

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

Laura Dexheimer Trein

**CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOCENTES:
a Rede Estadual do Rio Grande do Sul e a Rede Municipal de Porto Alegre
em foco**

Porto Alegre

2020

Laura Dexheimer Trein

**CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOCENTES:
a Rede Estadual do Rio Grande do Sul e a Rede Municipal de Porto Alegre
em foco**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para a obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Profa. Nalú Farenzena

Linha de pesquisa: Políticas e Gestão de Processos Educacionais

Porto Alegre

2020

CIP - Catalogação na Publicação

Trein, Laura Dexheimer

Carreira e remuneração docentes: a Rede Estadual do Rio Grande do Sul e a Rede Municipal de Porto Alegre em foco / Laura Dexheimer Trein. -- 2020.

285 f.

Orientadora: Nalú Farenzena.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Porto Alegre, BR-RS, 2020.

1. Carreira e remuneração docentes. 2. Valorização docente. 3. Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul. 4. Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre. 5. Políticas educacionais. I. Farenzena, Nalú, orient. II. Título.

Laura Dexheimer Trein

**CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOCENTES:
a Rede Estadual do Rio Grande do Sul e a Rede Municipal de Porto Alegre
em foco**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Educação.

Aprovada em 16 de janeiro de 2020.

Profa. Dra. Nalú Farenzena – Orientadora

Prof. Dr. I-Juca-Pirama Camargo Gil – UFRGS

Prof. Dra. Dóris Maria Luzzardi Fiss – UFRGS

Prof. Dra. Márcia Aparecida Jacomini – UNIFESP

Para Cláudia e Carlos, com todo o meu amor

AGRADECIMENTOS

À Nalú Farenzena, pela orientação cuidadosa, pelo olhar atento a cada palavra, por todos os afetos e pela confiança que depositou em mim ao longo dos últimos anos. A admiração que sinto por ti cresce mais a cada dia!

Aos componentes da banca examinadora de meu projeto de dissertação – Juca Gil, Dóris Fiss e Márcia Jacomini – pela dedicada leitura e enriquecedoras contribuições a essa pesquisa!

Aos representantes do CPERS e da ATEMPA consultados durante a investigação, pelas ricas contribuições a esse trabalho. Ao Mateus Saraiva, por emprestar seu tempo e auxiliar-me na extração de dados da Prova Brasil e Censo Escolar.

Aos queridos colegas de orientação, pelas ricas trocas e aprendizagens construídas em nosso grupo! Um agradecimento “especial” ao Rodrigo Meleu, por todas as risadas, conversas e caronas partilhadas ao longo da trajetória!

Aos meus amados alunos, que estiveram comigo desde os primórdios do processo seletivo até o momento de conclusão do mestrado. Mesmo sem saber, vocês muitas vezes foram alicerce e “injeção de ânimo” nesse percurso!

Aos meus avós Walmy, Lauro, Rudi e Kika; aos meus tios Carla e Beto; e aos meus primos/irmãos Bruno e André. Obrigada por compreenderem minhas muitas ausências, acompanharem meus passos e encherem minha vida de alegria em nossas junções. À vó Elsitá que, segundo minha mãe, ficaria muito feliz em formar uma mestra na família.

Às amigas que estiveram comigo em mais essa empreitada: Aline Porto (Gringa), Thais Haubert, Thaís Gombieski, Bruna Dalosto, Joana Ludwig e Paula Ramos. Por serem leveza, carinho e solidariedade, meu muito obrigada!

À Paula de Lima, pela amizade e companheirismo diário, pela escuta e pelas inúmeras aprendizagens construídas em nossas idas e vindas por Porto Alegre!

Ao Bruno Neves, por ser calma em meio a qualquer caos. Teu amor e incentivo estão impressos nessa dissertação!

Ao Tui, que me ensina e “desacomoda” desde que chegou ao mundo. Ao meu pai, Carlos, e à minha mãe, Cláudia, pelo imensurável apoio ao longo dessa jornada. Obrigada por serem força, coragem, refúgio e exemplo. Amo vocês!

RESUMO

O estudo discute a carreira e remuneração docentes, compreendidas como elementos essenciais para o alcance da profissionalização e valorização da categoria, na Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul (REE/RS) e na Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre (RME/POA). Procura-se elaborar essa discussão a partir do mapeamento da legislação sobre a carreira do magistério estadual do RS e municipal de POA, verificando as alterações ocorridas desde o ano da promulgação de seus respectivos planos de carreira até o ano de 2019. São também analisados dados referentes aos vencimentos previstos a tais profissionais entre os anos de 2010 a 2019. Para uma caracterização dos grupos atuantes nas redes em questão, são analisadas e sistematizadas informações referentes ao número de docentes, sexo, tipo de vínculo empregatício, formação, jornada de trabalho semanal e alocação na carreira – extraídas da base de dados do Censo Escolar e da Prova Brasil, ou coletadas junto ao poder executivo municipal e estadual. É uma investigação de cunho qualitativo, com base em análise documental, na perspectiva de André Cellard, que busca contextualizar os diferentes movimentos atrelados à carreira e remuneração na RME/POA e na REE/RS em função de normas de âmbito nacional, conjunturas política, econômica e social da época. Os dados são apresentados e discutidos a partir de três eixos de análise, elaborados com base nas categorias sugeridas por Mauricio de Almeida Prado, sendo eles: “estrutura”, englobando aspectos relacionados à organização da carreira docente; “progressão”, tratando dos critérios que devem ser atendidos pelos docentes a fim de migrar de uma posição a outra na carreira; e “remuneração”, explicitando os diferentes componentes que compõem a remuneração dos professores. O referencial teórico utilizado é estruturado em torno da caracterização da tarefa docente na atualidade, a partir de Maurice Tardif e Claude Lessard, Bernadete Gatti, Elba Barretto e Marli Eliza André. Conceitua-se o processo de profissionalização da docência (a partir de Clermont Gauthier, Isauro Nuñez e Betania Ramalho) como parte indissociável na busca pela valorização do magistério, apontando como elementos essenciais a tal processo a remuneração, a carreira, a formação e as condições de trabalho dos professores. A carreira docente na RME/POA, regida pela Lei nº 6.151/1988, estabeleceu-se em meio ao governo de Alceu Collares (PDT) e às quatro gestões consecutivas do PT no município. Foi concebida, durante muitos anos, como um importante instrumento de valorização docente, garantindo à categoria importantes vantagens e uma média salarial superior a diversas outras redes públicas de ensino. Ao longo dos últimos governos – e principalmente na gestão de Marchezan (PSDB, 2017-2020), entretanto, os professores municipais vêm sofrendo perdas salariais provocadas pela falta de reajustes e eventuais parcelamentos de sua remuneração, bem como pela alteração de significativos dispositivos de sua carreira e de sua rotina de trabalho. Os profissionais do magistério atuantes na REE/RS, por sua vez, têm seu plano de carreira instituído pela Lei nº 6.672/1974. O plano, cuja manutenção é fortemente defendida pela categoria, vem sofrendo diferentes tentativas de alteração ao longo dos anos, em geral atreladas a uma redução na diferença existente entre os vencimentos iniciais e finais da carreira. O magistério estadual também tem sofrido a falta de reajustes e parcelamento dos salários, bem como o não pagamento do PSPN da forma prevista em lei. Percebem-se, em ambas as redes, o não

cumprimento ou inadequada aplicação de dispositivos previstos inicialmente em suas carreiras docentes como obstáculos à valorização do magistério.

Palavras-chave: **Carreira e remuneração docentes. Valorização docente. Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul. Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre. Políticas educacionais.**

TREIN, Laura Dexheimer. **Carreira e remuneração docentes:** a Rede Estadual do Rio Grande do Sul e a Rede Municipal de Porto Alegre em foco. Porto Alegre, 2020. 285 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020.

ABSTRACT

The study discusses the teacher career and remuneration, understood as basic elements for professionalization and appreciation of the category, in the State Education Network of Rio Grande do Sul (REE/RS) and in the Municipal Education Network of Porto Alegre (RME/POA), Brazil. It is based on the mapping of the legislation on the teacher career in both the state and the city, observing the changes between the year of promulgation of their respective career plans until 2019. It is also analyzed data referring to the wages established for these professionals between 2010 and 2019. For a characterization of the groups working in the networks of interest, it was analyzed and organized information concerning the number of teachers, sex, type of employment contract, training, weekly working hours and allocation in the career, all extracted from the School Census and the *Prova Brasil* database or collected at the municipal and state executive power. This is a qualitative research based on documental analysis, following André Cellard's perspective, seeking to contextualize the different movements linked to career and remuneration in RME/POA and REE/RS concerning nationwide norms and the political, economic and social conjuncture of the time. Data is presented and discussed from three axes of analysis, elaborated on the basis of the categories suggested by Mauricio de Almeida Prado: "structure", comprising aspects related to the organization of the teacher career; "progression", addressing the criteria that must be fulfilled by the teachers to migrate from one position to another in the career; and "remuneration", making it explicit the different components that form teachers remuneration. The theoretical referential used is structured over the characterization of the teacher task in the present time, from Maurice Tardif and Claude Lessard, Bernadete Gatti, Elba Barretto and Marli Eliza André. The process of teacher professionalization is conceptualized (from Clermont Gauthier, Isauro Nuñez and Betania Ramalho) as an inseparable part in the search for teacher appreciation, pointing as essential elements to such process the teacher remuneration, career, training and work conditions. The teacher career in the RME/POA, ruled by Law nº 6151/1988, was established amidst Alceu Collares government (Labor Democratic Party – PDT) and the four consecutive governments by Workers Party – PT in the city. For several years, it was conceived as a major instrument of teacher appreciation, guaranteeing to the category important advantages and an average wage higher than several other public education networks. However, along the last governments – and mainly in Marchezan's management (Brazilian Social-Democratic Party – PSDB, 2017-2020), the municipal teachers have had wage losses resulting from the lack of wage increases and occasional payment of their remuneration in installments, as well as from the change of significant clauses of their career and their work routine. The teaching professionals working in the REE/RS, in turn, have their career plan established by Law nº 6672/1974. The plan, whose maintenance is strongly defended by the category, has been suffering several attempts of change along the years, in general linked to a reduction in the existing difference between the initial and the final wages in their career. State teachers also have suffered the lack of wage increases and have received their wages in installments, besides not receiving the teacher national wage floor (PSPN), as established in the legislation. It is perceived, in both networks, the lack of fulfilment or the inappropriate application of clauses initially established in their teacher careers as obstacles to teacher appreciation.

Keywords: **Teacher career and remuneration. Teacher appreciation. Rio Grande do Sul State Education Network. Porto Alegre Municipal Education Network. Educational policies.**

TREIN, Laura Dexheimer. **Carreira e remuneração docentes:** a Rede Estadual do Rio Grande do Sul e a Rede Municipal de Porto Alegre em foco. Porto Alegre, 2020. 285 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Infográfico divulgado pela PMPA para exemplificar o processo de progressão funcional.....	131
Figura 2 – Material de divulgação do Simpa sobre a campanha salarial 2019	147
Figura 3 – Capa do “Boletim Informativo” produzido pelo SIMPA em dezembro de 2018, criticando o parcelamento do 13º pelo segundo ano consecutivo	162
Figura 4 – Evolução do percentual de professores da REE/RS que recebem completo.....	214
Figura 5 – Calendário de pagamento dos servidores públicos estaduais do RS – outubro de 2019	215
Figura 6 – Material de divulgação do CPERS sobre remuneração dos professores da REE/RS.....	216
Figura 7 – Tabela de valores de gratificação de direção e vice-direção – 2010.....	219
Quadro 1 – Rendimento médio dos professores da educação básica no Brasil por nível de formação e etapa de atuação (Pnad - 2009)	46
Quadro 2 – Rendimento médio dos professores com formação em nível superior no Brasil por dependência administrativa e etapa de atuação	47
Quadro 3 – Composição da jornada semanal de trabalho dos professores.....	97
Quadro 4 – Síntese sobre concursos para professor realizados na RME/POA –2010-2019	113
Quadro 5 – Composições das jornadas de trabalho docente na RME/POA previstas pelo Decreto nº 14.521/2004:.....	123
Quadro 6 – Fatores considerados na avaliação de merecimento nos regulamentos da progressão funcional dos servidores municipais de POA	132
Quadro 7 – Cálculo de acréscimo à remuneração pela movimentação vertical da carreira docente na RME/POA	141
Quadro 8 – Vencimentos iniciais e finais da carreira previstos aos membros do magistério público da RME/POA em maio para uma jornada de 20h semanais – 2010 a 2019 (valores reais – INPC)	143
Quadro 9 – Vencimentos dos integrantes do magistério da RME/POA – 2019	146

Quadro 10 – Simulação: vencimentos dos integrantes do magistério da RME/POA reajustados pelo INPC – 2019.....	146
Quadro 11 – Vencimentos iniciais da carreira previstos aos membros do magistério público da RME/POA a partir dos reajustes ocorridos entre 2010 e 2019 e PSPN – jornada de 20h semanais (valores corrigidos).....	148
Quadro 12 – Remuneração de funções gratificadas na PMPA – 2018	158
Quadro 13 – Valor mensal previsto para o vale-alimentação na RME/POA – 2018	164
Quadro 14 – Adicionais à remuneração atualmente previstos aos membros do quadro de carreira do magistério público da RME/POA.....	165
Quadro 15 – Editais de contratações temporárias para o quadro de magistério realizadas na REE/RS entre 2010-2019	180
Quadro 16 – Composições das jornadas de trabalho previstas aos profissionais do magistério da REE/RS entre 1974–2019	188
Quadro 17 – Fatores considerados na avaliação de merecimento nos regulamentos da progressão funcional dos profissionais do magistério da REE/RS.....	194
Quadro 18 – Coeficientes para cálculo de acréscimo à remuneração pela movimentação horizontal da carreira docente na REE/RS	203
Quadro 19 – Coeficientes para cálculo de acréscimo à remuneração pela movimentação vertical da carreira docente na REE/RS.....	204
Quadro 20 – Vencimentos iniciais e finais da carreira previstos aos membros do magistério público da REE/RS em maio para uma jornada de 20h semanais – 2011 a 2019 (valores reais – INPC)	206
Quadro 21 – Vencimentos dos integrantes do magistério da REE/RS – 2019.....	208
Quadro 22 – Simulação: vencimentos dos integrantes do magistério da REE/RS reajustados pelo INPC – 2019.....	209
Quadro 23 – Simulação: vencimentos dos integrantes do magistério da REE/RS proporcionais ao valor do PSPN referente a uma jornada de 20 horas semanais em 2019	210
Quadro 24 – Vencimentos iniciais da carreira previstos aos membros do magistério público da REE/RS a partir dos reajustes ocorridos entre 2010 e 2019 e PSPN – jornada de 20h semanais (valores corrigidos).....	212
Quadro 25 – Gratificação pelo exercício de difícil acesso ou provimento na REE/RS (turno diurno) – 2019:.....	221

Quadro 26 – Adicionais à remuneração atualmente previstos aos membros do quadro de carreira do magistério público da REE/RS:	227
Quadro 27 – Composição das jornadas de trabalho docente	234
Quadro 28 – Vencimentos iniciais e finais da carreira previstos aos membros do magistério público da RME/POA e da REE/RS em maio para uma jornada de 20h semanais – 2010 a 2019 (valores reais – INPC)	237
Tabela 1 – Rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério das redes públicas de educação básica e dos demais profissionais com nível superior completo (Pnad-c – 2012-2017)	46
Tabela 2 – Vínculo dos professores por dependência administrativa	62
Tabela 3 – Vínculos de professores da RME/POA, por sexo - dezembro de 2018.110	
Tabela 4 – Vínculos de professores da RME/POA por cargo - dezembro de 2018.111	
Tabela 5 – Vínculos empregatícios de professores da RME/POA – dezembro de 2018	116
Tabela 6 – Vínculos de professores da RME/POA por jornada de trabalho – dezembro de 2018	120
Tabela 7 – Professores da RME/POA por jornada de trabalho total – 2015	120
Tabela 8 – Alocação dos vínculos docentes ativos na RME/POA por padrão e referência – dezembro de 2018.....	137
Tabela 9 – Alocação dos vínculos docentes inativos* na RME/POA por padrão e referência – dezembro de 2018.....	139
Tabela 10 – Reajustes nos vencimentos previstos aos membros do magistério público da RME/POA entre 2010 e 2019 (valores nominais)	144
Tabela 11 – Vínculos de professores da REE/RS por sexo – dezembro de 2018 ..	176
Tabela 12 – Vínculos empregatícios de professores da REE/RS – dezembro de 2018	181
Tabela 13 – Vínculos de professores da REE/RS por jornada de trabalho – dezembro de 2018	185
Tabela 14 – Professores da REE/RS por jornada de trabalho total – 2017	186
Tabela 15 – Alocação dos vínculos docentes ativos na REE/RS por classe e nível – janeiro de 2019.....	199
Tabela 16 – Alocação dos vínculos docentes inativos na REE/RS por classe e nível – janeiro de 2019.....	201

Tabela 17 – Reajustes nos vencimentos previstos aos membros do magistério público da REE/RS entre 2010 e 2019 (valores nominais)	207
--	-----

LISTA DE SIGLAS

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ANFOPE – Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação

ARENA – Aliança Renovadora Nacional

ATEMPA – Associação dos Trabalhadores em Educação do Município de Porto Alegre

Capex – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CEB – Câmara de Educação Básica

CF – Constituição Federal

CNE – Conselho Nacional de Educação

CNTE – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação

CONSED – Conselho Nacional de Secretários da Educação

CP – Concurso público

CPERS – Sindicato – Centro dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul

CPB – Confederação dos Professores do Brasil

CPPB – Confederação dos Professores Primários do Brasil

CRE – Coordenadoria Regional de Educação

CRUB – Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DEM - Democratas

EC – Emenda Constitucional

EE – Educação Especial

EF – Ensino Fundamental

EI – Educação Infantil

EM – Ensino Médio

EP – Educação Profissional

FHC – Fernando Henrique Cardoso

FINEDUCA – Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação

FUNDEF – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério

HAFE – Hora-atividade fora da escola

IBICT-BDTD – Biblioteca Digital de Teses e Dissertações do Instituto Brasileiro de Informações em Ciência e Tecnologia

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor

IPCA – Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

MDB - Movimento Democrático Brasileiro

MEC – Ministério da Educação

PDS – Partido Democrático Social

PDT – Partido Democrático Trabalhista

PEC – Proposta de Emenda Constitucional

PFL – Partido da Frente Liberal

PL – Projeto de Lei

PMDB - Partido do Movimento Democrático Brasileiro

Pnad – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

Pnad-c - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

PNE – Plano Nacional de Educação

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

POA – Porto Alegre

PPS – Partido Popular Socialista

PRN – Partido da Reconstrução Nacional

PSDB – Partido da Social Democracia Brasileira

PSPN – Piso Salarial Profissional Nacional

PT – Partido dos Trabalhadores

PTC – Partido Trabalhista Cristão

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

RBPAE – Revista Brasileira de Política e Administração da Educação

RCT – Regime Complementar de Trabalho

REE/RS – Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul

RME/POA – Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre

RS – Rio Grande do Sul

RST – Regime Suplementar de Trabalho

SASE – Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino

SciELO – *Scientific Electronic Library Online*

SEAP – Sistema Estadual de Avaliação Participativa

SEDUC – Secretaria Estadual de Educação do Rio Grande do Sul

SIC – Serviço de Informação ao Cidadão

SIMPA – Sindicato dos Municipários de Porto Alegre

SIREL – Sistema Integrado de Referência Legislativa

SMED – Secretaria Municipal de Educação de Porto Alegre

SMPG – Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão de Porto Alegre

STF – Supremo Tribunal Federal

UFM – Unidade Financeira Municipal

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UNDIME – União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação

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

UNICEF – Fundo das Nações Unidas para a Infância

URM – Unidade de Referência Municipal

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	21
2 PERCURSOS METODOLÓGICOS	27
2.1 A CONSTRUÇÃO DA “TEORIA”	28
2.2 A COLETA DE DADOS	30
2.3 A COLETA DA DOCUMENTAÇÃO CONCERNENTE ÀS CARREIRAS DOCENTES	32
2.4 A ANÁLISE E SISTEMATIZAÇÃO DOS DADOS	34
2.5 A CONTEXTUALIZAÇÃO DOS MOVIMENTOS DA CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOCENTES NAS REDES DE ENSINO	34
3 VALORIZAÇÃO DOCENTE: alguns aportes teóricos	36
3.1 PERCURSOS DA (DES)VALORIZAÇÃO DOCENTE NO BRASIL	36
3.2 A DOCÊNCIA COMPREENDIDA COMO TRABALHO	39
3.3 PROFISSIONALIZAÇÃO DA DOCÊNCIA: uma discussão necessária para o alcance da valorização da profissão	41
3.4 REMUNERAÇÃO DOCENTE	44
3.4.1 O impacto da feminização na remuneração docente	49
3.5 CARREIRA DOCENTE	51
3.6 FORMAÇÃO DOCENTE	52
3.7 CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE	56
3.7.1 A tarefa docente e sua carga de trabalho	56
3.7.2 A jornada docente	61
3.7.3 Vínculos de trabalho docente	62
3.8 CONSIDERAÇÕES FINAIS DO CAPÍTULO	63
4 CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOCENTES NO BRASIL: demarcações legais a partir de 1964	65
4.1 DITADURA CIVIL-MILITAR (1964-1985)	66
4.1.1 Constituição da República Federativa do Brasil de 1967	66
4.1.2 Lei nº 5.692/1971: diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus	69
4.1.3 O declínio do regime militar e o movimento dos professores na CPB	71
4.2 GOVERNO JOSÉ SARNEY (1985-1990)	73
4.2.1 A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988	73

4.3 GOVERNO FERNANDO COLLOR (1990-1992).....	75
4.3.1 A participação do governo Collor na Conferência Mundial de Educação para Todos	76
4.3.2 A tramitação da LDB durante o governo Collor	77
4.4 GOVERNO ITAMAR FRANCO (1992-1995).....	77
4.4.1 Compromisso Nacional de Educação para Todos	78
4.4.2 Plano Decenal de Educação para Todos.....	79
4.4.3 Acordo Nacional de Educação para Todos.....	80
4.4.4 Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação	82
4.5 GOVERNO FERNANDO HENRIQUE CARDOSO (1995-2003).....	83
4.5.1 A reconfiguração da “Educação para Todos” no governo FHC	83
4.5.2 FUNDEF: a Emenda Constitucional nº 14/1996 e a Lei nº 9.424/1996	84
4.5.1 Lei nº 9.394: a lei de diretrizes e bases da educação nacional de 1996	86
4.5.2 Parecer nº 10/1997 e Resolução nº 03/1997 do CNE/CEB	87
4.5.3 O Plano Nacional de Educação 2001-2010.....	88
4.6 GOVERNO LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA (2003-2011).....	90
4.6.1 FUNDEB: Emenda Constitucional nº 53/2006 e Lei nº 11.494/2007	90
4.6.2 Lei nº 11.738: a instituição do Piso Salarial Profissional Nacional.....	91
4.6.3 Parecer nº 9/2009 e Resolução nº 2/2009 do CNE/CEB.....	94
4.7 GOVERNO DILMA ROUSSEFF (2011-2016)	95
4.7.1 Parecer nº 18/2012 do CNE/CEB	96
4.7.2 Plano Nacional de Educação 2014-2024.....	98
4.8 GOVERNO MICHEL TEMER (2016-2019).....	99
4.8.1 Emenda Constitucional nº 95/2016	100
4.9 CONSIDERAÇÕES FINAIS DO CAPÍTULO	103
5 REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE PORTO ALEGRE: carreira, renumeração e perfil docente.....	105
5.1 CENÁRIO POLÍTICO MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE.....	106
5.2 MAPEAMENTO DA CARREIRA DOCENTE NA RME/POA: dimensão “estrutura”	109
5.2.1 Quem são os profissionais do magistério da RME de Porto Alegre?	109
5.2.2 Ingresso na carreira e vínculos de trabalho docente.....	112
5.2.3 Duração e composição das jornadas de trabalho.....	118

5.3 MAPEAMENTO DA CARREIRA DOCENTE NA RME/POA: dimensão “progressão”	127
5.3.1 A movimentação horizontal na carreira docente.....	128
5.3.2 A movimentação vertical na carreira docente	134
5.3.3 Alocação dos vínculos docentes nas diferentes posições previstas na carreira.....	136
5.4 MAPEAMENTO DA CARREIRA DOCENTE NA RME/POA: dimensão “remuneração”	140
5.4.1 Dinâmica do vencimento dos profissionais do magistério na RME/POA de 2010 a 2019	142
5.4.2 Adicionais de remuneração.....	149
5.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS DO CAPÍTULO	166
6 REDE ESTADUAL DE ENSINO DO RIO GRANDE DO SUL: carreira, remuneração e perfil docente	168
6.1 CENÁRIO POLÍTICO ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL	168
6.2.1 Quem são os profissionais do magistério da REE do Rio Grande do Sul?	175
6.2.2 Ingresso na carreira e vínculos de trabalho docente.....	177
6.2.3 Duração e composição das jornadas de trabalho.....	184
6.3 MAPEAMENTO DA CARREIRA DOCENTE NA REE/RS: dimensão “progressão”	192
6.3.1 A movimentação horizontal na carreira docente.....	193
6.3.2 A movimentação vertical na carreira docente	196
6.3.3 Alocação dos vínculos docentes nas diferentes posições previstas na carreira.....	199
6.4 MAPEAMENTO DA CARREIRA DOCENTE NA REE/RS: dimensão “remuneração”	202
6.4.1 Dinâmica do vencimento dos profissionais do magistério na REE/RS de 2010 a 2019	205
6.4.2 Adicionais de remuneração.....	217
6.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS DO CAPÍTULO	229
7 MARCAS DA (DES)VALORIZAÇÃO DOCENTE: UMA SÍNTESE EM PERSPECTIVA COMPARATIVA	231

7.1 VÍNCULOS DE TRABALHO DOCENTE: a expressão da instabilidade nas redes de ensino investigadas.....	232
7.2 JORNADAS DE TRABALHO DOCENTE: a manifestação da falta de isonomia sobre os direitos do magistério público estadual do RS e municipal de POA	233
7.3 ESTRUTURA DAS CARREIRAS E ALOCAÇÃO DOS VÍNCULOS DOCENTES: a progressão como incerteza e a pós-graduação como característica	235
7.4 REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO: a disparidade acentuada.....	237
REFERÊNCIAS.....	242
APÊNDICES	257
APÊNDICE A – Carta de apresentação e solicitação de dados sobre a Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre	258
APÊNDICE B – Carta de apresentação e solicitação de dados sobre a Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul.....	260
APÊNDICE C – Concursos para professor realizados na RME/POA entre 2010-2019	262
APÊNDICE D - Vencimentos previstos aos membros do magistério público da RME/POA entre os anos de 2010 a 2019	266
APÊNDICE E – Concursos para professor realizados na REE/RS entre 2010-2019	270
APÊNDICE F - Vencimentos previstos aos membros do magistério público da REE/RS entre os anos de 2010 a 2019.....	282

1 INTRODUÇÃO

A profissão docente vem sendo amplamente discutida e problematizada em meio ao contexto político e social atual. De um lado, a concepção do professor como um agente transformador na sociedade, tendo papel ativo no processo de formação dos indivíduos. De outro, a “caçada” à liberdade de cátedra conduzida a partir do discurso em defesa da família e das liberdades individuais, substituindo o papel de agente transformador pela acusação de “professor doutrinador”, procurando censurar discursos relacionados às pautas de diversidade, equidade e até mesmo direitos humanos.

Ainda que em meio à dicotomia que vem marcando as representações acerca da docência, a mesma segue sendo concebida como uma “vocação”, negligenciando-se seu *status* de trabalho: atividade que exige conhecimentos e habilidades adquiridos somente a partir de muito estudo e experiência, devendo ser devidamente remunerada e para a qual devem ser asseguradas as condições necessárias para o seu bom desenvolvimento. Os professores brasileiros vivenciam um contexto de profunda desvalorização de sua categoria. Desvalorização essa expressa, em geral, pela baixa atratividade da carreira; níveis de remuneração que não condizem com o nível de formação e carga de trabalho dos profissionais; condições inadequadas de trabalho, refletidas nos inúmeros casos de adoecimento dos profissionais docentes; entre tantos outros obstáculos impostos à profissão.

Já sensibilizada por tais questões ao longo do curso de graduação em Pedagogia na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, passei a investigar a temática da carreira e remuneração docentes em minhas atividades como bolsista de Iniciação Científica, sob a orientação do professor Juca Gil, integrando o projeto de pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica no contexto do FUNDEB e do PSPN” (Capes – Edital Observatório da Educação 2012), uma investigação de âmbito nacional abrangendo pesquisadores de diferentes regiões do país.

A partir do interesse em aprofundar-me, também a partir do viés da carreira e remuneração dos professores, nas duas principais possibilidades de atuação docente nas redes públicas de ensino na cidade em que resido, desenvolvi sob a orientação da professora Nalú, a monografia “Carreira e remuneração docente: os casos da Rede Estadual do Rio Grande do Sul e da Rede Municipal de Porto Alegre”

(TREIN, 2016). Tal trabalho teve como objetivo principal analisar, de modo comparativo, a carreira e remuneração docentes na rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul (RS) e na rede municipal de sua capital. Na investigação conduzida em 2016, fiz um levantamento da legislação vigente referente às carreiras dos profissionais do magistério das duas redes em questão, conseguindo caracterizá-las e compará-las a partir de alguns pontos de análise.

Diante das inúmeras alterações e complementações pelas quais já passaram as leis que estabelecem os planos de carreira da Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul (Lei nº 6.672/1974) e da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre (Lei nº 6.151/1988), interessei-me em dar continuidade, em meu curso de mestrado, a essa investigação de forma mais aprofundada. Com minha entrada no Programa de Pós-Graduação em Educação da UFRGS, no ano de 2017, mais uma vez sob a orientação da professora Nalú, busquei caracterizar tais carreiras de maneira mais abrangente, contextualizando os diferentes movimentos pelos quais essas já passaram. Tal caracterização foi complementada por uma análise da dinâmica dos vencimentos previstos aos profissionais do magistério nas duas redes entre os anos de 2010 a 2019, bem como por um levantamento de informações com as quais fosse possível traçar um perfil desses grupos.

Minha trajetória como mestranda tem sido acompanhada, até aqui, de minha atuação como professora da Educação Básica. Meu ingresso no Programa se deu em meio a meu primeiro ano de docência, como professora efetiva, contratada por uma escola privada de Porto Alegre. O ano de 2017 foi, para mim, marcado por processos de adaptação a esses dois novos espaços que se abriam em minha vida – espaços que, por mais diferenciados entre si, atuaram de forma complementar em meu processo de formação (como docente e pesquisadora).

A pesquisa em torno da carreira e remuneração em redes públicas, até então conduzida por uma docente celetista – que também vivenciava processos de desvalorização e intensificação de seu trabalho, porém de um espaço de atuação e reivindicação bastante diferenciado – passa por uma mudança de olhares a partir de 2019, com minha nomeação na Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre. A vivência da pesquisa foi agregada a minha própria inserção em uma das carreiras investigadas, e as análises enriquecidas pelas conversas na sala de professores, percebendo as diferentes políticas conduzidas pela mantenedora pelo ponto de vista da própria categoria.

Ainda antes de estar inserida em um de meus focos de pesquisa, entretanto, a escolha pelas duas redes se deu a partir da indagação sobre como a carreira e remuneração nas mesmas, a depender dos aspectos analisados, se aproximava ou distanciava significativamente. Trata-se de duas carreiras regidas por planos bastante antigos, de estrutura semelhante, porém com uma grande dispersão salarial entre seus quadros de profissionais do magistério: de um lado, a Rede Municipal de Porto Alegre, reconhecida por seu padrão de remuneração que se destaca em comparação a outras redes públicas de ensino. De outro, a Rede Estadual do Rio Grande do Sul, cujos professores recebem uma remuneração expressivamente menor – não somente em comparação à categoria municipal de POA, mas também em relação a outras redes estaduais do país.

São abordadas duas carreiras cuja manutenção e continuidade é defendida por suas respectivas entidades sindicais, mas que vêm ganhando especial destaque midiático, especialmente ao longo do ano corrente, em consequência das tentativas de alteração conduzidas pelos atuais governos municipal e estadual. Ainda que em proporções diferentes, os profissionais do magistério das duas redes de ensino analisadas também vêm sofrendo com falta de reajustes e parcelamento de salários nos últimos anos – situações que precarizam suas condições de trabalho, instaurando um sentimento de insegurança entre os docentes.

Nesse contexto, surge a pergunta que impulsiona, de forma mais ampla, o estudo pretendido: **de que forma a estruturação da carreira e remuneração docentes podem efetivamente contribuir para o alcance da valorização do magistério?**

Para tratar de responder a tal questão, constitui-se como objetivo geral da investigação conduzida: **discutir a carreira e remuneração docentes, compreendidas como elementos essenciais para o alcance da profissionalização e valorização da categoria, na Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul e na Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre a partir da elaboração e promulgação de seus respectivos planos de carreira do magistério vigentes.**

São objetivos específicos, decorrentes do objetivo geral:

- Traçar uma contextualização política e histórica acerca do processo de elaboração, promulgação e principais alterações nas Leis nº 6.672/1974 e 6.151/1988, que estabelecem os planos de carreira do magistério público estadual do Rio Grande do Sul e municipal de Porto Alegre, respectivamente;
- Compreender as definições atualmente previstas, na legislação referente às duas carreiras abrangidas pelo estudo, em relação a pontos como forma de ingresso, estabilidade, jornada de trabalho e sua composição, estrutura da carreira e adicionais de remuneração, verificando a aplicabilidade (ou não) dessa legislação no contexto cotidiano dos profissionais do magistério;
- Analisar a influência de documentos normativos de âmbito federal na legislação que dispõe sobre a carreira e remuneração docente nas redes de ensino estadual do Rio Grande do Sul e municipal de Porto Alegre;
- Analisar os vencimentos previstos aos profissionais que integram as duas redes em questão, observando seus valores em diferentes períodos, bem como a progressão dos mesmos em função das promoções verticais e horizontais previstas nos planos de carreira;
- Caracterizar a composição do magistério público das duas redes abrangidas pela pesquisa quanto ao número de docentes, sexo e faixa-etária dos profissionais, tipo de vínculo empregatício e jornada de trabalho semanal;
- Traçar um comparativo entre o nível de formação dos profissionais do magistério das redes com dados percentuais que revelem a alocação de tais profissionais na carreira em função de sua titulação, verificando se tais informações são condizentes.

Buscando alcançar a abordagem pretendida, o estudo apresentado se organiza em sete capítulos. O presente capítulo, de cunho introdutório, apresenta a temática investigada e a justificativa para a escolha da mesma, delimitando a pergunta que conduz a pesquisa, seu objetivo geral e objetivos específicos.

O segundo capítulo apresenta os percursos metodológicos adotados ao longo da investigação, caracterizada como uma pesquisa qualitativa (MINAYO, 1994), com base na análise documental (CELLARD, 2012) acerca da carreira e remuneração docentes nos níveis estadual do Rio Grande do Sul e municipal de Porto Alegre.

Explicitam-se os principais procedimentos adotados para procurar responder ao problema de pesquisa e atender os objetivos propostos, sendo eles: construção de um referencial teórico sobre a temática; análise das regulamentações de âmbito nacional acerca da carreira e remuneração docentes; coleta de dados referentes ao perfil do magistério público, alocação na carreira e vencimentos previstos aos profissionais nas duas redes analisadas; coleta de documentos concernentes às carreiras docentes investigadas; análise e sistematização dos dados; contextualização dos movimentos da carreira e remuneração nas redes de ensino.

No capítulo 3, são apontados os aportes teóricos adotados para a conceitualização e discussões acerca da temática da valorização docente. Procura-se caracterizar a tarefa docente na atualidade, tomando-se como principais referências Tardif e Lessard (2005), Gatti, Barretto e André (2011). Conceitua-se a profissionalização da docência a partir de Gauthier, Nuñez e Ramalho (2004), apontando discussões relacionadas a elementos compreendidos como essenciais a tal processo – remuneração, carreira, formação e condições de trabalho dos professores - com base em autores como Alves e Pinto (2011); Monlevade (2000); Vieira (2016); Noronha (2016); Veiga (1998); Prá e Cegatti (2016); Carvalho (2018) e Alarcão (1998).

No capítulo 4, é traçada uma contextualização política e legal acerca dos principais documentos normativos de âmbito federal que dispõem sobre a carreira e remuneração docentes entre 1964 a 2018. Procura-se estabelecer um panorama histórico acerca das orientações de nível nacional e mapear sua possível influência sobre as normas que regem as carreiras docentes de âmbito estadual do Rio Grande do Sul e municipal de Porto Alegre.

Os capítulos 5 e 6 trazem os achados da pesquisa, referentes à carreira, remuneração e perfil docentes na Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre e na Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul, respectivamente. Os dados são apresentados e discutidos a partir de três eixos de análise, elaborados a partir de Prado (2019), sendo eles: *dimensão “estrutura”*, englobando aspectos relacionados à organização da carreira docente; *dimensão “progressão”*, tratando dos critérios que devem ser atendidos pelos docentes a fim de migrar de uma posição a outra na carreira; e *dimensão “remuneração”*, explicitando os diferentes componentes que compõem a remuneração dos professores.

No capítulo final, de número 7, traço um comparativo entre alguns achados de pesquisa referentes às duas redes, realçando os pontos que se assemelham ou se distanciam a partir dos eixos de análise previamente apresentados. Procuo aprofundar as reflexões a partir de meu questionamento inicial, na tentativa de compreender como os diferentes movimentos da carreira e remuneração dos profissionais do magistério abrangidos pela investigação avançam ou retrocedem na busca pela valorização docente.

2 PERCURSOS METODOLÓGICOS

Programas e ações voltados à valorização dos profissionais da educação, como é o caso da estruturação da carreira e remuneração docentes, são inscritos por Farenzena e Luce (2014) em uma categoria de políticas públicas que visam garantir condições de qualidade na educação, incidindo

[...] em uma série de insumos e processos que interferem mais diretamente no currículo (em sentido amplo), abrangendo a produção e a apropriação do conhecimento, e as relações institucionais e pedagógicas. (p. 210)

Nessa perspectiva, é pertinente traçar alguns conceitos que cercam o campo de análise das políticas públicas, cujo entendimento constitui-se como uma tarefa complexa.

Para Muller e Surel (2002), a primeira dificuldade com que se depara a análise das políticas públicas, é o próprio caráter polissêmico da palavra “política”, tornando-se habitual para esse campo de estudo adotar as expressões em inglês *polity*, *politics* e *policies* para conceituar as diferentes dimensões reunidas sob esse único termo em nosso idioma. A dimensão *polity* refere-se à esfera da política, fazendo a distinção entre o mundo da política e a sociedade civil. A *politics* designa a atividade política em geral (competição por cargos públicos, debate partidário, mobilizações, etc.). A *policies*, por fim, refere-se à ação pública, designando o processo a partir do qual “[...] são elaborados e implementados programas de ação pública, isto é, dispositivos político-administrativos coordenados em princípio em torno de objetivos explícitos” (p. 10).

O conceito de política pública, por sua vez, é resumido por Souza (2006) como “[...] o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, ‘colocar o governo em ação’ e/ou analisar essa ação [...] e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações [...]” (p.26).

Muller e Surel apontam que estudar a ação pública é situar-se, principalmente, na dimensão das *policies* – o que não quer dizer, no entanto, que as outras dimensões devam ser ignoradas:

[...] a análise das políticas públicas não procede, propriamente falando, de um recorte da esfera política, privilegiando certas atividades e deixando outras de lado. É próprio da análise das políticas, lançar um olhar diferente sobre a ação pública em seu conjunto, colocando-se do ponto de vista

daquilo que se tornou centro de gravidade da esfera política, a saber, a implementação das políticas públicas. (MULLER; SUREL, 2002, p. 10)

Por esse motivo, na proposição de estudos sobre políticas públicas, é premente compreender o contexto em que essas estruturas estão inseridas. Frey (2000) enfatiza, inclusive, a importância das dimensões *polity* e *politics* na análise de políticas em países com democracias recentes, assim como o Brasil, em que “[...] as estruturas e os processos são sujeitos a uma dinâmica peculiar e a uma transformação contínua [...]” (p. 246). Tais mudanças podem ocorrer não somente em relação à política que é objeto de análise de um pesquisador, mas também nas próprias instituições e na rede de atores que determinam o processo político.

A partir de tais apontamentos acerca do campo de estudos sobre as políticas públicas (no qual o presente trabalho se insere), passo para uma descrição do percurso metodológico a ser percorrido. A abordagem escolhida classifica a investigação como uma pesquisa qualitativa, com base na análise documental acerca da carreira e remuneração docentes nos níveis estadual do Rio Grande do Sul e municipal de Porto Alegre. Caracterizando a abordagem qualitativa, aponta Minayo:

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa [...] com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com um universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. (1994, p. 21 e 22)

Ao longo dos próximos subcapítulos, procurarei explicitar os principais procedimentos metodológicos adotados com o intuito de responder à pergunta geradora e atender aos objetivos propostos pela pesquisa.

2.1 A CONSTRUÇÃO DA “TEORIA”

Como uma primeira etapa do percurso metodológico do estudo, realizei a leitura de diferentes referências teóricas, a partir das quais procurei apresentar algumas discussões acerca da valorização docente, conceituando temáticas como a profissionalização da docência, remuneração, carreira, formação e condições de

trabalho dos profissionais do magistério. Esse conhecimento anterior, já construído por outros estudiosos, é conceituado por Minayo (1994) como a *teoria*:

[...] a *teoria* é um conhecimento de que nos servimos no processo de investigação como um sistema organizado de *proposições*, que orientam a obtenção de dados e a análise dos mesmos, e de *conceitos*, que veiculam seu sentido (p. 19)

Parti então para a leitura de referenciais que servissem de alicerce para a elaboração de uma contextualização política e legal acerca dos principais documentos normativos de âmbito federal que dispõem sobre a carreira e remuneração docentes. Para tanto, coletei tais documentos (em sua grande maioria, através do *site* do Planalto¹) e analisei as regulamentações acerca da carreira e remuneração docentes em diferentes períodos governamentais, abrangendo um recorte temporal de 1964 até os dias atuais.

Nesse ponto inicial do estudo, também fiz um mapeamento de produções acadêmicas em torno das temáticas centrais dessa pesquisa, a carreira e a remuneração docentes, com foco na Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul e na Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre, uma vez que

Se quisermos [...] trilhar a carreira de pesquisador, temos de nos aprofundar nas obras dos diferentes autores que trabalham os temas que nos preocupam, inclusive dos que trazem proposições com as quais ideologicamente não concordamos. (MINAYO, 1994, p. 19)

Esse levantamento foi feito com o objetivo de conhecer as pesquisas já realizadas sobre a temática (reconhecendo sua importância e possibilidade de uso como fontes bibliográficas), bem como de projetar um estudo singular, que trouxesse novas contribuições para a área.

Para tanto, foram utilizadas seis diferentes bases de dados², tendo como recorte temporal o período de 2008 a 2018, adotando palavras-chave como *carreira*, *remuneração*, *docente* e *magistério* para o refinamento das pesquisas. Na maior

¹ Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/>

² Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES; plataforma LUME de teses e dissertações da UFRGS; Biblioteca Digital de Teses e Dissertações do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT – BDTD); plataforma da *Scientific Electronic Library Online* – SciELO; Revista Brasileira de Política e Administração da Educação (RBP AE); Revista de Financiamento da Educação da Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação (FINEDUCA); e Jornal de Políticas Educacionais.

parte dos bancos de dados, evitou-se o uso de termos como *Rio Grande do Sul* e *Porto Alegre*, visto que a partir de tal refinamento de busca não era obtido nenhum resultado.

A partir do mapeamento bibliográfico realizado, verificou-se que a maioria das produções localizadas debruçava-se sobre uma ou mais categorias de análise relacionadas à carreira e remuneração docentes em um conjunto de redes de ensino (como o grupo de redes estaduais do Brasil, por exemplo), trazendo poucas informações diretamente relacionadas ao Rio Grande do Sul e a Porto Alegre. Não foram localizadas produções que abordassem, de forma focalizada, a carreira e a remuneração docentes na Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre. Já nos trabalhos centrados na Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul, foram achadas, em geral, análises a partir de pontos específicos, como as contratações temporárias e as mobilizações da categoria, por exemplo.

Acredita-se que o presente trabalho diferencia-se das demais produções localizadas ao propor um estudo comparativo focalizado na REE/RS e na RME/POA – recorte que permitirá um olhar mais aprofundado acerca do objeto de pesquisa. Busco compreender o contexto histórico e político que envolve os planos de carreira e vencimentos previstos aos dois grupos de magistério abrangidos pela análise, por meio do traçado de perfis acerca dos mesmos e análise das regulamentações referentes à sua carreira e remuneração.

2.2 A COLETA DE DADOS

Com o intuito de traçar um perfil dos profissionais do magistério público atuantes na RME/POA e na REE/RS, foi encaminhada, em janeiro de 2019, uma carta à Secretaria Municipal de Educação de Porto Alegre (SMED), e outra à Secretaria Estadual de Educação do Rio Grande do Sul (SEDUC) – constantes nos Apêndices A e B, respectivamente – solicitando dados referentes ao número total de docentes da rede e número de docentes classificados por tipo de vínculo empregatício, sexo, jornada de trabalho semanal, formação e alocação nos diferentes pontos do plano de carreira. Especificou-se que os dados solicitados deveriam se referir ao ano de 2018, ou na falta dessa informação, ao ano vigente

(2019). Foram também requeridas as tabelas de vencimentos dos respectivos quadros do magistério entre os anos de 2010 a 2018³.

Após o encaminhamento da carta à SMED, em janeiro, obteve-se retorno, em fevereiro de 2019, orientando que a solicitação fosse enviada à Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão (SMPG). Em março, a SMPG solicitou que o pedido fosse formalizado no Serviço de Informação ao Cidadão – SIC, devido à gama de informações requisitadas. A partir do pedido protocolado no SIC, ainda em março, obtiveram-se todas as informações solicitadas em abril de 2019, enviadas pelo “Diretor-Geral de Gestão de Pessoas” da SMPG.

O encaminhamento da carta à SEDUC também foi realizado no mês de janeiro de 2019, sendo o pedido parcialmente atendido um dia após ter sido feita a solicitação. Seguiu-se em contato com a secretaria ao longo do mês de fevereiro, na busca pelas demais informações solicitadas, optando-se, por fim, em protocolar a carta através do SIC em março, uma vez que se obteve êxito a partir de tal estratégia em âmbito municipal. Todos os dados requeridos foram enviados pelo remetente “Central de Informação”, da Casa Civil, em abril de 2019.

Outros dados referentes à carga horária semanal, formação, vínculo empregatício e salário bruto dos professores foram levantados a partir dos questionários aplicados aos profissionais do magistério na ocasião do levantamento realizado pelo Censo Escolar⁴ e Prova Brasil⁵. Para a pesquisa, foram extraídos os microdados do Censo Escolar de 2018 em ambas as redes. Quanto à Prova Brasil,

³ Tais informações foram posteriormente complementadas pelas tabelas de vencimentos vigentes no ano de 2019, coletadas no *site* “Portal Transparência”, da Prefeitura Municipal de Porto Alegre, e no *site* do CPERS-Sindicato – Centro dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul.

⁴ O Censo Escolar constitui-se como o principal levantamento estatístico da educação básica brasileira, coordenado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). A coleta de dados nas escolas é dividida em duas etapas: a primeira etapa consiste no preenchimento da matrícula inicial, quando são coletadas informações sobre os estabelecimentos de ensino, turmas, alunos e profissionais em sala de aula. A segunda ocorre com o preenchimento de informações sobre a situação do aluno, considerando os dados sobre o movimento e rendimento escolar dos alunos, ao final do ano letivo.

Informações disponíveis em: <http://inep.gov.br/censo-escolar>. Acesso em 30 set. 2018.

⁵ A Prova Brasil é uma avaliação em larga escala, desenvolvida pelo INEP. Trata-se de um teste padronizado aplicado em turmas de 5º e 9º anos do Ensino Fundamental. Os professores e diretores das turmas e escolas avaliadas também respondem a questionários de contexto. Vale ressaltar que as informações referentes aos docentes, extraídas a partir dos dados da Prova Brasil, são de caráter amostral: o questionário é aplicado somente aos professores de escolas públicas que participam da avaliação, e que atuam em turmas de 5º ano ou são responsáveis pelas disciplinas de Português e Matemática em turmas de 9º ano.

Informações disponíveis em: <http://portal.mec.gov.br/prova-brasil>. Acesso em 23 out. 2019.

foram extraídos os microdados referentes ao ano de 2017 na REE/RS, e ao ano de 2015 na RME/POA, uma vez que a Prova Brasil foi aplicada em somente 8 das 56 escolas municipais de Ensino Fundamental no ano de 2017, em função de uma greve realizada pelos municipais na época (AGUIAR, 2019).

2.3 A COLETA DA DOCUMENTAÇÃO CONCERNENTE ÀS CARREIRAS DOCENTES

Para a continuidade do trabalho, para além dos dados já citados, foi também coletada a documentação referente à carreira docente nas duas redes em questão. Tal coleta abrangeu tanto os próprios planos de carreira do magistério público estadual do RS e municipal de POA, quanto os documentos normativos que os alteram ou complementam. Foram também localizados os editais de concursos realizados para o ingresso nas redes entre os anos de 2010 a 2019.

Para essa etapa de coleta de documentos, como aponta Cellard (2012), é imprescindível que o pesquisador reconheça as fontes potenciais de informação – tanto em função do objeto de pesquisa, quanto em função de seu questionamento –, avaliando a credibilidade e representatividade dos materiais encontrados. Para o autor, nessa etapa de trabalho, “[...] o principal erro consiste em se precipitar sobre o primeiro bloco de documentos obtido, antes de realizar um inventário exaustivo e uma seleção rigorosa da informação disponível” (2012, p. 298).

Com a preocupação de atender ao rigor metodológico necessário, como apontado por Cellard, e realizar um mapeamento completo da legislação que versa sobre a carreira docente na RME/POA e na REE/RS, optou-se por realizar uma busca por todos os documentos normativos que alterassem ou complementassem os planos de carreira analisados no âmbito dessa pesquisa, desde sua promulgação até o ano de 2019.

Para o mapeamento da legislação sobre a carreira dos profissionais do magistério na RME/POA, pesquisou-se sobre a Lei nº 6.151/1988, que estabelece o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, no Sistema Integrado de Referência Legislativa – SIREL⁶, de responsabilidade da Procuradoria Geral do Município de Porto Alegre. Foram localizadas e categorizadas 111 normas que

⁶ Disponível em: <http://www2.portoalegre.rs.gov.br/netahtml/sirel/avancada.html>

alteram, regulamentam, complementam e até mesmo influenciam ou são influenciadas pela Lei que referenciou a consulta. Dessas normas, entretanto, 27 foram selecionadas como pertinentes para a pesquisa, considerando as categorias de análise utilizadas.

Uma vez que a Lei nº 6.151/1988 refere-se apenas ao plano de carreira, não tratando de regulamentações de ordem estatutária, considerou-se pertinente também realizar essa mesma ação de mapeamento com a Lei Complementar nº 133/1985, a qual estabelece o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município e, conseqüentemente, apresenta muitas das disposições referentes ao regime jurídico do magistério público de Porto Alegre. Realizando-se o mesmo procedimento de consulta na plataforma SIREL, porém desta vez com o estatuto que versa sobre o funcionalismo público do município como um todo, foram localizadas mais de 406 normas relacionadas à Lei Complementar nº 133/1985. Destas, 127 foram selecionadas como relevantes à investigação conduzida.

O mapeamento da legislação acerca da carreira docente na REE/RS foi realizado no *site* da Assembleia Legislativa do estado⁷, a partir da pesquisa pela Lei nº 6.672/1974, que estabelece o Estatuto e Plano de Carreira do Magistério Público do Rio Grande do Sul. Inicialmente, foram localizadas 268 diferentes normas que dizem respeito à carreira em questão. Após a seleção dos documentos pertinentes à investigação, entretanto, esse número foi reduzido a 102 documentos.

Um mapeamento completo da legislação que trata da carreira docente em uma rede pública de ensino costuma ser dificultado pelo “emaranhado de normas em constante mudança” (PRADO, 2019) que a constitui. Diferentes documentos normativos se sobrepõem, tornando difícil a compreensão dos dispositivos que foram alterados, revogados ou seguem em vigência da forma como foram concebidos. Apesar de trabalhoso, esse mapeamento completo acabou se constituindo como peça chave da pesquisa, oportunizando uma compreensão mais apurada acerca dos diferentes processos vivenciados pela legislação que rege a carreira das categorias profissionais em questão.

⁷ Disponível em: <http://www.al.rs.gov.br/legislativo/legisla%C3%A7%C3%A3oEstadual.aspx>

2.4 A ANÁLISE E SISTEMATIZAÇÃO DOS DADOS

Após a coleta de dados e documentos, passou-se para a etapa de leitura e sistematização dos materiais encontrados. Diante da multiplicidade de informações, optou-se por reduzir a análise a três dimensões, elaboradas com base no trabalho desenvolvido por Prado (2019): dimensão “estrutura”, dimensão “progressão” e dimensão “remuneração”.

A dimensão *estrutura* “[...] refere-se a características relacionadas à organização da carreira docente” (PRADO, 2019, p. 18). No presente trabalho, tal dimensão incluiu informações acerca do perfil dos profissionais do magistério nas redes, seus vínculos empregatícios, forma de ingresso na carreira, duração e composição de suas jornadas de trabalho.

A dimensão *progressão* trata dos critérios que devem ser atendidos para que um docente migre de uma posição a outra em sua carreira (PRADO, 2019). Para tanto, foram apresentados os diferentes documentos normativos que tratam da ascensão funcional da categoria, tanto em suas disposições vigentes, quanto as principais alterações pelas quais já passaram ao longo dos anos. São também incluídos dados referentes à formação e à alocação dos profissionais ativos e inativos das redes nos diferentes pontos de suas respectivas carreiras.

A dimensão *remuneração*, por fim, “[...] engloba os diferentes componentes remuneratórios que podem compor os ganhos do professor na carreira docente” (PRADO, 2019, p. 18). Para tanto, são traçadas diferentes análises a partir das tabelas de vencimentos dos profissionais do magistério da REE/RS e RME/POA entre os anos de 2010 a 2019, bem como apresentados os diferentes adicionais pecuniários previstos – explicitando suas regras de concessão, os respectivos cálculos de seus valores, e as diferentes alterações pelas quais já passaram tais regulamentações.

2.5 A CONTEXTUALIZAÇÃO DOS MOVIMENTOS DA CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOCENTES NAS REDES DE ENSINO

Em uma última etapa do processo de pesquisa, procurou-se contextualizar a dinâmica dos vencimentos e diferentes alterações pelas quais já passaram os

documentos normativos que tratam das carreiras em questão em função de normas de âmbito nacional; conjunturas política, econômica e social da época; atuação de entidades sindicais; entre outros. A análise do contexto em que foi produzido um documento, segundo Cellard (2012), é primordial em todas as etapas da análise documental:

Seja como for, o analista não poderia prescindir de conhecer satisfatoriamente a conjuntura política, econômica, social, cultural, que propiciou a produção de um documento determinado. [...] Pela análise do contexto, o pesquisador se coloca em excelentes condições até para compreender as particularidades da forma, da organização, e, sobretudo, para evitar interpretar o conteúdo do documento em função de valores modernos. (CELLARD, 2012, p. 299 e 300)

Para construir tal contextualização, foi realizada a leitura de diferentes dissertações e teses cuja pesquisa caracteriza um determinado período ou movimento vivenciado por uma das redes analisadas, considerando-se o recorte temporal adotado. Diversas informações, não localizadas em trabalhos acadêmicos, também foram consultadas em reportagens de cunho jornalístico, materiais elaborados pelas entidades sindicais que representam as categorias docentes da REE/RS e RME/POA e notas divulgadas pelo próprio Poder Executivo municipal e estadual.

Foram também consultados, já no período de conclusão da pesquisa, representantes sindicais do Centro dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul (CPERS – Sindicato)⁸ e Associação dos Trabalhadores em Educação do Município de Porto Alegre (ATEMPA)⁹. Durante tais consultas, realizadas de forma presencial, foram esclarecidas dúvidas surgidas ao longo do processo de investigação, validados alguns dos dados localizados e verificada a aplicabilidade (ou não) das regulamentações analisadas no contexto dos profissionais do magistério estadual do Rio Grande do Sul e municipal de Porto Alegre.

⁸ O CPERS é a entidade sindical que representa a todos os professores, especialistas de educação e funcionários de escola da Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul.

⁹ A ATEMPA é uma entidade civil que tem a finalidade de representar e defender os interesses dos trabalhadores em educação da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre. Os servidores públicos municipais se organizam sindicalmente através do Sindicato dos Municipários de Porto Alegre – SIMPA.

3 VALORIZAÇÃO DOCENTE: alguns aportes teóricos

Este capítulo visa apresentar algumas discussões e conceitos acerca da temática da valorização docente. Parte-se de uma retrospectiva histórica do papel social atribuído ao professor ao longo de diferentes períodos vivenciados por essa profissão no Brasil, avançando-se para uma caracterização da tarefa docente na atualidade. Por fim, são discutidos desafios a serem enfrentados pela categoria docente na perspectiva de uma efetiva valorização da docência, concebendo-a como fator indispensável para o alcance de uma educação de qualidade para todos.

3.1 PERCURSOS DA (DES)VALORIZAÇÃO DOCENTE NO BRASIL

Procurando explicar como se constituiu e evoluiu a categoria do magistério da educação básica no Brasil, João Antonio Cabral de Monlevade (2000) propõe uma tentativa de aproximação do papel do professor, ao longo de diferentes períodos históricos, ao do artesão, do operário, ao da máquina e ao do mediador e pesquisador. Tais comparações, propostas pelo autor, serão brevemente apresentadas nos próximos parágrafos, a fim de situar o conhecido processo de desvalorização vivenciado pela profissão docente.

Desde a instalação do Colégio dos Meninos de Jesus, em 1550, os jesuítas estabelecem-se como os primeiros professores formais do Brasil, assumindo a responsabilidade de catequizar indígenas e alfabetizar os filhos dos portugueses, orientando-os ao “nível europeu”. Para Monlevade, o professor-jesuíta seria “[...] o artesão que concebe, executa, avalia e entrega o seu aluno como produto acabado a quem lhe encomendou o trabalho: o estado colonialista português” (2000, p. 59). Sua valorização social era advinda da riqueza e prestígio da Ordem Religiosa a que pertencia, enquanto sua valorização profissional dava-se a partir dos sucessos na aprendizagem de seus alunos e reconhecimento da “genialidade” de seus pregadores.

Em 1759, sendo concebidos como uma ameaça ao poder da Coroa portuguesa, os jesuítas são expulsos do país. Nascem então dois tipos de professores assalariados no Brasil: o das Aulas Régias, pago por tributos públicos

(através do chamado “subsídio literário”¹⁰), e o das escolas particulares, pago por fazendeiros, comerciantes e pela mensalidade dos alunos: “O assalariamento do professor vai desenraizá-lo da independência do artesanato e sua posterior inserção na ‘fábrica educacional’ irá construir o ‘professor-operário’” (MONLEVADE, 2000, p. 60). Tal situação faz com que o professor perca o “valor” de pertencer a uma Ordem Religiosa, passando a sobreviver de seu próprio trabalho – para o qual era mal remunerado.

