

Valorização do magistério e plano de carreira: análise comparativa das carreiras da Rede Estadual de Ensino do Pará e da Rede Municipal de Ensino de Belém¹

DALVA VALENTE GUIMARÃES GUTIERRES

Universidade Federal do Pará | dalva.valente@gmail.com

FABRÍCIO AARÃO FREIRE CARVALHO

Universidade Federal do Pará | fafc33@gmail.com

BRUNO CORDOVIL PICANÇO

Universidade Federal do Pará | picanco@ufpa.br

¹ Este artigo foi produzido no âmbito da Pesquisa Nacional "Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas", financiada pelo Edital nº. 001/2008 da CAPES / INEP / SECAD - Observatório da Educação de 2009 a 2012, da qual fizemos parte como pesquisadores. A pesquisa foi coordenada nacionalmente pelo Prof. Dr. Rubens Barbosa de Camargo (USP) e localmente pela Profª Drª Rosana Gemaque (UFPA) e abrangeu 12 (doze) Estados (Roraima, Pará, Paraíba, Piauí, Rio Grande do Norte, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, São Paulo, Paraná, Santa Catarina, e Rio Grande do Sul) e suas respectivas capitais.

Resumo

Este artigo tem por objetivo analisar comparativamente as carreiras docentes da Rede Estadual de Ensino do Pará e da Rede Municipal de Ensino de Belém, na perspectiva de dimensionar indícios da valorização docente. Trata-se de uma pesquisa de cunho bibliográfico e documental, cuja abordagem é qualitativa. A análise baseou-se no que determina o arcabouço legal nacional e local sobre a carreira de professores aprovado no contexto recente da política de fundos, com base nos seguintes indicadores: Forma de Ingresso, Estrutura da Carreira e Formação mínima; critérios de movimentação na carreira; duração e composição da jornada de trabalho; vencimento e componentes da remuneração docente; incentivo à formação continuada. O estudo demonstrou que ambas as redes adotam o concurso público como principal modalidade de ingresso e preveem a possibilidade de progressão horizontal e vertical com alteração de remuneração. Apesar do que prevê a Lei nº 11.738/08 quanto à previsão de 1/3 da jornada de trabalho para atividades extraclasse, em nenhuma das duas redes tal dispositivo é cumprido. Observou-se ainda que o peso das gratificações como componente da remuneração dos professores nas duas redes em algumas situações chega a percentuais acima de 50%. O desafio é conseguir que se coloquem em prática as conquistas legislativas atuais, muitas delas existentes apenas na letra da lei.

Palavras-chave: Educação Básica; Valorização docente; Carreira do Magistério.

Teaching enhancement and career plan: comparative analysis of the careers of State of Pará and city of Belém

Abstract

This article aims to compare the teaching careers of State of Pará and city of Belém, looking for the teacher appreciation. This is a bibliographic and documentary research, whose approach is qualitative. The analysis was based on determining the national and local legal framework on teacher career approved in the recent context of the funding policy based on the following indicators: entry mechanisms, career structure and minimal training; drive criteria career; duration and composition of the working day; salaries and components of teacher remuneration; encouraging continuing education. The study showed that both networks adopt the public exams as the main mode of entry and provide the possibility of horizontal and vertical progression with compensation change. Despite the provisions of Law No. 11,738/08 about of 1/3 of the workweek for extracurricular activities, in any of the two networks such device is fulfilled. It was also observed that the weight of the bonuses as compensation component of teachers in the two cases in some situations reaches percentages above 50%. The challenge is to get that put in place the current legislative achievements, many of them existing only in the letter of the law.

Keywords: Basic Education; Teacher appreciation; Teaching Career.

Introdução

O desafio de equacionar o problema da qualidade da Educação Básica no Brasil passa necessariamente pela formulação de políticas sistêmicas de colaboração entre os entes federados em prover condições equânimes de financiamento e em conseguir transformar o magistério em profissão atraente, bem formada e que ofereça condições de trabalho capazes de reter bons profissionais (OLIVEIRA, 2010; FREITAS, 2009; 2012; BREZINZISKI 2008). Neste último aspecto, a forma como está estruturada a carreira docente cumpre papel importante. O interesse em realizar este estudo justifica-se também pelo fato de existirem várias determinações legais² que colocam a “Valorização dos Professores”, sua carreira e remuneração como aspectos importantes da política educacional brasileira, mas que contraditoriamente contrastam com a recorrente denúncia na mídia do aviltamento da profissão, que, portanto, precisa ser investigado. Neste sentido, o presente estudo analisa as carreiras docentes da Rede Estadual de Ensino do Pará e da Rede Municipal de Ensino de Belém, capital do estado na perspectiva de dimensionar indícios da valorização docente até o ano de 2010.

Consideramos que a configuração da carreira docente no Pará e em Belém está imersa em um conjunto de mediações e determinações – nacionais e internacionais – que nas últimas décadas vêm configurando as políticas de valorização docente. Assim sendo, na primeira parte do trabalho nos ocuparemos em discutir a legislação nacional que trouxe implicações para a valorização docente, mais especificamente para a política de carreira. Na segunda parte detalharemos a carreira docente no Pará³ e na capital do Estado, o município de Belém⁴ com base nos seguintes indicadores: Forma de ingresso e estrutura da carreira; critérios de movimentação na carreira; duração e composição da jornada de trabalho; vencimento e componentes da remuneração docente; incentivo à formação continuada.

A valorização docente na legislação nacional: aspectos relativos à carreira

Durante décadas, vários profissionais em educação no Brasil vêm apontando a necessidade de professores qualificados e bem remunerados como parte essencial de uma escola de boa qualidade (DUTRA JUNIOR *et. al.* 2000; MORDUCHOWICZ 2003; MONLEVADE 2000; GATTI & BARRETO, 2009; FREITAS, 2002; 2007; 2012; BREZINZISKI, 2008).

Mas, afinal o que significa valorizar o profissional da educação? Para Monlevade (2000), a Constituição Federal de 1988 indicou um caminho rumo à conquista da valorização quando propôs a criação de Plano de Carreira e a instituição de um Piso Salarial Nacional (PSPN). A partir das definições dos princípios e orientações gerais para a valorização do magistério contidos no texto Constitucional e na LDB 9.394/96, as legislações que se seguem normatizam as especificidades desta valorização:

2 Dentre elas destacamos o texto Constitucional de 1988 (Art. 206), a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB Art. 67 e 70, Lei 9.394/96), a Emenda Constitucional nº 14/96 e a Lei do FUNDEF (Lei nº 9.424/96); a Emenda Constitucional nº 53/2006 (Art. 206, incisos V, VIII) e a Lei do FUNDEB (Lei nº 11.494/2007, Art. 2º); a Lei do Piso salarial Nacional (Lei nº 11.738/2008) (CARVALHO, 2012).

3 Dentre os 27 Estados brasileiros, o Pará é o segundo maior em extensão territorial com 1.247.954.666 km², dividido em 144 municípios. Está situado no centro da Região Norte e tem como limites o Suriname e o Amapá a Norte, o oceano Atlântico a Nordeste, o Maranhão a Leste, Tocantins a Sudeste, Mato Grosso a Sul, o Amazonas a Oeste e Roraima e a Guiana a Noroeste. Conta com uma população de 7.581.051 habitantes (IBGE, 2010).

4 A cidade de Belém, capital do Estado do Pará pertence à Mesorregião Metropolitana de Belém e possui população de 1.393.399 em uma área de 1.059,4Km² (IBGE, 2010). Limita-se ao norte com a Baía do Marajó, a Leste com os municípios de Ananindeua, Santo Antônio do Tauá e Santa Bárbara do Pará; ao Sul com o Município de Acará e a Oeste com a Baía do Guajará e Baía do Marajó (IDESP, 2013).

Valorização do magistério e plano de carreira: análise comparativa das carreiras da Rede Estadual de Ensino do Pará e da Rede Municipal de Ensino de Belém

destinam recursos, definem valores de remuneração, estabelecem metas e normatizam as condições necessárias para que o professor seja valorizado profissional, econômica e socialmente.

