

A efetividade da carreira do magistério municipal de Pilões/RN em tempos de austeridade econômica e retirada de direitos

Francisco Reginaldo Linhares

Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa/PB – Brasil
Secretaria Municipal de Educação de Pilões (SMEP), Pilões/RN – Brasil

Mariana Fonte-Boa

Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), São Paulo/SP – Brasil
Secretaria Municipal de Educação de São Paulo (SME-SP), São Paulo/SP – Brasil

Thiago Moreira Melo e Silva

Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), São Paulo/SP – Brasil

Vanessa Santana dos Santos

Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), São Paulo/SP – Brasil
Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Juiz de Fora/MG – Brasil

Resumo

O texto apresenta um breve panorama do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR/2006) da rede estadual de ensino do Rio Grande do Norte frente ao PCCR/2010 da rede municipal de Pilões (RME/Pilões), discutindo como o primeiro marcou o segundo. Por meio de análise dos Planos, legislação e dados coletados em campo, problematizou-se como o cenário político atual pode repercutir na consolidação e em possíveis limitações à carreira da RME/Pilões. Verificou-se que o PCCR do estado influenciou expressivamente a elaboração do de Pilões, inclusive em alguns aspectos gerenciais, e que, embora este exista apenas há uma década, cumpre a lei do piso e apresenta possibilidades razoáveis de movimentação na carreira. Apesar disso, os(as) docentes têm se deparado com a possibilidade da não efetivação de suas evoluções ou de ter o reajuste anual do piso ameaçado devido às limitações orçamentárias que assolam diversos municípios do país.

Palavras-chave: **Política Educacional. Planos de Carreira do Magistério. Financiamento da Educação. Valorização Profissional do Magistério.**

The effectiveness of the municipal teaching career in Pilões/RN in economic austerity time and retreat of rights

Abstract

The text presents a brief overview of the Plan of Positions, Careers and Remuneration (PCCR/2006) of the state education network of Rio Grande do Norte facing the PCCR/2010 of the municipal network of Pilões (RME/Pilões), discussing how the first has affected the second. Through the analysis of the Plans, legislation and data collected in the field, it was problematized how the current political situation can have repercussions on the consolidation and possible limitations to the career of the RME/Pilões. It was verified that the state's PCCR influenced expressively the elaboration of the Pilões' one, including some managerial features, and that, although this one has only been in place for a decade, it complies with the law on the minimum wage and presents reasonable possibilities for career movement. Even so, the teachers have been facing the possibility of not being able to make their progress or of having the annual readjustment of the base threatened due to budget limitations that devastate many municipalities in the country.

Keywords: **Educational Policy. Education Career Plans. Funding for Education. Valorization of the Teaching Professional.**

La eficacia de la carrera docente municipal de Pilões/RN en tiempos de austeridad económica y retirada de derechos

Resumen

El texto presenta un breve panorama del Plan de Cargos, Carrera y Remuneración (PCCR/2006) de la red estatal de educación de Rio Grande do Norte frente al PCCR/2010 de la red municipal de Pilões (RME/Pilões), discutiendo cómo el primero marcó al segundo. A través del análisis de los Planes, de la legislación y de los datos recogidos en el campo, se problematizó cómo el actual escenario político puede impactar en la consolidación y en las posibles limitaciones a la carrera de la RME/Pilões. Se comprobó que el PCCR del Estado influyó significativamente en la preparación de los Pilões, incluidos algunos aspectos de gestión, y que, aunque sólo existe desde hace una década, cumple la ley sobre el salario mínimo y presenta posibilidades razonables de movimiento de carrera. A pesar de ello, los profesores se han visto ante la posibilidad de no hacer efectivos sus ascensos o de ver amenazado el ajuste anual del salario mínimo debido a las limitaciones presupuestarias que azotan a muchos municipios del país.

Palabras-clave: **Política educativa. Planes de carrera de la profesión docente. Financiación de la educación. Valoración profesional de los profesores.**

Introdução

A valorização da carreira do magistério vem sendo discutida na elaboração das políticas educacionais, refletindo, no conjunto de legislações que apontam para a centralidade da profissão docente e a necessidade de melhores vencimentos, fatores que fomentam a necessidade de Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR), formulados ou reorganizados por estados e municípios, estando muitos ainda em processo de consolidação.

O Quadro 1 apresenta os principais marcos legais que se referem à necessidade da elaboração de PCCR e da valorização do magistério:

Quadro 1 – Panorama histórico das legislações que preveem a necessidade da existência de plano de carreira para profissionais da educação e de políticas de valorização do magistério

Legislação e ano de aprovação	Trecho: Artigo ou Meta
CONSTITUIÇÃO FEDERAL – 1988	Art. 206
LDBEN – 1996	Art. 67
FUNDEF – 1996	Art. 9
PNE (2001-2011) – 2001	Meta 10
FUNDEB – 2007	Art. 40
PSPN – 2008	Art. 2
PNE (2014-2024) – 2014	Meta 17 e 18

Fonte: Elaborado pelos(as) autores(as) com base em Brasil (1988; 1996a; 1996b; 2001; 2007; 2008 e 2014).

As lutas históricas do magistério e dos setores progressistas no Brasil contribuíram para que a partir da década de 1980 alguns marcos legais institucionalizassem os PCCR do magistério no Brasil, a começar pela Constituição Federal de 1988 (CF/88), que apresenta, como um dos princípios do ensino em seu art. 206, inciso V¹, a valorização dos profissionais da educação, que abrange a garantia de planos de carreira e ingresso exclusivo por meio de

¹ Com nova redação conferida pela Emenda Constitucional (EC) n.º 53, de 19 de dezembro de 2006.

concursos de provas e títulos (BRASIL, 1988). Esses elementos são reiterados na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN/96) (BRASIL, 1996).

Além disso, foram aprovados o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef), com a Lei n.º 9.424/1996, e o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização do Magistério (Fundeb), por meio da Lei n.º 11.494/2007, e ambos destinaram pelo menos 60% do total dos recursos para a remuneração do magistério, que atualmente, com a aprovação da EC n.º 108, em agosto de 2020, tem o valor fixado em 70% (BRASIL, 2020d). Além disso, a Lei n.º 10.172 de 2001, que instituiu o Plano Nacional de Educação (PNE), indicou que a valorização dos profissionais compreende a garantia das condições de trabalho com tempo para dedicação a estudos e planejamento de aulas, com salários adequados, piso e carreira do magistério (BRASIL, 2001).

A Lei Federal n.º 11.738/2008 instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN)², estabelecendo o piso salarial da educação básica, e definiu, na época, o valor para os vencimentos de, no mínimo, R\$ 950,00, para a formação de nível médio, na modalidade normal, assim como considerou que “[...] na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos” (BRASIL, 2008), reservando no mínimo 1/3 da jornada para as atividades de planejamento, correção de atividades, formação, entre outras. Segundo Jacomini, Gil e Castro (2018), as atividades de apoio à docência, contabilizadas como parte da jornada docente em 1/3, apenas foram instituídas por meio de legislação federal na entrada do século XXI, pois antes cada município fazia sua regulamentação das atividades extraclasse.