A partir do século XIX, o modelo de escola tal qual conhecemos concretiza-se cada vez mais: espaços organizados em dependências como diretoria, secretaria, salas de aula, quadra de esportes, nos quais trabalham múltiplos funcionários e professores:

Estava modelada a “fábrica escolar”, e o aluno transformado em matéria prima que passa de mão em mão, de educador em educador, dentro de um sistema e dentro de um currículo, para atingir – ou não – o objetivo de conquistar um diploma, primário ou secundário. O professor não tem mais o poder e o papel de planejar o que o aluno deve aprender – o que vai ser provido pelo sistema através de Leis e Portarias com programas detalhados. [...] Ao invés de o professor lapidar o seu aluno, ele é pago para executar uma tarefa que pode ou não resultar em aprendizado. (MONLEVADE, 2000, p. 61 e 62)

Neste novo sistema da “escola de massa”, o professor não pode mais ser valorizado pelo nível de aprendizagem de seus alunos, visto que, cada vez mais, diversificam-se as classes de origem das crianças e jovens matriculados nas instituições – atrelando-se a isso diferentes desempenhos e rendimentos na escola. Resta ao docente a valorização social, medida pelo valor de seu salário.

Assim como nas fábricas, o “professor-operário” também passa por um processo de evolução para a automação, assumindo um papel de “professor-máquina” diante do avassalador aumento de matrículas nos sistemas escolares durante o período de 1950 a 1980. Diante da demanda, ou até mesmo por uma questão de necessidade financeira, os docentes passam a dobrar ou até mesmo triplicar sua jornada de trabalho, desqualificando cada vez mais a preparação de suas aulas e avaliação das produções de seus alunos.

¹⁰ O subsídio literário é definido por Pinto (2018) como um mecanismo de financiamento que consistia na tributação sobre a aguardente e a carne vendida nos açougues. O autor ainda chama atenção para o mínimo impacto de arrecadação desse sistema em uma colônia de base agrícola, com uma população urbana pequena e diante de grandes índices de sonegação do tributo sobre esses dois produtos.

De manipulador do processo de ensino-aprendizagem, ele passou a ser mais peça de um sistema a ponto de reduzir sua tarefa de execução ao mero exercício repetitivo, por turmas e anos a fio, primeiro de “dar e explicar matérias”, e depois de simplesmente monitorar o ensino programado dos livros didáticos, na verdade muito mais cartilhas instrucionais com atividades de informação e memorização para os alunos. (MONLEVADE, 2000, p.63)

Diante da significativa desvalorização do magistério vivenciada até os dias atuais, Monlevade propõe um último papel ao professor, que aponta a uma possível perspectiva de revalorização – o de “professor-pesquisador”. Este, numa atitude de resistência, seria aquele que se enxerga como trabalhador e que, concomitantemente, buscando a valorização profissional de sua categoria, insere-se na luta sindical reivindicando melhores salários e condições de trabalho, negando assim a “maquinicidade” que lhe é imposta.

Perante o cenário atual, desconhecido para Monlevade à época de seus escritos, poderíamos ainda citar um novo papel que vem sendo atribuído ao professor por uma parcela significativa da sociedade: o profissional docente como alvo de perseguição, censura e culpabilização pelo baixo desempenho de estudantes em índices educacionais (imputado principalmente às escolas públicas). Na citação abaixo, o contexto que favorece este posicionamento é resumido:

[...] a derrota advinda do golpe de 2016, a complacência (ou o apoio) dos meios de comunicação e a situação desesperadora do financiamento da educação, em especial a partir da aprovação da Emenda Constitucional 95/2016, proporcionaram o cenário de desalento adequado a tornar crível a assertiva de que a ideologização na educação vinha substituindo o ensino propriamente dito desde o fim da ditadura, resultando em fracos resultados escolares. (LINARES; BEZERRA, 2019, p. 129)

Na esteira do golpe que destituiu a presidenta democraticamente eleita em 2016 e da eleição de um governo, em 2018, em cuja agenda destacam-se as liberdades individuais, a defesa da família como entidade divina e soberana e a oposição às pautas de diversidade e equidade, discursos e posições tidas como superadas pela sociedade brasileira ganham força com a ascensão de setores mais reacionários ao poder. O direito constitucional à liberdade de cátedra passa a ser ameaçado diante da adesão, inclusive por parte do Governo Federal, ao discurso propagado pelo movimento “Escola sem Partido¹¹”, cujos impactos já podem ser

¹¹ O “Escola sem Partido” é um movimento criado em 2004 pelo advogado Miguel Nagib. Seus formuladores e defensores partem da justificativa de que as escolas de Educação Básica seriam

sentidos no cotidiano das escolas: mesmo em lugares onde a proposta não foi convertida em lei, alguns professores já têm se “autocensurado”, deixando de discutir temáticas importantes com seus alunos receando processos por danos morais, demissões, ameaças ou até mesmo violência física (PENNA, 2018).

A “perseguição” a docentes também toma forma em meio às propostas de legalização da prática do *homeschooling* (ensino domiciliar) que tramitam no Congresso Nacional e a adoção da militarização de escolas públicas em diversas regiões do país (impondo a professores e estudantes as normas e valores da instituição militar e declarando que a escola, da forma como vem sendo concebida, teria se tornado incapaz de educar). Aos baixos salários, jornadas estafantes e inadequadas condições de trabalho já vivenciadas por uma grande parcela dos docentes do país, soma-se, portanto, uma intensificação da representação social do professor como um profissional desqualificado. Isso, atribuído ao intuito de “doutrinar” as crianças e adolescentes com formas de pensamento e perspectivas divergentes daquelas ensinadas pela dita “família tradicional brasileira”, ou a sua ineficiência na gestão escolar e no controle disciplinar nas escolas.

3.2 A DOCÊNCIA COMPREENDIDA COMO TRABALHO

O papel atribuído ao professor na atualidade inclui o reconhecimento de sua importância para uma educação de qualidade e para a formação da população em geral, uma vez que “[...] sem o trabalho dos professores na educação básica não há como formar qualquer outra categoria de profissionais” (GATTI; BARRETTO; ANDRÉ, 2011, p. 138). A desvalorização da profissão, no que diz respeito à sua remuneração e condições de trabalho, em contradição a este reconhecimento, ainda se constitui como um grande desafio para as políticas educacionais do país, repercutindo na baixa atratividade e até mesmo numa descaracterização da carreira no que diz respeito a sua imagem social. Em meio a esse contexto, a tarefa docente ainda é concebida como “dom” ou “vocação”, uma profissão de grande relevância social, porém continuamente negligenciada como trabalho:

locais de “doutrinação política e ideológica”, praticada por professores que supostamente abusariam de sua posição em sala de aula para impor suas ideias. O movimento, que cria mecanismos de censura aos professores alinhados a um determinado projeto educacional e societário, vem inspirando diversos projetos de lei em todo o país nos últimos anos.

No fundo, o que frequentemente se esquece ou negligencia na educação, é que a escola, da mesma forma que a indústria ou o sistema hospitalar, repousa em última instância sobre o trabalho realizado por diversos grupos de agentes. Para que essa organização exista e perdure é preciso que esses agentes, servindo-se de diversos conhecimentos profissionais e apoiando-se em alguns recursos materiais e simbólicos, cumpram tarefas específicas, realizadas em função de obrigações e objetivos específicos. *É, portanto, imperativo que o estudo da docência se situe no contexto mais amplo da análise do trabalho dos professores e, mais amplamente, do trabalho escolar.* (TARDIF; LESSARD, 2005, p. 24)

Sob esta ótica, portanto, é mister conceber a docência como um trabalho, pensando-se os diferentes aspectos dessa atividade executada por um grupo de trabalhadores: os professores. Tardif e Lessard (2005) caracterizam a atividade docente como

[...] uma forma particular de trabalho sobre o humano, ou seja, uma atividade em que o trabalhador se dedica ao seu “objeto” de trabalho, que é justamente um outro ser humano, no modo fundamental da interação humana (p. 8).

Ofícios e profissões que têm os seres humanos como “objeto de trabalho”, são caracterizadas pelos autores como “trabalho interativo”, cuja principal característica é colocar em relação um trabalhador e uma pessoa que se utiliza de seus serviços (podendo se dar em organizações como escolas, hospitais, prisões etc.). O trabalho interativo nem sempre tem contornos bem delimitados: diferente de ocupações em setores de serviço (como no setor de vendas), cujas interações entre os trabalhadores e seus clientes são episódicas e mediadas por produtos, nas ocupações caracterizadas como “socialmente centrais” (terapia, medicina, educação etc.), as próprias pessoas são a “matéria-prima” de um processo de trabalho:

[...] as relações entre os trabalhadores e as pessoas constituem o processo de trabalho, o qual consiste em manter, mudar ou melhorar a situação humana das pessoas, inclusive as pessoas elas próprias [...]. *O importante aqui é compreender que as pessoas não são um meio ou uma finalidade do trabalho, mas a “matéria-prima” do processo do trabalho interativo e o desafio primeiro das atividades dos trabalhadores.* (TARDIF; LESSARD, 2005, p. 20)

O alto grau de subjetividade é de fato uma das principais características do trabalho docente, fazendo-se necessária a reflexão a respeito da complexidade dos encargos e responsabilidades do professor na atualidade, o qual implica:

[...] não só domínio de conhecimentos disciplinares e metodologias de ensino, mas também compreensões sobre o desenvolvimento cognitivo, afetivo e social das crianças e dos jovens, a compreensão e capacidade de lidar com diferenças (por exemplo, a heterogeneidade dos alunos quanto a estágios de desenvolvimento, vínculos familiares, religiosos, condições econômicas etc.). (GATTI; BARRETO; ANDRÉ, 2011, p. 137)

Tais exigências, características da docência, intensificam a jornada de trabalho do professor, que não se encerra no horário escolar e exige um comprometimento contínuo (GATTI; BARRETO; ANDRÉ, 2011).

3.3 PROFISSIONALIZAÇÃO DA DOCÊNCIA: uma discussão necessária para o alcance da valorização da profissão

A situação de desvalorização vivenciada pela categoria faz com que o valor atribuído socialmente ao trabalho docente ainda não confira ao professor o *status* de um profissional cujas habilidades são adquiridas somente por meio de uma formação específica e experiência em sala de aula. Essa representação social é justificada pela falta da constituição de uma *profissionalização* da docência:

A profissionalização é entendida como o desenvolvimento sistemático da profissão, fundamentada na prática e na mobilização/atualização de conhecimentos especializados e no aperfeiçoamento das competências para a atividade profissional. É um processo não apenas de racionalização de conhecimentos, e sim de crescimento na perspectiva do desenvolvimento profissional. A profissionalização reúne em si todos os atos ou eventos relacionados direta ou indiretamente para melhorar o desempenho do trabalho profissional. A profissionalização é um processo socializador de construção de características da profissão [...]. (GAUTHIER; RAMALHO; NUÑEZ, 2004, p. 50)

Gauthier, Ramalho e Nuñez (2004) ainda especificam que a profissionalização tem um aspecto interno, a *profissionalidade*, e um aspecto externo, o *profissionismo*. É através da profissionalidade que

[...] o professor adquire os conhecimentos necessários ao desempenho de suas atividades docentes, adquire os saberes próprios de sua profissão. São os saberes das disciplinas e também os saberes pedagógicos. De posse desses saberes, na sua prática ele vai construindo as competências para atuar como profissional. (GAUTHIER; RAMALHO; NUÑEZ, 2004, p. 51)

A profissionalidade pode então ser entendida como um processo de formalização e caracterização de um trabalho. “É a racionalização dos saberes e das habilidades utilizadas no exercício profissional [...]” (GAUTHIER; RAMALHO; NUÑEZ, 2004, p. 53).

O profissionalismo, por sua vez, refere-se “[...] à reivindicação de um *status* distinto dentro da visão social do trabalho” (GAUTHIER; RAMALHO; NUÑEZ, 2004, p. 52), um *status* que reconheça o valor do trabalho desempenhado por uma categoria profissional:

Implica em negociações, por um grupo de atores, com vistas a fazer com que a sociedade reconheça as qualidades específicas, complexas e difíceis de serem adquiridas, de tal forma que lhes proporcionem não apenas um certo monopólio sobre o exercício de um conjunto de atividades, mas também uma forma de prestígio e de participação nas problemáticas da construção da profissão. (GAUTHIER; RAMALHO; NUÑEZ, 2004, p. 52)

O profissionalismo, em relação ao tema que aqui é tratado, diz respeito ao reconhecimento social de que o trabalho docente exige uma formação aprimorada, uma gama de competências específicas envolvendo os conteúdos a serem ensinados, metodologias de ensino, epistemologias da aprendizagem, análise de seu contexto de atuação, entre outros.

Em linhas gerais, o processo de profissionalização da docência, para Gauthier, Ramalho e Nuñez (2004), requer a obtenção de um espaço autônomo, no reconhecimento por parte da sociedade de seu valor e importância de seu trabalho, bem como da especificidade do mesmo, compreendendo-se que somente aqueles que forem preparados e tiverem as competências necessárias são capazes de exercer a profissão.

Analisando-se o *status* do trabalho docente nos dias atuais, entretanto, percebemos que a categoria dos professores vivencia um processo contrário ao de profissionalização, sendo necessário pensar nas representações sociais que demarcam a profissão. Para Tardif e Lessard (2005), a “desprofissionalização” é reforçada pela “racionalidade fraca” que parece caracterizar o ensino: uma atividade marcada pelas interações humanas, cujos objetivos variam em função de diferentes contextos e para a qual os professores utilizam muitos conhecimentos oriundos de sua própria experiência, atuando em ambientes de trabalho que se encontram em constante transformação:

Essa “racionalidade fraca” situa-se ao lado da “arte”, ou seja, da improvisação regulada a partir de esboços flexíveis de ação, de rotinas modeladas pelo uso, mas que possibilitam também importantes variações de acordo com as novas contingências das situações escolares que sempre se transformam. (TARDIF; LESSARD, 2005, p. 44)

Outro fator que se constitui como obstáculo à profissionalização, apontado por Tardif e Lessard (2005), é a falta de autonomia docente: centrando-se em classes – espaços relativamente fechados, em que os trabalhadores cumprem sua tarefa distanciados de seus colegas –, os professores muitas vezes acabam não tendo controle sobre o que acontece fora delas, não participando de muitas decisões que os afetam. Dessa forma, apesar de o corpo docente constituir-se como um “grupo de referência” da escola, cujo trabalho é central para seu funcionamento, seus integrantes não controlam o ambiente de trabalho, ocupando uma posição de subordinação em relação a outros grupos da instituição. Nas palavras dos autores:

[...] como os operários ou técnicos, eles trabalham na linha de fogo da produção e são eles que garantem o essencial das tarefas cotidianas mais importantes da organização; mas, como os operários e os técnicos, os professores participam pouco da gestão e do controle da organização na qual trabalham. (TARDIF; LESSARD, 2005, p. 82)

O controle sobre seu trabalho, a subordinação à hierarquia, supervisão e avaliação constituem-se como obstáculos à construção de condições para a profissionalização do magistério. Tais adversidades ainda somam-se com a já mencionada concepção bastante comum da atividade docente como uma “missão”: “[...] a de formar cidadãos, transmitir valores, cuidar, o que cria uma tensão de status – ‘mero funcionário ou missionário visionário?’” (GATTI; BARRETTO; ANDRÉ, 2011, p. 94). Todas essas situações de desvalorização vivenciadas pelos professores no Brasil, segundo as autoras, levam a uma descaracterização da carreira profissional docente. Considerando-se a importância do papel do professor, faz-se cada vez mais premente a constituição de uma verdadeira profissionalização do magistério, com perspectivas de reconhecimento social, boas condições de trabalho, oferta de carreira digna e remuneração condizente com sua formação e exigências de seu trabalho. Este deslocamento é multifacetado:

O processo de profissionalização não é um movimento linear e hierárquico. Não se trata de uma questão meramente técnica. A profissionalização do magistério é um movimento de conjugação de esforços, no sentido de

construir uma identidade profissional unitária, alicerçada na articulação entre formação inicial e continuada e exercício profissional regulado por um estatuto social e econômico, tendo como fundamento a relação entre: teoria e prática, ensino e pesquisa, conteúdo específico e conteúdo pedagógico, de modo a atender à natureza e à especificidade do trabalho pedagógico. (VEIGA, 1998, p. 76 e 77)

Partindo-se dessa concepção, nas próximas seções são apresentadas algumas discussões ligadas a elementos considerados como essenciais à valorização e profissionalização da atividade docente: remuneração e carreira dignas, formação inicial e continuada de qualidade e boas condições de trabalho. Para Monlevade (2000), salários altos não valorizam os professores, a menos que conjugados com sua formação, carreira e jornada. Da mesma forma, uma formação de alta qualificação perde-se caso o professor vivencie uma jornada estafante, ou caso essa formação seja apenas um incentivo para que o profissional da educação básica migre para outras ocupações com melhor remuneração – como é o caso da “drenagem” dos professores mais qualificados em direção à atuação no ensino superior. Tais elementos, em equilíbrio, precisam ser compreendidos como essenciais pelas políticas que visem a promoção da profissionalização docente e a oferta de uma educação de qualidade para todos.

3.4 REMUNERAÇÃO DOCENTE

Ao analisarmos a remuneração de professores da educação básica podemos nos deparar com diferentes resultados, diante dos contextos variados que temos no país. Constata-se, porém, que em geral as condições de remuneração da categoria “[...] não correspondem ao seu nível de formação, à jornada de trabalho que têm e às responsabilidades sociais que carregam em sua atuação” (GATTI; BARRETTO; ANDRÉ, 2011, p. 144).

As autoras também chamam a atenção para a incoerência entre o importante papel dos professores da educação básica de promover a superação das desigualdades e exclusão nas escolas e o fato de que estes próprios profissionais encontram-se em desvantagem social, tornando mais difícil seu acesso a certas manifestações culturais fundamentais para sua formação e atuação profissional.

Há uma coincidência, que acaba em redundância, que se refere à condição sociocultural dos professores e às condições de vida dos alunos das redes

públicas de ensino, que, muitas vezes, apresentam alguma desvantagem social. Atualmente, no Brasil, os próprios professores são provenientes de camadas sociais menos favorecidas, com menor favorecimento educacional [...]. Essas condições comprometem o seu repertório educacional e limitam as possibilidades de criação de alternativas para lidar com os fatores de diversidade cultural. (GATTI; BARRETTO; ANDRÉ, 2011, p. 28 e 29)

A baixa atratividade salarial vivenciada pelos professores da educação básica no Brasil pode ser confirmada pelo estudo realizado por Alves e Pinto (2011)¹²: ao compararem a remuneração média mensal da categoria com a de outras profissões, revelam que a remuneração dos docentes é inferior à de outros profissionais com o mesmo nível de formação:

“[...] docentes com nível superior tendem a apresentar rendimentos equivalentes (ou até inferiores) que aqueles obtidos por profissionais de nível médio e os professores com este último nível de formação aproximam-se dos rendimentos dos profissionais que possuem apenas o ensino fundamental. (ALVES; PINTO, 2011, p. 631)

A constatação dos autores pode também ser confirmada através dos dados levantados através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios contínua (Pnad-c), constantes no “Relatório do 2º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação”, de 2018. No relatório, é apresentado um indicador da relação percentual entre o rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério das redes públicas da educação básica, com nível superior completo, e o rendimento bruto médio mensal dos demais profissionais assalariados, com nível superior completo. A trajetória desse indicador, entre os anos de 2012 a 2017, é apresentada na Tabela 1:

¹² Algumas características a respeito do perfil dos professores da Educação Básica no Brasil podem ser traçadas com o apoio do estudo desenvolvido pelos pesquisadores Thiago Alves e José Marcelino Pinto (2011), os quais analisam os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) e o Censo Escolar de 2009 para descrever aspectos do trabalho docente e a remuneração desses profissionais.

Tabela 1 – Rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério das redes públicas de educação básica e dos demais profissionais com nível superior completo (Pnad-c – 2012-2017)

Descrição	Anos					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Profissionais do magistério	3.433,25	3.617,12	3.630,08	3.723,22	3.465,70	3.501,09
Demais profissionais	5.261,75	5.139,86	5.169,38	5.159,34	4.851,75	4.678,26
Indicador	65,2%	70,4%	70,2%	72,2%	71,4%	74,8%

Fonte: elaborado com base em dados do Relatório do 2º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação (2018)

Para se atingir a equiparação salarial entre profissionais do magistério e demais profissionais com a mesma formação, a relação percentual apontada pelo indicador deve chegar a 100%. A partir dos dados de 2017, entretanto, constata-se ainda uma diferença de 25,2 pontos percentuais entre os rendimentos comparados na Tabela 1. Vale também ressaltar, conforme a análise apresentada no relatório, que o crescimento do indicador no período retratado deve-se, em grande parte, ao decréscimo do rendimento bruto médio mensal dos demais profissionais.

O Quadro 1 apresenta alguns dos dados levantados por Alves e Pinto (2011) a partir da Pnad 2009, apresentando o rendimento médio dos professores da educação básica para uma jornada de trabalho de 30 horas semanais ou mais:

Quadro 1 – Rendimento médio dos professores da educação básica no Brasil por nível de formação e etapa de atuação (Pnad - 2009)

Nível de formação	Etapa de atuação	Rendimento médio
Ensino Superior	Educação Infantil	R\$1.273
	Anos Iniciais do Ensino Fundamental	R\$1.565
	Anos Finais do Ensino Fundamental	R\$1.710
	Ensino Médio	R\$2.029
Ensino Médio	Educação Infantil	R\$758
	Ensino Fundamental	R\$1.083
Leigos (sem formação mínima exigida em lei)	Educação Infantil e Ensino Fundamental	R\$883

Fonte: elaborado com base em dados de Alves e Pinto (2011)

A partir dos dados levantados, Alves e Pinto constataam que, em média, quanto mais jovem o aluno, menor é a remuneração de seu professor. Esse padrão se repete inclusive nas etapas cuja formação mínima exigida para a atuação do professor é o Ensino Superior: os docentes que atuam no Ensino Médio possuem um rendimento médio maior do que aqueles que atuam nos anos finais do Ensino Fundamental. Essa diferenciação pode estar associada ao fato de que a rede privada tende a diferenciar os salários dos professores em função de sua etapa de atuação, o que geralmente não ocorre nas redes públicas (ALVES; PINTO, 2011).

Os autores ainda aprofundam as informações traçando o rendimento médio dos professores da educação básica por etapa e dependência administrativa em que atuam. Tais dados são apresentados de forma sintetizada no Quadro 2, tomando-se por referência uma jornada semanal de 30 horas semanais ou mais de um professor com formação em nível superior.

Quadro 2 – Rendimento médio dos professores com formação em nível superior no Brasil por dependência administrativa e etapa de atuação (Pnad - 2009)

Etapa de atuação	Rendimento médio		
	Rede estadual	Rede municipal	Rede privada
Educação Infantil	-	R\$1.294	R\$991
Anos Iniciais do Ensino Fundamental	R\$1.627	R\$1.523	R\$1.230
Anos Finais do Ensino Fundamental	R\$1.763	R\$1.511	R\$1.528
Ensino Médio	R\$1.821	-	R\$2.267

Fonte: elaborado com base em dados de Alves e Pinto (2011)

Percebe-se, portanto, que na média do país, a rede privada paga menos do que a rede pública, excetuando-se apenas no caso dos professores que atuam no Ensino Médio. As instituições estaduais, por sua vez, costumam pagar rendimentos maiores do que as demais (ALVES; PINTO, 2011).

Levando-se em conta os objetos de análise dessa pesquisa, faz-se necessária a reflexão sobre os diferentes fatores que envolvem a valorização salarial docente no ensino público e no ensino privado. Para efetivar essa análise, tomo por referência os apontamentos propostos por Monlevade (2000).

Para o autor, a valorização salarial dos professores atuantes em escolas privadas está diretamente relacionada ao valor das mensalidades cobradas dos alunos. Dessa forma, em escolas elitistas, é possível praticar uma remuneração docente acima da média salarial dos professores assalariados do país (embora se saiba que, em geral, comparado ao faturamento bruto da instituição, o professor poderia receber um salário bem mais alto, ainda vivenciando um processo de desvalorização). Na mesma lógica, em escolas privadas que atendem a um público de baixa renda, o valor de troca do trabalho dos professores baixa proporcionalmente ao reduzido valor das mensalidades dos alunos. As reivindicações salariais nas escolas privadas também operam a partir de uma lógica diferenciada daquela das redes públicas de ensino, como se percebe no exemplo abaixo:

Na rede particular de escolas da elite, os professores, embora já recebam salários valorizados porque acima da média dos outros trabalhadores, inclusive da educação, podem lutar pela sua valorização salarial baseados não só em que o lucro do patrão é extorsivo mas também em que sempre se poderia aumentar o preço da mensalidade dos alunos – responsável pela elasticidade positiva do valor de troca de seu ato de ensinar. Novamente, atente-se aos limites: estes professores à procura de valorização de seus salários não só podem ser substituídos por colegas menos combativos ou ambiciosos, como podem inviabilizar a empresa à medida em que os pais ou alunos tiverem outras opções mais baratas no mercado com ensino de qualidade semelhante. (MONLEVADE, 2000, p. 66 e 67)

No caso dos professores da educação básica pública, por sua vez, o salário provém de recursos públicos, e não de mensalidades. Seus patrões não são empresários, mas governos que têm o dever de oferecer serviços gratuitos aos cidadãos, detentores de direitos sociais. A influência da procura pelas escolas, nesse caso, funciona de forma inversa à lógica das escolas privadas: “[...] quanto mais alunos matriculados, mais professores e uma maior divisão dos fundos públicos – o que resultará em salários menores” (MONLEVADE, 2000, p. 69). O autor ainda aponta que, historicamente, no Brasil, vivenciou-se um crescimento das matrículas e do corpo docente maior do que a arrecadação de impostos, acarretando em uma desvalorização salarial dos professores cada vez maior, à medida que se avançava com a universalização do atendimento escolar.

Numa escola privada, cada nova matrícula gera uma nova mensalidade sem exigir necessariamente um aumento de despesas. Enseja, portanto, uma produtividade financeira maior, pela redução proporcional dos custos

constantes, podendo mesmo se refletir na valorização salarial do professor, embora normalmente se destine quase toda ao lucro do patrão. Na escola pública e gratuita, não havendo mensalidades proporcionais às matrículas, acontece usualmente o contrário: mais alunos significam mais despesas, inclusive com salários de mais professores, sem a compensação de mais receita. (MONLEVADE, 2000, p. 72)¹³.

Levando-se em conta que os professores constituem um dos maiores agrupamentos profissionais no país, e que a maioria desses estão alocados em redes públicas de ensino, a questão do financiamento público precisa ser levada em consideração, uma vez que a remuneração precisa ser concebida como a maior parte do orçamento destinado à educação:

Nas discussões sobre os ajustes e as adequações salariais, é sempre levantada a limitação orçamentária para atendimento às reivindicações da classe. Não se pode desconsiderar, por um lado, os limites orçamentários públicos quanto ao montante de verbas destinadas à educação e, por outro lado, a lei de responsabilidade fiscal que também impõe limites ao gasto com pessoal. No entanto, o país, em seu desenvolvimento democrático e econômico, não pode deixar à deriva ou em segundo plano o papel dos professores na formação de seus cidadãos, formação que é condição para seu desenvolvimento social, econômico e cultural. Buscar fontes de novos recursos para a educação escolar pública e atribuir salários condignos aos professores da educação básica é, hoje, urgente. (GATTI; BARRETTO; ANDRÉ, 2011, p. 139)

Uma remuneração condizente à formação dos docentes, que se equipare à média salarial de outros profissionais com o mesmo nível de formação, apesar de causar grande impacto na programação orçamentária dos entes federados, não pode deixar de ser considerada na busca pelo desenvolvimento educacional no Brasil. A responsabilidade fiscal precisa ser conjugada às exigências de valorização do magistério e da educação.

3.4.1 O impacto da feminização na remuneração docente

Monlevade (2000) aponta como um dos fatores que tiveram forte contribuição para a redução dos salários dos professores primários a feminização do magistério, processo ocorrido entre 1900 e 1930. Tal fenômeno se deu a partir do rápido

¹³ Com o FUNDEF e, mais recentemente, com o FUNDEB, mais alunos numa dada rede pública podem significar o recebimento de mais recursos. Há que considerar, porém, que o valor mínimo por aluno (utilizado como parâmetro para esses fundos), não necessariamente corresponde ao custo por aluno.

aumento das matrículas, a fundação de escolas normais e a atratividade da profissão para as mulheres, que poderiam conciliar os serviços domésticos com um trabalho externo reduzido a um período (matutino ou vespertino), o qual “[...] além de reforço no orçamento familiar, significou instrumento de afirmação da mulher e, em muitos casos, forma de ascensão social [...]” (MONLEVADE, 2000, p. 90).

Tal processo resulta, atualmente, em um corpo docente da Educação Básica brasileira composto majoritariamente por mulheres, num total de 81% de professoras atuantes nesse nível de ensino, de acordo com os dados extraídos a partir do Censo Escolar de 2017 (CARVALHO, 2018). Faz-se necessária, portanto, a reflexão sobre as implicações do pertencimento de gênero sobre a carga de trabalho dessas profissionais:

[...] com todos os dados atuais sobre essa questão, sabemos que as mulheres assumem também uma carga de trabalho na família claramente maior do que os homens. Neste sentido, a semana média de 37 a 40 horas dos professores não é mais que a ponta do *iceberg* de seu trabalho pessoal, que é em parte um trabalho invisível aos olhos das autoridades escolares, sejam patronais ou sindicais. (TARDIF; LESSARD, 2005, p. 141)

Prá e Cegatti (2016) apontam que a entrada das mulheres no espaço público se deu, em um primeiro momento, a partir de sua inserção na educação básica, “[...] onde o ensino era utilizado para reforçar os aprendizados necessários às atribuições domésticas, limitando o seu conhecimento em outras áreas” (p. 224). No final do século XIX, ao conquistarem o direito ao ensino superior, muitas mulheres optam por carreiras mais relacionadas às tarefas domésticas, como a enfermagem e o magistério: escolha essa que pode ser pensada como uma estratégia para que enfrentassem menos barreiras para seguir um curso universitário (PRÁ; CEGATTI, 2016).

Tardif e Lessard aprofundam tal reflexão analisando a própria similaridade entre algumas tarefas domésticas com as tarefas docentes: a preparação e organização da casa antes de “as crianças acordarem”, como se existisse uma continuidade entre essas duas esferas de trabalho – ambas concebidas ainda por grande parte da sociedade como tipicamente femininas.

[...] muitas vezes, trata-se de coisas invisíveis – como o trabalho das mães de família – que, na verdade, não contam na avaliação do ensino, que constituem coisas à parte e pelas quais o empregador não tem particular consideração, apenas espera que sejam realizadas, como habitualmente.

Manter a classe em ordem, cuidada, “fazer o ordinário”, preparar como é preciso atividades e material, eis aí *qualidades tradicionais* das professoras de profissão e das mulheres em geral, como testemunham as antigas recomendações morais para aceitar mulheres no ensino. (TARDIF; LESSARD, 2005, p. 176)

Essas possíveis aproximações entre o trabalho doméstico e o trabalho docente podem ser observadas, principalmente, na atuação com crianças pequenas – dado que pode ser comparado com a própria proporção de professoras mulheres na Educação Infantil (96,6%) e Anos Iniciais do Ensino Fundamental (88,9%), com uma expressiva variação em relação aos Anos Finais do Ensino Fundamental (68,9%) e Ensino Médio (59,6%), de acordo com as informações levantadas pelo Censo Escolar de 2017 (CARVALHO, 2018).

Constituindo-se como uma profissão majoritariamente feminina, os debates acerca da necessária equiparação salarial dos professores com as demais ocupações de formação equivalente somam-se à luta pela equiparação salarial entre homens e mulheres.

3.5 CARREIRA DOCENTE

Uma carreira digna representa não somente um importante passo para a profissionalização da docência, mas também uma garantia de se contar com um conjunto estável de professores, sem o risco de descontinuidades prejudiciais ao funcionamento dos sistemas de ensino (VIEIRA, 2016). Para Noronha (2016), a vinculação de um professor a uma determinada escola pode se constituir como importante instrumento para a continuidade e qualificação do projeto-pedagógico da instituição, vinculação essa que pode ser possibilitada através de um plano de carreira que motive a opção pelo regime de dedicação exclusiva a ser cumprido em uma única unidade escolar.

A autora também defende que os planos de carreira dos profissionais da educação básica pública prevejam vencimentos de acordo com a titulação do professor, com valores diferenciados para profissionais habilitados em nível médio, nível superior, pós-graduação *lato sensu* ou pós-graduação *stricto sensu*. Além da diferenciação salarial percebida em função da titulação do professor, a carreira deve prever a possibilidade de progressão em função do tempo de serviço e merecimento do profissional, assegurando aos professores

[...] condições para evoluir, de forma a alcançar os mais elevados níveis salariais, sem ter que deixar a sala de aula para assumir outras funções – como diretor ou supervisor de ensino. Caso ele venha a assumir tais funções, deve fazê-lo por aptidão e não movido por uma necessidade salarial. (NORONHA, 2016, p. 65)

Vale destacar, por fim, que a carreira docente deve visar um padrão de qualidade educacional para todos, não podendo, dessa forma, prever evoluções salariais atreladas a um sistema de avaliação do trabalho dos professores baseado em seu mérito individual, medindo o desempenho de seus alunos, como tem sido proposto em diferentes redes de ensino do país. Um sistema de avaliação assim organizado, “[...] individualiza o trabalho pedagógico e estabelece entre os professores não a colaboração, a sintonia e o trabalho coletivo, mas o dissenso, a concorrência, a fragmentação da equipe escolar e do processo educativo” (NORONHA, 2016, p. 70).

3.6 FORMAÇÃO DOCENTE

Ao falarmos de formação docente, faz-se necessária também uma análise do trabalho docente pelo viés da experiência do trabalhador, sendo essa entendida como um processo de aprendizagem que lhe permite adquirir certas certezas e controlar situações de trabalho que se repetem. Para a maioria dos professores, um professor experiente é concebido como aquele que, com anos de trabalho, desenvolveu um repertório eficaz de soluções para diversos problemas comuns em sua atividade profissional, aquele que “conhece as manhas da profissão”. Esse “saber ensinar” é muitas vezes colocado, inclusive, em oposição aos conhecimentos teóricos e à formação universitária (TARDIF; LESSARD, 2005).

No que diz respeito às tecnologias dos professores e, até prova contrária, os conhecimentos provenientes das ciências da educação e das instituições de formação de mestres não têm poder de dar aos professores respostas simples e claras sobre o “como fazer”. Em outros termos, na maior parte do tempo eles têm que agir tomando decisões e desenvolvendo estratégias de ação ao vivo, sem poder apoiar-se em nenhum “saber fazer” tecnocientífico que lhes permitisse um controle certo e seguro da situação. Além disso, eles tampouco podem apoiar-se em conhecimentos teóricos (as ciências da educação) para suprir as carências do saber técnico. Pode-se afirmar que a tarefa dos professores consiste, assim, em atingir finalidades educativas sem possuir meios com saber tecnocientífico: eles sabem, globalmente, para o que orientar-se – os fins educativos, os objetivos do programa a ser ensinado –, mas não possuem um saber técnico eficaz relacionado aos meios para atingir esses fins. Precisam, então, improvisar, explorar seus

instrumentos e os recursos do local de trabalho, construindo ações e confiando em coisas diferentes que na ciência e na técnica. (TARDIF; LESSARD, 2005, p. 264 e 265)

Sabe-se, portanto, do grande valor da experiência na formação e atuação docentes, uma vez que esta “[...] se refere à aprendizagem e ao domínio progressivo das situações de trabalho ao longo da prática cotidiana. Ela é qualificante. Mesmo hoje, ensinar se aprende, em boa dose, ensinando” (TARDIF; LESSARD, 2005, p. 285). A própria reflexão sobre a prática pode tornar-se uma estratégia formativa quando o professor enxerga-se como pesquisador, conforme apontam Gauthier, Ramalho e Nuñez (2004):

[...] quando falamos do professor como pesquisador, não identificamos a pesquisa do professor na sala de aula como a “pesquisa acadêmica”, produzida em instituições especializadas como os programas de pós-graduação, caracterizados por uma prática social numa comunidade científica. Nossa visão de professor-pesquisador aproxima-se do profissional que participa na produção de saberes como métodos e estratégias sistematizadas, utilizando a pesquisa como mecanismo da aprendizagem. Nessa perspectiva, o professor-pesquisador também se profissionaliza na medida em que participa de um coletivo como uma prática social, que reflete, constrói saberes e competências, caminho para uma autonomia profissional. (p. 28)

Mesmo, porém, não sendo possível considerar o conhecimento do professor somente como acadêmico, formado por noções e teorias, também não é possível reduzi-lo a um conhecimento feito somente de experiência: trata-se de um “saber agir em situação”, adequando-se estrategicamente à informação disponível a cada situação de formação (ALARCÃO, 1998). Sendo assim, a construção de uma profissionalização da docência não é possível sem a constituição de uma forte base de conhecimentos, fazendo-se imprescindível, portanto, uma “[...] sólida formação inicial, solidez que também necessita de reconhecimento pelo conjunto societário” (GATTI; BARRETO; ANDRÉ, 2011, p. 93).

Com essas concepções, coloca-se a formação de professores para além do improvisado, na direção de superação de uma posição missionária ou de ofício, deixando de lado ambiguidades quanto ao seu papel como profissional. Profissional que tem condições de confrontar-se com problemas complexos e variados, estando capacitado(a) para construir soluções em sua ação, mobilizando seus recursos cognitivos e afetivos. (GATTI; BARRETO; ANDRÉ, 2011, p. 93)

A partir dos dados do Censo Escolar de 2017 (INEP, 2018) quanto ao nível de formação dos docentes da Educação Básica no Brasil, evidencia-se que 0,3% dos docentes estudaram somente até o ensino fundamental e 4,5% estudaram somente até o Ensino Médio, não possuindo a formação mínima exigida em lei¹⁴ para a atuação em nenhuma etapa da educação básica. Um total de 10,4% dos docentes concluiu o Curso Normal em Nível Médio, 6,5% encontravam-se cursando o ensino superior e 78,4% possuíam nível superior completo – sendo que, desses profissionais com graduação, 94,7% haviam concluído um curso de licenciatura. Para além do nível superior, um total de 35,9% dos docentes declarou possuir títulos de pós-graduação *lato* ou *stricto sensu* (CARVALHO, 2018).

Partindo-se também dos dados do Censo Escolar de 2017 (INEP, 2018), considerando a formação inicial mínima exigida pela legislação, também podemos concluir que a proporção de não graduados é significativamente maior na educação infantil (32,8%) e anos iniciais do ensino fundamental (23,8%) – etapas em que a atuação do docente com nível médio é permitida. Quanto aos anos finais do ensino fundamental e ensino médio, 14,7% e 6,5% dos professores atuantes nessas etapas, respectivamente, não possuem a formação mínima exigida pela legislação (formação em nível superior).

Diante dos dados apresentados, é oportuno pensar sobre a crucial importância de uma formação inicial de qualidade, visto que esta “[...] cria as bases sobre as quais esse profissional vem a ter condições de exercer a atividade educativa na escola [...], como também, as bases de sua profissionalidade e da constituição de sua profissionalização” (GATTI; BARRETTO; ANDRÉ, 2011, p. 89). Quando bem realizada, a formação inicial permite que os processos de educação continuada (muitas vezes organizados pela própria escola) foquem-se no aperfeiçoamento profissional do professor, não sendo necessário que assumam um caráter de “suprimento” a uma formação inicial precária e com lacunas básicas (GATTI; BARRETTO; ANDRÉ, 2011).

A preocupação predominante das políticas volta-se mais à expansão da oferta dos cursos no formato existente, especialmente à distância, sem crítica e busca de alternativas formativas que melhor qualifiquem a

¹⁴ A formação mínima exigida aos docentes para a atuação na educação básica, de acordo com o artigo 62 da Lei nº 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), é a de nível superior, em curso de licenciatura. Para o exercício na Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental, é também admitida a formação em nível médio, na modalidade normal.

formação inicial dos professores da educação básica na direção de uma profissionalização mais eficaz, mais coerente com as necessidades dos educandos e as demandas sociais do país. Não basta titular professores em nível superior, é necessário e importante que a essa titulação corresponda a formação de características de profissionalidade consistentes com o exigido, para o bom desempenho em seu trabalho. (GATTI; BARRETTO; ANDRÉ, 2011, p. 101 e 102)

Veiga (1998) aponta que a formação constitui-se como um instrumento privilegiado na construção da identidade profissional dos professores, e que a articulação entre formação inicial e continuada, na perspectiva de uma formação permanente ao longo da carreira do professor, faz-se essencial para o processo de profissionalização do magistério. O acesso de toda a categoria docente à formação inicial e continuada, porém, só é possível se todos os sistemas de ensino assegurarem condições objetivas para que os profissionais da educação

[...] possam ter acesso a programas permanentes e regulares de formação e aperfeiçoamento profissional, inclusive em nível de pós-graduação. Entre essas possibilidades, estão: licenciamento remunerado; universalização das exigências mínimas de formação para o exercício da profissão de todos os profissionais da educação básica; concessão de licenças para aperfeiçoamento e formação continuada; licenças sabáticas, adquiridas a cada período de exercício na rede de ensino, com duração e regras de acesso estabelecidas nos planos de carreira; e outras formas de incentivo e garantia de acesso à formação continuada e aperfeiçoamento profissional. (NORONHA, 2016, p. 67)

Alarcão aponta como caminhos para a profissionalização docente não somente as já mencionadas concepções e estratégias relacionadas à formação inicial e continuada, mas também destaca a importância da conscientização, por parte dos próprios professores, da especificidade de seus conhecimentos profissionais. Faz-se preciso, portanto, uma formação continuada que contribua para a constituição desse “saber identitário” (ALARCÃO, 1998) por parte do professor:

Deverá ser uma formação que, sem deixar de ter em conta a atualização inerente ao progresso dos conhecimentos científicos, não se limite a ações de reciclagens acadêmicas, mas capitalize a experiência profissional adquirida, valorize a reflexão formativa e a investigação conjunta em contexto de trabalho e reclame dos formadores a capacidade de serem mobilizadores de conhecimentos e capacidades conducentes à produção de novos saberes ou à conscientização do já tacitamente sabido. (ALARCÃO, 1998, p. 120)

Aos profissionais do magistério, portanto, não somente deve ser garantido o acesso à formação (tanto previamente quanto ao longo de sua carreira), mas

também que essa formação seja de qualidade, condizente com a relevância social e inúmeros desafios da profissão, a fim de que respalde o papel do professor como profissional que detém conhecimentos específicos à sua atividade – muitos deles construídos a partir de sua própria experiência.

3.7 CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE

Assim como não é possível desassociar a valorização dos professores de elementos como uma remuneração condizente com sua formação e atividades que exerce, carreira digna e uma formação inicial e continuada de qualidade, é preciso assegurar-lhes as condições necessárias para o bom desenvolvimento de seu trabalho. Previne-se, dessa forma, o adoecimento de professores e funcionários – problema que se constitui como o principal fator de afastamento nas redes de ensino, “[...] gerando incalculáveis prejuízos à aprendizagem dos estudantes, transtornos óbvios aos próprios profissionais e, não menos importante, elevados ônus financeiros ao Estado” (NORONHA, 2016, p. 68).

Visando o aprofundamento do debate acerca das condições de trabalho dos professores, essa temática será abordada a partir de três perspectivas: uma caracterização da tarefa docente e de sua carga de trabalho, uma análise sobre a jornada docente e, por fim, alguns apontamentos quanto ao vínculo de trabalho dos professores.

3.7.1 A tarefa docente e sua carga de trabalho

Ao tentar definir a tarefa docente, Tardif e Lessard (2005) apontam que os professores não são apenas *agentes* na escola, não sendo possível analisar apenas suas funções determinadas e *status* legal para compreender seu trabalho. É mister, portanto, enxergá-los também como *atores* nas instituições que atuam,

[...] que investem em seu local de trabalho, que pensam, dão sentido e significado aos seus atos, e vivenciam sua função como uma experiência pessoal, construindo conhecimentos e uma cultura própria da profissão. Em síntese, o trabalho docente não consiste apenas em cumprir ou executar, mas é também a atividade de pessoas que não podem trabalhar sem dar um sentido ao que fazem, é uma interação com outras pessoas: os alunos, os colegas, os pais, os dirigentes da escola, etc. (TARDIF; LESSARD, p. 38)

Os autores também propõem uma descrição do trabalho docente a partir de dois polos: o polo do “trabalho codificado” e o polo do “trabalho não-codificado” (TARDIF; LESSARD, 2005). O trabalho codificado diz respeito aos aspectos previsíveis e rotineiros do trabalho: as obrigações, normas, regulamentos e procedimentos. O trabalho não-codificado, por sua vez, refere-se aos aspectos informais e “invisíveis” – os imprevistos da atividade docente.

Ao concebermos a tarefa docente pelo viés do trabalho codificado, o foco será dado à divisão técnica das tarefas dos diferentes agentes escolares, demarcadas por normas oficiais. A partir dessa perspectiva, a docência é uma atividade socialmente reconhecida, realizada por profissionais formados e credenciados para tanto, em espaços escolares que funcionam de maneiras bastante similares na maioria dos casos. O trabalho em classes é apoiado por uma rotina bastante consolidada, sendo controlado, planejado e calculado, submetido a um conjunto de regras burocráticas.

Nesse contexto, a docência aproxima-se bastante dos ofícios e das profissões cujo universo de trabalho cotidiano é burocratizado, onde as atividades acontecem segundo imagens previsíveis, repetitivas, amplamente padronizadas. Com certeza, nesse tipo de organização burocrática do trabalho, sempre subsistem zonas intermediárias, em que os trabalhadores têm mais autonomia, mas essas zonas são um pouco como os fios de uma rede: são bem amarradas e bem delimitadas. Enfim, o docente se parece com um agente da organização escolar, ele é seu mandatário e seu representante. Sua identidade profissional é definida pelo papel que exerce e o *status* que possui na organização do trabalho. (TARDIF; LESSARD, 2005, p. 43)

Basta aprofundarmos o olhar sobre a atuação cotidiana do professor para percebermos todas as “variáveis”, incertezas e elementos indeterminados de sua atividade. Caracterizando melhor os aspectos do trabalho docente não-codificado, ou “flexível”, Tardif e Lessard (2005) apontam:

[...] ensinar, de certa maneira, é sempre fazer algo diferente daquilo que estava previsto pelos regulamentos, pelo programa, pelo planejamento, pela lição, etc. Enfim, é agir dentro de um ambiente complexo e, por isso, impossível de controlar inteiramente, pois, simultaneamente, são várias as coisas que se produzem em diferentes níveis de realidade: físico, biológico, psicológico, simbólico, individual, social, etc. Nunca se pode controlar uma classe na medida em que a interação em andamento com os alunos é

portadora de acontecimentos e intenções que surgem da atividade ela mesma. (p. 43)

Ao lidar com seres humanos, os docentes precisam levar em consideração a possível irreduzibilidade do aluno em relação às regras e rotinas, sua capacidade de resistir ao que é proposto pelo professor. Diferente de outras atividades em que o objeto de trabalho constitui-se como uma matéria inerte, um produto ou serviço oferecido, completamente submetido à ação do trabalhador, o objeto de trabalho do professor sempre lhe escapa: diariamente os alunos modificam o ritmo da escola, introduzindo pontos de resistência e fazendo com que ela perca o controle sobre aqueles que forma (TARDIF; LESSARD, 2005).

Ao analisarmos a natureza da atividade docente, faz-se preciso considerá-la, portanto, com características “heterogêneas”: como um trabalho codificado e não-codificado, controlado e autônomo, com aspectos formais e informais (TARDIF; LESSARD, 2005).

A própria carga de trabalho dos professores precisa ser analisada a partir desses dois pontos de vista: o trabalho codificado – sua tarefa prescrita, definida em função das normas oficiais, e o trabalho não-codificado – sua tarefa real, tal como se concretiza diariamente para o professor em função de suas necessidades profissionais e de seu contexto de trabalho. Para Tardif e Lessard (2005), a docência é um trabalho *parcialmente flexível*: enquanto algumas tarefas têm uma duração bastante determinada pela organização escolar, outras dependem de muitos fatores (como é o caso do tempo dedicado ao planejamento das aulas e correções, por exemplo), variando quanto a sua duração e frequência de acordo com a experiência do professor, sua dedicação ao trabalho, o nível de ensino em que atua, etc.

De fato, como em qualquer outra profissão, alguns professores fazem exata e unicamente o que é previsto pelas normas oficiais da organização escolar, ao passo que outros se engajam a fundo num trabalho que chega a tomar um tempo considerável, até mesmo invadindo sua vida particular, as noites, os fins de semana, sem falar das atividades de duração mais longa, como cursos de aperfeiçoamento, de formação específica, atividades paraescolares ou sindicais, das associações profissionais, dos clubes esportivos para jovens, etc. (TARDIF; LESSARD, 2005, p. 113)

Este trabalho extraclasse que invade a vida particular dos professores, tomando o tempo que deveria ser destinado ao seu lazer e descanso, com planejamento de aulas, organização de documentação, preparação de materiais

pedagógicos etc., traz um caráter “elástico e invisível” para a carga de trabalho dos professores, como denominam Tardif e Lessard (2005), acarretando em muitas horas de trabalho não remuneradas e desgaste dos profissionais.

Para esses autores, a noção de carga de trabalho docente é complexa, visto que é perpassada por diversos fatores (muitos não quantificáveis), entre os quais: a localização da escola de atuação; a situação socioeconômica do público atendido; os recursos materiais disponíveis (ou a falta e precariedade desses); o tamanho das turmas; a idade dos alunos; a presença ou não de discentes com necessidades educacionais especiais. Outros fatores que também precisam ser considerados são resultantes da própria organização do trabalho do professor: sua carga horária; seu vínculo empregatício; as atividades que precisa realizar em casa, fora do horário escolar; a demanda de avaliação, atendimento aos pais, reuniões obrigatórias; etc. Há ainda que se considerar a forma e as estratégias com que os professores lidam com esses fatores, levando-se em conta, para isso, sua idade e tempo de profissão, sua experiência, como enxergam seu trabalho, entre outros.

Diante dessas realidades com que os professores se defrontam, pode-se falar ainda de “carga mental” de trabalho, resultado de dois fatores complementares: a natureza das exigências objetivamente exercidas pela tarefa e as estratégias adotadas pelos atores para adaptar-se a elas. Essas estratégias podem gerar um esgotamento quando os professores não controlam seu ambiente de trabalho e se veem submetidos, por exemplo, a mudanças repentinas no número de alunos, uma redução dos recursos disponíveis, etc. (TARDIF; LESSARD, 2005, p. 114)

A noção de “carga mental” de trabalho, proposta pelos autores, pode remeter também à dificuldade vivenciada por muitos professores de “desligarem-se” de sua tarefa: a docência parece ser planejada e refletida constantemente, “invadindo” os mais diversos momentos da vida pessoal dos professores.

[...] o fato de um professor pensar num aluno em dificuldades num fim de semana ou em problemas disciplinares que ele experimenta com um grupo de alunos dificilmente é mensurável em termos de quantidade, mas não deixam de constituir exemplos de carga informal de trabalho. (TARDIF; LESSARD, 2005, p. 133)

A carga de trabalho dos professores também está intrinsecamente relacionada ao número de estudantes por ele atendidos. Atualmente, em muitos sistemas de ensino, professores lecionam em classes superlotadas, tornando-se

inviável o estabelecimento de uma relação próxima entre professor e aluno – a qual demanda atenção, acompanhamento e, muitas vezes, até mesmo auxílio individualizado (NORONHA, 2016).

Quem exerce a profissão docente sabe da enorme dificuldade em ministrar aulas para uma classe com excesso de alunos. Quem estuda em classe superlotada também sabe que é muito difícil estudar nessas condições, sobretudo nas escolas públicas, a grande maioria com projetos arquitetônicos ultrapassados, espaços exíguos, problemas de manutenção, pouca luminosidade e ventilação e problemas acústicos, que fazem com que professores e estudantes precisem se desdobrar para se fazerem entender. (NORONHA, 2016, p. 69)

Noronha (2016) também propõe a necessária reflexão acerca das estafantes condições de trabalho de professores que atuam com disciplinas que possuem menor carga horária nas grades curriculares, fazendo com que esses profissionais precisem assumir um grande número de turmas (muitas vezes em diferentes escolas) a fim de preencher sua jornada de trabalho. Para a autora, essa seria uma das razões para o grande déficit de professores em áreas como biologia, física e química: tais profissionais conseguem obter salários superiores, e melhores condições de trabalho, quando alocados fora da docência, em laboratórios, fábricas e instituições de pesquisa.

Apenas para exemplificar: enquanto um professor de português, no ensino fundamental II, deve assumir seis turmas, totalizando 240 estudantes, para compor uma jornada de 40 horas semanais de trabalho, um professor de física ou química, mas também de história, geografia ou biologia, para as quais a organização curricular oferece um menor número de aulas em cada turma, terá que compor sua jornada assumindo um total de até 500 alunos. (NORONHA, 2016, p. 60)

A análise da tarefa e carga de trabalho do professor, portanto, precisa levar em consideração as características de seu alunado e da(s) instituição(ões) de ensino em que atua. Não pode, porém, reduzir-se ao período em que o docente encontra-se na escola, uma vez que suas condições de trabalho atuais, em grande parte dos casos, fazem com que este profissional realize uma boa parte de seu trabalho em casa, no tempo que deveria ser destinado ao seu descanso e lazer.

3.7.2 A jornada docente

Um dos entraves recorrentes à valorização docente é a duplicação da jornada de trabalho dos professores, uma estratégia dos professores para melhorar seu padrão de remuneração, muitas vezes atrelada à atuação em escolas distintas – fenômenos que afetam negativamente seu exercício profissional (ALVES; PINTO, 2011). Monlevade (2000) defende a eventual abolição do acúmulo de cargos, alegando que essa possibilidade é “[...] resultado de uma conjuntura em que se aliam falta de professores e salários baixos. [...] percebido erradamente como ‘direito’ e certamente, na maioria das vezes, como necessidade” (p. 105). Para o autor, a solução estaria em disponibilizar professores para as diferentes demandas, fazendo com que a remuneração para somente um cargo já seja o suficiente para a sobrevivência do profissional e de sua família.

A situação da duplicação da jornada de trabalho no Brasil, entretanto, ainda está fortemente presente no contexto dos professores. Em seu estudo, Alves e Pinto (2011) constataram que, no ano de 2009, 51,3% dos professores da Educação Básica possuíam uma jornada de trabalho igual ou superior a 40 horas semanais. Carvalho (2018), por sua vez, usando os dados do Censo Escolar de 2017, constatou que 79,7% dos professores atuavam em apenas uma escola, 16,9% em duas, 2,6% em três e 0,8% em mais de três instituições de ensino. Sobre a situação dos professores com mais de um emprego, aponta Matijascic:

Isso dificulta o dia a dia no traslado entre instituições e no envolvimento com cada uma delas. Escolas com melhores níveis de avaliação apontaram que a inserção do professor em um único estabelecimento era um dos pré-requisitos essenciais para atingir esse resultado. Nesse sentido, o aumento dos salários e a potencial redução do número de horas de atividade em sala de aula, com vistas a aumentar o tempo de preparo das aulas, o atendimento aos alunos e as atividades de atualização e planejamento parecem ser um caminho promissor para reverter muitas das dificuldades existentes no Brasil. (2017, p. 35)

Sobre a questão da composição da jornada docente, citada pelo autor, também apontam Alves e Pinto:

Da mesma maneira que um juiz [...] não pode ter sua jornada definida apenas pelo tempo que gasta em audiências ou em escrever uma sentença, um professor da educação básica [...] não pode ter sua jornada de trabalho e a remuneração definidas apenas pelo trabalho em sala de aula. (2011, p. 633)

Compreendendo-se que o trabalho de um professor não se reduz unicamente a sua atuação com alunos, em situação de aula, parte de sua jornada deverá ser destinada para o planejamento de aulas, preparação de materiais pedagógicos, correção e avaliação de atividades, formação, entre outras, a fim de se garantir reais melhorias nas condições de trabalho desses profissionais.

3.7.3 Vínculos de trabalho docente

A partir da análise dos dados do Censo Escolar 2017 (CARVALHO, 2018), verifica-se que o Estado brasileiro (em suas estruturas municipal, estadual e federal) emprega cerca de 80% dos professores da educação básica, constituindo-se como o maior empregador dessa categoria. Com relação aos vínculos de trabalho dos docentes, distribuídos por dependência administrativa, podemos observar os dados apresentados na Tabela 2:

**Tabela 2 – Vínculo dos professores por dependência administrativa
(Censo Escolar – 2017)**

Dep. administrativa	Vínculo de trabalho	N	%
FEDERAL	Concursado	24.101	86,3
	Contrato CLT	36	0,1
	Temporário	3.697	13,2
	Terceirizado	80	0,3
	Total	27.914	
ESTADUAL	Concursado	413.329	64,0
	Contrato CLT	2.086	0,3
	Temporário	229.846	35,6
	Terceirizado	631	0,1
	Total	645.892	
MUNICIPAL	Concursado	833.519	73,8
	Contrato CLT	14.076	1,2
	Temporário	279.376	24,7
	Terceirizado	3.184	0,3
	Total	1.130.155	
PRIVADA	Total	492.761	

Fonte: elaborado com base em dados de Carvalho (2018)

Em todas as esferas de redes públicas de ensino, percebemos uma mesma tendência: predomínio de professores concursados, porém somada a uma grande parcela de professores com vínculo temporário – “[...] contratações essas que tanto comprometem a implementação de um plano de carreira atraente nas redes e de um projeto pedagógico consistente por parte das escolas” (ALVES; PINTO, 2011, p. 619). Os dados apresentados por Carvalho (2018) ainda apontam que os professores com vínculos temporários estão mais presentes nas redes estaduais (35,6%), com uma menor incidência nas redes municipais (24,7%) e federal (13,2%).

Gatti, Barretto e André (2011), apontam como possíveis justificativas para a alta proporção de contratações de professores temporários a baixa aprovação de candidatos em concursos organizados pelas redes, o volume de aposentadorias em certos períodos e até mesmo a baixa atratividade dos cursos de licenciatura, que vem se revelando com a queda da proporção de formação para a docência. As autoras ainda destacam a precariedade trazida pelos contratos temporários para uma rede de ensino: o “rodízio” excessivo de professores gera instabilidade, afetando a profissionalização docente, a formação continuada dos professores e, conseqüentemente, a aprendizagem e desenvolvimento dos alunos. Noronha (2016) ainda aponta que é compreensível que os sistemas de ensino precisem manter um certo número de professores temporários para que sejam supridas as ausências decorrentes de doenças ou aposentadorias que surjam ao longo do ano, porém “[...] numa proporção que não comprometa a qualidade do ensino e a valorização de seus profissionais” (p. 65).

3.8 CONSIDERAÇÕES FINAIS DO CAPÍTULO

Ao longo desse capítulo, procurou-se traçar um panorama das características do trabalho dos professores na atualidade, trazendo diferentes aportes teóricos que abordam a questão da valorização docente. Conceituou-se o processo de profissionalização da docência, apontando discussões relacionadas a elementos compreendidos como essenciais a esse processo: remuneração, carreira, formação e condições de trabalho dos professores.