Mas quem são os profissionais da educação? Atualmente, a LDB assim os define a partir da modificação implementada pela nº Lei nº 12.014/2009:

Art. 61. Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são: (Redação dada pela Lei nº 12.014, de 2009)

I – professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio; (Redação dada pela Lei nº 12.014, de 2009)

II – trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas; (Redação dada pela Lei nº 12.014, de 2009)

III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim. (Incluído pela Lei nº 12.014, de 2009)

Embora consideremos importante a valorização de todos os profissionais da educação, nos limites desse artigo, enfocaremos apenas os professores da educação básica.

Conforme verificaremos a seguir, o texto original da CF/1988 relativo ao financiamento da educação e a valorização docente foi alterado por quatro Emendas Constitucionais (EC): em 1996, com a EC nº 14/96, em 1998 com a EC nº 19/98, em 2006 com a EC nº 53/2006 e em 2009 por meio da EC nº 59/2009. Estas por sua vez, estabeleceram mudanças no financiamento da educação no Brasil e regulamentações, que estimularam a aprovação de outras legislações específicas, visando garantir ao profissional do magistério, melhor formação, piso salarial e estímulos para ingresso e permanência na carreira. Vale ressaltar que a aprovação das mesmas, ao longo dessa década foi fruto de disputa e da luta do movimento social organizado de professores e entidades científicas⁵ que dentre outras reivindicações, apontavam a valorização docente como pauta de suas lutas. Logicamente que, se por um lado a síntese desde embate nem sempre apresentou os avanços desejados, por outro estabeleceu normatizações importantes que precisam ser analisadas para identificarmos os avanços e recuos incorporados à política de valorização docente no país por meio da legislação.

Em 1996, por meio da EC/ nº14, foi criado o FUNDEF que, dentre outros objetivos, pretendia valorizar o professor do ensino fundamental obrigando estados, o DF e os municípios, durante um período de dez anos, a destinarem não menos de 60% dos recursos a que se refere o caput do Art. 212 da Constituição Federal, para assegurar a **remuneração condigna do magistério** (grifo nosso). Parte destes recursos também poderia ser utilizada na capacitação de professores leigos (art. 7º, § único da Lei 9.424/96) nos primeiros cinco anos a partir da publicação da Lei 9.424/96 que regulamentou o FUNDEF (GEMAQUE, 2004).

A lei do FUNDEF também obrigou os entes federados, em um prazo de seis meses de vigência

⁵ Dentre elas a Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação – ANFOPE; a Confederação dos Professores do Brasil – CPB (atual Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE); a Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação – ANPED; a Associação Nacional de Políticas e Administração da Educação – ANPAE; o Centro de Estudos Educação & Sociedade – CEDES e o Fórum de Diretores das Faculdades/Centros de Educação das Universidades Públicas – FORUNDIR (BRZEZINSKI, 2008).

Valorização do magistério e plano de carreira: análise comparativa das carreiras da Rede Estadual de Ensino do Pará e da Rede Municipal de Ensino de Belém

daquela lei, a disporem de novos planos de carreira e remuneração do magistério. Os referidos planos deveriam ser elaborados de acordo com as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação (art. 10, inciso II). Assim, no dia 08 de outubro de 1997 foi aprovada a Resolução nº 03 (CNE/CEB) que fixou as diretrizes para os novos planos de carreira e de remuneração para o magistério dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Para ingresso na carreira do magistério público, os novos planos de carreira deveriam exigir: concurso público de provas e títulos (art.3º); experiência docente mínima de dois anos (art. 3º §1º); e ter como qualificação mínima:

ensino médio completo, na modalidade normal, para a docência na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental; ensino superior em curso de licenciatura, de graduação plena, com habilitações específicas em área própria, para a docência nas séries finais do ensino fundamental e no ensino médio; formação superior em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente, para a docência em áreas específicas das séries finais do ensino fundamental e do ensino médio. (BRASIL, 1997, art. 4º, incisos I a III, § 1º).

Quanto às orientações propostas para a jornada de trabalho e remuneração dos docentes do ensino fundamental, a Resolução nº 3/97 determinava que:

a jornada de trabalho dos docentes poderá ser de até 40 (quarenta) horas e incluirá uma parte de horas de aula e outra de horas de atividades, estas últimas correspondendo a um percentual entre 20% e 25% do total da jornada, consideradas como horas de atividades aquelas destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola;

a remuneração dos docentes contemplará níveis de titulação, sem que a atribuída aos portadores de diploma de licenciatura plena ultrapasse em mais de 50% a que couber aos formados em nível médio (BRASIL, 1997, art.6º incisos IV e V).

A jornada de trabalho poderia ser de até 40 horas, sendo reservada de 20 a 25% da carga horária a hora atividade ou atividades extraclasses. A mesma resolução previa critérios para a movimentação na carreira a serem observados nos Planos e Estatutos:

VI - constituirão incentivos de progressão por qualificação de trabalho docente:

- a) a dedicação exclusiva ao cargo no sistema de ensino;
- b) o desempenho no trabalho, mediante avaliação segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional, a serem definidos em cada sistema;
- c) a qualificação em instituições credenciadas;
- d) o tempo de serviço na função docente;
- e) avaliações periódicas de aferição de conhecimentos na área curricular em que o professor exerça a docência e de conhecimentos pedagógicos. (BRASIL, 1997, art.6º incisos VI).

As diretrizes propostas por esta resolução assumiram um caráter eminentemente técnico e econômico e não encontraram meios de se materializar na maioria dos municípios do país. Isso aconteceu segundo a avaliação de Freitas (2009), porque foi aprovada em um “contexto em que as discussões privilegiavam a dimensão econômica colocando em segundo plano a dimensão política e

educacional” do que se poderia entender como diretrizes de carreira que indicassem a perspectiva de desenvolvimento profissional e valorização do trabalho docente na educação básica.

Neste aspecto, estas diretrizes poderiam ter avançado mais em termos de valorização docente, caso o Parecer nº 2/1997 do relator e conselheiro João Monlevade tivesse sido aprovado e homologado pelo ministro da Educação Paulo Renato Souza, cujo teor estimava o piso nacional mensal do professor no valor de R\$ 400,00 a R\$ 450,00. Piso bem diferente do valor de R\$ 240,00 a R\$ 360,00 previsto no Parecer nº10/1997 homologado pelo ministro (CAMARGO; JACOMINI, 2011). Assim, ao invés disso, a Resolução nº 3/97 converteu o piso mínimo de R\$ 300,00 pleiteado pelas diversas entidades por ocasião do Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação⁶, inclusive pela CNTE, em salário médio de R\$ 300,00 em seu Art. 7º, equivalente ao mesmo valor do custo aluno anual do FUNDEF referente aos anos de 1997 e 1998 (GUTIERRES, 2010). Além disso, suas orientações eram restritas aos professores que atuavam no ensino fundamental, excluindo os da educação infantil e ensino médio. Em síntese, foram diretrizes muito vagas e que pouco ajudaram a regulamentar e a definir o que são “as condições de trabalho” e a “remuneração condigna dos profissionais do magistério”.

O Plano Nacional de Educação aprovado (PNE/Lei nº 10.172/2001), ao apresentar um diagnóstico acerca da situação docente no Brasil, reconheceu o baixo prestígio e atratividade da profissão, os baixos salários e as péssimas condições de trabalho nas escolas como problemas sérios a serem enfrentados por uma política global do magistério. De acordo com o plano:

Formar mais e melhor os profissionais do magistério é apenas uma parte da tarefa. É preciso criar condições que mantenham o entusiasmo inicial, a dedicação e a confiança nos resultados do trabalho pedagógico. É preciso que os professores possam vislumbrar perspectivas de crescimento profissional e de continuidade de seu processo de formação. Essa **valorização só pode ser obtida por meio de uma **política global de magistério** (grifo nosso) (BRASIL, 2001).**

Ainda de acordo com o PNE (2001-2010), para a concretização dessa política global de valorização do magistério é necessário: 1- uma formação profissional que assegure o desenvolvimento da pessoa do educador enquanto cidadão e profissional, o domínio dos conhecimentos objeto de trabalho com os alunos e dos métodos pedagógicos que promovam a aprendizagem; 2- um sistema de educação continuada que permita ao professor um crescimento constante de seu domínio sobre a cultura letrada, dentro de uma visão crítica e da perspectiva de um novo humanismo; 3- jornada de trabalho organizada de acordo com a jornada dos alunos, concentrada num único estabelecimento de ensino e que inclua o tempo necessário para as atividades complementares ao trabalho em sala de aula; 4- salário condigno, competitivo no mercado de trabalho, com outras ocupações que requerem nível equivalente de formação; e 5- compromisso social e político do magistério.