A Resolução n.º 2/2009 do Conselho Nacional de Educação/Câmara Básica da Educação (CNE/CEB) ratificou, conforme a Lei do PSPN, que os entes federativos devem instituir os planos de carreiras e, dentre outros elementos, incentivar a jornada única com teto máximo em 40 horas semanais, e colocou a necessidade de ampliação paulatina para que parte da jornada seja destinada às atividades extraclasse. Também designou que todos(as) os(as) profissionais do magistério deveriam ter vencimentos ou salários justos, que não poderiam estar aquém do determinado na lei do piso. Observa-se que, tanto na lei do PSPN quanto nessa resolução, o piso salarial se relaciona também aos vencimentos, que são compostos por um vencimento-base fixado em lei sem acréscimos das vantagens pecuniárias ou extras. Já a remuneração envolve todas as gratificações recebidas junto aos vencimentos (BRASIL, 1988).

A Lei n.º 13.005 de 2014, que instituiu o PNE (2014-2024), similarmente às legislações já citadas, trata da valorização dos docentes. Na meta 17, preconiza-se a equiparação de rendimentos dos(as) professores(as) aos(às) demais profissionais com mesmo nível de escolaridade até o final do sexto ano do PNE, que ocorreria no final de 2020, e, também, recomenda a implantação de jornada única de trabalho docente, assim como fixa, na meta 18, o prazo de dois anos para a implementação dos planos de carreira em todos os sistemas de ensino com base no PSPN (BRASIL, 2014). No entanto, com a aprovação da EC-95 de

² O valor atualizado do PSPN está em R\$ 2.886,24, com aplicação do aumento de 12,84%, referente a janeiro de 2020, para os(as) professores(as) com formação de nível médio, modalidade normal com jornada de 40h (em 2021 não houve reajuste).

2016, a agenda de austeridade efetivada no País avançou ainda mais, tornando inviável, inclusive, a consolidação de muitas das metas previstas no PNE para se consolidarem até 2024 (AMARAL, 2017).

Destaca-se que as políticas de austeridade econômica não advêm apenas da promulgação da EC-95/16, mas estiveram presentes também num conjunto de reformas educacionais impulsionadas a partir da década de 1990, como consequência da reestruturação produtiva dos padrões de acumulação capitalista e da ascensão da ideologia neoliberal. Nesse cenário, as reformas estatais foram apresentadas como fundamentais para a racionalização econômica e da mão de obra, assim como para as mudanças na administração pública por meio de políticas gerencialistas. A Reforma do Aparelho do Estado no governo de Fernando Henrique Cardoso foi apresentada como um projeto de superação da crise fiscal e da administração flexível e eficiente para a redução de custos, propagando assim o discurso de que, com tais medidas, seria obtida uma melhor qualidade nos serviços públicos (BRESSER-PEREIRA, 1995). Entretanto, assistiu-se a desdobramentos no âmbito da educação, tais como: controle de resultados, avaliação de desempenho, flexibilização de contratos de trabalho, terceirização de serviços e desregulamentação dos direitos de servidores públicos (LAMOSA; MACEDO, 2015).

O ideário neoliberal e a reforma administrativa gerencial refletem na efetivação dos PCCR, os quais são subsidiados por disputas no interior do Estado pela categoria de trabalhadores(as) da educação na luta por melhores condições e relações de trabalho e por aqueles que defendem a lógica mercadológica. Assim, os PCCR, apesar dos avanços e progressos em relação à valorização da carreira do magistério, foram elaborados nessa conjuntura de racionalidade econômica e flexibilização do trabalho dentro de princípios gerenciais e acabaram apresentando constituintes consoantes com esses pressupostos. Na sua estrutura, esses planos apresentam diretrizes que determinam e organizam, dentre outros componentes, a jornada de trabalho docente, bem como as que tratam da movimentação na carreira, possibilitando o aumento efetivo no vencimento-base e na remuneração.

Com o cenário de austeridade econômica que assola o país, tendo em vista a EC-95/16, que impôs o teto de gastos e limite aos investimentos da União em educação e outros setores por 20 anos, a Lei Federal n.º 173 de 2020, que impacta na contagem de tempo até final de 2021 para a progressão na carreira e para o adicional por tempo de trabalho (ATS) e contratação de pessoal, dentre outros condicionantes, o presente texto se propõe a analisar o PCCR do magistério municipal de Pilões/RN, no sentido de problematizar como os PCCR elaborados recentemente, que ainda se encontram em consolidação, podem sofrer danos que coloquem a sua efetividade sob risco. Como parâmetro de análise ao PCCR da rede municipal de ensino de Pilões (RME/Pilões), lançar-se-á mão do PCCR da rede estadual de ensino do Rio Grande do Norte (REE/RN) de maneira a se identificar o quanto este segundo marcou a estrutura e as diretrizes presentes sobre o primeiro.

Dentro do quadro do magistério, a análise se restringirá apenas aos(às) docentes. O presente estudo fundamentou-se em pesquisa documental, por meio das legislações federais, do estado do Rio Grande do Norte (RN) e do município de Pilões/RN e em pesquisa de campo, por meio de coleta de dados da RME/Pilões na Secretaria Municipal de Educação (SME/Pilões) e no Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Marcelino Vieira, Tenente Ananias e Pilões (SINDISERPUMTP), considerando os aspectos da jornada de trabalho, da

movimentação na carreira e dos incentivos para a formação continuada, realizando a relação dessas análises com a efetividade do PCCR de Pilões/RN mediante restrição de investimentos em educação e retirada de direitos dos(as) trabalhadores(as).

Jornada de trabalho docente

Segundo Trein e Gil (2015), na década de 1990, as únicas redes estaduais de ensino na região Nordeste que dispunham de PCCR eram as do estado do Ceará (1993) e de Pernambuco (1998). Após a aprovação da LDBEN/96 e do aporte financeiro para a educação com o Fundef e Fundeb, de 1996 e 2007 respectivamente, outras redes estaduais da região criaram seus planos de carreira, a saber: Alagoas (2000), Sergipe (2001), Bahia (2002), Paraíba (2003), Rio Grande do Norte e Piauí (2006) e Maranhão (2013). Embora muitas redes de ensino já fossem regidas pelos Estatutos do Magistério.

É nesse contexto que o governo do estado do RN, em 2006, aprovou, por meio da LC n.º 322, o Estatuto do Magistério e o PCCR do Magistério Público Estadual. Contudo, o fato de essa lei ter sido aprovada em 2006 não significa a ausência de outra legislação que organizasse diversos aspectos do quadro do magistério, como jornada, movimentação na carreira, vencimento-base, forma de ingresso, dentre outros. A título de exemplo, a Lei n.º 49, de 1986, dispunha do Estatuto do Magistério Estadual do Rio Grande do Norte (GURGEL; SOUSA JUNIOR, 2014).

Cabe ressaltar que existem diferenças entre PCCR e Estatuto do Magistério. O Plano de Carreira diz respeito às normas que definem e regulam as condições, o processo de movimentação e a evolução da remuneração dos servidores em cada categoria. Já o Estatuto do Magistério dispõe das normas que regulam a relação funcional dos servidores, como, por exemplo, exercício, vantagens, deveres, responsabilidades, de forma mais abrangente ou geral. Dependendo da rede de ensino esses documentos podem estar numa mesma lei ou em legislações diferentes.

Jacomini, Gil e Castro (2018), ao analisarem a duração e composição das jornadas de trabalho dos(as) professores(as) da educação básica nas capitais brasileiras, constatam que grande parte delas não garante 1/3 para as atividades de apoio à docência. As jornadas de trabalho podem aparecer nos PCCR, dentro do mesmo sistema de ensino, com variantes na composição da carga horária semanal. Em estudo que envolvia a análise dos PCCR de 12 estados e suas respectivas capitais, Jacomini e Penna (2016) verificaram que a maioria dos planos apresentava jornadas diversas, considerando que planos de carreira em estados e municípios com jornadas de 20 e/ou 30 horas possibilitam o acúmulo de cargos, conforme permite a CF/1988.

