRA, Anísio. **A Educação para a democracia.** Rio de Janeiro: EdUFRJ, 1997.

VEIGA, Ilma Passos Alencastro (Org.). **Projeto Político Pedagógico da Escola: uma Construção Possível.** Campinas: Papyrus, 2009.

VIANA, Arthur Sérgio Rangel. **O Fundef no Espírito Santo: alguns processos instituídos nas políticas públicas para o ensino fundamental do município de Vitória.** 2006.220f. Programa de Pós-Graduação em Educação, Centro de Educação, Universidade Federal do Espírito Santo: Vitória, 2006.

VIEIRA, Sofia Lerche. **Desejos de Reforma: legislação educacional no Brasil Império e República.** Brasília: Liber Livros, 2008.

VIEIRA, Sofia Lerche; VIDAL, Eloísa Maia. Política de financiamento da educação no Brasil: uma (re)construção histórica. **Em aberto.** Brasília, v. 28, n. 93, p. 17-42, 2015.

WEBER, Max. Os fundamentos da organização burocrática: uma construção do tipo ideal. In: CAMPOS, Edmundo (Org.). **Sociologia da Burocracia.** Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

WEBER, Max [Karl Emil Maximilian]. **O que é burocracia?** Brasília: Conselho Federal de Administração, 1991.

WEBER, Max. **Ciência e Política: duas vocações.** São Paulo: Editora Cultrix, 1997.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO

Pesquisa: **IMPACTOS DO FUNDEB NA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO NA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE SÃO MATEUS/ES**

Orientador: Professora Dr<sup>a</sup>. Márcia Helena Sierve Manso PPGEEB/CEUNES/UFES

Mestranda: Zenilza Aparecida Barros Pauli

Endereço: Av. José de Oliveira Brinco, 570, Sul Guriri, São Mateus, ES CEP: 29945-530

Sou mestranda do curso de Pós Graduação em Ensino da Educação Básica, pelo Centro Universitário Norte do Espírito Santo/CEUNES/UFES e a pessoa responsável pelo estudo. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, no caso de autorizar o fornecimento das informações, assine ao final deste Termo, em duas vias, sendo que uma cópia é do senhor/a e, a outra, da pesquisadora.

#### **INFORMAÇÕES IMPORTANTES:**

A pesquisa intitulada **IMPACTOS DO FUNDEB NA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO NA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE SÃO MATEUS/ES** tem como objetivo geral, examinar a gestão dos recursos do FUNDEF/FUNDEB e os impactos que os mesmos proporcionaram à valorização dos profissionais do magistério na Rede Municipal de Educação de São Mateus/ES, no período de 1997 a 2013.

Para tanto, buscam-se nos objetivos específicos:

- Descrever e compreender a aplicação dos recursos do FUNDEF/FUNDEB na Rede Municipal de Educação de São Mateus/ES;



- Identificar avanços e entraves da educação, no quesito valorização dos profissionais do magistério (formação, salário e condições de trabalho) após a implantação do FUNDEB na Rede Municipal de Educação de São Mateus/ES.
- Refletir sobre a atuação do conselho de acompanhamento e controle social do fundo;

O financiamento da educação pública é instrumento fundamental para a redução das desigualdades sociais no Brasil. Logo, esta pesquisa é importante para revelar como está ocorrendo no município de São Mateus/ES a política pública de valorização dos profissionais da Educação proposta com a implantação do FUNDEF e FUNDEB.

Portanto, a presente pesquisa deseja contribuir com o gestor público na avaliação das ações buscando um bom planejamento na aplicação dos recursos do fundo, além de auxiliar os profissionais da educação e o Conselho de Acompanhamento e Controle Social na compreensão dos mecanismos de fiscalização e as devidas aplicações dos recursos, tendo como foco o desenvolvimento da educação do município.

Refletindo sobre a escassez de pesquisas tratando da temática que tenham como seu objeto o financiamento da educação nos sistemas municipais, compreendemos a necessidade da proposta que apresentamos.

Atualmente a compreensão da estrutura e das bases do financiamento da educação coloca-se como uma necessidade para toda a sociedade, devendo envolver, especialmente, os gestores educacionais, os profissionais da educação e a comunidade local.

Definiremos esta pesquisa como qualitativa com análise de dados quantitativos, sendo que o estudo do problema proposto será desenvolvido através de um estudo de caso, a ser realizada mediante levantamento bibliográfico e documental.

O estudo não apresenta riscos para seres humanos. Para participar deste estudo o senhor/a não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Será esclarecido/a sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se. Poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento.

O pesquisador tratará as identidades com padrões profissionais de sigilo. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada.

**ANUÊNCIA PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA NA INSTITUIÇÃO**

Eu, \_\_\_\_\_, portador do RG \_\_\_\_\_, abaixo assinado, no exercício do cargo de **Secretário Municipal de Administração de São Mateus-ES**, no uso de minhas atribuições legais, AUTORIZO a pesquisadora **Zenilza Aparecida Barros Pauli**, portadora do CPF 045.891.347 - 21, a desenvolver a pesquisa na Secretaria Municipal de Administração, buscando e/ou recebendo dados referentes a número de docentes na Rede Municipal de 1997 a 2013, objetivando a produção da dissertação de Mestrado em Ensino da Educação Básica, no Centro Universitário Norte do Espírito Santo/ CEUNES, na Universidade Federal do Espírito Santo/UFES. Fui devidamente informado(a) pela pesquisadora responsável sobre os procedimentos, fins, benefícios e cuidados éticos em relação à pesquisa, conforme projeto apresentado a este órgão.

São Mateus, 01 de julho de 2016.

Responsável pela autorização

Nome: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

## **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Pesquisa: **IMPACTOS DO FUNDEB NA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO NA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE SÃO MATEUS/ES**

Orientador: Professora Dr<sup>a</sup>. Márcia Helena Sierve Manso PPGEEB/CEUNES/UFES

Mestranda: Zenilza Aparecida Barros Pauli

Endereço: Av. José de Oliveira Brinco, 570, Sul Guriri, São Mateus, ES CEP: 29945-530

Sou mestranda do curso de Pós Graduação em Ensino da Educação Básica, pelo Centro Universitário Norte do Espírito Santo/CEUNES/UFES e a pessoa responsável pelo estudo. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, no caso de autorizar o fornecimento das informações, assine ao final deste Termo, em duas vias, sendo que uma cópia é do senhor/a e a outra, da pesquisadora.

### **INFORMAÇÕES IMPORTANTES:**

A pesquisa intitulada **IMPACTOS DO FUNDEB NA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO NA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE SÃO MATEUS/ES** tem como objetivo geral, examinar a gestão dos recursos do FUNDEF/FUNDEB e os impactos que os mesmos proporcionaram na valorização dos profissionais do magistério na Rede Municipal de Educação de São Mateus/ES, no período de 1997 a 2013.

Para tanto, busca nos objetivos específicos:

- Descrever e compreender a aplicação dos recursos do FUNDEB na Rede Municipal de Educação de São Mateus/ES;
- Identificar avanços e entraves da educação, no quesito valorização dos profissionais do magistério (formação, salário e condições de trabalho) após a implantação do FUNDEB na Rede Municipal de Educação de São Mateus/ES.
- Refletir sobre a atuação do conselho de acompanhamento e controle social do fundo;

O financiamento da educação pública é instrumento fundamental para a redução das desigualdades sociais no Brasil. Logo, esta pesquisa é importante para revelar como está ocorrendo no município de São Mateus/ES a política pública de valorização dos profissionais da Educação proposta com a implantação do FUNDEF e FUNDEB.

Portanto, a presente pesquisa deseja contribuir com o gestor público na avaliação das ações buscando um bom planejamento na aplicação dos recursos do fundo, além de auxiliar os profissionais da educação e o Conselho de Acompanhamento e Controle Social na compreensão dos mecanismos de fiscalização e as devidas aplicações dos recursos, tendo como foco o desenvolvimento da educação do município.

Refletindo sobre a escassez de pesquisas tratando da temática que tenham como seu objeto o financiamento da educação nos sistemas municipais, compreendemos a necessidade da proposta que apresentamos.

Atualmente a compreensão da estrutura e das bases do financiamento da educação coloca-se como uma necessidade para toda a sociedade, devendo envolver, especialmente, os gestores educacionais, os profissionais da educação e a comunidade local.

Definiremos esta pesquisa como qualitativa com análise de dados quantitativos, sendo que o estudo do problema proposto será desenvolvido através de um estudo de caso, a ser realizada mediante levantamento bibliográfico e documental.

O estudo não apresenta riscos para seres humanos. Para participar deste estudo o senhor/a não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Será esclarecido/a sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se. Poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento.

O pesquisador tratará as identidades com padrões profissionais de sigilo. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada.

**ANUÊNCIA PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA NA INSTITUIÇÃO**

Eu, \_\_\_\_\_, portador do RG \_\_\_\_\_, abaixo assinado, no exercício do cargo de **Secretário Municipal de Finanças de São Mateus-ES**, no uso de minhas atribuições legais, AUTORIZO a pesquisadora **Zenilza Aparecida Barros Pauli**, portadora do CPF 045.891.347 - 21, a desenvolver a pesquisa na Secretaria Municipal de Finanças, buscando e/ou recebendo dados referentes a número de docentes na Rede Municipal de 1997 a 2013, percentual do recurso do FUNDEB aplicado em pagamento dos vencimentos do magistério de 1997 a 2013, objetivando a produção da dissertação de Mestrado em Ensino da Educação Básica, no Centro Universitário Norte do Espírito Santo/ CEUNES, na Universidade Federal do Espírito Santo/UFES. Fui devidamente informado(a) pela pesquisadora responsável sobre os procedimentos, fins, benefícios e cuidados éticos em relação à pesquisa, conforme projeto apresentado a este órgão.

São Mateus, 01 de julho de 2016.

Responsável pela autorização

Nome: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Pesquisa: **IMPACTOS DO FUNDEB NA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO NA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE SÃO MATEUS/ES**

Orientador: Professora Dr<sup>a</sup>. Márcia Helena Sierve Manso PPGEEB/CEUNES/UFES

Mestranda: Zenilza Aparecida Barros Pauli

Endereço: Av. José de Oliveira Brinco, 570, Sul Guriri, São Mateus, ES CEP: 29945-530

Sou mestranda do curso de Pós Graduação em Ensino da Educação Básica, pelo Centro Universitário Norte do Espírito Santo/CEUNES/UFES e a pessoa responsável pelo estudo. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, no caso de autorizar o fornecimento das informações, assine ao final deste Termo, em duas vias, sendo que uma cópia é do senhor/a e a outra, da pesquisadora.

#### **INFORMAÇÕES IMPORTANTES:**

A pesquisa intitulada **IMPACTOS DO FUNDEB NA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO NA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE SÃO MATEUS/ES** tem como objetivo geral, examinar a gestão dos recursos do FUNDEF/FUNDEB e os impactos que os mesmos proporcionaram na valorização dos profissionais do magistério na Rede Municipal de Educação de São Mateus/ES, no período de 1997 a 2013.

Para tanto, busca nos objetivos específicos:

- Descrever e compreender a aplicação dos recursos do FUNDEB na Rede Municipal de Educação de São Mateus/ES;

- Identificar avanços e entraves da educação, no quesito valorização dos profissionais do magistério (formação, salário e condições de trabalho) após a implantação do FUNDEB na Rede Municipal de Educação de São Mateus/ES.
- Refletir sobre a atuação do conselho de acompanhamento e controle social do fundo;

O financiamento da educação pública é instrumento fundamental para a redução das desigualdades sociais no Brasil. Logo, esta pesquisa é importante para revelar como está ocorrendo no município de São Mateus/ES a política pública de valorização dos profissionais da Educação proposta com a implantação do FUNDEF e FUNDEB.

Portanto, a presente pesquisa deseja contribuir com o gestor público na avaliação das ações buscando um bom planejamento na aplicação dos recursos do fundo, além de auxiliar os profissionais da educação e o Conselho de Acompanhamento e Controle Social na compreensão dos mecanismos de fiscalização e as devidas aplicações dos recursos, tendo como foco o desenvolvimento da educação do município.

Refletindo sobre a escassez de pesquisas tratando da temática que tenham como seu objeto o financiamento da educação nos sistemas municipais, compreendemos a necessidade da proposta que apresentamos.

Atualmente a compreensão da estrutura e das bases do financiamento da educação coloca-se como uma necessidade para toda a sociedade, devendo envolver, especialmente, os gestores educacionais, os profissionais da educação e a comunidade local.

Definiremos esta pesquisa como qualitativa com análise de dados quantitativos, sendo que o estudo do problema proposto será desenvolvido através de um estudo de caso, a ser realizada mediante levantamento bibliográfico e documental.

O estudo não apresenta riscos para seres humanos. Para participar deste estudo o senhor/a não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Será esclarecido/a sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se. Poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento.

O pesquisador tratará as identidades com padrões profissionais de sigilo. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada.

**ANUÊNCIA PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA NA INSTITUIÇÃO**

Eu, \_\_\_\_\_, portador do RG \_\_\_\_\_, abaixo assinado, no exercício do cargo de **Secretário Municipal de Administração de São Mateus-ES**, no uso de minhas atribuições legais, AUTORIZO a pesquisadora **Zenilza Aparecida Barros Pauli**, portadora do CPF 045.891.347 - 21, a desenvolver a pesquisa na Secretaria Municipal de Administração, buscando e/ou recebendo dados referentes a número de docentes na Rede Municipal de 1997 a 2013, formações em serviço oferecidas pela Rede no período que houver esse registro dentro do intervalo de 1997 a 2013, objetivando a produção da dissertação de Mestrado em Ensino da Educação Básica, no Centro Universitário Norte do Espírito Santo/CEUNES, na Universidade Federal do Espírito Santo/UFES. Fui devidamente informado(a) pela pesquisadora responsável sobre os procedimentos, fins, benefícios e cuidados éticos em relação à pesquisa, conforme projeto apresentado a este órgão.

São Mateus, 01 de julho de 2016.

Responsável pela autorização

Nome: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_



## ANEXOS

### ANEXO 1 – ANÁLISE COMPARATIVA DOS PLANOS DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DE SÃO MATEUS/ES

	<b>Estatuto do Magistério de São Mateus/ES Lei 238/92</b> Obs. A lei orgânica do município surge em 92 após a Constituição de 88 que reconhece os municípios como entes federados.	<b>Lei 014/15</b>	<b>Lei 074/13</b>
<b>Gratificação Diretor Escolar</b>	Art. 42 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gratificação de cargo de confiança Diretor</li> <li>• Gratificação de Coordenador de Turno;</li> </ul>	Art. 64. É devida gratificação ao servidor efetivo do Quadro do Magistério Público de São Mateus investido na função de Diretor de Escola.	Art. 82 a 84 – Cargos em Comissão
<b>Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação</b>		Progressão Horizontal - Art. 31 ao 34; Progressão Vertical - Art. 35 ao 44	Progressão Horizontal - Art. 23 ao 26; Progressão Vertical - Art. 27 ao 32.
<b>Gratificação por Dedicação exclusiva</b>		Art. 55. Ao professor municipal que fizer uma jornada de trabalho de no mínimo 50 (cinquenta) horas aula semanal fará jus a uma gratificação equivalente a 10% (dez por cento) de seu vencimento e extensão de jornada, em regime de dedicação exclusiva no sistema municipal de ensino de São Mateus. (NR) (Redação dada pela Lei Complementar n°. 034/2008)	Art. 41. Os profissionais do magistérios que fizerem uma jornada de trabalho de no mínimo 50 (cinquenta) horas aula semanal fará jus a uma gratificação equivalente a 10% (dez por cento), em regime de dedicação exclusiva no sistema municipal de ensino de São Mateus, calculada do somatório do seu vencimento base mais a extensão de carga horária.
<b>Adicional de alfabetização</b>		Art.70 – III - 10% (dez por cento) sobre o vencimento inicial da carreira por exercício	Art. 53 – III - 10% (dez por cento) sobre o vencimento inicial da carreira em que se

		de atividades docentes nas classes de 1ª Série Inicial e 1ª Série do Ensino Fundamental. (NR) (Redação dada pela Lei Complementar n°. 034/2008)	encontra por exercício de atividades docentes nas classes de 1ª Série Inicial e 1ª Série do Ensino Fundamental.
<b>Adicional de Periculosidade e insalubridade</b>		Art. 69. O professor e coordenador escolar do magistério público municipal que trabalhe com habitualidade em locais considerados insalubres, perigosos, desgastantes ou que exerça atividades penosas fará jus a um adicional calculado, de acordo com as Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina	
<b>Auxílio Doença</b>		De acordo com o que normatiza o Instituto Nacional de Seguro Social – INSS	De acordo com o que normatiza o Instituto Nacional de Seguro Social – INSS
<b>Adicional de difícil acesso</b>		Art.70- I - 10% (dez por cento) sobre o vencimento inicial da carreira por exercício de funções do magistério em escolas de difícil acesso e consideradas de risco; (Redação dada pela Lei Complementar n°. 034/2008)	Art.53 I – Os servidores lotados em escolas de difícil acesso terão direito a uma indenização de quilometragem no percentual de 10% incidente sobre o vencimento base.
<b>Exercícios em classe ou atendimento ao aluno especial</b>		Art.70 – II - 10% (dez por cento) sobre o vencimento inicial da carreira por exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais, assim diagnosticados aqueles alunos portadores de deficiência mental, visual, auditiva, de locomoção ou motricidade que frequentem classes regulares de ensino, proporcional a carga horária dedicada ao	Art.53 – II - 10% (dez por cento) sobre o vencimento inicial da carreira em que se encontra ao professor e pedagogo em efetivo exercício nas unidades escolares atendendo aos alunos com deficiência, assim diagnosticados aqueles alunos portadores de deficiência mental, visual, auditiva, de locomoção ou motricidade que frequentem classes regulares de ensino,