Nos termos estabelecidos pelo PNE, cabe ao poder público estatal maior responsabilidade em garantir ao professor condições para ampliar a sua formação, usufruir melhores condições de trabalho e ter um salário digno. Diferentemente do FUNDEF (Lei 9.424/1996) e da Resolução (nº 3/1997), o PNE propõe como meta a elevação progressiva da exigência de nível superior para todos os professores da educação básica.

6 O “Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação” foi um documento assinado em 19 de outubro de 1994, no âmbito do MEC por diversas entidades governamentais e não-governamentais com a intenção de indicar os postulados que deveriam balizar as ações “das diferentes instâncias e segmentos para, no âmbito de suas responsabilidades constitucionais, a construírem uma política de valorização dos professores estreitamente relacionada “à formação, à atualização, às condições de trabalho e à remuneração docente” (MEC, 1994, p. 22).

Valorização do magistério e plano de carreira: análise comparativa das carreiras da Rede Estadual de Ensino do Pará e da Rede Municipal de Ensino de Belém

A criação do FUNDEB por meio da EC nº 53/2006, além de estender a abrangência do Fundo para toda a educação básica, ampliou a “valorização aos profissionais da educação” (pelo menos no nome, pois FUNDEB significa Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação), o que inclui docentes, técnicos administrativos e profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência: direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica (Lei nº 11.494/2007, art. 22, § único inciso II). De acordo com a Lei que o regulamenta, pelo menos 60% dos recursos deste fundo deve destinar-se à valorização dos “profissionais do magistério da educação básica” em efetivo exercício, incluindo sua condigna remuneração (art. 22).

Em relação à Lei do FUNDEF, a Lei do FUNDEB, Lei nº 11.494/2007 apresenta avanços ao estabelecer orientações quanto à elaboração dos novos planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação básica e prazos para a fixação de lei específica do piso salarial profissional.

Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar: I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública; II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola; III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.

Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino.

O poder público deverá fixar, em lei específica, até 31 de agosto de 2007, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (BRASIL, 2007, art. 40 e 41).

Em conformidade com a lei de regulamentação do FUNDEB, em 16 de julho de 2008, foi aprovada a Lei Nº 11.738 que regulamentou o Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério da Educação Básica (PSPN) adotando um valor R\$ 950,00 conforme especifica o art. 2º e o § 1º:

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

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

O valor do PSPN para os profissionais do magistério público da educação básica seria de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade normal, com uma carga horária semanal de 40 horas (art. 2º, § 1º). Isso quer dizer que, os outros níveis de formação em graduação e pós-graduação *lato* e *stricto sensu*, deverão se fixar em vencimentos maiores. A partir de 2009, o mesmo deveria ser reajustado anualmente⁷, sempre no mês de janeiro

⁷ Segundo a lei, os estados e municípios teriam até 1º de janeiro de 2010 para começar a pagar o piso, que em valores atualizados, corresponderia a R\$ 1.024, segundo correção feita pelo MEC na data em que o piso se tornou obrigatório em todo o país. No dia 24.02.2011 o ministro da Educação, Fernando Haddad, anunciou o novo valor do piso salarial dos professores da rede pública do país, de R\$ 1.187,97 com 15,84% de aumento sobre os R\$ 1.024,67 adotados em 2010; os valores de 2012 e 2013 foram de R\$ 1.451,00 e R\$ 1.567,00, respectivamente.

(art.5º). Tendo em vista o cumprimento da referida lei, a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios deveriam elaborar ou adequar seus planos de carreira e remuneração do magistério até 31 de dezembro de 2009 (art. 6º).

Para Maria Izabel Azevedo Noronha, membro do Conselho Nacional de Educação (CNE) e Presidente do Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP), há distinção entre os termos remuneração e salário. O primeiro é o termo aplicado ao valor financeiro auferido no final do mês pelo servidor público ocupante de cargo público ou assemelhado, que mantém com a administração pública relação estatutária de trabalho. Assim, Remuneração “é o vencimento do servidor público acrescido das vantagens pessoais, gratificações, adicionais, bonificações; enfim, é a totalidade de rendimentos auferida pelo servidor” (NORONHA, 2009, p. 31). O segundo termo se aplica ao empregado público, aquele que se liga à administração através de contrato de trabalho regido pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) (NORONHA, 2009). Mediante a distinção apresentada conclui-se que o emprego dos termos remuneração e salário guardam estreita relação com o tipo de vínculo empregatício, sendo o primeiro relativo ao servidor público estatutário e o segundo relativo aos servidores regidos pela CLT.

Avançando nas distinções conceituais, Camargo (2010) esclarece as diferenças existentes entre os termos salário, vencimento e remuneração a partir dos textos legais da CLT e da Lei nº 8.112/1990:

O “salário” é definido juridicamente como montante ou retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado pelo tempo de trabalho realizado – em geral, em relação ao número de horas-aula – nos termos da CLT. Já o termo “vencimento” é definido legalmente (Lei nº 8.112/1990) como “retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei”. Os vencimentos dos cargos efetivos são irredutíveis e, para cargos de mesma atribuição ou de atribuição semelhante na mesma esfera administrativa, é garantida sua isonomia. A “remuneração” é a soma dos benefícios financeiros, dentre eles o salário ou vencimento, acordada por um contrato assinado entre o empregado e empregador, tendo como base uma jornada de trabalho definida em hora-aula. O salário ou vencimento são, assim, uma parte da remuneração. No caso do magistério público, a “remuneração” é composta pelos vencimentos do cargo, acrescida de vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, em outras palavras, o vencimento básico mais as vantagens temporais, as gratificações, o auxílio transporte, etc. (CAMARGO, 2010, CD-ROM).

De acordo com estas definições, o PSPN não é o salário total e nem a remuneração do profissional de educação, é o valor mínimo abaixo do qual não pode ser fixado o vencimento base ou salário base do professor em início de carreira. Este valor acrescido das vantagens pessoais de caráter permanente, gratificações, adicionais, bonificações, corresponde à **remuneração** total auferida pelo servidor (DUTRA JÚNIOR *et al*, 2000; NORONHA, 2009).

Em relação à composição da jornada de trabalho docente, o § 4º do artigo 2º da Lei nº 11.738/2008 vincula o piso salarial profissional a uma jornada padrão de 40h semanais, sendo o máximo de 2/3 (dois terços) dessa carga horária destinado ao desempenho das atividades de interação com os educandos. A respeito deste e de outros aspectos da Lei nº 11.738/2008 os governos estaduais de Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Sul, Paraná, Ceará e Santa Catarina, impetraram uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn nº 4167) em 29 de outubro de 2008, por meio da qual argumentavam quebra do pacto federativo; imprevisibilidade orçamentária; e que a jornada de trabalho ultrapassa a delegação constitucional à lei. Em 17.12.2008 o Supremo Tribunal Federal (STF) concede liminar

Valorização do magistério e plano de carreira: análise comparativa das carreiras da Rede Estadual de Ensino do Pará e da Rede Municipal de Ensino de Belém

parcialmente favorável à ADIn nº 4167 impetrada pelos governos, pois apesar de reconhecer a constitucionalidade da lei, suspendeu provisoriamente, o dispositivo referente à composição da jornada de trabalho (NORONHA, 2009). Após um longo período de espera, a ADIn nº 4167/2008 foi finalmente julgada pelo STF em 06 de abril de 2011. O STF por maioria, julgou improcedente a ADIn quanto ao que diz o parágrafo 1º do artigo 2º, que define “o Piso como o vencimento inicial das carreiras docentes em todo o País”. No ponto da fixação de 1/3, no mínimo, de atividades extraclasse, o julgamento foi realizado no dia 27/04 e ficou empatado. Isso significa que também nesse ponto a lei foi considerada constitucional, pois não houve quantidade de votos necessária para declarar a inconstitucionalidade, mas, como não houve maioria, o STF decidiu que essa constitucionalidade ainda poderá ser discutida no Judiciário, caso haja recurso (XIMENES, 2011). Apesar de sua importância por ter sido aprovada quase por unanimidade no Congresso Nacional, e considerada constitucional após o julgamento da ADIn, a Lei do Piso ainda vem encontrando resistência na sua implementação.