No que se refere ao estado de RN, Gurgel e Sousa Junior (2014), ao analisarem a carreira do magistério da REE/RN antes e depois da Lei n.º 322/06, que editou o Estatuto vigente na lei n.º 49/86 e instituiu o PCCR do magistério, investigaram as continuidades de alguns aspectos, bem como as mudanças de outros, que se tornaram não tão favoráveis aos(as) profissionais da educação. Em relação à jornada de trabalho docente da REE/RN³, Gurgel e Sousa Junior (2014) ressaltam que ela, quando era baseada na Lei n.º 49/86,

³ Não há definição no PCCR de 2006 da rede estadual se a jornada é estabelecida em hora-aula ou hora-relógio, todavia, a rede se organiza em hora-aula.

destinava próximo de 62,50% do tempo de trabalho à regência e 37,50% para atividades extraclasse, entretanto, após a implementação do PCCR, em 2006, os(as) docentes passaram a ficar com 80% de sua jornada de 30h/a na regência e apenas 20% em atividades pedagógicas (GURGEL; SOUSA JUNIOR, 2014).

Contudo, após a aprovação da Lei do PSPN em 2008, que em seu §4 do art. 2 indica que a jornada docente destinada às atividades extraclasse deve ser no mínimo de 1/3, no mesmo ano a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n.º 4167 foi movida pelos governadores do Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina – filiados ao Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB) –, Rio Grande do Sul – do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB) – e Ceará – do Partido Socialista Brasileiro (PSB). Ainda, outros estados não entraram com a ação, mas a apoiaram, caso de São Paulo, governado pelo PSDB.

Tendo o desfecho final saído em 2011 e ratificado a constitucionalidade da Lei do PSPN. Frente a esse processo, tanto a REE/RN como a RME/Pilões tiveram que readequar suas jornadas de trabalho docente.

A Tabela 1 apresenta como a jornada da rede estava estruturada antes e depois de garantir o mínimo de 1/3 da jornada destinado às atividades extraclasse:

Tabela 1 – Jornada semanal de trabalho da REE/RN antes e depois da aplicação da lei do piso

Jornada	Jornada em hora aula (50 min)	Atividade com alunos	Atividades extraclasse	Porcentagem de tempo extraclasse
<u>Até março de 2014</u>				
Parcial	30	24	6	20%
Integral	40	32	8	20%
<u>Após março de 2014</u>				
Parcial	30	20	10	33%
Integral	40	26	14	33%

Fonte: Organizado pelos(as) autores(as) com base em Rio Grande do Norte (2006; 2014a).

A partir de 2013, resultante da mobilização do magistério por meio do Sindicato dos trabalhadores em educação do RN (SINTE/RN), o governo estadual comprometeu-se a implementar gradualmente naquele ano o 1/3 da jornada destinada às atividades extraclasse, bem como pagar como hora extra as aulas dadas a mais (4h/a) durante os meses em que a nova estrutura, atendendo a lei do piso, ainda não estivesse efetiva.

Movimento similar de mudança ocorreu em alguns municípios do RN, com destaque para Pilões, que implementou tal medida já em 2013. Na Tabela 2, é possível observar a jornada docente da rede, antes e depois da aplicação da lei do piso.

Tabela 2 – Jornada semanal de trabalho da RME/Pilões antes e depois da aplicação da lei do piso

Jornada	Jornada em hora aula (50 min)	Atividade com alunos	Atividades extraclasse	Porcentagem de tempo extraclasse
<u>Até fevereiro de 2013</u>				
Parcial	30	24	6	20%
Integral	40	32	8	20%
<u>Após fevereiro de 2013</u>				
Parcial	30	20	10	33%
Integral	40	26	14	33%

Fonte: Elaborado pelos(as) autores(as) com base em Pilões (2010; 2015; 2021).

Sobre as duas jornadas apresentadas nas Tabelas 1 e 2, a opção pela jornada de 30h tem prevalecido nos últimos anos em ambas as redes⁴, tendo em vista que os dois últimos concursos da rede estadual (2011 e 2015), após a aprovação de seu PCCR (2006), e o da rede municipal de Pilões (2009), anterior ao seu PCCR (2010), abriram vagas apenas para cargos com jornadas de 30h⁵, fator que é sintomático, pois fomenta abertura para que os(as) docentes em busca de maior remuneração se submetam ao acúmulo de jornadas em escolas e redes de ensino diferentes, afetando suas condições de trabalho, “o que acarreta o adoecimento docente e o exercício de trabalho com menores potencialidades por causa de seu excesso” (JACOMINI; PENNA, 2016, p. 190). Contudo, tanto o Plano Estadual de Educação (PEE/RN-2016) como o Plano Municipal de Educação de Pilões (PME-2015) apresentam em seus textos metas e estratégias para ampliação da jornada docente para 40h, possivelmente num aceno ao princípio apresentado no inciso VII, do art. 4º da Resolução CNE n.º 02/2009, que trata da:

[...] jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos (BRASIL, 2009, p. 2).

Visando subsidiar o PEE que foi aprovado em 2015, a Secretaria de Estado da Educação e da Cultura (SEEC/RN), em diagnóstico realizado entre 2009-2014, verificou que, dentre os 167 municípios que compõem o estado, “90% tem implementado o PSPN e desses 40% cumprem a lei do piso que determina o cumprimento de 1/3 de hora/atividade para o professor com 40 horas de trabalho⁶” (RIO GRANDE DO NORTE, 2015, p. 58). Por meio desse documento de 2005, observa-se que, mesmo passados mais de cinco anos da aprovação da Lei do PSPN, sua implementação seguiu enfrentando dificuldades para o cumprimento de forma efetiva.

Conforme o documento diagnóstico (RIO GRANDE DO NORTE, 2015), a REE/RN, que se organiza em hora-aula, teve que passar por readequação em sua grade curricular visando garantir aos discentes 25h/a semanais, ao passo que também teve que cumprir o 1/3 para atividades extraclasse dentro da jornada de 30h/a aos(às) docentes. A adequação da jornada docente da REE/RN e da RME/Pilões ao que determina a Lei Federal n.º 11.738/08 representou um avanço, ainda que incipiente, na direção de uma carreira menos precarizada para o magistério.

Todavia, esse processo mal havia sido implantado quando o Ministério Público do Rio Grande do Norte (MPE-RN), em 08/11/2014, recomendou à SEEC/RN que implementasse o disposto no § 4º, do art. 2º da Lei do piso, tendo como base a hora-relógio. Nesse sentido, a jornada docente, que era contabilizada em 30h/a de 50 minutos cada aula, passaria a ser

⁴ Em ambas as redes, na jornada de 30h, as atividades extraclasse são compostas por 10h, sendo 5h cumpridas na escola e 5h em local de livre escolha.

⁵ O concurso realizado no ano de 2009 para provimento de cargo de professor na RME/Pilões foi o segundo desta rede de ensino, tendo o primeiro ocorrido em 1996 (PILÕES, 2021, p. 1).

⁶ Em 2012, a SME/Pilões passou a pagar o vencimento-base dos docentes de acordo com a lei do piso (PILÕES, 2021, p. 1).