O processo de profissionalização da docência não é um processo natural, precisando ser concebido como “[...] um processo social e histórico dado pelo grupo que deseja a profissionalização, assim como pelo contexto que oferece as condições

necessárias a esse processo” (GAUTHIER; NUÑEZ; RAMALHO, 2004, p. 64). Faz-se premente, portanto, que a profissionalização seja concebida como uma reivindicação dos próprios professores, objetivando-se a construção de uma identidade profissional para a categoria.

O desenvolvimento profissional, entretanto, não diz respeito somente a essa “tomada de consciência” por parte dos docentes, não sendo possível sem uma real melhoria nas suas condições de vida e de trabalho:

Todo e qualquer discurso oficial reconhece o papel dos professores como essencial na construção da sociedade no século XXI, mas pouco tem oferecido, efetivamente, para mudar no plano real a formação e as condições de vida e trabalho desses professores, hoje chamados a reinventar os contextos da formação, do trabalho, as relações sociedade-escola, etc. Enquanto existir uma inércia que limita essas transformações, pouco poderá ser modificado de forma significativa. O Estado, as instituições sociais, a sociedade, a família, devem procurar uma maior sintonia entre os projetos curriculares, as políticas educacionais e as condições objetivas necessárias a essas ideias. (GAUTHIER; NUÑEZ; RAMALHO, 2004, p. 206)

Partindo de tais concepções, o presente trabalho propõe-se a analisar diferentes configurações de carreira e remuneração docentes, compreendendo-as como elementos essenciais ao processo de valorização e profissionalização docente, visando-se a garantia da oferta de uma educação de qualidade para todos.

4 CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOCENTES NO BRASIL: demarcações legais a partir de 1964

As demarcações legais em torno da carreira e remuneração docentes não são recentes na legislação nacional. Já na primeira lei de educação do país, estabelecida pelo Decreto Imperial de Dom Pedro I, em 1827, destacavam-se elementos relacionados à remuneração, formação inicial, processo de seleção para o cargo, irredutibilidade do salário, estabilidade no emprego e até mesmo a não distinção nos ordenados e gratificações em função de gênero (CAMARGO; JACOMINI, 2011).

Considerando-se o escopo deste trabalho, e sabendo que não é sua pretensão dar conta de toda a história da legislação brasileira em torno do assunto, o presente capítulo visa traçar uma contextualização política e legal acerca dos principais documentos normativos de âmbito federal que dispõem sobre a carreira e remuneração docentes a partir de 1964 até o ano de 2018¹⁵. Tal recorte temporal dá-se em função do ano em que foram promulgadas as leis que estabelecem os planos de carreira do magistério público estadual do Rio Grande do Sul e municipal de Porto Alegre (em 1974 e 1988, respectivamente). Ambas foram elaboradas em consonância com a legislação nacional em vigência desde o período da ditadura civil-militar (1964-1985).

Considerando-se pertinente compreender a conjuntura nacional em que se inserem os diferentes movimentos atrelados à carreira e remuneração docentes nas duas redes analisadas, o presente capítulo trata deste contexto mais amplo, com ênfase para o nível normativo e, neste, conexões entre dispositivos mais diretamente ligados à temática da pesquisa.

Para melhor entender as políticas docentes é preciso considerá-las no bojo das políticas educacionais que as configuram. O caráter histórico das políticas educacionais remete, por sua vez, à necessidade de analisá-las com base no contexto nacional e internacional em que se inserem, às demandas de diferentes âmbitos a que procuram responder e à própria evolução das tradições educativas em que elas são desenhadas e postas em prática. (GATTI; BARRETTO; ANDRÉ, 2011, p. 31)

¹⁵ Devido à limitação de tempo para a realização da pesquisa, optou-se por restringir o mapeamento das demarcações legais de âmbito nacional que versam sobre a carreira e remuneração docentes até o ano de 2018, condizente com o término da gestão de Michel Temer (2016-2018). No ano de 2019, inicia-se o mandato presidencial de Jair Bolsonaro (2019-atual), vinculado ao Partido Social Liberal (PSL) até meados de novembro de 2019.

As seguintes subseções apresentam os principais documentos normativos que dispõem sobre a carreira e remuneração docentes no âmbito federal, contextualizando brevemente questões relacionadas a sua tramitação e repercussão. Tais informações são organizadas em ordem cronológica, divididas nos seguintes períodos: ditadura militar, governo José Sarney, governo Fernando Collor, governo Itamar Franco, governo Fernando Henrique Cardoso, governo Luiz Inácio Lula da Silva, governo Dilma Rousseff e governo Michel Temer.

4.1 DITADURA CIVIL-MILITAR (1964-1985)

A ditadura civil-militar no Brasil, instaurada em 1º de abril de 1964, teve início após o golpe militar que derrubou o governo do até então presidente João Goulart, eleito democraticamente. Ao longo das quase duas décadas de ditadura, foram eleitos cinco diferentes presidentes de forma indireta: Humberto Castelo Branco (1964-1967), Artur da Costa e Silva (1967-1969) e Emílio Garrastazu Médici (1969-1974) foram eleitos pelo Congresso Nacional; Ernesto Geisel (1974-1979) e João Figueiredo (1979-1985), por sua vez, foram eleitos através de um colegiado eleitoral. Entre agosto a outubro de 1969, o país foi governado temporariamente por uma junta militar.

Nas próximas subseções, serão abordadas a Constituição Federal de 1967 e a Lei nº 5.692/1971 (que fixa diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus), aprovadas em meio ao regime militar, bem como o movimento dos professores primários e secundários de sistemas públicos de ensino durante o período em questão.

4.1.1 Constituição da República Federativa do Brasil de 1967

Em 24 de janeiro de 1967, é promulgada a sexta Constituição do Brasil, em meio ao governo de Castelo Branco, a qual buscou legalizar e institucionalizar a ditadura militar.

O texto constitucional trazia disposições acerca “da Família, da Educação e da Cultura” em seu Título IV. Destaco o que é disposto pelo artigo 168:

Art 168 - A educação é direito de todos e será dada no lar e na escola; assegurada a igualdade de oportunidade, deve inspirar-se no princípio da unidade nacional e nos ideais de liberdade e de solidariedade humana.

§ 1º - O ensino será ministrado nos diferentes graus pelos Poderes Públicos.

§ 2º - Respeitadas as disposições legais, o ensino é livre à iniciativa particular, a qual merecerá o amparo técnico e financeiro dos Poderes Públicos, inclusive bolsas de estudo.

§ 3º - A legislação do ensino adotará os seguintes princípios e normas:

I - o ensino primário somente será ministrado na língua nacional;

II - o ensino dos sete aos quatorze anos é obrigatório para todos e gratuito nos estabelecimentos primários oficiais;

III - o ensino oficial ulterior ao primário será, igualmente, gratuito para quantos, demonstrando efetivo aproveitamento, provarem falta ou insuficiência de recursos. Sempre que possível, o Poder Público substituirá o regime de gratuidade pelo de concessão de bolsas de estudo, exigido o posterior reembolso no caso de ensino de grau superior;

IV - o ensino religioso, de matrícula facultativa, constituirá disciplina dos horários normais das escolas oficiais de grau primário e médio.

V - o provimento dos cargos iniciais e finais das carreiras do magistério de grau médio e superior será feito, sempre, mediante prova de habilitação, consistindo em concurso público de provas e títulos quando se tratar de ensino oficial;

VI - é garantida a liberdade de cátedra. (BRASIL, 1967)

Sobre tais disposições, Camargo e Jacomini (2011) chamam a atenção para a permissão do acesso a verbas públicas ao setor privado, bem como a definição de que o acesso aos níveis posteriores ao ensino primário seria gratuito somente àqueles que demonstrassem falta de recursos. Os autores ainda analisam que, a respeito dos docentes, o artigo 168 estabelece como um de seus princípios que o provimento dos cargos iniciais e finais das carreiras do magistério dar-se-ia mediante prova de habilitação (inciso V), além de garantir a liberdade de cátedra em seu inciso VI (uma contradição ao cenário de repressão e censura vivenciado pelos professores na época).

Vieira (2013) também destaca que, diferentemente de constituições anteriores, a de 1967 não estabelece uma vinculação de recursos para a educação:

Um dos maiores retrocessos do texto consiste na desvinculação dos recursos para a educação. Somente vários anos depois, a EC n. 24/1983 [...] – conhecida como Emenda João Calmon – estabelecerá a obrigatoriedade de aplicação do mínimo de 13% pela União e de 25% pelos

municípios, pelos estados e pelo DF na manutenção e no desenvolvimento do ensino. (VIEIRA, 2013, p. 23).¹⁶

Complementando as disposições específicas relacionadas aos professores das redes públicas, há também regulamentações previstas aos funcionários públicos (Seção VII, do Capítulo VII, *do Poder Executivo*) de forma geral, nos quais também se inserem esses docentes. Entre outras disposições, o artigo 95 estabelecia a exigência de aprovação prévia em concurso para a nomeação em cargo público, e o artigo 97 admitia o acúmulo de cargos, assim conjugados: juiz e professor, dois cargos de professor, professor e técnico ou científico, desde que houvesse correlação de matérias e compatibilidade de horários. O artigo 157, por sua vez, que estabelece os princípios que baseiam a ordem econômica do país, determina em seu parágrafo 7º: “Não será permitida greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei” (BRASIL, 1967).

Em 1969, a Constituição de 1967 é bastante alterada pela Emenda Constitucional nº 1. Há, entretanto, poucas mudanças nos dispositivos relacionados à Educação, incluindo a manutenção de praticamente as mesmas condições para o funcionalismo público (CAMARGO; JACOMINI, 2011). Os mesmos autores destacam, porém, a alteração do conceito de “liberdade de cátedra”, vigente desde a Constituição de 1934, uma vez que o inciso VII do artigo 176 estabelece “[...] a liberdade de comunicação de conhecimentos no exercício do magistério, ressalvado o disposto no artigo 154” (BRASIL, 1969), e o artigo 154, por sua vez determina:

Art. 154. O abuso de direito individual ou político, com o propósito de subversão do regime democrático ou de corrupção, importará a suspensão daqueles direitos de dois a dez anos, a qual será declarada pelo Supremo Tribunal Federal, mediante representação do Procurador Geral da República, sem prejuízo da ação cível ou penal que couber, assegurada ao paciente ampla defesa. (BRASIL, 1969)

Após o golpe militar, segundo Monlevade (2000), o movimento de professores primários e secundários públicos do Brasil é marcado por “[...] grandes mudanças estruturais da realidade educacional brasileira e por um comportamento apolítico da defesa do salário do professor pelas entidades” (p. 51). O autor argumenta que a Confederação dos Professores Primários do Brasil – CPPB, fundada em 1960, não

¹⁶ De fato, a vinculação de recursos da União e estados só foi restabelecida com a Emenda Calmon. Já para os municípios, a Emenda à Constituição nº 1/1969 determinou que deveriam aplicar em educação pelo menos 20% da receita tributária municipal (art. 15, parágrafo 3º, alínea f).

representa uma “ameaça” como faziam os sindicatos e confederações operárias, uma vez que a entidade

[...] um pouco pela sua fragilidade, outro pouco pela própria natureza de seus e suas associadas, professores e professoras primárias que colocavam sua “missão” acima de suas carências e necessidades, dedica seus primeiros anos e seus primeiros Congressos a unir a categoria e fazê-la dar os primeiros passos, num contexto em que a legalidade sindical lhe era negada e em que a agitação trabalhista passava mais pelos trabalhadores da indústria e a ebulição ideológica se continha nas academias de ensino superior. (MONLEVADE, 2000, p. 113)

Com a suspensão do direito à greve aos servidores públicos, que seguem impedidos de se sindicalizarem¹⁷, limitam-se as respostas dos professores atuantes em redes de ensino públicas ao processo de desvalorização salarial, que se intensifica cada vez mais. A saída, para esses profissionais, de acordo com Monlevade (2000), acaba tornando-se a multiplicação de jornadas e de emprego, além da possibilidade de progressão funcional via avanços estatutários, garantidos principalmente por tempo de serviço e titulação. A mobilização do professor visando melhorias salariais, portanto, fica restrita a essas estratégias individuais que lhe são possíveis na época.

4.1.2 Lei nº 5.692/1971: diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus

Em 11 de agosto de 1971, durante a presidência de Emílio Garrastazu Médici (1969-1974), entra em vigor a Lei nº 5.692, a qual “Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências”, a qual modifica dispositivos da Lei nº 4.024/1961, de diretrizes e bases da educação nacional, além de inserir outros. Na Lei nº 5.692/1971, estavam contemplados aspectos relacionados à formação inicial dos professores e demais profissionais do magistério:

Art. 29. A formação de professôres e especialistas para o ensino de 1º e 2º graus será feita em níveis que se elevem progressivamente, ajustando-se às diferenças culturais de cada região do País, e com orientação que atenda aos objetivos específicos de cada grau, às características das disciplinas, áreas de estudo ou atividades e às fases de desenvolvimento dos educandos.

¹⁷ A sindicalização dos servidores públicos foi permitida apenas a partir da Constituição de 1988, sendo vedada até então através do artigo 566 do Decreto-Lei nº 5.452/1943, o qual aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 30. Exigir-se-á como formação mínima para o exercício do magistério:

a) no ensino de 1º grau, da 1ª à 4ª séries, habilitação específica de 2º grau;

b) no ensino de 1º grau, da 1ª à 8ª séries, habilitação específica de grau superior, ao nível de graduação, representada por licenciatura de 1º grau obtida em curso de curta duração;

c) em todo o ensino de 1º e 2º graus, habilitação específica obtida em curso superior de graduação correspondente a licenciatura plena.

§ 1º Os professores a que se refere a letra a poderão lecionar na 5ª e 6ª séries do ensino de 1º grau se a sua habilitação houver sido obtida em quatro séries ou, quando em três mediante estudos adicionais correspondentes a um ano letivo que incluirão, quando fôr o caso, formação pedagógica.

§ 2º Os professores a que se refere a letra b poderão alcançar, no exercício do magistério, a 2ª série do ensino de 2º grau mediante estudos adicionais correspondentes no mínimo a um ano letivo.

§ 3º Os estudos adicionais referidos nos parágrafos anteriores poderão ser objeto de aproveitamento em cursos ulteriores. (BRASIL, 1971)

Faz-se necessário contextualizar que a Lei nº 5.692/1971 amplia a obrigatoriedade escolar para oito anos (ensino de 1º grau obrigatório, dos 7 aos 14 anos). A possibilidade de formações “aligeiradas” como habilitação mínima para o exercício do magistério são um reflexo desse período histórico, durante o qual se fazia necessária uma flexibilização de exigências visando o atendimento das novas demandas de professores no país.

A Lei nº 5.692/1971 previa a admissão de “professores e especialistas no ensino oficial de 1º e 2º graus” via concurso público de provas e títulos (artigo 34), bem como exigia a elaboração de um estatuto que estruturasse a carreira de magistério, “com acessos graduais e sucessivos”, em cada sistema de ensino (artigo 36). Sobre a remuneração de tais profissionais, a lei preceituava:

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

Em seu artigo 54 estabeleceu, entre outros critérios, que, para os sistemas estaduais de ensino receberem auxílio financeiro da União, estes precisariam organizar os estatutos de seus respectivos profissionais do magistério público, tendo também em vista a garantia de remuneração condigna aos professores. Regulamentando tal artigo, o Decreto nº 71.244/1972 determina:

Art 1º. Para concessão do auxílio de que trata o artigo 54 da Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971, considera-se satisfatório o Estatuto do Magistério Público que contiver, entre outras, as seguintes disposições:

- a) paridade da remuneração dos professores e especialistas com a fixada para outros cargos a cujos ocupantes se exija idêntico nível de formação;
- b) igual tratamento de professores e especialistas, funcionários ou contratados;
- c) não discriminação entre professores em razão de atividade, área de estudo ou disciplina que ministrem;
- d) processo de aperfeiçoamento dos professores ou especialista, e, em particular, o que envolva afastamento do pessoal do magistério para realização de cursos de especialização e atualização.
- e) prazo máximo de um ano para o início do pagamento dos avanços verticais ou horizontais resultantes de maior titulação, a contar da data do requerimento que a comprove;
- f) avanços horizontais por tempo de serviço e por atividade em locais inóspitos ou de difícil acesso, além dos previstos nos itens anteriores; e
- g) normas sobre o regime jurídico e o campo de aplicação; conceitos que definam pessoal do magistério e suas atividades; direitos e vantagens especiais da carreira do magistério, incluindo promoção, acesso e regimes de trabalho; preceitos éticos especiais; critérios de admissão e movimentação do pessoal; deveres e proibições especiais; administração das unidades escolares. [...] (BRASIL, 1972)

Sobre esse decreto, Monlevade (2000) ressalta que a garantia de que professores com a mesma titulação, atuantes tanto no 1º quanto no 2º grau, recebessem a mesma remuneração (dispositivo que já constava na Lei nº 5.692/71),

[...] estimulava ainda mais a titulação em nível superior porque garantia melhoria salarial independentemente de deslocamento do posto de trabalho. Uma professora das primeiras séries, formada em Letras ou Geografia, passava a perceber salário igual às colegas que lecionassem nas séries finais do 1º grau ou no 2º grau, mesmo permanecendo como “professora primária”. (p. 53)

O autor ainda aponta que os avanços por tempo de serviço e por atividades em locais inóspitos ou de difícil acesso são pontos que se assemelham aos planos de carreira de militares. Tais pontos, segundo ele, foram introduzidos na carreira do magistério público estadual gaúcho, fazendo com que o secretário de educação do Rio Grande do Sul da época, Coronel Mauro Rodrigues, se sobressaísse e até mesmo prestasse assessoria à elaboração de estatutos de outros estados.

4.1.3 O declínio do regime militar e o movimento dos professores na CPB

Em 1979, a CPPB vivencia mudanças em seu estatuto, incorporando os professores secundários dos antigos ginásios e passando a se chamar Confederação dos Professores do Brasil – CPB. Entre os anos de 1978 e 1979, com

os movimentos docentes e greves em vários estados, para além das mudanças estruturais, a CPB passa por mudanças em sua própria postura:

[...] a CPB passou a ser um órgão à frente e não mais a reboque das entidades estaduais que confederava, não só realizando congressos como também coordenando e dirigindo mobilizações e greves, reivindicando tanto os direitos legais como transformações estruturais na educação pública e na vida dos profissionais da educação. [...] Neste contexto de construção da democracia política e social do país, que começava a se despedir da Ditadura Militar, a valorização do professor passava necessariamente pela unificação de todos os trabalhadores em educação, pela fundação e filiação a uma Central Sindical Nacional (que viria a ser a CUT), pela defesa da escola pública, pelo Piso Salarial Profissional, pela Carreira Unificada e pela Formação Profissional Inicial e Continuada sob responsabilidade dos Poderes Públicos. (MONLEVADE, 2000, p. 56)

O mesmo autor comenta que a virada da década de 1970 para 1980 vem acompanhada de um grande aumento na inflação e, conseqüentemente, na desvalorização dos salários dos professores. As reivindicações da CPB e das entidades a ela filiadas focaram-se tanto nas mobilizações por reajustes e recuperação das perdas salariais nas diversas redes de ensino do país, quanto na própria procura por um denominador comum capaz de unificar a luta sindical, podendo este ser uma reivindicação pela isonomia salarial, carreira única ou piso nacional para os professores. Começava a entrar em jogo, cada vez mais, a possibilidade de uma greve nacional do magistério (MONLEVADE, 2000).

Vieira (2013) afirma que em meio a esse cenário de intensa mobilização social, aprovou-se, durante o XIV Congresso da CPB, em 1981, a primeira proposta de PSPN formulada pela categoria, estipulando-se um valor de três salários mínimos por função docente para uma jornada de 20 horas semanais. Tal proposta, entretanto, não prosperou.

Entre 1983 e 1984, o movimento civil que reivindicava eleições diretas para presidente no Brasil, conhecido como “Diretas Já”, consolida-se diante da votação da Proposta de Emenda Constitucional nº 5/1983, a qual tinha por objetivo reinstaurar as eleições diretas para presidente da República no Brasil.

Com a rejeição da PEC, a eleição para presidente em 1985 é, mais uma vez, indireta. As articulações da oposição ao regime militar, somadas à situação de enfraquecimento vivenciada pelo mesmo, entretanto, fazem com que o oposicionista Tancredo Neves (PMDB) seja eleito, o qual promete o fim das eleições indiretas no país.

Tancredo morre às vésperas de sua posse, mas seu vice-presidente, José Sarney (também vinculado ao PMDB) é empossado como presidente em março de 1985, mantendo a promessa de seu antecessor e convocando uma Assembleia Nacional Constituinte em julho do mesmo ano.

4.2 GOVERNO JOSÉ SARNEY (1985-1990)

Ao longo de seu mandato, Sarney contou com quatro diferentes Ministros da Educação: Marco Maciel (1985-1986), Jorge Bornhausen (1986-1987), Hugo Napoleão do Rego Neto (1987-1989) e Carlos Corrêa de Menezes Sant'anna (1989-1990). A próxima subseção abordará a Constituição Federal de 1988, aprovada durante seu governo.

4.2.1 A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Em 5 de outubro de 1988, é promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a qual ficou conhecida como a “Constituição Cidadã”, uma vez que foi concebida durante o processo de redemocratização do Brasil, restabelecendo direitos e liberdades básicas.

O texto constitucional, em sua redação original, traz como princípios segundo os quais o ensino será ministrado, em seu artigo 206:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:
I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;
II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;
III - pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;
IV - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;
V - valorização dos profissionais do ensino, garantido, na forma da lei, plano de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, assegurado regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União;
VI - gestão democrática do ensino público, na forma da lei;
VII - garantia de padrão de qualidade. (BRASIL, 1988)

Vieira (2013) destaca que, apesar da CF de 1988 trazer a valorização dos profissionais do ensino como um princípio constitucional, e avançar por ser a primeira a propor o PSPN, todas as condições inscritas no inciso V do artigo 206,

necessárias para a garantia dessa valorização, dependem de legislação reguladora. O inciso V, a partir da Emenda Constitucional nº 19, de 1998, ainda passa por uma significativa alteração, passando a vigorar com o seguinte texto:

V - valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; (BRASIL, 1998)

A Emenda modifica o texto do inciso V no que se refere ao regime jurídico único para as instituições mantidas pela União, mantendo, porém, a necessidade de estados e municípios elaborarem planos de carreira para os profissionais do ensino (CAMARGO; JACOMINI, 2011). O próprio conceito de PSPN não é explicitado pela redação, sendo vinculado aos planos de carreira, no plural, deixando assim margem para que a legislação sobre o piso pudesse ser de iniciativa dos estados, municípios e Distrito Federal – assim como são as carreiras dos profissionais da educação básica pública (VIEIRA, 2013). Apesar de tais indefinições, Monlevade (2000) comenta sobre o avanço representado pela consagração do PSPN no texto constitucional:

O Piso, além de seu conceito formal, adquire um duplo e desafiante sentido. Primeiro, o de “segurar” - como indica a palavra piso - o valor do salário do professor, corroído pela inflação que caracterizava os tempos da Constituinte de 1987-88 e ameaçado pelo aumento da demanda de matrículas e professores, desproporcional à oferta de recursos financeiros arrecadados pelos Poderes Públicos. Segundo, o de nivelar num patamar de “dignidade profissional” o valor social do professor, desfigurado pela miséria e pelas diferenças salariais no território brasileiro. (p. 109)

Completando essas disposições, podemos também elencar diversas regulamentações que dizem respeito aos funcionários públicos e, conseqüentemente, tangem aos professores das redes públicas de ensino: a garantia de estabilidade após dois anos de serviço¹⁸ aos servidores nomeados através de concurso público (artigo 41), o direito à greve e à associação profissional e sindical aos funcionários públicos (artigos 8º, 9º e 37).

A Constituição de 1988, em seu artigo 212, garante também a vinculação de recursos para a educação, estabelecendo uma aplicação anual mínima de dezoito

¹⁸ Após a promulgação da Emenda Constitucional nº 19/1998, o tempo de estágio probatório para os servidores públicos aumenta para três anos.

por cento, por parte da União, e de vinte e cinco por cento, por parte dos municípios, estados e Distrito Federal, da receita resultante de impostos, na manutenção e desenvolvimento do ensino.

Traçando um comparativo entre os dispositivos das diferentes Constituições promulgadas no Brasil, Camargo e Jacomini (2011) pontuam que, nos períodos em que prevaleceram regimes democráticos, foram estabelecidas vinculações de percentuais de impostos para a educação e regulamentações mais explícitas no que diz respeito à condição docente.

Há uma espécie de “paralelo” nessa situação, denotando que nos períodos democráticos há uma ascensão das mobilizações docentes em termos da Educação Nacional, e as inscrições constitucionais, de certa forma, refletem tal configuração política. (CAMARGO; JACOMINI, 2011, p. 160)

As mobilizações docentes, de fato, intensificavam-se na época: o ano de 1988 marca também a filiação da CPB à Central Única dos Trabalhadores – CUT. Tal processo é marcado por intensas discussões nos congressos da CPB, as quais, para Monlevade, refletiam “[...] o atraso da maioria da categoria que ainda se considerava ‘acima de tudo professor’ e ‘por acaso trabalhador’” (2000, p. 128). A conjuntura de contínuas perdas salariais e discussões sobre o caráter de trabalhador assalariado do docente, entretanto, prevaleceram nesse momento.

4.3 GOVERNO FERNANDO COLLOR (1990-1992)

Fernando Collor, filiado ao Partido da Reconstrução Nacional – PRN (atual Partido Trabalhista Cristão – PTC), foi o primeiro presidente eleito através de eleições diretas após a redemocratização do país. Ao longo de sua gestão, teve três diferentes ministros da Educação: Carlos Chiarelli (1990-1991), José Goldemberg (1991-1992) e Eraldo Tinoco (1992-1992).

Os anos de 1991 e 1992 foram marcados por uma crise na administração federal, durante a presidência de Fernando Collor. A profunda crise econômica do país, somada a um escândalo de corrupção diretamente ligado ao nome do presidente, podem ser citados como alguns dos fatores que, no final de 1992, resultaram em um processo de *impeachment* do presidente. Fernando Collor

renuncia a seu cargo em dezembro do mesmo ano, passando o título ao vice-presidente, Itamar Franco.

As próximas subseções tratarão de dois importantes movimentos ocorridos em meio ao mandato presidencial de Collor: a participação de seu governo na Conferência Mundial sobre Educação para Todos e a tramitação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) durante o período.

4.3.1 A participação do governo Collor na Conferência Mundial de Educação para Todos

Em março de 1990, o Brasil participou da Conferência Mundial de Educação para Todos realizada em Jomtien (Tailândia), convocada pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) e pelo Banco Mundial. As posições resultantes dessa conferência, expressas na “Declaração Mundial sobre a Educação para Todos: Satisfação das Necessidades Básicas de Aprendizagem”, deveriam constituir as bases dos planos decenais de educação nos países signatários do documento (CONFERÊNCIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PARA TODOS, 1994).

Durante o evento, foi também aprovado o “Plano de Ação para Satisfazer as Necessidades Básicas de Aprendizagem”, com a finalidade de atingir os objetivos contidos na Declaração. Entre os princípios de ação propostos, destaco aqui o que abrange especificamente questões relacionadas ao trabalho docente:

O proeminente papel do professor e demais profissionais da educação no provimento de educação básica de qualidade deverá ser reconhecido e desenvolvido, de forma a otimizar sua contribuição. Isso irá implicar a adoção de medidas para garantir o respeito aos seus direitos sindicais e liberdades profissionais, e melhorar suas condições e status de trabalho, principalmente em relação à sua contratação, formação inicial, capacitação em serviço, remuneração e possibilidades de desenvolvimento na carreira docente, bem como para permitir ao pessoal docente a plena satisfação de suas aspirações e o cumprimento satisfatório de suas obrigações sociais e responsabilidades éticas. (UNICEF, s.d.)

Ao longo dos textos tanto da Declaração quanto do Plano, menciona-se o importante papel dos professores na elaboração e execução das ações a serem implementadas nos países participantes da Conferência, visando-se o provimento de

uma educação de qualidade para todos. Recomenda-se, portanto, que as condições de trabalho e situação social desses trabalhadores sejam melhoradas, priorizando-se, entre outros fatores, sua carreira e remuneração.

4.3.2 A tramitação da LDB durante o governo Collor

Ao final de junho de 1990, durante a presidência de Fernando Collor, é votado e aprovado o substitutivo do relator Jorge Hage (PMDB) ao Projeto de Lei nº 1.258/1988, o qual tratava da nova LDB. O PL, de autoria do deputado Octávio Elísio (na época também filiado ao PMDB), tramitava no Congresso Nacional desde 1988.

O texto do relatório de Jorge Hage, segundo Monlevade (2000), era considerado avançado na garantia de direitos no âmbito da carreira dos profissionais da educação. O cenário favorável, entretanto, não se mantém por muito tempo: nas eleições para deputados e senadores, em 1990, não são reeleitos “figuras chave” na Câmara dos Deputados para a aprovação da LDB, incluindo o próprio relator Jorge Hage e o proponente, Octávio Elísio.

O mesmo autor aponta que, a partir da crise da administração federal que se inicia durante a presidência de Fernando Collor, sendo a LDB concebida como um projeto de esquerda para a educação, a tática do MEC e de setores de direita do Congresso passa a ser a do adiamento de sua aprovação. Segundo Farenzena (2001), o Ministério da Educação – principalmente na gestão do Ministro José Goldemberg –, durante o governo Collor, interveio incisivamente no processo de tramitação da LDB e resultou em profundas modificações no texto no período posterior a sua aprovação na Comissão de Educação da Câmara. Destacam-se diversos recuos no que diz respeito à gestão democrática dos sistemas de ensino, principalmente o que havia sido previsto até então sobre o sistema nacional de educação.

4.4 GOVERNO ITAMAR FRANCO (1992-1995)

Após a renúncia de Fernando Collor, no final de 1992, o vice-presidente Itamar Franco assume a presidência do país. Ao longo de toda sua gestão, manteve o mesmo Ministro da Educação: Murílio Hingel.

No início de 1993, respeitando o compromisso internacional firmado na Conferência Mundial sobre Educação para Todos (1990), visando à universalização do ensino fundamental e erradicação do analfabetismo, o ministro Murílio Hingel convoca diferentes instâncias a elaborar um Plano Decenal de Educação (MONLEVADE, 2000). A elaboração de tal plano envolveu uma ampla mobilização em todo o país, desdobrando-se em quatro documentos que marcam o planejamento educacional da época: Compromisso Nacional de Educação para Todos, Plano Decenal de Educação para Todos, Acordo Nacional de Educação para Todos e Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação. Tais documentos serão abordados nas próximas subseções.

4.4.1 Compromisso Nacional de Educação para Todos

Os debates realizados a partir da convocação do ministro Murílio Hingel culminam com a “Semana Nacional de Educação para Todos”, realizada de 10 a 14 de maio de 1993, durante a qual é firmado o Compromisso Nacional de Educação para Todos (de 14 de maio de 1993). O Compromisso é assumido pelas instâncias públicas MEC, CONSED e UNDIME (responsáveis pela execução da política nas três esferas de governo), além de diversos outros segmentos sociais e setores do Poder Público, caracterizando-se como

[...] uma pauta de referências básicas para orientar a formulação do Plano Decenal, em número de sete, contemplando intenções referentes ao planejamento da educação, à aplicação de recursos financeiros, à melhoria da qualidade do ensino, à melhoria da gestão da educação nos sistemas de ensino e nas escolas, à valorização do magistério e estratégias para acompanhamento do Plano Decenal. (FARENZENA, 2001, p. 170)

O quinto item do Compromisso, que trata especificamente do trabalho docente, propõe: “Valorizar social e profissionalmente o magistério, por meio de programas de formação permanente, plano de carreira, remuneração e outros benefícios que estimulem a melhoria do trabalho docente e da gestão escolar” (BRASIL, 1993, p. 88). Tal concepção acerca da valorização do magistério, envolvendo formação, carreira, remuneração e condições de trabalho, baliza o texto do Plano Decenal de Educação para Todos, abordado na sequência.

4.4.2 Plano Decenal de Educação para Todos

A primeira versão do texto do Plano Decenal de Educação para Todos é elaborada ao final de maio de 1993, passando a ser discutida em todo território nacional: nos municípios, nos estados, nas entidades da sociedade civil, nas universidades e no âmbito dos poderes legislativo e judiciário. A partir das críticas e sugestões recolhidas, elabora-se uma nova versão do Plano Decenal (BRASIL, 1993).

O Plano Decenal, que “[...] não se confunde com o Plano Nacional de Educação previsto na Constituição [...]” (BRASIL, 1993, p. 14), prioriza a erradicação do analfabetismo e a universalização do ensino fundamental. Na primeira parte do documento, em que se apresenta um diagnóstico do contexto e desempenho da educação no Brasil, traça-se o seguinte panorama acerca do magistério:

Embora venha crescendo o número de professores habilitados para o ensino, verifica-se ainda um comprometimento da qualidade de seu desempenho em decorrência tanto do esgotamento dos sistemas de formação inicial e da escassez de formação continuada dos educadores, quanto da precariedade das práticas de seleção, de admissão e de lotação e, fundamentalmente, da política salarial e de carreira. (BRASIL, 1993, p. 24)

A remuneração, em geral baixa, porém com grandes variações entre regiões e sistemas de ensino, é apontada como um dos fatores que tornam a carreira pouco atraente. A inexistência de políticas e de um comprometimento mais amplo com as questões do magistério é também mencionada na seção que enumera obstáculos a serem enfrentados pelo plano, apontando a necessidade de se “[...] aperfeiçoar o sistema de formação e capacitação, de se estabelecer justa remuneração, bem como de melhorar as condições de trabalho e de profissionalização dos docentes” (BRASIL, 1993, p. 32).

Entre as estratégias para a universalização do Ensino Fundamental e a erradicação do analfabetismo, é prevista como uma meta global, a ser alcançada em até dez anos:

[...] aumentar progressivamente a remuneração do magistério público, através de plano de carreira que assegure seu compromisso com a produtividade do sistema, ganhos reais de salários e a recuperação de sua

dignidade profissional e do reconhecimento público de sua função social [...]. (BRASIL, 1993, p. 43)

A profissionalização e reconhecimento público dos docentes também é posta como uma linha de ação estratégica para o alcance dos objetivos e metas propostos pelo plano. Aponta-se a importância da implementação de uma política de longo alcance para o magistério, de forma que esse seja objeto de acordos e compromissos de corresponsabilidade entre as três esferas de governo e demais segmentos interessados. Sugerem-se ações intensificadas voltadas para a qualificação dos processos de formação inicial e continuada, bem como a adoção de medidas legislativas e administrativas que garantam a valorização dos profissionais da educação. Estabelece, ainda, que deveriam ser assegurados planos de carreira que promovam a efetiva profissionalização do magistério, utilizando um referencial comum de padrões de remuneração e qualificação.

4.4.3 Acordo Nacional de Educação para Todos

Em 1994, no dia 8 de junho, é instalado o “Fórum permanente de valorização do magistério e qualidade da Educação Básica”, composto pelo MEC, CONSED, UNDIME, CNTE¹⁹, CRUB, Ministério do Trabalho, Fórum dos Conselhos Estaduais de Educação e ANFOPE – Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação (MONLEVADE, 2000).

[...] no processo final de elaboração do Plano Decenal de Educação, às vésperas da Conferência Nacional de Educação para Todos, [...] este Fórum tinha uma difícil e urgente missão: a de formular um conjunto de medidas que assegurassem a valorização, inclusive salarial, do Magistério da Educação Básica Pública. (MONLEVADE, 2000, p. 157)

Ao final da Conferência Nacional de Educação para Todos, realizada de 29 de agosto a 2 de setembro de 1994, em Brasília, firmou-se o “Acordo Nacional de Educação para Todos”, compreendendo-se que este seria um “[...] instrumento legítimo e forte para a profissionalização do magistério ou para superar a desvalorização do educador” (FARENZENA, 2001, p. 172). A autora destaca ainda

¹⁹ Durante o governo de Collor, em 1990, a CPB conseguiu agregar especialistas e funcionários de escolas públicas estaduais e parte das escolas municipais ao seu movimento sindical, passando a se chamar Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE.

que, como núcleo central de negociação, envolveram-se o MEC, CONSED, UNDIME, CRUB, Fórum dos Conselhos de Educação e CNTE.

O acordo, que se “[...] sustenta nos entendimentos havidos entre as esferas governamentais e as entidades representativas dos educadores e de outros segmentos da sociedade, durante o processo de discussão do Plano Decenal [...]” (CONFERÊNCIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PARA TODOS, 1994, p. 1042), estabelece 15 compromissos em seu texto. Entre eles, o compromisso de número 9 trata especificamente da carreira e remuneração docente:

9. Garantia de Estatuto do Magistério, Plano de Cargos e Salários e Piso Salarial Profissional Nacional, negociados com as entidades representativas do pessoal docente e de outros setores da sociedade (CONFERÊNCIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PARA TODOS, 1994, p. 1044).

Por ter como pressuposto a solução urgente de problemas que dificultavam a universalização, equidade e qualidade da educação básica, o Acordo apresentava propostas de alguns programas de emergência, tratando em uma de suas seções da profissionalização do magistério:

A qualidade do ensino ministrado pela escola básica e seu sucesso na tarefa de formar cidadãos capazes de participar plenamente da vida política, social, cultural e econômica do país relaciona-se estreitamente à formação, à atualização, às condições de trabalho e à remuneração dos docentes.

A profissionalização e a valorização do magistério estão referenciadas, dentre outros fatores, na definição de competências das esferas governamentais e na ação articulada entre elas. (CONFERÊNCIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PARA TODOS, 1994, p. 1046)

A partir dessas concepções, o Acordo aponta, entre outras colocações, para a necessidade de implementação de um piso salarial profissional do magistério de, no mínimo, R\$ 300,00²⁰ (com a garantia de seu poder aquisitivo em julho de 1994), entendido como a “[...] remuneração total no início da carreira e excluídas as vantagens pessoais [...]” (CONFERÊNCIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PARA TODOS, 1994, p. 1046), paga ao professor com habilitação mínima em nível de 2º grau, para um regime de 40 horas semanais.

²⁰ Tal valor, quando atualizado pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), corresponde a R\$ 1.865,92 em maio de 2019.

Sobre esse novo regime proposto no Acordo, é estabelecido que, em sua composição:

[...] pelo menos 25% do tempo seja destinado a trabalho extraclasse, como planejamento, preparação de material, ações junto às famílias e à comunidade, pesquisa, formação continuada e atualização ou outras atividades requeridas pelo projeto pedagógico da instituição educacional (CONFERÊNCIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PARA TODOS, 1994, p. 1047).

Fica acordado, ainda, que no dia 19 de outubro de 1994, em reunião solene do Fórum Permanente do Magistério, seria estabelecido o “Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação”, o qual, entre outros objetivos, procederia a estudos sobre a repercussão do piso para sua implementação em 12 meses. O estabelecimento do piso, portanto, recebeu o prazo de outubro de 1995.

4.4.4 Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação

O Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação foi elaborado e firmado pelas entidades integrantes do Fórum Permanente do Magistério, sendo assinado na Presidência da República, no dia 19 de outubro de 1994, com representantes das três esferas do governo, CNTE e CRUB (FARENZENA, 2001).

[...] o Pacto explicita: (1) premissas, relacionando profissionalização do magistério e qualidade da educação “básica”; (2) linhas de ação referentes à formação e valorização do magistério, abrangendo, entre outros, estudos e pesquisas, planejamento, a oferta da formação inicial e continuada, gestão, normatização, remuneração, oferta de melhores condições de trabalho; (3) responsabilidades das esferas de governo, das instituições de ensino superior, dos conselhos estaduais de educação e das entidades representativas dos profissionais da educação para viabilização do Pacto; (4) calendário das ações. (FARENZENA, 2001, p. 173).

Farenzena também aponta que, de forma geral, o Pacto prevê três condições para a profissionalização do magistério público, retomando compromissos firmados no Acordo Nacional de Educação para Todos: a qualidade na formação inicial e continuada; a instituição de uma jornada de trabalho de 40h semanais, com ao menos 25% desse tempo destinado a atividades extraclasse; e, por fim, o estabelecimento de um PSPN de, no mínimo, R\$ 300,00 para o professor com habilitação mínima de nível médio, em início de carreira e com regime de trabalho de 40h semanais. Estabeleceu-se o prazo de julho de 1995 para a elaboração de

planos estaduais e municipais de valorização do magistério, atendendo às três condições mencionadas anteriormente, para que fossem implementados até outubro do mesmo ano.

4.5 GOVERNO FERNANDO HENRIQUE CARDOSO (1995-2003)

Fernando Henrique Cardoso, filiado ao PSDB, toma posse em 1º de janeiro de 1995, sendo reeleito em 1998, ocupando assim o cargo até 1º de janeiro de 2003. Ao longo de sua gestão, Paulo Renato Souza assumiu o Ministério da Educação.

As próximas subseções tratarão da repercussão do Plano Nacional de Educação para Todos e demais documentos dele decorrentes no governo de Fernando Henrique Cardoso, bem como da legislação aprovada durante seu mandato presidencial que diz respeito à carreira e remuneração docentes: as leis que instituem e versam sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF); a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996; o parecer e a resolução aprovados em 1997 pela Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação estabelecendo Diretrizes Nacionais de Carreira e Salário para o Magistério; e, por fim, o Plano Nacional de Educação para o decênio 2001-2011.

4.5.1 A reconfiguração da “Educação para Todos” no governo FHC

Dourado (2016) argumenta que durante o governo de FHC, o Plano Nacional de Educação para Todos, apesar de ser referenciado em certos documentos normativos e dispositivos legais, acaba não sendo considerado como o epicentro das políticas educacionais. A centralidade posteriormente conferida por FHC ao Ensino Fundamental, entretanto, encontrava justificativas nos documentos relacionados à Educação para Todos.

Seguindo essa argumentação, Farenzena (2001) comenta que, mesmo não possuindo um caráter normativo, no sentido estrito, o Plano Decenal de Educação para Todos e demais documentos elaborados a partir desse, balizaram a elaboração de políticas públicas educacionais nos anos seguintes:

Conquanto o governo federal que assumiu em 1995 tenha em parte desconsiderado preceitos centrais dos documentos discutidos ou firmados, o processo de construção e as proposições do Plano Decenal continuaram presentes, como plataforma de segmentos do setor educacional e como imposição de um “diálogo” a que o governo federal não pôde furtar-se por completo, fosse pelos compromissos internacionais assumidos, fosse pelas expectativas, referenciais e ações gerados na tradução nacional da Educação para Todos [...]. (p. 163)

Há de se refletir, portanto, que mesmo não sendo estabelecidos em lei, ou tomados como referência central no governo que sucedeu a presidência de Itamar Franco, os compromissos e propostas decorrentes da Educação para Todos desempenharam um importante papel no planejamento educacional do país.

Monlevade (2000) relata que, ao final da primeira reunião do Fórum Permanente de Valorização do Magistério durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, realizada em 5 de junho de 1995, a professora Eunice Durham (representante da recém criada Secretaria de Política Educacional) distribuiu um documento com a contraproposta do MEC de “salário médio”, segundo a qual se disponibilizariam recursos para que estados e municípios mais pobres elevassem a média salarial de seus professores. Tal proposta marcava a polarização entre as posições do MEC e da CNTE: os recursos previstos nessa contraproposta não eram suficientes para pactuar com um PSPN de R\$ 300,00 em 1994 – valor defendido na época pelo Acordo e Pacto.

Segundo o autor, o ministro Paulo Renato Souza tinha outra ideia para valorizar os professores, admitindo uma leve complementação do MEC para a remuneração de professores estaduais e municipais, porém instituindo fundos estaduais “amarrados” por normas nacionais, não envolvendo um piso nacional. Marcava-se, assim, o surgimento do FUNDEF.

4.5.2 FUNDEF: a Emenda Constitucional nº 14/1996 e a Lei nº 9.424/1996

Em outubro de 1995, é apresentada a Proposta de Emenda Constitucional nº 233, transformada na Emenda Constitucional nº 14/1996, a qual modifica os artigos 34, 208, 211, 212 e dá nova redação ao artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988.

A EC estabelece que estados, municípios e Distrito Federal devem destinar no mínimo 60% dos recursos que financiam a Educação à manutenção e

desenvolvimento do Ensino Fundamental²¹, “[...] com o objetivo de assegurar a universalização de seu atendimento e a remuneração condigna do magistério” (BRASIL, 1996c). Parte destes recursos passam a compor o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), sendo partilhados entre os governos estaduais e seus municípios e distribuídos de acordo com o número de alunos atendidos em cada rede de ensino.

O artigo 60 ainda prevê uma complementação da União aos fundos sempre que um estado ou Distrito Federal não alcançar o valor mínimo por aluno definido nacionalmente, e em seu parágrafo 5º estabelece:

§ 5º Uma proporção não inferior a sessenta por cento dos recursos de cada Fundo referido no § 1º será destinada ao pagamento dos professores do ensino fundamental em efetivo exercício no magistério. (BRASIL, 1996c)

O Fundef é regulamentado pela Lei nº 9.424, aprovada em 24 de dezembro de 1996. Retomando o que é preceituado pela EC nº 14/1996, a lei estabelece que ao menos 60% dos recursos do Fundo deveriam ser aplicados na remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício no ensino fundamental público. Cabe a observação, entretanto, de Pimentel e Rolim (2016), de que a lei não dispõe especificamente sobre o valor dessa remuneração, deixando essa definição sob responsabilidade dos estados e municípios através de seus planos de carreira.

A Lei nº 9.424/96 estabelecia também, em seu artigo 9º, um prazo de seis meses para que estados, municípios e Distrito Federal elaborassem novos planos de carreira para o magistério, de modo a assegurar:

I - a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério;
II - o estímulo ao trabalho em sala de aula;
III - a melhoria da qualidade do ensino.

§ 1º Os novos planos de carreira e remuneração do magistério deverão contemplar investimentos na capacitação dos professores leigos, os quais passarão a integrar quadro em extinção, de duração de cinco anos.

§ 2º Aos professores leigos é assegurado prazo de cinco anos para obtenção da habilitação necessária ao exercício das atividades docentes.

§ 3º A habilitação a que se refere o parágrafo anterior é condição para ingresso no quadro permanente da carreira conforme os novos planos de carreira e remuneração. (BRASIL, 1996a)

²¹ A Constituição Federal de 1988 vincula 25% das receitas de impostos dos estados e municípios à educação. A partir da Emenda Constitucional nº 14/1996, 60% desses recursos (ou seja, 15% da arrecadação dos Estados e Municípios), passam a ser reservados para o Ensino Fundamental.

Para Camargo e Jacomini (2011), apesar de tal prazo não ter sido necessariamente cumprido por todos os estados e municípios, seu objetivo era mais uma vez induzir os entes federados a elaborarem planos de carreira para os profissionais do magistério – esforço que tem sido empreendido por diversos dispositivos legais nas últimas décadas.

4.5.1 Lei nº 9.394: a lei de diretrizes e bases da educação nacional de 1996

No segundo semestre de 1996, o Executivo federal atua para “acelerar” o processo de tramitação da LDB na Câmara (iniciado em dezembro de 1988), agora sob relatoria do deputado José Jorge (na época, PFL – Partido da Frente Liberal, atual DEM – Democratas), o qual havia também conduzido a relatoria da EC nº 233/1995 (MONLEVADE, 2000).

A nova LDB é aprovada em 20 de dezembro de 1996, trazendo a “valorização do profissional da educação escolar” como um dos princípios segundo os quais o ensino deverá ser ministrado (artigo 3º, inciso VII).

Sobre a formação dos docentes atuantes na educação básica, o artigo 62 determina que se dará em nível superior, em curso de licenciatura (de graduação plena), admitindo-se como formação mínima a oferecida em nível médio, na modalidade Normal, somente no caso dos docentes que atuem na educação infantil e quatro primeiras séries do ensino fundamental²².

A valorização dos profissionais do magistério público através da carreira e remuneração, por sua vez, é prevista no artigo 67:

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

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

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

III - piso salarial profissional;

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

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

VI - condições adequadas de trabalho. (BRASIL, 1996b)

²² A partir da Lei nº 12.796/2013, a redação do artigo 62 é modificada, substituindo-se os termos “quatro primeiras séries do ensino fundamental” por “cinco primeiros anos do ensino fundamental”.

Vale ressaltar que o piso salarial profissional estabelecido pelo inciso III do artigo 67, assim como na Constituição de 1988, não inclui o termo “nacional”, deixando margem para que sua definição seja uma incumbência de cada rede de ensino.

4.5.2 Parecer nº 10/1997 e Resolução nº 03/1997 do CNE/CEB

Em junho de 1996, o Ministro Paulo Renato Souza encaminha uma solicitação à Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação para a elaboração de "Diretrizes Nacionais de Carreira e Salário para o Magistério", ficando o processo sob a relatoria do Conselheiro João A. C. Monlevade, resultando no Parecer nº 02/97 da CEB/CNE. Tal parecer, composto de três partes (relatório, parecer e projeto de resolução), apontava a necessidade de se definir um PSPN como política pública do país, contraponto à proposta de salário médio do MEC (calculado a partir de um custo-aluno resultante da divisão entre recursos para o ensino e as matrículas na educação básica pública, podendo variar muito conforme a arrecadação ou número de matrículas). O parecer ainda sugeria o “custo-aluno-qualidade” como um instrumento controlador desse processo de financiamento de valorização do magistério, o qual seria calculado a partir de “[...] despesas com insumos essenciais ao sucesso do ensino-aprendizagem [...]” (MONLEVADE, 2000, p. 228), demarcando também um posicionamento insistente da Câmara legislativa para o magistério de toda a Educação Básica, e não só para o Ensino Fundamental. Tal material não foi homologado pelo Ministro da Educação, o qual solicitou o reexame do parecer e do projeto de resolução.

Passando-se a relatoria aos conselheiros Ulysses Panisset e Lara Wortmann, chega-se ao texto final através do Parecer nº 10/97. Camargo e Jacomini (2011) chamam a atenção para diferentes concepções expressas no comparativo entre os pareceres nº 02 e nº 10:

De acordo com o Parecer n. 2/97, estimava-se que o piso salarial nacional mensal do professor poderia estar entre R\$ 400,00 e R\$ 450,00. [...] No Parecer n. 10/97, a proposta de piso salarial foi estimada num mínimo de R\$ 240,00 e num máximo de R\$ 360,00. Nota-se que há diferença na compreensão do papel do Estado na valorização do magistério entre os Pareceres [...]. (p. 155 e 156)

Após homologação do Parecer nº 10/1997 pelo Ministro da Educação, é aprovada a Resolução nº 3/1997 do CNE/CEB, a qual fixa “Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”.

Sobre a formulação dos novos planos de carreira e remuneração, a Resolução determina, em seu artigo 6º, inciso IV, que a jornada de trabalho dos docentes pode ser de até 40h semanais, com um percentual de 20% a 25% do total da jornada destinados às horas atividade. O inciso V, por sua vez, preceitua que a remuneração dos docentes contemplará níveis de titulação, sendo que o valor atribuído aos profissionais formados no ensino superior, em curso de licenciatura, não ultrapasse em mais de 50% à remuneração dos profissionais formados em nível médio (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 1997a).

O artigo 7º, por sua vez, vincula a remuneração dos docentes do ensino fundamental à proposta de salário médio do MEC, usando como referência o custo médio aluno-ano de cada sistema estadual ou municipal. A remuneração dos professores atuantes nessa etapa, de acordo com o inciso V, deveria referenciar a remuneração dos professores da educação infantil e do ensino médio.

4.5.3 O Plano Nacional de Educação 2001-2010

Ainda em meio à presidência de Fernando Henrique Cardoso, em 9 de janeiro de 2001 é sancionada a Lei nº 10.172, a qual aprova o Plano Nacional de Educação com vigência de 2001 a 2011. O PNE é resultante de uma intensa disputa de projetos no Congresso Nacional: de um lado, a proposta elaborada por setores organizados da sociedade civil e, de outro, a proposta do MEC (CAMARGO; JACOMINI, 2011). As propostas, segundo Dourado (2016), expressavam concepções, prioridades, diretrizes e metas distintas, sendo a aprovação da lei um resultado

[...] da hegemonia governamental no Congresso Nacional, que buscou traduzir a lógica de suas políticas em curso. O governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), por meio do Ministério da Educação (MEC), efetivou lógicas de gestão, para implementar amplo processo de reforma da educação nacional, cujas prioridades constituíram, hegemonicamente, a adoção de políticas focalizadas, com forte ênfase no ensino fundamental, e a efetivação de vários instrumentos e dispositivos, visando à construção de um sistema de avaliação da educação. (p. 18)

Para a compreensão do que argumenta Luiz Dourado, seria necessário cotejar as diferentes propostas em disputa durante a tramitação do PNE, bem como trabalhar com uma leitura articulada de todo o texto. Nos limites deste projeto de pesquisa, me limito a dar ênfase ao seu objeto. A valorização dos profissionais da educação é estabelecida como uma das prioridades do Plano, compreendendo-se como parte dela a garantia das condições adequadas de trabalho (incluindo tempo para estudo e preparação das aulas), salário digno, piso salarial e carreira de magistério (BRASIL, 2001).

Entre as diretrizes para a formação e valorização do magistério e demais profissionais da educação, encontramos as seguintes definições:

A melhoria da qualidade do ensino, indispensável para assegurar à população brasileira o acesso pleno à cidadania e a inserção nas atividades produtivas que permita a elevação constante do nível de vida, constitui um compromisso da Nação. Este compromisso, entretanto, não poderá ser cumprido sem a valorização do magistério, uma vez que os docentes exercem um papel decisivo no processo educacional.

A valorização do magistério implica, pelo menos, os seguintes requisitos:

- * 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;

- * 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;

- * 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;

- * salário condigno, competitivo, no mercado de trabalho, com outras ocupações que requerem nível equivalente de formação;

- * compromisso social e político do magistério. (BRASIL, 2001)

No que tange especificamente à carreira e remuneração docentes, o PNE propõe como objetivos: garantia de planos de carreira para o magistério, elaborados e aprovados de acordo com a Lei nº 9.424/96; garantia de novos níveis de remuneração em todos os sistemas de ensino, com piso salarial próprio, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo CNE, assegurando a promoção por mérito; implementação da jornada de trabalho em tempo integral, preferencialmente cumprida em uma única instituição escolar, com destinação de 20% a 25% da carga horária dos professores para preparação de aulas, avaliações e reuniões pedagógicas.

4.6 GOVERNO LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA (2003-2011)

Em janeiro de 2003 Luiz Inácio Lula da Silva, do PT, assume a presidência. Lula já havia disputado as eleições presidenciais nos anos de 1989, 1994 e 1998. Monlevade (2000) destaca as contribuições de vários diretores da CNTE, na época filiados ao PT, para as propostas de educação das plataformas eleitorais anteriores de Lula, incluindo-se até mesmo o PSPN.

Ao longo de sua gestão, compreendida entre os anos de 2003 a 2010 (uma vez que foi reeleito em 2006), Lula contou com três diferentes ministros da educação: Cristovam Buarque (2003-2004), Tarso Genro (2004-2005) e Fernando Haddad (2005-2010).

As próximas subseções tratarão das leis que instituem e regulamentam o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB); o Piso Salarial Profissional Nacional; e as novas diretrizes para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério da educação básica pública (fixadas através de parecer e resolução aprovados em 2009 pelo CNE/CEB).

4.6.1 FUNDEB: Emenda Constitucional nº 53/2006 e Lei nº 11.494/2007

Dez anos após a promulgação do FUNDEF (e em substituição a ele), é instituído o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação Básica (FUNDEB), por meio da Emenda Constitucional nº 53/2006, e regulamentado pela Lei nº 11.494/2007.

O FUNDEB constitui-se como um fundo especial, de natureza contábil e de âmbito estadual (existindo um fundo por cada estado e pelo Distrito Federal). Em comparação ao FUNDEF, amplia seu alcance para toda a educação básica, aumentando gradativamente a contribuição de estados, Distrito Federal e municípios ao fundo para um total de 20% de parte da receita resultante de impostos dos entes subnacionais, sendo ampliada a “cesta de impostos” que compõem cada fundo. Cabe à União a função de complementação dos recursos, agora fixada em no mínimo 10% do valor total de contribuição dos entes subnacionais; permanece a

vinculação de no mínimo 60% de cada fundo ao pagamento dos profissionais do magistério da educação básica em efetivo exercício.

Entre outras alterações, a EC nº 53/2006 deu nova redação ao inciso V do artigo 206 da Constituição Federal de 1988, prevendo a valorização dos “profissionais da educação escolar” (em substituição à expressão “profissionais do ensino”) como um dos princípios do ensino no Brasil. A EC também inclui, no mesmo artigo, o inciso VII, o qual prevê também como um princípio a garantia de “[...] piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal” (BRASIL, 2006).

A Lei nº 11.494/07, por sua vez, em seus artigos 40 e 41, aborda o dever dos estados, Distrito Federal e municípios em relação à implementação de planos de carreira e remuneração docente, para assegurar remuneração condigna. É estipulada também a data limite de 31 de agosto de 2007 para o estabelecimento, em lei, do PSPN. Em relação a esses artigos, comentam Pimentel e Rolim (2016):

[...] a Lei do Fundeb mantém a expressão “remuneração condigna”, mas assim como no Fundef, a mesma permanece sem definição, cabendo aos estados, Distrito Federal e municípios a tarefa de interpretá-la nos planos de Carreira. Todavia, a Lei do Fundeb trouxe um aspecto de grande relevância para a melhoria da remuneração dos professores, ao estabelecer no seu art. 41, a obrigatoriedade do poder público de fixar, em lei específica, o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da educação básica. (p.182)

Para Vieira (2013), foi o FUNDEB “[...] que acabou viabilizando o debate sobre o piso salarial com as representações dos estados e municípios, e não o dispositivo específico da CF, que vigora desde sua promulgação, em 1988” (p. 82). Destaca-se, portanto, a importância da legislação em questão na luta histórica dos profissionais da educação pela instituição do PSPN.

4.6.2 Lei nº 11.738: a instituição do Piso Salarial Profissional Nacional

A discussão sobre o PSPN ganhou consistência apenas no final do primeiro mandato de Lula. Após a reeleição, em 28 de dezembro de 2006 o Executivo federal envia ao Congresso Nacional a Medida Provisória nº 339, a qual estabelecia os prazos de um ano para que o poder público fixasse o PSPN e de noventa dias para que o Poder Executivo enviasse um projeto de lei sobre o tema ao Congresso

Nacional (VIEIRA, 2013). O governo consegue cumprir o prazo, enviando o Projeto de Lei nº 619 em 28 de março de 2007.

No início do ano, ao discutir a proposta de PSPN elaborada pela CNTE, o governo acatou a sugestão de resgatar o valor de R\$ 300,00 proposto pelo “Pacto pela valorização do magistério e qualidade da educação” e pelo “Acordo nacional de educação para todos”, firmados em 1994 – valor esse a ser corrigido pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor). Contrariando, entretanto, o conceito de PSPN da proposta da CNTE (valor mínimo abaixo do qual não podem ser fixados vencimentos iniciais de carreira, não incluindo vantagens pessoais), a proposta do governo compreendia que o valor poderia ser composto por todas as vantagens pecuniárias pagas ao trabalhador (VIEIRA, 2013).