		portador de necessidade especial por turma, mediante apresentação de plano de aula diferenciado de acordo com a necessidade do aluno; (NR) (Redação dada pela Lei Complementar n°. 034/2008)	proporcional a carga horária dedicada ao portador de necessidade especial por turma, mediante apresentação de plano de aula diferenciado de acordo com a necessidade do aluno;
<b>Salário Família</b>		De acordo com o que normatiza o Instituto nacional de Seguro Social – INSS	De acordo com o que normatiza o Instituto nacional de Seguro Social – INSS
<b>Aperfeiçoamento</b>	Art. 33 a 37 Incentiva aperfeiçoamento, fixando bolsa de auxílio para custeio das participações.	Art. 23. Fica instituída, como atividade permanente da Secretaria Municipal de Educação, a qualificação profissional dos servidores efetivos do Quadro do Magistério Público de São Mateus. Parágrafo Único. A qualificação profissional, para os efeitos desta Lei, objetiva a formação continuada do servidor efetivo do Quadro do Magistério Público Municipal e seu desenvolvimento na carreira.	Art. 15. Fica instituída, como atividade permanente da Secretaria Municipal de Educação, a qualificação profissional dos servidores efetivos do Quadro do Magistério Público de São Mateus. Parágrafo Único. A qualificação profissional, para os efeitos desta Lei, objetiva a formação continuada do servidor efetivo do Quadro do Magistério Público Municipal e seu desenvolvimento na carreira.
<b>Vencimento e enquadramento</b>	Art 39 – 41 Vencimento fixado de acordo com a maior titulação	Art. 97 a 195	Art – 47, 85 a 89
<b>Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos</b>	Sim - art. 14	Art. 10º I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;	Art. 4º I-ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
<b>Formação Continuada</b>		Art. 23. Fica instituída, como atividade permanente da Secretaria Municipal de Educação, a qualificação profissional dos servidores efetivos do Quadro do Magistério Público de São Mateus. Parágrafo Único. A qualificação	Art. 15, 16, 17 e 19

		profissional, para os efeitos desta Lei, objetiva a formação continuada do servidor efetivo do Quadro do Magistério Público Municipal e seu desenvolvimento na carreira.	
<b>Licença para formação</b>		Art. 74. Será concedida licença remunerada periódica, ao servidor efetivo integrante do Quadro do Magistério Público de São Mateus, conforme prevista na Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de aperfeiçoamento profissional continuado.	Art. 57. Será concedida licença remunerada periódica, ao servidor efetivo integrante do Quadro do Magistério Público de São Mateus, conforme prevista na Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996
<b>Avaliação de desempenho</b>		Art. 45. A avaliação de desempenho, feita de forma permanente e apurada anualmente em instrumento próprio, será coordenada pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério, criada pelo art. 48 desta Lei, observadas as normas estabelecidas em regulamento específico.	Art. 33. A avaliação de desempenho, feita de forma permanente e apurada anualmente em instrumento próprio, será coordenada pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério, criada pelo art. 35 desta Lei, observadas as normas estabelecidas em regulamento específico.
<b>Bolsa de estudo para aprimoramento</b>	Sim, Art. 36, II	Art.26 - § 2º. A Prefeitura Municipal de São Mateus deverá conceder bolsa-auxílio, de que trata o inciso IV, alínea "e" deste artigo a ser regulamentada por ato do Executivo Municipal, no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do nível em que estiver enquadrado, destinado a auxiliar o servidor na aquisição de material técnico, mensalmente, durante a realização de cursos	Art . 18 VII

		de pós-graduação lato-sensu, mestrado ou doutorado ou outros constantes de programação prioritária da Secretaria Municipal de Educação. § 3º. O Prefeito Municipal autorizará as indicações e os afastamentos de servidores bem como a concessão das bolsas-auxílio, decorrentes do Programa de Qualificação Profissional.	
<b>Define pessoal do magistério</b>	Art. 2º - quem ministra, administra, assessora, dirige, supervisiona, coordena, inspeciona, orienta e planeja a educação.	Art. 2º. §1º. Para os efeitos desta Lei, são servidores do Quadro de Pessoal do Magistério aqueles legalmente investidos em cargo público, de provimento efetivo ou de provimento em comissão, cargos estes criados por lei e remunerado pelos cofres públicos, para exercer atividades de docência ou oferecer suporte pedagógico e multidisciplinar direto a tais atividades, incluídas as de direção, coordenação ou pedagógica.	Art. 2º. §1º. Para os efeitos desta Lei, são servidores do Quadro de Pessoal do Magistério aqueles legalmente investidos em cargo público, de provimento efetivo, cargos estes criados por lei e remunerado pelos cofres públicos, para exercer atividades de docência ou oferecer suporte pedagógico e multidisciplinar direto a tais atividades, incluídas as de direção, coordenação e pedagógica.
<b>Objetivo do Plano</b>	Art. 5º - I - Oferecer melhores condições de trabalho, estimulando o exercício da profissão; II – Implantar um sistema de remuneração que assegure a efetivação do Plano de Carreira; III – Incentivar o aperfeiçoamento, atualização e formação, visando a melhoria do desempenho de suas funções;	O Plano tem como referência os princípios constitucionais da educação.	O Plano tem como referência os princípios constitucionais da educação

	IV – Criar incentivos e assegurar condições para atuação do profissional;		
<b>Quadro do magistério com os respectivos níveis e características</b>	Art.9º - Art 30 Nível I – 2º grau (ensino médio); Nível II – 2º grau com estudos adicionais (podendo trabalhar até a 6ª série) Nível III – Habilitação de grau superior - licenciatura de curta duração; Nível IV – Habilitação em Licenciatura Plena; Nível V – Especialista em Licenciatura Plena mais curso de pós-graduação lato sensu e/ou Stricto Sensu.	Art.20 - A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á, em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou em curso de graduação com complementação pedagógica, obtidos em Universidades e Institutos Superiores de Educação, reconhecidos pelo Ministério da Educação e Cultura.	Art. 12 e 13
<b>Planejamento</b>	Art 46 – 1/5 da jornada para PL	Art. 54. A jornada normal de trabalho das classes de Professor Municipal do Quadro do Magistério Público de São Mateus será de 25 (vinte e cinco) horas/aulas semanais de 50 (cinquenta) minutos para o diurno e 40 (quarenta) minutos para o noturno. § 1º. A jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas/aulas semanais a que se refere o caput deste artigo será distribuída, entre aulas e atividades das seguintes forma:" I - 20 (vinte) horas/aulas semanais destinadas à aula e a recuperação paralela de alunos. II - 05 (cinco) horas/aulas semanais destinados à preparação da avaliação do trabalho didático, às reuniões pedagógicas, à articulação com a família e a	Art. 40 - A jornada normal de trabalho das classes de Professor Municipal do Quadro do Magistério Público de São Mateus será de 25 (vinte e cinco) horas/aulas semanais de 50 (cinquenta) minutos para o diurno e 40 (quarenta) minutos para o noturno. § 1º. A jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas/aulas semanais a que se refere o caput deste artigo será distribuída, entre aulas e atividades das seguintes forma:" I – 2/3 de horas/aulas semanais destinadas à aula e a recuperação paralela de alunos. II – 1/3 horas/aulas semanais destinados ao planejamento.

		comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola.	
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Fonte: SÃO MATEUS, 2016.

Elaborado pela autora.

- Lei nº 238/92 – Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público do Município de São Mateus/ES, e dá outras providências, de 02/09/1992, Prefeito Pedro dos Santos Alves;  
Tem nome de estatuto com característica de Plano de Cargos

Obs. A lei orgânica do Município surge em 92 após a Constituição de 88 que reconhece os municípios como entes federados

- Lei nº 014/05 - DISPÕE SOBRE O ESTATUTO E O PLANO DE CARGOS E CARREIRAS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE SÃO MATEUS, ESTABELECE NORMAS DE ENQUADRAMENTO E DIRETRIZES PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, INSTITUI TABELAS DE VENCIMENTOS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.
- Lei Complementar nº 074/13 - DISPÕE SOBRE O ESTATUTO E O PLANO DE CARGOS E CARREIRAS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE SÃO MATEUS, ESTABELECE NORMAS DE ENQUADRAMENTO E DIRETRIZES PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, INSTITUI TABELAS DE VENCIMENTOS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

## ANEXO 2 - LEI COMPLEMENTAR Nº 104/2015 E METAS 15 E 16 COM RESPECTIVAS ESTRATÉGIAS



### PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

#### LEI COMPLEMENTAR Nº. 104/2015

#### "INSTITUI E APROVA O PLANO DE EDUCAÇÃO NO MUNICÍPIO DE SÃO MATEUS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS".

O Prefeito Municipal de São Mateus, Estado do Espírito Santo, **FAÇO SABER** que a Câmara Municipal de São Mateus aprovou e eu sanciono a seguinte:

#### LEI COMPLEMENTAR:

**Art. 1º.** Fica instituído o Plano Municipal de Educação do Município de São Mateus, Estado do Espírito Santo, constante do Anexo I, com a duração de 10(dez) anos, a partir da publicação da presente Lei, com vistas ao cumprimento do disposto no inciso I do artigo 11 da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, no artigo 8º da Lei Federal nº 13.005, de 25 de junho de 2014, e no § Único do artigo 202 da Lei nº 001/90 - Orgânica do Município de São Mateus.

#### **Art. 2º.** São diretrizes do PME:

- I - erradicação do analfabetismo;
- II - universalização do atendimento escolar;
- III - superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da cidadania e na erradicação de todas as formas de discriminação;
- IV - melhoria da qualidade de ensino;
- V - formação para o trabalho e para a cidadania, com ênfase nos valores morais e éticos em que se fundamenta a sociedade;
- VI - promoção da educação em direitos humanos, à diversidade e à sustentabilidade socioambiental;
- VII - promoção humanística, cultural, científica e tecnológica do Município;
- VIII - estabelecimento de meta de aplicação de recursos públicos em educação, resultantes da receita de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino fundamental, da educação infantil e da educação inclusiva;
- IX - valorização dos profissionais de educação;
- X - difusão dos princípios da equidade e do respeito à diversidade;
- XI - fortalecimento da gestão democrática da educação e dos princípios que a fundamentam.

... Continua





## PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS

ESTADO DO ESPÍRITO SANTO  
GABINETE DO PREFEITO

...continuação Lei Complementar n.º. 104/2015.

**Art. 3º.** A partir da vigência da presente Lei, a Secretaria Municipal de Educação e os órgãos educacionais, legalmente constituídos no Município, com base no Plano Municipal de Educação, elaborarão os planos decenais correspondentes.

**Art. 4º.** O Município de São Mateus e os organismos competentes da sociedade civil procederá a avaliações periódicas do plano.

**§ 1º.** O Poder Legislativo por intermédio da Comissão de Educação, Cultura, Saúde e Meio Ambiente, acompanhará a execução do Plano.

**§ 2º.** A primeira avaliação realizar-se-á no 1º ano de vigência desta Lei, cabendo ao Legislativo Municipal aprovar medidas legais decorrentes, com vistas à correção de deficiência e distorções.

**Art. 5º.** O Município de São Mateus instituirá o sistema municipal de avaliação e estabelecerá os mecanismos necessários ao acompanhamento das metas constantes do Plano Municipal de Educação.

**Art. 6º.** Os planos plurianuais do Município de São Mateus serão elaborados de modo a dar suporte as metas constantes do Plano Municipal de Educação e dos respectivos planos decenais.

**Art. 7º.** O Poder Executivo Municipal através da Secretaria Municipal de Educação e seus Departamentos empenhar-se-ão na divulgação deste, e da progressiva realização de seus objetivos e metas, para que a sociedade o conheça amplamente e acompanhe sua implementação.

**Art. 8º.** Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de São Mateus, Estado do Espírito Santo, aos 29 (vinte e nove) dias do mês de junho (06) do ano de dois mil e quinze (2015).

  
 **AMADEU BOROTO**   
Prefeito Municipal



## PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS

ESTADO DO ESPÍRITO SANTO  
GABINETE DO PREFEITO

...continuação Lei Complementar nº. 104/2015.

14.1	estratégico para dimensionamento da demanda de formação continuada de forma orgânica e articulada às políticas de formação do sistema municipal de educação;
14.2	Consolidar a Política Municipal de formação de professores e professoras da educação básica, definindo diretrizes, áreas prioritárias, instituições formadoras e processos de certificação das atividades formativas;
14.3	Elaborar plano para composição de acervo de leitura de obras didáticas, paradidáticas e de dicionários, e programa específico de acesso a bens culturais, incluindo obras e materiais impressos em Libra e em Braille, sem prejuízo de outros, a serem disponibilizados para os professores e professoras da rede pública de educação básica, favorecendo a construção do conhecimento e a valorização da cultura investigativa;
14.4	Consolidar Portal Eletrônico para subsidiar a atuação dos professores e das professoras da educação básica municipal, disponibilizando gratuitamente materiais didáticos e pedagógicos suplementares, bem como espaço para discussão dos desafios do processo de ensino-aprendizagem.

### 3. VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

#### I. DIAGNÓSTICO

A valorização profissional é garantida pela Legislação Brasileira, e na Constituição Federal no Art. 206, que diz:

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

V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de

... Continua



## PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS

ESTADO DO ESPÍRITO SANTO  
GABINETE DO PREFEITO

...continuação Lei Complementar nº. 104/2015.

carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006);

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).

O Plano Municipal de Educação tem como função principal nortear a oferta de um ensino de qualidade. Portanto, deverá promover a valorização do magistério em cada nível, etapa e modalidade de ensino.

Conforme previsto na LDB - Lei de Diretrizes e Bases nº 9.394 promulgada em 20 de dezembro de 1996, em seu Art. 67:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

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

II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III - piso salarial profissional;

IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

A qualidade de serviços educacionais prestados a uma comunidade depende necessariamente de muitos fatores, como:

- Política pública de formação inicial e continuada para os profissionais de educação em exercício;
- Plano de carreira para o magistério;

... Continua



## PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS

ESTADO DO ESPÍRITO SANTO  
GABINETE DO PREFEITO

...continuação Lei Complementar nº. 104/2015.

- Incentivo para a formação profissional dos professores em exercício (graduação, pós-graduação e outros);
- Condições de trabalho;
- Definição de Projeto Político Pedagógico nas escolas;
- Integração da escola/comunidade.

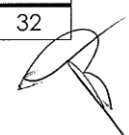
Considerando que a valorização do magistério é um dos itens essenciais na busca da eficiência do ensino, alguns projetos de formação vêm sendo oferecidos aos professores. Dentre eles, destacamos os cursos que têm caráter de grupo de estudo como: PROINFO, PNAIC, Formação Continuada em Matemática, e ainda outras Formações Continuadas por áreas de conhecimento oferecidas pela SME durante o ano letivo.

O nível superior já é a menor escolaridade exigida para professores na Educação Infantil e Séries Iniciais do Ensino Fundamental. Por esse motivo, o município vem investindo no Pólo UAB (Universidade Aberta à Distância), através de uma parceria tripartite entre os Governos Federal, Municipal e as Instituições de Ensino Superior Públicas oferecendo cursos de graduação, pós-graduação e formação continuada na modalidade à distância, sendo ofertados para toda região.

**TABELA 53:**

DOCENTES E PEDAGOGOS DA REDE MUNICIPAL DE SÃO MATEUS/ES							
NÍVEL DE ENSINO	URBANO/ CAMPO	QUANTIDADE					
		EFETIVO			DT		
		PROF A	PROF B	PED.	PROF A	PROF B	PED.
EDUCAÇÃO INFANTIL	URBANO	52	-	-	05	53	28
	CAMPO	289	-	-	-	-	-
FUNDAMENTAL	URBANO	267	163	36	32	149	32

... Continua





## PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS

ESTADO DO ESPÍRITO SANTO  
GABINETE DO PREFEITO

...continuação Lei Complementar nº. 104/2015.