30h/r relógio, ou seja, um professor que trabalhasse 30h/r seria equivalente a 36h/a de 50 minutos, dessa forma a SEEC/RN poderia justificar que já garantia o 1/3 da jornada com 12h/a extraclasse, no entanto sem alterar o tempo no qual os(as) professores(as) já atuavam em sala de aula, 24h/a. No documento de recomendação que o MPE-RN encaminhou para a SEEC/RN é citada, inclusive, a Secretaria da Educação de São Paulo (Seduc-SP), que por meio da Resolução SE n.º 08/2012 ratificou a compreensão de que a jornada docente se estruturava em hora-relógio, apesar de os(as) professores(as) cumprirem 50 minutos com os alunos.

Essa manobra materializou-se posteriormente por meio de Portaria da SEEC/RN, que, entretanto, em fevereiro de 2017, o SINTE/RN conseguiu invalidar por meio de ação judicial favorável à manutenção da organização/estruturação da jornada docente em horas-aula. Além da mobilização política do magistério estadual no RN, possivelmente um ponto favorável à derrubada de tal Portaria esteja ligado ao fato de que essa alteração não consta na lei que trata do PCCR e estatuto do magistério da REE/RN, diferentemente da rede estadual de ensino de São Paulo, em que a Lei Complementar n.º 836/97, em seu art. 10, já dispunha que “[...] a hora de trabalho terá a duração de 60 (sessenta) minutos, dentre os quais 50 (cinquenta) minutos serão dedicados à tarefa de ministrar aula” (SÃO PAULO, 1997, p. 2).

Tanto a recomendação do MPE-RN como a Portaria da SEEC/RN e as medidas implantadas pela Seduc-SP seguem na contramão do compromisso com a valorização do magistério, bem como da garantia de melhores condições de trabalho aos(as) docentes, tendo em vista as manobras que criam para não aplicar o 1/3 da jornada, que é o mínimo destinado às atividades extraclasse, conforme a Lei do piso; tempo que, se fosse de interesse da administração pública, poderia ser maior.

Em relação ao cumprimento de 1/3 da jornada de trabalho para atividades extraclasse, o Superior Tribunal Federal (STF), em 20 de maio de 2020, analisando o tema 958, decidiu que “é constitucional a norma geral federal que reserva fração mínima de um terço da carga horária dos professores da educação básica para dedicação às atividades extraclasse” (BRASIL, 2020b). Essa questão não tinha sido definida na ADI n.º 4167, assim, a partir do reconhecimento supracitado, todos os entes federativos deveriam assegurar, no mínimo, 33,33% da jornada de trabalho para as atividades extraclasse dos(as) docentes.

A movimentação na carreira do magistério estadual do Rio Grande do Norte e municipal de Pilões/RN

Neste tópico serão tratadas a movimentação e a amplitude na carreira, assim como a dispersão no vencimento realizando a relação desses elementos entre o estado do RN e o município de Pilões/RN. De acordo com Camargo e Jacomini (2017), a movimentação na carreira diz respeito à progressão, que é o deslocamento de uma faixa ou nível para outro e pode acontecer tanto de forma vertical quanto horizontal, tendo como referência uma tabela de vencimentos que, ao ocorrer uma alteração de posição, sempre superior, impacta na escala de vencimentos; a amplitude na carreira concerne à indicação do tempo necessário para alcançar o fim da carreira, e seria a última faixa ou nível possível diante das regras de movimentação na carreira; e, por fim, a dispersão no vencimento remete-se a pontuar a diferença entre os menores e maiores quantitativos nos vencimentos dos(as) professores(as).

Os critérios para a oportunidade dessa movimentação na carreira podem estar relacionados ao tempo e aos títulos ou ao cruzamento de ambos e à promoção de avaliação de desempenho. Segundo Gurgel e Sousa Junior (2017), em linhas gerais, a avaliação de desempenho ocorre, no primeiro momento, no estágio probatório, e, depois, periodicamente, para verificar a atividade docente como requisito para progredir-se na carreira. Entende-se que a avaliação de desempenho tem um cunho meritocrático, sendo uma forma de mensurar a atuação docente, e apresenta descritores vinculados aos marcos gerencialistas, como por exemplo o vínculo da aprendizagem dos(as) estudantes à movimentação da carreira, tendo a avaliação um peso significativo em relação ao tempo de trabalho e/ou às atividades de formação continuada docente.

No que se refere à movimentação na carreira e aos vencimentos-base, o PCCR da REE/RN dispõe de uma amplitude de 19 anos, composta em dois eixos, o vertical, estruturado em seis níveis, e o horizontal, composto por 10 classes representadas em letras de A até J. O Quadro 2 apresenta os vencimentos dos(as) docentes referentes a 2019:

Quadro 2 – Vencimento-base (em reais) e movimentação dos(as) docentes da REE/RN/30h – 2019

Classes	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Níveis										
I - Médio/Normal	1.976,31	2.075,13	2.178,88	2.287,83	2.402,22	2.522,33	2.648,44	2.780,87	2.919,91	3.065,91
II - Lic. Curta	2.272,76	2.386,39	2.505,71	2.631,00	2.762,55	2.900,68	3.045,71	3.198,00	3.357,90	3.525,79
III - Lic. Plena	2.766,83	2.905,18	3.050,43	3.202,96	3.363,10	3.531,26	3.707,82	3.893,21	4.087,87	4.292,27
IV - Lic. + Esp.	2.964,47	3.112,69	3.268,32	3.431,74	3.603,33	3.783,49	3.972,67	4.171,30	4.379,86	4.598,86
V - Lic. + ME	3.359,73	3.527,71	3.704,10	3.889,30	4.083,77	4.287,96	4.502,36	4.727,47	4.963,85	5.212,04
VI - Lic. + DO	4.545,51	4.772,79	5.011,43	5.262,00	5.525,10	5.801,35	6.091,42	6.395,99	6.715,79	7.051,58

Nota: (*) Níveis/Cargo em extinção. Fonte: Rio Grande do Norte (2020).

O Quadro 2 apresenta valores do PSPN referentes ao ano de 2019. Contudo, o art. 1º da LC n.º 671, de 30 de maio de 2020, apresenta o cronograma de reajuste de Professores e de Especialistas de Educação ativos, aposentados e pensionistas, informando que este “será pago da seguinte forma: I - 3% (três por cento) em junho de 2020; II - 3% (três por cento) em outubro de 2020, acumulando 6,09% (seis inteiros e nove centésimos por cento); III - 6,363% (seis inteiros e trezentos e sessenta e três centésimos) em dezembro de 2020, acumulando o reajuste total de 12,84% (doze inteiros e oitenta e quatro centésimos por cento); IV - o valor retroativo será pago em 11 (onze) parcelas durante o ano de 2021, sendo: a) 40% (quarenta por cento) em 6 (seis) parcelas iguais, nos meses de fevereiro a julho de 2021, e; b) 60% em 5 (cinco) parcelas iguais, de agosto a dezembro de 2021”. Frente ao exposto, certifica-se que, apesar desse atraso, tanto os valores pagos em 2019 como as projeções traçadas para o reajuste de 2020 estão de acordo com o piso nacional do magistério.