Para Vieira, em meio a um cenário de descaracterização dos salários dos professores, em que o vencimento básico das carreiras costumava ser bem inferior às remunerações realmente recebidas – complementadas por abonos, completivos e verbas indenizatórias (como vale-transporte e vale refeição), o próprio conceito do piso acabou sendo mais importante do que seu quantitativo, uma vez que esse conceito, conforme a proposta da CNTE,

[...] constitui um referencial de reconhecimento profissional. Ao mesmo tempo, piso não deve ser considerado como teto. Por isso, é indissociável da carreira, que assegura vantagens pessoais por tempo de serviço e por merecimento. Outro aspecto a ser considerado é que, sempre que o município ou o estado puderem praticar valores mais altos, nada os impede de fazê-lo. (VIEIRA, 2013, p. 54 e 55)

Após ser encaminhado pelo executivo, o PL nº 619/2007 iniciou sua tramitação no Congresso Nacional em abril de 2007, sendo apensado ao PL nº 7.431/2006 – projeto que abordava o mesmo tema, de autoria do senador Cristovam Buarque, que já havia sido aprovado pelo Senado Federal em 2006 (VIEIRA, 2013). Foram apresentadas diversas emendas e até mesmo substitutivos completos ao PL, revelando diferentes concepções das bancadas partidárias quanto à viabilidade financeira, calendário de implantação, conceito de PSPN e de profissional do magistério, vinculação do piso à formação, carreira e jornada do professor (VIEIRA, 2013) – proposições essas mediadas por Severiano Alves (PDT), deputado relator da matéria na Câmara dos Deputados.

Após tramitar pela Câmara dos Deputados e Senado Federal, o texto foi transformado na Lei nº 11.738 no dia 16 de julho de 2008, definindo o PSPN como “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.” (BRASIL, 2008). Era previsto um piso de R\$ 950,00 mensais para os profissionais com formação em nível médio, na modalidade Normal – valor a ser atualizado anualmente, utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno, no âmbito do FUNDEB, referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano²³. Estabeleceu-se o prazo de até 31 de dezembro de 2009 para que fosse admitida a incorporação de vantagens pecuniárias para se alcançar o valor do PSPN, bem como para que todos os governos adequassem seus planos de carreira e remuneração do magistério tendo em vista o cumprimento do piso.

Sobre a composição da jornada docente, em seu artigo 2º, parágrafo 4º, a lei determina um limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos (BRASIL, 2008).

Após a sanção presidencial à Lei nº 11.738/2008, governadores de cinco estados (Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, Mato Grosso do Sul e Ceará) entraram com a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4.167 junto ao Supremo Tribunal Federal (STF). Foi questionado o estabelecimento da jornada de trabalho de no máximo 40 horas semanais, a composição da jornada, a vinculação do PSPN ao vencimento inicial das carreiras dos profissionais do magistério (não se admitindo a incorporação de vantagens pecuniárias, como gratificações e adicionais) e os prazos para a implementação previstos na lei. Alegou-se que a lei implicaria em novas contratações de professores e gastos milionários com folhas de remuneração, assim como se contestou a legitimidade da União para legislar sobre tais assuntos, com a justificativa de que as decisões sobre o regime de trabalho de servidores estaduais e municipais caberiam aos próprios estados e municípios.

Em 2008, em liminar deferida parcialmente, o STF estabeleceu que, até o final do julgamento da ação, a referência para o piso salarial seria a remuneração

²³ O valor de R\$ 300,00 proposto pelo “Pacto pela valorização do magistério e qualidade da educação” e pelo “Acordo nacional de educação para todos” para o PSPN, em 1994, quando corrigido pelo INPC, corresponde a um valor de R\$ 1.865,92 em maio de 2019. O valor do PSPN para o ano de 2019, entretanto, é fixado em R\$ 2.557,74, revelando que o critério de reajuste do PSPN resulta em um valor mais elevado do que o reajuste pelo INPC.

total, e não o vencimento inicial dos profissionais do magistério, suspendendo também a composição da jornada de trabalho prevista na lei. Em 27 de abril de 2011, data do julgamento definitivo, o Plenário declarou a constitucionalidade da lei, considerando como PSPN o valor referente ao vencimento básico para os professores da educação básica da rede pública²⁴. Até o momento, não houve uma decisão definitiva do STF quanto à composição da jornada de trabalho (estabelecida pelo parágrafo 4º do artigo 2º da Lei nº 11.738/2008), também questionada pela ADI.

4.6.3 Parecer nº 9/2009 e Resolução nº 2/2009 do CNE/CEB

Em 2 de abril de 2009, o CNE/CEB aprovou o Parecer nº 9/2009, o qual revisava a Resolução nº 3/1997 e fixava novas diretrizes para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério dos estados, Distrito Federal e municípios. O parecer, que contava com a relatoria da Conselheira Maria Izabel Azevedo Noronha, destaca a importância do papel do CNE ao estabelecer tais diretrizes:

Em que pese todos os avanços que se possa ter em termos de estrutura e infraestrutura na escola pública, se o ser humano que nela trabalha e estuda não tiver suas necessidades atendidas, ela não alcançará o êxito esperado pela sociedade. É preciso recuperar a escola como processo de humanização. O ofício do professor não é parte de uma engrenagem, mas é único, humano, e, como tal, precisa ser apoiado e reconhecido. (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2009b, p. 2)

O parecer também aborda a importância da carreira do magistério possibilitar a evolução salarial dos docentes sem que, para isso, esses tenham de deixar a sala de aula, assumindo funções como a de diretor ou supervisor de ensino; a necessidade de criação de normas ou leis que instituem parâmetros sobre o número de alunos por turma e por professor; a proposta de que a gestão democrática seja um dos princípios a serem observados nos planos de carreira dos profissionais do magistério da educação básica pública; entre outras recomendações.

A partir do Parecer, em 28 de maio é publicada a Resolução nº 2/2009 do CNE/CEB, a qual, apesar de não ter caráter de lei, “[...] expressa uma perspectiva norteadora, cobrindo aspectos importantes para a constituição dos processos

²⁴ Informações noticiadas na página do STF. Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=232067>. Acesso em: 8 ago. 2018.

educacionais escolares, dos quais os profissionais do magistério são peças-chave” (GATTI; BARRETTO; ANDRÉ, 2011, p. 150). A Resolução prevê, em seu artigo 4º, o dever das esferas da administração pública em relação à instituição de planos de carreira para os profissionais do magistério, seguindo princípios como:

- [...] III - remuneração condigna para todos e, no caso dos profissionais do magistério, com vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei nº 11.738/2008;
 - IV - reconhecimento da importância da carreira dos profissionais do magistério público e desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante;
 - V - progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;
 - VI - valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado, que será utilizado como componente evolutivo;
 - VII - jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos;
 - VIII - incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar; [...]
- (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2009a)

A Resolução prevê também diretrizes específicas a serem seguidas pelos planos em seu artigo 5º, tais como: vencimentos diferenciados de acordo com os níveis de habilitação dos profissionais, vedada qualquer diferenciação em relação à etapa ou modalidade de atuação do professor; revisão anual das remunerações previstas na carreira; promoção de uma adequada relação numérica de alunos em sala de aula, elevando a qualidade da educação e garantindo boas condições de trabalho aos educadores; constituição de mecanismos de progressão por qualificação do trabalho profissional e por tempo de serviço.

4.7 GOVERNO DILMA ROUSSEFF (2011-2016)

Em janeiro de 2011, Dilma Rousseff (PT) assume a presidência do Brasil. Dilma governou o país de 2011 a 2016 (sendo reeleita em 2014), tendo seu mandato cassado em agosto de 2016, após um golpe parlamentar que afastou do poder a presidenta democraticamente eleita. Seu vice-presidente, Michel Temer (MDB), assume a presidência após a abertura do processo de *impeachment* de Dilma.

Durante o governo Dilma Rousseff, o MEC contou com cinco diferentes ministros, sendo eles: Fernando Haddad (2011-2012), Aloizio Mercadante (2012-2014 e 2015-2016), Henrique Paim (2014-2015), Cid Gomes (2015-2015) e Renato Janine Ribeiro (2015-2015).

As próximas subseções abordarão o parecer aprovado pelo CNE/CEB em 2012, regulamentando a composição da jornada de trabalho dos profissionais do magistério público (instituída pela Lei nº 11.738/2008), e o Plano Nacional de Educação para o decênio 2012-2024.

4.7.1 Parecer nº 18/2012 do CNE/CEB

Em 12 de abril de 2012, é aprovado pela CEB do CNE o Parecer nº 9/2012, sob relatoria da conselheira Maria Izabel Azevedo Noronha, o qual tratava sobre a implantação da Lei nº 11.738/2008, que por sua vez institui o PSPN. O parecer foi então encaminhado para homologação ao Ministro da Educação da época, Aloizio Mercadante. O parecer e o projeto de resolução nele constante, entretanto, receberam propostas de alterações por parte da CNTE, CONSED e, posteriormente, também da UNDIME (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2012).

De acordo com o relatório constante no parecer do CNE, a partir de reuniões com representantes de tais entidades, elaborou-se uma nova versão do documento, o qual, a partir de proposição feita pela delegação do CONSED, passou a não conter mais um projeto de resolução. Em nova reunião, realizada em setembro de 2012, com a presença de representantes da Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino (SASE/MEC), da CNTE, do CONSED, da UNDIME e do Fórum dos Conselhos Estaduais de Educação, verificou-se que o novo texto estava de acordo com as alterações propostas por todas as entidades presentes.

O Parecer nº 18/2012, que reexamina o Parecer nº 9/2012, foi aprovado em 2 de outubro de 2012 pela CEB do CNE, também sob a relatoria de Maria Izabel Azevedo Noronha. O texto regulamenta, de forma mais aprofundada, o parágrafo 4º do artigo 2º da Lei nº 11.738/2008, que trata da composição da jornada de trabalho dos profissionais do magistério público.

O parecer destaca que, independente da forma como a escola organiza a duração de sua hora-aula, a aplicabilidade da lei está na jornada de trabalho do professor, devendo um terço de sua jornada ser garantido às atividades extraclasse,

que não envolvam a interação com estudantes. Apresenta-se, então, um quadro indicando como deve se dar a composição da carga horária de acordo com a jornada de trabalho semanal do professor, da qual destaco, no Quadro 3, a composição das jornadas de 40, 30 e 20 horas semanais:

**Quadro 3 – Composição da jornada semanal de trabalho dos professores
(Parecer nº 18/2012 do CNE/CEB)**

Duração total da jornada	Interação com estudantes	Atividades extraclasse
40	26,66	13,33
30	20	10
20	13,33	6,66

Fonte: elaborado com base no quadro apresentado no Parecer nº 18/2012 do CNE/CEB

O parecer retoma o que já é preceituado no inciso V do artigo 67 da LDB, de que os estatutos e planos de carreira do magistério público devem assegurar, dentro da jornada de trabalho do professor, um período reservado a estudos, planejamento e avaliação. Em seguida, especifica:

Observe-se que o período que deve ser reservado dentro da jornada de trabalho para atividades extraclasse é para:

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

Planejamento: planejar as aulas, da melhor forma possível, o que é fundamental para efetividade do ensino;

Avaliação: corrigir provas, redações etc. Não é justo nem correto que o professor trabalhe em casa, fora da jornada sem ser remunerado, corrigindo centenas de provas, redações e outros trabalhos. (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2012, p. 27)

O parecer ainda ressalta o espaço das atividades extraclasse como um possível momento de formação continuada no próprio local de trabalho, formação essa que “[...] pode ser efetivada por meio de parcerias e convênios entre as redes de ensino estaduais, municipais e do Distrito Federal e as universidades públicas e agências públicas de formação de professores” (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2012, p. 27).

No voto da Comissão, por fim, determina-se que, considerando as possíveis dificuldades de alguns sistemas de ensino em implementar a lei do PSPN (tanto no

aspecto financeiro, quanto no tocante à suficiência de professores), a implementação da composição da jornada de trabalho prevista em lei poderia se dar de forma paulatina.

4.7.2 Plano Nacional de Educação 2014-2024

Após três anos e meio de tramitação no Congresso Nacional, o PNE 2014-2024 é aprovado através da Lei nº 13.005/2014. Dourado (2016) comenta que o anteprojeto da lei foi encaminhado pelo Executivo Federal ao Congresso Nacional em dezembro de 2010, sendo objeto de muitos debates e negociações que envolveram tanto interlocutores do setor público quanto do privado, recebendo cerca de três mil emendas ao tramitar na Câmara e diversas outras durante sua tramitação no Senado. O autor ainda destaca a participação de entidades do campo educacional na apresentação de emendas, organização de mobilizações e manifestações, elaboração de documentos e notas públicas.

Sobre a composição e organização da lei, comentam Dourado, Grossi Junior e Furtado (2016):

O PNE 2014/2024 é composto por diretrizes, metas e estratégias que abrangem todos os níveis, etapas e modalidades da educação nacional. São vinte metas que podem ser agrupadas da seguinte forma: a) metas visando à garantia do direito à Educação Básica com qualidade, no que se refere ao acesso e à universalização dessa etapa da educação, incluindo a alfabetização e a ampliação da escolaridade; b) metas específicas para a redução das desigualdades e para a valorização da diversidade; c) metas para promoção da valorização dos profissionais da educação; d) metas relativas à avaliação e seus sistemas; e) metas referentes à Educação Superior; e) meta visando à regulamentação da gestão democrática e f) meta que trata especificamente do financiamento. (p. 451)

Entre as metas que visam a valorização dos profissionais da educação, as de número 17 e 18 referem-se especificamente à carreira e remuneração docentes. O enunciado da meta 17 é:

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

Tal meta, segundo Dourado (2016), embora ainda restrita apenas ao segmento docente (não incluindo os funcionários da educação), constitui-se em uma reivindicação histórica da área, articulando entre suas estratégias salário, carreira e condições de trabalho, e sendo de grande importância para a construção de uma política de valorização do profissional do magistério.

A meta 18, por sua vez, projeta:

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

Dourado (2016) chama a atenção para a negligência quanto aos profissionais do setor privado na meta 18, uma vez que essa e suas estratégias “[...] secundarizam os direitos dos profissionais da educação que atuam no setor privado, sendo este um limite estrutural da meta, uma vez que a valorização dos profissionais independe do *locus* em que atuam” (p. 33).

A Lei nº 13.005/2014 estabeleceu também, em seu artigo 8º, o prazo de um ano para que estados e municípios elaborassem seus próprios planos de educação, ou então adequassem planos já aprovados em lei em decorrência do que é estabelecido pelo PNE vigente.

4.8 GOVERNO MICHEL TEMER (2016-2019)

Após o afastamento de Dilma Rousseff, seu vice-presidente, Michel Temer (MDB), é empossado interinamente na presidência da República em maio de 2016, com a abertura do processo de *impeachment* de Dilma e, em caráter definitivo, em 31 de agosto de 2016. Ao longo de seu governo, Mendonça Filho (2016-2018) e Rossieli Soares (2018-2018) assumiram o Ministério da Educação.

Ao longo do governo Temer não foram sancionadas regulamentações que tratem diretamente da carreira e remuneração docentes. Entretanto, com a Emenda Constitucional nº 95/2016 (aprovada em meio ao seu mandato presidencial), que estabelece novo regime fiscal, é muito provável que o governo federal reduza a sua participação na assistência financeira a estados e municípios, limitando, assim, a possibilidade de efetivamente contribuir com uma melhoria salarial aos docentes da

educação pública. O conteúdo e implicações da aprovação de tal emenda são abordados na próxima subseção.

4.8.1 Emenda Constitucional nº 95/2016

Em junho de 2016 é apresentada, para deliberação da Câmara dos Deputados, a Proposta de Emenda à Constituição nº 241/2016, de autoria do Executivo Federal, a qual “Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal”, sob a justificativa de que tal instrumento “[...] visa reverter, no horizonte de médio e longo prazo, o quadro de agudo desequilíbrio fiscal em que nos últimos anos foi colocado o Governo Federal” (BRASIL, 2016b, p. 4). Ainda no texto de apresentação da PEC, atrela-se o crescimento da despesa pública primária como a raiz do problema fiscal do Governo Federal:

No período 2008-2015, essa despesa cresceu 51% acima da inflação, enquanto a receita evoluiu apenas 14,5%. Torna-se, portanto, necessário estabilizar o crescimento da despesa primária, como instrumento para conter a expansão da dívida pública. Esse é o objetivo desta Proposta de Emenda à Constituição. (BRASIL, 2016b, p. 4)

Depois de votada e aprovada em dois turnos na Câmara de Deputados, a proposta foi encaminhada ao Senado Federal em outubro de 2016 (passando a tramitar como PEC nº 55/2016), sendo também aprovada em dois turnos e promulgada como Emenda Constitucional nº 95 em 15 de dezembro de 2016. Vale ressaltar que o trâmite nas duas casas legislativas foi marcado por um amplo processo de manifestações e ocupações de escolas e universidades por estudantes em diversos estados, visando barrar a proposta de novo regime fiscal, bem como a medida provisória que implementava a “Reforma do Ensino Médio”²⁵ e as proposições do movimento “Escola sem Partido”.

A Emenda Constitucional nº 95/2016 acrescenta os artigos 106 a 114 ao “Ato das Disposições Constitucionais Transitórias” (ADCT), instituindo um “novo regime fiscal” com duração de vinte anos e possibilidade de revisão (restrita ao método de correção) apenas após seu décimo ano de vigência. A partir da nova regra instituída,

²⁵ Medida Provisória nº 746/2016, elaborada pelo Ministério da Educação, contendo novas diretrizes para o Ensino Médio. Posteriormente, a MP foi convertida na Lei nº 13.415/2017 (após ter recebido mais de 500 emendas e ter sido aprovada pelo Congresso).

o gasto primário do Governo Federal fica limitado ao valor referente ao exercício de 2017, corrigido anualmente pela variação do IPCA. Cria-se, portanto, uma espécie de “austeridade permanente” (DWECK; OLIVEIRA; ROSSI, 2018), compreendendo-se como austeridade “[...] a política que busca, por meio de um ajuste fiscal, preferencialmente por cortes de gastos, ajustar a economia e promover o crescimento” (p. 17).

Diante de uma desaceleração econômica e de um aumento da dívida pública, como os vivenciados pelo país, a defesa da austeridade, por meio de ajuste fiscal (preferencialmente com corte de gastos públicos), foi sustentada como modo de melhorar a confiança dos agentes na economia, reequilibrando-a, reduzindo a dívida pública e retomando o crescimento econômico. Em contrapartida a tais argumentos, Dweck, Oliveira e Rossi (2018) apontam:

Em uma economia em crise, a austeridade pode gerar um ciclo vicioso em que o corte de gastos reduz o crescimento, o que deteriora a arrecadação e piora o resultado fiscal, o que leva a novos cortes de gastos [...]. Ou seja, em um contexto de crise econômica, a austeridade é ainda mais contraproducente e tende a provocar queda no crescimento e aumento da dívida pública, resultado contrário ao que se propõe. (p. 18)

Os mesmos autores ainda explicam que o não crescimento real das despesas do Governo Federal resultará em uma redução dos gastos públicos em relação ao PIB, uma vez que estes não acompanharão o crescimento da renda e da população:

[...] ao contrário do que se preconizava no momento da sua aprovação, a EC 95 não congela os gastos, ao contrário, ela impõe um teto declinante em termos do PIB e, ainda mais grave, em termos do que se gasta hoje por cidadão. Nos próximos 20 anos, considerando uma taxa média de crescimento do PIB de 2,5% ao ano, o gasto primário do governo federal terá que passar de 20% do PIB em 2017 para 16% em 2026 e, sem alteração, chegaria a 12% do PIB em 2036. (DWECK; OLIVEIRA; ROSSI, 2018, p. 25)

Entre as vedações previstas, no caso de descumprimento do limite estabelecido pela EC 95, ao Poder Executivo ou outro órgão elencado no artigo 107²⁶, destaco a proibição de concessão de aumento, reajuste ou adequação de remuneração de servidores; criação de cargos, empregos ou funções públicas; e

²⁶ Supremo Tribunal Federal, Superior Tribunal de Justiça, Conselho Nacional de Justiça, Justiça do Trabalho, Justiça Federal, Justiça Militar da União, Justiça Eleitoral, Justiça do Distrito Federal e Territórios, Senado Federal, Câmara dos Deputados, Tribunal de Contas da União, Ministério Público da União, Conselho Nacional do Ministério Público e Defensoria Pública da União.

alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa, previstas nos incisos I a III do artigo 109 do ADCT (BRASIL, 2016a).

O artigo 110 acrescido ao ADCT, por sua vez, estabelece que nos exercícios posteriores a 2017, na vigência do “novo regime fiscal” as aplicações mínimas em ações e serviços públicos de saúde e em manutenção e desenvolvimento do ensino, no que diz respeito à União, não serão mais calculadas a partir das vinculações estabelecidas na Constituição Federal (artigo 198 e 212), mas sim a partir da correção dos valores calculados para as aplicações mínimas do exercício imediatamente anterior²⁷:

As normas constitucionais do inciso I do §2º do art. 198 (saúde) e do caput do art. 212 (educação) da CF88 seguem vigentes, não foram alteradas ou revogadas expressamente, mas deixam de produzir efeitos jurídicos e perdem eficácia até 2036. Com isso, ao longo do tempo, a tendência é de que a falta de crescimento real em tais pisos de custeio implique percentuais de aplicação anuais, proporcionalmente, muito inferiores aos definidos no texto da CF88. A estagnação em valores reais, portanto, da despesa primária global da União e, sobretudo, dos deveres de gasto mínimo em saúde e educação contida nesse teto será tão mais destacada quanto maior for a expansão da arrecadação, em cenário de retomada da atividade econômica do país, ao longo dos 20 anos nos quais a Emenda vigorará. (PINTO; XIMENES, 2018, p. 994)

A aprovação da EC nº 95/2016 atinge diretamente as condições de remuneração e trabalho, estruturação da carreira e até mesmo contratação de professores vinculados à rede de ensino federal. Considerando, entretanto, as responsabilidades redistributiva e supletiva da União em relação às redes públicas municipais, estaduais e do Distrito Federal, provavelmente passaremos a perceber os efeitos do novo regime fiscal em todas as redes de ensino do país. Vale ressaltar que a Emenda também vai na contramão de políticas e ações já existentes voltadas à necessária articulação entre formação inicial e continuada, melhorias nas condições de trabalho, carreira e salário dos profissionais docentes, como é o caso da inviabilização do cumprimento das metas e estratégias previstas no PNE 2014-2024.

²⁷ Dweck, Oliveira e Rossi (2018) destacam que para o ano de 2017 a referência para o valor mínimo a ser aplicado na manutenção e desenvolvimento do ensino foi de 49 bilhões de reais, enquanto o total de despesas empenhadas na área foi de 76 bilhões de reais. Gastou-se, portanto, mais que o mínimo – o que não representa necessariamente um aumento no valor de 2018 (que se restringiria ao valor mínimo de 2017 atualizado pelo IPCA).

4.9 CONSIDERAÇÕES FINAIS DO CAPÍTULO

A partir do que é disposto nas constituições, leis de diretrizes e bases da educação, planos nacionais de educação, regulamentos do Conselho Nacional de Educação e demais documentos de âmbito federal apresentados nesse capítulo (de caráter normativo ou não), é possível traçar um panorama histórico, dentro do recorte temporal proposto, acerca das orientações de nível nacional em relação à carreira e remuneração docentes.

Tal panorama inicia-se no período da ditadura civil-militar, partindo de um contexto histórico em que era vedado o direito à greve e à sindicalização aos professores dos sistemas públicos de ensino, bem como se fazia necessária uma flexibilização de exigências, incluindo formações de menor duração, para atender a novas demandas de professores no país. Ao mesmo tempo, certos instrumentos de valorização docente já eram mencionados na legislação da época: exigência da instituição de planos de carreira, ingresso por concurso, remuneração sem distinção em relação à etapa de atuação do professor e até mesmo a paridade da remuneração dos professores e especialistas com a de outros profissionais com a mesma formação.

É neste contexto que são elaborados os planos de carreira da rede de ensino estadual do Rio Grande do Sul e da rede de ensino municipal de Porto Alegre, fazendo-se necessária a compreensão da legislação nacional da época como elemento de contextualização dos processos de elaboração das normas que regulamentam as carreiras analisadas por esse estudo.

Da mesma forma, as regulamentações de âmbito federal aprovadas nos diferentes governos nacionais, eleitos após a redemocratização do Brasil, até os dias atuais, auxiliarão no processo de contextualização dos documentos normativos que complementam, regulamentam ou alteram dispositivos dos planos de carreira em questão ao longo dos anos.

Entre as normas que tratam da carreira e da remuneração docentes vigentes até os dias atuais, temos a Constituição de 1988, a LDB de 1996, leis que instituem e regulamentam o FUNDEB e o PSPN, pareceres e resolução sobre o assunto aprovados pelo CNE/CEB nos anos de 2009 e 2012 e, mais recentemente, o PNE 2014-2024. Entre essas regulamentações, podemos destacar a exigência da instituição de planos de carreira que contemplam, entre outros: o ingresso por

concurso; a progressão funcional, com respectivos aumentos salariais; um piso salarial e remuneração condigna, incluindo equiparação salarial com outras ocupações que exijam o mesmo nível de formação; uma jornada de trabalho que contemple atividades extraclasse; condições para aperfeiçoamento profissional; condições adequadas de trabalho.

Chama a atenção, entretanto, que muitas dessas regulamentações já constam na legislação promulgada em meio à ditadura civil-militar, mas seguem constituindo-se como objetivos não alcançados em sua totalidade, como é o caso da exigência de que os sistemas de ensino elaborem planos de carreira para seus profissionais do magistério e a meta de se alcançar a paridade salarial dos professores com os outros profissionais com o mesmo nível de formação. Faz-se preciso refletir, portanto, sobre a aplicabilidade e alcance do que é preceituado pelos documentos analisados ao longo desse capítulo no contexto cotidiano dos profissionais da educação.

5 REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE PORTO ALEGRE: carreira, renumeração e perfil docente

A Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre conta com 99 escolas (segundo informações disponibilizadas pela Secretaria Municipal de Educação) – escolas essas localizadas majoritariamente em zonas periféricas da cidade. Há também um significativo número de alunos atendidos por instituições conveniadas ao município – totalizando, atualmente, 218 escolas (atendendo tanto à etapa da Educação Infantil, quanto à etapa do Ensino Fundamental²⁸). A prática de conveniamento com diferentes instituições de ensino de iniciativa privada, segundo Scherer (2015), vem de longa data na Prefeitura de Porto Alegre, sendo as justificativas para essa forma de atendimento pautadas na conjuntura econômica do município. Questiona-se, ao mesmo tempo, a qualidade desse atendimento, a disparidade nas condições estruturais e até mesmo na formação dos profissionais que atendem os alunos em tais escolas, em comparação às escolas municipais.

Diferente de outras capitais, o atendimento educacional à Educação Básica em Porto Alegre configura-se com uma participação bem mais expressiva da rede estadual: a partir dos dados do Censo Escolar de 2018²⁹, verifica-se que de um total de 174.654 matrículas no ensino público do município, 121.308 estão registradas no conjunto de escolas estaduais, enquanto 50.413 estão registradas em escolas municipais. Havia, portanto, 28,86% de matrículas vinculadas à RME/POA em 2018 – considerando-se a totalidade de matrículas das redes municipal, estadual e federal de ensino. Para se traçar um comparativo, as redes municipais das duas outras capitais da região Sul do país, Curitiba (PR) e Florianópolis (SC), detêm 46,99% e 49,18% das matrículas no ensino público, respectivamente³⁰.

²⁸ Durante a gestão do prefeito Nelson Marchezan Jr. (2017 – atual), a PMPA firmou dois convênios com escolas para oferta de vagas no Ensino Fundamental. Até então, o conveniamento com instituições privadas era adotado apenas para atender a alunos da Educação Infantil. Para maiores informações, consultar a reportagem “Prefeitura de Porto Alegre faz primeira parceria com escola privada de Ensino Fundamental; saiba como funciona”, publicada no site GaúchaZH, no dia 19/02/2018. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/porto-alegre/noticia/2018/02/prefeitura-de-porto-alegre-faz-primeira-parceria-com-escola-privada-de-ensino-fundamental-saiba-como-funciona-cjds2y7am02j101rvhpzklzs.html>. Acesso em: 2 out. 2019.

²⁹ Considerando as matrículas da Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação de Jovens e Adultos e Educação Profissional.

³⁰ Porto Alegre se diferencia em função das proporções relativamente altas de matrículas do Ensino Fundamental na rede estadual e da Educação Infantil na rede privada conveniada com a Prefeitura.

5.1 CENÁRIO POLÍTICO MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE

A fim de contextualizar a conjuntura política municipal em que se insere a promulgação do plano de carreira dos profissionais do magistério da RME/POA, bem como de outros documentos normativos que o alteram ou complementam, pretende-se aqui caracterizar brevemente as diferentes gestões que assumiram a prefeitura de Porto Alegre entre o ano de 1988 a 2019.

A carreira docente na Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre é regida pela Lei nº 6.151, de 13 de julho de 1988, a qual “Estabelece o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal; dispõe sobre o respectivo Plano de Pagamento e dá outras providências”. Trata-se do primeiro plano exclusivo aos professores da rede, cuja carreira até então era regulamentada pela Lei nº 5.732/1985 – a qual estabelecia o Plano de Carreira dos Funcionários Públicos do Município.

Uma vez que a Lei nº 6.151/1988 refere-se apenas ao plano de carreira, não tratando de regulamentações de ordem estatutária, muitas das disposições referentes ao regime jurídico do magistério público de Porto Alegre são abordadas na Lei Complementar nº 133/1985, a qual estabelece o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município. A referida lei foi aprovada durante a prefeitura de João Dib (1983-1985), do Partido Democrático Social (PDS).

A Lei nº 6.151/1988 foi aprovada em meio ao mandato de Alceu Collares (1986-1988), PDT. Collares foi o primeiro prefeito de Porto Alegre eleito através do voto direto após a redemocratização, tendo a educação como uma de suas prioridades (SCHERER, 2015). À época, a Secretaria Municipal de Educação estava sob o comando de Neuza Canabarro, esposa do Prefeito.

O plano de carreira do magistério público municipal é anterior à promulgação da Constituição e LDB (Lei nº 9.394/1996) vigentes, sendo elaborada em consonância com a Constituição de 1967 e Lei nº 5.692/1971 (diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus) – aprovadas em meio à ditadura civil-militar. Em comparação com as demais redes municipais de ensino das capitais brasileiras, trata-se do mais antigo plano de carreira ainda em vigência (TREIN; GIL, 2015).

Com o término do mandato de Collares, Porto Alegre passa a ser administrada pela autodenominada “Administração Popular” – um conjunto de partidos do campo de esquerda, liderados pelo Partido dos Trabalhadores, que administrou o município por quatro gestões consecutivas (MEDEIROS, 2009). De

1989 a 2004, desenvolveram-se políticas públicas com grande foco na construção coletiva e participação popular, tendo assumido a prefeitura Olívio Dutra (1989-1992), Tarso Genro (1993-1996 e 2001-2002), Raul Pont (1997-2000) e João Verle (2002-2004) – todos do PT.

Entre algumas das principais ações da Administração Popular, podemos citar o crescimento físico da rede municipal ao longo das quatro gestões, avaliado em 217% por Medeiros (2009) – crescimento esse orientado pelas demandas do Orçamento Participativo, e que “[...] não por acaso concentrou-se nas zonas de maior privação econômica e de acesso aos serviços básicos da cidade” (MEDEIROS, 2009, p. 101). Há também, segundo a autora, um significativo aumento de alunos atendidos, bem como de professores concursados atuando na rede municipal de ensino. A instituição do Conselho Municipal de Educação, dos conselhos escolares e da eleição direta para diretores foram algumas das políticas de democratização apresentadas. Já em relação ao currículo, instituíram-se os “ciclos de formação” – um modelo de organização que trouxe profundas reestruturações à escola e ao trabalho docente:

[...] foram criados novos papéis docentes e espaços/tempos de aprendizagem tais como o professor volante, com o trabalho de apoio a um conjunto de 3 a 5 turmas; professores de educação física, arte-educação e língua estrangeira em todos os ciclos; laboratório de aprendizagem, oportunizando um atendimento no turno alternativo àqueles estudantes com dificuldades; salas regionalizadas de integração e recurso, para atendimento individual de estudantes com necessidades educativas especiais e para os professores regentes de turmas de origem desses alunos, por professores formados em educação especial; ensino fundamental de 9 anos, iniciando aos 6 anos, organizado em 3 ciclos de formação de 3 anos cada um, considerando as fases da vida – infância, pré-adolescência e adolescência – com progressão continuada. Essa organização pretendeu democratizar o acesso à escola e ao conhecimento, garantindo o sucesso escolar de todos os estudantes. (MEDEIROS, 2009, p. 95)

Nas eleições municipais de 2004, a Administração Popular é derrotada por outra coalizão de partidos, dessa vez com um discurso sobre a necessidade de modernização e oxigenação das políticas da cidade (AGUIAR, 2019). Com uma campanha eleitoral pautada na promessa de “manter o que está bom e mudar o que não está”, incluindo críticas ao projeto educacional elaborado em meio aos governos petistas – especialmente em relação à institucionalização da progressão continuada (MEDEIROS, 2009) –, José Fogaça (à época filiado ao Partido Popular Socialista –

PPS) é eleito em 2004 e reeleito em 2008, dessa vez pelo PMDB. Contrariando as expectativas fomentadas durante o período eleitoral, não houve mudanças significativas nas políticas educacionais que estavam em curso no governo anterior. Através de alterações a seus projetos político pedagógicos, as escolas passaram a ter a possibilidade de reter alunos ao final de cada ciclo. Entretanto, a falta de acompanhamento, formação e assessoria pedagógica, segundo Medeiros (2009), acabaram contribuindo para o abandono informal da proposta prevista pela Administração Popular.

Em 2010, Fogaça renuncia ao cargo para concorrer ao governo estadual, passando-o ao seu vice-prefeito, José Fortunati, do Partido Democrático Trabalhista (PDT). Fortunati então é reeleito em 2013, permanecendo na prefeitura até 2016. O abandono em relação à proposta de ciclos de formação se mantém, diante das estratégias de flexibilização do currículo adotadas pelo governo, porém sem ter uma proposta educacional central a seguir (AGUIAR, 2019).

Em 2017, ocorre outra mudança de governo no município: Nelson Marchezan Jr., do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB) é eleito, apoiado por uma coalizão de partidos e grupos de direita:

Reconhecido por seu posicionamento historicamente em defesa de pautas empresariais, privatizações de empresas e espaços públicos, terceirização de serviços essenciais e redução de gastos públicos em investimentos diretos e em recursos humanos, Marchezan representa a retomada do Estado pela direita brasileira, no contexto da esteira do Golpe Civil-Parlamentar. Sua trajetória política remete a partidos neoliberais e neoconservadores, elementos que caracterizam boa parte dos partidos que compõe a coalização que forma o governo municipal. (AGUIAR, 2019, p. 38)

A gestão 2017-2020 vem implementando mudanças significativas na organização da RME/POA, rompendo com práticas já historicamente consolidadas relacionadas à organização da rotina escolar e conduzindo alterações marcantes na carreira dos profissionais do magistério e demais servidores municipais. Aguiar (2019) aponta que, apesar de o esvaziamento da proposta educacional advinda da Administração Popular e foco no trabalho docente cada vez mais tecnicista e direcionado para avaliações em larga escala também marcarem as duas administrações anteriores (José Fogaça e José Fortunati), tais ações se davam de forma paulatina, sem grandes confrontos com as comunidades escolares. A partir de 2017, entretanto, a ruptura com diversos princípios amplamente consolidados da

rede passa a se dar em meio ao embate constante entre o governo municipal e os profissionais atuantes na RME/POA.

5.2 MAPEAMENTO DA CARREIRA DOCENTE NA RME/POA: dimensão “estrutura”

A presente subseção propõe-se a apresentar características relacionadas à organização da carreira docente na Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre. Para tanto, procura-se inicialmente traçar um perfil a respeito dos profissionais do magistério em questão: seu quantitativo, distribuição por sexo, cargos que ocupam, bem como as disposições normativas que caracterizam esse grupo profissional. Passa-se, então, a apresentar análises acerca de dados sobre os vínculos de trabalho dos docentes e sua forma de ingresso na carreira. Por fim, são trazidas considerações sobre a duração e composição da jornada de trabalho docente na rede.

5.2.1 Quem são os profissionais do magistério da RME de Porto Alegre?

A Lei nº 6.151/1988, em seu artigo 3º, estabelece como “Magistério Público Municipal” o

[...] conjunto de Professores e Especialistas em Educação que, ocupando cargos ou funções gratificadas nas unidades escolares e nos demais órgãos que compõem a estrutura da Secretaria Municipal de Educação, desempenha atividades docentes ou especializadas com vistas a alcançar os objetivos da educação. (PORTO ALEGRE, 1988)

O professor é definido como “[...] o Integrante do Magistério com habilitação específica para o exercício de atividades docentes”, enquanto o especialista em educação é descrito como “[...] o integrante do Magistério com habilitação específica para o exercício de atividades técnico-administrativas-pedagógicas” (PORTO ALEGRE, 1988). Tais definições, previstas no artigo 3º, não sofreram nenhuma alteração até o ano corrente.

Entre as atribuições do cargo de professor, previstas no Anexo 1 (Especificações de Classe do Magistério) da Lei nº 6.151/1988, estão previstas a orientação da aprendizagem do aluno, a participação no processo de planejamento

das atividades nas unidades de trabalho, a organização das operações inerentes ao processo de ensino-aprendizagem e a contribuição para o aprimoramento da qualidade do ensino. Já entre as atribuições do cargo de especialista de educação, estão a execução de atividades específicas de planejamento, administração, supervisão escolar e orientação educacional. Também no Anexo 1 são previstas as atribuições do “Professor de Ensino Médio” (cargo esse considerado em extinção), sendo elas as mesmas previstas ao cargo de professor.

Conforme informações disponibilizadas pela Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão (SMPG) do município, em dezembro de 2018 a Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre contava com 3.676 vínculos de professores (podendo o quantitativo de professores ser menor, uma vez que um mesmo professor pode ter mais de um vínculo). Destes 3.676 vínculos, 81,15% são ocupados por integrantes do sexo feminino, enquanto 18,85% são ocupados por integrantes do sexo masculino, vide informações contidas na Tabela 3:

Tabela 3 – Vínculos de professores da RME/POA, por sexo - dezembro de 2018

Sexo	N	%
Feminino	2.983	81,15%
Masculino	693	18,85%
Total	3.676	100%

Fonte: elaborado com base nos dados disponibilizados pela SMPG/POA

Esses 3.676 vínculos, também conforme informações disponibilizadas pela SMPG, se distribuíam nos cargos especificados na Tabela a seguir:

Tabela 4 – Vínculos de professores da RME/POA por cargo - dezembro de 2018

Cargo	N
Especialista em Educação M5	2
Professor Auxiliar Excedente	1
Professor Excedente 1	2
Professor Excedente 4	1
Professor M1	43
Professor M2	2
Professor M3	8
Professor M4	444
Professor M5	3.173
Total	3.676

Fonte: elaborado com base nos dados disponibilizados pela SMPG/POA

Diante das informações apresentadas na Tabela 4, percebemos que a maior parte dos vínculos docentes da rede enquadra-se no cargo de “Professor”. Esse quantitativo é distribuído nos diferentes padrões (M1 a M5) previstos no plano de carreira da categoria, onde os professores são alocados de acordo com sua titulação – sendo o padrão M1 (padrão inicial da carreira) referente à formação em Curso Normal em Nível Médio, e o padrão M5 referente à formação em nível de pós-graduação.

Chama a atenção o fato de estarem sendo ocupados, em dezembro de 2018, apenas dois cargos de “Especialista em Educação” – um quantitativo significativamente menor do que os 150 cargos previstos originalmente pela Lei nº 6.151/1988, em seu artigo 5º. Uma possível análise sobre esse baixo número de ocupantes pode ser o indicativo de que profissionais que estejam exercendo funções como a de supervisor ou orientador educacional na escola estejam sendo alocados no cargo de “Professor”, e não de “Especialista em Educação” (de acordo com o que seriam as especificações dos cargos previstas no plano de carreira).

Os demais vínculos do quadro são alocados nos cargos de “Professor Auxiliar Excedente”, “Professor Excedente 1” e “Professor Excedente 4”. Tudo indica que tais cargos sejam decorrentes da aplicação da Lei nº 7.112/1992, promulgada em meio à prefeitura de Olívio Dutra (PT), que autorizava o aproveitamento, por parte do

município de Porto Alegre, de servidores pertencentes ao município de Viamão, em decorrência da aplicação da Lei Estadual nº 9.641/1992, que retificava parte dos limites das duas cidades. À época, foram criados 63 cargos de provimento efetivo para professores de Viamão que passariam a integrar o quadro de Porto Alegre, previsto pela Lei nº 6.151/1988. Além disso, foram também criadas funções regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que passariam a integrar o “Quadro Celetista em Extinção”. Entre essas funções, foram criados três cargos de “Professor Excedente 1”, três cargos de “Professor Excedente 4” e um cargo de “Professor Auxiliar Excedente” – sendo esse último considerado em extinção, sendo estipulado o prazo de dezembro de 1996 para que o ocupante dessa função alcançasse as condições de titulação mínima para o exercício do magistério (PORTO ALEGRE, 1992b). Pelos quantitativos do quadro, porém, percebemos que tal cargo ainda não foi extinto, bem como ainda estão atuando outros três professores celetistas na rede, em consequência desse aproveitamento.

5.2.2 Ingresso na carreira e vínculos de trabalho docente

Sobre o ingresso no serviço público municipal, é determinado pelo Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre (Lei nº 133/1985):

Art. 7º A primeira investidura em cargo público municipal será precedida de concurso público, de provas ou de provas e títulos, salvo quanto aos cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração. (PORTO ALEGRE, 1985)

São ainda requisitos para o ingresso: ser brasileiro; ter dezoito anos de idade; estar quite com obrigações militares e eleitorais; ter boa conduta; gozar de saúde física e mental; e ter atendido as condições mínimas para o cargo (PORTO ALEGRE, 1985). Os requisitos específicos para as classes de cargos do magistério, por sua vez, previstos no Anexo 1 da Lei nº 6.151/1988, são idade mínima de 18 anos e máxima de 45 anos incompletos, bem como habilitação legal para os cargos de “Especialista em Educação” (curso de graduação correspondente à licenciatura plena em Pedagogia e habilitação em Administração Escolar, Planejamento Educacional, Supervisão Escolar ou Orientação Educacional) ou “Professor” (habilitação legal para o exercício do magistério). Não são previstos os requisitos

para o cargo de “Professor de Ensino Médio”, uma vez que não seriam realizados novos recrutamentos para essa posição.

A exigência de aprovação em concurso público para a investidura nos cargos do magistério público municipal é condizente com as disposições sobre o assunto na Constituição de 1967 e Lei Federal nº 5.692/1971 (diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus). Estando em consonância com essa legislação de âmbito federal, a habilitação legal para o exercício do magistério, prevista como requisito para o cargo de professor no plano de carreira da RME/POA, seria a prevista no artigo 30 da Lei nº 5.692/1971 (explicitada ao longo do Capítulo 4).

Entre os anos de 2010 a 2019 – recorte temporal utilizado para a coleta de dados nessa pesquisa –, foram localizadas informações referentes à realização de 19 diferentes concursos públicos para o cargo de professor na Rede Municipal de Porto Alegre (para um maior detalhamento, consultar APÊNDICE C – Concursos para professor realizados na RME/POA entre 2010-2019). Os processos seletivos destinavam-se ao preenchimento de vagas para atuação em diferentes etapas do ensino regular – Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio³¹ – e também para a atuação na modalidade de Educação Especial. Algumas informações sobre o número de vagas ofertadas e ano de realização dos concursos foram sintetizadas no Quadro 4:

Quadro 4 – Síntese sobre concursos para professor realizados na RME/POA – 2010-2019

Código do concurso público	Ano de realização do processo seletivo	Número de vagas
CP 479	2013	1
CP 480	2013	1
CP 491	2013	2
CP 492	2013	2
CP 493	2013	1
CP 494	2013	2
CP 495	2013	1
CP 496	2014	1

³¹ Apesar de a incumbência dos municípios (prevista na LDB), no que diz respeito à oferta da educação, ser a priorização da Educação Infantil e Ensino Fundamental, a RME/POA oferta também o Ensino Médio em duas de suas escolas. Vale ressaltar, porém, que as vagas destinadas a docentes de EM, previstas nos editais de concurso analisados, enquadram-se no cargo de “Professor”, e não mais no cargo de “Professor de Ensino Médio”, considerado em extinção pela Lei nº 6.151/1988.

CP 497	2014	1
CP 498	2014	2
CP 499	2014	1
CP 500	2014	1
CP 501	2014	1
CP 502	2014	1
CP 543	2016	1
CP 544	2016	1
CP 545	2016	1
CP 583	2018	1
CP 584	2018	1

Fonte: elaborado a partir de informações disponibilizadas pelo *site* da Prefeitura de Porto Alegre

A partir das informações apresentadas, complementadas pelos dados disponibilizados no Apêndice C, podemos verificar que a tendência da rede é abrir concursos específicos para diferentes etapas e modalidades de atuação. A rede costuma disponibilizar poucas vagas para provimento efetivo (apenas uma ou duas), sendo que os demais candidatos aprovados constituem, em geral, cadastros reservas – cujo ingresso fica condicionado à criação de novas vagas.

É importante ressaltar que o baixo número de vagas ofertadas nos concursos não necessariamente expressa a demanda real da rede, mas resguarda a ela o direito legal de nomear apenas o número de vagas para provimento efetivo divulgado no edital, se necessário. Tal situação pode ser exemplificada a partir dos dois concursos mais recentes da RME/POA: apesar da grande falta de professores vivenciada no período³² (em julho de 2018, mês em que foi lançado o edital de abertura referente aos dois processos seletivos, havia 697 vagas em aberto no quadro funcional da prefeitura para o cargo de professor³³), o CP 583 e CP 584 destinavam-se ao provimento de apenas duas vagas – uma para professor da Educação Infantil, e outra para professor dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental. A seleção foi temporariamente suspensa devido a atrasos nos pagamentos à

³² Para maiores informações, consultar reportagem “Falta de professores prejudica alunos da rede municipal de Porto Alegre”, exibida no dia 14 de setembro de 2018 no programa “Jornal do Almoço”. Disponível em: <http://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/jornal-do-almoco/videos/t/edicoes/v/falta-de-professores-prejudica-alunos-da-rede-municipal-de-porto-alegre/7018313/>. Acesso em 2 set. 2019.

³³ Informação retirada do “Relatório mensal de cargos por secretaria” do mês de julho de 2018, acessado através do Portal da Transparência da PMPA. Disponível em: <http://atempa.org.br/atempa-entrega-documento-sobre-a-rede-a-smed/>. Acesso em 8 set. 2019.

Fundação La Salle, contratada para executar os concursos³⁴. Entretanto, com a homologação, em março de 2019, dos processos seletivos, foram nomeados todos os candidatos aprovados, durante os meses de março a junho de 2019: 137 professores dos Anos Iniciais e 121 professores da Educação Infantil.

Apesar de não ter sido localizada na legislação analisada nenhuma especificação sobre como se dá a seleção de especialistas de educação (uma vez que foram identificados apenas concursos para o provimento de cargos de professor), localizou-se um edital publicado em 2019 de processo seletivo interno (destinado a professores efetivos da RME) para professores especialistas, com o objetivo de compor equipe técnica da Diretoria Pedagógica da Secretaria Municipal de Educação³⁵. Entre os requisitos para o cargo, estavam a atuação de no mínimo três anos como professor da rede, a disponibilidade de 40 horas semanais e a graduação em curso de licenciatura plena e pós-graduação *lato* ou *stricto sensu*.

O dirigente da ATEMPA, consultado no âmbito da pesquisa, relatou que durante os governos vinculados à Administração Popular, a escolha dos profissionais do magistério que atuavam em setores como supervisão e orientação escolar se dava por meio de eleição, assim como os cargos de direção e vice-direção. Com o tempo, a prática se manteve em apenas algumas poucas escolas. Tais funções, designadas como de responsabilidade dos especialistas de educação pela legislação, são assumidas por professores, de acordo com a organização do quadro de cada escola (não havendo uma alteração nos cargos dos mesmos).

Os novos profissionais ingressantes no serviço público municipal, ocupantes de cargos de provimento efetivo, adquirem estabilidade após um período de estágio probatório (vide Lei nº 133/1985, artigo 46). Este, por sua vez, é definido como:

Art. 42 - Estágio probatório é o período de dois anos de exercício do funcionário nomeado em caráter efetivo, durante o qual é apurada a conveniência de sua confirmação no serviço público municipal, mediante verificação dos seguintes requisitos:

³⁴ Para maiores informações, consultar reportagem “Concurso da prefeitura de Porto Alegre para professores é suspenso por falta de recursos”, publicada no site GaúchaZH no dia 06/12/2018. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/porto-alegre/noticia/2018/12/concurso-da-prefeitura-de-porto-alegre-para-professores-e-suspenso-por-falta-de-recursos-cjpb121f0j7u01pikrg5wudb.html>. Acesso em 3 set. 2019.

³⁵ Edital 09/2019, publicado no Diário Oficial do dia 13 de maio de 2019. Disponível em: http://dopaonlineupload.procempa.com.br/dopaonlineupload/2886_ce_20190513_executivo.pdf. Acesso em 16 ago. 2019.

- I - idoneidade moral;
- II - disciplina;
- III - dedicação ao serviço;
- IV - eficiência.

Parágrafo Único. Os requisitos estabelecidos neste artigo poderão ser desdobrados na forma em que dispuser o regulamento. (PORTO ALEGRE, 1985).

Tais disposições a respeito da estabilidade em cargo público iam de acordo com o texto constitucional original de 1988. Em 1998, entretanto, com a promulgação da Emenda Constitucional nº 19, o tempo de estágio probatório para os servidores públicos passa a ser de três anos. Apesar de essa nova regulamentação ter sido adotada para ingressantes da RME/POA, não foram feitas alterações nos artigos que dispõem sobre o tempo de estágio probatório no Estatuto dos Funcionários Públicos do município. Em seus artigos 46 e 47, a lei ainda determina que a estabilidade diz respeito ao serviço público e não ao cargo, e que o funcionário estável não pode ser demitido se não em virtude de inquérito administrativo, no qual lhe seja assegurada ampla defesa.

Quando solicitados dados referentes aos diferentes vínculos empregatícios existentes na rede (concursados, contratos temporários, contratos terceirizados, contratos emergenciais, etc.), o seguinte quantitativo foi enviado pela Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão:

Tabela 5 – Vínculos empregatícios de professores da RME/POA – dezembro de 2018

Vínculo empregatício	N	%
Efetivos (estatutários)	3.672	99,89%
Celetistas	4	0,11%
Total	3.676	100%

Fonte: elaborado com base nos dados disponibilizados pela SMPG/POA

Ao analisarmos os dados de resposta do município em relação aos vínculos empregatícios dos docentes no Censo Escolar 2018, percebemos certa concordância nos índices percentuais apresentados na Tabela 5: entre quatro

opções de vínculo empregatício (concursado/efetivo/estável, contrato temporário, contrato terceirizado e contrato CLT), todas as respostas válidas da rede referem-se a profissionais efetivos, não sendo assinalada outra forma de contratação. Chama a atenção, entretanto, o grande percentual de respostas inválidas: de um total de 3.277 respostas, 2.428 foram classificadas como “vínculo efetivo”, enquanto 849 (25,9% do total) aparecem como valores ausentes.

Acreditando-se que esse significativo percentual de respostas inválidas poderia estar “omitindo” um contingente de professores temporários na rede, uma vez considerada a tendência das redes públicas de ensino em relação aos vínculos de trabalho dos professores (predomínio de professores concursados, porém com grande parcela de professores temporários), optou-se por confirmar tais dados em outra fonte de pesquisa: no “Portal Transparência e Acesso à Informação” da PMPA. No referido *site*, consultou-se a lista de remunerações da Secretaria Municipal de Educação para o mês de dezembro de 2018 (coincidindo com o período dos dados informados pela SMGP, vide Tabela 5), sendo possível identificar informações referentes ao pagamento de professores estatutários, monitores, assistentes administrativos e demais cargos vinculados à SMED – porém sem nenhuma referência a professores temporários.

Sabe-se, entretanto, que esse cenário já não se mantém o mesmo no ano de 2019: durante a suspensão provisória dos dois últimos concursos realizados pela rede (CP 583 e CP 584), em janeiro de 2019, foi aprovada na Câmara Municipal a Lei nº 12.500, que autoriza a contratação de 240 professores temporários para atuarem no Ensino Fundamental (Anos Iniciais e Finais) e na Educação Infantil. De acordo com o texto normativo, os professores temporários atuam em regimes de 20 horas semanais (com possibilidade de convocação para regimes de 30 ou 40 horas semanais), tendo direito ao vencimento básico inicial do cargo de acordo com sua titulação, adicional noturno (se convocado para serviço noturno), vale transporte, vale alimentação, gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso, férias e gratificação natalina (proporcionais ao período da contratação, ao término do contrato). As contratações têm vigência por um ano, podendo ser prorrogadas por mais um ano.

A votação e aprovação do projeto de lei de autoria do Executivo, em meio a não homologação de um concurso em andamento, foi contestada pelo Simpa³⁶, que apontou a ação como um desrespeito do governo Marchezan a toda categoria de professores – tanto os que já estavam no município, quanto os que desejavam ingressar. As informações referentes à contratação de professores em 2019, por sua vez, confirmaram o cenário apontado pelos dados da SMPG e do Censo Escolar referentes ao ano de 2018: a Lei nº 12.500/2019 cria uma situação inédita na RME/POA, que até então nunca tinha contado com professores temporários em seu corpo docente, conforme declaração do atual Secretário Municipal de Educação, Adriano Naves de Brito³⁷.

5.2.3 Duração e composição das jornadas de trabalho

A jornada de trabalho prevista na Lei nº 6.151/1988, em seu artigo 29, é a de 20 horas semanais, havendo uma redução para 18 horas semanais no caso de professores e especialistas em educação que desempenham suas atividades à noite.

Há também a possibilidade, prevista no artigo 30, de convocação para cumprimento de Regime Suplementar de Trabalho (RST), de 30 horas semanais, ou Regime Complementar de Trabalho (RCT), de 40 horas semanais, dando direito a uma gratificação ao profissional do magistério proporcional ao aumento de sua jornada semanal³⁸.

Em função da idade e do tempo de docência, é também prevista, no artigo 38, a possibilidade de redução de horas-aula semanais, a pedido do professor. Ao

³⁶ Informações extraídas da reportagem “Simpa repudia aprovação do PL que autoriza contratação temporária de professores”, publicada no dia 19 de dezembro de 2018 no *site* do sindicato. Disponível em: <https://simpa.org.br/simpa-lamenta-aprovacao-do-pl-que-autoriza-contratacao-temporaria-de-professores/>. Acesso em: 4 set. 2019.

³⁷ Declaração extraída da reportagem “Prefeitura convoca professores para contratação temporária”, publicada no *site* da PMPA no dia 14/08/2019. Disponível em: <https://prefeitura.poa.br/smed/noticias/prefeitura-convoca-professores-para-contratacao-temporaria-0>. Acesso em: 3 out. 2019.

³⁸ Em seu artigo 46, a Lei nº 6.151/1988 traz disposições específicas sobre a jornada de trabalho para o cargo de professor de Ensino Médio, sendo essa de 9 horas semanais, cumpridas em uma unidade escolar, preferencialmente à noite. O professor do EM pode também exercer até um máximo de 40 horas semanais em aulas-excedentes, recebendo uma gratificação de 1/40 avos por aula-excedente, calculada sobre a sua remuneração mensal. Por tratar-se de um cargo em extinção, entretanto, tais disposições não serão aprofundadas nesse trabalho.

atingir 50 anos de idade e 20 anos de efetivo exercício, os docentes com jornada de 20, 30 ou 40 horas semanais podem solicitar uma redução de 2, 3 ou 4 horas-aula, respectivamente. Já os professores que atingirem 55 anos de idade e 25 anos de efetivo exercício docente, com jornadas de 20, 30 ou 40 horas semanais podem solicitar a redução de 4, 6 ou 8 horas-aula (nessa ordem).

Por sua vez, o estatuto dos servidores públicos municipais, na redação original de seu artigo 132, assegurava a percepção da gratificação ao funcionário que houvesse cumprido regime especial de trabalho por dez anos (consecutivos ou não), bem como a alteração automática de seu horário semanal de trabalho (passando a valer a jornada composta pela convocação), salvo nos casos em que o funcionário solicitasse a dispensa do regime especial ou esse fosse suprimido no serviço público municipal. A partir de 1988, não é mais garantida a alteração da carga horária do servidor, mas ainda é mantida certa estabilidade em relação à convocação em função do tempo de regime especial cumprido:

Art. 132 - O funcionário em Regime Especial de Trabalho de tempo integral ou suplementar, por período superior a dois anos consecutivos ou cinco intercalados, só poderá ter cessada a convocação quando:

I - requerer dispensa do regime a qualquer tempo;

II - for o regime suprimido no serviço público municipal;

III - for provido em cargo incompatível com a modalidade de regime (Redação dada pela Lei Complementar nº 175/1988). (PORTO ALEGRE, 1985 – texto atualizado).

De acordo com o dirigente da ATEMPA consultado, os professores que atuam em regime complementar ou suplementar, mas que ainda não adquiriram a estabilidade em relação à convocação prevista pelo artigo 132, têm vivido momentos de instabilidade e insegurança na gestão de Nelson Marchezan Jr. (2017-atual). Segundo seu relato, muitos regimes são temporariamente cessados quando estão prestes a completar dois anos, sendo renovados posteriormente, para que não seja garantida a estabilidade em relação ao aumento da jornada para o servidor. Nos últimos meses de 2019, a associação também foi informada de regimes que têm sido renovados mensalmente e com atraso, fazendo com que as adicionais à remuneração referentes aos mesmos sejam pagos de forma retroativa, após o dia de pagamento.

O dirigente também relatou que os profissionais do magistério que cumprem regimes de trabalho recebem benefícios como 13º e férias proporcionais às jornadas de 30 ou 40 horas semanais, mas há dúvidas sobre a continuidade de tais garantias em meio às últimas ações do governo municipal vigente.

Conforme informações da SMPG, entre os 3.676 vínculos ativos de professores da rede municipal de Porto Alegre em dezembro de 2018, 63,79% cumpriam uma jornada de trabalho de 40 horas semanais. Grupos menos expressivos cumpriam a jornada oficial da rede, de 20 horas semanais (23,01% dos vínculos) e a jornada de 30 horas semanais (13,2% dos vínculos), conforme consta na Tabela 6:

Tabela 6 – Vínculos de professores da RME/POA por jornada de trabalho – dezembro de 2018

Duração da jornada de trabalho	N	%
20 horas semanais	846	23,01%
30 horas semanais	485	13,2%
40 horas semanais	2.345	63,79%
Total	3.676	100%

Fonte: elaborado com base nos dados disponibilizados pela SMPG/POA

A partir dos dados da Prova Brasil de 2015, em relação à carga horária semanal dos professores da RME (considerando todas as escolas em que o docente trabalha), extraímos os quantitativos registrados na Tabela 7:

Tabela 7 – Professores da RME/POA por jornada de trabalho total – 2015

Duração total da jornada de trabalho	N	%
Mais de 40 horas semanais	45	17,4%
40 horas semanais	161	62,4%
De 20 a 39 horas semanais	47	18,2%
Menos de 20 horas	5	1,9%
Total	258	100%

Fonte: microdados da Prova Brasil 2015

Apesar de os dados advindos dos questionários aplicados na ocasião da Prova Brasil representarem apenas uma amostra dos professores da rede, e considerando que a carga horária semanal total sinalizada pelo docente pode ser composta por sua jornada na RME somada a jornadas em outras redes públicas de ensino ou até mesmo escolas privadas, podemos considerar que os dados expostos tanto na Tabela 6, quanto na Tabela 7 apresentam relações percentuais bastante semelhantes. Mais da metade dos profissionais docentes da rede está vinculada a uma jornada de 40 horas semanais, confirmando a frequente adoção, por parte dos professores da Educação Básica, da duplicação da jornada como uma estratégia para melhorar seu padrão de remuneração, como apontado por Alves e Pinto (2011).