Em avaliação contida no documento final da Conferência Nacional de Educação Básica, a aprovação do piso salarial para os profissionais do magistério pelo Congresso Nacional se constitui como um importante avanço nas lutas em prol da superação dos vários problemas vivenciados pelos sistemas de ensino no Brasil (CONAE, 2010). A Lei do piso, nesse sentido, estimularia a realização de concursos públicos, a busca por qualificação e titulação pelos professores, a elaboração de planos de carreira, a dedicação exclusiva do professor a um único estabelecimento de ensino público e melhor remuneração.

Em 28 de maio de 2009 foi aprovada a Resolução CNE/CEB nº 2 que fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública⁸. Em respeito à regulamentação constitucional, as diretrizes estabelecem a realização de concurso público de provas e títulos como a única forma de ingresso à carreira do magistério. Diferente da resolução anterior que fixava um percentual entre 20% e 25% da jornada total de trabalho do docente, para atividades extraclasse, esta não faz referência a valor percentual nenhum, mas sugere “jornada de trabalho de tempo integral de no máximo 40h semanais com possibilidade de ampliação paulatina de parte da jornada às atividades de preparação de aulas, etc.” (art. 4º, inciso VII).

De acordo com estas diretrizes, os novos planos devem “fixar vencimento ou remuneração/salário inicial para as carreiras profissionais da educação”, de acordo com a jornada de trabalho definida nos respectivos planos de carreira, devendo os valores, no caso dos profissionais do magistério, nunca ser inferiores ao do Piso Salarial Profissional Nacional, diferenciados pelos níveis das habilitações a que se refere o artigo 62 da Lei nº 9.394/96, “vedada qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional” (art. 5º, inciso IV).

Os salários/remunerações iniciais devem ser diferenciados de acordo com a titulação e não em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional (art. 5º, inciso V). Isso quer dizer que, o salário pago a um professor doutor, com 40 horas semanais, em início de carreira que atua no ensino médio, deve ser o mesmo de um profissional com a mesma formação, que atua na educação infantil.

As Diretrizes indicam a equiparação salarial do professor com outras carreiras profissionais de formação semelhante, em reconhecimento à relevância social dos profissionais do magistério

⁸ Em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738/2008 (Lei do Piso), com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, no artigo 8º, § 1º, 67 da Lei nº 9.394/1996 (LDB), e no artigo 40 da Lei nº 11.494/2007 (Lei do FUNDEB).

Valorização do magistério e plano de carreira: análise comparativa das carreiras da Rede Estadual de Ensino do Pará e da Rede Municipal de Ensino de Belém

e estabelece a “progressão por incentivos”, envolvendo titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional, bem como o tempo de serviço prestado pelo servidor (art. 4º, incisos IV, V, VI).

A Resolução CNE/CEB nº 2 incentiva a “dedicação exclusiva do professor a uma única unidade escolar” e faz referência, ainda que vagamente, a aspectos relacionados à condição de trabalho docente quando trata de “uma adequada relação numérica professor/educando em limites inferiores aos nacionalmente praticados” (art. 4º, inciso VIII; art. 5º, inciso VIII).

Na análise de Freitas (2009), estas diretrizes tratam de forma adequada a carreira docente articulada à formação profissional em suas diferentes dimensões – inicial e continuada -, às condições objetivas e subjetivas necessárias para o exercício do trabalho, incluindo as condições da escola, o tempo para o estudo, o número de alunos por sala, jornada, progressão e ascensão na carreira vinculada a uma avaliação por desempenho. Nesse mesmo sentido a CNTE avalia que essa nova orientação do CNE, sintetizada na Resolução CNE/CEB nº 02/2009 e no Parecer CNE/CEB nº 09/2009, ambos sob a relatoria da conselheira Maria Izabel Azevedo Noronha, “absorveu grande parte das reivindicações dos trabalhadores em educação e agregou diversos comandos de leis educacionais, além dos conceitos previstos nas legislações do piso e do FUNDEB” (CNTE, 2009, p. 7).

Comparação dos planos de carreira da Rede Estadual do Pará e da Rede Municipal de Belém

Para a análise comparativa entre as carreiras da Rede Estadual de Ensino do Pará⁹ e a Rede Municipal de Ensino de Belém, utilizamos basicamente a Lei Estadual nº 5.351 de 21/11/1986, que trata do Estatuto do Magistério Público¹⁰ até o ano de 2010 e o Estatuto do Magistério de Belém segundo a Lei nº 7.528, de 5 de agosto de 1991¹¹ e leis correlatas.

Para a análise da valorização docente na legislação utilizamos os seguintes indicadores: 1. Forma de Ingresso, Estrutura da Carreira e Formação mínima; 2. Critérios de Movimentação na Carreira 3. Duração e composição da jornada de trabalho; 4. Vencimento e Componentes da Remuneração Docente; 5. Incentivo à formação continuada.

Forma de Ingresso, Estrutura da Carreira e Formação mínima

Para ingresso na Carreira do Magistério Público Estadual no quadro permanente, o Estatuto determina a realização de concurso público de provas ou de provas e títulos para a primeira investidura no cargo

9 Até o ano de 2010, ano limite dessa pesquisa, o magistério estadual vinha sendo regido pelo Estatuto do Magistério, pois o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração só foi sancionado em julho 02 de 2010 mediante a Lei nº 7.442, razão porque nos limitamos a analisar o Estatuto do Magistério e não o PCCR.

10 Esta lei foi regulamentada pelo Decreto nº 4.714 09/02/1987, estrutura a carreira e fornece outras orientações legais acerca “da atividade docente e especializada do ensino de 1º e 2º graus” da rede estadual do Pará (PARÁ, 1986, art.1º).

11 É importante ressaltar que o primeiro Estatuto dos profissionais da educação municipal de Belém foi criado na década 1970 por meio da Lei nº 6.999 de 27 de Julho de 1976, modificado pelas Leis nº 7.219 de 05 de janeiro de 1983 e pela Lei nº 7.281 de 14 de fevereiro de 1985. Em 1987, por meio da Lei nº 7.385 de 07 de dezembro, novo estatuto do magistério do município de Belém foi criado, sendo substituído pelo atual, conforme a Lei nº 7.528, de 5 de agosto de 1991 (GUTIERRES, GEMAQUE e LUZ, 2011).