A LC n.º 671/20, acompanhando o reajuste conferido ao PSPN, aumentará o vencimento-base do magistério em 12,84% sobre os valores apresentados no Quadro 2. Portanto, por uma jornada de 30h um(a) professor(a) Nível I/Classe-A (formação de nível

médio) passará a receber R\$ 2.230,00. Já um(a) docente com a mesma jornada de trabalho no Nível III/Classe-A (formação de nível superior) receberá R\$ 3.122,09, estando o piso estadual ainda 8,17% acima do PSPN, o que parece positivo, tendo em vista que muitas redes públicas pelo Brasil lançam mão do piso nacional para pagar docentes com formação tanto de nível médio como superior.

Conforme o art. 49 do PCCR da REE/RN, além do vencimento-base, poderão ser atribuídos à remuneração dos(a) professores(as): *i*) gratificação pelo desempenho do cargo público em regime de dedicação exclusiva e *ii*) adicional por tempo de serviço. Vale ressaltar que muitos PCCR, criados sob a marca do gerencialismo, passaram a pagar o ATS como gratificação, o que se torna um problema quando o(a) professor(a) se aposenta, pois, sendo gratificação, mantém-se apenas enquanto se permanece na ativa.

Com relação à movimentação entre os diferentes níveis e classes, que ocorre após a finalização do estágio probatório de três anos, o processo estrutura-se com a movimentação de níveis com o enquadramento de acordo com a formação que o(a) docente dispõe, sendo I e II = 15%, I e III = 40%, I e IV = 50%, I e V = 70%, I e VI = 130%, e por meio da movimentação de classes com prova de desempenho (Pautada nos seguintes critérios: I - desempenho das funções de magistério; II - produção intelectual; III - qualificação profissional; e IV - rendimento obtido pelos alunos da Unidade de Ensino em que o Professor ou Especialista de Educação for lotado), agregando 5% a cada mudança (RIO GRANDE DO NORTE, 2006, p. 26). Conforme o art. 41, para a obtenção dessa movimentação deverá ocorrer cumprimento do interstício mínimo de dois anos de efetivo exercício funcional na mesma classe de vencimento, bem como a pontuação mínima em cada critério da avaliação de desempenho, ao final do interstício previsto.

É notável a utilização da avaliação de desempenho docente para movimentação da carreira no RN. Para Evangelista e Shiroma (2007), é uma tendência os governos assumirem uma agenda gerencialista na educação e, no que tange à valorização da docência, há uma predisposição às gratificações por desempenho de acordo com a produtividade dos(as) professores(as) mensurada por meio dos rendimentos dos(as) estudantes. Essa orientação também é assinalada como critério de avaliação de desempenho. As redes de ensino vêm elaborando sistemas de avaliações em larga escala, capilarizando essa movimentação de avaliar o desempenho docente via estudantes. A iniciativa de um sistema de avaliação já acontece no RN, com o Sistema Integrado de Monitoramento e Avaliação Institucional da SEEC/RN, que contém um item para avaliação docente indicando que esta deve se aproximar do sistema de avaliação dos cursos de ensino superior (RIO GRANDE DO NORTE, 2016).

A RME/Pilões seguiu muitas tendências do modelo de carreira da REE/RN, como poderá ser verificado a seguir, no Quadro 3:

Quadro 3 – Vencimento-base (em reais) e movimentação dos (as) docentes da RME/Pilões 30h⁷ - 2019

Classes	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Níveis										
Médio	1.918,29	2.014,20	2.110,12	2.206,03	2.301,95	2.397,86	2.493,78	2.589,69	2.685,61	2.781,52
P.I										
Superior	2.493,77	2.618,46	2.743,15	2.867,84	2.992,52	3.117,21	3.241,90	3.366,59	3.491,28	3.615,97
P.II										
Especialista	2.992,52	3.142,15	3.291,77	3.441,40	3.591,02	3.740,65	3.890,28	4.039,90	4.189,53	4.339,15
P.III										

Fonte: Anexo I da Lei complementar n.º 07/2019.

No Quadro 3 nota-se que a RME/Pilões respeita o PSPN estabelecido em 2019 (R\$ 2.557,74, por 40h), pagando, proporcionalmente, R\$ 1.918,29 para um docente com formação de nível médio em jornada de 30h, e R\$ 2.493,52 para um docente na mesma jornada, porém com formação de nível superior. Apresentando valor de 16,1% superior ao pago pelo PSPN, seguindo movimento parecido com a REE/RN, que paga o vencimento-base igual ou acima do previsto no piso nacional e que distingue os vencimentos de professores(as) de acordo com a formação inicial.

Diferente da REE/RN, o PCCR de 2010 da RME/Pilões apresenta apenas três níveis (I a III) de enquadramento pela formação. Cabe ressaltar que, apesar da RME/Pilões já em 2015 dispor de 4 professores com mestrado, conforme consta em seu PME/2015, o documento apresenta nas metas 15 e 16 a necessidade da articulação de políticas educacionais de nível nacional e municipal como forma de garantir que todos(as) os(as) docentes tenham formação superior e 50% possuam pós-graduação. Todavia, após mais de cinco anos desde a aprovação do PME, a RME/Pilões ainda segue sem estabelecer os níveis IV e V, para docentes com os títulos de mestrado e doutorado, respectivamente.

Com relação à movimentação horizontal, a RME/Pilões segue o mesmo modelo da REE/RN com 10 classes (A a J) e reajuste entre classes de 5%, dispondo assim de uma amplitude de 19 anos na carreira. A mudança de classe, conforme disposto no art. 11 da carreira, depende de avaliação de desempenho no trabalho e de conhecimentos da área de atuação, tempo de serviço na função e qualificação, e pode ser solicitada a cada dois anos, desde que o(a) docente atinja 10 pontos, de acordo com critérios previstos. Dessa forma, a movimentação das classes fica condicionada às avaliações, não podendo o(a) docente utilizar apenas o tempo de exercício para esse fim. Isto é, Pilões/RN segue os direcionamentos de políticas educacionais voltadas para o desempenho docente quando a referida avaliação é indispensável para os(as) professores(as) avançarem na carreira do magistério.

Na RME/Pilões, o adicional por tempo de serviço é contado como gratificação de 5% a cada quinquênio, calculado sobre o vencimento-base, conforme art. 18 § 1º (PILÕES, 2010).

⁷ Para atingir o PSPN, de acordo com o artigo 1º da Lei Complementar n.º 009, de 23 de junho de 2020, o “reajuste de 6,84% (seis vírgula oitenta e quatro por cento) ocorrerá a partir de junho; e o restante, 6% (seis por cento), em dezembro” de 2020.

No entanto, o ATS da RME/Pilões, diferentemente da rede estadual, é pago como gratificação, o que repercute na remuneração docente de forma negativa com a aposentadoria, tendo em vista que tais gratificações não são incorporáveis.

Nesse sentido, a RME/Pilões, no conjunto de políticas educacionais de valorização da carreira diante do eixo movimentação da carreira do magistério, subsidia-se em pressupostos de gerência do trabalho docente, uma vez que, de certo modo, reproduz os mesmos critérios do estado do RN e coloca a avaliação de desempenho como um dos condicionantes para evoluir na carreira.

Afastamento para aperfeiçoamento profissional

O afastamento para formação continuada docente é fundamental para o trabalho docente. A possibilidade de afastamento é manifestada na LDB n.º 9394/96, quando o artigo n.º 67 estabelece que os planos de carreira devem assegurar a formação continuada docente viabilizando inclusive afastamento para tal fato (BRASIL, 1996a). Propiciar dedicação exclusiva para os estudos é fundamental para o desenvolvimento do trabalho de pesquisa, bem como para a relação da teoria e das práticas pedagógicas no interior da escola.