Já em relação à composição da jornada de trabalho docente na rede municipal de ensino de Porto Alegre, é aprovado em abril de 2004, durante a prefeitura de João Verle (PT), o Decreto nº 14.521/2004, que regulamenta o artigo 29 da Lei nº 6.151/1988. Para organização das jornadas, o Decreto prevê uma diferenciação entre horas-aula – compreendidas como o “[...] período de tempo equivalente a 50 (cinquenta) minutos, em que o professor desempenha atividades docentes diretamente com aluno, em turma, em grupos ou individualmente” – e horas-atividade – “[...] período de tempo equivalente a 60 (sessenta) minutos, em que o professor desempenha atividades coletivas ou individuais, direta ou indiretamente ligadas com a docência” (PORTO ALEGRE, 2004).

Em seu artigo 3º, o Decreto estabelece a composição da jornada de 20 horas semanais de professores do Ensino Fundamental e Médio:

Art. 3º - Para o Ensino Fundamental e Médio, o regime normal de trabalho do professor, correspondente a 20 (vinte) horas semanais, de que trata o art. 1º deste Decreto será assim distribuído:

I - 15 (quinze) horas-aula;

II - o restante de seu regime de trabalho será de horas-atividade, assim distribuídas:

- a) 02 (duas) horas de atividades individuais de planejamento;
- b) 05 (cinco) horas e 30 (trinta) minutos de atividades coletivas de formação e planejamento em serviço.

Parágrafo único. Nas escolas onde a organização do horário do aluno é por blocos, módulos ou outra(s) modalidade(s), deverá ser feita conversão para

hora-aula, obedecendo ao regime de trabalho do professor. (PORTO ALEGRE, 2004)

A composição do docente atuante na Educação Infantil, por sua vez, é diferenciada das demais etapas, sendo estabelecida pelo artigo 7º:

Art. 7º - Nas Escolas de Educação Infantil, o Professor desempenhará atividades docentes de 04 (quatro) horas diárias, proporcionais ao regime de trabalho de 20 (vinte) horas semanais, ficando garantido:

I - 04 (quatro) horas mensais para atividades coletivas de formação, em serviço, para avaliação, planejamento e estudos;

II - 03 (três) dias, no início do ano letivo e 03 (três) dias no final do ano letivo para avaliação, organização, planejamento e entrevistas com pais.

Parágrafo único. A carga horária diária de atividades docentes referente ao regime de trabalho de 30 (trinta) horas semanais será de 06 (seis) horas diárias e a referente a 40 (quarenta) horas semanais, será de 08 (oito) horas diárias. (PORTO ALEGRE, 2004)

O mesmo decreto ainda prevê uma terceira composição de jornada, em seu artigo 5º, para o cargo de especialista em educação e para os professores sem docência, os quais têm sua carga horária de 20 horas semanais distribuída em “[...] 20 (vinte) horas-atividade semanais, das quais 02 (duas) horas serão de atividades individuais, para o Regime Normal de Trabalho” (PORTO ALEGRE, 2004).

Tanto para os professores atuantes no Ensino Fundamental e Médio, quanto para os especialistas em educação e professores sem docência, a composição da jornada semanal nos regimes Suplementar (30 horas semanais) e Complementar (40 horas semanais) segue a mesma proporção entre horas-aula e horas-atividade que a fixada para a jornada de 20 horas semanais. Já para os professores da Educação Infantil, não é previsto no texto normativo nenhum aumento do período destinado às horas-atividade em função do aumento da jornada semanal.

No Quadro 5, podemos observar as três diferentes composições de jornadas de trabalho previstas no Decreto nº 14.521/2004 convertidas em horas-relógio. Todas as composições apresentadas referem-se a um regime de trabalho de 20 horas semanais:

**Quadro 5 – Composições das jornadas de trabalho docente na RME/POA
previstas pelo Decreto nº 14.521/2004:**

	Professor do EF e EM	Professor da EI	Especialista em educação e professor sem docência
Horas-aula	12h30min semanais	20 horas semanais	-
Horas-atividade	7h30min	4h mensais / 3 dias no início e 3 dias no final do ano letivo	20 horas semanais

Fonte: Decreto nº 14.521/2004 (Porto Alegre)

Tratando-se da jornada dos professores atuantes no Ensino Fundamental e Ensino Médio, podemos destacar que a rede não somente atendeu às orientações previstas nos documentos normativos em vigência na época, como também estabeleceu um período destinado às horas-atividade superior ao previsto em lei: tanto a Resolução nº 3/1997 do CNE/CEB, quanto o PNE 2001-2010 (que versavam sobre a composição da jornada docente no ano de promulgação do decreto), previam a destinação de apenas 20 a 25% da carga horária dos professores para atividades extraclasse. A proporção de horas-atividade estabelecida viria a ser superior até mesmo à prevista pela lei do PSPN, aprovada anos depois, uma vez que um terço de uma jornada de 20 horas corresponde a pouco mais de 6h30min de atividades sem interação com educandos.

A jornada dos docentes atuantes na Educação Infantil, por outro lado, não previa um período semanal reservado às horas-atividade, desrespeitando as determinações legais sobre o assunto previstas na época e, anos mais tarde, também à lei do PSPN – uma vez que não houve nenhuma alteração ao Decreto nº 14.521 até o ano de 2017. Evidencia-se, portanto, uma diferenciação por parte da rede no que diz respeito às condições de trabalho dos docentes em função de sua etapa de atuação – diferenciação essa que tanto pode ter se dado na esteira da priorização do Ensino Fundamental nas políticas educacionais em curso na década de 1990 a meados dos anos 2000, quanto até mesmo revelar uma visão ainda assistencialista, por parte da mantenedora, em relação à Educação Infantil (como se os professores da etapa não tivessem as mesmas demandas de planejamento, formação e demais atividades que requerem a não interação com educandos como os demais professores da Educação Básica).

Conforme relato do dirigente da ATEMPA, consultado durante a pesquisa, a destinação de parte da carga horária dos professores da Educação Infantil a

atividades que não envolvam interação com educandos por vezes é garantida de forma “extraoficial”, de acordo com a organização interna da escola. Segundo ele, a garantia legal de horas-atividade aos profissionais da etapa é uma reivindicação antiga da categoria, já inclusive disputada judicialmente. Durante a gestão de José Fortunati, apresentou-se uma intenção, por parte do governo, em avançar na garantia desse direito aos professores da EI a partir da inclusão de atividades com professores de Educação Física e Artes (foram realizados dois concursos para as áreas, nos anos de 2013 e 2014), mas não se obteve êxito.

Alguns pontos centrais da organização da carga horária semanal dos professores da RME mudam significativamente durante o governo de Nelson Marchezan Júnior (PSDB). Após assumir a prefeitura no início de 2017, Marchezan e seu secretário de educação, Adriano Naves de Brito, anunciam em uma reunião com diretores e vice-diretores das escolas municipais, realizada no dia 21 de fevereiro de 2017 (a poucos dias do início do ano letivo da rede), novas diretrizes para a organização da rotina diária da rede³⁹, alegando que eram necessárias algumas alterações devido ao mau desempenho da mesma em índices de qualidade do ensino.

Entre as mudanças, recebidas sob protestos dos educadores, estavam o fim da dispensa dos alunos do Ensino Fundamental regular uma vez por semana, após o horário de recreio, para a realização de reuniões pedagógicas; a diminuição de cada período de aula de 50 minutos para 45 minutos; a diminuição das horas-atividade dos professores do EF e EM de 7h30min para 7h15min; e o intervalo destinado às refeições não sendo mais contabilizado como horário de aula nas escolas de Ensino Fundamental. No mesmo dia, Marchezan também revogou o Decreto nº 14.521/2004 através do Decreto nº 19.685/2017, não sendo editada até então nenhuma nova regulamentação sobre a composição da jornada de trabalho docente.

³⁹ Informações retiradas das reportagens “Entenda por que a mudança nos horários dos professores de Porto Alegre causou polêmica”, publicada no dia 22/02/2017 no *site* GaúchaZH e “Prefeitura amplia em quase 30% tempo do aluno com professor”, publicada no dia 21/02/2017 no *site* da PMPA. Disponível em: http://www2.portoalegre.rs.gov.br/portal_pmpa_novo/default.php?p_noticia=191635&PREFEITURA+AMPLIA+EM+QUASE+30%+TEMPO+DO+ALUNO+COM+PROFESSOR e <https://gauchazh.clicrbs.com.br/porto-alegre/noticia/2017/02/entenda-por-que-a-mudanca-nos-horarios-dos-professores-de-porto-alegre-causou-polemica-9727539.html>. Acesso em: 8 set. 2019.

Já no início do ano letivo de 2018, as direções receberam por e-mail um comunicado sobre o fim da hora-atividade fora da escola (HAFE) – um turno semanal em que os professores poderiam deixar de ir às instituições de ensino para realizar o planejamento de suas aulas, correção de trabalhos, participar de atividades de formação, etc. A realização da HAFE semanal – em um dos turnos de trabalho – foi mantida apenas para professores que atuam diretamente em sala de aula (sendo vedada a diretores, coordenadores pedagógicos e bibliotecários, por exemplo) em jornada de 40 horas semanais cumprida integralmente em apenas uma instituição⁴⁰.

Com as mudanças impostas, elaboradas sem diálogo com as comunidades escolares, a gestão de Marchezan reduz o conceito de educação ao tempo passado em sala de aula com o professor, desprezando, por exemplo, as significativas interações que acontecem nos momentos de refeições, bem como a importância do acompanhamento, por parte dos educadores, nos períodos destinados à alimentação – principalmente em relação às crianças pequenas.

As novas orientações em relação às reuniões pedagógicas no Ensino Fundamental regular⁴¹, por sua vez, acabaram por inviabilizar e extinguir esse importante momento de articulação entre os profissionais da escola, destinado à organização e planejamento do trabalho coletivo. Anteriormente à reestruturação da rotina escolar conduzida em 2017, as reuniões pedagógicas ocorriam tradicionalmente nas quintas-feiras, por duas horas (momento em que os alunos eram liberados da escola), havendo uma compensação nos demais dias da semana, em que os discentes permaneciam na escola por 4 horas e 30 minutos. Em análise de falas do secretário e documentos oficiais, Aguiar (2019) aponta que a SMED se posicionava de forma favorável à continuidade das reuniões nas quintas-feiras, mas alegava que as escolas deveriam organizar formas de garantir o atendimento de

⁴⁰ Informações retiradas da reportagem “Prefeitura muda norma que permitia a professores trabalharem de casa”, publicada no dia 09/02/2018 no site GaúchaZH. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/porto-alegre/noticia/2018/02/prefeitura-muda-norma-que-permitia-a-professores-trabalharem-de-casa-cjdg20hfy00fb01n3b3eeytid.html>. Acesso em: 8 set. 2019.

⁴¹ Conforme dirigente da ATEMPA, as reuniões pedagógicas seguem acontecendo entre os professores atuantes na EJA. Nas sextas-feiras, os alunos da modalidade são dispensados, devendo realizar atividades à distância. Nesse dia, os professores realizam uma reunião de duas horas, cumprindo as outras duas horas do turno em atividades de planejamento externo à escola.

Os professores atuantes em escolas de Educação Infantil, por sua vez, nunca tiveram um período semanal destinado à realização de reuniões pedagógicas, reunindo-se periodicamente (uma vez a cada dois meses, aproximadamente) para atividades de formação e reunião nas sextas-feiras. Em tais dias, os alunos são dispensados.

todos os alunos paralelamente a esse momento. Diante da inviabilidade de atender a esta exigência, as escolas deixam de realizar as reuniões pedagógicas (uma vez que os alunos ficariam desassistidos durante o período⁴²), reforçando-se, dessa forma, o distanciamento entre os professores e a diminuição do controle dos mesmos sobre seu próprio ambiente de trabalho – fatores que, para Tardif e Lessard (2005), constituem-se como obstáculos a sua profissionalização.

O fim da hora-atividade fora da escola (HAFE), que em geral compreendia um turno por semana, também acaba por trazer comprometimentos ao trabalho docente, uma vez que as escolas não possuem a estrutura física e os recursos necessários para que os professores consigam realizar com qualidade seu planejamento no espaço escolar. A manutenção do direito à HAFE somente para professores que atuam diretamente em sala de aula, com 40 horas semanais cumpridas em apenas uma escola, coloca “[...] em dúvida a isonomia com que deveriam ser tratados os direitos do magistério municipal” (AGUIAR, 2019, p. 62). Ao mesmo tempo, uma distinção ainda mais significativa é mantida em relação aos professores atuantes na Educação Infantil da RME/POA, que seguem sem nenhuma parcela de sua carga horária semanal destinada à hora-atividade (tanto dentro quanto fora da escola).

Ao entrevistar professores da rede no contexto das políticas educacionais conduzidas pela gestão 2017-2020, Aguiar constata que as mudanças em relação à HAFE acabaram por aumentar o trabalho não remunerado em casa, diante da inadequação dos espaços e equipamentos nas escolas para o momento de planejamento; redução do aspecto criativo e intelectual do trabalho docente; e por fim, redução na qualidade de vida dos professores e professoras, visto que muitas vezes esses deixam de lado seus momentos de descanso e lazer para realizar as tarefas que acreditam ser necessárias para um bom desempenho de seu trabalho.

⁴² Para maiores informações, consultar a reportagem “Entenda o que dizem professores e Secretaria de Educação sobre mudanças na rede de Porto Alegre”, publicada no *site* Sul21 no dia 3 de março de 2017. Disponível em: <https://www.sul21.com.br/areazero/2017/03/entenda-o-que-dizem-professores-e-secretaria-de-educacao-sobre-mudancas-na-rede-de-porto-alegre/>. Acesso em 8 set. 2019.

5.3 MAPEAMENTO DA CARREIRA DOCENTE NA RME/POA: dimensão “progressão”

A análise da dimensão “progressão” tem por objetivo explicitar os critérios que os docentes devem atender a fim de migrar de uma posição à outra na carreira docente da RME/POA. Para tanto, apresentam-se os dispositivos normativos que dizem respeito à ascensão funcional da categoria, caracterizando a movimentação vertical e a movimentação horizontal previstas aos profissionais do magistério, bem como as diferentes alterações pelas quais já passaram tais dispositivos ao longo dos anos. Por fim, apresentam-se dados de alocação dos vínculos docentes (tanto ativos quanto inativos) nas diferentes posições da carreira, os quais possibilitam inferências a respeito do tempo de serviço e formação dos profissionais da rede.

A possibilidade de “ascensão funcional” é garantida ao servidor público municipal de Porto Alegre, sendo essa definida, no artigo 48 da Lei Complementar nº 133/1985, como “[...] a passagem do funcionário estável a uma posição mais elevada dentro da classe ou para outra [...]”, dando-se por meio de progressão ou promoção. Sobre essas, dispõem os artigos 51 a 54:

SEÇÃO I DA PROGRESSÃO

Art. 51 - Progressão é a forma de ascensão funcional dentro da mesma classe.

Art. 52 - A progressão obedecerá aos critérios de merecimento e antiguidade, processando-se na forma da lei.

SEÇÃO II DA PROMOÇÃO

Art. 53 - Promoção é forma de ascensão funcional de uma classe para outra.

Art. 54 - A promoção obedecerá ao critério de aprovação em concurso interno a processar-se na forma da lei.

Parágrafo Único. Vetado. (PORTO ALEGRE, 1985)

A carreira do magistério público municipal, por sua vez, é estruturada em seis diferentes referências, alcançadas gradativamente pelo profissional (movimentação

horizontal), e em seis diferentes incentivos, atribuídos de acordo com a formação do professor ou especialista em educação (movimentação vertical).

5.3.1 A movimentação horizontal na carreira docente

A movimentação horizontal no plano de carreira do magistério público municipal é denominada de “progressão” em seu artigo 18, dando-se “[...] dentro da mesma classe e de uma referência para outra imediatamente superior, sucessivamente [...]” (PORTO ALEGRE, 1988). Em seu texto original, a Lei nº 6.151/1988 previa quatro diferentes referências, denominadas pelas letras A a D, havendo um percentual máximo de servidores a serem alocados em cada uma delas. Destaca-se aqui o processo de “afunilamento” existente no processo de progressão funcional, uma vez que quanto mais alta a referência almejada, menor a quantidade de vagas disponíveis:

Art.19 - Para efeitos da progressão funcional os percentuais máximos a serem observados nas referências abaixo, em relação aos cargos criados nas respectivas classes, serão os seguintes:
referência B: 30% (trinta por cento);
referência C: 20% (vinte por cento);
referência D: 10% (dez por cento). (PORTO ALEGRE, 1988 – texto original)

Também em sua redação original, a Lei nº 6.151/1988 previa, em seu artigo 20, que para concorrer à progressão funcional, o integrante do magistério deveria contar com um tempo mínimo de três anos na referência em que estivesse situado, bem como satisfazer os seguintes requisitos:

[...] a) mínimo de seis anos de serviço público para concorrer da referência “A” para a referência “B”;
b) mínimo de doze anos de serviço público para concorrer da referência “B” para a referência “C”;
c) mínimo de dezoito anos de serviço público, para concorrer da referência “C” para a referência “D”. (PORTO ALEGRE, 1988 – texto original)

No início de 2012, ano em que viria a disputar sua reeleição à prefeitura de Porto Alegre, José Fortunati (PDT) apresentou uma série de projetos de lei à Câmara visando à valorização do servidor público municipal. Em abril do mesmo ano, é aprovada a Lei nº 11.253/2012, que alterava aspectos relacionados à

progressão funcional em planos de carreira de diferentes cargos. Partindo do argumento de que, pela legislação em vigência, um servidor alcançava o ápice da carreira em 18 anos de serviço, e muitos permaneciam por mais de 30 anos no serviço público (não havendo, portanto, incentivos para a contínua formação profissional para aqueles que alcançassem a referência D)⁴³, são criadas duas novas referências, designadas pelas letras E e F. O artigo 20 do plano de carreira do magistério passa a vigorar, a partir de então, com a seguinte redação:

Art. 20 Para concorrer à progressão funcional o integrante do magistério deverá contar com três anos de exercício na referência em que estiver situado e, conforme sua situação na classe, satisfazer ainda um dos seguintes requisitos:

- a) mínimo de seis anos de serviço público para concorrer da referência "A" para a referência "B";
- b) mínimo de doze anos de serviço público para concorrer da referência "B" para a referência "C";
- c) mínimo de dezoito anos de serviço público, para concorrer da referência "C" para a referência "D".
- d) mínimo de 24 (vinte e quatro) anos de serviço público prestado ao Município, para concorrer da referência D para a referência E; e (Redação acrescida pela Lei nº 11.253/2012)
- e) mínimo de 30 (trinta) anos de serviço prestado ao Município, para concorrer da referência E para a referência F. (Redação acrescida pela Lei nº 11.253/2012) (PORTO ALEGRE, 1988 – texto atualizado)

A Lei nº 11.253/2012 também altera o critério de distribuição de vagas entre as referências, previsto no artigo 19: os percentuais em cada referência, até então calculados sobre o número total de cargos, passam a ser calculados sobre o número total de servidores concorrentes à progressão funcional, selecionando-se 30% dos requerentes de cada referência. Apesar de que, pelo critério atual, nem todos os concorrentes alcançam a progressão funcional, há que se destacar a equiparação dos percentuais de concorrentes selecionados em cada referência, como destacado no trecho abaixo:

Art. 19 - Para efeitos da progressão funcional, os percentuais máximos a serem observados nas referências abaixo, em relação ao número de servidores concorrentes nas respectivas classes, são:

- I - referência B: 30% (trinta por cento);

⁴³ Informações retiradas da reportagem "Fortunati apresenta projetos para valorizar funcionalismo", publicada no dia 19/03/2012 no site da PMPA. Disponível em: http://www2.portoalegre.rs.gov.br/portal_pmpa_novo/default.php?p_noticia=150389&FORTUNATI+APRESENTA+PROJETOS+PARA+VALORIZAR+FUNCIONALISMO. Acesso em 10 set. 2019.

II - referência C: 30% (trinta por cento);

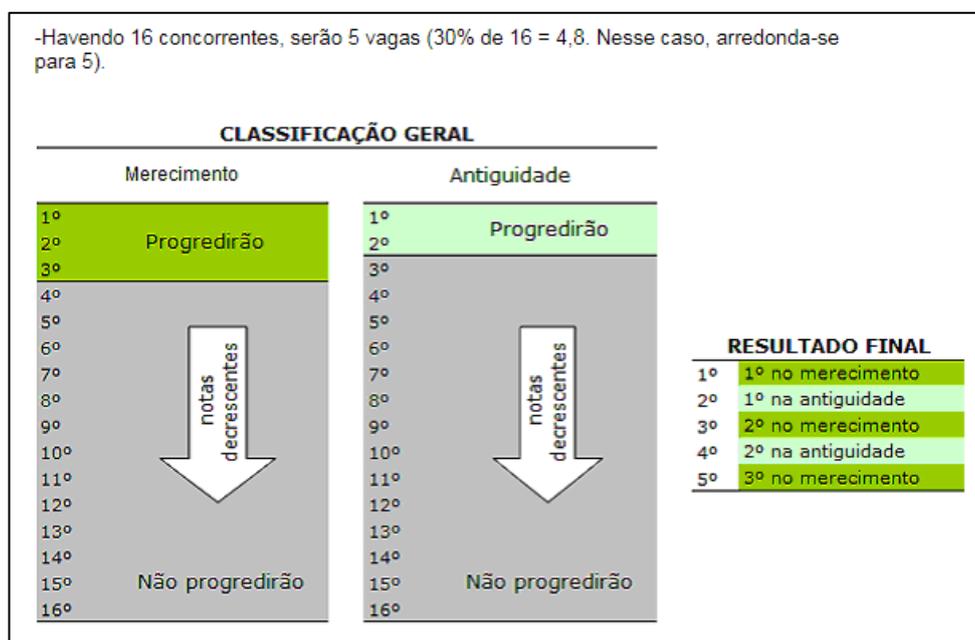
III - referência D: 30% (trinta por cento);

IV - referência E: 30% (trinta por cento); e

V - referência F: 30% (trinta por cento). (Redação dada pela Lei nº 11.253/2012) (PORTO ALEGRE, 1988 – texto atualizado)

Para seleção dos servidores concorrentes à progressão, são utilizados de forma alternada os critérios de merecimento e antiguidade, aplicados vaga a vaga (vide artigo 18 da Lei nº 6.151/1988). Os processos são abertos de dois em dois anos pela prefeitura, que também divulga a lista dos servidores habilitados a concorrerem à referência imediatamente superior a que detêm. Estes podem então apresentar documentos comprobatórios de títulos relacionados ao exercício de seu cargo ou função gratificada que aumentem sua pontuação pelo critério de merecimento. As pontuações finais dos dois critérios de avaliação são então publicadas em listas distintas, sendo a primeira vaga preenchida pelo primeiro classificado por merecimento, a segunda vaga preenchida pelo primeiro classificado por antiguidade, a terceira vaga pelo segundo classificado por merecimento, e assim sucessivamente, como ilustrado na Figura 1.

Figura 1 – Infográfico divulgado pela PMPA para exemplificar o processo de progressão funcional



Fonte: *site da PMPA*⁴⁴

Os indicadores para avaliação dos critérios de antiguidade e merecimento são definidos no “Regulamento da Progressão Funcional”, estabelecido por meio de decreto. Desde a promulgação do estatuto dos servidores públicos vigente, já foram editados cinco diferentes decretos referentes ao processo: Decreto nº 9.006/1987 (aprovado durante a prefeitura de Alceu Collares - PDT); Decreto nº 9.845/1990 e Decreto nº 10.456/1992 (aprovados durante a prefeitura de Olívio Dutra - PT); Decreto nº 11.154/1994 (aprovado durante a prefeitura de Tarso Genro – PT); e Decreto nº 12.091/1998 (aprovado durante a prefeitura de Raul Pont – PT).

Para avaliação da antiguidade, os cinco decretos estabelecem como fatores passíveis de pontuação o tempo no cargo considerado na avaliação, o tempo de serviço municipal e o tempo na referência em que o servidor está situado. Apenas o Decreto nº 9.006/1987 considerava também como um fator o tempo de serviço público estranho ao município.

Já em relação ao merecimento, os decretos especificam diferentes fatores que avaliam a capacitação técnica do funcionário para o exercício do cargo ou

⁴⁴ Disponível em: http://www2.portoalegre.rs.gov.br/sma/default.php?p_secao=86. Acesso em: 11 set. 2019.

função gratificada, cada um com sua respectiva pontuação. Tais fatores são apresentados de forma resumida no Quadro 6.

Quadro 6 – Fatores considerados na avaliação de merecimento nos regulamentos da progressão funcional dos servidores municipais de POA

Regulamento da progressão funcional	Fatores avaliados – critério de merecimento
Decreto nº 9.006/1987 Decreto nº 9.845/1990 Alterações: Decreto nº 9.975/1991	a) curso de instrução formal que exceder o mínimo exigido na respectiva especificação de classe; b) cursos ou programas de capacitação e aperfeiçoamento funcional; c) cursos de pós-graduação: especialização, mestrado e doutorado; d) participação efetiva em grupos de trabalho, sindicâncias ou comissões, mediante designação formal; e) aprovação em concurso, no Município, para cargo de maior nível de escolaridade daquele que detém o funcionário avaliado; f) publicações de artigos ou livros relacionados à área específica de atuação; g) pontuação mensal que exceder o limite máximo de 15.000 pontos, para o cargo de Agente Fiscal da Receita Municipal; h) exercício de atividade do magistério na condição de regente de classe.
Decreto nº 10.456/1992	a) curso de instrução formal que exceda o mínimo exigido na respectiva especificação de classe; b) cursos de Pós-Graduação: Especialização, Mestrado e Doutorado (sendo que para os membros do Magistério que percebem o incentivo IV - Padrão M5, serão considerados a partir do segundo curso); c) cursos ou programas de capacitação e aperfeiçoamento funcional, congressos, seminários, encontros, palestras ou similares; d) participação efetiva em inquéritos, sindicâncias ou como defensor dativo, mediante designação formal, excetuando as Comissões Permanentes; e) aprovação em concursos, no Município, para cargo de maior nível de escolaridade daquele que detém o funcionário avaliado ou, no caso do membro do Magistério, daquele que corresponde ao incentivo percebido; f) pontuação mensal que exceder o limite máximo de 15.000 pontos, para o cargo de Agente Fiscal da Receita Municipal; g) pontuação que exceder o limite de cem pontos, no caso dos detentores de cargos da Classe de Procurador, lotados na Procuradoria-Geral do Município.
Decreto nº 11.154/1994 Alterações: Decreto nº 11.189/1995 Decreto nº 11.634/1996	a) curso de instrução formal que exceda o mínimo exigido na respectiva especificação de classe (sendo que, para os membros do Magistério, é considerado apenas aqueles que não tenham sido aproveitados para a concessão do incentivo percebido); b) cursos de Pós-Graduação: Especialização, Mestrado e Doutorado (sendo que para os membros do Magistério que percebem o incentivo IV - Padrão M5, serão considerados a partir do segundo curso); c) cursos ou programas de capacitação e aperfeiçoamento funcional, congressos, seminários, encontros, palestras ou similares; d) participação efetiva em inquéritos, sindicâncias ou como defensor dativo, mediante designação formal, excetuando as Comissões Permanentes; e) aprovação em concursos, no Município, para cargo de maior nível de escolaridade daquele que detém o funcionário avaliado ou, no caso do membro do Magistério, daquele que corresponde ao incentivo percebido; f) pontuação mensal que exceder o limite máximo de 15.000 pontos, para o cargo de Agente Fiscal da Receita Municipal; g) pontuação que exceder o limite de cem pontos, no caso dos detentores de cargos da Classe de Procurador, lotados na Procuradoria-Geral do Município.
Decreto nº 12.091/1998 Alterações: Decreto nº 12.219/1999 Decreto nº 12.838/2000 Decreto nº 14.691/2004 Decreto nº 14.893/2005 Decreto nº 15.031/2005 Decreto nº 15.226/2006 Decreto nº 15.920/2008 Decreto nº 18.168/2013 Decreto nº 19.549/2016	a) curso de instrução formal que exceda o mínimo exigido na respectiva especificação de classe (sendo que, para os membros do Magistério, é considerado apenas aqueles que não tenham sido aproveitados para a concessão do incentivo percebido); b) cursos de Pós-Graduação: Especialização, Mestrado e Doutorado, (sendo que, para os membros do Magistério que percebem o Incentivo IV - Padrão M5, serão considerados a partir do segundo curso); c) cursos, oficinas, laboratórios, projetos e programas de capacitação e aperfeiçoamento funcional; d) congressos, seminários, encontros, palestras, simpósios, ciclos de debates ou similares, relacionados com a área profissional do cargo ou função gratificada; e) participação como instrutor de cursos de desenvolvimento, oficinas, laboratórios, projetos, programas e aulas eventuais em cursos regulares; f) participação em Inquéritos Administrativos ou Sindicâncias, mediante

	<p>designação formal, excetuando as comissões com caráter permanente;</p> <p>g) participação em grupos de trabalhos ou comissões, mediante designação formal;</p> <p>h) participação em Comissões Examinadoras de concursos e em Conselhos instituídos pelo Município, mediante designação formal;</p> <p>i) representação formal do Prefeito, do Município ou de Repartições Municipais;</p> <p>j) participação em atividades administrativas nas reuniões do Orçamento Participativo do Município de Porto Alegre, na condição de mesário ou escrutinador no processo de eleição de Conselheiros Tutelares ou em plebiscitos municipais, desempenho na atividade de coordenador de voluntários na Copa do Mundo de 2014;</p> <p>k) premiação de trabalhos, exposição de obras, publicação de livros ou artigos relacionados com as atribuições do cargo ou função gratificada;</p> <p>l) aprovação em concurso, do Município, para cargo de nível de escolaridade igual ou superior ao que detém o funcionário avaliado ou, no caso do membro do Magistério, ao incentivo percebido;</p> <p>m) exercício de função gratificada;</p> <p>n) pontuação mensal que exceder o limite máximo de 15.000 pontos, para o cargo de Agente Fiscal da Receita Municipal;</p> <p>o) participação em programas do Plano Plurianual (PPA);</p> <p>p) atividades em coaching (<i>coach</i> ou <i>coachee</i>) e preceptoria na área da Saúde.</p>
--	---

Fonte: legislação citada

A partir do quadro acima, podemos observar que não existem grandes alterações entre os fatores considerados na avaliação de merecimento previstos pelos diferentes decretos (apesar de o decreto de 1998 listar um número maior de indicadores, estes seguem a mesma “tipologia” dos indicadores previstos nos anteriores). Em linhas gerais, os fatores considerados na avaliação desse critério ao longo dos anos tem sido a escolaridade excedente da exigida para o cargo; cursos de pós-graduação; cursos ou programas de capacitação e aperfeiçoamento profissional; participação em inquéritos administrativos, sindicâncias, grupos de trabalho, comissões, etc.; representação formal do prefeito e do município; premiação de trabalhos e publicações. Destaco, entretanto, duas observações pertinentes à classe dos integrantes do magistério: nos decretos de 1987, 1990 e 1992, o exercício de atividade do magistério na condição de regente de classe constituía-se como um indicador a ser avaliado no processo de progressão funcional. Nos decretos de 1994 e 1998, esse fator não está mais presente, bem como passam a constar algumas especificações relacionadas aos professores e especialistas em educação em relação ao indicador de escolaridade excedente (considerando-se, no caso desses profissionais, apenas os cursos que não tenham sido aproveitados para a concessão de incentivo na carreira).

Para fins de progressão funcional, o último biênio avaliado pela prefeitura foi o de 2010/2012. A avaliação do biênio 2012/2014 foi iniciada em 2016, mas até o presente momento ainda não foi concluída. O atraso entre os biênios avaliados já havia ocorrido também em anos anteriores⁴⁵.

Em seu texto original, o plano de carreira do magistério público municipal previa, no artigo 43, uma progressão à referência B ao servidor situado na referência inicial que completasse o tempo necessário para a aposentadoria voluntária, do qual ao menos 70% tivesse sido prestado exclusivamente ao município. Em 1989, a Lei nº 6.453/1989, promulgada em meio à prefeitura de Olívio Dutra (PT), altera a redação de tal artigo, passando-se a assegurar a promoção à referência imediatamente superior ao professor ou especialista em educação que atingir 30 anos de serviço, se do sexo masculino, ou 25 anos de serviço, se do sexo feminino, dos quais 70% tenham sido prestados exclusivamente ao município.

5.3.2 A movimentação vertical na carreira docente

A movimentação na carreira docente do magistério público municipal de Porto Alegre dá-se na forma de incentivos, definidos no artigo 24 da Lei nº 6.151/1988 como formas de atribuir ao professor ou especialista em educação vencimentos de acordo com sua titulação do magistério, independente de seu grau de atuação. Para tanto, são previstos cinco diferentes padrões no texto original do artigo:

- a) M1 - habilitação de Magistério de 2º Grau, com complementação pedagógica;
- b) M2 - habilitação de Magistério de 2º Grau, com complementação pedagógica mais um ano de estudos adicionais;
- c) M3 - habilitação de nível superior a nível de graduação representada por licenciatura de curta duração;
- d) M4 - Professor ou Especialista em Educação com habilitação de nível superior a nível de graduação representada por licenciatura plena;
- e) M5 - Professor ou Especialista em Educação com licenciatura plena complementada por Curso de Especialização, a nível de pós-graduação, de Mestrado ou Doutorado, desde que haja, correlação com o curso de licenciatura plena e tenham sido cumpridas as formalidades da legislação pertinente. (PORTO ALEGRE, 1988 – texto original)

⁴⁵ Para maiores informações, consultar o documento “Progressões Funcionais - Administração Centralizada - Etapas e Publicações (1998 a 2012)”. Disponível em: http://proweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu_doc/publicacoes_progressao_dez2016.pdf. Acesso em: 11 set. 2019.

No ano de 1992, em meio à prefeitura de Olívio Dutra, a Lei nº 7.010 e a Lei nº 7.150 introduzem alterações na alínea “e” do artigo 24 e incluem um parágrafo único, especificando critérios para o aproveitamento de cursos de pós-graduação para obtenção do padrão M5:

[...] e) M5 - Professor ou Especialista em Educação com Licenciatura Plena complementada por Curso de Pós-Graduação, a nível de: Especialização com, no mínimo, 360 horas/aula, Mestrado ou Doutorado, cumpridas as formalidades da legislação pertinente, desde que haja correlação com a área de atuação para a qual tenha sido habilitado em concurso público, ou na qual esteja atuando por remanejamento oficial dentro da carreira do Magistério. (Redação dada pela Lei nº 7010/1992)

Parágrafo Único. Em atendimento ao disposto na alínea "e" do presente artigo, deverá ser considerado o curso de Pós-Graduação correlato com a área de atuação do Professor ou Especialista em Educação quando:

I - Complemente a área de conhecimento necessário para a sua atuação específica; ou. (Redação dada pela Lei nº 7150/1992)

II - sirva como elo Integrador entre a área de conhecimento específico, o método e o objetivo pedagógico-político da educação escolar, que e a formação da cidadania do aluno, enquadrando-se, aqui, os cursos da área de Educação. (Redação acrescida pela Lei nº 7010/1992) (PORTO ALEGRE, 1988 – texto atualizado)

Uma vez que o plano de carreira da rede foi elaborado em consonância com a já revogada Lei nº 5.692/1971, de diretrizes e bases do ensino de 1º e 2º graus, são previstos níveis de habilitação já não mais condizentes com a formação mínima exigida atualmente para a atuação docente, como é o caso das licenciaturas de curta duração. Ao observarmos a habilitação mínima exigida nos últimos concursos da rede (vide Apêndice C – Concursos para professor realizados na RME/POA entre 2010-2019), podemos verificar que as habilitações referentes aos padrões M2 e M3 já não são mais previstas. Apesar de não regulamentado em lei, tais padrões tornam-se, na prática, em extinção.

Diferente de outras redes públicas de ensino, a carreira na rede municipal de Porto Alegre tem como seu patamar mais alto de habilitação a pós-graduação (tanto *lato* quanto *stricto sensu*), representada pelo padrão M5, não sendo previstas outras possibilidades de avanço aos profissionais que concluem cursos de mestrado ou doutorado. Ao analisarmos os dados do Censo Escolar de 2018 referentes à formação dos professores da RME/POA, de um total de 2.689 respostas válidas, chegamos a um total de 70% (1.881 profissionais) com pós-graduação.

Um número significativo de professores da rede, equivalente a 1.616 profissionais (60,1% do total de respondentes), possui pós-graduação no nível de especialização. Uma parcela também significativa, correspondente a 13,6% dos respondentes (366 profissionais), concluiu o curso de mestrado. Por fim, um número bem menos expressivo de professores da rede, equivalente a 1,7% dos respondentes (46 profissionais), são doutores. Ao observarmos tais percentuais, é preciso considerar que os mesmos foram calculados em relação ao número total de professores respondentes, uma vez que um mesmo docente pode ter concluído dois ou até mesmo três cursos (sendo contabilizado, portanto, em mais de uma categoria). É importante destacarmos também o grande número de respostas inválidas nas questões específicas sobre pós-graduação, totalizando 588 casos em um universo de 3.277 respostas – abrindo margem, portanto, para que os percentuais de profissionais com pós-graduação na rede sejam de fato maiores ou menores do que os apresentados.

Independentemente da precisão ou não dos dados, podemos concluir que a ampla maioria dos professores da rede possui habilitação em pós-graduação, expressando não somente a consolidação de uma formação inicial em nível superior, como também um investimento, por parte desses profissionais, em sua formação continuada. Diante dos números apresentados, é oportuno pensar sobre como a inclusão de padrões específicos à formação em nível de pós-graduação *stricto sensu* poderia servir como um estímulo para que tais profissionais sigam engajados em sua formação, levando, possivelmente, a um aumento no número de mestres e doutores integrantes do corpo docente da rede.

5.3.3 Alocação dos vínculos docentes nas diferentes posições previstas na carreira

Uma vez contextualizadas as duas formas de movimentação na carreira docente da RME/POA, passaremos a analisar como se dá a distribuição dos profissionais do magistério entre os diferentes padrões e referências previstos. Em dezembro de 2018, de acordo com as informações da Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão de Porto Alegre, os 3.676 vínculos docentes ativos da rede, distribuíam-se na carreira conforme apresentado na Tabela 8.

Tabela 8 – Alocação dos vínculos docentes ativos na RME/POA por padrão e referência – dezembro de 2018

	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F	Total:
Professor de EM							0
Padrão M1	34	1	10				45
Padrão M2			1		1		2
Padrão M3	3	1	1	2	1		8
Padrão M4	369	34	25	14	1	2	445
Padrão M5	2.096	530	310	193	37	9	3.175
Total:	2.502	566	347	209	40	11	3.675*

Fonte: elaborado com base nos dados disponibilizados pela SMPG/POA

*Observação: o número total de vínculos docentes da rede, conforme dados disponibilizados, é de 3.676. Entretanto, a servidora investida no cargo de Professora Auxiliar Excedente (aproveitada pela Lei nº 7.112/1992) possui padrão diferenciado (Padrão 4A).

Em uma primeira análise do quadro, já percebemos que uma ampla maioria, correspondente a cerca de 86,4% dos profissionais do magistério, está alocada no padrão M5. O percentual de professores com habilitação em pós-graduação revela-se, portanto, ainda superior ao indicado pelos dados do Censo Escolar de 2018. O segundo maior grupo de profissionais, já bem menos expressivo, encontra-se alocado no padrão M4, com um total de 445 vínculos com formação em nível superior (licenciatura plena). Um número consideravelmente baixo, de 45 vínculos, está alocado no padrão M1, equivalente à habilitação em Curso Normal de Nível Médio. Revela-se, portanto, que a rede opera com uma quase totalidade de professores com formação de nível superior, sendo que a maioria desses já concluiu um ou mais cursos de pós-graduação.

Uma quantidade pouco expressiva de professores encontra-se nos padrões considerados “em extinção”: no período em questão, não eram mais ocupadas vagas referentes ao cargo de Professor de Ensino Médio, e apenas 10 profissionais encontravam-se alocados nos padrões M2 e M3 – correspondentes à habilitação em Curso Normal com complementação pedagógica e estudos adicionais, e à

habilitação em curso de licenciatura de curta duração, respectivamente. Partindo-se do pressuposto que tais vínculos, alocados nos padrões M2 e M3, ingressaram na carreira em anos anteriores ou próximos a 1996 (em função da promulgação da LDB em vigência), chama a atenção sua ocorrência em classes iniciais do quadro (como A e B), onde estariam os professores que ainda não foram promovidos ou foram promovidos apenas uma vez através dos critérios de antiguidade e merecimento.

Quanto à distribuição dos docentes entre as diferentes referências, considerando a linha de movimentação horizontal na carreira, podemos verificar que o maior grupo de profissionais (correspondente a cerca de 68% dos vínculos) está alocado na referência A, sem ter progredido ainda através dos critérios de antiguidade e merecimento. O segundo maior grupo de docentes (566 vínculos) encontra-se na referência B, alcançada por aqueles que tenham prestado no mínimo seis anos de serviço público municipal. Os demais grupos seguem repetindo um mesmo padrão: quanto mais alta a referência, menor a quantidade de vínculos docentes nela alocados. Vale ressaltar, entretanto, que os quantitativos referentes à distribuição dos vínculos pelas referências não necessariamente representam seu tempo de serviço público municipal, uma vez que o último biênio avaliado pela prefeitura, para fins de progressão funcional, foi o de 2010/2012.

Enquanto contava, em dezembro de 2018, com 3.676 vínculos docentes ativos, a RME/POA possuía um total de 3.278 vínculos docentes inativos. Esses vínculos, por sua vez, encontram-se nos pontos da carreira registrados na Tabela 9.

Tabela 9 – Alocação dos vínculos docentes inativos* na RME/POA por padrão e referência – dezembro de 2018

	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F	Total:
Professor de EM			2	51			53
Padrão M1	6	11	17	75	5		114
Padrão M2	2	2	9	24			37
Padrão M3	2	11	13	42	4		72
Padrão M4	64	76	87	215	16	6	464
Padrão M5	173	368	483	1.278	177	59	2.538
Total:	247	468	611	1.685	202	65	3.278

Fonte: elaborado com base nos dados disponibilizados pelo PREVIMPA/POA

*Observação: foram considerados apenas os servidores aposentados, não sendo contemplados os servidores pensionistas.

Traçando um comparativo entre o quadro de ativos e o quadro de inativos, percebemos a mesma tendência em relação à habilitação dos profissionais do magistério: uma ampla maioria alocada no padrão M5 – revelando que o expressivo número de professores com pós-graduação não é uma “novidade” na rede. Esse número, inclusive, reforça a ideia de que a possibilidade de ascensão funcional trazida pela formação em nível de pós-graduação vem servindo como um estímulo à formação continuada dos professores.

Já em relação à alocação dos vínculos em função da progressão por antiguidade e merecimento, podemos observar que a grande maioria dos docentes aposentou-se na referência D – alcançada pelo servidor com no mínimo 18 anos de serviço público municipal. Os menores grupos encontram-se nas referências E e F⁴⁶ (alcançadas por servidores que tenham atingido no mínimo 24 e 30 anos de serviço, respectivamente), revelando que poucos são aqueles que conseguem chegar até as referências mais elevadas do plano de carreira.

⁴⁶ A Lei nº 11.253/2012, que acrescentou as referências E e F à carreira do magistério público municipal, estabeleceu também regras de transição para o enquadramento de servidores inativos nas novas referências criadas.

5.4 MAPEAMENTO DA CARREIRA DOCENTE NA RME/POA: dimensão “remuneração”

Em 2017, um estudo conduzido pelo Inep sobre a remuneração dos professores em exercício na educação básica, feito a partir das bases de dados da RAIS e do Censo Escolar, classificou Porto Alegre como capital do país com melhor remuneração média entre as redes municipais (INEP, 2017a). Embora a metodologia utilizada no levantamento tenha sido questionada por pesquisadores, pela CNTE e pela própria ATEMPA⁴⁷, sabe-se que a remuneração da RME/POA destaca-se diante de outras redes municipais.

Entre os professores respondentes do questionário da Prova Brasil de 2015, em um universo de 234 respostas válidas, 44% sinalizaram que seu salário bruto ficava entre R\$ 4.685,01 e R\$ 6.559,00. O segundo maior grupo, com uma representação de 28,6%, apontou que seu salário bruto era de até R\$ 937,00 – um dado questionável, uma vez que o menor vencimento previsto no ano de 2015 para a categoria, proporcional a uma jornada de 20 horas semanais, era de R\$ 1.287,60.

A remuneração dos servidores públicos municipais de Porto Alegre é definida, em seu estatuto, como “[...] o vencimento acrescido das vantagens nele incorporadas por lei” (PORTO ALEGRE, 1985). O conceito de “vencimento”, por sua vez, é apresentado no artigo 109, como “[...] o valor pecuniário básico devido ao funcionário pelo efetivo exercício do cargo, acrescido de aumentos trienais” (em seu texto original).

A partir de 2015, entretanto, o conceito de vencimento trazido no texto estatutário passa por uma “discreta”, porém bastante relevante alteração: para adequar a remuneração dos servidores a uma das disposições da Emenda Constitucional nº 19/1998, que previa o fim do “efeito cascata” (determinando que todas as gratificações só poderiam incidir sobre o vencimento básico do servidor público), o vencimento passa a ser tratado como “[...] o valor pecuniário básico devido ao servidor pelo efetivo exercício do cargo” (redação dada pela Lei Complementar nº 768/2015). Os aumentos trienais, portanto, deixam de ser

⁴⁷ Para maiores informações sobre os questionamentos ao estudo conduzido pelo Inep, consultar a reportagem “Por que os professores dizem que os dados do Inep sobre seus salários são irreais”, publicada no dia 04/07/2017 no site Nova Escola. Disponível em: <https://novaescola.org.br/conteudo/5066/por-que-os-professores-dizem-que-os-dados-do-inep-sobre-seus-salarios-sao-irreais>. Acesso em: 30 set. 2019.

contabilizados no cálculo dos vencimentos, deixando de incidir sobre o valor de diversos adicionais de remuneração previstos aos servidores. Esse processo, bem como demais alterações decorrentes do “fim do efeito cascata”, serão aprofundados posteriormente.

Os vencimentos previstos aos integrantes do magistério seguem dois diferentes cálculos, um para a movimentação vertical e outro para a movimentação horizontal na carreira. O acréscimo à remuneração por meio dos incentivos, que atribuem vencimentos de acordo com a titulação do servidor (movimentação vertical), é previsto no Anexo IV da Lei nº 6.151/1988, sendo seus percentuais calculados a partir do vencimento básico do padrão M1, conforme consta no Quadro 7.

Quadro 7 – Cálculo de acréscimo à remuneração pela movimentação vertical da carreira docente na RME/POA

Incentivo	Acréscimo à remuneração
Incentivo I (recebido pelo padrão M2)	15%
Incentivo II (recebido pelo padrão M3)	35%
Incentivo III (recebido pelo padrão M4)	55%
Incentivo IV (recebido pelo padrão M5)	82%

Fonte: Lei nº 6.151/1988

Um profissional alocado no padrão M2 recebe um acréscimo de 15% em relação ao vencimento de um profissional alocado no padrão M1. O servidor alocado no padrão M3 recebe um acréscimo de 35% em relação ao vencimento de quem está alocado no padrão M1, e assim sucessivamente.

Já em relação aos vencimentos atribuídos em função da movimentação horizontal na carreira (progressão por antiguidade e merecimento), é previsto apenas que a proporção entre as referências não pode ser inferior a 10% em relação à referência imediatamente anterior (Lei nº 6.151/1988, artigo 26 - parágrafo 3º).

A fim de traçar uma análise acerca dos diferentes componentes remuneratórios que podem compor os ganhos dos profissionais do magistério, as próximas subseções abordarão a dinâmica dos vencimentos da categoria ao longo dos últimos dez anos, bem como apresentarão os diferentes adicionais de

remuneração possíveis e as alterações pelas quais já passaram as disposições normativas que versam sobre tais adicionais.

5.4.1 Dinâmica do vencimento dos profissionais do magistério na RME/POA de 2010 a 2019

Com o intuito de verificar a dinâmica dos vencimentos previstos aos profissionais do magistério da RME/POA, foram analisadas as tabelas salariais da classe entre os anos de 2010 a 2019 para uma jornada de 20 horas semanais. Os vencimentos atribuídos a cada um dos padrões e referências ao longo da última década, tanto em valores nominais, quanto em valores reais (corrigidos pelo INPC, referente ao mês de maio de 2019), foram organizados e sistematizados na forma do Apêndice D.

Um primeiro olhar sobre os valores contidos nas tabelas salariais é apresentado através do Quadro 8, no qual são expostos, em valores corrigidos, o vencimento inicial e final da carreira durante o recorte temporal proposto. Observa-se que, tratando-se do vencimento inicial da carreira, tem-se como referência o Padrão M1, Referência A. O vencimento final, por sua vez, referia-se até o ano de 2012 ao Padrão M5, Referência D. Com a promulgação da Lei nº 11.253/2012, o final da carreira passa a ser o Padrão M5, Referência F. Apesar de tratar-se de pontos diferentes da carreira, optou-se por traçar o comparativo com essas duas referências, uma vez que ambas representam o valor máximo a ser atribuído na forma de vencimento a um professor ou especialista da educação nos anos previstos. Para uma maior padronização das informações, utilizaram-se como referência os valores do mês de maio de cada ano – data-base de reajuste para os funcionários municipais.

Quadro 8 – Vencimentos iniciais e finais da carreira previstos aos membros do magistério público da RME/POA em maio para uma jornada de 20h semanais – 2010 a 2019 (valores reais – INPC)

Governo	Ano	Vencimento inicial da carreira	Vencimento final da carreira
José Fortunati (PDT) 1	2010	1.610,52	3.892,14
	2011	1.515,13	3.661,60
	2012	1.642,32	3.969,17
José Fortunati (PDT) 2	2013	1.632,02	4.772,62*
	2014	1.639,26	4.793,70
	2015	1.573,68	4.601,75
	2016	1.490,35	4.358,00
Nelson Marchezan Jr. (PSDB)	2017	1.566,24	4.579,85
	2018	1.540,19	4.503,69
	2019	1.463,61	4.279,76

Fonte: elaborado a partir dos dados retirados do “Portal Transparência e Acesso à Informação” da PMPA, referentes às tabelas de vencimentos de maio de cada ano. Valores corrigidos, calculados com referência ao mês de maio de 2019 pelo INPC.

*O final da carreira passa a ser considerado o Padrão M5, Referência F (incluída pela Lei nº 11.253/2012)

Ao analisarmos a dinâmica dos vencimentos iniciais e finais da carreira, conseguimos observar diversas oscilações nos valores corrigidos para maio de 2019: diferente de um comparativo entre os vencimentos em seus valores nominais, indicando uma relação crescente, o comparativo entre os vencimentos em seus valores reais nos aponta perdas no poder de compra dos profissionais do magistério em variados anos da série histórica apresentada.

Entre 2010 e 2019, o ano em que o vencimento inicial da carreira foi o menor para os professores e especialistas em educação foi 2019 (governo Marchezan), com o valor de R\$ 1.463,61. Já em relação ao vencimento final, o menor valor ocorreu em 2011 (governo Fortunati 1), com R\$ 3.661,60 – ainda referente à alocação na Referência D. Uma vez incluídas as referências E e F, a partir de 2013, o menor vencimento final também se dá no ano de 2019, equivalente a R\$ 4.279,76.

Tratando-se do maior vencimento inicial da carreira entre os anos analisados, temos o valor de R\$ 1.642,32, pago em 2012 (governo Fortunati 1). O vencimento

final pago em 2012 também se destaca entre os anos que têm o Padrão M5, Referência E como alocação máxima (2010, 2011 e 2012), com R\$ 3.969,17. Considerando-se a inclusão da Referência F, o maior vencimento final da carreira entre 2010 e 2019 foi no ano de 2014 (governo Fortunati 2), com um valor de R\$ 4.793,70.

Contudo, para uma melhor compreensão dessa dinâmica, é interessante também analisarmos os diferentes reajustes salariais ocorridos dentro do recorte histórico. Optou-se, para tanto, apresentar tais informações em valores nominais, permitindo uma melhor visualização dos aumentos nos vencimentos (levando-se em conta que os mesmos não necessariamente implicam aumento no poder de compra dos profissionais da rede, considerando os dados previamente apresentados no Quadro 8). Apesar de a data-base para a revisão salarial da Prefeitura Municipal de Porto Alegre ser o mês de maio, observa-se na Tabela 10 que muitos reajustes foram concedidos em períodos diversos a esse.

Tabela 10 – Reajustes nos vencimentos previstos aos membros do magistério público da RME/POA entre 2010 e 2019 (valores nominais)

Governo	Mês / Ano	Percentual de reajuste	Vencimento inicial da carreira	Vencimento final da carreira	
José Fortunati (PDT) 1	Maio / 2010	5,26%	962,10	2.325,10	
	Junho / 2011	7,01%	1.029,60	2.488,10	
	Janeiro / 2012	1,08%	1.040,70	2.514,90	
	Maio / 2012	5,11%	1.093,80	2.643,50	
José Fortunati (PDT) 2	Maio / 2013	6,49%	1.164,80	3.406,30*	
	Maio / 2014	6,28%	1.238,00	3.620,30	
	Maio / 2015	4%	1.287,60	3.765,20	
	Dezembro / 2015	2%	1.313,40	3.840,60	
	Janeiro / 2016	1,97%	1.339,30	3.916,30	
	Julho / 2016	1,20%	1.355,38	3.963,30	
	Outubro / 2016	2%	1.382,49	4.042,57	
	Dezembro / 2016	4,20%	1.440,56	4.212,36	
	Nelson Marchezan Jr. (PSDB)	Janeiro / 2017	1,60%	1.463,61	4.279,76

Fonte: elaborado a partir dos dados retirados do “Portal Transparência e Acesso à Informação” da PMPA.

*O final da carreira passa a ser considerado o Padrão M5, Referência F (incluída pela Lei nº 11.253/2012)

Entre os anos de 2010 a 2016, ao longo das duas gestões de José Fortunati, os vencimentos previstos aos profissionais da RME/POA foram reajustados anualmente. Nos anos de 2015 e 2016, entretanto, tal reajuste deu-se de forma parcelada, acarretando em perdas salariais ao servidor. O Decreto nº 19.056/2015 previa um percentual de reajuste dos vencimentos de 8,17%, pago em três parcelas: 4% a partir de 1º de maio de 2015, calculado sobre os valores de abril de 2015; 2% a partir de 1º de dezembro de 2015, calculado sobre os valores do mês de novembro; e 1,97% a partir de 1º de janeiro de 2016, calculado sobre os valores do mês de dezembro. Já o Decreto nº 19.442/2016, previa um reajuste de 9,28% pago em quatro parcelas: 1,2% a partir de 1º de maio de 2016, calculado sobre os valores de abril de 2016; 2% a partir de 1º de outubro de 2016, calculado sobre os valores do mês de setembro; 4,2% a partir de 1º de dezembro de 2016, calculado sobre os valores do mês de novembro; e 1,6% a partir de 1º de janeiro de 2017, calculado sobre os valores de dezembro. O reajuste ocorrido em janeiro de 2017, portanto, apesar de dar-se em meio à gestão de Marchezan, refere-se a uma medida do governo Fortunati.

Com o início do governo PSDB, em 2017, não é concedido mais nenhum reajuste à categoria, que passa a sofrer tanto com o arrocho salarial, quanto com o parcelamento de sua remuneração: nos anos de 2017 e 2018, os salários foram quitados de forma parcelada por seis e cinco meses, respectivamente⁴⁸. Para uma investigação mais aprofundada sobre as perdas salariais ocasionadas pela falta de reajustes nos últimos três anos, propõe-se um comparativo entre os Quadros 9 e 10.

⁴⁸ Informação retirada da reportagem “Prefeitura de Porto Alegre paga salários de todos os servidores nesta quinta”, publicada no dia 27/02/2019 no site GaúchaZH. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/porto-alegre/noticia/2019/02/prefeitura-de-porto-alegre-paga-salarios-de-todos-os-servidores-nesta-quinta-cjsny7ip300c201lhke2o6d06.html>. Acesso em: 29/09/2019.

Quadro 9 – Vencimentos dos integrantes do magistério da RME/POA – 2019

	Referência A	Referência B	Referência C	Referência D	Referência E	Referência F
Professor de EM	1.993,73	2.193,50	2.413,05	2.653,90	2.919,45	3.211,34
Padrão M1	1.463,61	1.609,93	1.771,57	1.949,26	2.144,31	2.358,73
Padrão M2	1.682,93	1.850,47	2.035,80	2.239,50	2.463,42	2.709,74
Padrão M3	1.972,30	2.170,56	2.388,67	2.625,92	2.888,51	3.177,45
Padrão M4	2.264,31	2.490,62	2.739,68	3.013,31	3.314,59	3.646,04
Padrão M5	2.658,48	2.923,92	3.215,71	3.536,87	3.890,61	4.279,76

Fonte: elaborado a partir dos dados retirados do “Portal Transparência e Acesso à Informação” da PMPA.

Observa-se, no Quadro 9, os vencimentos atualmente previstos aos professores e especialistas em educação da rede no ano de 2019 – os quais seguem os mesmos, tratando-se de valores nominais, desde janeiro de 2017. Se tais vencimentos fossem apenas corrigidos pelo INPC, tomando-se como referência o mês de maio de 2019, já chegaríamos a uma reposição salarial de 8,15%, estimando-se os valores expressos no Quadro 10.

Quadro 10 – Simulação: vencimentos dos integrantes do magistério da RME/POA reajustados pelo INPC – 2019

	Referência A	Referência B	Referência C	Referência D	Referência E	Referência F
Professor de EM	2.156,23	2.372,28	2.609,72	2.870,20	3.157,40	3.473,08
Padrão M1	1.582,90	1.741,14	1.915,96	2.108,13	2.319,08	2.550,97
Padrão M2	1.820,09	2.001,29	2.201,72	2.422,03	2.664,20	2.930,59
Padrão M3	2.133,05	2.347,47	2.583,35	2.839,94	3.123,93	3.436,42
Padrão M4	2.448,86	2.693,61	2.962,97	3.258,91	3.584,74	3.943,20
Padrão M5	2.875,16	3.162,23	3.477,80	3.825,14	4.207,71	4.628,57

Fonte: valores nominais dos vencimentos dos integrantes da RME/POA em 2017 corrigidos pelo INPC, tendo como referência o mês de maio de 2019.

Por sua vez, a Campanha Salarial conduzida pelo SIMPA em 2019, reivindica um reajuste de 12,61%, referente à inflação do período entre maio de 2016 (época do último reajuste da categoria) e abril de 2019, considerando-se a correção pelo

Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), somado a um aumento de 8,85% em reconhecimento e pagamento das perdas históricas (SIMPA, 2019).