Valorização do magistério e plano de carreira: análise comparativa das carreiras da Rede Estadual de Ensino do Pará e da Rede Municipal de Ensino de Belém

(PARÁ, 1986, art. 12). O mesmo ocorre em relação ao magistério público do município de Belém, cujo acesso depende de prévia aprovação em concurso público de provas e títulos. A nomeação ocorre por decreto do prefeito, considerando a ordem de classificação (Lei nº 7.528, de 5 de agosto de 1991 – Estatuto do Magistério). Quanto à estrutura da carreira e à formação mínima exigida para o acesso a cada cargo, o quadro é o seguinte:

Quadro 1- Estrutura da carreira e Formação Docente no Estado do Pará e no município de Belém

Pará/Lei nº 5.351 de 21/11/1986			Belém/ Lei nº 7.528/1991		
Cargo	Código/nível	Formação	Cargo	Código	Formação
Professor	GEP-MAD-401/ AD-1	Magistério de 2º grau, obtida em 03 séries.	Professor Pedagógico	MAG 1	Médio Magistério
	GEP-WWVD-401/ AD-2	Magistério de 2º grau mais estudos adicionais	Professor com Estudos Adicionais	MAG 2	Magistério e Est. Adicionais
	GEP-M-ACM01/ AD3	Curso Superior de Licenciatura Curta	Professor Licenciado Pleno	MAG 4	Licenciatura Plena
	GEP-M-ACM01/ AD-4	Curso de Licenciatura Plena	Administrador Escolar	MAG 5	Licenciado em Pedagogia
Administrador Escolar	GEP-MEE-402/ EE-2	Pedagogia – Habilitação em Adm. Escolar	Orientador Educacional	MAG 6	Licenciado em Pedagogia
Supervisor Escolar	GEP-MEE-402/ EE-2	Pedagogia – Habilitação em Supervisão Escolar	Supervisor Escolar	MAG 7	Licenciado em Pedagogia
Orientador Educacional	GEP-MEE-402/ EE-2	Pedagogia – Habilitação em Orientação Educacional			
Inspetor Escolar	GEP-MEE-402/ EE-2	Pedagogia – Habilitação em Inspeção Escolar			
Planejador Educacional	GEP-MEE-402/ EE-2	Curso Superior e Pós-graduação em Planejamento Educacional			

Fonte: Anexo I da Lei Nº 5.351, de 21 de novembro de 1986. Lei nº 7.528, de 5 de agosto de 1991. Nota 1: O professor com Licenciatura Curta (MAG 3) foi vetado da carreira.

No Estado do Pará, conforme evidenciado pelas informações contidas no Quadro 1, a classe de Atividade Docente, composta pelo cargo de Professor, está classificada em quatro níveis de vencimento (AD-1; AD-2; AD-3; AD-4). A Classe de Especialista de Educação, composta pelos cargos de Administrador Escolar, Supervisor Escolar, Orientador Escolar, Inspetor Escolar e Planejador Educacional, está classificada em dois níveis de vencimento (EE-1)¹² e (EE-2). Ambas as classes têm determinada a sua classificação nos níveis de vencimento e sua área de atuação de acordo com a formação/qualificação apresentada pelo profissional.

¹² O Nível correspondente a (EE-1) correspondente à licenciatura curta em Pedagogia encontra-se em extinção.

Valorização do magistério e plano de carreira: análise comparativa das carreiras da Rede Estadual de Ensino do Pará e da Rede Municipal de Ensino de Belém

Em Belém, até 1991, a Lei nº 7.385 de 07 de dezembro de 1987 (Dispunha sobre o Estatuto do Magistério de Belém) estabelecia que o Grupo Ocupacional de Atividade do Magistério compreendia as categorias de Docentes e de Especialistas em Educação. Embora o atual estatuto (Lei nº 7.528, de 5 de agosto de 1991) tenha unificado estas categorias por considerar que as funções de Administrador Escolar, Orientador Educacional, Supervisor Educacional fazem parte das atividades do Magistério, na prática, as relaciona diretamente com a administração, orientação, supervisão, planejamento, controle, inspeção e avaliação do ensino.

Formas de Movimentação/Evolução na carreira

A evolução/movimentação na carreira com base na formação/titulação tanto na rede estadual do Pará como na rede municipal de Belém recebe a denominação de Progressão vertical. Quando se trata da movimentação por tempo de serviço e avaliação de desempenho, as redes denominam esse processo de Progressão horizontal, conforme as informações apresentadas no Quadro 2:

Quadro 2- Movimentação/Evolução na carreira no Estado do Pará e em Belém

Estado/ Capital	Progressão Vertical		Progressão Horizontal	
	Classe/Padrão/Nível	Critérios	Classe/Nível/ Padrão/ Referência/Grau	Critérios
Pará	4 (AD1 a AD4)	Titulação/Estágio Probatório/Concurso	10 (I a X)	Tempo/Assiduidade
Belém	3 (1, 2, 4)	Titulação	13 (1 a 13)	Tempo/Avaliação de desempenho

Fonte: Pará: Anexo I da Lei Nº 5.351, de 21 de novembro de 1986, Decreto nº 4.714/1987. Belém: Lei nº 7.528, de 5 de agosto de 1991.

A movimentação funcional dos ocupantes dos cargos de professor e de especialista em educação no Estado do Pará, definida como **Progressão Vertical** é a elevação do professor de um nível para outro, dentro do mesmo cargo (AD-1, AD-2, AD-3, AD-4), devido ter adquirido nova formação e bastando para isso “a apresentação de documentação comprobatória de escolaridade junto à SEAD-Secretaria de Estado de Administração” (PARÁ, 1986, art.5º) e ter cumprido o estágio probatório (PARÁ, 1986, art. 18, §2º). A movimentação por tempo de serviço e avaliação de desempenho ou **Progressão Horizontal** consiste na elevação do professor à referência imediatamente superior àquela a que pertencer dentro do mesmo nível e compreende 10 (dez) referências (I a X). Além do **tempo de serviço** (interstício de 2 anos de exercício na referência em que se encontrar) exige-se a **assiduidade** (PARÁ, 1986, art.3º) como condição. A cada referência de Progressão Horizontal o professor fará jus a 3,5% de adicional salarial calculado sobre o vencimento. A considerar o interstício e o número de referências, a amplitude mínima da carreira poderá ser de 23 anos, dentro do mesmo nível.

Na rede municipal de Ensino de Belém, a movimentação/evolução na carreira do funcionário ocupante de cargo do Grupo Ocupacional Magistério do Município de Belém por titulação e por

tempo de serviço recebe a denominação de Progressão Funcional Vertical e Progressão Funcional Horizontal, respectivamente.

A progressão funcional vertical é a passagem do professor efetivo de uma para outra categoria funcional de professor, devido ter adquirido qualificação em outro nível, bastando para isso apresentação de documentação comprobatória de escolaridade junto à SEMEC (Art.4º § 2º da Lei 7.673 de 21/12/1993 – Dispõe sobre o sistema de promoção do Grupo Magistério). O funcionário seria então enquadrado na referência inicial da nova categoria a qual teria direito após a progressão. Se o vencimento da referência inicial fosse menor do que aquele que o funcionário já vinha recebendo, “o posicionamento dar-se-á na referência imediatamente superior ao daquela em que estava no momento da progressão” (Art.4º § 4º da Lei 7.673 de 21/12/1993, 1993 – Dispõe sobre o sistema de promoção do Grupo Magistério). A progressão prevista não permite a ascensão da categoria de professor para especialista ou de especialista para professor (Art.4º § 1º da Lei 7.673 de 21/12/1993 – Dispõe sobre o sistema de promoção do Grupo Magistério).

A progressão horizontal seria feita a partir de dois critérios: o primeiro, por antiguidade a cada interstício de dois anos; o segundo, por merecimento, mediante avaliação de desempenho, a cada interstício de quatro anos. A progressão por antiguidade supõe 13 (treze) referências e 5% de adicional salarial a cada uma (Art. 11 da Lei 7.528, de 5 de agosto de 1991 – Dispõe sobre o atual Estatuto do Magistério). Considerando que as professoras aposentam-se aos 25 anos de serviço, não alcançarão a amplitude total da carreira, prevista na base de 26 anos que comportam as treze referências da carreira.

Duração e composição da Jornada de trabalho

No que se refere à jornada de trabalho e sua composição tanto na rede estadual como na rede municipal de Belém, o quadro 3 apresenta os seguintes dados:

Quadro 3 – Jornada de trabalho e sua composição no Estado do Pará e em Belém

Estado/Capital	J. Semanal	Regência	H. Ativ.	H. Ativ. (%)
Pará (PA)	20, 40	20, 40	-	20%
BEL	20, 30, 40, 48	16, 24, 32	4, 6, 8	20%

Fonte: Fonte: Pará: Anexo I da Lei Nº 5.351, de 21 de novembro de 1986. Belém: Lei nº 7.528, de 5 de agosto de 1991.