Com relação ao afastamento para aperfeiçoamento profissional, o art. 53 da carreira da REE/RN prevê essa possibilidade de maneira que o(a) docente possa “frequentar Cursos de Pós-Graduação, de acordo com as prioridades e os critérios estabelecidos pela Secretaria de Estado da Educação, da Cultura e dos Desportos” (RIO GRANDE DO NORTE, 2006, p. 15). Para a obtenção do afastamento, é necessário que o(a) docente tenha *i*) pelo menos três anos de efetivo exercício, *ii*) correlação entre o curso a ser frequentado e as atribuições exercidas pelo(a) professor(a), e outros dois pontos que quase sempre se apresentam como entraves para que os afastamentos dessa natureza se efetivem: *iii*) a existência de disponibilidade orçamentária e financeira e *iv*) a disponibilidade de professor(a) para substituição imediata.

Na carreira da RME/Pilões, seu art. 22 ressalta que: “O afastamento para aperfeiçoamento profissional consiste no afastamento remunerado para frequentar cursos de pós-graduação ou aperfeiçoamento, de acordo com as prioridades e os critérios estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação” (PILÕES, 2010, p. 10). Conforme esse artigo, os(as) profissionais do magistério têm assegurado o direito de se afastar com remuneração para fazer cursos de pós-graduação ou aperfeiçoamento. Contudo, quando se considera o disposto no inciso IV do § 1º do art. 22, constata-se que para tal é necessária a “disponibilidade de professor para a substituição imediata” (PILÕES, 2010, p. 10). Tendo em vista as limitações presentes no número de servidores(as) e que o quadro do magistério não tem professores(as) para substituição, bem como as limitações orçamentárias do município e o fato de que tal afastamento não foi regulamentado, não sendo previstas condições como prazo ou possibilidade de renovação, o processo de afastamento do(a) docente termina não se efetivando.

Outro ponto que chama a atenção na carreira da RME/Pilões é o art. 23 do PCCR, o qual afirma que “[...] após cada quinquênio de efetivo exercício, o professor poderá, no interesse do ensino, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por um período de três meses, para participar de curso de qualificação profissional” (PILÕES, 2010, p. 11).

Jacomini e Penna (2016), ao tratar da formação continuada, discutem se os PCCR contemplam a licença com remuneração e, de acordo com as autoras, os planos garantem o afastamento, porém existem os condicionantes, que “[...] têm servido, muitas vezes, para as secretarias de educação negarem os pedidos, recaindo sobre o professor a difícil tarefa de continuar os estudos sem afastamento das atividades profissionais” (JACOMINI; PENNA, 2016, p. 195). São esses condicionantes que permitem às secretarias municipais de educação se negarem a liberar o(a) professor(a) com remuneração para cursar a pós-graduação. Desse modo, corroborando com a discussão acima, entende-se que o(a) professor(a) tem a difícil tarefa de se aperfeiçoar na pós-graduação, *lato* ou *stricto sensu*, ao mesmo tempo que cumpre sua jornada de trabalho, o que em muitas situações se torna inviável.

Diante da preocupação do PNE-2014, no que diz respeito à formação continuada e melhora das condições de trabalho docente, faz-se pertinente refletir sobre a forma como as redes de ensino têm assegurado a formação continuada, as condições de trabalho e o piso salarial, uma vez que a precarização da educação pública é recorrente.

Efetividade do plano de carreira da RME/Pilões

É frente ao atual cenário de austeridade econômica e de recorrentes medidas que buscam reduzir os direitos trabalhistas dos servidores públicos em geral, bem como do magistério, que se observam também os riscos à efetividade do plano de carreira da RME/Pilões pois, assim como em muitos municípios e até estados do País, essa rede ainda se encontra com esses direitos de movimentação na carreira e vencimento-base pautado no PSPN como algo recente e em consolidação.

Até o início da década de 1990, um(a) docente da RME/Pilões ganhava abaixo de um salário-mínimo. Tal realidade passou a ser alterada a partir de 1997, com a promulgação da LDBEN/96, que ratifica a necessidade de garantia do direito dos(as) profissionais do magistério de terem planos de carreira, processo que seria viabilizado com o Fundef e Fundeb anos depois.

O Quadro 4, a seguir, apresenta o histórico dos vencimentos referentes aos(às) docentes com formação em nível médio e o valor do salário-mínimo no mesmo período.

Quadro 4 – Comparação entre vencimento-base de docente nível I da RME/Pilões e salário mínimo nacional

Data	Salário RME Pilões (em reais) – Jornada de 30h	Salário mínimo nominal (em reais)	Proporção entre RME Pilões / salário mínimo
Agosto/1997	120,00	120,00	1
Abril/2000	136,00	151,00	0,9
Dezembro/2002	369,42	200,00	1,8
Mai/2009	713,58	465,00	1,5
Agosto/2012	1.088,25	622,00	1,7
Agosto/2016	1.601,73	880,00	1,8
Agosto/2020	2.164,68	1.045,00	2

Fonte: Elaboração própria, a partir de demonstrativos de pagamento obtidos em pesquisa de campo (ago. 2020); Lei do PSPN; Dieese⁸.

Se na década de 1990 os vencimentos da RME/Pilões não chegavam a um salário-mínimo, atualmente correspondem a dois salários-mínimos pagos em âmbito nacional. Esse aumento na remuneração é fruto de políticas de valorização docente, ainda que limitadas, que

⁸ Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html#1995>. Acesso em: 05 set. 2020.

foram sendo implantadas nos últimos anos, tendo em vista as leis que criaram o Fundef, Fundeb e, sobretudo, o PSPN. Todavia, com a agenda de austeridade que vem se consolidando no País desde 2016 existe a possibilidade, cada vez maior, de que os direitos conquistados por meio de lutas históricas do magistério sejam suprimidos. Com isso, as propostas de congelamento das remunerações ou medidas de restrições dos custos gastos com educação podem refletir no avanço da carreira com possibilidades de entraves nos critérios para a movimentação, tal como a extinção da contagem do tempo de trabalho, fator sinalizado por documentos dos organismos internacionais. Outrossim, a flexibilização nas relações de trabalho, com a drástica redução do ingresso exclusivamente via concurso público, e a ampliação dos contratos de trabalho geram uma instabilidade que pode submeter os(as) docentes à maior intensificação e precarização do trabalho.

Apesar das dificuldades relatadas acerca de dispor de receita suficiente para dar sustentação ao PCCR, a gestão municipal vem efetivando o aumento de acordo com a Lei do PSPN. Diante dessa dificuldade financeira, sempre acontece o entendimento por parte da categoria docente, a qual negocia o aumento do piso e a movimentação na carreira. Desde 2007, o SINDSERUMPT participava das negociações, mediando a discussão entre a gestão e funcionários(as) municipais (SINDSERUMPT, 2021)⁹. Conforme o sindicato, muitas gestões dificultavam a participação da entidade nessas reuniões, dada a presença de diretores(as) que trabalhavam em outros municípios atendidos pela organização. Em função do desmonte sofrido pela entidade sindical, desde a reforma trabalhista, ocorreram, nos últimos anos, de maneira informal, reuniões entre o prefeito e os(as) docentes, nas quais a categoria sempre aceita o aumento salarial, que não ultrapassa o previsto pelo PSPN e renuncia o direito às evoluções, configurando-se em uma perda em seus vencimentos. Entende-se que a ausência do sindicato nessas negociações prejudica os(as) servidores(as), que acabam cedendo às pressões e exigências da administração municipal.