I E II	CAMPO	93	24	10	54	86	21
EJA	URBANO	03	19	04	-	16	01
	CAMPO		03		04	10	01
DOCENTES NO MUNICÍPIO DE SÃO MATEUS/ES							
DOCENTES	PRÉ-ESCOLA	ENSINO FUNDAMENTAL		ENSINO MÉDIO			
ESCOLA PÚBLICA MUNICIPAL	251	687		---			
ESCOLA PÚBLICA ESTADUAL	----	240		189			
ESCOLA PÚBLICA FEDERAL	----	----		36			
ESCOLA PRIVADA	31	133		81			
TOTAL	282	1.060		306			

FONTE: IBGE/Censo Demográfico/ Docentes - 2012

Atualizando os dados referentes aos profissionais da Educação no município de São Mateus, segue tabela com o quantitativo:

### TABELA 54:

FONTE: Secretaria Municipal de Administração de São Mateus/ES - 2015

As funções do docente em Educação Básica do Município de São Mateus estão distribuídas, segundo a tabela a seguir:

### TABELA 55:

PROFISSIONAIS ADMINISTRATIVOS, DIRETORES, INTÉRPRETES E PROFESSORES DE AEE QUE ATUAM NA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE SÃO MATEUS/ES					
FUNÇÃO	LOCALIZAÇÃO	EFETIVO	DT	COMISSIONADO	PERMUTA
COORDENADORES	URBANO	-	70	-	-

... Continua



## PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS

ESTADO DO ESPÍRITO SANTO  
GABINETE DO PREFEITO

...continuação Lei Complementar nº. 104/2015.

DE TURNO	CAMPO	-	16	-	-
ASG	URBANO	239	30	-	-
	CAMPO	91	37	-	-
	OUTROS	17	-	-	-
SECRETÁRIO ESCOLAR	URBANO	17	-	-	-
	CAMPO	03	-	-	-
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	URBANO	11	-	-	-
	CAMPO	-	-	-	-
MÃE SOCIAL	URBANO	01	07	-	-
	CAMPO	-	02	-	-
CUIDADOR	URBANO	-	31	-	-
	CAMPO	-	08	-	-
INSPETOR ESCOLAR	URBANO	-	04	-	-
	CAMPO	-	-	-	-
AGENTE ADMINISTRATIVO	URBANO	07	-	-	-
	CAMPO	05	-	-	-
PROFESSOR COMUNITÁRIO	URBANO	-	17	-	-
	CAMPO	-	08	-	-
PROF. SALA DE RECURSOS	URBANO	09	-	-	-
	CAMPO	-	04	-	-
INTÉRPRETE	URBANO	-	13	-	-
	CAMPO	-	-	-	-
DIRETOR DE EMEF	URBANO	16	-	04	-
	CAMPO	04	-	04	-
DIRETOR DE CEIM	URBANO	14	-	12	-
	CAMPO	05	-	04	01
DIRETOR EUM/EPM	URBANO	-	-	-	-
	CAMPO	02	-	01	-

... Continua



## PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS

ESTADO DO ESPÍRITO SANTO  
GABINETE DO PREFEITO

...continuação Lei Complementar nº. 104/2015.

15.3	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;
15.4	Contemplar e ampliar na infraestrutura existente das escolas, espaço de convivência adequado para os trabalhadores da educação, equipados com recursos tecnológicos e acesso à internet;
15.5	Garantir a formação continuada aos professores da rede pública municipal e aos profissionais administrativos e operacionais (merendeiras, motoristas, porteiros, entre outros) em parceria com as IES e demais instituições de ensino da sociedade civil, para uma prática mais efetiva no processo educacional de qualidade;
15.6	Garantir as condições materiais, financeiras e humanas para implementação de uma política de formação continuada na rede pública municipal de ensino, de forma articulada, contemplando os diversos seguimentos da escola (docentes, gestores, secretários, administrativos, coordenadores pedagógicos e demais servidores), com foco nas dimensões pedagógicas, administrativas, financeiras e relacionais assegurando as peculiaridades das escolas de tempo parcial e de tempo integral;
15.7	Promover formação continuada para 100% dos profissionais do ensino regular e da educação especial para o atendimento aos estudantes público alvo; <b>(NR)</b>
15.8	Assegurar a formação inicial e continuada de professores para o atendimento educacional especializado nas escolas urbanas, do

... Continua



## PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS

ESTADO DO ESPÍRITO SANTO  
GABINETE DO PREFEITO

...continuação Lei Complementar nº. 104/2015.

	campo, de comunidades quilombolas.
--	------------------------------------

META	VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO
16	Assegurar a plena aplicação e avaliação periódica do Plano de Cargos e Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública do sistema municipal de ensino, mantendo como referência o piso salarial nacional profissional, definido em Lei Federal, nos termos do inciso VIII do Art. 206 da Constituição Federal.

### ESTRATÉGIAS:

Nº	ESTRATÉGIAS PARA A META 16
16.1	Estruturar a rede pública municipal de modo que, até o início do segundo 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 a que se encontrem vinculados;
16.2	Assegurar, na rede pública de educação municipal, 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;
16.3	Aderir à iniciativa do Ministério da Educação que prevê a

... Continua





## PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS

ESTADO DO ESPÍRITO SANTO  
GABINETE DO PREFEITO

...continuação Lei Complementar nº. 104/2015.

	realização de prova nacional para subsidiar os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, a cada 2 (dois) anos a partir do segundo ano de vigência do PNE, na realização de concursos públicos de admissão de profissionais do magistério na educação básica pública;
16.4	Garantir o cumprimento do Plano de Carreira dos profissionais da educação da rede municipal de educação, licenças remuneradas e incentivos para qualificação profissional, inclusive à nível de pós-graduação <i>stricto sensu</i> ;
16.5	Considerar as especificidades socioculturais das escolas do campo, comunidades quilombolas, agricultores familiares, extrativistas, pescadores artesanais, ribeirinhos, assentados e acampados de reforma agrária, trabalhadores assalariados rurais, caiçaras, povos da floresta, caboclos, no provimento de cargos efetivos para essas escolas;
16.6	Garantir e estimular a existência de comissões permanentes de profissionais da educação da rede municipal de ensino, para subsidiar os órgãos competentes na avaliação, reestruturação e implementação dos planos de carreira.

#### 4. GESTÃO DEMOCRÁTICA

##### I. DIAGNÓSTICO

Tratando à cerca da Gestão Democrática, no município de São Mateus, os primeiros passos ocorreram com a promulgação da Lei Orgânica Municipal de 01/1990 em seu Artigo 205 que versa sobre a eleição de diretor para as unidades escolares.

... Continua

## ANEXO 3 - LEI COMPLEMENTAR Nº 074/13

### LEI COMPLEMENTAR Nº. 074/2013

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS E CARREIRAS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE SÃO MATEUS, ESTABELECE NORMAS DE ENQUADRAMENTO E DIRETRIZES PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, INSTITUI TABELA DE VENCIMENTO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O Prefeito Municipal de São Mateus, Estado do Espírito Santo. **FAÇO SABER** que a Câmara Municipal de São Mateus aprovou e eu sanciono a seguinte:

#### LEI COMPLEMENTAR:

#### TÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

#### CAPÍTULO I DO REGIME JURÍDICO

**Art. 1º.** Fica instituído o Plano de Cargos e Carreiras do Magistério Público Municipal de São Mateus, na forma do art. 67 da Lei Federal nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996 e do art. 9º. da Lei Federal nº. 9.424, de 24 de dezembro de 1996.

**Parágrafo Único.** As normas estabelecidas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de São Mateus aplicam-se ao pessoal do Magistério Público Municipal, salvo nos aspectos em que colidam com as disposições desta Lei.

**Art. 2º.** O regime jurídico dos servidores enquadrados no Plano de Cargos e Carreiras instituído nesta Lei é o estatutário.

**Parágrafo Único.** Para os efeitos desta Lei, são servidores do Quadro de Pessoal do Magistério aqueles legalmente investidos em cargo público, de provimento efetivo, cargos estes criados por esta Lei e remunerados pelos cofres públicos, para exercer atividades de docência ou oferecer suporte pedagógico e multidisciplinar direto a tais atividades, incluídas as de direção, coordenação e pedagógica.

#### CAPÍTULO II

### **DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DO MAGISTÉRIO**

**Art. 3º.** O Magistério Público Municipal de São Mateus reger-se-á pelos seguintes princípios, diretrizes e valores, definidos na Constituição da República Federativa do Brasil, na Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional, na Lei Orgânica do Município de São Mateus e no Regimento Comum das Escolas da Rede Municipal de São Mateus, a saber:

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

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

III - pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas;

IV - respeito à liberdade e apreço à tolerância;

V - coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;

VI - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;

VII - valorização do profissional da educação escolar;

VIII - gestão democrática do ensino público, na forma desta Lei e da legislação das redes de ensino;

IX - garantia de padrão de qualidade;

X - valorização da experiência extraescolar;

XI - vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais.

**Art. 4º.** A Prefeitura Municipal de São Mateus promoverá a permanente valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes nos termos desta Lei:

I - ingresso exclusivamente através de concurso público de provas e títulos;

II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado quando for de interesse da Municipalidade e quando houver disponibilidade do servidor para este fim;

III - desenvolvimento funcional baseado na titulação ou habilitação, na aferição de conhecimentos, na avaliação de desempenho e no tempo de efetivo exercício em funções do magistério, nos termos desta Lei;

IV - atendimento ao princípio constitucional da irredutibilidade de vencimentos;

V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho;

VI - liberdade de escolha de aplicação dos processos didáticos e das formas de aprendizagem, observadas as diretrizes da rede municipal de ensino;

VII - participação no processo de planejamento das atividades escolares;

VIII - participação em reuniões, grupos de trabalho ou conselhos vinculados às unidades escolares ou rede municipal de ensino;

IX - condições adequadas de trabalho;

X - participação em associações de classe, cooperativas e sindicatos relacionados com sua área de atuação.

**CAPÍTULO III**  
**DO PROVIMENTO DOS CARGOS DO MAGISTÉRIO**

**Art. 5º.** Os cargos do Magistério Público Municipal classificam-se em cargos de provimento efetivo.

**Parágrafo Único.** Os cargos de provimento efetivo são os definidos no Anexo I desta Lei.

**Art. 6º.** Os cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal do Magistério serão organizados em classes, observadas a escolaridade e a qualificação profissional exigidas na forma prevista nesta Lei.

**Art. 7º.** Os cargos de natureza efetiva, constantes do Anexo I desta Lei, serão providos:

**I** - pelo enquadramento dos atuais servidores, conforme as normas estabelecidas no Capítulo I do Título VIII desta Lei;

**II** - por nomeação, precedida de concurso público de provas e títulos;

**III** - pelas demais formas previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de São Mateus.

**Art. 8º.** Para provimento dos cargos efetivos serão rigorosamente observados os requisitos básicos e os específicos indicados no Anexo III desta Lei, sob pena de ser o ato de nomeação considerado nulo de pleno direito, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

**§1º.** Nenhum servidor efetivo poderá ser obrigado a desempenhar atribuições que não sejam próprias de seu cargo, ficando expressamente vedado qualquer tipo de desvio de função, fora da área da Secretaria Municipal de Educação, exceto em casos excepcionais por requisição através de ato administrativo próprio.

**§2º.** Excetuam-se do disposto no § 1º. e no **caput**, deste artigo, os casos de readaptação previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de São Mateus.

**Art. 9º.** Os cargos do Quadro de Pessoal do Magistério que vierem a vagar, bem como os que forem criados, só poderão ser providos na forma prevista neste Capítulo ou no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de São Mateus.

**Art. 10.** É vedado conferir ao servidor atribuições diversas das de seu cargo, exceto quando no exercício de cargo de direção, chefia ou assessoramento ou participação em comissões de trabalho constituídas por Lei ou por Decreto do Chefe do Poder Executivo.

#### **CAPÍTULO IV** **DOS CONCEITOS ADOTADOS NESTA LEI**

**Art. 11.** Nesta Lei são adotados os seguintes conceitos:

**I - Servidor Público** - pessoa física legalmente investida em cargo público de provimento efetivo ou de provimento em comissão;

**II - Cargo público** - conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por lei com denominação própria, em número certo e com vencimento específico pago pelos cofres públicos;

**III - Carreira do magistério público** – possibilidade de crescimento do cargo efetivo ocupado, através de progressões horizontais e verticais dos profissionais do magistério em função da obtenção de nova habilitação ou titulação;

**IV - Interstício** - lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor do Magistério se habilite à progressão horizontal, à progressão vertical e a concessão de licenças para qualificação profissional, dentro da carreira;

**V – Classe:** posição salarial em sentido vertical na Tabela de Vencimentos, representado por algarismos romanos.

**VI – Referência:** posição salarial em sentido horizontal na Tabela de Vencimentos, representado por letras.

**VII – Progressão Horizontal:** passagem do servidor de uma referência para outra superior na Tabela de Vencimentos, no mesmo cargo a que pertence.

**VIII – Progressão Vertical:** passagem do servidor de uma classe para outra superior na Tabela de Vencimentos, no mesmo cargo a que pertence.

**IX – Vencimento Base:** retribuição pecuniária pelo efetivo exercício do cargo, de acordo com o valor fixado em Lei.

**X - Funções de magistério:** correspondem às atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, incluídas as atividades de direção, coordenação e pedagógica.

**XI – Docente:** Grupo de servidores do Magistério que desempenham atribuições de docência e também de planejamento coletivo e individual, avaliação e pesquisa na Unidade de Ensino;

**XII - Técnico-pedagógico:** Grupo de servidores do Magistério que desempenham atribuições de coordenação, orientação, supervisão, administração, inspeção, planejamento, avaliação e assessoramento em assuntos educacionais, ensino e pesquisa na Unidade de Ensino ou em Centros de Ciências, órgãos e unidades técnicas da Secretaria de Educação;

**XIII – Hora-aula:** tempo atribuído ao professor na atividade docente de efetivo trabalho com os alunos;

**XIV – Hora-atividade:** tempo atribuído ao professor para a preparação e avaliação do trabalho didático, às reuniões pedagógicas, ao estudo, à articulação com a comunidade e as atividades desenvolvidas pela Secretaria de Educação.

## TÍTULO II DA ESTRUTURA DO MAGISTÉRIO

### CAPÍTULO I DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Municipal: **Art. 12.** Integram o Quadro do Magistério Público

I - Professor A;

**II** - Professor B;

**III** – Pedagogo;

**IV** – Inspetor Educacional;

**V** – Coordenador de Turno.

**Art. 13.** O Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal de São Mateus estrutura-se em:

**I** - Parte Permanente;

**II** - Parte Suplementar.

**§1º.** A Parte Permanente do Quadro do Magistério Público Municipal é constituída pelos cargos de natureza efetiva, constantes do Anexo I desta Lei, que serão preenchidos, na medida das necessidades, por Professores, Pedagogos, Inspetores Educacionais e Coordenadores de Turno, legalmente habilitados e aprovados em concurso público de provas e títulos.

**§2º.** A Parte Suplementar do Quadro do Magistério Público Municipal é constituída por cargos em extinção.

## **CAPÍTULO II** **DA HABILITAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO**

**Art. 14.** O requisito mínimo para investidura nos cargos do quadro de pessoal do magistério está descrito no Anexo III desta Lei.

**Parágrafo Único.** Aos servidores do quadro de pessoal do Magistério ingressante será atribuído o nível correspondente à maior habilitação por ele adquirida.

## **TÍTULO III** **DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL DO PESSOAL DO MAGISTÉRIO**

### **CAPÍTULO I** **DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

**Art. 15.** Fica instituída, como atividade permanente da Secretaria Municipal de Educação, a qualificação profissional dos servidores efetivos do Quadro do Magistério Público de São Mateus.

**Parágrafo Único.** A qualificação profissional, para os efeitos desta Lei, objetiva a formação continuada do servidor efetivo do Quadro do Magistério Público Municipal e seu desenvolvimento na carreira.

**Art. 16.** São objetivos da qualificação profissional:

**I** - estimular o desenvolvimento funcional, criando condições próprias para o aperfeiçoamento constante de seus servidores e a melhoria do Sistema Municipal de Ensino;

**II** - possibilitar o aproveitamento da formação e das experiências anteriores em instituições de ensino e em outras atividades;

**III** - propiciar a associação entre teoria e prática;

**IV** – criar condições propícias a efetiva qualificação pedagógica de seus servidores, através de cursos, seminários, conferências, oficinas de trabalho, implementação de projetos e outros instrumentos, para possibilitar a definição de novos programas, métodos e estratégias de ensino, adequadas às transformações educacionais, promovendo divulgação e acesso à todos os servidores da educação;

**V** - integrar os objetivos de cada membro do Quadro do Magistério às finalidades do Sistema Municipal de Ensino;

**VI** - criar e desenvolver hábitos e valores adequados ao digno exercício das atribuições do Quadro do Magistério;

**VII** - possibilitar a melhoria do desempenho do servidor no exercício de atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados esperados pela Secretaria Municipal de Educação;

**VIII** - promover a valorização do profissional da Educação.

**Art. 17.** A qualificação profissional poderá ser implementada através de programas específicos, que habilitarão o servidor para seu desenvolvimento funcional nas carreiras que compõem o Quadro do Magistério Público Municipal e abrangerá as seguintes ações:

**I** - a formação em nível superior para todos os integrantes do Quadro do Magistério, sem qualquer distinção entre os mesmos;

**II** - cursos de pós-graduação reconhecidos pelo Ministério da Educação em áreas ligadas à educação;

**III** - o aprimoramento profissional, através de cursos de mestrado ou doutorado, reconhecidos pelo Ministério da Educação e Cultura, em áreas ligadas à Educação;

**IV** - a atualização permanente dos servidores, através de cursos de aperfeiçoamento e capacitação.

**§1º.** Os cursos de pós-graduação lato sensu referido no Inciso II deste artigo deverão ter duração mínima de 360 (trezentos e sessenta horas).