Conforme apresentado no quadro 3, a jornada de trabalho do professor nas unidades escolares da rede estadual pode ser fixada em regimes de 20 e 40 horas semanais com atividades docentes em sala de aula. Para cada jornada de trabalho, pelo menos 20% deveria ser destinado para a realização de atividade extraclasse (planejamento, elaboração e correção de atividades). De acordo com o Decreto nº 4.714/1987 a jornada semanal de trabalho do pessoal docente deveria ser constituída por horas-aula e horas-atividade, sendo:

I - Jornada integral de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, sendo 32 (trinta e duas) horas-aula e 08 (oito) horas-atividade; [...]

III - Jornada parcial de trabalho de 20 (vinte) horas semanais, sendo 16 (dezesesseis) horas-aula e 04 (quatro) horas-atividade. (PARÁ, 1987, art. 18, incisos I a III).

Contudo, este aspecto não vem sendo cumprido, pois os professores têm alocada toda a sua jornada de trabalho em sala de aula, embora seja pago o percentual de 20% sobre o valor da jornada trabalhada a título de compensação pela hora-atividade.

Em Belém, a jornada de trabalho do magistério poderá ser de vinte, trinta, quarenta ou quarenta e oito horas/aulas por semana para o Supervisor Escolar, para o Orientador Educacional, para o Administrador Escolar e para o Professor, com exercício em Unidades Escolares ou nos níveis departamentais da Secretaria Municipal de Educação (Art. 25 da Lei nº 7.528, de 5 de agosto de 1991). A definição do quantitativo de carga horária depende da necessidade de serviço, sendo fixada por ato expresso do titular da Secretária Municipal de Educação.

A jornada de trabalho do Professor é constituída de atividades docentes em sala de aula e atividades fora de classe a título de hora-atividade, correspondendo a 20% da carga horária total (Art. 26 do Estatuto). Nas escolas municipais de Belém, uma parte da hora-atividade é cumprida nas escolas como Hora Pedagógica (HP), ocasião em que os professores se reúnem para planejamento e troca de experiências. Outra parte é utilizada para correção e planejamento de trabalhos dos alunos. Há, portanto, possibilidade dos professores assumirem jornadas de 100, 150, 200 ou 240 horas mensais de trabalho, o que é definido pela SEMEC por meio de Portaria de lotação.

Vencimento e Componentes da Remuneração Docente

Conforme já se definiu anteriormente, o **vencimento** é entendido na Lei Federal nº 8.112/1990 como a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício de cargo público com valor padrão fixado em Lei. Este valor acrescido das vantagens pessoais de caráter permanente, gratificações, adicionais, bonificações, corresponde à **remuneração** total auferida pelo servidor.

Os adicionais, as gratificações e os auxílios são vantagens pecuniárias concedidas aos servidores em caráter definitivo ou transitório, em razão do tempo de serviço, pelo desempenho de funções especiais, em razão das condições anormais em que se realiza o serviço ou, finalmente, por condições pessoais do servidor. O adicional se refere a “uma recompensa pelo tempo de serviço do servidor ou uma retribuição pelo desempenho de funções especiais” (DUTRA JÚNIOR *et all*, 2000, p. 93), enquanto que “a gratificação é uma compensação por serviços comuns executados em condições anormais para o servidor ou uma ajuda pessoal em face de certas situações que agravam o orçamento do servidor” (DUTRA JÚNIOR *et all*, 2000, p. 93). Por conseguinte, o adicional está relacionado ao tempo e à função e tem caráter permanente, podendo inclusive incorporar-se aos vencimentos. As gratificações se relacionam com o serviço que está sendo executado ou com a condição dos servidores em um determinado momento e por isso tem caráter contingencial ou transitório.

Para os professores da rede estadual do Pará, além do vencimento do cargo fixado em lei, a remuneração total do servidor do magistério inclui, dentre outras: a gratificação de magistério, fixada

Valorização do magistério e plano de carreira: análise comparativa das carreiras da Rede Estadual de Ensino do Pará e da Rede Municipal de Ensino de Belém

em 10% (dez por cento) do respectivo vencimento base, gratificação de ensino na educação especial de 20% (vinte por cento) sobre o valor do vencimento, gratificação adicional por tempo de serviço de 5% (cinco por cento) do vencimento, por quinquênio. Além disso, ao servidor que completar 25 anos de efetivo exercício no Magistério será concedida também a gratificação correspondente a 10% (dez por cento) do respectivo vencimento (PARÁ, 1986, art. 36, § único). Desta forma, o professor poderá ganhar até 31,5% a mais por tempo de serviço, 20% por quinquênios e 10% após 25 anos de trabalho para mulheres e 30 para homens. Todavia, tais valores não são incorporados ao vencimento, constam apenas como gratificações.

Quanto aos professores da rede municipal de Belém, o atual estatuto do magistério prevê a concessão das seguintes vantagens pecuniárias (art. 37 da Lei nº 7.528, de 5 de agosto de 1991): a) Gratificação de 20% por regência de classe sobre o respectivo vencimento, que permanece nos casos de readaptação de função de professor; b) Gratificação de Magistério, correspondente a 10% do vencimento-base (após vinte e cinco anos de efetivo exercício em atividades próprias do Magistério); c) Incentivo ao aperfeiçoamento, na forma da lei.

O incentivo ao aperfeiçoamento foi regulamentado pela Lei nº 8.487 de 29 de dezembro 2005. Em seu Art. 2º a lei dispõe sobre os percentuais de gratificações sobre o vencimento do profissional do magistério que possuam as seguintes escolaridades: doutorado, 35% (trinta e cinco por cento); mestrado, 30% (trinta por cento); especialização com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas, 25% (vinte e cinco por cento); curso de graduação, 40% (quarenta por cento); curso de aperfeiçoamento com carga horária igual ou superior a 180hs, 7,5% (sete e meio por cento). As gratificações, contudo, não são cumulativas, exceto a referente aos 40% de nível superior.

O estatuto dos funcionários públicos do município de Belém (Lei 7.502 de 20 de dezembro de 1990 – Dispõe sobre o Estatuto do Funcionário Público de Belém), que também rege os profissionais do magistério, prevê que ao funcionário serão concedidos adicionais por tempo de serviço; 1/3 de férias; adicional de escolaridade, dentre outros. O adicional por tempo de serviço será devido por triênio de efetivo exercício a todo funcionário, até o máximo de doze (Lei nº 7.502/90, Art. 80).

Os profissionais do magistério também fazem jus à gratificação natalina (correspondente a um doze avos da remuneração por mês de exercício no respectivo ano civil) a ser paga em dezembro em forma de 13º salário (Lei nº 7.502/90, art. 75), sendo que seus vencimentos mensais não poderão ser inferiores ao salário mínimo legal (Lei 7.502/90, Art. 52). Os funcionários públicos do Município de Belém também têm assegurado na Lei Orgânica Municipal auxílio-creche, vale-transporte e vale-refeição (Art. 18).

Outros auxílios assegurados pelo estatuto dos funcionários públicos do Município de Belém (Lei nº 7.502 de 20 de dezembro de 1990) são: auxílio-natalidade (Art. 177); auxílio-funeral (Art. 181); e auxílio-reclusão (art. 182).

Os percentuais relativos ao vencimento e às gratificações no total da remuneração dos professores da rede estadual e municipal revelam o grande peso destas últimas na composição da remuneração docente, como se pode observar abaixo:

Tabela 1 - Participação Percentual do Vencimento e das Gratificações na Remuneração dos Professores do Quadro Permanente do Magistério – QPM – Estado e Município – Formação Nível Médio e Formação Nível Superior (Início da Carreira) – Ano 2010*

Formação	Estado/ Capital	JORNADA 20HS			JORNADA 40 HS		
		REM.	% VENC.	% GRAT.	REM.	% VENC.	% GRAT.
Nível médio	Pará	869,55	70,29	29,71	1.480,76	82,55	15,40
	Belém	1.316,15	55,56	44,44	2.632,70	55,56	44,44
Nível Superior	Pará	1.480,11	43,66	53,98	2.017,12	60,78	39,22
	Belém	1.877,01	45,45	54,55	3.217,73	45,45	54,55

Fonte: (Município) Tabelas Salariais – Diário Oficial. *Corrigido pelo IPCA-(IBGE) a preço de abril/2013. (Estado) Tabelas Salariais – Diário Oficial e Decretos. *Corrigido pelo IPCA-(IBGE) a preço de abril/2013.