A fim de apresentar melhor a caracterização da rede, a seguir são apresentados dados dos(as) professores(as) acerca da formação e etapa de atuação.

Quadro 5 – Formação docente na RME/Pilões e etapa de atuação

Etapa de atuação	Magistério /normal	Licenciatura plena	Pós <i>lato sensu</i>	Mestrado	Total
Educação Infantil	01	03	03	03	10
Ensino Fundamental I	-	07	07	01	15
Ensino Fundamental II	-	01	09	01	11
Total	01	11	19	05	36

Fonte: Elaboração própria, com base em Pilões (2015), e pesquisa de campo, realizada em agosto de 2020.

Há 36 docentes na rede atuando em três escolas no município. De acordo com o Quadro 5, observa-se a predominância de docentes com pós-graduação *lato sensu*, tendo em vista que mais da metade deles(as) possuem essa formação. Tal situação justifica-se pelo fato de este título fazer com que o(a) professor(a) atinja o maior nível em sua carreira, e porque essa

⁹ Criado em 2007, o sindicato representa servidores(as) de três municípios, Pilões, Tenente Ananias e Marcelino Vieira, com sede neste último. Chegou a ter 256 filiados, sendo 42 de Pilões. A prefeitura, que era responsável por fazer o repasse do valor descontado na folha de pagamento dos(as) servidores(as) ao sindicato, entre 2017 e 2018 não realizou tal processo e, em 2019, retirou o desconto em folha, sem qualquer consulta ou comunicação. Dessa forma, a atuação do sindicato na defesa da categoria tem sido dificultada e conta, atualmente, com 18 filiados(as) nos três municípios.

formação pode ocorrer a distância, o que possibilita a flexibilização do horário de estudo frente à jornada de trabalho.

O PCCR de Pilões não prevê enquadramento nos níveis IV e V para pós-graduação *stricto sensu*, desse modo docentes que tiverem mestrado serão enquadrados no nível III. Porém, os(as) servidores(as) que apresentam o diploma de mestrado recebem aumento de 20% na remuneração via gratificação, e o doutorado proporciona aumento de 40%, de acordo com o art. 19 do PCCR. Como esses dois níveis ainda não foram criados e incorporados ao PCCR da RME/Pilões, gera prejuízo aos(às) docentes que, ao invés de receberem em seu vencimento-base o valor a mais decorrente de sua titulação, recebem tal valor como gratificação, valor este não incorporável à aposentadoria. Com a aprovação da Lei federal n.º 173 de 2020, esse e outros tipos de movimentações na carreira estão impedidos até 31/12/2021, ainda que seja via gratificação.

Considerações finais

Ao analisar os planos de carreira da REE/RN e da RME/Pilões, verificou-se, em relação às jornadas de trabalho, que em ambas as redes predomina a jornada de 30h/a em detrimento à de 40h/a, com horizontes de uma jornada integral como indicado na Resolução n.º 02/09 do CNE/CEB. Apesar de cumprirem o 1/3 da jornada destinado às atividades extraclasse, as duas redes só passaram a observar essa disposição após o resultado da ADI n.º 4167, ratificando a constitucionalidade da Lei do piso, mesmo podendo aplicar tal divisão na jornada independentemente da lei supracitada. No caso da REE/RN, mal tendo efetivado o 1/3 da jornada destinada para as atividades extraclasse, por meio de manobras com articulações entre o conceito de hora-aula e hora-relógio, tentou justificar que já aplicava tal divisão na jornada docente, e que, portanto, não precisaria de novas mudanças. Atitude essa que se apresenta na contramão de uma rede que pretenda, de fato, promover a valorização do magistério, conforme recorrentemente tem sido corroborado na legislação.

Com relação às formas de movimentação dos(as) docentes, observou-se grande semelhança entre os planos de carreira da REE/RN e da RME/Pilões. Dentre esses pontos de aproximação, destacam-se: *i)* a quantidade de classes (graus para a movimentação horizontal de A-J) e *ii)* a inserção de avaliação de desempenho como uma das formas de pontuação para a movimentação em detrimento da consideração do tempo de trabalho/experiências.

O enquadramento por titulação em ambas as redes é classificado como níveis (movimentação vertical). Constatou-se que a RME/Pilões, diferentemente da REE/RN, não possui enquadramento para os(as) professores(as) com mestrado e/ou doutorado. Nesse caso, na RME/Pilões, os(as) docentes com tal titulação não possuem os valores referentes a elas incorporados em seu vencimento-base, mas apenas os percebem como gratificação, o que torna o valor mais suscetível de retirada, assim como acontece com o ATS pago aos(às) docentes da rede. Cabe ressaltar que esses valores, efetuados na condição de gratificações, repercutem de forma negativa e drasticamente na remuneração dos(as) professores(as) ao se aposentarem.

Sobre as possibilidades de afastamento para aperfeiçoamento, tanto a REE/RN em seu art. 53, como a RME/Pilões, em seu art. 22, concebem a possibilidade de afastamento para docentes cursarem pós-graduação; porém identificaram-se também dois pré-requisitos que

muitas vezes funcionam como impeditivos: *i*) a necessidade de professor(a) substituto(a) e *ii*) a existência de disponibilidade orçamentária. No caso de Pilões, o fato de este artigo não estar regulamentado tem se revelado um empecilho aos(as) profissionais que pretendam pleitear o afastamento. Por sua vez, distintamente da REE/RN, observou-se na RME/Pilões, em seu art. 23, a possibilidade de afastamento por três meses para qualificação profissional após cada quinquênio, desde que se cumpram as exigências previstas no PCCR e os interesses do ensino.

Por fim, os PCCR analisados, apesar de registrarem avanços incipientes em alguns momentos, ainda não consolidaram uma série de direitos previstos em suas carreiras, bem como em seus planos de educação. Nesse sentido, a efetividade dessas carreiras pode ser afetada diante das políticas que emergem no cenário atual, intervindo em direitos já adquiridos e na qualidade de vida dos(as) professores(as), com a ampliação de contratos de trabalho em detrimento de concursos públicos, jornadas extensas sem o tempo devido para atividades extraclasse, com conseqüente agravamento da precarização do trabalho docente, estagnação de remuneração e redução da movimentação na carreira. Seguir vigilante e se organizando politicamente demonstra-se um imperativo necessário ao magistério mais do que nunca.

Referências

AMARAL, Nelson C. Com a PEC 241/55 (EC 95) haverá prioridade para cumprir as metas do PNE (2014-2024)? **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 71, p. 1-25, 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1988.

BRASIL. Lei n.º 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1996a.

BRASIL. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1996b.

BRASIL. Lei n.º 10.172, de 09 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2001.

BRASIL. Decreto n.º 6.253, de 13 de novembro de 2007. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação Fundeb, regulamenta a Lei n.º 11.494, de 20 de junho de 2007, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2007.

BRASIL. Lei n.º 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2008.

BRASIL. **Resolução n.º 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. Brasília: CNE/CEB, 2009.

BRASIL. Lei n.º 13.005, de 15 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2014.

BRASIL. Emenda Constitucional n.º 95, de 26 de agosto de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2016.