**§2º.** Os cursos de aperfeiçoamento e capacitação, referidos no Inciso IV deste artigo, deverão ter a durante o triênio o somatório de 120 (cento e vinte) horas em cursos.

**§3º.** Os cursos de mestrado ou doutorado serão incentivados desde que ligados à educação e que sua realização se dê em universidades ou instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação e Cultura.

**§4º.** Entende-se por ligado à Educação os cursos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu, que preenchem os requisitos estabelecidos pelo Conselho Municipal de Educação.

**Art. 18.** Compete à Secretaria Municipal de Educação:



**I** - renovar a cada dois anos a Comissão de Qualificação Profissional que deverá contar com a participação de 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Educação, 01 (um) representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de São Mateus e 06 (seis) servidores efetivos do Quadro do Magistério Público Municipal, eleitos para este fim entre seus pares em Assembléia Geral;

**II** - identificar junto a Comissão de Qualificação Profissional as áreas e servidores carentes de qualificação profissional e estabelecer ações prioritárias;

**III** - elaborar com a Comissão de Qualificação Profissional anualmente, com o mínimo de 03 (três) meses de antecedência em relação à elaboração da Lei do Orçamentária Municipal, o Programa Anual de Qualificação Profissional para o Quadro do Magistério Público de São Mateus:

**a)** o Programa Anual de Qualificação Profissional deverá ser submetido ao Conselho Municipal de Educação, que o apreciará e emitirá parecer conclusivo, no prazo máximo de 20 (vinte) dias úteis contados a partir da data de entrada em seu protocolo;

**b)** o Programa Anual de Qualificação Profissional deverá adotar as medidas necessárias para que fiquem asseguradas, a todos os servidores do Magistério, iguais oportunidades de qualificação;

**IV** - o Programa Anual de Qualificação Profissional deverá estabelecer, minimamente:

**a)** a seleção de ações prioritárias para o Programa de Qualificação Profissional;

**b)** as metas destinadas ao aperfeiçoamento do Magistério claramente definidas e quantificadas;

**c)** os programas, ações e áreas de formação ou especialização consideradas prioritárias para a melhoria da qualidade do ensino municipal;

**d)** o quantitativo de vagas ofertadas em cursos e programas patrocinados ou incentivados pela Prefeitura Municipal;

**e)** os critérios seletivos para definição dos servidores do magistério que participarão em programas de treinamento, cursos aperfeiçoamento, capacitação, pós-graduação lato sensu ou stricto sensu patrocinados ou incentivados pela Prefeitura, bem como à percepção de bolsa-auxílio;

**f)** os critérios e limitações a serem adotados para autorizar os afastamentos de servidores que se candidatem à realização dos cursos mencionados na alínea "e", deste inciso, às próprias expensas;

**g)** os critérios mencionados nas alíneas "e" e "f", deste inciso, deverão observar os resultados obtidos na avaliação de desempenho;

**h)** deverá obedecer ao interstício mínimo de 03 (três) anos entre a realização de cursos de pós-graduação lato sensu e cursos de pós-graduação stricto sensu nos casos de afastamento previstos nesta Lei;

**i)** a limitação, ao servidor, à realização de 02 (dois) cursos de pós-graduação lato sensu, 01 (um) curso de pós-graduação stricto sensu

(mestrado) e 01 (um) curso de pós-graduação stricto sensu (doutorado) e, ainda, que o projeto a ser desenvolvido em cursos guardem relação com a área de atuação do servidor do magistério na Prefeitura Municipal de São Mateus;

**j)** a destinação de recursos financeiros a serem repassados diretamente às escolas de ensino infantil e fundamental para a realização de palestras, seminários, oficinas de trabalho, treinamento em serviço ou outras formatações de cursos ou atividades destinadas à Qualificação do Quadro do Magistério Público, desde que aprovadas pela Secretaria Municipal de Educação.

**k)** a previsão dos recursos humanos, materiais e financeiros necessários à sua execução, inclusive despesas ocasionadas por necessidade de substituição temporária de pessoal.

**V** - planejar em articulação com o Diretor Escolar do Ensino Infantil e Fundamental a participação dos servidores do Quadro do Magistério nos cursos e demais atividades voltados para a qualificação profissional, adotando as medidas necessárias para que os afastamentos que ocorrerem não causem prejuízos às atividades educacionais;

**VI** - programar as datas de realização das atividades constantes dos programas de qualificação, assim como os prazos para que os servidores solicitem afastamentos remunerados ou não para a realização de cursos;

**VII** - dar ampla divulgação imediatamente após a aprovação do Programa Anual de Qualificação Profissional, à relação dos cursos que receberão patrocínio ou incentivo da Prefeitura Municipal, seu conteúdo programático, datas de realização, locais e critérios de avaliação a que o servidor se submeterá;

**VIII** - elaborar relatórios sobre as atividades realizadas, indicando a clientela alcançada, os resultados obtidos, os custos e as medidas que deverão ser adotadas para o constante aprimoramento dos programas de qualificação.

**§1º.** O Programa Anual de Qualificação Profissional para o Quadro do Magistério Público, com seu detalhamento, definição de instrumentos e custos, será submetido à aprovação do Prefeito Municipal.

**§2º.** A Prefeitura Municipal de São Mateus deverá conceder bolsa-auxílio, de que trata o inciso IV, alínea "e" deste artigo a ser regulamentada por ato do Executivo Municipal, no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do nível em que estiver enquadrado, destinado a auxiliar o servidor na aquisição de material técnico, mensalmente, durante a realização de cursos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu constantes de programação prioritária da Secretaria Municipal de Educação.

**§3º.** O Prefeito Municipal através de ato próprio autorizará as indicações e os afastamentos de servidores bem como a concessão das bolsas-auxílio, decorrentes do Programa de Qualificação Profissional.

**§4º.** As substituições que se fizerem necessárias a partir dos afastamentos previstos no § 2º, deste artigo, processar-se-ão na forma prevista no Título VI, Capítulo III, desta Lei.

**§5º.** Considerando que a qualificação profissional do Quadro de Pessoal do Magistério é fator ponderável no processo de avaliação de desempenho contribuindo, portanto, para a progressão horizontal e progressão vertical, é indispensável que o Programa de Qualificação Profissional seja realizado

com ampla divulgação e comunicação formal, através de protocolo dirigido às unidades escolares e organizacionais da Secretaria Municipal de Educação.

**§6º.** O servidor deverá pronunciar-se, com relação ao previsto no § 5º. deste artigo, comunicando sua adesão ao Programa de Qualificação Profissional, no prazo definido pela Secretaria Municipal de Educação e Comissão de Qualificação Profissional.

**§7º.** Caberá à Secretaria Municipal de Educação, juntamente com a Comissão de Qualificação, providenciar rotinas, definir prazos e formulários próprios, assim como coordenar o envio dos documentos necessários para cumprimento do disposto nos § 5º. e § 6º., deste artigo.

**Art. 19.** Os cursos de aperfeiçoamento e capacitação profissional, que integrarão o Programa Anual de Qualificação Profissional, objetivarão a permanente atualização e avaliação do servidor, habilitando-o para seu desenvolvimento na carreira.

**§1º.** Os cursos de aperfeiçoamento e capacitação serão conduzidos:

**I** - sempre que possível, diretamente pela Secretaria Municipal de Educação;

**II** - através de contratação de especialistas ou instituições especializadas, mediante convênios, observada a legislação pertinente;

**III** - mediante encaminhamento do servidor à organizações especializadas, sediadas ou não no Município;

**IV** - através da realização de programas de diferentes formatos utilizando, inclusive, os recursos da educação à distância.

**§2º.** Os resultados obtidos pelos servidores nos cursos de aperfeiçoamento e capacitação, organizados ou credenciados pela Prefeitura, serão considerados para habilitá-los a seu desenvolvimento na carreira através da progressão horizontal e como pré-requisito para a promoção funcional, observadas as seguintes condições:

**I** - que sejam dadas iguais possibilidades de participação a todos os servidores;

**II** - que os critérios de avaliação de rendimento e de pontuação dos servidores nos cursos referidos no **caput** deste artigo sejam amplamente divulgados;

**III** - que seja dada oportunidade de recurso ao servidor em relação aos resultados da avaliação e da pontuação que lhes forem atribuídas por sua participação nos referidos cursos.

**Art. 20.** Os resultados obtidos nas avaliações dos servidores nortearão o planejamento e a definição das novas ações necessárias para seu constante desenvolvimento e para assegurar a qualidade do ensino oferecido pela Prefeitura Municipal de São Mateus.

**Art. 21.** Os servidores do quadro do magistério cedidos para outras secretarias e outros órgãos, ou ainda aqueles de outros órgãos cedidos à Prefeitura Municipal de São Mateus não participarão do Programa de Qualificação Profissional.

**§1º.** Os servidores em período de estágio probatório poderão beneficiar-se de cursos de curta duração, seminários, palestras, oficinas de trabalho e cursos de diversos formatos desde que o somatório das horas dispendidas nestas atividades não exceda o limite de 40 (quarenta) horas anuais.

**§2º.** Não estão incluídas na limitação prevista no § 1º., deste artigo, a participação em atividades de capacitação profissional realizadas fora da jornada de trabalho.

**§3º.** Aos servidores em estágio probatório não serão concedidas licenças remuneradas ou não, destinadas à qualificação profissional.

**Art. 22.** Independentemente dos programas de aperfeiçoamento, a Secretaria Municipal de Educação deverá realizar reuniões para estudo e discussão de assuntos pedagógicos e análise de divulgação de leis, de normas legais e de aspectos técnicos referentes à educação e à orientação educacional, propiciando seu cumprimento e execução.

**Parágrafo Único.** Os diretores das unidades educacionais, que integram a Rede Municipal de Ensino de São Mateus deverão participar das reuniões e encontros mencionados no **caput** deste artigo, e atuar como agentes multiplicadores da democratização das informações e da transmissão e divulgação dos assuntos pedagógicos, normativos, técnicos e legais, no âmbito de sua atuação.

## **CAPÍTULO II** **DA PROGRESSÃO HORIZONTAL**

**Art. 23.** A progressão horizontal é a passagem de uma referência para outra imediatamente seguinte, no cargo que ocupa, mediante aprovação em processo de avaliação de desempenho e evolução da qualificação profissional.

**§1º.** A Progressão horizontal prevê o acréscimo de percentual de 4% (quatro por cento) sobre o vencimento anterior ao padrão alcançado.

**§2º.** A época de realização da avaliação de desempenho, de que trata o Capítulo IV do Título III desta Lei, deve anteceder em, pelo menos, 3 (três) meses a da elaboração da Lei Orçamentária Anual, de forma a que os recursos necessários à aplicação do instituto da promoção sejam assegurados no instrumento legal próprio.

**Art. 24.** Para fazer jus à progressão horizontal o Professor Municipal, o Pedagogo, o Inspetor Educacional e Coordenador de Turno deverão, cumulativamente:

- I - ter sido aprovado no estágio probatório;
- II - cumprir o interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício em funções do magistério entre uma progressão horizontal e outra;
- III - obter, na média do resultado das três últimas avaliações de desempenho, pelo menos 70% (setenta por cento) da soma total dos pontos atribuídos aos fatores de avaliação no processo de Avaliação de Desempenho;
- IV - concluir, com resultado positivo, cursos de aperfeiçoamento ou capacitação relativos à sua área de atuação e promovidos pela Prefeitura Municipal de São Mateus ou instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação e Cultura.

**Parágrafo Único.** Os servidores deverão totalizar, e obter avaliação positiva, um mínimo de 120 (cento e vinte) horas em cursos, aos quais se refere o Inciso IV deste artigo, durante o período de interstício entre uma progressão horizontal e outra.

**Art. 25.** Os efeitos financeiros decorrentes da progressão horizontal serão devidos a partir do primeiro dia do mês a que tem direito a sua concessão, com recursos já previstos no orçamento.

**Art. 26.** O servidor somente poderá concorrer à progressão horizontal se estiver, pelo período mínimo de três anos, no efetivo exercício de funções de magistério nas unidades educacionais da Prefeitura Municipal de São Mateus, nos termos desta Lei.

**§1º.** Incluem-se entre os servidores que fazem jus à progressão horizontal aqueles que estiverem ocupando as funções de Diretor Escolar e aqueles ocupantes de cargos comissionados ou funções gratificadas exclusivamente, à área educacional da estrutura administrativa da Prefeitura Municipal de São Mateus, com respaldo no que dispõe o § 5º. Art. 116 da Lei Orgânica Municipal.

**§2º.** Caso não alcance o grau mínimo na avaliação de desempenho ou resultados positivos nos cursos que realizou, mesmo cumprido o interstício exigido, o Professor Municipal, o Pedagogo, o Inspetor Educacional e o Coordenador de Turno permanecerão no padrão de vencimentos em que se encontram, devendo aguardar o ano seguinte para concorrer à progressão horizontal, após nova avaliação de desempenho e apuração de resultados.

### **CAPÍTULO III** **PROGRESSÃO VERTICAL**

**Art. 27.** A progressão vertical é a passagem de classe de habilitação para outra superior, na mesma referência em que se encontra o profissional efetivo da educação.

**Parágrafo Único.** A progressão vertical a que se refere o **caput** deste artigo serão aplicados quando da obtenção, pelo servidor do Quadro do Magistério, de nova titulação ou habilitação e de resultados positivos na avaliação de desempenho, nos termos do art. 67, IV, da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e observadas as normas estabelecidas neste Capítulo e em regulamento específico.

**Art. 28.** As progressões verticais processar-se-ão em 03 (três) vezes ao ano, nos meses de abril, agosto e dezembro, sempre que houver candidato que preencha todos os requisitos estabelecidos nesta Lei.

**Art. 29.** Para fazer jus à progressão vertical o servidor do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal de São Mateus deverá cumulativamente:

**I** - ter sido aprovado no estágio probatório;

**II** - obter, em instituições credenciadas pelo Ministério da Educação, as habilitações ou titulações especificadas nesta Lei.

**III** – estar dois anos consecutivos no efetivo exercício de sua função lotado na Secretaria Municipal de Educação de São Mateus.

**Art. 30.** As classes que trata o artigo 29 desta Lei, constituem a linha de elevação funcional, em virtude da maior habilitação para o magistério, assim considerada:

**I - Classe I** – Professor com formação em Nível Médio;

**II - Classe II** – Professor, Pedagogo, Inspetor Educacional e Coordenador de Turno que possua Nível Superior em curso de licenciatura de graduação plena ou complementação pedagógica;

**III - Classe III** – Professor, Pedagogo, Inspetor Educacional e Coordenador de Turno que possua curso de pós-graduação lato sensu com duração igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas em áreas estritamente ligadas à Educação, desde que este curso não tenha sido requisito para sua admissão no cargo;

**IV - Classe IV** – Professor, Pedagogo, Inspetor Educacional e Coordenador de Turno que possua curso de pós-graduação stricto sensu, título de Mestre, em áreas estritamente ligadas à Educação;

**V - Classe V** - Professor, Pedagogo, Inspetor Educacional e Coordenador de Turno que possua curso de pós-graduação stricto sensu, título de Doutor, em áreas estritamente ligadas à Educação.

**Art. 31.** O comprovante de curso que habilita o Professor Municipal, o Pedagogo e Inspetor Educacional e o Coordenador de Turno a receber progressão vertical a que se referem ao artigo 29 desta Lei é o diploma expedido pela instituição formadora, registrado na forma da legislação em vigor ou por documento que o substitua.

**Art. 32.** O servidor somente poderá concorrer à progressão vertical se estiver no efetivo exercício de funções na área educacional da Secretaria Municipal de Educação, incluindo-se aqueles efetivos que estiverem ocupando as funções de Diretor de unidades escolares e aqueles efetivos ocupantes de cargos comissionados ou funções gratificadas referentes, exclusivamente, à área educacional da estrutura administrativa da Prefeitura Municipal de São Mateus.

**Parágrafo Único.** Ainda que obtenha a habilitação ou titulação necessária, o servidor do Quadro de Pessoal de Magistério de São Mateus cedido para outros órgãos ou permutado para outros Municípios não poderão requerer a progressão vertical que trata esta Lei.

#### **CAPÍTULO IV** **DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL**

**Art. 33.** A avaliação de desempenho, feita de forma permanente e apurada anualmente em instrumento próprio, será coordenada pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério, criada pelo art. 35 desta Lei, observadas as normas estabelecidas em regulamento específico.

**§1º.** A época de realização da avaliação de desempenho deve anteceder em, pelo menos, 03 (três) meses a data da elaboração da Lei Orçamentária Anual, para que os recursos necessários à aplicação dos institutos da progressão horizontal e da progressão vertical sejam assegurados na referida Lei

**§2º.** Os instrumentos próprios de avaliação, referidos no caput deste artigo, deverão ser preenchidos tanto pela chefia imediata quanto pelo servidor.

**§3º.** Havendo, entre a chefia e o servidor, divergência substancial em relação ao resultado da avaliação, a Comissão de Gestão do Plano de Cargos e Carreiras deverá solicitar, à chefia, nova avaliação.