Figura 2 – Material de divulgação do Simpa sobre a campanha salarial 2019



Fonte: rede social do sindicato⁴⁹

Outra possível análise a partir dos diferentes reajustes salariais ocorridos entre os anos de 2010 e 2019 é a verificação da dinâmica dos vencimentos iniciais dos profissionais do magistério de acordo com sua habilitação. Para tanto, selecionou-se os valores atribuídos a profissionais com curso normal em nível médio (padrão M1), graduação em curso de licenciatura (padrão M4) e pós-graduação (padrão M5) nas diferentes tabelas de vencimentos vigentes durante o recorte histórico considerado. Apesar de não terem sido concedidos novos reajustes em 2018 e 2019, os vencimentos previstos nesses anos também foram incluídos, considerando-se a data-base da PMPA. Os valores apresentados, corrigidos pelo INPC referente ao mês de maio de 2019, foram comparados com o valor do PSPN – também corrigido – no período, proporcional a uma jornada de 20 horas semanais.

⁴⁹ Disponível em:

<https://www.facebook.com/SimpaPortoAlegre/photos/a.1657522231133430/2406385926247053/?type=3&theater>. Acesso em: 6 out. 2019.

Quadro 11 – Vencimentos iniciais da carreira previstos aos membros do magistério público da RME/POA a partir dos reajustes ocorridos entre 2010 e 2019 e PSPN – jornada de 20h semanais (valores corrigidos)

Mês / Ano	Curso Normal (Padrão M1)	Graduação (Padrão M4)	Pós-graduação (Padrão M5)	PSPN
Maio / 2010	1.576,73	2.491,53	2.925,59	857,63
Junho / 2011	1.612,24	2.494,15	2.928,68	929,41
Janeiro / 2012	1.589,63	2.459,22	2.887,52	1.108,17
Maio / 2012	1.642,32	2.540,81	2.983,44	1.089,32
Maio / 2013	1.632,02	2.524,95	2.964,76	1.097,77
Maio / 2014	1.639,26	2.536,08	2.977,81	1.123,51
Maio / 2015	1.573,68	2.434,58	2.858,56	1.171,93
Dezembro / 2015	1.527,54	2.363,18	2.774,66	1.115,22
Janeiro / 2016	1.543,77	2.388,32	2.804,09	1.230,83
Julho / 2016	1.486,62	2.299,91	2.700,29	1.171,21
Outubro / 2016	1.500,86	2.321,93	2.726,14	1.159,24
Dezembro / 2016	1.560,15	2.413,67	2.833,83	1.156,46
Janeiro / 2017	1.582,90	2.448,86	2.875,16	1.243,08
Maio / 2018	1.540,19	2.382,79	2.797,58	1.291,91
Maio / 2019	1.463,61	2.264,31	2.658,48	1.278,87

Fonte: elaborado a partir dos dados retirados do “Portal Transparência e Acesso à Informação” da PMPA e dos valores do PSPN calculados proporcionalmente a uma jornada de 20h semanais. Valores corrigidos, calculados com referência ao mês de maio de 2019 pelo INPC.

Mais uma vez, chama a atenção os diversos períodos em que os valores dos vencimentos aumentaram abaixo da inflação, resultando em perdas salariais aos servidores – perdas essas não observáveis se compararmos apenas os valores nominais atribuídos após cada um dos reajustes concedidos entre 2010 e 2019. Os maiores vencimentos, para as três habilitações analisadas, se dão no ano de 2012, a partir do reajuste salarial concedido no mês de maio, em meio à primeira gestão de Fortunati. Já os menores vencimentos, também para as três habilitações, se dão no ano de 2019, decorrentes da falta de reajustes salariais vivenciada pela categoria ao longo da gestão Marchezan.

A partir das informações contidas no Quadro 11, podemos verificar que o valor do PSPN já é pago aos profissionais com formação em Curso Normal de Nível

Médio antes mesmo do julgamento definitivo do STF pela constitucionalidade da Lei nº 11.738/2008, em abril de 2011. É também interessante observarmos a diferença ao longo dos anos entre o valor atribuído ao PSPN, proporcional a uma jornada de 20 horas semanais, e o vencimento inicial da carreira (Padrão M1, Referência A): em maio de 2010, o vencimento de R\$ 1.576,73 era cerca de 83,85% superior ao valor do piso, equivalente a R\$ 857,63. À época do último reajuste salarial da categoria, em janeiro de 2017, essa diferença já era significativamente menor: o vencimento de R\$ 1.582,90 era 27,33% superior ao PSPN de R\$ 1.243,08. Com a falta de novos reajustes vivenciada pela categoria, tais valores aproximam-se ainda mais: a diferença em 2019 entre o PSPN de R\$ 1.278,80 e o vencimento de R\$ 1.463,61 é de apenas 14,45%. Mais uma vez, assim como exposto ao longo do Capítulo 4, o critério de reajuste do PSPN, seguindo o percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno, no âmbito do Fundeb, mostra-se mais vantajoso do que o reajuste inflacionário, utilizado para a revisão salarial feita pela PMPA.

Apesar de as tabelas de vencimentos dos profissionais do magistério nos oferecerem uma primeira aproximação com suas condições de remuneração, é preciso lembrar que essa inclui outros componentes. Com o intuito de propiciar uma visão mais abrangente acerca da remuneração dos professores da RME/POA, os diferentes adicionais pecuniários previstos à categoria são apresentados na próxima subseção.

5.4.2 Adicionais de remuneração

Aos profissionais do magistério da RME/POA são previstos diferentes adicionais de remuneração, especificados tanto no plano de carreira da categoria (Lei nº 6.151/1988), quanto no estatuto dos funcionários municipais (Lei Complementar nº 133/1985). As regras para a concessão de tais adicionais, os respectivos cálculos de seus valores, bem como as diferentes alterações pelas quais já passaram tais regulamentações, serão explicitados na presente subseção.

Adicionais por tempo de serviço

No texto original da Lei Complementar nº 133/1985, eram previstos três diferentes tipos de adicionais por tempo de serviço: por triênio de serviço público, ao completar 15 e ao completar 25 anos de serviço público.

O artigo 122 previa a concessão automática de acréscimos de 5% sobre o vencimento do servidor a cada triênio de serviço público municipal, podendo ser computado até 12 meses de serviço público estranho ao município. O artigo 124, por sua vez, garantia a concessão de dois avanços para o funcionário que completasse 35 anos de serviço, dos quais 70% tivessem sido prestados exclusivamente ao município. As funcionárias mulheres que atendessem as condições do artigo 124, por sua vez, receberiam a antecipação de um dos avanços previstos ao completar 30 anos de serviço.

Já os artigos 125 e 126 estabeleciam:

Art. 125 - O funcionário, ao completar quinze e vinte e cinco anos de serviço público, contados na forma deste Estatuto, passará a perceber, respectivamente, a gratificação adicional de quinze por cento ou vinte e cinco por cento sobre o vencimento ou remuneração.

Parágrafo Único. O adicional de quinze por cento cessará uma vez concedido o de vinte e cinco por cento.

Art. 126 - Para efeito de concessão dos adicionais, somente será computado o tempo de serviço estranho ao Município até o máximo de cinquenta por cento do tempo exigido para cada adicional. (PORTO ALEGRE, 1985 – texto original)

Uma primeira alteração sobre o texto do artigo 125 vem com a Lei Complementar nº 768/2015 (que elimina o “efeito cascata” nas carreiras dos municipais), a qual restringe a incidência das gratificações de 15% ou 25% ao vencimento do servidor – e não mais ao seu vencimento ou remuneração, como previsto na redação original. Os efeitos, bem como a contextualização dessa LC de 2015 serão aprofundados ao tratarmos da gratificação por regime especial de trabalho.

Mudanças bem mais profundas sobre esses adicionais, entretanto, são conduzidas em meio ao mandato de Nelson Marchezan Jr. No ano de 2017, com a pretensão de reduzir gastos com a remuneração de servidores, o executivo envia um pacote de projetos de lei à Câmara Municipal de Vereadores de Porto Alegre – entre eles, o Projeto de Lei Complementar nº 11/2017, que pretendia modificar os avanços por tempo de serviço de 5% a cada 3 anos, para 3% a cada 5 anos, bem como extinguir os adicionais de 15% e 25% ao servidor que completar 15 e 25 anos de trabalho, respectivamente. Esse pacote de leis, entretanto, foi recebido sob fortes protestos por parte dos servidores, fomentando o que Aguiar classifica como “a mais

forte greve” da história dos municipais: “[...] foram 41 dias de paralisação durante os meses de outubro e novembro de 2017, com adesão muito significativa de professoras e professores, maior grupo entre os municipais” (2019, p. 57). Pressionada, a gestão municipal acabou retirando de tramitação a maioria dos projetos, incluindo o PLC nº 11/2017.

Uma nova tentativa de alteração ao estatuto dos funcionários públicos em itens como avanços, adicionais, incorporação de função gratificada e regimes de trabalho, foi proposta através do PLC nº 8/2018, que fazia parte de um pacote de projetos de reestruturação administrativa enviados pelo Executivo para apreciação da Câmara de Vereadores no começo de 2018⁵⁰. Em um processo de votação marcado por forte resistência por parte dos municipais, resultando em uma nova greve – dessa vez de 38 dias (AGUIAR, 2019) –, o PLC é rejeitado, por 22 votos a 6, em julho de 2018⁵¹.

No ano seguinte, voltam a ser propostas alterações ao estatuto através do PLC nº 2/2019, mais uma vez de autoria do Executivo, cujo teor pouco diferia do projeto rejeitado em 2018. Com ampliação na base de apoio da gestão Marchezan na Câmara de Vereadores, entretanto, o projeto é aprovado em março de 2019 com 24 votos favoráveis e 12 contrários⁵². A votação foi mais uma vez realizada em meio a forte contestação por parte dos servidores municipais, que lotavam o plenário para acompanhar as discussões e também se manifestavam do lado de fora da Casa.

O texto do projeto é convertido na Lei Complementar nº 851/2019. No que diz respeito aos adicionais por tempo de serviço, o texto normativo altera o artigo 122 do estatuto dos funcionários públicos municipais, instituindo novo regramento aos avanços:

⁵⁰ Para maiores informações consultar a reportagem “Pacote de Marchezan: aprovações se limitam a projetos sem impacto direto nas finanças”, publicada no dia 17/07/2018 no *site* GaúchaZH. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/porto-alegre/noticia/2018/07/pacote-de-marchezan-aprovacoes-se-limitam-a-projetos-sem-impacto-direto-nas-financas-cjijq6c50700hy01ntbwobmu8l.html>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵¹ Informação retirada da reportagem “Em revés para Marchezan, vereadores rejeitam um dos projetos que mudam regras para servidores”, publicada no dia 12/07/2018 no *site* GaúchaZH. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/porto-alegre/noticia/2018/07/em-reves-para-marchezan-vereadores-rejeitam-um-dos-projetos-que-mudam-regras-para-servidores-cjij7cowx0rkv01govl0gtint.html>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵² Informação retirada da reportagem “Câmara aprova projeto que muda o Estatuto dos Municipais e servidores antecipam greve”, publicada no dia 26/03/2019 no *site* Sul21. Disponível em: <https://www.sul21.com.br/ultimas-noticias/politica/2019/03/camara-aprova-projeto-que-muda-o-estatuto-dos-municipais-e-servidores-antecipam-greve/>. Acesso em: 20 set. 2019.

Art. 122-A O titular de cargo de provimento efetivo ou em comissão terá acréscimos de 3% (três por cento) sobre o vencimento básico, denominados avanços, cuja concessão automática se processará por quinquênio de serviço público prestado exclusivamente no Município de Porto Alegre, considerado o tempo com efetiva contribuição para fins de benefícios previdenciários. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 851/2019) (PORTO ALEGRE, 1985 – texto atualizado)

O acréscimo de 5% sobre o vencimento a cada três anos de serviço público municipal, estabelecido originalmente, é ainda previsto somente para o servidor que, no ano de publicação da lei, contasse com ao menos 50% do período necessário para integralizar um novo avanço, fazendo jus à concessão quando completar o triênio (regulamentação prevista no artigo 7º da Lei Complementar nº 851/2019). Da mesma forma, um servidor que já houver completado um determinado número de triênios até 2019 seguirá recebendo os avanços já concedidos, mas passará a receber novos adicionais conforme a regra atual (acrécimo de 3% a cada quinquênio de serviço público municipal) a partir da promulgação da LC. Vale ressaltar que, a partir da vigência dessa lei, não será mais possível contabilizar o tempo de serviço fora do município de Porto Alegre para cômputo da vantagem.

Já os artigos 125 a 127 da Lei Complementar nº 133/1985, que previam e regulamentavam os avanços por 15 e 25 anos de serviço público, são revogados pela Lei Complementar nº 851/2019, sendo extintas as gratificações adicionais por tempo de serviço de 15% e de 25% sobre o vencimento do servidor. Como regras de transição para a nova regulamentação (artigo 6º da LC nº 851/2019), é previsto que os adicionais já percebidos até a publicação da lei permanecerão assegurados, bem como ainda serão computados os anos de serviço até o ano de 2019, na proporção de 1% ao ano. O percentual apurado, porém, será pago somente quando o servidor completar 15 ou 25 anos de serviço. A título de exemplo, um profissional que já contar com 5 anos de serviço municipal em 2019, passará a receber em 2029 (quando completar 15 anos) um percentual de 5%, correspondente aos 5 anos completos anteriormente à vigência da LC nº 851.

Gratificação por regime especial de trabalho

Como já exposto anteriormente, os professores ou especialistas em educação da RME/POA podem ser convocados para cumprir regime de trabalho suplementar (RST), correspondente a 30 horas semanais, ou complementar (RCT),

correspondente a 40 horas semanais, tendo assim direito a uma gratificação em função do aumento de sua jornada de trabalho.

Sobre o referido adicional por RST ou RCT, a redação original do artigo 32 da Lei nº 6.151/1988 previa uma gratificação calculada sobre a remuneração do profissional do magistério de 50% para 30 horas semanais e 100% por cento para 40 horas semanais. O texto original do referido artigo, entretanto, sofre significativas mudanças em função de uma ação pública movida em 2010 pelo Ministério Público do Rio Grande do Sul⁵³, solicitando a adequação da remuneração dos servidores municipais ao disposto no inciso XIV do artigo 37 da Constituição Federal, alterado pela Emenda Constitucional nº 19/1998: “[...] XIV - os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores” (BRASIL, 1988). A emenda veda o chamado “efeito cascata”: as vantagens temporais não poderiam mais ser calculadas sobre o valor dos regimes especiais de trabalho e outras gratificações, passando a incidir somente sobre o vencimento básico – o que acarretaria em perdas salariais significativas aos servidores.

A necessidade de envio de um projeto de lei à Câmara que tratasse sobre o tema foi uma das reivindicações da greve dos professores municipais deflagrada em maio de 2015⁵⁴, resultando na aprovação de dois projetos de lei que adequavam a remuneração dos servidores às decisões judiciais referentes ao “efeito cascata”: Lei Complementar nº 768/2015, que alterava o estatuto do servidor público municipal, e Lei nº 11.922/2015, que adequava os planos de carreira às novas disposições estatutárias. A nova metodologia de cálculo, que consistia na aplicação de percentuais crescentes sobre o vencimento básico do servidor em função de seu tempo de serviço, foi considerada uma conquista para o funcionalismo, fruto de negociações com o governo José Fortunati (PDT)⁵⁵.

⁵³ Para maiores informações, consultar “Nota de esclarecimento sobre o efeito cascata”, publicada no *site* da PMPA no dia 18/11/2014. Disponível em: http://www2.portoalegre.rs.gov.br/portal_pmpa_novo/default.php?p_noticia=174026¬a+de+esclarecimento+sobre+o+efeito+cascata. Acesso em 5 set. 2019.

⁵⁴ Informações retiradas da reportagem “Por segurança e garantias salariais, professores aderem à greve que paralisa escolas do município”, publicada no *site* Sul21 no dia 20/05/2015. Disponível em: <https://www.sul21.com.br/cidades/2015/05/por-seguranca-e-garantias-salariais-professores-aderem-a-greve-que-deve-paralisar-escolas-do-municipio/>. Acesso em: 5 set. 2019.

⁵⁵ Informações retiradas da reportagem “Projetos sobre efeito cascata são entregues à Câmara Municipal”, publicada no *site* da PMPA no dia 29/06/2015. Disponível em:

A Lei nº 11.922 alterava a redação do artigo 32 da Lei nº 6.151/1988 (plano de carreira dos profissionais do magistério), prevendo que as gratificações de 50% e 100% em função de RST e RCT, respectivamente, passariam a incidir sobre o vencimento básico, e não mais sobre a remuneração do servidor. Ao ser analisada isoladamente, tal alteração representava perdas salariais aos servidores que cumpriam regime especial de trabalho, uma vez que os demais adicionais à remuneração percebidos pelo mesmo não seriam mais contabilizadas para o cálculo do valor da gratificação por RST ou RCT. Essa mudança, entretanto, é acompanhada de acréscimos em função do tempo de serviço do professor ou especialista em educação:

- Aumento da gratificação por RST em 2,5% e da gratificação por RCT em 5% a cada três anos de serviço público municipal (artigo 32, parágrafos 1º e 2º);
- Aumento da gratificação por RST em 7,5% e da gratificação por RCT em 15% ao completar 15 anos de serviço público (artigo 32-A);
- Aumento da gratificação por RST em 12,5% e da gratificação por RCT em 25% ao completar 25 anos de serviço – sendo os valores substitutivos aos percentuais previstos ao completar 15 anos de serviço (artigo 32-A);
- Aumento da gratificação por RCT em 5% e da gratificação por RCT em 10% ao completar 25 anos de serviço, dos quais 70% tenham sido prestados exclusivamente ao município – sendo antecipados metade dos pontos percentuais previstos à professora ou especialista em educação que completar 30 anos de serviço (artigo 32-B).

As alterações ao texto trazidas pela Lei nº 11.922/2015 acompanham os adicionais por tempo de serviço previstos originalmente no plano de carreira, fazendo com que as gratificações por RCT e RST aumentassem juntamente com outros acréscimos já previstos aos profissionais do magistério em função de sua jornada normal de trabalho. Todavia, assim como acontece com os triênios e adicionais por 15 e 25 anos de serviço, as gratificações por RCT e RST sofrem drásticas mudanças com a promulgação da Lei Complementar nº 851/2019, em meio à gestão Marchezan.

Entre as alterações relacionadas à gratificação por regime especial de trabalho, revogam-se os parágrafos 1º e 2º do artigo 32, bem como os artigos 32-A e 32-B da Lei nº 6.151/1988. O servidor segue recebendo o percentual de 50% ou 100% que incide sobre seu vencimento, porém não são mais previstas majorações nesses percentuais em função de seu tempo de serviço.

Como regra de transição, a Lei Complementar nº 851/2019 ainda estabelece, em seu artigo 10, que os valores relativos aos aumentos percentuais já percebidos em decorrência do tempo de serviço passarão a compor a remuneração como “parcela individual”, não passando por mais nenhum aumento – apenas pela reposição da inflação.

Gratificação por atividades diretamente ligadas com aluno em classe especial

A gratificação é prevista no artigo 39 da Lei nº 6.151/1988, sendo calculada na proporção de 50% do valor básico inicial da classe de cargos de professor por atividades diretamente ligadas com o aluno em classe especial. Em 1994, a Lei nº 7.565, promulgada em meio ao mandato de Tarso Genro (PT), altera o artigo 39 e delimita a percepção da gratificação aos professores “devidamente habilitados” a exercerem tais atividades, estabelecendo ainda os seguintes critérios ao acrescentar parágrafo único:

Parágrafo Único - Terão assegurada a percepção da gratificação a que se refere o inciso II deste artigo:

I - Professor ou Especialista em Educação que, até 09 de janeiro de 1986, encontrava-se no exercício de supervisão ou em classe de alunos excepcionais, enquanto permanecer nesta situação, calculada a gratificação sobre o vencimento básico do respectivo cargo, não incidindo sobre ela o regime suplementar ou complementar, conforme o disposto na Lei nº 5971, de 27 de outubro de 1987;

II - o Professor regente de classes especiais nas escolas municipais de 1º grau;

III - o Professor ou Especialista em Educação lotado e em exercício em escola municipal especial;

IV - o Professor e o Especialista em Educação em exercício nas escolas municipais especiais e o Professor em exercício em classe especial nas escolas municipais de 1º grau que não possuírem habilitação específica para atuar em educação especial, desde que no prazo de 5 (cinco) anos, a contar da publicação desta Lei, seja regularizada a habilitação, findo o qual, não havendo a conclusão dos estudos, cessarão imediatamente os efeitos desta gratificação especial (Redação dada pela Lei nº 7.565/1994). (PORTO ALEGRE, 1988 – texto atualizado)

A partir das alterações no estatuto de funcionários públicos municipais e plano de carreira dos profissionais do magistério realizadas em 2015, que vedavam o “efeito cascata”, é prevista também uma alteração no cálculo da gratificação por atividades diretamente ligadas com aluno em classe especial em função da jornada de trabalho do professor ou especialista em educação:

Art. 39 - O professor ou especialista em educação, por atividades diretamente ligadas com o aluno em classe especial, desde que devidamente habilitado para exercê-las, perceberá uma gratificação, calculada sobre o valor básico da classe de professor, conforme segue:

I - 50% (cinquenta por cento), em regime normal de trabalho;

II - 75% (setenta e cinco por cento), se convocado para RST;

III - 100% (cem por cento), se convocado para RCT (Redação dada pela Lei nº 11.922/2015). (PORTO ALEGRE, 1988 - texto atualizado)

Atualmente, a RME/POA conta com quatro escolas especiais – todas de Ensino Fundamental. Segundo o dirigente da ATEMPA consultado, todos os profissionais do magistério lotados nessas quatro escolas, bem como os professores atuantes nas Salas de Integração e Recursos (SIR) das escolas regulares, recebem a gratificação.

Gratificação pelo exercício em escolas de difícil acesso

A gratificação pelo exercício em escolas classificadas como de difícil acesso era prevista originalmente no texto do plano de carreira do magistério municipal em seu artigo 39, o qual estabelecia que o adicional deveria ser pago na proporção de 20% do valor básico inicial da classe de cargos de professor. Com as alterações feitas à Lei nº 6.151/1988 pela Lei nº 11.922/2015, a referida gratificação passa a ser estabelecida na forma do artigo 39-A:

Art. 39-A O professor ou especialista em educação fará jus a gratificação, calculada sobre o valor básico inicial da classe de cargos, de 1% (um por cento) por hora semanal comprometida da sua carga horária semanal pelo exercício em escolas classificadas como de difícil acesso nos termos do regulamento (Redação acrescida pela Lei nº 11.922/2015). (PORTO ALEGRE, 1988 – texto atualizado)

Para que o fim do “efeito cascata” não ocasionasse perdas salariais aos servidores com regime especial de trabalho que atuassem em escolas classificadas como de difícil acesso, altera-se a forma de cálculo da gratificação. O adicional passa a ser pago na proporção de 1% do valor básico inicial da classe de cargos de professor por hora semanal em que o servidor atue em uma unidade de ensino cujo acesso dependa de pelo menos uma das condições previstas no artigo 1º do Decreto nº 9.914/1991:

I - transporte coletivo regular de uma única linha de ônibus, cujo percurso do terminal-centro até a escola seja, no mínimo, de 16 (dezesesseis) quilômetros;

II - 01 (um) único horário de saída dos coletivos do terminal-centro, cuja chegada, face ao tempo utilizado no percurso, seja compatível com o horário inicial do turno escolar;

III - percurso igual ou superior a 300 (trezentos) metros, a ser cumprido a pé, em terreno acidentado, sem calçamento ou calçado em parte, entre a parada mais próxima do transporte coletivo regular e a unidade escolar;

IV - transporte coletivo regular cujo percurso do terminal-centro até a escola exija transbordo;

V - transporte coletivo regular até a escola de uma única linha, cujo itinerário inclua trecho em via não pavimentada em terreno com inclinação superior a 12%. (PORTO ALEGRE, 1991)

Em novembro de 2019, conforme informação constante no Diário Oficial de Porto Alegre (Edição 6133, de 26/11/2019), 59 das 99 escolas que constituem a RME/POA eram classificadas como de difícil acesso.

Gratificação de função

A função gratificada (FG), prevista no estatuto dos funcionários públicos de POA, é exclusiva a servidores detentores de cargo de provimento efetivo, com o intuito de atender a encargos de chefia, assessoramento e outros de confiança (PORTO ALEGRE, 1985, artigo 68), sendo percebida cumulativamente ao vencimento do servidor (artigo 128).

As funções gratificadas específicas do magistério são listadas no Anexo II da Lei nº 6.151/1988, compreendendo, em linhas gerais, grupos de direção e assessoramento (artigo 9º). Desde 2015, com a promulgação da Lei nº 11.922/2015, é especificado no plano de carreira que o valor das funções gratificadas é atribuído

em função do regime de trabalho do servidor (Lei nº 6.151/1988, artigo 27), observando-se a seguinte tabela de valores para o regime de 20 horas semanais:

Quadro 12 – Remuneração de funções gratificadas na PMPA – 2018

Código da função gratificada	Valor
FG1	234,10
FG2	281,64
FG3	340,32
FG4	421,95
FG5	529,04
FG6	663,46
FG7	827,49
FG8	1.016,66

Fonte: Portal Transparência e Acesso à Informação - PMPA

Em dezembro de 2018, 332 das funções gratificadas previstas para a SMED estavam sendo ocupadas⁵⁶. Tratando-se especificamente das escolas, são lotadas as funções gratificadas de “diretor de escola” (FG6), “vice-diretor de escola” (FG5) e “secretário de escola” (FG4). Enquanto os cargos de direção e vice-direção são ocupados a partir de um processo eleitoral realizado pela comunidade escolar, o cargo da secretária/o é ocupado por um professor ou professora através de indicação da direção.

Vale ressaltar que os valores constantes no Quadro 15 seguem os mesmos até o corrente ano (2019), tendo sido reajustados pela última vez, assim como os vencimentos previstos aos profissionais do magistério, em janeiro de 2017.

Jeton para membros de Conselhos Municipais

Em seu artigo 140, a Lei Complementar nº 133/1985 prevê a percepção de um jeton ao funcionário que desempenhar encargo de membro de Conselho Municipal. Em seu artigo 13, a Lei Complementar nº 267/1992 (que regulamenta os Conselhos Municipais), alterada pela Lei Complementar nº 293/1993, determina:

⁵⁶ Informação retirada do “Quadro de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas ocupadas na Administração Centralizada” referente ao mês de dezembro de 2018. Disponível em: http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/transparencia/usu_doc/quadro_de_cargos-ccs-fgs-criados-providos-vagos-201812.pdf. Acesso em: 20 set. 2019.

Art. 13 O desempenho da função de membro de Conselho Municipal será considerado de relevância para o Município, recebendo os Conselheiros, apenas a título de representação, uma gratificação sob a forma de "jeton", proporcionalmente ao comparecimento às sessões. (Redação dada pela Lei Complementar nº 293/1993)

§ 1º Para efeitos do que trata o "caput" deste artigo, é fixado em 70% (setenta por cento) do valor da URM a gratificação a título de "jeton". (Redação dada pela Lei Complementar nº 293/1993)

§ 2º Somente terão direito à percepção de "jeton" os membros dos Conselhos arrolados no Anexo I, que faz parte desta Lei Complementar. (Redação dada pela Lei Complementar nº 293/1993)

§ 3º Fica limitado o direito ao recebimento de "jeton" ao máximo de 04 (quatro) sessões ordinárias, mais 1 (uma) extraordinária por mês (Redação dada pela Lei Complementar nº 293/1993). (PORTO ALEGRE, 1992c – texto atualizado)

A sigla URM tratava-se da “Unidade de Referência Municipal”. Em 1993, a Lei Complementar nº 303 institui a UFM – Unidade Financeira Municipal – em substituição à URM. Não foi localizado nenhum texto normativo estabelecendo uma nova forma de cálculo para o jeton diante dessa substituição, desconhecendo-se seu valor atualmente.

Sabe-se que apenas alguns conselhos percebem essa gratificação⁵⁷ – sendo o Conselho Municipal de Educação um dos órgãos cujos membros têm direito à percepção do jeton.

Gratificação relativa ao exercício de atividades de seleção e treinamento

A gratificação por atividades de seleção e treinamento é prevista no artigo 111 da Lei nº 133/1985 e regulamentada, originalmente, pelo Decreto nº 8.867/1987. O adicional era atribuído a componentes de Comissão Examinadora, Comissão Executiva e ao Pessoal Auxiliar, sendo calculado com base no vencimento inicial da classe de Operário P1 multiplicado pelos índices previstos no anexo do Decreto, que variavam de 0,027 a 5,16, conforme a atividade desempenhada.

Entre as alterações mais significativas, o Decreto nº 9.617/1990 muda a base de cálculo da gratificação para o Padrão 1 da tabela de pagamento dos cargos de provimento efetivo do município, bem como os coeficientes adotados para a

⁵⁷ Informação retirada do “Manual do Servidor” da PMPA. Disponível em: http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/portal_pmpa_servidor/usu_doc/manual_servidor.pdf. Acesso em: 21 set. 2019.

multiplicação. Já o Decreto nº 12.160/1998 revoga os decretos anteriores que versavam sobre o tema, determinando:

Art. 1º A gratificação a ser atribuída aos componentes das Comissões Examinadora e Executiva, de que trata o art. 111 da Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985, designados para desenvolver atividades relacionadas à seleção ou treinamento, será calculada tendo como base a Tabela de Valores constante no Anexo, que faz parte integrante deste Decreto.

§ 1º Os critérios adotados para a efetivação do pagamento da gratificação de que trata o "caput" deste artigo, serão os mesmos utilizados para remunerar os trabalhos realizados por pessoas estranhas ao serviço público municipal.

§ 2º O reajuste dos valores constantes na Tabela de Valores coincidirá com o reajuste dos vencimentos do funcionalismo público municipal, atribuídos os mesmos índice e percentual.

§ 3º Para fins de aplicação do disposto no parágrafo anterior, as unidades de centavos serão arredondadas para a dezena imediatamente superior. (PORTO ALEGRE, 1998)

São previstos diferentes valores e formas de pagamento (por questão elaborada, por prova avaliada, por hora de trabalho, etc.) para uma extensa listagem de atividades: elaboração de prova de múltipla escolha; elaboração de prova discursiva; aplicação de prova; avaliação de prova de títulos; atividades relacionadas à Comissão Examinadora da Progressão Funcional; coordenação de processos de seleção; atividades de treinamento; membro de mesa eleitoral para escolha de conselheiros tutelares e para consulta popular; entre outros. Por tratar-se de uma gratificação pouco comum aos membros do magistério, com vasta variação entre as formas de pagamento previstas, não serão aqui listados os diferentes valores constantes no Decreto.

Gratificação relativa à elaboração, execução ou acompanhamento de trabalho técnico especializado ou científico de natureza singular

A gratificação relacionada à realização de trabalho técnico especializado ou científico de natureza singular, assim como a gratificação relativa ao exercício de atividades de seleção e treinamento, é estabelecida pelo artigo 111 da Lei Complementar nº 133/1985. O referido adicional é regulamentado pelo Decreto nº 11.075/1994, o qual estabelece em seu artigo 6º:

Art. 6º A gratificação objeto deste Decreto fica estabelecida em R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), atualizados conforme o reajuste do funcionalismo municipal a ser paga, mensalmente, na forma do sistema. (PORTO ALEGRE, 1994c).

Uma vez que o valor de R\$ 250,00 foi previsto em lei em 1994, não foi localizada informação sobre o valor atual da referida gratificação.

Gratificação natalina

A gratificação natalina é prevista no artigo 98 da Lei Complementar nº 133/1985, concedida ao funcionário que esteja no desempenho de suas funções nos órgãos do município, correspondente ao valor de sua remuneração mensal (ou a um doze avos do valor da remuneração mensal devida no mês de dezembro, por mês de efetivo exercício). O valor da gratificação é acrescido de até 100%, na proporção do tempo de percepção durante o exercício, da gratificação por regime especial de trabalho, serviço extraordinário, atividade tributária, aulas excedentes, parcela autônoma, incentivo à produtividade e produtividade técnico-jurídica (artigo 98, parágrafo 2º – sendo as duas últimas gratificações acrescentadas ao texto pelas Leis Complementares nº 147/1986 e 385/1996).

O estatuto dos funcionários públicos do município prevê que a gratificação deve ser paga até o dia 20 de dezembro de cada exercício (artigo 98, parágrafo 4º). Nos dois últimos anos (2017 e 2018), o referido adicional à remuneração vem sendo pago de forma parcelada⁵⁸. Diante da alegação de crise financeira no município, são aprovadas em meio à gestão de Nelson Marchezan Júnior as Leis nº 12.360/2017 e 12.476/2018, que preveem o pagamento das gratificações natalinas referentes aos anos de 2017 e 2018 em até 10 parcelas, sendo seu valor acrescido de correção monetária pelo IPCA e juros legais, de caráter indenizatório, de 1% ao mês. Uma alternativa ao parcelamento, oferecida ao servidor tanto em 2017 quanto em 2018, seria realizar um empréstimo bancário para antecipar o valor líquido da gratificação, sendo os custos da operação pagos pela prefeitura.

⁵⁸ Para maiores informações, consultar as reportagens “Vereadores aprovam projeto da prefeitura para pagamento do 13º dos servidores” e “Prefeitura de Porto Alegre encaminha projeto de lei para parcelar 13º salário de 2018”, publicadas no site GaúchaZH nos dias 18/12/2017 e 21/11/2018, respectivamente. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/porto-alegre/noticia/2017/12/vereadores-aprovam-projeto-da-prefeitura-para-pagamento-do-13o-dos-servidores-cjbcsa5rj01dg01p949855z61.html> e <https://gauchazh.clicrbs.com.br/porto-alegre/noticia/2018/11/prefeitura-de-porto-alegre-encaminha-projeto-de-lei-para-parcelar-13o-salario-de-2018-cjorl6pvo0fjz01rxgo2veg8j.html>. Acesso em 20 set. 2019.

Figura 3 – Capa do “Boletim Informativo” produzido pelo SIMPA em dezembro de 2018, criticando o parcelamento do 13º pelo segundo ano consecutivo



Fonte: *site* do SIMPA⁵⁹

Gratificação por serviço noturno

A gratificação por serviço noturno é prevista na Lei nº 133/1985, sendo o serviço noturno definido como “[...] o realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte” (artigo 41). O valor da gratificação, por sua vez, é estabelecido nos artigos 57 e 58 da Lei nº 6.309/1988 (Plano de Carreira dos Funcionários da Administração Centralizada do Município), correspondendo, em seu texto original, a 25% sobre o valor normal da hora diurna – incidindo sobre as horas trabalhadas no horário estabelecido como noturno. Com a Lei nº 11.922/2015, que veda o “efeito cascata”, passa a ser estabelecido que a gratificação de 25% é calculada sobre o valor normal da hora diurna em regime normal de trabalho (ainda incidindo apenas sobre as horas trabalhadas entre às 22h e às 5h).

De acordo com o dirigente da ATEMPA, consultado no âmbito da pesquisa, os professores atuantes na EJA, durante o turno da noite, recebem o adicional

⁵⁹ Disponível em: <https://simpa.org.br/wp-content/uploads/2018/12/Luta-Municip%C3%A1ria-56-dezembro2018-web-corrigido.pdf>. Acesso em: 20 set. 2019.

referente a 30 minutos diários (uma vez que as aulas se estendem até às 22h30min).

Abono familiar / Salário-família

O abono familiar tratava-se de um adicional previsto no texto do estatuto dos funcionários públicos municipais, regulamentado ao longo da Subseção IV do texto original da Lei Complementar nº 133/1985:

Art. 134 - Ao funcionário ou inativo será concedido abono familiar na razão de dez por cento do menor valor básico inicial, do sistema classificado, pelos seguintes dependentes:

I - filhos menores de dezoito anos;

II - filhos inválidos de qualquer idade que sejam comprovadamente incapazes;

III - filhos estudantes que frequentem curso de grau médio, regular ou preparatório e superior, desde que não exerçam atividade remunerada até a idade de vinte e quatro anos;

IV - cônjuge mulher ou companheira que não perceba remuneração superior a um salário mínimo;

V - marido inválido, comprovadamente incapaz, que não perceba remuneração;

VI - ascendente, sem rendimento próprio que viva às suas expensas.

§ 1º - Quando se tratar de dependente inválido o abono será pago pelo triplo.

§ 2º - Estendem-se os benefícios deste artigo aos enteados, aos tutelados e aos menores que, mediante autorização judicial, estejam submetidos a sua guarda. (PORTO ALEGRE, 1985 – texto original)

Com a Lei Complementar nº 478/2002, aprovada durante o mandato de João Verle (PT), que disciplina o Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores do Município de Porto Alegre, a Subseção IV é integralmente revogada do texto do estatuto. O que até então era denominado “abono familiar” passa a ser considerado como um benefício previdenciário, tratado como “salário família” pela Lei nº 478:

Art. 56. Será devido o salário-família, mensalmente, ao segurado de baixa renda na proporção do número de filhos ou equiparados, de qualquer condição, de até 14 (quatorze) anos ou inválidos.

Parágrafo único. O salário-família corresponde a 10% (dez por cento) do valor básico inicial do padrão dois. (PORTO ALEGRE, 2002)

O valor básico inicial do padrão dois do quadro geral dos servidores municipais é fixado, em dezembro de 2018, em R\$ 961,69. Ao calcularmos 10%

desse valor, chegamos a um adicional de R\$ 96,16 correspondente ao salário-família.

Vale-alimentação

Os professores e especialistas em educação da RME/POA, alocados nos padrões M2 a M5, recebem vale-alimentação em proporção ao regime de trabalho ao qual estiverem vinculados. Os profissionais que cumprem 20, 30 ou 40 horas semanais recebem 15, 20 ou 25 vales-alimentação mensais, respectivamente. Já os membros do magistério alocados no padrão M1, independente de sua jornada de trabalho, recebem 25 vales-alimentação por mês⁶⁰. Ao longo de 2018, o valor unitário do vale-alimentação era previsto em R\$ 20,22. O valor total recebido por mês pelos professores é exposto no quadro abaixo, ressaltando-se que o último reajuste dos valores referentes ao vale-alimentação foi realizado em julho de 2016:

Quadro 13 – Valor mensal previsto para o vale-alimentação na RME/POA – 2018

Jornada de trabalho:	Profissionais alocados nos padrões M2 a M5	Profissionais alocados no padrão M1
20 horas semanais	303,30	505,50
30 horas semanais	404,40	505,50
40 horas semanais	505,50	505,50

Fonte: elaborado a partir do “Manual do Servidor” da PMPA

Após um panorama mais abrangente e contextualizado sobre os adicionais remuneratórios previstos aos integrantes do magistério da RME/POA, os mesmos são apresentados de forma sintetizada no Quadro 14, juntamente com os respectivos cálculos adotados atualmente para seus valores, de acordo com a legislação vigente:

⁶⁰ Informações retiradas do “Manual do Servidor” da PMPA. Disponível em: http://proweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/portal_pmpa_servidor/usu_doc/manual_servidor.pdf. Acesso em: 21 set. 2019.

Quadro 14 – Adicionais à remuneração atualmente previstos aos membros do quadro de carreira do magistério público da RME/POA

Adicional	Base de cálculo
Adicional por tempo de serviço (avanço por quinquênio de serviço público prestado exclusivamente ao município de POA)	Acréscimo de 3% sobre o vencimento básico do servidor a cada quinquênio
Gratificação por regime especial de trabalho	Regime Suplementar de Trabalho – RST (30 horas semanais): acréscimo de 50% sobre o vencimento básico do servidor Regime Complementar de Trabalho – RCT (40 horas semanais): acréscimo de 100% sobre o vencimento básico do servidor
Gratificação por atividades diretamente ligadas com aluno em classe especial	Acréscimo calculado sobre o valor básico da classe de professor: - 50% em regime normal de trabalho - 75% se convocado para RST - 100% se convocado para RCT
Gratificação pelo exercício em escolas de difícil acesso	1% do valor básico da classe de cargos de professor por hora semanal comprometida da sua carga horária pelo exercício em escolas classificadas como de difícil acesso
Gratificação de função	Percebida cumulativamente com o vencimento do funcionário. Valores podem variar de R\$ 234,10 a R\$ 1.016,66, aumentando em caso de regime especial de trabalho
Jeton para membros de Conselhos Municipais	Regulamentação não encontrada
Gratificação relativa à elaboração, execução ou acompanhamento de trabalho técnico especializado ou científico de natureza singular	Diferentes formas de pagamento para execução de diferentes atividades (valores previstos no Decreto nº 12.160/1998)
Gratificação Natalina	Correspondente à remuneração mensal do servidor
Gratificação por serviço noturno	25% sobre o valor normal da hora diurna em regime normal de trabalho (incidindo apenas sobre as horas trabalhadas entre as 22h de um dia e as 5h da manhã do dia seguinte)
Salário-família (devido ao segurado de baixa renda na proporção do número de filhos ou equiparados)	10% do valor básico inicial do padrão 2 do quadro geral dos servidores municipais
Vale-alimentação	Profissionais do magistério alocados nos padrões M2 a M5: - 20 horas semanais: R\$ 303,30 - 30 horas semanais: R\$ 404,40 - 40 horas semanais: R\$ 505,50 Profissionais do magistério alocados no padrão M1: R\$ 505,50 (independente da carga horária semanal)

Fonte: legislação vigente citada ao longo do subcapítulo

Os adicionais à remuneração indicados no Quadro 14, da forma como são regulamentados atualmente, podem ser organizados em quatro diferentes categorias, de acordo com sua forma de pagamento: adicionais que incidem sobre o vencimento do profissional do magistério, adicionais que incidem sobre o

vencimento inicial do quadro de carreira do magistério, adicionais que possuem um valor fixo e, por fim, adicionais que incidem sobre vencimento do quadro geral dos servidores municipais. Tratando-se da carreira analisada⁶¹, um total de quatro adicionais incidem sobre o vencimento do profissional do magistério, sendo eles: adicional por tempo de serviço; gratificação por regime especial de trabalho; gratificação natalina; gratificação por serviço noturno. Três adicionais possuem um valor fixo (que pode sofrer reajustes): gratificação de função; gratificação relativa à elaboração, execução ou acompanhamento de trabalho técnico ou científico de natureza singular; vale-alimentação. Dois adicionais, por sua vez, incidem sobre o vencimento inicial do quadro de carreira do magistério: gratificação por atividades diretamente ligadas com aluno em classe especial; gratificação pelo exercício em escolas de difícil acesso. Em menor quantidade, apenas um adicional incide sobre vencimento do quadro geral dos servidores municipais, sendo ele o salário-família.

5.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS DO CAPÍTULO

A Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre configura-se como uma rede relativamente pequena, com uma ampla parcela de profissionais pós-graduados e cuja remuneração do quadro de magistério destaca-se diante de outras redes municipais. A carreira docente, consolidada em meio ao governo Collares (PDT) e às quatro gestões consecutivas do Partido dos Trabalhadores – período denominado “Administração Popular” – era concebida como um importante instrumento de valorização à categoria, garantindo importantes vantagens e padrões de remuneração superiores à média. A rede antecipou-se em relação à Lei do Piso, de 2008, no que diz respeito à composição da jornada de trabalho de seus professores – garantindo-lhes, desde 2004, a destinação de mais de um terço de sua carga horária às horas-atividade (excetuando-se, entretanto, os profissionais atuantes na Educação Infantil).

Com a entrada da coalizão de partidos liderada pelo PMDB e pelo PDT, que assumiu a prefeitura entre os anos de 2004 a 2016, no que diz respeito à carreira docente, percebemos certa manutenção do cenário estabelecido nas gestões

⁶¹ Excluiu-se de tal análise o “Jeton para membros de Conselhos Municipais”, uma vez que a regulamentação sobre seu valor ou forma de cálculo atual não foi localizada.

anteriores, somado a iniciativas como a inclusão de outras duas referências à linha de promoção horizontal e a mudanças nas regras de concessão da promoção por antiguidade e merecimento. A última gestão de Fortunati é marcada pelas negociações com os servidores em relação à adequação dos planos de carreira do município ao fim do “efeito cascata” – resultando em uma nova metodologia de cálculo das gratificações acordada entre Executivo e municipais. Ao mesmo tempo, é também em meio à última gestão de Fortunati que se inicia o parcelamento do reajuste dos vencimentos, resultando em perdas salariais aos servidores.

As maiores perdas salariais ocorridas na última década, entretanto, ficam por conta da gestão PSDB (2017-atual): sem novos reajustes desde 2017, os profissionais do magistério vivenciam seu menor poder de compra dos últimos dez anos. Salários são pagos de forma parcelada por onze meses ao longo dos últimos três anos, bem como a gratificação natalina – parcelada tanto no ano de 2017, quanto no ano de 2018. Ao assumir a prefeitura, Marchezan propõe drásticas alterações à carreira docente, aprovadas na Câmara dos Vereadores mediante a ampliação de sua base de apoio, como o “enxugamento” dos adicionais por tempo de serviço e o fim da majoração dos percentuais de regime especial de trabalho em função do tempo de serviço (acordada durante a gestão anterior). Com a nova rotina escolar, os professores têm sua rotina de trabalho alterada principalmente pelo fim das reuniões pedagógicas e da HAFE, que vinha, até então, sendo uma possibilidade de reparo da carga de trabalho “elástica e invisível” (TARDIF; LESSARD, 2005), que muitas vezes invade a vida particular dos docentes. A contratação de professores temporários (prática até então inédita na rede), por sua vez, incita questionamentos sobre um possível aumento da precarização dos vínculos de trabalho docentes nos próximos anos.

Diante do desmonte à carreira e à remuneração docentes que vem sendo conduzido nos últimos anos, podemos questionar se a média salarial dos professores municipais de Porto Alegre ainda figurará entre as melhores do país no futuro.

6 REDE ESTADUAL DE ENSINO DO RIO GRANDE DO SUL: carreira, remuneração e perfil docente

A Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul é composta por 2.490 escolas, segundo informação disponibilizada pela Secretaria de Educação. Em 2018, de acordo com os dados do Censo Escolar, a REE/RS atendia a um total de 880.168 matrículas na educação básica do estado⁶² – quantitativo correspondente a mais de 37% do total de matrículas na etapa (considerando escolas federais, estaduais, municipais e privadas), e cerca de 46% do total de matrículas na rede pública do Rio Grande do Sul.

6.1 CENÁRIO POLÍTICO ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL

Com o intuito de contextualizar o período em que foi promulgado o plano de carreira do magistério público da rede estadual, bem como outros documentos normativos que o alteram ou regulamentam, a presente subseção tem por objetivo caracterizar, de forma sucinta, as diferentes gestões que assumiram o governo do Rio Grande do Sul entre os anos de 1974 a 2019.

A carreira docente na REE/RS é regida pela Lei nº 6.672/1974, a qual estabelece o “Estatuto e Plano de Carreira do Magistério Público do Rio Grande do Sul”. Em comparação com os demais sistemas estaduais de ensino, trata-se do plano de carreira em vigência mais antigo do país (TREIN; GIL, 2015). A legislação, aprovada em 1974, instituiu o primeiro plano exclusivo ao pessoal do magistério público estadual, cuja carreira até então era regulamentada em legislação conjunta aos demais funcionários públicos (Lei nº 4.937/1965) e pela Lei nº 6.181/1971, que instituiu o Quadro Único do Magistério Público, organizando seus cargos e vencimentos.

As regulamentações de ordem estatutária aprovadas pela lei de 1974, por sua vez, sucederam a Lei nº 2.338/1954 – primeiro estatuto exclusivo à categoria, analisado por Flôres (2018). Em seu estudo, a autora aponta a presença de regulamentações constantes no estatuto de 1954 que se assemelham às trazidas posteriormente pela lei de 1974, como a necessidade de aprovação em concurso

⁶² Considerando as matrículas da Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação de Jovens e Adultos e Educação Profissional.

público para ingresso no magistério, a previsão de algumas vantagens pecuniárias (como adicional por tempo de serviço e por exercício em escolas de difícil acesso) e a estabilidade no cargo. Para além das disposições que organizam a categoria de forma similar às vigentes atualmente, Flôres também destaca elementos que conjugam a atuação docente à moralidade e devoção ao ensino, apresentando prescrições acerca de um “modo de ser docente”:

A moralidade constitui marca presente, ao ser elencada como requisito para ingresso e efetivação no cargo, como modo legitimado de ser docente – repreensível, em caso de contradição com o que foi apresentado, com advertências até demissão –, como importante característica para o ensinar. A intersecção entre a vida pública e privada dos docentes é percebida através da moralidade como critério para ingresso e permanência, mas também através de controle da família dos docentes, vantagens auferidas a professoras casadas, o controle do lugar onde o professor se encontrava durante as férias, até a possibilidade de morar na instituição escolar. (2018, p. 75)

Martins (2018), por sua vez, investigou o processo de proposição e tramitação do projeto de lei que deu origem ao estatuto e plano de carreira do magistério estadual atualmente em vigência. O PL nº 114 foi proposto em 1973, em meio ao mandato de Euclides Triches (1971-1975), eleito através do voto indireto, vinculado à Aliança Renovadora Nacional (ARENA) – associação política que dava sustentação à ditadura civil-militar, em oposição ao Movimento Democrático Brasileiro (MDB), quando o sistema de bipartidarismo vigorava no país. Martins aponta que a reforma do estatuto do magistério e revisão da remuneração dos professores já constava no plano de governo de Triches, o qual tinha a expansão e melhoria do ensino, com orientação para o trabalho e valorização do magistério, como suas principais metas para a educação.

O então Secretário de Educação do estado, Coronel Mauro Rodrigues, foi quem coordenou a elaboração do novo estatuto e plano de carreira do magistério, noticiando a intenção de promover um amplo debate sobre o tema, que chegasse até os professores nas escolas. Entre seus achados de pesquisa, entretanto, Martins ressalta a contradição entre os registros do governo, que apontam para uma ampla discussão acerca da proposta, e outros depoimentos que apontavam a falta de representatividade dos docentes nos debates. Bulhões e Abreu (1992), por sua vez, apontaram que o movimento realizado pelo CPERS na primeira metade da década de 1970, em um cenário de forte repressão, ainda era caracterizado pela baixa

mobilização dos profissionais do magistério da rede. A direção da entidade teria participado, em 1973, de uma comissão criada pela Secretaria de Educação para a elaboração da legislação em questão, expressando opiniões, porém, que “[...] não resultavam de um amplo debate da categoria” (1992, p. 35).

O PL nº 114 foi aprovado em abril de 1974. À época, a Assembleia Legislativa do estado era composta por 27 deputados filiados à ARENA e 23 deputados filiados ao MDB (MARTINS, 2018). A Lei nº 6.672 é elaborada em consonância com a Constituição de 1967 e Lei de Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus de 1971 – atendendo ao disposto pelo artigo 54 dessa segunda em relação à necessidade de os sistemas estaduais de ensino organizarem os estatutos de seus respectivos profissionais do magistério seguindo critérios estabelecidos (Decreto nº 71.244/1972), para que recebessem auxílio financeiro da União.

Triches foi sucedido por candidatos da ARENA, que na época teve a supremacia no estado: Sinval Guazzelli governou entre 1975 a 1979, seguido de José Amaral de Souza, cujo mandato perdurou de 1979 a 1983. Com o fim do bipartidarismo, Jair Soares é eleito através de eleições diretas em 1983, sendo vinculado ao Partido Democrático Social (PDS) – um sucessor da ARENA. Após uma greve de 60 dias realizada em 1985, Bulhões e Abreu (1992) destacam como conquistas da categoria, em meio ao governo de Jair Soares, um crescimento real no vencimento básico da categoria, o 13º salário e a eleição de diretores através de lista tríplice, cujos candidatos eram escolhidos através de um colégio eleitoral.

Jair Soares é sucedido por Pedro Simon, que assume o governo entre 1987 e 1990. Em 1990, renuncia para concorrer às eleições ao Senado, passando o cargo para seu vice, Sinval Guazzelli (o qual já havia assumido o governo estadual em meio à ditadura civil-militar). Logo após sua posse, o governo de Simon apresenta uma proposta de abono e gratificação de regência não extensiva aos aposentados, rompendo com a isonomia de professores regentes e não regentes de classe, bem como de professores ativos e inativos (BULHÕES; ABREU, 1992). O governador também anuncia o não cumprimento do acordo de aumento salarial realizado no final do governo anterior. Como resposta a essas e a outras propostas do governo, a categoria deflagra greve em 1987, conseguindo resistir a algumas das alterações propostas.

Alceu Collares, do PDT, assume o governo em março de 1991. Já no final de seu primeiro ano de gestão, foi enviado à Assembleia Legislativa um projeto de lei

que estabelecia um reajuste salarial condicionado à alteração do plano de carreira do magistério, redefinindo seus níveis e coeficientes (BULHÕES; ABREU, 1992). Bublitz (2019) relata que a então Secretária de Educação, Neuza Canabarro, chegou a conduzir uma consulta entre os professores:

Diante da polêmica com o sindicato, Neuza decidiu fazer um plebiscito entre os professores, nas escolas. Foi até para a TV defender sua proposta. Não deu certo. A consulta foi realizada em 5 de março daquele ano. Segundo dados oficiais, 58,5% dos educadores participaram do pleito e mais da metade rejeitou a alteração, que acabou ficando pelo caminho. (BUBLITZ, 2019)

Collares também implementou a proposta de “calendário rotativo”, constituída na existência de três diferentes calendários escolares, objetivando uma melhor utilização da rede física escolar – proposta essa, segundo Bulhões e Abreu, feita “[...] de forma impositiva, sem discussão com a categoria e a comunidade escolar” (p. 93), resultando na queda de sua popularidade. A sua descontinuidade, porém, só veio a ocorrer em 1995.

Antônio Britto (PMDB) sucedeu Collares a partir de 1995. Mello (2010) relata que, à época, o estado iniciava um processo de crise fiscal e reformas do serviço público, com privatizações, desestruturação e incentivo a demissões voluntárias. Mesmo assim, uma das primeiras políticas educacionais conduzidas por esse governo foi a aprovação da Lei da Gestão Democrática do Ensino Público (Lei nº 10.576/1995), que dispunha sobre a eleição de diretores, instituição dos conselhos escolares e autonomia financeira da escola. O governo Britto também instaurou um Programa de Avaliação Externa, passando a realizar avaliações anuais nas escolas públicas da rede estadual.

Em 1998, último ano da gestão de Antônio Britto, o estatuto e plano de carreira do magistério público estadual (Lei nº 6.672/1974) teve parte de seus dispositivos revogada, aprovando-se um novo plano de carreira e remuneração para a categoria, instituído pela Lei nº 11.125/1998. O plano foi aprovado em janeiro, por 31 votos a 21, em meio à Assembleia Legislativa com galerias lotadas de professores em protesto⁶³. Entre as principais alterações, o novo plano reestruturava os níveis de habilitação e reduzia a diferença salarial entre os diferentes pontos da

⁶³ Informações retiradas da reportagem “Um pouco da história: o plano de carreira de 1998 que nunca saiu do papel”, publicada no dia 23/05/2015, no site GaúchaZH. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/geral/noticia/2015/05/um-pouco-da-historia-o-plano-de-carreira-de-1998-que-nunca-saiu-do-papel-4766519.html>. Acesso em: 30 nov. 2019.

carreira, alegando que o vencimento básico inicial seria aumentado – o que, no entanto, dependeria de uma lei complementar que não chegou a ser editada (BUBLITZ, 2019). O governo assegurou a permanência dos atuais integrantes do magistério no plano de 1974, e acabou por não realizar nenhum novo concurso a partir da promulgação do plano de 1998 – que acabou não sendo efetivamente implementado.

Na sequência da aprovação da Lei nº 11.125, aprovou-se também a Lei nº 11.126/1998, que entre outros assuntos, previa o “Programa de Avaliação de Produtividade Docente”, instituindo um “Prêmio de Produtividade Docente”. Em análise sobre essas duas regulamentações, Mello destaca o caráter de avaliação do professor, presente tanto na Lei nº 11.125, quanto na Lei nº 11.126:

Percebo claramente a perspectiva gerencialista e performativa, em que a avaliação externa é parâmetro para a dimensão da qualidade do ensino. Isso remete às consequências da performatividade (BALL, 2004) imposta no nosso contexto educacional, em que a profissionalização do professor está relacionada à dimensão técnica, à racionalização dos recursos e à padronização da administração, embasados na concepção gerencialista da gestão, indo de encontro com o que preconiza a gestão democrática da educação. (MELLO, 2010, p. 140)

Em 1999, Olívio Dutra (PT) assume o governo estadual. Lúcia Camini, até então presidenta do CPERS, assume a Secretaria de Educação. Já no primeiro ano de governo, o novo plano instituído pela Lei nº 11.125/1998 é revogado, retomando-se integralmente as disposições contidas na Lei nº 6.672/1974. Foi também extinto o processo de avaliação externa, instituído no governo anterior, e aprovado o plano de carreira dos servidores de escola – uma reivindicação do CPERS. Camini (2005) destaca práticas que, durante os quatro anos de mandato, procuravam garantir a participação e o controle popular das políticas de governo, como o “Orçamento Participativo”, o fortalecimento de conselhos já existentes e criação de novos e, em especial, tratando-se da área da educação, a realização da “Constituinte Escolar” – um movimento, proposto pela Secretaria de Educação, que visava garantir a participação de educadores, pais, estudantes, funcionários e movimentos sociais nas “[...] definições dos rumos da educação e da escola pública” (p. 117).

Germano Rigotto (PMDB) sucede Olívio Dutra, assumindo o governo no ano de 2003. Mello (2010) relata que ao longo de todo seu mandato, Rigotto confrontou-se com o agravamento da crise fiscal e o endividamento, resultando em uma política

salarial precária para o magistério. Por outro lado, o governo redistribuiu os cargos do quadro de carreira da categoria, possibilitando uma ascensão mais rápida dos profissionais do magistério às classes superiores, com o aumento do número de vagas nas mesmas. Uma ação que gerou controvérsias na política desse governo, segundo a autora, foi a implementação do “Contrato de Gestão”, que previa premiação em dinheiro “[...] de escola pública estadual e sua respectiva CRE, que se destacaria no desempenho dos indicadores e metas previstos no subcontrato feito entre Secretaria de Estado da Educação e a escola” (MELLO, 2010, p. 173).

Em 2007, Yeda Crusius (PSDB) assume o governo estadual. As políticas educacionais implementadas ao longo de sua gestão eram direcionadas pelo programa estruturante “Boa escola para todos”, de responsabilidade da então secretária de educação, Mariza Abreu, e da assessora técnica da SEDUC Maria da Graça Bulhões (AMARAL, 2010), ambas integrantes de gestões anteriores do CPERS. Entre os projetos associados a esse programa, destaco o intitulado como “Professor Nota 10”, que tinha entre suas metas propor um novo modelo de avaliação dos professores em estágio probatório, que passariam a ser acompanhados por instituições externas, e uma nova carreira para o magistério. Entre as propostas para a carreira, incluía-se a avaliação de desempenho dos membros do magistério (estabelecendo-se um 14º salário para diretores e professores que superassem metas firmadas com a SEDUC), provas de conhecimento como critério para a promoção, diminuição do número de níveis da carreira e um aumento no vencimento inicial pago à categoria (AMARAL, 2010; BUBLITZ, 2019). As mudanças propostas para a carreira geraram polêmicas, sendo recebidas em meio a manifestações públicas conduzidas pelo CPERS e sem apoio dos deputados da base aliada, resultando na desistência, por parte do Executivo, de enviar o projeto à Assembleia Legislativa⁶⁴. Sem o apoio público da governadora Yeda, Mariza Abreu deixou o cargo de secretária em 2009 (BUBLITZ, 2019).