O peso das gratificações na remuneração dos professores de nível médio é menor na rede estadual de ensino do que na rede municipal. No entanto, quando se trata dos professores com formação em nível superior, o peso das gratificações é alterado em ambas as redes a percentuais acima de 50% para uma jornada de 20h. Não obstante, há tendência de redução dos percentuais de gratificações na rede estadual à medida que a jornada de trabalho é ampliada. Na rede municipal de Belém o vencimento básico representa 55,56% e as gratificações 44,44% da remuneração total dos professores com formação de nível médio independente da jornada de trabalho. Tais percentuais praticamente se invertem quando se trata dos docentes com formação superior na mesma rede, para os quais o peso das gratificações passa a ser maior, e corresponde a mais da metade da remuneração independentemente da jornada.

Incentivo à formação inicial e continuada

Em relação à licença para aprimoramento profissional, o servidor do magistério do Pará conta com a garantia de afastamento de suas funções para frequentar curso de aperfeiçoamento ou especialização e para participar de congressos, simpósios ou promoções similares no País ou no exterior (PARÁ, 1986, Art. 45).

Como forma de incentivo à formação profissional docente, há possibilidade de concessão de licença com vencimento para frequentar cursos de aperfeiçoamento, especialização ou congressos, desde que haja correlação desta formação com as atribuições do cargo (BELÉM, 1991, art.35). Caso a licença tiver sido concedida com ônus para o Município, é imputada ao requerente a obrigatoriedade de permanecer na atividade do Magistério por período equivalente ao do curso, sob pena de ressarcimento das despesas efetuadas (BELÉM, 1991, art. 36).

Há ainda a licença como prêmio de assiduidade e comportamento, com duração de sessenta dias a cada período de três anos de exercício ininterrupto nos quais o funcionário não tenha sofrido qualquer penalidade disciplinar ou criminal. Contudo, caso o mesmo tenha se afastado do cargo por licença para tratamento de pessoa da família, para tratar de interesses particulares, acompanhamento de

cônjuge ou tiver falta injustificada por mais de seis dias, perde o direito a essa licença (Art. 112, da Lei nº 7.502 de 20 de dezembro de 1990 – Estatuto dos Funcionários Públicos de Belém).

Considerações Finais

O comparativo entre a carreira do magistério da rede estadual de educação do Pará e da rede municipal de educação do município de Belém demonstra que no plano legislativo, a configuração dessas carreiras é muito semelhante, trazendo importantes aspectos da valorização docente prevista na legislação nacional.

Em relação à Forma de Ingresso, Estrutura da Carreira e Formação mínima, por exemplo, ambas as redes adotam o concurso público como principal modalidade de ingresso no serviço público e a formação mínima exigida é aquela prescrita nas leis federais para cada cargo.

Quanto à movimentação na carreira as duas redes preveem a possibilidade de progressão horizontal e vertical com alteração de remuneração. A dificuldade, contudo, é quanto à progressão vertical na rede estadual que atualmente só é realizada mediante concurso.

No que se refere à duração e composição da jornada de trabalho observa-se que a despeito do que prevê a Lei Nº 11.738 de 16 de julho de 2008 que regulamentou o Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério da Educação Básica (PSPN) quando estabelece 33,3% (1/3) da carga horária de trabalho para atividades extraclasse, em nenhuma das duas redes tal dispositivo é cumprido. Na rede municipal se observa 20% para tais atividades e na rede estadual não existe a disponibilidade de carga horária, embora haja o pagamento de 20% sobre o vencimento a título de hora-atividade.

Observou-se que em relação aos componentes da remuneração docente são variadas as gratificações e quando se trata dos professores com formação em nível superior, o peso dessas gratificações em ambas as redes chega a percentuais acima de 50% para uma jornada de 20h, o que pode acarretar perdas no período de aposentadoria. Não obstante, o incentivo à formação continuada pela possibilidade de licença para capacitações incluindo especialização, mestrado e doutorado com garantia de gratificações por esse tipo de formação constitui importante estímulo por parte das redes. É importante destacar que a regulamentação da carreira do magistério municipal é bastante dispersa, com informações em diversos documentos, o que pode dificultar ao professor a visualização de sua configuração e conseqüentemente de seus direitos. O desafio é conseguir que se coloquem em prática as conquistas legislativas atuais em ambas as redes, muitas delas existentes apenas na letra da lei, como por exemplo a progressão vertical na rede estadual e a hora-atividade em ambas as redes.

Referências

BARBOSA, Andreza. **Os salários dos professores brasileiros: implicações para o trabalho docente**. (208 f.) Tese (Doutorado em Educação Escolar), Faculdade de Ciências e Letras – UNESP/Araraquara, São Paulo, 2011.

BELÉM, Prefeitura Municipal de Belém. Lei Orgânica do Município de Belém. Aprovada de 30/03/1990. In: <http://www.belem.pa.gov.br/new/index.php> Acesso em 10/11/2010.

_____. **Lei 7502 de 20 de dezembro de 1990 – Dispõe sobre o Estatuto do Funcionário Público de Belém.** CEJUP, 1993.

_____. **Lei nº 7507 de 14 de janeiro de 1991 – Dispõe sobre o Plano de Carreira do quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Belém.** CEJUP, 1993.

_____. **Lei nº 7528, de 5 de agosto de 1991 – Estatuto do Magistério.** CEJUP, 1993.

_____. **Lei 7.673 de 21/12/1993 – Dispõe sobre o sistema de promoção do Grupo Magistério, modificada pela Lei nº 7.853 de 24/11/1997.** CEJUP, 1993.

_____. **Lei nº 8.487 de 29/12/2005 – Dispõe sobre a concessão de incentivo ao aperfeiçoamento.** CEJUP, 1993.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em www.planalto.gov.br. Último acesso em 22/06/12.

_____. Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.** Disponível em www.planalto.gov.br. Último acesso em 20/06/12.

_____. Lei n.º 9.424 de 24 de dezembro de 1996. **Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério.** Publicada no DOU de 26.12.96. Disponível em: www.planalto.gov.br. Último acesso em 22/06/12.

_____. Lei 11.494 de 20 de junho de 2007. **Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação.** Disponível em www.planalto.gov.br. Último acesso em 22/06/12.

_____. Lei nº 11.738, de 16 de Julho de 2008. **Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.** Disponível em www.planalto.gov.br. Último acesso em 26/06/12.

_____. EC nº19, 04 de Junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre os princípios e normas da Administração Pública, servidores, e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custo de atividades a cargo do Distrito Federal e dá outras providências: Publicada no **D.O.U.** de 05 de Junho de 1998. Disponível em: www.planalto.gov.br/cccivil, Acesso em: 16/01/2012

_____. EC nº 53, de 20 de Dezembro de 2006. Modifica os Art. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova providência ao Art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília: Publicada no **D.O.U.** de 20 de dezembro de 2006. www.planalto.gov.br/cccivil, Acesso em: 16/01/2012.

_____. Lei nº 12.014 de 06 de Agosto de 2009 altera o art. 61 da Lei nº 9394, de 20 de Dezembro de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem consolidar profissionais da Educação. Publicada no D. O. U. de 07 de Agosto de 2009. Disponível em: www.planalto.gov.br/cccivil. Acesso em: 10/02/2012.