**§4º.** Considera-se divergência substancial aquela que ultrapassar o limite de 10% (dez por cento) do total de pontos da avaliação.

**§5º.** Ratificada pela chefia a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas podendo, para este fim, convocar servidores que atuem na mesma unidade escolar ou organizacional do servidor e sua chefia imediata.

**§6º.** Não sendo substancial a divergência entre os resultados apurados prevalecerá a média aritmética simples das duas notas.

**Art. 34.** Regulamento específico, a ser baixado pelo Prefeito Municipal, definirá a implantação e manutenção do sistema de avaliação de desempenho funcional dos integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal de São Mateus.

**Parágrafo Único.** A avaliação de desempenho de servidores em estágio probatório será realizada de acordo com a legislação municipal.

## **CAPÍTULO V** **DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO**

**Art. 35.** Fica instituída a Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério Municipal, constituída por 09 (nove) membros titulares e 07 (sete) membros suplentes, nomeados por ato do Prefeito Municipal de São Mateus, com as atribuições de:

**I** - Coordenar a apuração do desempenho dos servidores do Quadro do Magistério Público Municipal em estágio probatório, nos termos do Art. 41 § 4º. da Constituição Federal e Legislação Municipal específica;

**II** - Coordenar a avaliação permanente de desempenho dos servidores do Quadro do Magistério Público Municipal, com base nos fatores constantes dos instrumentos de avaliação de desempenho, objetivando a aplicação dos institutos da progressão horizontal, da progressão funcional e da concessão das licenças para qualificação profissional.

**III** - Gerir o Plano de Cargos e Carreiras e sua aplicação e alterações.

**§1º.** São membros natos da Comissão a que se refere o caput deste artigo o Secretário Municipal de Educação, que a presidirá, o Secretário Municipal de Administração e Recursos Humanos e o Assessor de Controle de Pessoal da Prefeitura Municipal de São Mateus.

**§2º.** Integrará também, a Comissão, um representante da Procuradoria do Município, indicado pelo Procurador Geral e designado pelo Prefeito Municipal.

**§3º.** Os servidores do Quadro do Magistério entregarão ao Secretário Municipal de Educação uma lista contendo 10 (dez) nomes de representantes eleitos em assembléia, realizada sempre no mês de dezembro, entre servidores do Quadro de Magistério efetivos e estáveis, sendo 02 (dois) Professores "A" que atuem na educação infantil, 02 (dois) Professores "A" que atuem do 1º. ao 5º. ano, 04 (quatro) Professores "B" e 02 (dois) Pedagogos, cabendo ao Prefeito Municipal de São Mateus a designação de cinco deles para integrar a Comissão, na condição de membros titulares e cinco membros suplentes representantes dos servidores.

**I** - Os membros eleitos entre os servidores que assumirem cargo em comissão ou estiverem sendo beneficiados com as licenças

previstas nesta Lei, não poderão assumir as funções junto a Comissão de Gestão, devendo imediatamente assumir o suplente.

**II** – Os representantes dos servidores do magistério poderão ser reeleitos.

**§4º.** Os demais membros suplentes da Comissão serão escolhidos e designados pelo Prefeito Municipal, entre servidores efetivos e estáveis do quadro do magistério, para atuar como suplente dos membros natos.

**§5º.** Na eventual ausência do Secretário Municipal de Educação, a presidência da Comissão será exercida por membro da Comissão eleito entre os pares que se encontrarem presentes.

**§6º.** Quando um dos membros da Comissão ou parente seu até segundo grau, inclusive, for candidato habilitado à progressão horizontal, à progressão vertical ou à concessão da licença para qualificação profissional, será substituído por membro suplente no processo de votação ou análise de questões relacionadas direta ou indiretamente aos seus interesses pessoais ou de pessoas de seu parentesco.

**§7º.** Quando ocorrer o afastamento, por qualquer motivo, que não os previstos no § 6º. deste artigo, de um dos membros não natos da Comissão, ele será substituído por membro suplente.

**§8º.** O Presidente da Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério só votará em caso de desempate.

**Art. 36.** A alternância dos membros da Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério, exceto os membros natos, acontecerá a cada 02 (dois) anos de participação, observados, para a substituição de seus participantes, os critérios dispostos neste Capítulo.

**§1º.** Os membros da Comissão de Gestão, desde que não estejam ocupando cargo em comissão da Estrutura Administrativa da Secretaria Municipal de Educação, receberão a título de gratificação, 40% (quarenta por cento) do vencimento base.

**§2º.** Os membros titulares e suplentes quando em substituição receberão a gratificação proporcionalmente à sua participação nas reuniões.

**Art. 37.** A Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreiras do Magistério reunir-se-á, ordinariamente, em época a ser definida em regulamento específico e, extraordinariamente, quando houver necessidade de proceder à avaliação de servidor em estágio probatório ou por convocação do Prefeito Municipal ou qualquer de seus membros.

**Art. 38.** A Comissão de Gestão do Plano de Cargos e Carreiras do Magistério, no exercício de suas atribuições, contará com o suporte técnico e administrativo da Assessoria de Controle de Pessoal da Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos e por servidores designados pelo Secretário Municipal de Educação.

**Art. 39.** A Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério terá sua organização e funcionamento regulamentados por Decreto do Prefeito Municipal.

#### **TÍTULO IV**



## DA JORNADA DE TRABALHO E DA REMUNERAÇÃO

### CAPÍTULO I DA JORNADA DE TRABALHO

**Art. 40.** A jornada normal de trabalho das classes de Professor Municipal do Quadro do Magistério Público de São Mateus será de 25 (vinte e cinco) horas/aulas semanais de 50 (cinquenta) minutos para o diurno e 40 (quarenta) minutos para o noturno.

**§1º.** A jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas/aulas semanais a que se refere o caput deste artigo será distribuída, entre aulas de atividades com o educando e planejamentos das seguintes forma:

**I** - 2/3 (dois terços) de horas/aula semanais destinadas à aula e a recuperação paralela de alunos.

**II** - 1/3 (um terço) horas/aulas semanais destinado aos planejamentos.

**§2º.** A jornada de trabalho que diferir da referida no caput deste artigo corresponderá sempre ao número de horas, efetivamente destinadas às aulas, acrescido de, pelo menos, 1/3 (um terço) para a realização das atividades relacionadas no Inciso II do Parágrafo anterior.

**§3º.** O vencimento do Professor Municipal que tiver uma carga horária diferenciada será sempre proporcional à sua jornada de trabalho.

**Art. 41.** Os Profissionais do Magistério que atuarem na Rede Municipal de Ensino, que estiverem nas situações abaixo relacionadas, e fizerem uma jornada de trabalho de 50 (cinquenta) horas/aula semanais, farão jus a uma gratificação equivalente a 10% (dez por cento) em regime de dedicação exclusiva calculada do somatório do seu vencimento base mais a extensão de carga horária, a saber: (alteração de texto)

- a)** Cargos de Professor e Professor;
- b)** Cargos de Professor e Pedagogo;
- c)** Cargo de Pedagogo com extensão de carga

horária;

- d)** Cargos de Professor com extensão de carga horária;

**Parágrafo Único** - O Profissional do Magistério que atuar na sede administrativa da Secretaria Municipal de Educação, que estiver nas situações citadas no caput deste artigo, fará jus a uma gratificação especial equivalente a 10% (dez por cento) calculada do somatório do seu vencimento base mais a extensão de carga horária. **(inclusão deste paragrafo)**

**Art. 42.** A jornada de trabalho do Pedagogo será de 25 (vinte e cinco) horas/aulas semanais.

**Art. 43.** A jornada de trabalho do Inspetor Educacional será de 40 (quarenta) horas semanais.

**Art. 44.** A jornada de trabalho do Coordenador de Turno será de 40 (quarenta) horas semanais.

**Art. 45.** A alteração da jornada normal de trabalho só se dará mediante autorização do titular da Secretaria Municipal de Educação, constatada a necessidade do serviço.

**Art. 46.** A Extensão de Jornada será devida ao Professor e o Pedagogo que realizarem uma jornada além de sua jornada normal de trabalho.

**§1º.** Todos os profissionais do magistério que atuam nas unidades escolares e na sede administrativa da Secretaria Municipal de Educação e que assim desejarem deverão se inscrever no processo seletivo de extensão de carga horária a ser publicado anualmente.

**§2º.** Para fazer jus ao processo seletivo de extensão de carga horária o profissional do Magistério deverá obter o resultado de no mínimo 70% (setenta por cento) na última Avaliação de Desempenho.

**§3º.** A remuneração, de que trata o **caput** deste artigo, será equivalente ao número de horas/aula ministradas que exceder sua jornada normal de trabalho, calculado sobre o valor do vencimento mensal percebido pelo servidor.

**§4º.** Sobre a Extensão de Jornada incidirão:

I - adicionais definidos no art. 55 e incisos, desta Lei.

**§ 3º.** A Extensão de Jornada é caracterizada como o exercício temporário de atividade de excepcional interesse do ensino, só podendo ser atribuída ao Profissional do Magistério que não acumule outro cargo técnico, científico ou de professor, na administração pública federal, estadual e municipal, acontecendo na seguinte ordem:

I - Dar prioridade ao funcionário efetivo do Quadro do Magistério com formação na área específica necessária, lotado na própria escola que houver a extensão de carga horária.

II - O funcionário efetivo do Quadro do Magistério com formação na área específica necessária, que atue em outra escola da rede.

III - O funcionário em designação temporária.

**§4º.** A Secretaria de Educação deverá realizar o processo seletivo para extensão de carga horária até o mês de dezembro para o ano letivo subsequente através de Decreto com as normas e vagas disponíveis.

**§5º.** A remuneração por Extensão de Jornada será devida ao servidor que estiver em exercício e nos casos de licenças maternidade, tratamento de saúde até os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, licença paternidade e em caso de morte de parentes.

**§6º.** O servidor que estiver em auxílio doença para tratamento de saúde terá garantido seu retorno a unidade escolar onde foi aprovado no processo seletivo.

**§7º.** Serão calculadas as médias salariais decorrentes da realização de extensão de carga horária, mesmo quando se tratar das licenças elencadas nesta Lei e as previstas na Lei Municipal nº. 237/92 – Estatuto dos Servidores públicos de São Mateus.

## CAPÍTULO II DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

**Art. 47.** Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em Lei, não inferior ao Piso Nacional, com reajustes discutidos na data base, que lhe preserve o poder aquisitivo.

**Art. 48.** Remuneração é o vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei, permanentes ou temporárias, respeitado o que estabelece o art. 37, inciso XI, da Constituição Federal.

**Art. 49.** O vencimento dos servidores públicos do Quadro do Magistério somente poderá ser fixado ou alterado por lei, observada a iniciativa do Poder Executivo, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices, desde que não ultrapasse os limites da despesa com pessoal previstas na Lei Complementar Federal nº 101/2000.

**§1º.** O vencimento dos cargos públicos é irredutível, na forma do disposto no art. 37, XV, da Constituição Federal.

**Art. 50.** Às classes de Professor Municipal, Pedagogo, Inspetor Escolar e Coordenador de Turno corresponderão a classes, com faixas específicas de vencimentos previstas no Anexo II, desta Lei.

**Parágrafo Único.** O Chefe do Poder Executivo fará publicar, anualmente, os valores da remuneração dos cargos do Quadro de Pessoal do Magistério Público.

**Art. 51.** Além dos vencimentos, gratificações e adicionais previstos nesta Lei e no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de São Mateus, no que couber, os servidores integrantes do Quadro de Pessoal do Magistério poderão perceber:

I - bolsa-auxílio de que trata o § 2º do art. 18;

II - dedicação exclusiva, de que trata o art. 41;

III - extensão de jornada, de que trata o art. 46, parágrafos e incisos;

IV - gratificação por participação em órgãos colegiados, quando assim dispuser sua regulamentação;

V - pró-labore por participação em comissão de concursos, bancas examinadoras, exames, participação como palestrante em simpósios ou conferências, participação em grupos especiais de trabalho e prestação de serviço como perito judicial ou administrativo, desde que estas atividades se dêem fora de sua jornada normal de trabalho e que haja normatização específica disciplinando a matéria, especificando prazos e valores e contenham a devida autorização do Prefeito Municipal;

VI - direitos autorais ou intelectuais por trabalho ou obra de valor educacional produzido, desde que fora de sua jornada normal de trabalho e mediante acordo prévio firmado com a Prefeitura Municipal de São Mateus, devidamente analisado pelos órgãos jurídicos e controladores e aprovado pelo Prefeito Municipal.

**§ 1º.** As formas de remuneração deverão ser calculada no percentual de 1% (um por cento) do vencimento base do servidor previstas nos incisos de IV, V e VI, deste artigo, a cada caso, autorização expressa do Prefeito Municipal.

**Art. 52.** Serão assegurados aos servidores investidos nas funções de Diretor os institutos da progressão horizontal e da promoção vertical, observados os mesmos critérios estabelecidos para os demais servidores definidos nos Capítulos II e III do Título III desta Lei.

**§1º.** No processo de avaliação de desempenho, além de sua auto avaliação, o Diretor da Escola será avaliado por 05 (cinco) professores, eleitos entre seus pares, servidores efetivos integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal de São Mateus que estejam lotados na unidade escolar na qual o avaliado exerce a função de direção.

**§2º.** Será considerada como pontuação final à média aritmética simples resultante das 05 (cinco) avaliações de desempenho.

**§3º.** Os demais procedimentos de avaliação de desempenho aplicam-se ao diretor de unidade escolar municipal.

### **CAPÍTULO III** **DOS ADICIONAIS**

**Art. 53.** Serão devidos aos servidores efetivos do Quadro de Pessoal do Magistério Público de São Mateus, pelo período que se encontrarem nas situações abaixo discriminadas, de acordo com a avaliação da Secretaria Municipal de Educação, os seguintes adicionais:

**I -** Os servidores lotados em escolas de difícil acesso terão direito a uma indenização de quilometragem no percentual de 10% incidente sobre o vencimento base.

**§1º.** Entende-se por difícil acesso os casos em que o servidor utilizar recursos próprios para o deslocamento ao local de trabalho em razão da ausência de transporte viabilizado pela Prefeitura ou pelas concessionárias de transporte público.

**§2º.** Ficam excluídos as escolas localizados no perímetro urbano.

**§3º.** Os servidores que solicitarem o pagamento da indenização deverão comprovar a necessidade de deslocamento por meio de transporte, bem como o disposto no § 1º.

**§4º.** A Secretaria Municipal de Educação disponibilizará relação contendo as unidades escolares consideradas locais de difícil acesso.

**§5º.** Os servidores que percebem a referida indenização deverão comprovar residência trimestralmente, em local que a justifique.

**II -** 10% (dez por cento) sobre o vencimento inicial da carreira em que se encontra ao professor e pedagogo em efetivo exercício nas unidades escolares atendendo aos alunos com deficiência, assim diagnosticados aqueles alunos portadores de deficiência mental, visual, auditiva, de locomoção ou motricidade que freqüentem escolas ou classes regulares de ensino, proporcional a carga horária dedicada ao portador de necessidade especial por turma, mediante apresentação de plano de aula diferenciado de acordo com a necessidade do aluno;

**III -** 10% (dez por cento) sobre o vencimento inicial da carreira em que se encontra por exercício de atividades docentes nas classes de 1º. e 2º. ano do Ensino Fundamental.

**§1º.** A classificação das unidades escolares de difícil acesso será fixada anualmente pela Secretaria Municipal de Educação.

**§2º.** A Secretaria Municipal de Educação identificará as classes com alunos portadores de necessidades especiais através de profissional da área e informará à Secretaria Municipal de Administração, para fins de pagamento, o nome dos servidores que fazem jus ao adicional, ficando excluídos da gratificação os docentes de classes que possuem um professor auxiliar especializado atendendo ao aluno portador de necessidades especiais na sala de aula em período integral.

**§3º.** Terão direito aos adicionais todos os profissionais do quadro do Magistério de São Mateus que se enquadrem nas condições estabelecidas nos Parágrafos e Incisos anteriores.

## **TÍTULO IV** **DAS FÉRIAS E DOS AFASTAMENTOS**

### **CAPÍTULO I** **DAS FÉRIAS**

**Art. 54.** Todo servidor do Quadro do Magistério Público Municipal, inclusive o efetivo ocupante de cargo em comissão, terá direito, após cada período letivo, ao gozo de 01 (um) período de férias, sem prejuízo da remuneração e nas seguintes condições:

I - 45 (quarenta e cinco) dias, distribuídos nos períodos de recesso, conforme o interesse da rede municipal de ensino, para os docentes que nela estejam no exercício de regência de classe;

II - 30 (trinta) dias para os demais integrantes do Quadro do Magistério.

**Parágrafo Único.** Do período a que se refere o inciso I, deste artigo, os docentes farão jus a 30 (trinta) dias consecutivos de férias, acrescidas de uma gratificação de 50%.

**Art. 55.** A época do gozo das férias pelo servidor será estabelecida de acordo com o calendário escolar organizado pela Secretaria Municipal de Educação.

**§1º.** As servidoras do Quadro do Magistério Público, que estiverem em período de férias quando entrarem em licença maternidade ou por adoção, terão as férias suspensas, só completando o período após o término das referidas licenças.