Tarso Genro, do PT, sucedeu Yeda Crusius a partir de 2011. Já no início de seu mandato deparou-se com um conflito entre duas de suas promessas de campanha: pagar o PSPN (instituído em âmbito nacional no ano de 2008) e

⁶⁴ Informações retiradas da reportagem “‘Remunerar por tempo de serviço é ruim’, diz ex-secretária da Educação no governo Yeda”, publicada no dia 29/11/2019 no site GaúchaZH. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/colunistas/daniel-scola/noticia/2019/11/remunerar-por-tempo-de-servico-e-ruim-diz-ex-secretaria-da-educacao-no-governo-yeda-ck3kw9ouw01ci01rz1kfix71r.html>. Acesso em: 30 nov. 2019.

preservar o plano de carreira da categoria, cujos índices que estabelecem o percentual de diferença entre os vencimentos previstos em diferentes pontos da carreira gerariam um grande impacto sobre a folha⁶⁵. Tarso não consegue cumprir sua promessa de pagamento do piso ao longo de seu mandato, instituindo, a partir de 2012, um completivo a ser pago aos profissionais cujo vencimento não alcançava o valor estipulado – discussão essa a ser aprofundada ao longo do capítulo. Neste governo, também foi editada nova norma (Decreto nº 48.743/2011) de procedimentos para promoções por merecimento na carreira do magistério estadual, no bojo da política Sistema Estadual de Avaliação Participativa (SEAP) (MENDES, 2016).

José Ivo Sartori (PMDB) foi eleito em 2014, não se comprometendo, ao longo de sua campanha, com o pagamento do PSPN aos profissionais do magistério da rede estadual⁶⁶. Desde o primeiro ano de seu governo, em 2015, os servidores estaduais vêm sendo acometidos pelo parcelamento e congelamento de salários – cujos reflexos serão analisados posteriormente. Ao longo de sua gestão, foram deflagradas duas grandes greves – uma no ano de 2016, de 54 dias, e uma no ano de 2017, de 94 dias. Em meio a essa última, o governo publicou uma portaria que regulamentava o trabalho voluntário, sem nenhuma contrapartida financeira ou vínculo com o Executivo, de professores que ajudariam na recuperação dos dias parados em função do movimento grevista. A portaria constituía-se como mais um instrumento de sucateamento da educação pública estadual, agindo na contramão de um processo de valorização e profissionalização docente⁶⁷.

Em 2019, ocorre a última mudança de governo no estado. Eduardo Leite (PSDB) foi eleito com a promessa de quitar as dívidas com o funcionalismo público estadual ainda em seu primeiro ano de governo, voltando a pagar os salários em dia. Até o momento de finalização desse trabalho, tal promessa ainda não havia sido

⁶⁵ Informações retiradas da reportagem “Piso nacional do magistério põe governo Tarso contra a parede”, publicada no dia 04/03/2012 no site GaúchaZH. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/geral/noticia/2012/03/piso-nacional-do-magisterio-poe-governo-tarso-contr-a-parede-3683886.html>. Acesso em: 30 nov. 2019.

⁶⁶ Durante a campanha eleitoral, o governador chegou a zombar desta demanda, ao referir que “piso” poderia ser encontrado na Tumelero (rede de lojas que vende utilidades domésticas e materiais de construção, incluindo pisos, no sentido de revestimentos para assoalhos).

⁶⁷ Informações retiradas da reportagem “Estado começa a cadastrar professores voluntários na próxima terça”, publicado no dia 17/11/2017, no site GaúchaZH. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/educacao-e-emprego/noticia/2017/11/estado-comeca-a-cadastrar-professores-voluntarios-na-proxima-terca-cja4jwmln00u201qynzu87kic.html>

cumprida: os servidores estaduais seguem recebendo salários parcelados e defasados pela falta de correção desde o ano de 2014. Alegando ser necessário conter a elevação de despesas de pessoal ativo e inativo no estado, o governo Leite vem trabalhando em um conjunto de projetos que alteram regras previdenciárias e carreiras dos servidores – entre elas, a carreira do magistério.

6.2 MAPEAMENTO DA CARREIRA DOCENTE NA REE/RS: dimensão “estrutura”

A presente subseção tem por objetivo apresentar características relacionadas à organização da carreira docente na Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul. Para tanto, é traçado um breve perfil acerca dos profissionais do magistério, bem como são discutidas diferentes disposições normativas que caracterizam a categoria. São também apresentados dados sobre vínculos de trabalho, forma de ingresso, duração e composição da jornada dos docentes que integram a REE/RS.

6.2.1 Quem são os profissionais do magistério da REE do Rio Grande do Sul?

A Lei nº 6.672/1974 define como “pessoal do Magistério Público Estadual”, em seu artigo 2º, o

[...] conjunto de professores e especialistas de educação que, ocupando cargos ou funções nas Unidades Escolares e nos demais Órgãos do Sistema Estadual de Ensino, mantidos pelo Estado, desempenha atividades docentes ou especializadas, com vistas a atingir os objetivos da educação [...]. (RIO GRANDE DO SUL, 1974d)

Entende-se como professor “[...] o membro do Magistério que exerce atividade docente, oportunizando a educação do aluno [...]”, e como especialista em educação, o membro do magistério que tenha exercido a docência por no mínimo três anos e, possuindo a respectiva qualificação, desempenha atividades de “[...] administração, planejamento, orientação, atendimento e acompanhamento psicológico nos campos educacional e clínico, inspeção, supervisão e outras similares no campo da educação” (RIO GRANDE DO SUL, 1974d).

As atribuições do cargo de professor são especificadas no Decreto nº 23.354/1974, sendo seus deveres, em síntese, orientar a aprendizagem do aluno,

participar do processo de planejamento das atividades da escola e contribuir para aprimorar a qualidade do ensino (RIO GRANDE DO SUL, 1974b). Já os cargos de especialista de educação dividem-se em inspetor de ensino, supervisor escolar, orientador educacional e administrador escolar, sendo suas atribuições especificadas pela Lei nº 7.132/1978.

Com a promulgação da Lei nº 11.125/1998, que institui novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual, as atribuições e deveres dos cargos de professor e especialista em educação passam momentaneamente a ser as constantes no anexo I da referida lei – seguindo, em linhas gerais, as mesmas definições constantes no plano anterior. A Lei nº 11.125/1998, cuja vigência perdurou até o ano de 1999 (com a promulgação da Lei nº 11.390), não trouxe em seu texto definições sobre a categoria do magistério ou os cargos de professor e especialista em educação – subentendendo-se que seriam mantidas as disposições estatutárias constantes no artigo 2º da lei de 1974.

Conforme informações disponibilizadas pela Secretaria de Educação do estado (SEDUC/RS), em dezembro de 2018 a Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul contava com 62.520 vínculos de professores (podendo o quantitativo de servidores ser menor, uma vez que um mesmo profissional pode ter mais de um vínculo). Tais vínculos dividiam-se conforme exposto na Tabela 11.

Tabela 11 – Vínculos de professores da REE/RS por sexo – dezembro de 2018

Sexo	N	%
Feminino	51.966	83,12%
Masculino	10.554	16,88%
Total	62.520	100%

Fonte: elaborado com base nos dados disponibilizados pela SEDUC/RS

Temos, portanto, um grupo docente composto majoritariamente por mulheres (83,12%), com uma parcela de 16,88% dos vínculos sendo ocupados por profissionais do sexo masculino.

6.2.2 Ingresso na carreira e vínculos de trabalho docente

A primeira investidura em cargo do Magistério Público Estadual, conforme o disposto no artigo 11 da Lei nº 6.672/1974, depende de aprovação prévia em concurso público. Em seu artigo 17, a mesma lei ainda determina como requisitos para a investidura:

Art. 17 - São requisitos para a investidura, cumprindo à autoridade que der posse verificar se estão satisfeitos.

I - ser brasileiro;

II - ter idade superior a dezoito anos completos e inferior a quarenta e cinco completos;

III - estar em dia com as obrigações militares;

IV - ter boa conduta pública e privada;

V - estar no gozo dos direitos políticos e em dia com as obrigações eleitorais;

VI - gozar de condições de saúde compatíveis com o exercício do cargo, comprovadas em inspeção realizada por órgão médico oficial;

VII - ter habilitação específica para o exercício do cargo.

Parágrafo único - Quando a pessoa a ser empossada já for funcionário estadual, bem como no caso de reintegração, não se lhe exigirá a prova de atendimento aos requisitos dos itens I a IV do artigo. (RIO GRANDE DO SUL, 1974d)

As exigências mínimas para os cargos de magistério, por sua vez, são estabelecidas no artigo 149, sendo a habilitação específica de 2º grau, obtida em três séries, para o ingresso de professores e a habilitação específica de nível superior, correspondente à licenciatura plena, somada a um mínimo de três anos de exercício da docência, para o ingresso de especialistas de educação.

Em 1998, o “novo” plano de carreira dos profissionais do magistério da rede estadual (Lei Complementar nº 11.125/1998), posteriormente revogado, mantém como uma exigência para o ingresso na carreira a aprovação prévia em concurso público (artigo 11). Há, entretanto, alterações nos requisitos mínimos para os cargos (artigos 5º e 6º): passa-se a exigir a formação em nível superior, em curso de licenciatura plena, a todos os “profissionais da educação” – sendo ainda admitida como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e quatro primeiras séries do ensino fundamental a oferecida em nível médio, na modalidade Normal, e para o exercício do magistério nas quatro últimas séries do ensino fundamental, a oferecida em nível superior, em cursos de licenciatura curta.

O ingresso de profissionais habilitados em nível médio, na modalidade Normal, e em cursos de licenciatura de curta duração, entretanto, restringe-se ao período intitulado de “Década da Educação” (1997-2007) pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996), a qual determinava em seu artigo 87, parágrafo 4º: “Até o fim da Década da Educação somente serão admitidos professores habilitados em nível superior ou formados por treinamento em serviço”⁶⁸. Havia, portanto, em consonância com o que preceituava a LDB em vigência na época da promulgação do plano, a intenção de progressivamente passar a admitir somente profissionais habilitados em nível superior para o exercício dos cargos de magistério da REE/RS.

A exigência para o provimento do cargo de especialista de educação, conforme o disposto no artigo 6º da Lei Complementar nº 11.125/1998, passa a ser a formação em cursos de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação. O mínimo de três anos de exercício da docência não é mais requerido.

Com a revogação do plano pela Lei Complementar nº 11.390/1999, voltam a vigorar as disposições constantes na Lei nº 6.672/1974. Mesmo tal processo se dando já no final da década de 1990, o texto de 1974 não é adequado às novas exigências de habilitação docente preceituadas pela LDB de 1996.

Os profissionais ocupantes de cargos de provimento efetivo passam por um período de estágio probatório ao ingressarem na rede estadual de ensino, sendo esse definido na forma do artigo 23 da Lei nº 6.672/1974:

Art. 23 - Estágio probatório é o período de setecentos e trinta dias, de efetivo exercício de atividade de Magistério, iniciado no prazo previsto no artigo 19, durante o qual é apurada a conveniência da confirmação do professor ou do especialista de educação no cargo, mediante a verificação dos seguintes requisitos:

- idoneidade moral;
- disciplina;
- assiduidade;
- dedicação;
- eficiência. (RIO GRANDE DO SUL, 1974d)

O período de dois anos referente ao estágio probatório, estabelecido no estatuto e plano de carreira do magistério estadual, é aumentado para três anos a partir da promulgação da Emenda Constitucional nº 19/1998, adequando-se à

⁶⁸ O artigo em questão foi revogado pela Lei nº 12.796/2013, ainda sendo prevista a habilitação em nível médio, na modalidade normal, como possibilidade de formação para os professores atuantes na Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental.

normativa de âmbito nacional. Apesar da nova regulamentação ter sido adotada para os novos ingressantes da rede, as definições previstas na Lei nº 6.672/1974 seguem inalteradas e, portanto, desatualizadas. Em seus artigos 100 e 101, a mesma lei define que ao concluir o período de estágio probatório, o membro do magistério adquire estabilidade, sendo essa referente à permanência no serviço público (e não no cargo ou função), conferindo ao profissional o direito de não ser demitido se não em virtude de sentença judicial ou de processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa.

Entre os anos de 2010 a 2019 – recorte temporal adotado para a coleta de dados na pesquisa – foram realizados apenas dois concursos para o cargo de professor: um no ano de 2012 (Edital nº 01/2011), destinado ao provimento de 10.000 vagas, e outro no ano de 2013 (Edital nº 01/2013), também destinado ao provimento de 10.000 vagas (para maiores informações, consultar Apêndice E - Concursos para professor realizados na REE/RS entre 2010-2019). Em ambos os processos seletivos, as vagas distribuíam-se entre diferentes etapas (Ensino Fundamental e Ensino Médio) e modalidades (Educação Especial, Educação Indígena e Educação Profissional) da Educação Básica, dividindo-se entre as Coordenadorias Regionais de Educação – CREs (devendo o candidato optar por uma delas no momento de sua inscrição, conforme a localidade onde gostaria de ser nomeado).

Não foram localizados concursos, entre os anos de 2010 a 2019, para o provimento do cargo de especialista em educação. De acordo com a representante do CPERS, consultada no âmbito da pesquisa, as funções de especialista em educação são atualmente desempenhadas por professores que detenham os requisitos necessários para o cargo em questão.

A falta de novos concursos na rede desde 2013⁶⁹ é “compensada” pela adoção frequente da prática de contratações temporárias para o quadro de magistério. Destoando da curta lista de concursos realizados entre os anos de 2010 a 2019, foram localizados 49 diferentes editais referentes a processos seletivos para a contratação temporária de profissionais ao longo do recorte temporal pesquisado: 43 editais destinados à contratação de professores (para as diferentes etapas e

⁶⁹ O prazo de vigência para aproveitamento dos candidatos aprovados no concurso de 2013 se encerrou no ano de 2017.

modalidades da Educação Básica atendidas pela REE/RS), e 6 editais destinados à contratação de especialistas de educação.

Quadro 15 – Editais de contratações temporárias para o quadro de magistério realizadas na REE/RS entre 2010-2019

Editais	Período de inscrição	Cargo
04/2010	04/02/2010 a 10/02/2010	Professor
06/2010	01/03/2010 a 05/03/2010	Professor
10/2010	24/03/2010 a 30/03/2010	Professor
14/2010	15/04/2010 a 22/04/2010	Professor
01/2010	21/05/2010 a 27/05/2010	Especialista de Educação
22/2010	28/05/2010 a 07/06/2010	Professor
26/2010	27/07/2010 a 02/08/2010	Professor
28/2010	19/08/2010 a 25/08/2010	Professor
30/2010	27/08/2010 a 02/09/2010	Professor
34/2010	28/10/2010 a 04/11/2010	Professor
01/2011	09/02/2011 a 15/02/2011	Professor
02/2011	18/02/2011 a 23/02/2011	Professor
07/2011	25/04/2011 a 29/04/2011	Professor
10/2011	06/07/2011 a 13/07/2011	Professor
13/2011	11/10/2011 a 17/10/2011	Professor
16/2011	23/11/2011 a 24/11/2011	Professor
19/2011	05/12/2011 a 09/12/2011	Professor
01/2012	13/01/2012 a 18/01/2012	Professor
05/2012	06/03/2012 a 12/03/2012	Professor
08/2012	05/04/2012 a 12/04/2012	Professor
01/2012	19/04/2012 a 25/04/2012	Especialista de Educação
15/2012	18/06/2012 a 22/06/2012	Professor
01/2013	04/02/2013 a 08/02/2013	Professor
01/2013	04/02/2013 a 08/02/2013	Especialista de Educação
06/2013	07/05/2013 a 14/05/2013	Professor
10/2013	10/06/2013 a 14/06/2013	Professor
12/2013	26/06/2013 a 02/07/2013	Professor
04/2013	26/06/2013 a 02/07/2013	Especialista de Educação
22/2013	19/09/2013 a 26/09/2013	Professor
10/2013	19/09/2013 a 26/09/2013	Especialista de Educação
01/2014	22/01/2014 a 28/01/2014	Especialista de Educação
01/2014	06/02/2014 a 12/02/2014	Professor

07/2014	24/03/2014 a 28/03/2014	Professor
13/2014	21/05/2014 a 29/05/2014	Professor
01/2015	04/02/2015 a 10/02/2015	Professor
06/2015	22/04/2015 a 29/04/2015	Professor
13/2015	01/07/2015 a 07/07/2015	Professor
18/2015	27/08/2015 a 03/09/2015	Professor
23/2015	11/12/2015 a 18/12/2015	Professor
05/2016	29/04/2016 a 06/05/2016	Professor
09/2016	21/06/2016 a 28/06/2016	Professor
13/2016	26/07/2016 a 02/08/2016	Professor
19/2016	13/10/2016 a 20/10/2016	Professor
04/2017	26/04/2017 a 04/05/2017	Professor
11/2017	18/07/2017 a 25/07/2017	Professor
01/2018	08/02/2018 a 19/02/2018	Professor
06/2018	13/06/2018 a 20/06/2018	Professor
01/2019	31/01/2019 a 07/02/2019	Professor
10/2019	03/12/2019 a 13/12/2019	Professor

Fonte: elaborado a partir de informações disponibilizadas pelo site da Secretaria de Educação do Estado do Rio Grande do Sul⁷⁰

Chama a atenção a periodicidade bastante frequente (por vezes até mensal) de lançamento de editais para contratações temporárias, principalmente entre os anos de 2010 a 2013. A constante opção da mantenedora pelas contratações temporárias como forma de suprir as demandas de recursos humanos da rede, resulta em uma precarização significativa dos vínculos de trabalho docentes – compostos em quase um terço de sua totalidade por contratos temporários, como mostrado na Tabela 12.

Tabela 12 – Vínculos empregatícios de professores da REE/RS – dezembro de 2018

Vínculo empregatício	N	%
Efetivos (estatutários)	42.883	68,60%
Contratos temporários	19.637	31,40%
Total	62.520	100%

Fonte: elaborado com base nos dados disponibilizados pela SEDUC/RS

⁷⁰ Disponível em: <https://servicos.educacao.rs.gov.br/pse/srv/cep.jsp?ACAO=acao1>. Acesso em: 3 dez. 2019.

Para além da instabilidade e dificuldade de se contar com um grupo estável de professores nas escolas mediante o alto percentual de contratos temporários na rede, percebe-se também uma flexibilização no que diz respeito à habilitação mínima requerida aos professores contratados em comparação a exigida nos concursos para o cargo. Nos editais que regulamentam os processos seletivos para essa modalidade de vínculo empregatício, é prevista, por exemplo, a possibilidade de contratação como docentes àqueles que ainda estão cursando o ensino superior (em curso relacionado à área de atuação), bem como não é requerida uma formação ou complementação pedagógica aos professores contratados para a modalidade de Educação Profissional.

A não realização de novos concursos desde o ano de 2013 pode tanto refletir uma dificuldade orçamentária por parte do governo estadual quanto expressar uma opção política pela precarização de tais vínculos de trabalho – uma vez que um professor contratado possui as mesmas responsabilidades de um professor concursado, porém recebendo um salário menor e não tendo direito a determinadas garantias e benefícios constantes no plano de carreira. De acordo com a representante do CPERS, consultada durante a pesquisa, os professores contratados da rede tiveram seus direitos previstos por diferentes documentos normativos ao longo dos anos. A legislação vigente prevê que sejam remunerados por hora-aula, calculada proporcionalmente ao vencimento da Classe A do quadro de carreira e ao nível correspondente à sua titulação. Os docentes temporários não têm direito a nenhum tipo de adicional ou majoração de sua remuneração em função de seu tempo de serviço.

As condições de trabalho de tais profissionais docentes, entretanto, vem sendo cada vez mais precarizadas em meio ao governo de Eduardo Leite (PSDB): já no início de seu mandato, em 2019, Leite passou a contratar professores por tempo determinado, com um contrato vigente apenas durante o ano letivo, de março a dezembro – deixando de garantir aos trabalhadores o direito às férias remuneradas e salário nos meses que antecedem o início das aulas⁷¹. Em maio do mesmo ano, foi emitida uma norma pela SEDUC que orientava a dispensa de profissionais

⁷¹ Para maiores informações, consultar reportagem “Contratos por tempo fechado instalam regime de semiescavidão nas escolas estaduais”, publicada no dia 22/04/2019 no site do CPERS. Disponível em: <https://cpers.com.br/contratos-por-tempo-fechado-instalam-regime-de-semiescavidao-nas-escolas-estaduais/>. Acesso em: 2 nov. 2019.

contratados que estivessem em licença saúde superior a 15 dias às CREs e diretores de escolas da rede⁷², bem como foram noticiados pelo CPERS constantes atrasos nos pagamentos de professores contratados em função da morosidade do processo de admissão de tais profissionais por parte da SEDUC⁷³. As precárias condições de trabalho dos professores contratados, aliadas à falta de novos concursos, acabam por acarretar uma preocupante falta de profissionais docentes na rede (contabilizada em mais de 1.400 educadores em estudo conduzido pelo CPERS em maio de 2019⁷⁴).

Em setembro de 2019, em meio a ampla mobilização sindical, foi aprovado, por 50 votos a 0, um projeto de lei que garante a prorrogação de todos os contratos da rede (incluindo os contratos por tempo determinado, que vigorariam somente até o mês de dezembro), bem como prevê a contratação de outros 5.020 professores. O PL nº 392/2019, convertido na Lei nº 15.348/2019, também preceitua, em seu artigo 4º, a realização de concursos públicos até o ano de 2021 para suprir a necessidade de professores, especialistas de educação e servidores da REE/RS⁷⁵. Apesar de a aprovação da lei ter sido considerada uma vitória da categoria pelo CPERS, há mais uma vez a priorização, por parte da mantenedora, pela contratação temporária como forma de suprir as demandas por profissionais ao invés da realização imediata de novos concursos públicos. Sabe-se, entretanto, que, diante do cenário vivenciado pelas escolas estaduais na atualidade, a contratação de um grande contingente de novos professores, apesar de não se constituir como a “solução ideal”, ao menos poderá garantir a continuidade do atendimento aos estudantes da rede.

⁷² Para maiores informações, consultar reportagem “Norma que autoriza demissão de professores temporários em atestado médico surpreende docentes no RS”, publicada no dia 04/06/2019 no site GaúchaZH. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/educacao-e-emprego/noticia/2019/06/norma-que-autoriza-demissao-de-professores-temporarios-em-atestado-medico-surpreende-docentes-no-rs-cjwgzngco02m601qtxft83nki.html>. Acesso em: 2 nov. 2019.

⁷³ Informação retirada da reportagem “Sem salário e sem garantia de emprego: educadores contratados ficam até seis meses sem receber”, publicada no dia 26/07/2019 no site do CPERS. Disponível em: <https://cpers.com.br/sem-salario-e-sem-garantia-de-emprego-educadores-contratados-ficam-ate-seis-meses-sem-receber/>. Acesso em: 2 nov. 2019.

⁷⁴ Informação retirada da reportagem “Faltam mais de 1400 educadores(as) nas escolas públicas estaduais do RS”, publicada no dia 09/05/2019 no site do CPERS. Disponível em: <https://cpers.com.br/faltam-mais-de-1400-educadores-as-nas-escolas-publicas-estaduais-do-rs/>. Acesso em: 2 nov. 2019.

⁷⁵ Para maiores informações, consultar a reportagem “AL aprova projeto para contratação de 5 mil professores temporários e concurso até 2021”, publicada no dia 18/09/2019 no site Sul21. Disponível em: <https://www.sul21.com.br/ultimas-noticias/politica/2019/09/al-aprova-projeto-para-contratacao-de-5-mil-professores-temporarios-e-concurso-ate-2021/>. Acesso em 2 nov. 2019.

6.2.3 Duração e composição das jornadas de trabalho

A jornada de trabalho do quadro do magistério da rede estadual era definida, pelo texto original dos artigos 116 a 119 da Lei nº 6.672/1974, como a de 22 ou 44 horas semanais, havendo a possibilidade de redução da carga horária em função de trabalho noturno e a pedido do professor em função da idade e do tempo de efetivo exercício no magistério. Em 1978, em meio ao mandato de Sinval Guazzelli (ARENA), o regime normal de trabalho passa a ser o de 22 horas semanais, com a possibilidade de convocação para os regimes especiais de 33 e de 44 horas semanais (vide artigos 116 e 117 da Lei nº 6.672/1974, alterados pela Lei nº 7.131/1978).

Já em 1985, durante o governo de Jair Soares (PDS), a Lei nº 8.112 define que os regimes de trabalho dos funcionários públicos estaduais passam a ser o de 20, 30 ou 40 horas semanais – em substituição aos regimes de 22, 33 e 44 horas semanais, respectivamente. O regime normal de trabalho para o quadro do magistério passa, portanto, a ser o de 20 horas semanais (apesar de o artigo 116, que o regulamenta, não ter sofrido alterações, mantendo em seu texto o regime de 22 horas semanais). Já o artigo 117, a partir das alterações conduzidas pela lei de 1985, passa a facultar a convocação para regimes especiais de 30 ou 40 horas semanais.

Em 1997, é instituído o Fórum Estadual de Educação e criado o Fundo Especial da Educação (com a finalidade de receber e administrar recursos voltados ao custeio dos encargos do Estado decorrentes da remuneração dos integrantes do magistério público) a partir da promulgação da Lei nº 11.005, em meio ao governo de Antônio Britto (PMDB). A referida lei também estabelece a possibilidade de convocação dos membros do magistério por horas-trabalho (para além das convocações para regime especial de 30 ou 40 horas), em seus artigos 19 a 22, sendo o valor dessas calculado proporcionalmente ao regime normal de trabalho do docente e observando-se o limite de 40 horas semanais.

Também durante o mandato de Antônio Britto, com a promulgação do novo plano de carreira para os integrantes do magistério estadual, deixam de valer as disposições sobre o regime de trabalho contidas nos artigos 116 a 119 da Lei nº 6.672/1974. A Lei nº 11.125/1998 estabelece como regime mínimo de trabalho, aos professores e especialistas de educação, o de 20 horas semanais (havendo também

a possibilidade de um regime mínimo de 15 horas semanais, de acordo com as necessidades e peculiaridades regionais). Excetuavam-se da regra os chamados professores unidocentes, atuantes em turmas de pré-escola e séries iniciais do Ensino Fundamental, que deveriam cumprir um regime mínimo de 25 horas semanais. Permanece, no novo plano de carreira, a possibilidade de convocação dos membros do magistério por horas-trabalho, mantendo-se as regras instituídas pela Lei nº 11.005/1997.

Com a revogação do novo plano de carreira, em 1999, voltam a valer as disposições contidas na Lei nº 6.672/1974 (regime normal de 20 horas semanais, com a possibilidade de convocação para regimes especiais de trabalho de 30 ou 40 horas semanais). A possibilidade de convocação por horas-trabalho prevista inicialmente pela Lei nº 11.005/1997, entretanto, é mantida até o ano de 2014, sendo revogada a partir da promulgação da Lei nº 14.464/2014, aprovada em meio ao governo de Tarso Genro (PT).

Conforme informações disponibilizadas pela SEDUC, do total de vínculos de professores que compõem o plano de carreira estadual⁷⁶, 48,11% cumprem uma jornada de 20 horas semanais, 47,67% cumprem uma jornada de 40 horas semanais, e uma minoria de 4,22% dos vínculos cumpre uma jornada de 30 horas semanais.

Tabela 13 – Vínculos de professores da REE/RS por jornada de trabalho – dezembro de 2018

Duração da jornada de trabalho	N	%
20 horas semanais	21.751	48,11%
30 horas semanais	1.910	4,22%
40 horas semanais	21.554	47,67%
Total	45.215	100%

Fonte: elaborado com base nos dados disponibilizados pela SEDUC/RS

⁷⁶ Pelo quantitativo total (45.215 vínculos), subentende-se que foram levados em consideração apenas os professores estatutários, excluindo-se da análise os contratos temporários. Vale ressaltar, porém, que tal quantitativo não é o mesmo que o sinalizado pelos demais dados disponibilizados pela Secretaria de Educação, que apontavam para um total de 42.883 vínculos de professores concursados.

Apesar de lidar com dados de caráter amostral, as informações extraídas a partir do questionário da Prova Brasil de 2017 sobre carga horária semanal dos professores da REE (considerando todas as escolas em que o docente trabalha, inclusive fora da rede estadual), revelam relações percentuais bastante relevantes à análise uma vez comparadas aos dados disponibilizados pela SEDUC, conforme registrado na Tabela 14.

Tabela 14 – Professores da REE/RS por jornada de trabalho total – 2017

Duração total da jornada de trabalho	N	%
Mais de 40 horas semanais	1.636	23,8%
40 horas semanais	3.632	52,9%
De 20 a 39 horas semanais	1.528	22,2%
Menos de 20 horas	73	1,1%
Total	6.869	100%

Fonte: microdados da Prova Brasil 2017

Em comparação aos quantitativos informados pela SEDUC, uma vez levada em consideração a jornada total dos docentes (incluindo a cumprida em outras redes de ensino ou até mesmo escolas privadas), percebe-se uma queda no percentual de professores com jornadas de 20 ou 30 horas semanais, destacando-se o quantitativo de profissionais com jornadas de 40 horas ou mais. Uma possível análise sobre tais resultados é de que os profissionais vinculados à REE/RS adotam a estratégia de duplicar ou até mesmo triplicar sua jornada como forma de aumentar sua remuneração – porém optam por fazê-lo em outras redes ou instituições privadas de ensino, possivelmente devido aos problemas salariais atrelados à rede estadual (a serem discutidos posteriormente).

A composição da jornada docente na REE/RS, por sua vez, tem sido historicamente regulamentada por meio de decretos – com exceção da prevista pela lei que instituiu novo plano de carreira ao magistério estadual, em 1998. Entre os anos de 1974 a 2019, foram promulgados cinco principais documentos normativos que versavam sobre o tema: Decreto nº 23.536/1974, aprovado durante o mandato de Euclides Triches (ARENA); Decreto nº 34.253/1992, aprovado durante o mandato de Alceu Collares (PDT); Lei nº 11.125/1998, aprovada durante o mandato de

Antônio Britto (PMDB); Decreto nº 41.850/2002, aprovado durante o mandato de Olívio Dutra (PT); e Decreto nº 49.448/2012, aprovado durante o mandato de Tarso Genro (PT).

As determinações desses quatro documentos normativos quanto ao número de horas-aula e horas-atividade que deveriam compor a jornada docente foram sintetizadas no Quadro 16, sendo também acrescentadas as composições de jornada propostas após as alterações conduzidas pelo Decreto nº 35.214/1994, aprovado durante o governo Collares, e pelo Decreto nº 52.921/2016, aprovado durante o governo de José Ivo Sartori (PMDB). Na última coluna do Quadro 16, foi proposto o comparativo entre o que versavam os decretos de âmbito estadual com a regulamentação ou orientação de âmbito nacional que tratava sobre a composição da jornada docente vigente na época.

Quadro 16 – Composições das jornadas de trabalho previstas aos profissionais do magistério da REE/RS entre 1974–2019

Regulamentação de âmbito estadual	Jornada de trabalho	Horas-aula	Horas-atividade	Regulamentação / orientação de âmbito nacional vigente
Decreto nº 23.536/1974	Professor de Jardim de Infância e de 1ª a 4ª série do Ensino de 1º Grau (22h semanais) *20h semanais em caso de trabalho noturno	20h semanais *18h semanais em caso de trabalho noturno	2h semanais	Não há regulamentação ou orientação específica tratando da composição da jornada de trabalho docente
	Professor de 5ª a 8ª série do Ensino de 1º Grau e de 1ª a 4ª série do Ensino de 2º Grau (22h semanais) *20h semanais em caso de trabalho noturno	18h semanais *16h semanais em caso de trabalho noturno	4h semanais	
	Especialista de educação e professor sem regência de classe (22h semanais) *20h semanais em caso de trabalho noturno	-	22h semanais *20h semanais em caso de trabalho noturno	
Decreto nº 34.253/1992	Professor de Jardim de Infância e de 1ª a 4ª série do Ensino de 1º Grau (20h semanais) *18h semanais em caso de trabalho noturno	20h semanais *16h semanais em caso de trabalho noturno	2h semanais	Não há regulamentação ou orientação específica tratando da composição da jornada de trabalho docente
	Professor de 5ª a 8ª série do Ensino de 1º Grau e de 1ª a 4ª série do Ensino de 2º Grau (20h semanais) *18h semanais em caso de trabalho noturno	18h semanais *16h semanais em caso de trabalho noturno	2h semanais	
	Especialista de educação e professor sem regência de classe (20h semanais) *18h semanais em caso de trabalho noturno	-	20h semanais *18h semanais em caso de trabalho noturno	
Decreto nº 35.214/1994 - Altera o Decreto nº 34.253/1992	Professor de Jardim de Infância e de 1ª a 4ª série do Ensino de 1º Grau (20h semanais) *18h semanais em caso de trabalho noturno	22h semanais de horas-aula e/ou atividades *16h semanais em caso de trabalho noturno	22h semanais de horas-aula e/ou atividades *2h semanais em caso de trabalho noturno	Não há regulamentação ou orientação específica tratando da composição da jornada de trabalho docente
	Professor de 5ª a 8ª série do Ensino de 1º Grau e de 1ª a 4ª série do Ensino de 2º Grau (20h semanais) *18h semanais em caso de trabalho noturno	18h semanais *16h semanais em caso de trabalho noturno	2h semanais	
	Especialista de educação e professor sem regência de classe (20h semanais) *18h semanais em caso de trabalho noturno	-	20h semanais *18h semanais em caso de trabalho noturno	

Lei nº 11.125/1998	Professor não unidocente (20h semanais)	16h semanais	4h semanais	Resolução nº 03/1997 do CNE/CEB - 20 a 25% da jornada de trabalho docente destinada às horas-atividade
	Professor unidocente em regência de classe, da pré-escola e da 1ª a 4ª séries do Ensino Fundamental (25h semanais)	20h semanais	5h semanais	
	Professor em regime mínimo de trabalho (15h semanais)	12h semanais	3h semanais	
Decreto nº 41.850/2002	Professor de pré-escola e de 1ª a 4ª série do Ensino Fundamental (20h semanais)	20h semanais	-	Resolução nº 03/1997 do CNE/CEB Lei nº 10.172/2001 (PNE 2001-2010) - 20 a 25% da jornada de trabalho docente destinada às horas-atividade
	Professor unidocente de pré-escola e de 1ª a 4ª série do Ensino Fundamental (20h semanais)	20h semanais	2h semanais	
	Professor de 5ª a 8ª série do Ensino Fundamental e da 1ª a 4ª série do Ensino Médio	16h semanais	4h semanais	
	Trabalho noturno (etapa de atuação e carga horária total não especificadas)	15h semanais (podendo ser ampliado para 16h semanais)	Horas faltantes para integralizar o regime de trabalho	
Decreto nº 49.448/2012	Profissional do magistério em funções de regência	13h semanais	7h semanais	Lei nº 11.738/2008 (PSPN) - 1/3 da jornada de trabalho docente destinada às horas-atividade
Decreto nº 52.921/2016 - Altera o Decreto nº 49.448/2012	Profissional do magistério em funções de regência	13h20min	6h40min	Lei nº 11.738/2008 (PSPN) - 1/3 da jornada de trabalho docente destinada às horas-atividade

Fonte: legislação citada

À época em que foi editado o primeiro decreto que versava sobre a composição da jornada de trabalho docente na rede após a promulgação do plano de carreira, em 1974, não existiam regulamentações específicas ou orientações de âmbito nacional sobre como deveria se organizar a carga horária do professor. O Decreto nº 23.536/1974 previa diferentes composições de jornada para três grupos: professores de Jardim de Infância e 1ª a 4ª séries do Ensino de 1º Grau, professores de 5ª a 8ª série do Ensino de 1º Grau e de 1ª a 4ª série do Ensino de 2º Grau e, por fim, especialistas de educação e professores sem regência de classe. Percebe-se, desde então, uma diferenciação no que diz respeito à composição da jornada do professor de acordo com sua etapa de atuação: aos chamados “professores unidocentes” (em geral, atuantes em turmas de pré-escola e séries/anos iniciais do Ensino Fundamental), é prevista uma destinação de apenas 2 horas de sua carga horária às horas-atividade, enquanto aos atuantes nas demais etapas, destinam-se 4 horas às atividades sem interação com educandos.

Com a promulgação do Decreto nº 34.253, em 1992, todos os professores em regência de classe passam a ter direito a 2 horas-atividade. Tal equiparação, entretanto, é condicionada ao aumento da carga horária dos professores unidocentes, com o acréscimo de 2 horas a sua jornada de 20 horas semanais. Esse movimento se dá em função da gratificação pelo exercício em regência de classe prevista ao grupo, instituída pela Lei nº 8.747/1988. O recebimento de tal gratificação é vinculado ao acréscimo de 2 horas-atividade para o professor com regime normal de 20 ou 30 horas semanais e 4 horas-atividade para o professor com regime normal de 40 horas semanais (vide artigo 5º da Lei nº 8.747/1988, alterado pela Lei nº 10.576/1995). Por esse motivo, mesmo após as alterações no plano de carreira do magistério em relação à jornada de trabalho (passando essa a ser de 20, 30 ou 40 horas semanais), em 1985, os decretos de 1992, 1994 e 2002 que versam sobre a composição da jornada na rede, acrescentam duas horas-atividade à carga horária dos professores unidocentes, superando as 20 horas previstas no plano de carreira.

Em 1994, o Decreto nº 34.253/1992 é alterado pelo Decreto nº 35.214. São mantidas as mesmas composições de jornada aos professores de 5ª a 8ª série do Ensino de 1º Grau e de 1ª a 4ª série do Ensino de 2º Grau, bem como aos especialistas e professores sem regência de classe. Aos professores unidocentes, por sua vez, deixam de ser especificadas as cargas horárias que deveriam ser destinadas às horas-aula e às horas-atividade, prevendo-se a tais profissionais “22

horas/aulas e/ou atividades” (RIO GRANDE DO SUL, 1994a) - subentendendo-se, dessa forma, que não há uma garantia em relação a uma parcela mínima de sua carga horária destinada a atividades sem interação com educandos.

Em 1998, com a promulgação do novo plano de carreira (revogado já no ano seguinte), são estabelecidas três novas composições de jornada docente – todas respeitando o percentual mínimo de 20% da carga horária destinado às horas-atividade determinado pela Resolução nº 03/1997 do CNE/CEB (norma de âmbito nacional vigente na época). Para enquadrar a jornada dos professores unidocentes a essa determinação, entretanto, a mesma é acrescida de 5 horas a mais (caracterizadas como horas-atividade) em comparação aos demais profissionais do magistério, passando a totalizar 25 horas semanais. A gratificação de unidocência, por sua vez, deixa de ser prevista pelo novo plano de carreira.

Em 2002, o Decreto nº 41.850 estabelece uma composição da jornada dos professores de 5ª a 8ª série do Ensino de 1º Grau e de 1ª a 4ª série do Ensino de 2º Grau adequada ao que é previsto pela Resolução nº 03/1997 do CNE/CEB e pela Lei nº 10.172/2001 (PNE 2001-2010), destinando 20% da carga horária de tais profissionais ao cumprimento de horas-atividade. Aos professores de Jardim de Infância e 1ª a 4ª séries do Ensino de 1º Grau, por sua vez, ficam previstas 2 horas-atividade somente quando atreladas à gratificação de unidocência (e, portanto, acrescentadas a jornada de 20 horas semanais), descumprindo-se a regulamentação de âmbito nacional.

Em 2008, com a promulgação da Lei nº 11.738 (PSPN), passa-se a exigir das redes públicas de ensino a garantia de no mínimo 1/3 da carga horária dos docentes destinada a atividades sem interação com educandos. A determinação acerca da composição da jornada foi um dos questionamentos constantes na ADI nº 4.167, movida por governadores de cinco estados (entre eles, a governadora Yeda Crusius - PSDB, do Rio Grande do Sul) junto ao STF, no ano de 2008. Em 2011, no julgamento final da ADI, é declarada a constitucionalidade da lei e, embora não tenha sido tomada uma decisão definitiva em relação à composição da jornada, a carga horária dos docentes da REE/RS é adequada pelo Decreto nº 49.448/2012 ao que versa a lei do PSPN – mantendo-se apropriada mesmo após as alterações conduzidas pelo Decreto nº 52.921/2016.

A partir de 2012, deixam de ser previstas em lei diferentes composições de jornada de acordo com a atuação docente. Sabe-se, entretanto, que tal

diferenciação – que vem se mantendo há décadas na rede – ainda se dá na prática: professores unidocentes seguem sem nenhuma parcela de sua carga horária destinada às horas-atividade, com a justificativa, por parte da SEDUC, de que essa falta seria compensada pela gratificação específica que é prevista ao grupo.

Os mesmos decretos que tratam sobre a composição da jornada, regulamentam a redução do número de horas-aula em função da idade e do tempo de serviço, a pedido do professor (estabelecida pelo artigo 119 da Lei nº 6.672/1974). Os decretos de 1974, 1992 e 2002, estabeleciam que ao atingir 50 anos de idade e 20 anos de efetivo exercício, o professor com jornada de 20 ou 40⁷⁷ horas semanais poderia solicitar uma redução de 4 ou 6 horas-aula, respectivamente. Já ao atingir 55 anos de idade e 25 anos de efetivo exercício, o docente poderia solicitar uma redução de 6 ou 8 horas-aula (em uma jornada de 20 ou 40 horas semanais, respectivamente). A partir da promulgação do Decreto nº 49.448/2012, muda-se a regra para o cálculo de número de horas-aula a serem reduzidas: o professor com 50 anos de idade e 20 anos de efetivo exercício, poderia reduzir 25% de suas horas-aula, enquanto o professor com 55 anos de idade e 25 anos de efetivo exercício, poderia reduzir 35%.

6.3 MAPEAMENTO DA CARREIRA DOCENTE NA REE/RS: dimensão “progressão”

A carreira do magistério público estadual é estruturada em seis classes, alcançadas gradualmente pelo docente (movimentação horizontal), e seis níveis de habilitação, nos quais o profissional é alocado de acordo com sua formação (movimentação vertical). Ao longo das próximas subseções, serão explicitados os critérios para que os profissionais migrem de uma posição a outra na carreira docente – bem como as modificações pelas quais os mesmos já passaram ao longo dos anos –, apresentando-se também dados sobre a alocação dos vínculos docentes da REE/RS nas diferentes posições da carreira, possibilitando análises acerca do tempo de serviço e formação dos profissionais do magistério em questão.

⁷⁷ O Decreto nº 23.536/1974 tratava de jornadas de 22 e 44 horas semanais, mas mantinha a mesma relação que os demais quanto às horas-aulas a serem reduzidas.

6.3.1 A movimentação horizontal na carreira docente

A movimentação horizontal na carreira docente do magistério público estadual é denominada como “promoção” na Lei nº 6.672/1974, sendo essa definida, no artigo 26, como “[...] ato pelo qual o membro do Magistério Público Estadual tem acesso a cargo da classe imediatamente superior, observados os princípios estabelecidos na Constituição” (RIO GRANDE DO SUL, 1974d). A linha de promoção dos professores e especialistas de educação é constituída por classes designadas pelas letras de A a F⁷⁸ – cada uma delas contendo um número determinado de cargos, fixado em lei. Destaca-se o processo de “afunilamento” historicamente consolidado nessa distribuição: há uma quantidade limite de vagas para as classes B a F – quantidade essa que diminui quanto mais avançada for a classe. Bulhões e Abreu (1992) ainda destacam que, por dispositivo contido na Constituição de 1967 (inciso V do artigo 168), o acesso à classe final das carreiras do magistério dependeria de prova de habilitação, consistindo em concurso público de provas e títulos:

Tal concurso nunca ocorreu. Como a exigência de concurso não foi mantida na Constituição Federal de 1988 e na Constituição Estadual de 1989, a categoria incluiu a reivindicação de provimento da classe F, nas pautas das campanhas salariais de 1989 e 1990. O provimento na classe final da carreira se deu, ainda, em 1990. (BULHÕES E ABREU, 1992, p. 129)

Em seu artigo 31, a lei que estabelece o estatuto e plano de carreira do magistério estadual prevê um tempo mínimo de três anos de efetivo exercício na classe para que um membro do magistério possa ser promovido para a seguinte, salvo se na mesma classe nenhum outro servidor houver completado tal período. Os critérios para a promoção, por sua vez, são o merecimento e a antiguidade, definidos na forma dos artigos 28 e 29:

Art. 28 – A antiguidade de que trata o artigo anterior será determinada pelo tempo de efetivo exercício do membro do Magistério na classe a que pertencer, cabendo a promoção ao mais antigo.

Art. 29 – Merecimento é a demonstração, por parte do professor ou especialista de educação do fiel cumprimento de seus deveres e da

⁷⁸ Com a promulgação da Lei nº 11.125/1998, revogada em 1999, a linha de promoção passa a ser constituída por apenas 5 classes, designadas pelas letras A a E. Diminui-se, portanto, a amplitude temporal da carreira (o servidor chegaria à classe final da mesma em menos tempo).

eficiência no exercício do cargo, bem como da contínua atualização e aperfeiçoamento para o desempenho de suas atividades, avaliados mediante um conjunto de dados objetivos.

Parágrafo único – Para os efeitos do artigo, não será considerada a titulação inerente aos níveis de habilitação. (RIO GRANDE DO SUL, 1974d)

Os indicadores para avaliação dos critérios de antiguidade e merecimento vêm sendo estabelecidos por meio de decretos, intitulados de “Regulamentos da Progressão Funcional dos Profissionais do Magistério Público do RS”. Desde a promulgação de seu plano de carreira, em 1974, até o ano vigente, já foram editados cinco diferentes decretos regulamentando a progressão funcional: Decreto nº 23.693/1975, aprovado durante o governo de Euclides Triches (ARENA); Decreto nº 25.666/1977, aprovado durante o governo de Sinval Guazzelli (ARENA); Decreto nº 29.847/1980, aprovado durante o governo de José Amaral de Souza (ARENA); Decreto nº 34.823/1993, aprovado durante o governo de Alceu Collares (PDT); Decreto nº 48.743/2011, aprovado durante o governo de Tarso Genro (PT).

Para avaliação da antiguidade, os cinco decretos estabelecem o tempo de efetivo exercício do membro do magistério na classe a que pertencer como fator a ser considerado na pontuação. Já em relação à apuração do merecimento, são levados em consideração diferentes fatores que dizem respeito ao cumprimento dos deveres, contribuições à área de atuação e formação continuada do servidor, sendo os mesmos apresentados, de forma resumida, na forma do Quadro 17.

Quadro 17 – Fatores considerados na avaliação de merecimento nos regulamentos da progressão funcional dos profissionais do magistério da REE/RS

Regulamento da progressão funcional	Fatores avaliados – critério de merecimento
Decreto nº 26.693/1975	a) atividades docentes e/ou técnico-administrativo-pedagógicas; b) contribuições no campo da educação; c) serviços relevantes em atividades comunitárias e/ou em entidades de classe do Magistério; d) atualização e aperfeiçoamento.
Decreto nº 25.666/1977	
Decreto nº 28.847/1980 Alterações: Decreto nº 30.344/1981	a) atividades docentes e/ou técnico-administrativo-pedagógicas; b) contribuições no campo da educação; c) serviços prestados em entidades comunitárias e/ou em entidades de classe do Magistério, oficiais ou oficializadas e de utilidade pública, sem delas receber remuneração, prestados fora do regime de trabalho; d) atualização e aperfeiçoamento, não considerados os cursos inerentes aos níveis de habilitação.
Decreto nº 34.823/1993	

<p>Decreto nº 48.743/2011 Alterações: Decreto nº 52.085/2014</p>	<p>a) atualização e aperfeiçoamento/ formação continuada (participação em encontros educacionais e/ou cursos); b) contribuição no campo da educação e reconhecimento público (trabalhos elaborados na área); c) atividades educacionais e serviços relevantes (participação em reuniões com a comunidade escolar, reuniões de cunho educacional fora da escola e reuniões de conselhos de acompanhamento e controle social); d) responsabilidade profissional (assiduidade e pontualidade); e) rendimento e qualidade pedagógica do trabalho (avaliação coletiva pelo aumento da taxa de permanência dos alunos da escola, participação no processo de avaliação coletiva através do sistema estadual de avaliação dos órgãos e estabelecimentos escolares que integram a rede, avaliação do trabalho docente e/ou técnico-administrativo-pedagógico).</p>
---	--

Fonte: legislação citada

A partir das informações contidas no Quadro 17, percebemos que os fatores considerados para a avaliação do critério de merecimento, em linhas gerais, seguem os mesmos ao longo do recorte temporal analisado. Os cinco decretos que versam sobre o assunto entre os anos de 1974 a 2019 consideram o cumprimento das atividades previstas ao cargo; as contribuições no campo da educação; atividades e serviços relevantes; e a formação continuada do profissional avaliado. Sobre esse último fator, vale ressaltar que a partir do Decreto nº 28.847/1980, passa-se a considerar apenas os cursos que não tenham sido aproveitados para a alocação do professor em seu respectivo nível de habilitação.

Um outro destaque a ser feito é em relação ao detalhamento das informações contidas no Decreto nº 48.743/2011: em comparação aos demais, o referido documento normativo é o único que especifica as atividades a serem consideradas em cada um dos fatores analisados, bem como atribui uma escala de pontuação aos mesmos. Passam a ser valorados, pelo decreto de 2011, critérios que até então não influenciavam na pontuação dos professores, como a redução da taxa de evasão escolar na instituição de ensino e a participação dos professores no processo de avaliação coletiva através do Sistema Estadual de Avaliação Participativa (SEAP), instituído no mesmo dia em que foi promulgado o documento normativo em questão.

A última promoção concedida aos membros do magistério estadual e registrada no *site* da SEDUC⁷⁹ foi no ano de 2014, estando todos os professores da rede ainda na mesma classe desde então.

⁷⁹ Disponível em: <https://servicos.educacao.rs.gov.br/pse/srv/rh.jsp?ACAO=acao2>. Acesso em 8 nov. 2019.

6.3.2 A movimentação vertical na carreira docente

A movimentação vertical na carreira do magistério estadual do Rio Grande do Sul é constituída por níveis, os quais compõem a linha de habilitação dos professores e especialistas de educação (vide Lei nº 6.672/1974, artigo 7º). São previstos cinco diferentes níveis no plano de carreira da categoria, a partir dos quais são atribuídos vencimentos de acordo com a formação dos profissionais:

Nível 1 - Habilitação específica de 2º grau, obtida em três séries;
 Nível 2 - Habilitação específica de 2º grau, obtida em quatro séries ou em três seguidas de estudos adicionais, correspondentes a um ano letivo;
 Nível 3 - Habilitação específica de grau superior, ao nível de graduação, representada por licenciatura de 1º grau, obtida em curso de curta duração;
 Nível 4 - Habilitação específica de grau superior, ao nível de graduação, representada por licenciatura de 1º grau, obtida em curso de curta duração, seguido de estudos adicionais correspondentes, no mínimo, a um ano letivo;
 Nível 5 - Habilitação específica obtida em curso superior, ao nível de graduação, para a formação de professores ou especialistas de educação, correspondente a licenciatura plena;
 Nível 6 - Habilitação específica de pós-graduação obtida em cursos de doutorado, mestrado, especialização ou aperfeiçoamento, com duração mínima de um ano letivo, nos dois últimos casos. (RIO GRANDE DO SUL, 1974d)

Em seu texto original, o artigo 8º do plano de carreira estabelecia que a mudança de nível era automática, passando a vigorar no mês seguinte ao que o funcionário apresentasse o comprovante de sua nova habilitação. Previa também a obrigatoriedade de o profissional do magistério ter completado no mínimo dois anos de exercício no nível 5 para que pudesse solicitar sua passagem para o nível 6. Com a promulgação da Lei nº 7.126/1977, esse critério deixa de existir, bem como o artigo 8º passa a ter a seguinte redação:

Art. 8º - A mudança de nível vigorará a contar de 1º de julho do mesmo ano ou de 1º de janeiro do ano seguinte, para o professor ou especialista de educação que apresentar comprovante de nova habilitação, respectivamente, até 31 de março ou 30 de setembro. (Redação dada pela Lei nº 7.126/77) (RIO GRANDE DO SUL, 1974d – texto atualizado)

Tendo sido elaborada em consonância com a lei de diretrizes e bases do ensino de 1º e 2º graus de 1971, o plano de carreira do magistério estadual prevê alguns níveis de habilitação já não mais condizentes com a formação mínima exigida pela legislação vigente para a atuação docente. As habilitações previstas pelos

níveis 2, 3 e 4, apesar de ainda constarem em lei, já não são mais previstas como possibilidades de formação aos candidatos nos últimos editais de concursos da rede (vide APÊNDICE E – Concursos para professor realizados na REE/RS entre 2010-2019), tornando-se, na prática, em extinção.

As mencionadas habilitações sofrem significativas alterações com a Lei nº 11.125/1998, que instituiu novo plano de carreira até o ano de 1999, quando foi revogada. O plano reestruturava os níveis de habilitação previstos aos profissionais do magistério, adequando-os às proposições da LDB de 1996. Passaram a ser previstos cinco diferentes níveis de habilitação, especificados no artigo 16:

Nível Especial: curso de nível médio ou de 2º grau, na modalidade Normal, em três ou em quatro séries, ou em três, seguidas de estudos adicionais, correspondentes a um ano letivo, bem como a habilitação específica de grau superior, ao nível de graduação, representada por licenciatura obtida em curso de curta duração, seguida, ou não, de estudos adicionais, correspondentes a, no mínimo, um ano letivo.

Nível 1: em curso superior, ao nível de graduação em licenciatura plena ou de graduação em pedagogia, admitida a habilitação específica obtida em programas de formação pedagógica para portadores de diploma de educação superior, nos termos da lei, e/ou pós-graduação obtida em cursos de especialização *lato sensu*.

Nível 2: pós-graduação, compatível com as atribuições do cargo, obtida em cursos de especialização *stricto sensu*.

Nível 3: pós-graduação, compatível com as atribuições do cargo, obtida em curso de mestrado.

Nível 4: pós-graduação, compatível com as atribuições do cargo, obtida em curso de doutorado. (RIO GRANDE DO SUL, 1998)

A Lei nº 11.125/1998 previa um nível especial para professores habilitados em nível médio, na modalidade Normal, e em cursos de licenciatura de curta duração – sendo esses seguidos ou não de estudos adicionais. Em seu artigo 9º, a lei também previa a admissão de professores com tais habilitações como uma exceção, subentendendo-se que o referido nível especial seria extinto ao fim da chamada Década da Educação (1997-2007), assim como preceituava a LDB vigente. O nível 1, previsto pelo novo plano de carreira, corresponderia à habilitação em curso superior de licenciatura plena ou pós-graduação obtida em cursos de especialização *lato sensu*. O nível 2, corresponderia a habilitação obtida em curso de

especialização *stricto sensu*.⁸⁰ Os níveis 3 e 4, por sua vez, seriam destinados aos profissionais que concluíssem cursos de mestrado e doutorado, respectivamente.

Observa-se, portanto, que diferente dos níveis de habilitação previstos pelo plano de carreira de 1974 (ainda vigente), o plano de 1998 previa possibilidades de avanços para além da habilitação da pós-graduação mais genérica, trazendo níveis específicos correspondentes a titulação de mestres e doutores. Como critérios para a mudança de nível, preceituava a Lei nº 11.125/1998, em seu artigo 16:

Art. 16 - O integrante das carreiras do Plano fará jus à mudança de nível desde que comprove tempo mínimo de permanência no nível anterior, de 2 (dois) anos, mediante a apresentação de titulação e habilitação requeridas e avaliação de conhecimentos, a ser promovida a cada biênio, pela Secretaria da Educação, em convênios com instituições de ensino superior cuja habilitação específica avaliada tenha obtido conceito junto ao Ministério da Educação não inferior ao grau "C"; ou instituições similares, tais como fundações ou associações, de reconhecida capacidade técnica no processo de avaliação, conforme regulamento da Secretaria. (PORTO ALEGRE, 1998)

Institui-se, portanto, a exigência de que o profissional do magistério permanecesse ao menos dois anos no nível que se encontra antes de solicitar sua mudança para o próximo, bem como realizasse uma avaliação de conhecimentos que comprovasse sua nova titulação, para além da apresentação de certificação. Também se destacam exigências referentes à instituição em que o professor obtivera a habilitação, caso único na normatização contemplada nesta dissertação.

No ano de 2018, conforme os dados do Censo Escolar, 22.043 docentes possuíam pós-graduação na rede estadual de ensino do RS, correspondendo a uma parcela de 54,5% dos profissionais, em um universo de 40.474 respostas válidas. Partindo desse mesmo quantitativo total, 53,1% dos docentes (21.504 profissionais) possuía pós-graduação no nível de especialização, 1,9% (755 profissionais) havia concluído curso de mestrado e 0,1% (equivalente a 56 profissionais) havia concluído curso de doutorado. É importante ressaltar que um mesmo docente pode ter concluído mais de um curso entre as três opções (sendo, portanto, contabilizado em mais de uma categoria), bem como cogitar que a considerável quantia de 2.722 respostas inválidas às perguntas relacionadas à formação do profissional docente

⁸⁰ Uma vez que a pós-graduação *stricto sensu* refere-se exclusivamente a cursos de mestrado e doutorado, não há entendimento sobre a que tipo de formação a Lei nº 11.125/1998 refere-se ao citar "curso de especialização *stricto sensu*".

abrem margem para que os percentuais de profissionais com pós-graduação sejam maiores ou menores do que os apresentados.

A partir dos dados levantados, aferimos que mais da metade dos professores da rede possui pós-graduação, revelando que o incentivo salarial contribui para que os docentes invistam em sua qualificação profissional. A inclusão de níveis específicos às habilitações obtidas em cursos de pós-graduação *stricto sensu*, por sua vez, poderia contribuir para um aumento no número de profissionais com mestrado e doutorado na rede – os quais ainda constituem percentuais pouco expressivos na atualidade.

6.3.3 Alocação dos vínculos docentes nas diferentes posições previstas na carreira

Uma vez contextualizadas as seis diferentes classes (movimentação horizontal) e seis níveis (movimentação vertical) que compõem a carreira docente na rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul, passaremos a analisar a distribuição dos vínculos docentes nesses diferentes pontos. De acordo com os dados disponibilizados pela SEDUC, em janeiro de 2019 os 42.441 vínculos docentes ativos e efetivos organizavam-se conforme apresentado na Tabela 15.

Tabela 15 – Alocação dos vínculos docentes ativos na REE/RS por classe e nível – janeiro de 2019

	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F	Total:
Nível 1	671	144	61	15	4	1	896
Nível 2	21	13	9				43
Nível 3	379	202	105	46	6	2	740
Nível 4	1						1
Nível 5	8.558	1.649	761	269	56	24	11.317
Nível 6	19.026	5.628	2.917	1.437	336	100	29.444
Total:	28.656	7.636	3.853	1.767	402	127	42.441

Fonte: elaborado com base nos dados disponibilizados pela SEDUC/RS

A partir das informações contidas na Tabela 15, observamos que a maior parte dos docentes possui habilitação específica de pós-graduação: ao todo, 29.444 vínculos estão alocados no nível 6 – existindo ainda a possibilidade de esse número ser maior devido a possíveis solicitações de troca de nível não atendidas. O quantitativo de profissionais pós-graduados revelado pelos dados de alocação na carreira, equivalente a uma parcela de 69,37% dos vínculos docentes, seria ainda maior do que o indicado pelos dados do Censo Escolar de 2018.