_____. Conselho Nacional de Educação/CEB. Resolução nº 3 de 08 de outubro de 1997. Fixa

Valorização do magistério e plano de carreira: análise comparativa das carreiras da Rede Estadual de Ensino do Pará e da Rede Municipal de Ensino de Belém

Diretrizes para os novos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Publicada no D.O.U. de 13/10/1997.

_____. Resolução nº 2, de 28 de Maio de 2009. **Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública.** Disponível em www.planalto.gov.br. Último acesso em 30/06/2012.

BRZEZINSKI, I. LDB/1996: uma década de perspectivas e perplexidades na formação de profissionais da educação. In: BRZEZINSKI, I. (Org.) LDB dez anos depois: reinterpretação sob diversos olhares. São Paulo, Cortez, 2008. p. 167-194.

CAMARGO, Rubens de. **Remuneração de professores de escolas públicas da educação: configurações, impactos, impasses e perspectivas.** Centro de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas de Educação CEPPE Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo (USP)- Projeto de Pesquisa, 2008, digitado.

_____. e JACOMINI, M. **Carreira e salário do pessoal docente da educação básica: algumas demarcações legais** (no prelo), 2011.

CARVALHO, Fabrício Aarão Freire. **Financiamento da educação: do FUNDEF ao FUNDEB – repercussões da política de fundos na valorização docente da Rede Estadual de Ensino do Pará – 1996 a 2009.** 2012. Tese (Doutorado em Educação) Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. São Paulo, [s.n.], 2012.

CNTE. **Diretrizes para a carreira e remuneração.** – Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (Cadernos de Educação n. 21, 2 ed.), 161 p. 2009.

DUTRA JÚNIOR, Adhemar; ABREU, Mariza; MARTINS, Ricardo; BALZANO, Sonia. **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público: LDB, FUNDEF, Diretrizes Nacionais e nova concepção de carreira.** Brasília: FUNDESCOLA/ MEC, 2000.

FREITAS, Helena Costa Lopes de. Formação de professores no Brasil: 10 anos de embates entre projetos de formação. In: **Educação e Sociedade**, Campinas, v.23, n 80, p.137-168, set. 2002.

_____. A (nova) política de formação de professores: a prioridade postergada. In: **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 28, Número Especial, p. 1.203-1.230, out. 2007.

_____. Apreciação sobre as Diretrizes de Carreira aprovadas pelo CNE. In: NORONHA, M. I. A. **Diretrizes Nacionais para os novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.** Brasília: MEC/CNE, 28/05/2009.

_____. Federalismo e formação profissional: Por um sistema unitário e plural. In: Revista **Retratos da Escola**, Brasília, v. 6, n. 10, p. 211-225, jan./jun. 2012. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>>. Acesso em 20 de janeiro de 2013.

GATTI, B.; BARRETO, E. S. (coord.). **Professores do Brasil: impasses e desafios.** Brasília: UNESCO, 2009.

GEMAQUE, Rosana Maria. **O Financiamento da Educação. O FUNDEF no Estado do Pará: Feitos e Fetiches.** São Paulo – SP, 2004, 370p. (Tese de Doutorado, USP/FEUSP).

GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães. **A municipalização do ensino no município de Altamira/PA e suas implicações para a democratização educacional.** 2010. 367 f. Tese (Doutorado em Educação). UFRGS, Porto Alegre.

Valorização do magistério e plano de carreira: análise comparativa das carreiras da Rede Estadual de Ensino do Pará e da Rede Municipal de Ensino de Belém

_____. GEMAQUE, Rosana Maria Oliveira; LUZ, Sílvia Leticia D'Oliveira da. **A carreira dos profissionais do magistério do Sistema Municipal de Educação de Belém: o dito e o feito.** 25º Congresso Brasileiro de Política e Administração da Educação. São Paulo, 26 a 30 de abril de 2011. Associação Nacional de Política e Administração da Educação – ANPAE

MONLEVADE, João Antônio Cabral de. **Valorização salarial dos professores.** 2000. Tese (Doutorado em Educação) Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas. Campinas (SP), [s.n.], 2000.

MORDUCHOWICZ, Alejandro. **Carreiras, incentivos e estruturas salariais docentes.** Documentos PREAL, Washington, n. 23, p. 1-60, jun., 2003. Disponível em: http://www.oei.es/docentes/articulos/carreras_incentivos_estructuras_salariales_docentes_morduchowicz_portugues.pdf . Acesso em: 17/05/2011.

NORONHA, Maria Izabel A. **Diretrizes Nacionais para os novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.** Brasília: MEC/CNE, 28/05/2009.

OLIVEIRA, Romualdo Portela de & GADELHA, Carlos Grabois. **Evolução da Educação e da Saúde** In: Projeto Brasil 2003-2010: Trajetórias e desafios. – Brasília-DF, 2010.

PARÁ, Assembleia Legislativa do Estado do. **Lei nº 5.351, de 21 de novembro de 1986.** Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Estadual do Pará. Disponível em: www.seduc.pa.gov.br/portal Acesso em 17 de março de 2012.

_____. Decreto nº. 4.714 de 09 de fevereiro de 1987. Regulamenta o Estatuto do Magistério Público Estadual do Pará. Disponível em: www.seduc.pa.gov.br/portal Acesso em 17 de março de 2012.

ROCHA, Maria da Consolação. **Políticas de Valorização do Magistério: remuneração, plano de carreira, condições de trabalho – uma análise da experiência de Belo Horizonte.** (Tese de Doutorado). São Paulo: FEUSP, 2009.

XIMENES, Salomão. **Lei do Piso: debates sobre a valorização do magistério e o direito à educação no STF.** São Paulo: Ação Educativa: Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2011. (Em questão; 7)

Editor

Juca Gil - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Comitê Editorial

Andréa Barbosa Gouveia - Universidade Federal do Paraná, Brasil

Ângelo Ricardo de Souza - Universidade Federal do Paraná, Brasil

Rubens Barbosa de Camargo – Universidade de São Paulo, Brasil

Conselho Editorial

Alejandro Morduchowicz
Universidad Pedagógica, Provincia de Buenos Aires, Argentina

Fernanda Saforcada
Universidade de Buenos Aires, Argentina

Jacques Velloso
Universidade de Brasília, Brasil

João Monlevade
Senado Federal, Brasil

Jorge Abrahão de Castro
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada / IPEA, Brasil

José Marcelino de Rezende Pinto
Universidade de São Paulo, Brasil

Lisete Regina Gomes Arelaro
Universidade de São Paulo, Brasil

Luis Carlos Sales
Universidade Federal do Piauí, Brasil

Luiz de Sousa Junior
Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Luiz Fernandes Dourado
Universidade Federal de Goiás, Brasil

Magna França
Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

Maria Beatriz Luce
Universidade Federal do Pampa, Brasil
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Marcos Edgar Bassi
Universidade Federal do Paraná, Brasil

Maria Dilnéia Espíndola Fernandes
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil

Nalú Farenzena
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Nelson Cardoso do Amaral
Universidade Federal de Goiás, Brasil

Nicholas Davies
Universidade Federal Fluminense, Brasil

Rosana Evangelista Cruz
Universidade Federal do Piauí, Brasil

Rosana Gemaque
Universidade Federal do Pará, Brasil

Robert E. Verhine
Universidade Federal da Bahia, Brasil

Romualdo Portela de Oliveira
Universidade de São Paulo, Brasil

Theresa Adrião
Universidade Estadual de Campinas, Brasil

Tristan McCowan
University of London, Reino Unido

Vera Jacob
Universidade Federal do Pará, Brasil

Vera Peroni
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Vitor Henrique Paro
Universidade de São Paulo, Brasil

Equipe editorial

Projeto gráfico e diagramação: Tiago Tavares

Revisão de português e normalização: Ana Tiele Antunes

Revisão de inglês: Ana Paula Ferreira

Fineduca – Revista de Financiamento da Educação

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Faculdade de Educação

Av. Paulo Gama, s/n | sala 1004 | CEP: 90046-900 | Porto Alegre / RS

Telefone/Fax: (55) 51 3308-3103 | e-mail: revista.fineduca@gmail.com | site: <http://seer.ufrgs.br/fineduca>