**§2º.** As servidoras do Quadro do Magistério, que estiverem em licença maternidade ou por adoção, em período total ou parcialmente coincidente com aquele fixado para as férias escolares, só entrarão no gozo de férias após o término das referidas licenças.

**§3º.** As férias dos servidores do quadro do magistério, em exercício de função de direção de unidade educacional, deverão respeitar as necessidades da escola, cabendo ao Diretor definir seu período de gozo de férias em época que não prejudique o bom andamento dos trabalhos.

### **CAPÍTULO II** **DOS AFASTAMENTOS**

**Art. 56.** O afastamento do membro do Magistério de sua função poderá ocorrer, além das outras hipóteses previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de São Mateus, nos seguintes casos:

**I** - para integrar comissão especial ou grupo de trabalho, estudo ou pesquisa para desenvolvimento de projetos específicos da área educacional;

**II** - para participar de congressos, simpósios ou outros eventos similares, desde que referentes à área educacional;

**III** - para ministrar cursos que atendam à programação da rede municipal de educação;

**IV** - para frequentar cursos de habilitação, atendida a conveniência do ensino municipal;

**V** - para frequentar cursos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu, relacionados com a função exercida e que atendam ao interesse do ensino municipal.

**Art. 57.** Será concedida licença remunerada periódica, ao servidor efetivo integrante do Quadro do Magistério Público de São Mateus, com a finalidade de aperfeiçoamento profissional continuado, sem prejuízo ao computo do tempo de serviço, conforme a Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

**§1º.** A licença de que trata o **caput**, deste artigo, poderá ser concedida, observados os aspectos a seguir:

**I** - atender aos casos discriminados nos incisos de I a V previstos no Art. 59, desta Lei;

**II** - atender aos critérios fixados pela Secretaria Municipal de Educação em regulamentação própria e no Programa Anual de Qualificação Profissional para o Quadro do Magistério Público de São Mateus;

**III** - a licença para formação em pós-graduação **latu-sensu**, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas/aula poderá ser concedida, pelo prazo equivalente a duração do curso, desde que comprovada a impossibilidade de sua realização em horário compatível com a jornada de trabalho, mediante comprovação trimestral da frequência do curso junto à Secretaria Municipal de Educação.

**IV** - poderá ser concedida licença para elaboração da monografia do curso de pós-graduação **latu-sensu** ao servidor que não tenha se beneficiado da licença remunerada para realização do curso, pelo período de 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogada por mais um período de 30 (trinta) dias, a critério da Secretaria Municipal de Educação.

**V** - a licença para realização de curso de pós graduação stricto sensu poderá ser concedida por prazo equivalente a duração do curso, desde que comprovada a impossibilidade de sua realização em horário compatível com a jornada de trabalho, mediante comprovação trimestral da frequência do curso junto à Secretaria Municipal de Educação.

**VI** - poderá ser concedida a licença de que trata este artigo, para elaboração de dissertação de mestrado, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, ao servidor efetivo do magistério que realizar o curso de mestrado sem licença remunerada.

**§2º.** A Secretaria Municipal de Educação estabelecerá as regras e os critérios para regulamentar as licenças remuneradas dos servidores nos casos previstos neste artigo, observado o disposto no Capítulo I, Título III, desta Lei.

**§3º.** É vedado ao servidor, quando em licença remunerada, o recebimento de qualquer outro tipo de remuneração ou exercício de atividade remunerada de qualquer natureza.

**Art. 58.** Além da licença remunerada a Prefeitura Municipal de São Mateus poderá conceder licença sem remuneração objetivando o aperfeiçoamento continuado dos servidores do Magistério nos seguintes casos:

**I** - licença para realização de cursos, participação em palestras, simpósios, encontros e outros não contemplados no Programa Anual de Qualificação Profissional do Quadro do Magistério Público de São Mateus que, a critério da Secretaria Municipal de Educação, e, por solicitação do servidor efetivo do Magistério, se configurem de relevância para o ensino público municipal;

**II** - realização de curso de mestrado e doutorado e elaboração das dissertações e teses, pelo período de 24 (vinte e quatro) e 48 (quarenta e oito) meses respectivamente.

**Art. 59.** O tempo de serviço não será interrompido para fins das licenças que tratam os artigos 57 e 58 desta Lei.

**Art. 60.** Para a concessão das licenças de que tratam os artigos 57 e 58, e da bolsa-auxílio de que trata o art. 18, § 2º, desta Lei, o servidor deverá, cumulativamente, cumprir as seguintes condições:

**I** - ter sido aprovado no estágio probatório;

**II** - estar no exercício de sua classe pelo período mínimo de 03 (três) anos;

**III** - ter obtido aprovação na média de suas 03 (três) últimas avaliações de desempenho;

**IV** - ter cumprido interstício mínimo de 03 (três) anos entre a última licença obtida e a solicitada, no caso de licenças superiores a 06 (seis) meses de duração, excetuando as licenças sem remuneração que trata o artigo 60;

**V** - encontrar-se no exercício de funções do magistério, na área do ensino público municipal de São Mateus;

**VI** - assinar termo de compromisso com a Prefeitura Municipal de São Mateus de permanecer servidor do magistério municipal por período idêntico ao da licença; quando esta for igual ou superior a 06 (seis) meses;

**VII** - desenvolver, nas teses ou monografias apresentadas para conclusão de curso, projeto dentro de sua área de atuação no Município;

**VIII** - democratizar, através de seminários, aulas, palestras e outras formas de difusão, as informações e aprendizados obtidos aos demais docentes da rede municipal de ensino por período idêntico ao da licença; quando esta for igual ou superior a 06 (seis) meses.

**§1º.** Quando o servidor efetivo do Magistério tiver 02 (duas) matrículas na Prefeitura Municipal de São Mateus a licença, remunerada ou não, deverá ser concedida para as duas situações, uma vez comprovada a necessidade de afastamento.

**§2º.** O servidor efetivo ocupante de cargo em comissão, nas unidades escolares ou na Secretaria Municipal de Educação, poderá concorrer à licença, remunerada ou não, para qualificação profissional, devendo solicitar seu afastamento do cargo ou função, no caso de licença superior a 30 (trinta) dias.

**§3º.** Não será concedida a licença, remunerada ou não, de que trata este Capítulo, a servidores do Quadro do Magistério cedidos a outros órgãos ou secretarias.

**Art. 61.** Será garantida a lotação do servidor afastado, o retorno à sua unidade escolar quando concedida licença para estudos garantidos nessa Lei.

**Art. 62.** Cabe ao Prefeito Municipal, em consonância com o titular da Secretaria Municipal de Educação, autorizar o afastamento de servidores nos casos previstos neste Capítulo editando ato próprio de concessão dos afastamentos.

**§1º.** O afastamento do servidor do Quadro do Magistério para freqüentar cursos, na forma prevista no Art. 59, desta lei somente será autorizado após avaliação da Comissão de Qualificação desde que esteja contemplado no Programa de Qualificação do ano em curso, ficando-lhe assegurado o vencimento, os direitos e as vantagens garantidos para todos os fins.

**§2º.** Não se incluem nas vantagens previstas no § 1º, deste artigo, no caso de afastamento superior a 30 (trinta) dias, as gratificações por exercício de cargo em comissão ou função de confiança e os adicionais por exercício de funções do magistério em escolas de difícil acesso, atividades docentes em classes com alunos portadores de necessidades especiais e em classes de alfabetização e a extensão de jornada, por se constituírem em vantagens provisórias.

## **TÍTULO VI** **DA MOVIMENTAÇÃO DO PESSOAL**

### **CAPÍTULO I** **DA LOTAÇÃO DEFINITIVA**

**Art. 63.** A lotação definitiva é o encaminhamento que o servidor recebe no ato de sua posse para a unidade escolar onde desempenhará suas funções tendo efeito de vinculação permanente.

**§1º.** Fica garantida a lotação definitiva do pessoal do quadro do magistério nos casos de licenças para tratamento e acompanhamento de saúde, maternidade e adoção e licenças para estudo garantidas nesta Lei.

**§2º.** As licenças para o trato de interesses particulares de que trata a Lei Municipal nº. 237/92 ou o afastamento da Secretaria Municipal de Educação superiores a 24 meses, não terão a garantia prevista no "caput" desse artigo, ficando a cargo da Secretaria Municipal de Educação a nova localização, no caso de retorno do servidor às atividades educacionais, até o processo de remocão seguinte.

**§3º.** A classificação no concurso público para ingresso na carreira deverá ser utilizados para definição da lotação do servidor.



**Art. 64.** A lotação definitiva do servidor nas unidades escolares da Secretaria Municipal de Educação deverá ser publicada e divulgada após cada processo de movimentação.

**Art. 65.** Caberá aos Diretores das Unidades Escolares organizar e compatibilizar horários das classes e turnos de funcionamento, visando o cumprimento da proposta educacional da Secretaria Municipal de Educação, de acordo com o plano de lotação aprovado.

**Art. 66.** É vedada a designação de servidor efetivo do Quadro do Magistério Público Municipal para o exercício de funções alheias à área educacional pedagógica, exceto os servidores readaptados definitivamente.

**Art. 67.** A Lotação definitiva dos servidores do quadro do magistério poderá ser alterada, através de formalização em processo específico nos seguintes casos:

I – redução de matrícula;

II – diminuição de carga horária na disciplina na área de estudo da Unidade Escolar;

III – alterações estruturais ou funcionais da unidade educacional.

**§1º.** Na hipótese do caput deste artigo serão deslocados os excedentes, assim considerados os de menor tempo de serviço no magistério na unidade escolar, deferido ao mais antigo o direito de preferência.

**§2º.** Os servidores excedentes serão localizados pela Secretaria Municipal de Educação até o próximo processo de remoção que deverão se inscrever obrigatoriamente.

## **CAPÍTULO II** **DA REMOÇÃO**

**Art. 68.** Remoção é a movimentação do ocupante de cargo do Quadro do Magistério de uma para outra unidade de ensino ou unidade organizacional da Secretaria Municipal de Educação, sem que se modifique sua situação funcional, podendo ser:

I – a pedido do servidor;

II – por permuta interna;

**Art. 69.** As remoções a pedido do servidor serão concedidas através da abertura de processo de remoção anual, em período a ser definido pela secretaria municipal de educação, no mínimo de 90 (noventa) dias antes do término do período letivo.

**§1º.** Para atender a remoção a pedido do servidor o Secretário Municipal de Educação publicará anualmente edital contendo as seguintes informações:

I - vagas disponíveis e prazos destinado a solicitação, análise e concessão das remoções.

II – regras de pontuação dos inscritos, obedecendo a ordem:

**a)** aferição do merecimento do servidor, através da conversão em pontos do resultado obtido na média das 03 (três) últimas avaliações de desempenho funcional;

**b)** aferição da formação do servidor, através da conversão em pontos da qualificação por ele obtida na área educacional.

**c)** aferição da antiguidade do servidor, através da conversão em pontos do tempo de efetivo exercício em funções do magistério na rede municipal de ensino da Prefeitura Municipal de São Mateus;

**d)** na aferição de que trata a alínea 'c' deste inciso, o tempo de serviço prestado pelo servidor em unidade escolar situado no campo será contado igualmente à cidade.

**e)** cálculo da pontuação do servidor, resultante da soma dos pontos obtidos na forma dos incisos anteriores, atribuindo-se peso 02 (dois) ao fator merecimento e peso 01 (um) ao fator formação e antiguidade.

**§2º.** A escolha pelo servidor de vagas disponibilizadas para a remoção obedecerá, rigorosamente, a ordem da lista classificatória, organizada pela ordem decrescente das pontuações obtidas.

**§3º.** A validade da lista classificatória prescreverá com a escolha do total das vagas disponibilizadas para a remoção.

**Art. 70.** A remoção por permuta interna caracteriza-se pela troca das lotações definitivas entre 02 servidores e far-se-á através de requerimento de ambos os interessados não podendo, todavia, permutar servidores que não estejam no efetivo exercício de seu cargo.

**Parágrafo Único.** As remoções por permuta interna somente poderão ser solicitadas nos meses de novembro e dezembro de cada ano letivo.

### **CAPÍTULO III** **DA SUBSTITUIÇÃO**

**Art. 71.** A substituição de servidores efetivos do Quadro de Pessoal do Magistério Público de São Mateus, durante seus impedimentos legais e temporários, será exercida, preferencialmente, por servidor do referido quadro com a devida habilitação requerida para o cargo para o qual foi concursado.

**§1º.** A substituição mencionada no caput deste artigo será remunerada com pagamento de horas adicionais ao servidor substituto, caracterizada pela nomenclatura Extensão de Jornada, desde que a substituição implique em aumento de sua jornada normal de trabalho.

**§2º.** A jornada total de trabalho do servidor substituto não poderá exceder a 50 (cinquenta) horas/aulas semanais.

**§3º.** O servidor substituto fará jus aos adicionais previstos no Art. 55 devidos ao servidor titular, em valores proporcionais ao período de substituição.

**§4º.** A Secretaria Municipal de Educação manterá cadastro atualizado de servidores do Quadro do Magistério Público Municipal, com disponibilidade para exercer a substituição e implantará os procedimentos necessários para que não falem professores em sala de aula.

**§5º.** A direção da unidade escolar onde ocorreu a substituição atestará o número de horas adicionais trabalhadas pelo servidor substituto.

**§6º.** Os efeitos financeiros decorrentes da substituição deverão ser autorizados pelo titular da Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 72.** Havendo excepcional interesse público e na inexistência de servidores do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal, capazes de atender à necessidade temporária de substituição de servidor efetivo, a Prefeitura Municipal de São Mateus poderá contratar pessoal por tempo determinado, na forma de Lei Municipal específica, de acordo com Art. 37, IX da Constituição Federal.

**§1º.** As substituições de que trata o caput deste artigo, não deverão ultrapassar o ano letivo para o qual foram contratadas.

**§2º.** Os profissionais contratados para exercer substituição do servidor efetivo do Quadro do Magistério serão remunerados com vencimento referente ao nível de sua graduação, pós-graduação, mestrado ou doutorado, desde que esta seja relacionada à educação.

**Art. 73.** Para assegurar a qualidade do ensino público municipal, as contratações temporárias, de que trata o art. 75, desta Lei, serão objeto de regulamentação.

**§1º.** A regulamentação prevista no caput deste artigo, para substituir eventuais afastamentos e suprir as necessidades temporárias das funções de magistério deverá dispor sobre a forma e critérios a serem adotados na seleção e os requisitos mínimos indispensáveis ao profissional do magistério a ser contratado.

**§2º.** A regulamentação dar-se-á por Decreto do Prefeito Municipal, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a contar da publicação desta Lei.

**§3º.** Ficam expressamente vedadas as substituições e contratações que se realizarem em desacordo com a regulamentação prevista neste artigo, respondendo, quem lhe der causa, às penalidades previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de São Mateus.

**Art. 74.** A substituição remunerada ocorrerá, também, nos impedimentos legais e temporários, definidos nesta Lei e no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de São Mateus e nos afastamentos superiores a 30(trinta) dias dos servidores que se encontrem nas seguintes situações:

I – efetivos investidos em funções de direção de unidades escolares;

II – efetivos ocupantes de funções gratificadas ou cargos em comissão da estrutura organizacional da Prefeitura Municipal de São Mateus.

**Parágrafo Único.** As substituições a que se refere este artigo deverão ser autorizadas pelo Prefeito Municipal.

#### **CAPÍTULO IV** **DA CESSÃO**

**Art. 75.** Cessão é o ato pelo qual o servidor ocupante de cargo efetivo do Quadro do Magistério Público de São Mateus é cedido a outro órgão não integrante da Rede Municipal de Ensino.

**§1º.** A cessão será sempre concedida por prazo determinado e sem ônus para a Secretaria Municipal de Educação.

**§2º.** O servidor cedido não fará jus a gratificações, abonos ou adicionais pagos exclusivamente aos servidores do magistério.

**§3º.** O servidor cedido terá suspensa a contagem do interstício necessário para fazer jus à progressão vertical e à concessão da licença para qualificação profissional, nos termos desta Lei.

#### **CAPÍTULO IV** **DA VACÂNCIA E DAS VAGAS**

**Art. 76.** A vacância de cargos do Magistério decorrerá de:

I - exoneração;

II - demissão;

III - readaptação;

IV - aposentadoria;

V - investidura em outro cargo inacumulável;

VI - falecimento;

**Art. 77.** A vacância ocorrerá na data do fato ou da publicação do ato previsto no artigo anterior.

**Art. 78.** O quantitativo de cargos a serem providos decorrerá da lei que criar o cargo e conceder dotação para o seu provimento ou da lei que determinar esta última medida, se o cargo já estiver criado.

**Art. 79.** A distribuição numérica dos cargos de magistério, em função das necessidades constatadas, convertidas em vagas para fins de localização, deve considerar as unidades de ensino conforme sua tipologia.

**Art. 80.** Para os efeitos deste Plano de Cargos, vaga é o posto de trabalho disponível segundo exigência de carga horária ou outro critério definido em normas específicas, não vinculada ao cargo e sim às necessidades do ensino ou da administração do setor educacional.