BRASIL. Lei n.º 173 de 27 de maio de 2020. Estabelece o Programa Federativo de Enfrentamento ao Coronavírus SARS-CoV-2 (Covid-19), altera a Lei Complementar n.º 101, de 4 de maio de 2000, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2020a.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Aplicação do art. 2º, § 4º, da Lei federal n.º 11.738/2008, que dispõe sobre a composição da carga horária do magistério público nos três níveis da Federação**. Sessão de 28 de maio de 2020. Brasília, 2020b.

BRASIL. **Proposta de Emenda Constitucional n.º 32, de 03 de setembro de 2020**. Altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa. Brasília, 2020c.

BRASIL. Emenda Constitucional n.º 108, de 26 de agosto de 2020. Altera a Constituição Federal para estabelecer critérios de distribuição da cota municipal do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação (ICMS), para disciplinar a disponibilização de dados contábeis pelos entes federados, para tratar do planejamento na ordem social e para dispor sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb); altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2020d.

BRASIL. Emenda Constitucional n.º 109, de 15 de março de 2021. Altera os arts. 29-A, 37, 49, 84, 163, 165, 167, 168 e 169 da Constituição Federal e os arts. 101 e 109 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; acrescenta à Constituição Federal os arts. 164-A, 167-A, 167-B, 167-C, 167-D, 167-E, 167-F e 167-G; revoga dispositivos do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e institui regras transitórias sobre redução de benefícios tributários; desvincula parcialmente o superávit financeiro de fundos públicos; e suspende condicionalidades para realização de despesas com concessão de auxílio emergencial residual para enfrentar as consequências sociais e econômicas da pandemia da Covid-19. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2021.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **A Reforma do Aparelho do Estado e a Constituição Brasileira**. Brasília: ENAP, 1995.

CAMARGO, Rubens B. de; JACOMINI, Márcia A. Apresentação. In: CAMARGO, Rubens B. de; JACOMINI, Márcia A. (Org.). **Valorização docente na educação básica: análise dos planos de carreira**. Curitiba: Appris, 2017.

GURGEL, Rogério F.; SOUSA JUNIOR, Luiz de. Do estatuto ao plano de carreira: a progressiva desvalorização do magistério público. **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 4, n. 8, 2014.

GURGEL, Rogério F.; SOUSA JUNIOR, Luiz de. Uma análise de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil. In: CAMARGO, Rubens B. de; JACOMINI, Márcia A. (Org.). **Valorização docente na educação básica**: análise dos planos de carreira. Curitiba: Appris, 2017.

JACOMINI, Márcia A.; GIL, Juca; CASTRO, Edimária C. de. Jornada de trabalho docente e o cumprimento da Lei do Piso nas capitais. **RBPAE**, Brasília, v. 34, n. 2, p. 437-459, maio/ago. 2018.

JACOMINI, Márcia A.; PENNA, Marieta G. de O. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Pro-posições**, v. 27, n. 2 (80), p. 177-202, maio/ago. 2016.

LAMOSA, Rodrigo Azevedo; MACEDO, Jussara Marques de. A Regulação do trabalho docente no contexto da reforma gerencial da educação. **Revista Contemporânea de Educação**, v. 10, n. 20, p. 361-381, jul./dez. 2015.

PILÕES. Lei n.º 319 de 04 de janeiro de 2010. Dispõe sobre o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, revoga as leis n.º 180/2000, 251/2005, 264/2007 e dá outras providências. **Diário Oficial dos Municípios do Estado do Rio Grande do Norte**, 2010.

PILÕES. Plano Municipal de Educação (2015 - 2025), de junho de 2015. **Diário Oficial dos Municípios do Estado do Rio Grande do Norte**, 2015.

PILÕES. Lei Complementar n.º 009, de 23 de junho de 2020. Dispõe sobre o reajuste do piso salarial do magistério público do município de Pilões e dá outras providências. **Diário Oficial dos Municípios do Estado do Rio Grande do Norte**, 2020.

PILÕES. **Ofício n.º 10, de 11 de junho de 2021**. Pilões: Secretaria Municipal de Educação e Cultura, 2021.

RIO GRANDE DO NORTE. Lei n.º 322, de 11 de janeiro de 2006. Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual, referente à Educação Básica e à Educação Profissional, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Norte**, Natal, 2006.

RIO GRANDE DO NORTE. Lei complementar n.º 507, de 28 de março de 2014. Altera a Lei Complementar Estadual n.º 322, de 11 de janeiro de 2006, para dispor sobre a jornada de trabalho do Professor e sobre a promoção nas carreiras de Professor e de Especialista de Educação. **Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Norte**, Natal, 2014a.

RIO GRANDE DO NORTE. Ministério Público Estadual. Recomendação n.º 045/2014. Documento 476423. **Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Norte**, Natal, 08 nov. 2014b. p. 14-17. Disponível em: https://diariooficial.rn.gov.br/dei/dorn3/docview.aspx?id_jor=00000001&data=20141108&id_doc=476423. Acesso em: 05 jun. 2021.

RIO GRANDE DO NORTE. **Diagnóstico da Educação Básica e Superior (2009-2014)**. Plano Estadual de Educação (2015-2024). Natal, 2015. Disponível em: <https://sigeduc.rn.gov.br/sigeduc/verProducao?idProducao=42015&key=b224ebad6203aee88d3c0dc3299ed36d>. Acesso em: 05 jun. 2020.

RIO GRANDE DO NORTE. Secretaria da Educação e da Cultura. **Sistema Integrado de Monitoramento e Avaliação Institucional**. Desempenho das avaliações dos componentes

dos SIMAIS – 2016. Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Faculdade de Educação, Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação (Caed), 2016.

RIO GRANDE DO NORTE. Lei Complementar n.º 671, de 29 de maio de 2020. Reajusta os vencimentos básicos dos cargos públicos de provimento efetivo de Professor e de Especialista de Educação. **Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Norte**, Natal, 2020.

SÃO PAULO (Estado). Lei complementar n.º 836, de 30 de dezembro de 1997. Institui Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências correlatas. **Diário Oficial**, São Paulo, 1997.

SÃO PAULO. Secretaria de Estado da Educação. **Resolução SE n.º 08, de 19-1-12**. Dispõe sobre a carga horária dos docentes da rede estadual de ensino. São Paulo, 2012.

SINDSERPUMTP. **Ofício n.º 03/2021, de 11 de junho de 2021**. Marcelino Vieira, RN, 2021.

TREIN, Laura D.; GIL, Juca. Mapa dos planos de carreira docente no Brasil. **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 5, n. 2, 2015.

Francisco Reginaldo Linhares é doutorando em Educação pela Universidade Federal da Paraíba. Mestre em Ensino pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Professor de Educação Infantil na rede municipal de ensino de Pilões.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7984-385X>

E-mail: reginaldo_linhares@hotmail.com

Mariana Fonte-Boa é mestra em Educação pela Universidade Federal de São Paulo. Professora de Ensino Fundamental II e Médio na rede municipal de ensino de São Paulo.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1573-9310>

E-mail: fonteboamariana@gmail.com

Thiago Moreira Melo e Silva é doutorando e mestre em Educação pela Universidade Federal de São Paulo.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5706-7490>

E-mail: moreira.thiago@unifesp.br

Vanessa Santana dos Santos é doutoranda e mestra em Educação pela Universidade Federal de São Paulo. Professora de Ensino Básico Técnico e Tecnológico do Colégio de Aplicação João XXIII da Universidade Federal de Juiz de Fora.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0788-0875>

E-mail: vanessamima@hotmail.com

Recebido em 17 de março de 2021

Aprovado em 25 de junho de 2021