**Parágrafo Único.** Compete à Secretaria Municipal de Educação fixar vagas, anualmente, por unidade escolar.

#### **CAPÍTULO VI** **LOTAÇÃO PROVISÓRIA** **SEÇÃO I** **DA SUA CARACTERIZAÇÃO**

**Art. 81.** Lotação provisória é o exercício temporário em unidade escolar diferente da lotação definitiva privativo das funções de Professor, Pedagogo, Coordenador de Turno e será admitido nas seguintes situações:

**I** - afastamento de titular para exercer funções ou cargo de confiança;

**II** - afastamento autorizado para integrar comissão especial ou grupo de trabalho, estudo e pesquisa para desenvolvimento de projetos específicos do setor educacional ou para desempenhar atividades técnicas no campo da educação por proposição fundamentada da autoridade competente;

**III** - afastamento para freqüentar cursos previstos no art. 57 e seguintes desta Lei;

**IV** - afastamento do titular para mandato eletivo, incluindo de órgão de classe ou sindicato;

**V** - vacância, por aposentadoria, demissão, exoneração ou falecimento até a atribuição da respectiva carga horária a professor efetivo ou até o preenchimento do cargo;

**VI** - vaga decorrente de remoção, quando acarretar prejuízo para as atividades de magistério, até a atribuição da respectiva carga horária a outro professor efetivo, ou até o preenchimento da vaga por professor efetivo;

**VII** - afastamento por licença, para tratamento de saúde;

**VIII** - afastamento com ou sem ônus para órgãos da Administração Federal, Estadual ou Municipal, até o limite previsto no inciso I, art. 27, desta Lei;

**IX** - alteração de localização quando o cargo não tenha sido preenchido;

**X** - vagas decorrentes de cargos não providos em concurso;

**XI** - afastamento por licença maternidade;

**XII** - outros casos previstos em legislação municipal específica.

**Parágrafo Único.** A lotação provisória dar-se-á mediante processo definido em edital, obedecendo às mesmas regras da remoção a pedido do servidor estabelecidas nesta Lei.

## TÍTULO VII

### DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

#### CAPÍTULO I

#### DOS CARGOS EM COMISSÃO

**Art. 82.** Cargo em comissão é o cargo de confiança, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal.

**Parágrafo Único.** Lei específica estabelecerá os casos, condições, e percentuais mínimos dos cargos em comissão, na estrutura da Secretaria Municipal de Educação, a serem preenchidos preferencialmente por servidores de carreira, nos termos do art. 37, V, da Constituição Federal.

**Art. 83.** O servidor que for designado para exercício de cargo em comissão deverá optar:

**I** - pela remuneração de seu cargo efetivo;

**II** - pela remuneração do cargo em comissão.

**§1º.** Optando pela remuneração de seu cargo efetivo o servidor terá direito à percepção de 40% (quarenta por cento) do valor do cargo em comissão por ele ocupado.

**§2º.** Na hipótese prevista no § 1º. deste artigo, a remuneração percebida pelo servidor não poderá ultrapassar o valor da remuneração definida no art. 37, inciso IX, da Constituição Federal.

**§3º.** Não será facultado ao servidor, em qualquer hipótese, acumular o vencimento do cargo efetivo e o vencimento integral do cargo em comissão.

**§4º.** O servidor do Quadro do Magistério Público que acumular, licitamente, 02 (dois) cargos de carreira, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos, salvo se houver compatibilidade de horário e local para o exercício de um deles.

**§5º.** O servidor mencionado no parágrafo anterior que se afastar de um dos cargos ocupados poderá optar pelo vencimento deste, na forma prevista no § 1º, deste artigo ou pelo do cargo em comissão.

**Art. 84.** Os Cargos em Comissão da Secretaria Municipal de Educação, seus respectivos quantitativos, símbolos e valores são aqueles fixados em lei municipal específica que define a estrutura organizacional da Prefeitura Municipal de São Mateus.

**§1º.** Só será considerado como em efetivo exercício em funções do magistério o servidor que ocupar Cargo em Comissão na área de educação.

**§2º.** O servidor ocupante de cargo em comissão submeter-se-á a avaliação de desempenho na mesma forma descrita para os ocupantes de cargo de direção de unidades escolares, conforme previsto no art. 68 e parágrafos, desta Lei.

## **TÍTULO VIII** **DO ENQUADRAMENTO**

### **CAPÍTULO I** **DO ENQUADRAMENTO**

**Art. 85.** Os servidores efetivos ocupantes dos cargos que integram o Quadro do Magistério, serão automaticamente enquadrados nos cargos previstos no Anexo I desta Lei, observadas as disposições deste Capítulo.

**Parágrafo Único.** São considerados efetivos, os servidores estatutários nomeados para o exercício de cargo público, nas formas previstas na Constituição Federal e no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de São Mateus.

**Art. 86.** No processo de enquadramento serão considerados os seguintes fatores:

**I** - o cargo ocupado pelo servidor na estrutura de cargos do Quadro de Pessoal do Magistério da Prefeitura Municipal de São Mateus, provido após sua aprovação em concurso público;

**II** - vencimento do cargo ocupado pelo servidor;

**III** - grau de escolaridade, de acordo com a habilitação mínima exigida para o provimento do cargo, constante dos Anexos I e III desta Lei;

**IV** - situação legal do servidor.

**Parágrafo Único.** Os servidores que não possuem a habilitação legal para o exercício de cargo do Magistério, conforme previsto no inciso III, deste artigo, serão colocados em Quadro Suplementar e seus cargos serão extintos à medida que vagarem, conforme previsto no Capítulo I, Título IX, desta Lei.

**Art. 87.** Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimento, salvo nos casos não acolhidos pela Constituição Federal.

**§1º.** O servidor enquadrado ocupará, dentro da faixa de vencimentos da classe do novo cargo, o padrão cujo vencimento seja compatível com o tempo de efetivo exercício na classe que estiver ocupando, conforme definido a seguir:

**I - padrão A** - servidores em estágio probatório com até 03 anos de efetivo exercício na classe;

**II - padrão B** - servidores aprovados em estágio probatório com 03 (três) anos e 01 (um) dia de efetivo exercício na classe até 06 (seis) anos;

**III - padrão C** - servidores com 06 (seis) anos e 01 (um) dia de efetivo exercício na classe até 09 (nove) anos;

**IV - padrão D** - servidores com 09 (nove) anos e 01 (um) dia de efetivo exercício na classe até 12 (doze) anos;

**V - padrão E** - servidores com 12 (doze) anos e 01 (um) dia de efetivo exercício na classe até 15 (quinze) anos;

**VI - padrão F** - servidores com 15 (quinze) anos e 01 (um) dia de efetivo exercício na classe até 18 (dezoito) anos;

**VII - padrão G** - servidores com 18 (dezoito) anos e 01 (um) dia de efetivo exercício na classe até 21 (vinte e um) anos;

**VIII - padrão H** - servidores com 21 (vinte e um) anos e 01 (um) dia de efetivo exercício na classe até 24 (vinte e quatro) anos;

**IX - padrão I** - servidores com 24 (vinte e quatro) anos e 01 (um) dia de efetivo exercício na classe até 27 (vinte e sete) anos;

**X - padrão J** - servidores com 27 (vinte e sete) anos e 01 (um) dia de efetivo exercício na classe até 30 (trinta) anos;

**XI** - servidores acima de 30 (trinta) anos de serviço será enquadrado no **padrão J**.

**§2º.** Não havendo coincidência de vencimentos, o servidor ocupará o padrão imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe que vier a ocupar.

**§3º.** Nenhum servidor será enquadrado com base em cargo que ocupa a título de substituição.

**§4º.** Os servidores efetivos que estiverem fora da área educacional da Secretaria Municipal de Educação deverão retornar ao exercício das atribuições relativas aos cargos que ocupavam anteriormente.

**Art. 88.** O servidor do Quadro do Magistério cujo enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei poderá, no

prazo de 10 (dez) dias úteis, dirigir ao Prefeito Municipal petição devidamente fundamentada e protocolada, solicitando revisão do ato que o enquadrar.

**Art. 89.** Os cargos vagos existentes bem como os que vierem a vagar, em razão do enquadramento previsto nesta Lei, ficarão automaticamente extintos.

## TÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

### CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 90.** Os vencimentos estabelecidos no Anexo II desta Lei serão devidos aos servidores do Quadro de Pessoal do Magistério Público de São Mateus apenas a partir da publicação dos atos coletivos de enquadramento referidos no art. 103 desta Lei.

**Art. 91.** Os ocupantes de cargos efetivos do Quadro de Pessoal do Magistério serão aposentados conforme o disposto na legislação federal e municipal reguladora.

**§1º.** Não poderá ser aberto concurso público para os cargos integrantes do Quadro Suplementar, que serão extintos quando vagarem.

**§2º.** Aos servidores que integram a Parte Suplementar Quadro de Pessoal do Magistério será concedida a progressão horizontal, quando aprovados em avaliação de desempenho, na forma estabelecida nesta Lei.

**§3º.** A progressão horizontal dos servidores mencionados no § 2º, deste artigo, constituir-se-á na aplicação do percentual de 4% (quatro por cento) incidente sobre o vencimento recebido pelo servidor,

**Art. 92.** Até que os servidores do Quadro do Magistério Público Municipal tenham sido submetidos à três avaliações anuais de desempenho, a remoção, a progressão vertical e as licenças para qualificação profissional serão concedidas tomando por base o resultado da última avaliação de desempenho realizada, na qual o servidor deverá ter obtido, no mínimo, 70% (setenta por cento) do total de pontos, obedecidas as demais condições estabelecidas no Capítulo III do Título III desta Lei.

**Parágrafo Único.** Incluem-se do previsto no caput deste artigo, as licenças para tratamento e acompanhamento de saúde, maternidade e adoção.

**Art. 93.** As despesas decorrentes da implantação do presente Plano de Cargos, Carreiras do Magistério Público Municipal de São Mateus correrão à conta de dotação própria do orçamento vigente, suplementada, se necessário.

**Art. 94.** São partes integrantes da presente Lei os Anexos I, II, III, IV que a acompanham.

**Art. 95.** Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas todas as Leis Complementares Municipais referentes ao Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério e demais disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de São Mateus, Estado do Espírito Santo, ao 1º (primeiro) dia do mês de outubro (10) do ano de dois mil e treze (2013).



**AMADEU BOROTO**  
Prefeito Municipal

ANEXO IPARTE PERMANENTE DO QUADRO DE PESSOAL  
DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE SÃO MATEUS/ES

<b>CLASSE</b>	<b>QUANTITATIVO ATUAL</b>	<b>QUANTITATIVO NOVO</b>	<b>QUANTITATIVO TOTAL</b>
PROFESSOR A - EDUCAÇÃO INFANTIL E DO ENSINO FUNDAMENTAL - 1º. SEGMENTO	705	38	743
PROFESSOR B - DO ENSINO FUNDAMENTAL - 2º SEGMENTO	270	266	536
PEDAGOGO	35	110	145
INSPECTOR EDUCACIONAL	00	08	08
COORDENADOR DE TURNO	00	95	95
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>1010</b>	<b>517</b>	<b>1527</b>



# PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS

ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

GABINETE DO PREFEITO

...continuação do Projeto de Lei Complementar nº. xxx/2013.

## ANEXO II

### TABELA DE VENCIMENTOS DO QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE SÃO MATEUS

TABELA SALARIAL – CARGOS: PROFESSOR E PEDAGOGO											
CARGA HORÁRIA: 25 HORAS SEMANAIS											
Nível	CLASSE	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
E-6 e P-1	I	979,76	1.018,95	1.059,71	1.102,10	1.146,18	1.192,03	1.239,71	1.289,30	1.340,87	1.394,51
P-4	II	1.274,50	1.325,48	1.378,50	1.433,64	1.490,98	1.550,62	1.612,65	1.677,15	1.744,24	1.814,01
P-5	III	1.554,89	1.617,08	1.681,77	1.749,04	1.819,00	1.891,76	1.967,43	2.046,13	2.127,97	2.213,09
P-6	IV	2.166,65	2.253,31	2.343,45	2.437,18	2.534,67	2.636,06	2.741,50	2.851,16	2.965,21	3.083,81
P-7	V	2.549,00	2.650,96	2.756,99	2.867,27	2.981,97	3.101,24	3.225,29	3.354,31	3.488,48	3.628,02

TABELA SALARIAL – CARGOS: INSPETOR EDUCACIONAL E COORDENADOR DE TURNO											
CARGA HORÁRIA: 40 HORAS SEMANAIS											
Nível	CLASSE	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J



# PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS

ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

GABINETE DO PREFEITO

...continuação do Projeto de Lei Complementar nº. xxx/2013.

<b>P-4</b>	<b>II</b>	2.038,39	2.119,93	2.204,72	2.292,91	2.384,63	2.480,01	2.579,21	2.682,38	2.789,68	2.901,26
<b>P-5</b>	<b>III</b>	2.486,84	2.586,31	2.689,76	2.797,35	2.909,25	3.025,62	3.146,64	3.272,51	3.403,41	3.539,54
<b>P-6</b>	<b>IV</b>	3.465,26	3.603,87	3.748,03	3.897,95	4.053,87	4.216,02	4.384,66	4.560,05	4.742,45	4.932,15
<b>P-7</b>	<b>V</b>	4.076,78	4.239,85	4.409,45	4.585,82	4.769,26	4.960,03	5.158,43	5.364,76	5.579,35	5.802,53

### ANEXO III

#### DESCRIÇÃO DOS CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE SÃO MATEUS/ES

##### **1. Classe: PROFESSOR - A**

**Descrição sintética:** compreende os cargos que se destinam à docência na educação infantil e no ensino fundamental de 1ª ao 5ª ano.

##### **Atribuições típicas:**

- ✓ Participar da elaboração da proposta pedagógica de sua unidade escolar;
- ✓ Cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica de sua unidade escolar;
- ✓ Elaborar programas e planos de aula, relacionando e confeccionando material didático a ser utilizado, em articulação com a equipe de orientação pedagógica;
- ✓ Elaborar e confeccionar, em articulação com a equipe de orientação pedagógica, material destinado à divulgação do pensamento, da arte e do saber, nos termos da Constituição Federal, Art. 206, II;
- ✓ Elaborar e confeccionar, em articulação com a equipe de orientação pedagógica, material destinado a conscientização dos alunos para preservação do patrimônio artístico, histórico, cultural e ambiental do país, estado e município;
- ✓ Ministras aulas, repassando aos alunos os conteúdos definidos nos planos de aula;
- ✓ Orientar os alunos na formulação e implementação de projetos de pesquisa quanto ao seu formato e à seleção, leitura e utilização de textos literários e didáticos indispensáveis ao seu desenvolvimento;
- ✓ Elaborar e aplicar testes, provas e outros instrumentos usuais de avaliação para verificação da aprendizagem dos alunos e da eficácia dos métodos adotados;
- ✓ Controlar e avaliar o rendimento escolar dos alunos;
- ✓ Estabelecer estratégias de recuperação paralela para alunos de menor rendimento;
- ✓ Elaborar e encaminhar os relatórios das atividades desenvolvidas à direção, supervisão ou à coordenação da unidade escolar em que está lotado;
- ✓ Colaborar na organização das atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- ✓ Participar de reuniões com pais e com outros profissionais de ensino;
- ✓ Participar e/ou organizar reuniões, cursos, debates, seminários e grupos de trabalho buscando o aperfeiçoamento, atualização e a capacitação profissional bem como a qualidade do ensino, no âmbito de sua atuação;
- ✓ Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento e à avaliação do processo ensino-aprendizagem e ao seu desenvolvimento profissional;
- ✓ Participar de projetos de inclusão escolar, reforço de aprendizagem ou correção de problemas junto dos alunos da rede municipal de ensino;
- ✓ Participar de projetos de conscientização das famílias para a necessidade de matrícula e frequência escolar das crianças do Município;
- ✓ Participar do censo, da chamada e da efetivação das matrículas escolares para a rede municipal de ensino;

- ✓ Realizar pesquisas na área de educação;
- ✓ Participar e/ou organizar festividades, feiras, e outros eventos destinados a divulgar a arte, a ciência e a cultura local e nacional, no âmbito de sua atuação;
- ✓ Participar e/ou organizar eventos destinados a comemorar datas significativas nacionais, estaduais e municipais, no âmbito de sua atuação;
- ✓ Participar de reuniões, grupos de trabalho e/ou outras ações destinadas a assegurar o pleno desenvolvimento da criança e do adolescente, a proteção integral aos seus direitos, o seu preparo para o exercício da cidadania e a sua qualificação para o trabalho;
- ✓ Prestar assistência e suporte, quando couber, aos órgãos encarregados do cumprimento do Estatuto da Criança e do Adolescente;
- ✓ Executar outras atribuições afins.

**Requisitos para provimento:**

**Instrução** - Licenciatura plena em Pedagogia ou curso normal superior, admitindo ainda como formação mínima magistério em nível médio.

**2. Classe: PROFESSOR - B**

**Descrição sintética:** compreende os cargos que se destinam à docência de classe nas disciplinas específicas.

**Atribuições típicas:**

- ✓ Participar da elaboração da proposta pedagógica de sua unidade escolar;
- ✓ Cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica de sua unidade escolar;

- ✓ Elaborar programas e planos de aula, relacionando e confeccionando material didático a ser utilizado, em articulação com a equipe de orientação pedagógica;
- ✓ Elaborar e confeccionar, em articulação com a equipe de orientação pedagógica, material destinado à divulgação do pensamento, da arte e do saber, nos termos da Constituição Federal, Art. 206, II;
- ✓ Elaborar e confeccionar, em articulação com a equipe de orientação pedagógica, material destinado à conscientização dos alunos para preservação do patrimônio artístico, histórico, cultural e ambiental do país, estado e município;
- ✓ Ministras aulas, repassando aos alunos os conteúdos definidos nos planos de aula;
- ✓ Orientar os alunos na formulação e implementação de projetos de pesquisa quanto ao seu formato e à seleção, leitura e utilização de textos literários e didáticos indispensáveis ao seu desenvolvimento;
- ✓ Elaborar e aplicar testes, provas e outros instrumentos usuais de avaliação para verificação do aproveitamento dos alunos e da eficácia dos métodos adotados;
- ✓ Controlar e avaliar o rendimento escolar dos alunos;
- ✓ Estabelecer estratégias de recuperação paralela para alunos de menor rendimento;
- ✓ Elaborar e encaminhar os relatórios das atividades desenvolvidas à direção ou à coordenação da unidade escolar em que está lotado;
- ✓ Colaborar na organização das atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- ✓ Participar de reuniões com pais e com outros profissionais de ensino;
- ✓ Participar e/ou organizar reuniões, cursos, debates, seminários e grupos de trabalho buscando o aperfeiçoamento, atualização e a capacitação profissional bem como a qualidade do ensino, no âmbito de sua atuação;
- ✓ Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento e à avaliação do processo ensino-aprendizagem e ao seu desenvolvimento profissional;
- ✓ Participar de projetos de inclusão escolar, reforço de aprendizagem ou correção de problemas junto dos alunos da rede municipal de ensino;
- ✓ Participar de projetos de conscientização das famílias para a necessidade de matrícula e frequência escolar das crianças do Município;
- ✓ Participar do censo, da chamada e da efetivação das matrículas escolares para a rede municipal de ensino;
- ✓ Realizar pesquisas na área de educação;
- ✓ Participar e/ou organizar festividades, feiras, e outros eventos destinados a divulgar a arte, a ciência e a cultura local e nacional, no âmbito de sua atuação;
- ✓ Participar e/ou organizar eventos destinados a comemorar datas significativas nacionais, estaduais e municipais, no âmbito de sua atuação;
- ✓ Participar de reuniões, grupos de trabalho e/ou outras ações destinadas a assegurar o pleno desenvolvimento da criança e do adolescente, a proteção integral aos seus direitos, o seu preparo para o exercício da cidadania e a sua qualificação para o trabalho;
- ✓ Prestar assistência e suporte, quando couber, aos órgãos encarregados do cumprimento do Estatuto da Criança e do Adolescente;
- ✓ Executar outras atribuições afins.

**Requisitos para provimento:**

**Instrução** – Licenciatura plena com habilitação específica na disciplina pleiteada.

**3. Classe: PEDAGOGO**

**Descrição sintética:** compreende os cargos que se destinam a planejar, coordenar, executar, avaliar e orientar trabalhos pedagógicos para garantir a qualidade do processo educacional; assegurar a regularidade da articulação em todas as unidades escolares do Município (EMEF e CEIM) com os demais órgãos educacionais; conduzir o aconselhamento vocacional, integrando escola, família e comunidade, objetivando solucionar ou suprir dificuldades e deficiências apresentadas pelo aluno e possibilitar seu desenvolvimento, com atuação nas seguintes áreas:

- ✓ Administração Escolar;
- ✓ Orientação Pedagógica;
- ✓ Orientação Educacional;



- ✓ Supervisão Educacional.

**Atribuições típicas:**

- ✓ Orientar o corpo docente no desenvolvimento de suas atividades profissionais, através de assessoria técnico-pedagógica;
- ✓ Colaborar na elaboração de grades curriculares, adaptação de programas e organização de calendário escolar;
- ✓ Elaborar, avaliar e selecionar material didático a ser utilizado nas unidades escolares;
- ✓ Avaliar o trabalho pedagógico das unidades educacionais, a fim de propor soluções que visem tornar o ensino mais eficiente;
- ✓ Participar da elaboração e/ou orientar a confecção de material destinado à divulgação do pensamento, da arte e do saber, nos termos da Constituição Federal, Art. 206, II;
- ✓ Participar da elaboração e/ou orientar a confecção de material destinado à conscientização dos alunos para preservação do patrimônio artístico, histórico, cultural e ambiental do país, estado e município;
- ✓ Orientar e supervisionar a aplicação de métodos, técnicas e procedimentos didáticos, bem como a execução dos planos e programas estabelecidos;
- ✓ Elaborar programas de habilitação e aperfeiçoamento dos recursos humanos na área de ensino e, uma vez aprovados, orientar, coordenar e controlar sua implantação;
- ✓ Participar de reuniões com pais, professores e demais profissionais de ensino;
- ✓ Colaborar na busca e seleção de materiais didáticos indispensáveis à realização dos planos de ensino, juntamente com a direção das escolas;
- ✓ Promover conferências, debates e sessões sobre temas pedagógicos, visando o aperfeiçoamento e a reformulação das técnicas aplicadas;
- ✓ Avaliar o processo ensino-aprendizagem, examinando relatórios ou participando de conselhos de classe para aferir a eficácia dos métodos de ensino empregados e providenciar as reformulações adequadas;
- ✓ Orientar e aconselhar os educandos, individualmente ou em grupo, tendo em vista o desenvolvimento integral e harmônico de sua personalidade;
- ✓ Implantar redes de sondagem de interesses, aptidões e habilidades dos educandos;
- ✓ Participar do processo de composição, caracterização e acompanhamento das classes, buscando o desenvolvimento do currículo adequado às necessidades e às possibilidades do educando;
- ✓ Participar do processo de avaliação e recuperação dos alunos;
- ✓ Proporcionar às escolas os recursos técnicos de orientação educacional, possibilitando aos alunos a melhor utilização possível de seus recursos individuais;
- ✓ Estudar e orientar o acompanhamento individual dos casos críticos identificados no processo de orientação, mantendo informados os pais e atualizados os respectivos registros;
- ✓ Elaborar, orientar a aplicação ou aplicar testes e questionários;
- ✓ Promover a integração escola-família-comunidade, organizando reuniões com pais, professores e demais profissionais de ensino;
- ✓ Proceder à avaliação e ao diagnóstico da criança, valendo-se de jogos, exercícios pedagógicos, conversas informais e outros recursos específicos, a fim de descobrir potencialidades e detectar áreas defasadas do aluno para definir e desenvolver o atendimento adequado;

- ✓ Proceder à leitura do prontuário do aluno (anamnese), verificando e analisando os dados e informações relacionados, para possibilitar melhor conhecimento e entendimento dos problemas e dificuldades por ele apresentados;
- ✓ Prestar atendimento pedagógico ao aluno, através de desenho livre, exercícios psicomotores, blocos lógicos, além de outras técnicas especializadas, a fim de promover seu desenvolvimento;
- ✓ Preparar material pedagógico, confeccionando jogos com material de sucata, elaborando textos e adaptando recursos didáticos, para aplicar no atendimento específico da criança;
- ✓ Participar de discussão e estudos de caso, debatendo com outros profissionais problemas e situações apresentados, trocando informações técnicas, visando à prestação de um atendimento amplo e consistente ao aluno;
- ✓ Manter contato com os pais, orientando-os e explicando os objetivos do trabalho desenvolvido junto à criança, para que colaborem e participem adequadamente do seu desenvolvimento;
- ✓ Elaborar relatórios sobre o aluno e o atendimento prestado, relacionando todos os dados e informações, resultados e conclusões, a fim de registrar as etapas do trabalho desenvolvido e o resultado obtido;
- ✓ Elaborar pareceres, informes técnicos e relatórios, realizando pesquisas e entrevistas, fazendo observações e sugerindo medidas para implantação, desenvolvimento ou aperfeiçoamento de atividades em sua área de atuação;
- ✓ Participar das atividades administrativas de controle e de apoio referentes à sua área de atuação;
- ✓ Participar e/ou organizar reuniões, cursos, debates, seminários e grupos de trabalho buscando o aperfeiçoamento, atualização e a capacitação profissional bem como a qualidade do ensino, no âmbito de sua atuação;
- ✓ Participar e/ou organizar festividades, feiras, e outros eventos destinados a divulgar a arte, a ciência e a cultura local e nacional, no âmbito de sua atuação;
- ✓ Participar e/ou organizar eventos destinados a comemorar datas significativas nacionais, estaduais e municipais, no âmbito de sua atuação;
- ✓ Participar e/ou organizar reuniões, grupos de trabalho e/ou outras ações destinadas a assegurar o pleno desenvolvimento da criança e do adolescente, a proteção integral aos seus direitos, o seu preparo para o exercício da cidadania e a sua qualificação para o trabalho;
- ✓ Prestar assistência e suporte, quando couber, aos órgãos encarregados do cumprimento do Estatuto da Criança e do Adolescente;
- ✓ Participar das atividades de treinamento e aperfeiçoamento do pessoal técnico e auxiliar, realizando-as em serviço ou ministrando aulas e palestras, a fim de contribuir para o desenvolvimento qualitativo dos recursos humanos em sua área de atuação;
- ✓ Participar de grupos de trabalho e/ou reuniões com unidades da Prefeitura e outras entidades públicas e particulares, realizando estudos, emitindo pareceres ou fazendo exposições sobre situações e/ou problemas identificados, opinando, oferecendo sugestões, revisando e discutindo trabalhos técnico-científicos, para fins de formulação de diretrizes, planos e programas de trabalho;
- ✓ Executar outras atribuições afins.

**Requisitos para provimento:**

**Instrução** - Licenciatura Plena em Pedagogia, com habilitação em Supervisão Escolar, Orientação Educacional, Administração Escolar, Inspeção Escolar ou Gestão Escolar ou Licenciatura Plena em Pedagogia com curso de formação de Especialistas em nível de pós-graduação "lato-sensu" – especialização;

**4. Classe: INSPETOR ESCOLAR**

**Descrição sintética:** atua no sentido de assegurar, acompanhar e orientar as instituições devidamente legalizadas e/ou em processo de legalização, bem como zelar pela integridade e qualidade do Sistema Municipal de Ensino sob todos os seus aspectos.

**Atribuições típicas:**

- ✓ Capacitação dos secretários escolares quanto à escrituração dos documentos escolares;
- ✓ Fortalecimento da gestão democrática nas unidades escolares, dando suporte quanto ao cumprimento da legislação em vigor;
- ✓ Assessoramento, acompanhamento e disponibilização de toda documentação escolar;
- ✓ Assessoramento técnico às Unidades Escolares do Sistema Municipal de Ensino, orientando e acompanhando as Instituições que estão em processo de legalização e/ou devidamente legalizadas;
- ✓ Inspeção *in loco*, nas unidades escolares do Sistema Municipal de Ensino para orientação, acompanhamento, controle e avaliação das atividades desenvolvidas no que se referem à administração escolar;
- ✓ Realização do mapeamento de oferta para atendimento de demanda escolar, construção e ampliação de escolas mediante solicitação da Administração Superior;

- ✓ Análise das documentações confidas nos processos de solicitações para autorização, nova autorização, reconhecimentos e renovação de reconhecimento de estabelecimentos de Ensino, com expedição do laudo técnico;
- ✓ Sugestão para a elaboração do regimento escolar das unidades do Sistema Municipal de Ensino;
- ✓ Adequação e atualização dos instrumentais utilizados pela secretaria da escola de acordo com a legislação vigente;
- ✓ Elaboração de planilhas de acordo com a solicitação da administração superior, coletando, analisando e comparando os dados das escolas para elaboração de planilhas;
- ✓ Assessorar as unidades escolares municipais quanto a elaboração de sugestões de calendário escolar, tabulação dos mesmos; definição com os superiores hierárquicos e encaminhamento ao Conselho Municipal de Educação para análise e aprovação;
- ✓ Assessorar as unidades escolares privadas quanto a elaboração de calendário escolar e encaminhamento ao Conselho Municipal de Educação para análise e aprovação;
- ✓ Encaminhamento após parecer técnico ao Conselho Municipal de Educação de todas as solicitações das unidades escolares que fazem parte do Sistema Municipal de Ensino, quanto aos Atos Autorizativos;
- ✓ Ouvidoria quanto a reclamações, denúncias e solicitações da comunidade escolar em geral e encaminhamento às Diretorias competentes;
- ✓ Realização de encontros com os diretores escolares para orientação nas adaptações e/ou mudanças nos documentos escolares;
- ✓ Diagnóstico de problemas quanto ao amparo legal da legislação em vigor e sugerir alternativas recorrendo às resoluções estaduais;
- ✓ Estudo, análise e proposta de nova redação nas resoluções que amparam a rede Municipal de Ensino;
- ✓ Encaminhamento ao Conselho Municipal de Educação dos casos omissos das resoluções, caso seja necessário;
- ✓ Assessoramento ao Departamento de Recursos Humanos quanto a análise de documentos em relação à progressão vertical e modulação da equipe escolar, quanto ao amparo legal;
- ✓ Orientação, acompanhamento, análise e encaminhamento do cadastro e encerramento da Educação de Jovens e Adultos à Superintendência de Educação à Distância e Continuada;
- ✓ Zelar pelo cumprimento do ano letivo na rede pública.
- ✓ Realização de toda a escrituração escolar das unidades escolares que foram desativadas e isoladas.
- ✓ Atendimento à solicitação dos superiores hierárquicos.

**Requisitos para provimento:**

**Instrução** - Licenciatura Plena em Pedagogia, com habilitação em Supervisão Escolar, Orientação Educacional, Administração Escolar, Inspeção Escolar ou Gestão Escolar ou Licenciatura Plena em Pedagogia com curso de formação de Especialistas em nível de pós-graduação "lato-sensu" – especialização;

## 5. Classe: COORDENADOR DE TURNO

**Descrição Sintética:** Operacionalizar o trabalho de cada turno, tendo em vista o funcionamento regular das atividades escolares.

- ✓ Manter a ordem e a disciplina do movimento escolar de seu turno;
- ✓ Percorrer diariamente as dependências da escola, detectando e comunicando as falhas existentes ao Diretor Escolar e, na esfera de sua competência, solucioná-las;
- ✓ Verificar diariamente a entrada e saída dos alunos e professores do seu turno, garantindo a ordem e a disciplina;
- ✓ Participar das festividades e comemorações da escola, cooperando na organização, na ordem e na disciplina;
- ✓ Analisar e/ou autorizar o afastamento de alunos de seu turno antes e fora do período regular das aulas;
- ✓ Encaminhar à Direção Escolar, problemas de alunos, professores e funcionários;
- ✓ Registrar a frequência dos professores de seu turno, encaminhando-a ao Diretor Escolar;
- ✓ Providenciar meios para atendimento dos alunos na ausência do professor;
- ✓ Providenciar para que os locais de aula, palestras e outros, permaneçam em condições de uso;
- ✓ Providenciar para que os painéis de avisos permaneçam em ordem;
- ✓ Transmitir avisos gerais em concordância com a Direção Escolar;
- ✓ Supervisionar diretamente o controle do uniforme e carteirinhas dos alunos;
- ✓ Auxiliar a Seção de Serviços Gerais para que sejam mantidas limpas as salas de aula, sanitários e demais dependências de uso dos alunos e professores;
- ✓ Remanejar quando necessário o horário das aulas e atividades;
- ✓ Prestar dentro da sua esfera qualquer informação que lhe for pertinente;
- ✓ Cumprir e fazer cumprir, no seu âmbito de ação, as disposições deste Regimento Escolar e da legislação do ensino em vigor.
- ✓ Orientar e supervisionar o cumprimento das atividades ligadas à rotina escolar; Orientar e supervisionar o fiel cumprimento dos horários de aula;

- ✓ Proceder o início e o término das atividades de cada turno, garantindo a regularidade de entrada e saída dos educandos;
- ✓ Providenciar a distribuição dos profissionais ligados à rotina escolar pelos espaços da unidade escolar para garantir o seu funcionamento normal;
- ✓ Prestar assistência e orientação aos docentes e discentes e demais servidores da unidade escolar para a realização de suas atividades diárias;
- ✓ Controlar a disciplina dos alunos e o cumprimento das normas estabelecidas, embasando-se no Regimento Escolar, registrando as infrações e as medidas adotadas;
- ✓ Assessorar a Direção da unidade escolar no acompanhamento e controle de todas as atividades que compõem o cotidiano escolar;
- ✓ Manter a Direção da unidade informada de qualquer irregularidade no seu campo de atuação;
- ✓ Participar das reuniões e festividades promovidas na unidade escolar;
- ✓ Providenciar junto à Direção materiais solicitados pelos docentes para atendimento de suas atividades pedagógicas.

**Requisitos para provimento:**

**Instrução** - Licenciatura Plena em qualquer área.

**ANEXO IV****PARTE SUPLEMENTAR DO QUADRO DE PESSOAL  
DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE SÃO MATEUS/ES**

<b>CARGO</b>	<b>QUANTITATIVO</b>
Professor E-6	02