O segundo maior grupo de docentes (11.317 vínculos), por sua vez, está alocado no nível 5, equivalente à formação em cursos de licenciatura plena em nível superior. Ao somarmos os vínculos docentes alocados nos níveis 5 e 6, aferimos que a REE/RS conta com mais de 96% de seu corpo docente com formação de nível superior, sendo que a maior parte do mesmo já concluiu um ou mais cursos de pós-graduação.

Ainda sobre a Tabela 15, há coerência na baixa incidência de vínculos alocados nos níveis 2, 3 e 4, uma vez que, como já mencionado anteriormente, esses se encontram em extinção na rede. Entretanto, chama a atenção sua ocorrência em classes iniciais do quadro (como A e B), onde ficam alocados professores que ainda não foram promovidos ou foram promovidos apenas uma vez através dos critérios de antiguidade e merecimento, presumindo-se que tais vínculos teriam ingressado na carreira em anos anteriores ou próximos a 1996 (em função da promulgação da LDB vigente). Tais ocorrências poderiam ser justificadas por um possível não processamento das promoções de classe desses profissionais.

Essa possível justificativa também se aplica à grande incidência de profissionais alocados na classe A (ao todo, 28.656 vínculos). Sabe-se que a carreira do magistério estadual passa por um processo de “afunilamento”, existindo uma quantidade limite de vagas para as classes B a F – quantidade essa que diminui quanto mais avançada for a classe. Considerando-se, entretanto, que o último concurso realizado pela rede foi no ano de 2013, encerrando sua vigência em 2017, esperava-se uma maior dispersão dos vínculos docentes em outras classes da carreira a partir de promoções avaliadas por antiguidade e merecimento.

Enquanto contava, em janeiro de 2019, com um total de 42.441 vínculos docentes ativos (contabilizando-se apenas os profissionais estatutários), a REE/RS possuía mais que o dobro de docentes inativos no quadro de carreira criado pela

legislação de 1974, totalizando 90.265 vínculos. Tais vínculos, por sua vez, estavam distribuídos nas posições registradas na Tabela 16.

Tabela 16 – Alocação dos vínculos docentes inativos na REE/RS por classe e nível – janeiro de 2019

	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F	Total:
Nível 1	815	1.357	2.291	3.362	873	147	8.845
Nível 2	125	217	395	702	231	51	1.721
Nível 3	821	1.326	1.692	1.844	745	139	6.567
Nível 4	1	2		5	4	1	13
Nível 5	3.532	5.428	8.694	10.663	5.112	1.373	34.802
Nível 6	3.302	5.618	8.687	10.985	7.000	2.725	38.317
Total:	8.596	13.948	21.759	27.561	13.965	4.436	90.265

Fonte: elaborado com base nos dados disponibilizados pela SEDUC/RS

A partir das informações contidas na Tabela 16, verificamos que o expressivo número de professores alocados nos níveis 5 e 6 não é uma característica recente na rede: levando-se em conta apenas a alocação na carreira, 81% dos vínculos inativos possuem habilitação em nível de graduação (somando-se os vínculos alocados nos níveis 5 e 6), enquanto cerca de 42% havia concluído um ou mais cursos de pós-graduação enquanto ainda possuía vínculo ativo como docente da rede.

Ao analisarmos as alocações dos vínculos inativos no que diz respeito às promoções por antiguidade e merecimento, percebemos que a maioria encontra-se entre as classes C e D. O menor quantitativo encontra-se na classe F, revelando que apenas uma minoria de docentes consegue chegar até a classe mais elevada da carreira antes de se aposentar.

É também premente analisarmos o aumento do número de professores inativos da rede ao longo dos anos. Mello (2010) analisa a evolução do número de professores ativos e inativos na REE/RS entre os anos de 1994 a 2001. Entre seus achados de pesquisa, constata que em 1994, 31% do total de professores estavam aposentados – percentual que cresce significativamente até o ano de 2006, quando 44% dos professores já não estavam mais em atividade. Ao compararmos os dados

apresentados pela autora com as informações disponibilizadas pela SEDUC, referentes ao mês de janeiro de 2019, constatamos que a tendência de crescimento no número de professores inativos se mantém, correspondendo a 68% do total de docentes estatutários. Para Mello, tal situação, que já vinha se revelando em 2006, tem sido um dos principais argumentos utilizados pelos governos para a proposição de alterações na carreira do magistério estadual.

6.4 MAPEAMENTO DA CARREIRA DOCENTE NA REE/RS: dimensão “remuneração”

A remuneração dos profissionais do magistério da rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul é constituída por seu vencimento, acrescido de outros adicionais salariais, como as gratificações. O vencimento, por sua vez, é conceituado no artigo 63 da Lei nº 6.672/1974 como “[...] a retribuição pecuniária ao professor ou especialista em educação, pelo exercício do cargo, correspondendo à classe e ao nível de habilitação, acrescido, se for o caso, das gratificações adicionais por tempo de serviço público” (RIO GRANDE DO SUL, 1974d).

Em levantamento conduzido por Prado (2019), o vencimento inicial para professores com formação em licenciatura previsto em 2017 pela REE/RS, padronizado para uma jornada de 40 horas semanais, figurava entre os valores mais baixos entre as demais redes estaduais do país (acima apenas dos estados do Pará, Rondônia, Paraíba, Pernambuco e Bahia)⁸¹. Já de acordo com informação publicizada pelo CPERS, no ano de 2019 a REE/RS apresenta o segundo pior salário de ingresso no Brasil, à frente apenas da rede estadual do Pará⁸².

⁸¹ Com exceção de Rondônia, todos os estados que apresentaram vencimentos menores que a REE/RS em 2017 recebiam, também naquele ano, complementação da União porque não alcançavam com a própria arrecadação o valor mínimo nacional por aluno estabelecido pelo Fundeb. O Rio Grande do Sul não recebia e segue não recebendo complementação da União, dispondo de mais recursos por aluno do que os outros cinco estados.

⁸² Informação retirada das reportagens “Professores estaduais fazem paralisação contra parcelamento”, publicada no dia 02/05/2019 no site “Correio do Povo” (disponível em: <https://www.correiodopovo.com.br/not%C3%ADcias/ensino/professores-estaduais-fazem-paralisa%C3%A7%C3%A3o-contraparcelamento-1.336409>) e “CPERS protocola emenda à Lei Orçamentária Anual para integralizar o piso em 2020”, publicada no dia 08/10/2019 no site do CPERS (disponível em: <https://cpers.com.br/cpers-protocola-emenda-a-lei-orcamentaria-anual-para-integralizar-o-piso-em-2020/>). Acesso em: 11 nov. 2019.

Tratando-se não apenas dos vencimentos previstos, mas da remuneração – e todos os componentes que a integram – dos profissionais do magistério da REE/RS, podemos analisar como se distribuem as respostas dos professores da rede que preencheram o questionário da Prova Brasil 2017 acerca de seu salário bruto como docentes. Em um universo de 6.876 respostas válidas (um percentual baixo, considerando o total de 16.094 respondentes), 23,1% dos profissionais assinalaram que seu salário bruto ficava entre R\$ 1.874,01 e R\$ 2.342,50. O segundo maior grupo, representado por 17,2% dos profissionais, assinalaram que seu salário bruto variava entre R\$ 1.405,51 e R\$ 1.874,00. O terceiro maior grupo, por sua vez, sinalizou que recebia entre R\$ 937,01 e R\$ 1.405,50. Vale ressaltar que a faixa salarial assinalada pelos profissionais pode equivaler somente a sua remuneração na rede estadual, como também estar vinculada a sua atuação enquanto docente em outras redes públicas de ensino ou instituições privadas.

Os vencimentos dos integrantes do quadro de magistério estadual seguem dois diferentes cálculos – ambos previstos pela Lei nº 6.673/1974, a qual “Estabelece o Plano de Pagamento para o Quadro de Carreira do Magistério Público Estadual e dá outras providências”, tendo sido promulgada no mesmo dia que o plano de carreira da categoria. Para a movimentação horizontal, a lei prevê que o cálculo dos vencimentos correspondentes às classes será feito a partir da multiplicação do vencimento básico da carreira (classe A, nível 1) pelos coeficientes apresentados no Quadro 18.

Quadro 18 – Coeficientes para cálculo de acréscimo à remuneração pela movimentação horizontal da carreira docente na REE/RS

Classe	Coeficiente
A	1,00
B	1,10
C	1,20
D	1,30
E	1,40
F	1,50

Fonte: Lei nº 6.673/1974

Ao progredir para a classe B, um professor passa a receber o vencimento básico do quadro multiplicado pelo coeficiente 1,10, equivalente a um valor 10%

maior. O vencimento atribuído aos profissionais alocados na classe F, por sua vez, é 50% maior que o atribuído à classe A.

Tratando-se do vencimento atribuído em função da movimentação vertical na carreira, de acordo com a habilitação do profissional do magistério, é previsto o cálculo do valor a partir da multiplicação do vencimento de cada classe pelos coeficientes expostos no Quadro 19.

Quadro 19 – Coeficientes para cálculo de acréscimo à remuneração pela movimentação vertical da carreira docente na REE/RS

Nível	Coeficiente
1	1,00
2	1,15
3	1,30
4	1,50
5	1,85
6	2,00

Fonte: Lei nº 6.673/1974

Destaca-se, aqui, a grande amplitude percentual prevista na legislação entre os vencimentos previstos para os diferentes níveis de habilitação: em comparação aos vencimentos atribuídos ao nível 1, os profissionais alocados no nível 6, equivalente à habilitação em pós-graduação, recebem valores 100% superiores. A significativa variação entre os vencimentos iniciais e finais, principalmente em função da habilitação dos professores, é um dos principais pontos da defesa do CPERS pela manutenção do atual plano de carreira, temendo que alterações a legislação vigente possam reduzir a variação entre os níveis e provocar um achatamento dos salários⁸³.

Com a promulgação da Lei nº 11.125/1998, que instituiu novo plano de carreira à categoria até o ano de 1999, quando foi revogada, a variação entre níveis e classes foi, de fato, uma das principais alterações em relação ao plano de 1974. Em seu artigo 21, a lei previa que os vencimentos das classes seriam calculados a

⁸³ Para maiores informações, consultar a reportagem “Os professores estaduais explicam a resistência a mudanças no plano de carreira do magistério”, publicada no dia 23/05/2015 no site GaúchaZH. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/geral/noticia/2015/05/os-professores-estaduais-explicam-a-resistencia-a-mudancas-no-plano-de-carreira-do-magisterio-4766529.html>. Acesso em: 13 nov. 2019.

partir dos seguintes índices: classe A – 1,00; classe B – 1,05; classe C – 1,10; classe D – 1,15; classe E – 1,20. Percebe-se, portanto, que a diferença de 50% entre os vencimentos atribuídos à classe inicial e à classe final da carreira, estabelecida pelo plano de 1974, é reduzida a 20% no plano de 1995.

Já em relação aos vencimentos atribuídos em função do nível de habilitação do profissional, a Lei nº 11.125/1998 prevê, também em seu artigo 21, o cálculo a partir dos seguintes índices: nível 1 – 1,00; nível 2 – 1,15; nível 3 – 1,30; nível 4 – 1,50. Por sua vez, o valor do vencimento atribuído ao “Nível Especial”, equivalente à formação em nível médio ou cursos de licenciatura curta, seria estabelecido em lei, não sendo prevista sua variação, em comparação aos demais vencimentos, pelo plano de carreira. Em comparação à legislação de 1974, a variação entre os vencimentos do primeiro e do último nível cairia de 100% para 50% dentro da mesma classe no plano de 1998 – redução essa que seria “justificada” pelo aumento no valor do vencimento inicial do quadro⁸⁴. Esse aumento, entretanto, não estava previsto pela Lei nº 11.125, dependendo da sanção de legislação complementar. Apesar de ter incluído níveis específicos para os profissionais que houvessem concluído cursos de mestrado e doutorado, o plano de 1998 não garantia, legalmente, um incentivo salarial tão significativo à formação docente quanto seu antecessor.

6.4.1 Dinâmica do vencimento dos profissionais do magistério na REE/RS de 2010 a 2019

Partindo-se de uma compreensão mais abrangente acerca da remuneração dos profissionais do magistério da rede estadual do Rio Grande do Sul, a presente subseção abordará a dinâmica dos vencimentos previstos à categoria entre os anos de 2010 a 2019. Para tanto, foram analisadas as tabelas salariais da classe durante o recorte temporal proposto – todas referentes a uma jornada de 20 horas semanais. Os vencimentos atribuídos a cada uma das classes e níveis ao longo dos últimos dez anos, tanto em valores nominais, quanto em valores reais (corrigidos pelo INPC, referente ao mês de maio de 2019), foram sistematizados na forma do Apêndice F.

⁸⁴ Para maiores informações, consultar reportagem “Um pouco da história: o plano de carreira de 1998 que nunca saiu do papel”, publicada no dia 23/05/2015 no *site* GaúchaZH. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/geral/noticia/2015/05/um-pouco-da-historia-o-plano-de-carreira-de-1998-que-nunca-saiu-do-papel-4766519.html>. Acesso em: 13 nov. 2019.

Uma primeira análise acerca dos vencimentos previstos aos profissionais do magistério da REE/RS é traçada a partir dos valores corrigidos previstos como vencimento inicial (correspondente ao nível 1, classe A) e final (nível 6, classe F) para o quadro de carreira durante os anos de 2011 a 2019. Para uma maior padronização das informações, foram utilizados como referência os valores previstos para o mês de maio de cada ano⁸⁵.

Quadro 20 – Vencimentos iniciais e finais da carreira previstos aos membros do magistério público da REE/RS em maio para uma jornada de 20h semanais – 2011 a 2019 (valores reais – INPC)

Governo	Ano	Vencimento inicial da carreira	Vencimento final da carreira
Tarso Genro (PT)	2011	622,90	1.868,71
	2012	652,32	1.956,96
	2013	684,46	2.053,38
	2014	733,67	2.201,00
José Ivo Sartori (PMDB)	2015	770,10	2.310,29
	2016	701,17	2.103,50
	2017	674,28	2.022,84
	2018	663,07	1.989,21
Eduardo Leite (PSDB)	2019	630,10	1.890,30

Fonte: elaborado a partir de dados disponibilizados pela Secretaria de Educação, referentes às tabelas de vencimentos de maio de cada ano. Valores corrigidos, calculados com referência ao mês de maio de 2019 pelo INPC.

Observando a dinâmica dos vencimentos durante o período de 2011 a 2019, percebemos que os mesmos vêm apresentando uma progressão em seus valores até o ano de 2015, quando passam a demonstrar uma relação decrescente. Essa diminuição entre os valores corrigidos, a partir de 2015, se dá em função de os valores nominais previstos na tabela de vencimentos serem os mesmos desde novembro de 2014 – época do último reajuste concedido à categoria, ainda em meio ao governo de Tarso Genro.

⁸⁵ Foram excluídos, no Quadro 25, os vencimentos referentes ao mês de maio de 2010, uma vez que não foram disponibilizadas informações sobre a tabela salarial vigente no período pela SEDUC/RS.

Entre os anos de 2011 a 2019, os maiores vencimentos previstos – tanto inicial quanto final – a professores e especialistas de educação foram os do ano de 2015, durante o governo Sartori (ainda em decorrência do reajuste salarial aprovado por seu antecessor), equivalentes a R\$ 770,10 e R\$ 2.310,29, respectivamente. Os menores vencimentos, por sua vez, ocorreram no ano de 2011 (primeiro ano do governo Tarso Genro), equivalendo a R\$ 622,90 (início da carreira) e R\$ 1.868,71 (final da carreira). Ressalta-se que, com o congelamento dos vencimentos desde o final de 2014, os valores previstos para o ano de 2019 já se aproximam bastante aos previstos em 2011.

Para uma análise dos reajustes concedidos à categoria durante o recorte temporal analisado, são apresentados, na Tabela 17, os diferentes vencimentos previstos ao quadro de carreira do magistério estadual em seus valores nominais.

Tabela 17 – Reajustes nos vencimentos previstos aos membros do magistério público da REE/RS entre 2010 e 2019 (valores nominais)

Governo	Mês / Ano	Percentual de reajuste	Vencimento inicial da carreira	Vencimento final da carreira
Yeda Crusius (PSDB)	Setembro / 2010	4%	349,63	1.048,89
	Dezembro / 2010	2%	356,62	1.069,86
Tarso Genro (PT)	Maio / 2011	10,91%	395,54	1.186,62
	Maio / 2012	9,84%	434,45	1.303,35
	Novembro / 2012	6,08%	460,86	1.382,58
	Fevereiro / 2013	6%	488,51	1.465,53
	Novembro / 2013	6,5%	520,26	1.560,78
	Maio / 2014	6,5%	554,08	1.662,24
	Novembro / 2014	13,72%	630,10	1.890,30

Fonte: elaborado a partir de dados disponibilizados pela Secretaria de Educação

A partir das informações contidas na Tabela 17, observamos que os vencimentos são reajustados anualmente até o ano de 2014, não sendo mais alterados a partir dos governos de José Ivo Sartori (2015 - 2018) e Eduardo Leite (2019 - atual). No último ano do governo Yeda Crusius, a Lei nº 13.424/2010 prevê o reajuste dos vencimentos em 4% a partir de 1º de setembro de 2010 e 2% a partir de 1º de dezembro de 2010.

Ao longo do governo Tarso Genro, os vencimentos previstos ao quadro de magistério são reajustados sete vezes. Os reajustes de 10,91%, concedido em maio de 2011, e de 9,84%, em maio de 2012, referem-se à incorporação de 50% e 100% (respectivamente) do valor da parcela autônoma (até então recebida pelos membros do magistério estadual)⁸⁶ ao valor do vencimento básico do professor classe A, nível 1 – incorporações essas previstas pelas Leis nº 13.733/2011 e 13.957/2012. A Lei nº 13.957 também previa um aumento nos vencimentos em duas parcelas: 6,08% a partir de 1º de novembro de 2012, e 6% a partir de 1º de fevereiro de 2013. A Lei nº 14.184/2012, por sua vez, previa um aumento de 28,98% nos vencimentos, distribuído em três parcelas: 6,5% a partir de 1º de novembro de 2013 (quase um ano após a aprovação do reajuste), 6,5% a partir de 1º de maio de 2014, e 13,72% a partir de 1º de novembro de 2014.

Observa-se, portanto, a frequente prática de parcelamento dos reajustes concedidos ao magistério estadual adotada durante os governos Yeda e Tarso, resultando em perdas salariais ao servidor. Uma perda salarial ainda maior, entretanto, passa a acometer os professores e especialistas de educação que integram a rede a partir de 2015, com a falta de novos reajustes – situação que pode ser exemplificada a partir da comparação entre os Quadros 21 e 22.

Quadro 21 – Vencimentos dos integrantes do magistério da REE/RS – 2019

	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	630,10	693,11	756,12	819,13	882,14	945,15
Nível 2	724,62	797,07	869,53	941,99	1.014,46	1.086,92
Nível 3	819,13	901,04	982,95	1.064,86	1.146,78	1.228,69
Nível 4	945,15	1.039,66	1.134,18	1.228,69	1.323,21	1.417,72
Nível 5	1.165,69	1.282,25	1.398,82	1.515,39	1.631,95	1.748,52
Nível 6	1.260,20	1.386,22	1.512,24	1.638,26	1.764,28	1.890,30

Fonte: dados disponibilizados pela SEDUC-RS

⁸⁶ A parcela autônoma foi instituída pela Lei nº 9.934/1993, durante o governo de Alceu Collares (PDT). Tratava-se de uma parcela no valor de Cr\$ 5.000.000,00 (equivalente a R\$ 578,31 em maio de 2019) a ser paga para cada membro do Magistério Público Estadual, independente de sua carga horária semanal. O valor, que não incidia sobre os vencimentos da categoria, foi sendo atualizado ao longo dos anos – chegando a um total de R\$ 42,90 em 2010. Em 2011, antes de começar a ser incorporada, em 50%, ao vencimento básico, foi reajustada. Entre 2011 e 2012, a parcela era paga na quantia de R\$ 38,91 – até ser 100% incorporada.

A carreira parte de um vencimento básico (valor fixado para a classe inicial, no nível de habilitação mínima) de R\$ 630,10, sendo o valor final (vencimento fixado para a classe mais alta, no nível de habilitação máximo) estipulado em R\$ 1.890,30 – ambos calculados para uma jornada de trabalho de 20 horas semanais.

Considerando-se o valor estipulado para o PSPN em 2019 (de R\$ 2.557,74 para uma jornada de 40 horas semanais) e calculando o valor do mesmo proporcional a uma jornada de 20 horas semanais (como a jornada docente na rede estadual), chegamos a uma quantia de R\$ 1.278,87. Podemos observar, portanto, que a mesma não só não é atingida no vencimento básico (equivalente à formação em Nível Médio, na modalidade Normal), como prevê a Lei nº 11.738/08, como também em diversos outros pontos da carreira.

Levando-se em consideração a falta de reajuste de tais vencimentos desde 2014, é premente pensarmos na perda salarial ocasionada nos últimos anos: se os valores previstos fossem apenas corrigidos pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), chegaríamos a um reajuste de cerca de 29,74% nos vencimentos em 2019, cujos valores estimados encontram-se no Quadro 22.

Quadro 22 – Simulação: vencimentos dos integrantes do magistério da REE/RS reajustados pelo INPC – 2019

	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	817,51	899,27	981,02	1.062,77	1.144,52	1.226,27
Nível 2	940,15	1.034,16	1.128,17	1.222,18	1.316,20	1.410,21
Nível 3	1.062,77	1.169,04	1.275,33	1.381,60	1.487,87	1.594,16
Nível 4	1.226,27	1.348,90	1.471,52	1.594,16	1.716,78	1.839,41
Nível 5	1.512,41	1.663,64	1.814,88	1.966,12	2.117,36	2.268,60
Nível 6	1.635,03	1.798,53	1.962,03	2.125,54	2.289,04	2.452,54

Fonte: valores nominais dos vencimentos dos integrantes da rede estadual do RS em 2014 corrigidos pelo INPC (referência: maio de 2019)

Na prática, o não reajuste dos vencimentos desde novembro de 2014 representa uma significativa perda salarial para os professores da rede. Vale ressaltar, entretanto, que apenas a correção dos valores não garantiria o pagamento do valor do PSPN em diversos pontos da carreira.

Ainda sobre o Quadro 22, cabe ressaltar que os professores da rede estadual cujo vencimento não alcança o valor estipulado como PSPN recebem uma

complementação salarial, chegando-se assim ao valor de R\$ 1.278,87. A quantia paga na forma de completo, entretanto, não incide sobre o cálculo de acréscimos salariais em função de progressões na carreira e gratificações.

Adicionalmente, pelo modo como vem sendo garantido o pagamento do Piso, por meio de complementação salarial, nivelam-se os salários, ou seja, não são observados os diferenciais de vencimentos (expressos pelos coeficientes já mencionados anteriormente no texto) que deveriam existir entre classes e níveis da carreira. Um professor da classe A, nível 1, por exemplo, recebe um vencimento de R\$ 1.278,87 (com o completo) – valor idêntico ao que recebe um professor no nível 6 da mesma classe (também com completo), e não muito distante do que recebe um professor alocado já na classe F, nível 6 (R\$ 1.890,30), no final de sua carreira.

No Quadro 23 foi elaborada outra estimativa de vencimentos dos professores atuantes na Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul, calculada no PSPN. Para esta, foi considerado o valor do PSPN proporcional a uma jornada de trabalho de 20 horas semanais como vencimento básico da carreira (classe A, nível 1), assim como preceitua a Lei nº 11.738/2008, e os coeficientes para o cálculo dos demais vencimentos, previstos na Lei estadual nº 6.673/74.

Quadro 23 – Simulação: vencimentos dos integrantes do magistério da REE/RS proporcionais ao valor do PSPN referente a uma jornada de 20 horas semanais em 2019

	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	1.278,87	1.406,76	1.534,64	1.662,53	1.790,42	1.918,31
Nível 2	1.470,70	1.617,77	1.764,84	1.911,91	2.058,98	2.206,05
Nível 3	1.662,53	1.828,78	1.995,04	2.161,29	2.327,54	2.493,80
Nível 4	1.918,31	2.110,14	2.301,97	2.493,80	2.685,63	2.877,46
Nível 5	2.365,91	2.602,50	2.839,09	3.075,68	3.312,27	3.548,86
Nível 6	2.557,74	2.813,51	3.069,29	3.325,06	3.580,84	3.836,61

Fonte: valores calculados a partir dos coeficientes previstos na Lei Estadual nº 6.673/74

Ao compararmos os valores do Quadro 23 com os valores do Quadro 21, constatamos que há um acréscimo de 102,96% sobre os vencimentos previstos no segundo em relação ao primeiro. Caso a tabela de vencimentos dos profissionais do magistério estadual do RS fosse calculada a partir dos coeficientes já existentes,

respeitando-se o valor do PSPN, chegaríamos a uma duplicação no valor dos vencimentos pagos atualmente, com diferenças significativas entre os diferentes pontos da carreira (em contraposição a situação de “achatamento” salarial vivenciada pela categoria).

Para uma análise mais aprofundada acerca do descumprimento da lei do PSPN por parte da rede estadual, propõe-se o comparativo, no Quadro 24, entre os vencimentos iniciais previstos aos profissionais do magistério de acordo com sua habilitação, a partir dos diferentes reajustes concedidos entre os anos de 2010 a 2019, e o valor do PSPN na época, proporcional a uma jornada de 20 horas semanais. Tomou-se como referência os valores atribuídos aos profissionais com nível médio (nível 1), graduação em curso de licenciatura (nível 5) e pós-graduação (nível 6) nas diferentes tabelas de vencimentos vigentes durante o recorte temporal analisado. Apesar de não terem sido concedidos novos reajustes entre 2015 a 2019, os vencimentos previstos nesses anos também foram incluídos. Para uma padronização das informações, todos os valores foram corrigidos pelo INPC referente ao mês de maio de 2019.

Quadro 24 – Vencimentos iniciais da carreira previstos aos membros do magistério público da REE/RS a partir dos reajustes ocorridos entre 2010 e 2019 e PSPN – jornada de 20h semanais (valores corrigidos)

Mês / Ano	Curso Normal (Nível 1)	Graduação (Nível 5)	Pós-graduação (Nível 6)	PSPN
Setembro / 2010	584,22	1.080,80	1.168,44	856,10
Dezembro / 2010	581,31	1.075,41	1.162,62	835,13
Maio / 2011	622,90	1.152,36	1.245,81	934,72
Maio / 2012	652,32	1.206,79	1.304,64	1.089,33
Novembro / 2012	671,38	1.242,04	1.342,75	1.056,90
Fevereiro / 2013	696,23	1.288,02	1.392,46	1.116,65
Novembro / 2013	717,83	1.327,98	1.435,66	1.081,03
Novembro / 2014	817,51	1.512,41	1.635,03	1.100,87
Maio / 2015	770,10	1.424,68	1.540,19	1.171,94
Maio / 2016	701,17	1.297,16	1.402,33	1.188,25
Maio / 2017	674,28	1.247,43	1.348,56	1.229,99
Maio / 2018	663,07	1.226,68	1.326,14	1.291,91
Maio / 2019	630,10	1.165,69	1.260,20	1.278,87

Fonte: elaborado a partir dos dados disponibilizados pela SEDUC/RS e dos valores do PSPN calculados proporcionalmente a uma jornada de 20h semanais. Valores corrigidos, calculados com referência ao mês de maio de 2019 pelo INPC.

A partir das informações contidas no Quadro 24, observamos que o valor do PSPN não foi pago aos profissionais habilitados em nível médio (como preceitua a Lei nº 11.738/2008) em nenhuma das tabelas salariais vigentes entre os anos de 2010 a 2019. Em setembro de 2010, o valor do PSPN, proporcional a uma jornada de 20 horas semanais, era 46,54% superior ao vencimento básico do quadro. Em novembro de 2014, época do último reajuste salarial, ocorre a maior aproximação entre esses valores considerando o recorte temporal analisado: o valor do PSPN é 34,66% superior ao vencimento básico. Em maio de 2019, em decorrência do congelamento salarial da categoria e do critério de reajuste do PSPN (acima da inflação), o piso salarial de R\$ 1.278,87 chega a ser 102,96% superior ao vencimento básico dos integrantes do magistério, de R\$ 630,10. A partir de maio de 2018, observa-se que não apenas o vencimento pago aos profissionais habilitados em nível médio, mas também o pago aos profissionais habilitados em nível superior

passa a descumprir o valor do piso. No ano de 2019, por sua vez, até mesmo o vencimento pago ao profissional com pós-graduação, no início de sua carreira, é inferior ao PSPN.

Ao ser promulgada, a lei do PSPN teve sua constitucionalidade contestada por meio da ADI nº 4.167, encaminhada ao STF por governadores de cinco estados – entre eles Yeda Crusius (PSDB), governadora do RS entre os anos de 2007 a 2011. Em 2011, época do julgamento final do STF, o Ministério Público do Rio Grande do Sul ingressa com uma ação contra o Estado, exigindo o cumprimento integral da norma. Tarso Genro (PT), então governador do RS, após acordo com o Ministério Público, passa a pagar um completo mensal para os professores que recebiam vencimentos inferiores ao piso. Em setembro de 2012, Tarso e os governadores dos estados de Mato Grosso do Sul, Piauí, Goiás, Roraima e Santa Catarina ajuízam outra ação no STF (ADI nº 4.848), dessa vez questionando os critérios de reajuste anual do valor do piso. A liminar solicitada pelos governadores é negada em novembro de 2012⁸⁷, e Tarso é fortemente criticado pelo movimento sindical por ter assinado a Lei nº 11.738/2008, quando Ministro da Justiça, mas não tê-la cumprido como governador do estado do RS. Os governadores que o sucederam (José Ivo Sartori e Eduardo Leite), mantiveram o pagamento do completo, reajustado conforme o valor do PSPN estipulado anualmente.

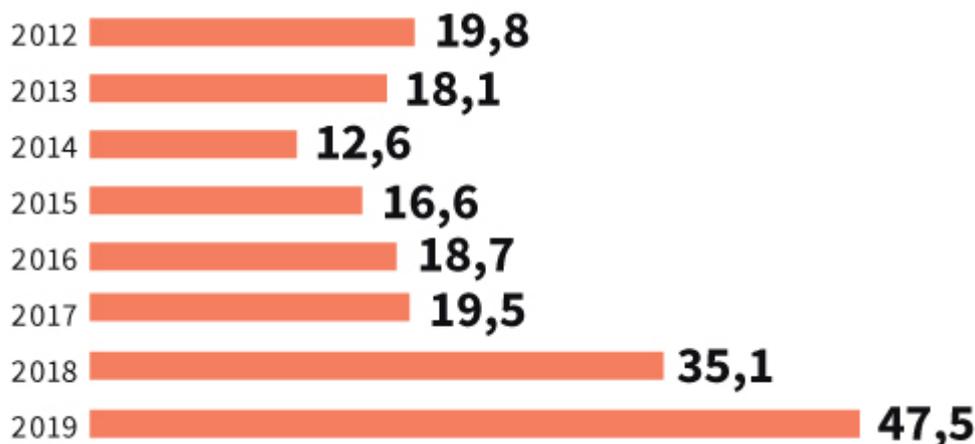
Com o argumento de que não há recursos para aplicar o valor do piso sobre o vencimento básico da categoria devido à estrutura vigente do plano de carreira (uma vez que o valor repercutiria nos vencimentos de todos os demais níveis e classes, gratificações, vantagens e também na folha dos aposentados), o governo estadual segue descumprindo a Lei nº 11.738/2008, já acumulando cerca de 130 mil processos judiciais. Caso o valor do PSPN fosse adotado para todos, seguindo-se o que é legislado, o impacto anual seria de R\$ 5,98 bilhões em 2019, de acordo com informação divulgada pela Secretaria de Educação⁸⁸. No ano de 2019, em um levantamento conduzido pelo *site* GaúchaZH, 47,5% da categoria recebe o adicional

⁸⁷ Informações noticiadas na página do STF. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=224033>. Acesso em: 15 nov. 2019.

⁸⁸ Informação retirada da reportagem “Estado confirma pagamento de reajuste do completo de professores”, publicada no dia 15/01/2019 no *site* da Secretaria de Educação do RS. Disponível em: <https://educacao.rs.gov.br/estado-confirma-pagamento-de-reajuste-do-completo-de-professores>. Acesso em: 15 nov. 2019.

– um percentual que, devido à falta de reajustes salariais, aumenta desde o ano de 2015⁸⁹:

Figura 4 – Evolução do percentual de professores da REE/RS que recebem completo



Fonte: Infográfico publicado pelo *site* GaúchaZH

É também a partir de 2015 que o funcionalismo público estadual passa a ser acometido pelo parcelamento de salários. No primeiro ano de governo de José Ivo Sartori (2015 - 2018), a folha de pagamento foi quitada de forma parcelada entre os meses de julho e agosto. A partir de fevereiro de 2016, diante do agravamento da crise financeira do estado, Sartori volta a parcelar a remuneração do Executivo, mantendo a prática de forma ininterrupta até o fim de seu mandato. Em agosto de 2017, o estado faz um depósito inicial de apenas R\$ 350,00 aos servidores – o mais baixo até então –, optando por mudar a forma de pagamento a partir de setembro do mesmo ano: deixa de pagar parcelas iguais a todos os servidores, começando a pagar os salários por faixas, priorizando a integralização dos vencimentos mais baixos e atrasando os demais⁹⁰.

⁸⁹ Informações retiradas da reportagem “Entenda a cronologia da polêmica jurídica em torno do piso do magistério no RS”, publicada no dia 03/02/2019 no *site* GaúchaZH. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/politica/noticia/2019/02/entenda-a-cronologia-da-polemica-juridica-em-torno-do-piso-do-magisterio-no-rs-cjrplk5hk00f201lijw9y36cf.html>. Acesso em: 15 nov. 2011.

⁹⁰ Para maiores informações, consultar a reportagem “Governo Sartori: parcelamento de salários chega a 28 meses”, publicada no *site* GaúchaZH no dia 09/04/2018. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/politica/noticia/2018/04/governo-sartori-parcelamento-de-salarios-chega-a-28-meses-cjfsf4kwh08lc01phic5f968f.html>. Acesso em: 15 nov. 2019.

No final de 2018, Eduardo Leite é eleito governador do estado, tendo entre uma de suas promessas de campanha o compromisso de voltar a pagar em dia os salários dos servidores ainda em seu primeiro ano de governo. Até o momento de finalização desse trabalho, entretanto, os parcelamentos se estenderam sem interrupção, mantendo-se a prática de pagamento por faixas salariais, como exposto na Figura 5:

Figura 5 – Calendário de pagamento dos servidores públicos estaduais do RS – outubro de 2019

CALENDÁRIO DA FOLHA OUTUBRO 2019
// SERVIDORES DO EXECUTIVO //

GRUPO	Quem ganha até	Previsão de pagamento	Total de vínculos pagos	% de vínculos quitados acumulado
Grupo 1	R\$ 1.700 líquidos	14/11	119.871	35%

PARCELA	Valor	Previsão de pagamento	Total de vínculos pagos	Acumulado
Início do pagamento por PARCELAS (para os servidores que recebem acima de R\$ 1,7 mil)				
Parcela 1	R\$ 700	20/11		
Parcela 2	R\$ 1.000	10/12		
Parcela 3	R\$ 800	11/12		
Acumulado	Quita até R\$ 2.500		184.137	54%
Parcela 4	R\$ 1.100	12/12		
Acumulado	Quita até R\$ 3.600		228.494	67%
Parcela 5	SALDO	13/12	340.889	100%

PAGAMENTO 13º SALÁRIO/2018		
10ª Parcela	R\$ 125 milhões	31/10 ✓

Fonte: Material de divulgação do Governo do Estado do Rio Grande do Sul⁹¹

Com salários parcelados, e há mais de quatro anos sem reposição inflacionária e progressões de carreira, a entidade sindical representante dos integrantes do magistério estadual vem denunciando a corrosão no poder de compra e sucessivos endividamentos dos educadores, que muitas vezes precisam contrair empréstimos para quitar suas contas. Em campanha em suas redes sociais e

⁹¹ Disponível em: <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2019/10/31/governo-do-rs-anuncia-calendario-de-pagamento-da-folha-de-outubro-dos-servidores-publicos.ghtml>. Acesso em: 15 nov. 2019.

demais veículos de comunicação, o CPERS vem publicizando contracheques reais de professores da rede, como no exemplo abaixo:

Figura 6 – Material de divulgação do CPERS sobre remuneração dos professores da REE/RS

ESTE É UM CONTRACHEQUE VERDADEIRO DE UMA PROFESSORA DA REDE ESTADUAL

**ESSA É A REALIDADE DOS(AS)
EDUCADORES(AS) DO RIO GRANDE DO SUL**

São **40 meses com salários atrasados** e quase **cinco anos sem reajuste**, acumulando empréstimos e escolhendo entre comer e pagar as contas.

Nosso estado tem a **4ª maior economia do país**, mas paga o **2º pior salário da nação** para professores(as) e funcionários(as) de escola.

Isso é justo? Isso é priorizar a educação?

O que pedimos é o mínimo: dignidade, reposição da inflação e salário em dia.

**NÃO É AUMENTO, É JUSTIÇA!
NEGOCIA, EDUARDO LEITE.**

28,78%**JÁ**

A EDUCAÇÃO NÃO PODE MAIS ESPERAR



APEDIDO

ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
SECRETARIA DA FAZENDA
TESOURO DO ESTADO
DIVISÃO DE PAGAMENTO DE PESSOAL

DEMONSTRATIVO
DE
PAGAMENTO

Contracheque

Empresa: Governo do Estado do Rio Grande do Sul
CNPJ: 87.934.675/0001-96 / FOLHA: 87.958.674/0001-81 Cód. Autent.: [redacted]
Mês/Ano: 03/2019 Nº Folha: 1 Tipo Folha: MENSAL Data: 16/04/2019 18:06:40

Rubrica	Nome Abreviado	Complemento	Info p/ Contracheque	Vantagens	Descontos
VANTAGENS					
Básico	ATI			1.260,20	
Tritênio EC19	ATI	30%		378,06	
Gratificação Dificil acesso	ATI			126,02	
Auxílio Transporte	ATI	42 VT		197,40	
Complementação Piso Magist RS	ATI			18,67	
DESCONTOS LEGAIS					
Ipergs - Previdência RPPS/RS					249,61
Ipergs - Fundo Assist.Saúde					55,27
Imposto sobre Renda		0 Dep.			52,60
Estorno Vale-Refeição Mês	ATI				117,77
Estorno Auxílio Transporte Mês	ATI				57,02
DESCONTOS AUTORIZADOS					
BANRISUL	EMPRESTIMO 02	06/2025			510,06
IPERGS	PAMES	03/2019			33,78
CPERS - Sindicato	MENSALIDADE 01	12/2099			25,20
Resumo					
BASE P/ I. RENDA	1.533,34	TOTAL VANTAGENS	1.980,35	SALDO DEVEDOR	0,00
BASE P/ PREVIDÊNCIA	1.782,95	TOTAL DESCONTOS	1.101,31	LÍQUIDO A RECEBER	879,04
BASE P/ I. R. FÉRIAS	0,00				

LÍQUIDO A RECEBER
879,04

Fonte: rede social do sindicato⁹²

Para um maior aprofundamento acerca da remuneração dos integrantes do magistério da rede estadual, os seus demais componentes, para além dos vencimentos, serão apresentados e discutidos ao longo da próxima subseção.

⁹² Disponível em:

<https://www.facebook.com/cpersoficial/photos/a.614050031949913/2244124462275787/?type=3&theater>. Acesso em: 15 nov. 2019.

6.4.2 Adicionais de remuneração

A remuneração dos professores e especialistas de educação da REE/RS é composta por seus vencimentos e por demais adicionais de remuneração previstos, em sua maioria, pelo estatuto e plano de carreira da categoria (Lei nº 6.672/1974) e pela Lei Complementar nº 10.098/94 (estatuto e regime jurídico único dos servidores públicos civis do estado do Rio Grande do Sul). No decorrer do texto, serão apresentadas as regras e cálculos para a concessão desses adicionais pecuniários, bem como as principais alterações pelas quais passaram suas respectivas regulamentações.

Gratificação por triênio de serviço público

O artigo 69 da Lei nº 6.672/1974 prevê a concessão de uma gratificação por triênio de serviço público, fixada em 5% do vencimento correspondente à classe e ao nível em que o servidor estiver alocado. Os dispositivos normativos acerca dessa gratificação não passaram por nenhuma alteração desde a promulgação do plano de carreira, mas a concessão da mesma passou a ser automática – inicialmente, o membro do magistério precisava solicitar o pagamento do triênio (BULHÕES; ABREU, 1992).

Gratificação pelo trabalho de 30 ou 40 horas semanais

O texto original da Lei nº 6.672/1974, em seu artigo 118, previa uma gratificação pelo trabalho em regime de 44 horas semanais, correspondente a 100% do vencimento do membro do magistério. Com a promulgação da Lei nº 7.236/1978, o mesmo artigo passa a prever uma gratificação para os regimes de 33 e de 44 horas semanais, correspondente a 50 e 100% do vencimento (de acordo com a classe e o nível em que o servidor estiver alocado) – em decorrência da inclusão do regime de 33 horas semanais como uma possibilidade ao profissional do magistério, implementada também em 1978, durante o mandato de Sinval Guazzelli.

Em 1985, quando os regimes de trabalho são alterados para 20, 30 ou 40 horas semanais, a redação do artigo 118 não passa por nenhuma alteração, ainda referindo-se às jornadas de 33 e 44 horas semanais. Sabe-se, entretanto, que a gratificação atualmente refere-se às jornadas de 30 e 40 horas semanais, ainda calculada na proporção de 50 e 100% do vencimento do integrante do magistério.

Gratificação pelo exercício de direção e vice-direção de unidades escolares

A gratificação pelo exercício das funções de diretor ou vice-diretor de escola é prevista no artigo 70 da Lei nº 6.672/1974 e regulamentada, originalmente, pela Lei nº 7.597/1981. O valor básico da gratificação é estabelecido, em 1981, em Cr\$ 11.970,00 (correspondente a R\$ 760,03 em maio de 2019), sendo esse valor multiplicado por índices que variam de 0,27 a 1,33, de acordo com a tipologia da escola e a carga horária do profissional dedicada à função gratificada. Para a função de diretor, a lei especifica uma carga horária de 33 horas semanais, se a unidade de ensino funcionar em apenas um turno, e 44 horas semanais⁹³ para as unidades que funcionam em mais de um turno. O valor básico da gratificação, previsto em 1981, é atualizado diversas vezes ao longo dos anos.

Em 1995, em meio ao governo de Antônio Britto (PMDB), é promulgada a Lei nº 10.576, que dispõe sobre a gestão democrática do ensino público. Em seu artigo 96, é prevista uma nova gratificação aos diretores de escolas, que se acrescenta à anteriormente mencionada:

Art. 96 - Ao Diretor de estabelecimento de ensino, designado com as atribuições e responsabilidades estabelecidas nesta lei, será atribuída Gratificação de Gestão de Estabelecimento Relativamente Autônomo, correspondente ao percentual de 50% de Gratificação de Direção por ele percebida, sendo que seu valor não servirá de base de cálculo para nenhuma outra vantagem, nem será incorporado aos vencimentos ou proventos da inatividade. (RIO GRANDE DO SUL, 1995)

Em 2019, o valor básico da gratificação a que se refere a Lei nº 7.597/1981 é de R\$ 498,77 – valor que permanece sem atualização desde março de 2010. Esse valor ainda é multiplicado pelos índices estabelecidos pela legislação de 1981, conforme a Figura 7.

⁹³ Apesar de a carga horária de um diretor ou vice-diretor de escola variar, atualmente, entre 20, 30 ou 40 horas semanais, não há atualização desse dispositivo na legislação de 1981.

Figura 7 – Tabela de valores de gratificação de direção e vice-direção – 2010

Padrão	Cargo	PD Escola	Indice	C.H.	Estabelecimento de Ens.	Valor
1	Vice - Dir	I	0,27	20	E.E. 1º Grau Inc. (Resol. Nº 111)	134,67
2	Vice - Dir	I	0,27	40	E.E. 1º Grau Inc. (Resol. Nº 111)	269,34
3	Diretor	I	0,47	30	E.E. 1º Grau Inc. (Resol. Nº 111)	234,42
4	Diretor	I	0,63	40	E.E. 1º Grau Inc. (Resol. Nº 111)	314,23
5	Vice - Dir	II	0,32	20	E.E. 1ª a 4ª Série	159,61
6	Vice - Dir	II	0,32	40	E.E. 1º Grau Inc. (Resol. Nº 122)	319,21
7	Diretor	II	0,60	30	Unid.Est. Ens. 5ª a 8ª Série	299,26
8	Diretor	II	0,80	40	Unid.Est. Ens. 1ª a 4ª Série	399,02
9	Vice - Dir	III	0,40	20	E.E. 1ª a 8ª Série	199,51
10	Vice - Dir	III	0,40	40	E.E. 5ª a 8ª Série	399,02
11	Diretor	III	0,72	30	Centro Est. Interesc. 1º Grau	359,11
12	Diretor	III	0,96	40	Unid.Educ. Especial	478,82
13	Vice - Dir	IV	0,47	20	E.E. Integr. 1º Grau	234,42
14	Vice - Dir	IV	0,47	40	E.E. Integr. 1º Grau	468,84
15	Diretor	IV	0,84	30	E.E. Integr. 1º Grau	418,97
16	Diretor	IV	1,12	40	E.E. Integr. 1º Grau	558,62
17	Vice - Dir	V	0,54	20	E.E. Integr. 2º Grau, E.E. 2º Grau	269,34
18	Vice - Dir	V	0,54	40	Centro Est. Interesc. 2º Grau	538,67
19	Diretor	V	1,00	30	E.E. 1º e 2º Graus,	498,77
20	Diretor	V	1,33	40	Centro Reg. Ens. Supletivo	663,36
Báse de Cálculo						498,77

Fonte: Documento publicado no *site* do CPERS⁹⁴

O valor total da gratificação em questão pode variar entre R\$ 134,67 a R\$ 663,37 – a depender da função exercida (diretor ou vice), carga horária semanal e tipologia da escola. Soma-se também, somente à remuneração dos diretores, a Gratificação de Gestão de Estabelecimento Relativamente Autônomo, a qual, pela tabela vigente, pode variar entre R\$ 117,21 a R\$ 331,68.

Gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso ou provimento

A gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso ou provimento é prevista no artigo 70 da Lei nº 6.672/1974 e fixada, inicialmente, em 20% do vencimento básico do quadro de carreira do magistério público estadual pela Lei nº 7.121/1977, em meio ao mandato de Sinval Guazzelli (ARENA).

⁹⁴ Disponível em: <https://cpers.com.br/wp-content/uploads/2015/07/2010-03-Gratifica%C3%A7%C3%A3o-de-Dire%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2019.

A Lei nº 7.121 é revogada em 1985 pela Lei nº 8.000, aprovada durante o governo de Jair Soares (PDS). A Lei nº 8.000/1985 passa a prever um adicional de 20%, 60% ou 100%, calculado sobre o vencimento básico do quadro de carreira do magistério, de acordo com a classificação da escola no grupo A, B ou C, respectivamente. Tal classificação seria de responsabilidade do Poder Executivo.

Em 1988, durante o governo de Pedro Simon (PMDB), a regulamentação acerca da gratificação em questão é mais uma vez revogada, dessa vez pela Lei nº 8.646/1988. Criam-se mais grupos nos quais as escolas podem ser classificadas, também pelo Poder Executivo: grupo A (adicional de 20%), grupo B (adicional de 40%), grupo C (adicional de 60%), grupo D (adicional de 80%) e grupo E (adicional de 100%) – todos calculados sobre o vencimento básico do quadro de carreira da categoria. Os critérios, ainda vigentes, para a classificação das escolas são determinados pelo Decreto nº 34.252/1992:

Art. 3º - São fatores de enquadramento em difícil acesso ou provimento:

- a) linha de transporte coletivo com parada a mais de 500m de escola, quando houver fatores físicos ou sociais adversos, no percurso;
- b) linha de transporte coletivo a mais de 1.000m da escola, incompatível com o início ou término dos turnos de funcionamento da mesma, desde que no Município haja transporte coletivo urbano;
- c) distância de mais de 20Km da Prefeitura Municipal fora do perímetro urbano, sem linha de ônibus regular;
- d) acesso por estradas vicinais de difícil trafegabilidade em dias de chuva, em distância superior a 2km;
- e) atendimento por apenas uma linha de ônibus com tempo de percurso igual ou superior a 60 minutos, do ponto inicial à escola; (alterado pelo Decreto nº 34.488/1992)
- f) periculosidade do meio físico ou social em que a escola esteja inserida;
- g) escolas situadas em locais sem adequada infra-estrutura. (RIO GRANDE DO SUL, 1992b)

O decreto prevê que a escola seja enquadrada em um dos cinco grupos de acordo com o número de fatores a que atende: as escolas do grupo A, atendem a 2 fatores; do grupo B, 3 fatores; do grupo C, 4 fatores; do grupo D, 5 fatores; e do grupo E, 6 fatores ou mais. Há, portanto, uma progressão no valor da gratificação quanto maior o número de fatores, descritos pelo artigo 3º, que caracterizam a escola. Excetuam-se da regra os profissionais a que se refere o artigo 10, alterado pelo Decreto nº 34.488/1992:

Art. 10 - Aos membros do Magistério em exercício nas escolas abertas, nas escolas que funcionam em instituições da Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor (FEBEM) e aos que atuam em classes existentes nos presídios e

hospitais fica assegurada a percepção da gratificação de que trata este Decreto, no índice máximo. (RIO GRANDE DO SUL, 1992b)⁹⁵

É também previsto um aumento de 10% no percentual da gratificação em caso de trabalho noturno (desde que essa já não seja de 100%), bem como um aumento proporcional da gratificação caso o profissional cumpra uma carga horária semanal de 30 ou 40 horas semanais.

A gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso ou provimento segue, até os dias atuais, os mesmos regramentos e especificações criadas em 1992. Vale ressaltar, entretanto, que a mesma não era mais prevista pelo “novo plano de carreira” aprovado em 1998 (e revogado no ano seguinte). Atualmente, a vantagem corresponde aos valores apresentados pelo Quadro 25 (referentes ao professor ou especialista de educação atuante no turno diurno).

Quadro 25 – Gratificação pelo exercício de difícil acesso ou provimento na REE/RS (turno diurno) – 2019:

	20h	30h	40h
A - 20%	126,02	189,03	252,04
B - 40%	252,04	378,06	504,08
C - 60%	378,06	567,09	756,12
D - 80%	504,08	756,12	1.008,16
E - 100%	630,10	945,15	1.260,20

Fonte: dados disponibilizados pela SEDUC/RS

Uma vez que a gratificação em questão é calculada a partir do vencimento básico do quadro de carreira, os valores correspondentes à mesma também seguem sem novos reajustes desde novembro de 2014.

Gratificação pelo exercício em escola ou classe de “alunos excepcionais”

A gratificação, prevista no artigo 70 da Lei nº 6.672/1974, é fixada em 50% do vencimento básico do quadro de carreira do magistério público estadual pela Lei nº 7.094/1977, aprovada em meio ao mandato de Sinval Guazzelli (ARENA). Em 1989, com a promulgação do Decreto nº 33.331/1989, especifica-se que a gratificação

⁹⁵ A FEBEM atendia adolescentes chamados de “menores infratores”, tendo sido substituída pela Fundação de Atendimento Sócio-Educativo do Rio Grande do Sul (FASE), em 2002, atendendo a adolescentes em cumprimento de medida sócio-educativa de privação de liberdade – internação e semiliberdade –, de acordo com as disposições da Lei nº 8.069/1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

deve ser concedida somente ao membro do magistério “[...] designado exclusivamente para exercer atividades educacionais, curriculares, extracurriculares e técnico-pedagógicas no atendimento aos deficientes, superdotados e/ou talentosos” (RIO GRANDE DO SUL, 1989). Ainda segundo o decreto, para exercer tais atividades o professor ou especialista de educação deve ter formação específica para atuação na área (curso de licenciatura com habilitação específica, no caso dos professores e, além da habilitação específica, pós-graduação ou demais cursos que perfaçam no mínimo 300 horas relacionados à área de atuação no caso dos especialistas de educação), permitindo-se uma flexibilização de tais exigências, em caráter precário, na falta de profissionais devidamente habilitados.

A gratificação pelo exercício em escola ou classe de “alunos excepcionais”⁹⁶ é calculada de forma proporcional à jornada do servidor, correspondendo, no ano de 2019, a R\$ 315,05 para uma jornada de 20 horas semanais, R\$ 472,57 para uma jornada de 30 horas semanais e R\$ 630,10 para uma jornada de 40 horas semanais.

Gratificação pelo exercício em regência de classes unidocentes do currículo por atividades

Em 1988, em meio ao governo estadual de Pedro Simon (PMDB), a Lei nº 8.747 inclui no texto do artigo 70 do plano de carreira do magistério a gratificação prevista aos chamados “professores unidocentes” do Currículo por Atividades (CAT). CAT era uma expressão decorrente da Lei Federal nº 5.692/1971, utilizada para designar as quatro primeiras séries do ensino de 1º grau – correspondendo, na atualidade, aos cinco primeiros anos do Ensino Fundamental (turmas em geral atendidas pelos chamados “professores unidocentes” na rede estadual). Ao tratar das regras de concessão para a gratificação, entretanto, a Lei nº 8.747/1988, em seu texto original, a estende também aos professores atuantes em turmas de pré-escola:

Art. 4º - É fixado em 50% do vencimento básico do Quadro de Carreira do Magistério Público Estadual o valor da gratificação de que trata a alínea h, do item I do artigo 70 da Lei nº 6.672, de 22 de abril de 1974.

Parágrafo único - Somente poderão perceber a gratificação de que trata o artigo os professores em exercício na regência de classes unidocentes do

⁹⁶ Cabe observar que o público alvo da Educação Especial abrange, atualmente, os educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação. A nomenclatura “excepcionais” deixou de ser utilizada nas normas educacionais desde meados dos anos 1990.

currículo por atividades e os professores que atuem nas classes de educação pré-escolar. (RIO GRANDE DO SUL, 1988 – texto original)

Em seu artigo 5º, a Lei nº 8.747/1988 também condicionava o recebimento da gratificação ao acréscimo de duas horas semanais na jornada do professor, consideradas como horas-atividade, em geral cumpridas em reuniões pedagógicas realizadas fora do horário das aulas, segundo a representante do CPERS consultada no âmbito da pesquisa. A Lei nº 8.747 também estabelecia, em seu parágrafo 3º, que a gratificação em questão não seria ampliada em função de regime especial de trabalho, de 30 ou 40 horas semanais.

Bulhões e Abreu (1992) relatam que a gratificação em questão foi instituída em resposta a uma greve de 12 dias realizada pela categoria, embora não constasse entre as reivindicações:

Através do CPERS / Sindicato, os professores do chamado “Currículo por Atividades”, conforme terminologia da Lei nº 5.692/71, vinham realizando debate sobre a necessidade de sua valorização profissional, já que, em um mesmo regime de trabalho, estes professores trabalham maior número de horas-aula do que os professores dos currículos por área ou por disciplina. Neste debate, os professores ainda não se haviam definido entre duas propostas: gratificação de 50% sobre o vencimento básico ou regime especial de trabalho de 30 horas semanais. O CPERS / Sindicato não encaminhara reivindicação neste sentido ao Governo do Estado que, adiantando-se à discussão da categoria, instituiu a gratificação de 50% sobre o básico. (p. 135)

Com a Lei nº 10.576/1995, promulgada em meio ao mandato de Antônio Britto, incluem-se também entre os profissionais que podem receber a gratificação de unicência os professores regentes de classes especiais. O artigo 4º da Lei nº 8.747/1988 passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 4º - O valor da gratificação de que trata a alínea h, do item I do art. 70, da Lei nº 6.672, de 22 de abril de 1974, fixada sobre o vencimento básico do Quadro de Carreira do Magistério Público Estadual, corresponderá: (Redação dada pela Lei nº 10.576/95)

I - a 50% para o professor com regime de trabalho de 20 ou 30 horas semanais, quando em exercício na regência de classe unidocente do currículo por atividades, educação pré-escolar ou classe especial; (Redação dada pela Lei nº 10.576/95)

II - a 100% para o professor com regime de trabalho de 40 horas semanais, quando na regência de duas das classes referidas no inciso anterior. (Redação dada pela Lei nº 10.576/95)

Parágrafo único - A hipótese do inciso II fica condicionada a que o professor, quando no mesmo estabelecimento de ensino, tenha pelo menos um total de 40 alunos do currículo por atividade ou pré-escola, ou ainda duas turmas de alunos em classe especial. (Redação dada pela Lei nº 10.576/95) (RIO GRANDE DO SUL, 1988 – texto atualizado)

Passa-se a prever, portanto, a possibilidade de o professor receber o dobro do valor da gratificação em função de um regime ampliado para 40 horas semanais, condicionada a um número mínimo de alunos atendidos pelo professor. Ao ser consultada sobre tal gratificação, a representante do CPERS relatou que essa condicionalidade foi questionada pelo departamento jurídico do sindicato, não sendo mais aplicada atualmente.

A Lei nº 10.576/1995 ainda altera a redação do artigo 5º da Lei nº 8.747/1988, adaptando o aumento da carga horária previsto no texto original em função da jornada do professor: a percepção da gratificação fica condicionada ao acréscimo de duas horas-atividade à jornada dos professores com 20 ou 30 horas semanais, e ao acréscimo de quatro horas-atividade à jornada dos professores com 40 horas semanais. Vale ressaltar que na Lei nº 11.125/1998, que instituiu novo plano de carreira à categoria, aprovada também em meio ao governo de Antônio Britto, a gratificação pelo exercício em classes unidocentes não é mais prevista (uma vez que a jornada dos professores unidocentes é ampliada, de forma a destinar parte de sua carga horária às horas-atividade).

Atualmente, a gratificação de unidocência ainda segue os mesmos regramentos previstos pela Lei nº 8.747/1988, alterada pela Lei nº 10.576/1995 – com exceção da condicionalidade da percepção da gratificação em função do número de alunos atendidos pelo professor. Em 2019, a gratificação é paga de acordo com a tabela salarial de novembro de 2014, equivalendo a R\$ 315,05 para uma jornada de 20 horas, e R\$ 630,10 para uma jornada de 40 horas semanais. Apesar de o adicional em questão constituir-se como uma parcela significativa da remuneração do professor unidocente, a percepção do mesmo é utilizada como uma justificativa, por parte da mantenedora, ao descumprimento do que preceitua a lei do PSPN em relação à composição de sua jornada, uma vez que o mesmo não tem garantido a destinação de um terço ou mais de sua carga horária a atividades que não envolvam a interação com educandos.

Gratificação natalina

O 13º salário, ou gratificação natalina, foi instituído como uma vantagem ao magistério público estadual em 1985, através da Lei nº 8.026/1985, aprovada em meio ao governo de Jair Soares (PDS). Tido como uma conquista da categoria, uma vez que a vantagem foi estabelecida como parte de um acordo de uma greve de 60 dias realizada no mesmo ano, o adicional correspondia à remuneração do servidor no mês de dezembro ou calculado na razão de 1/12 por mês de efetivo exercício, incluindo-se, no seu valor, as gratificações por regimes especiais de trabalho.

Atualmente, a gratificação natalina é também prevista pelo artigo 104 da Lei nº 10.098/1994 (estatuto e regime jurídico único dos servidores públicos civis do estado), correspondendo à remuneração integral do servidor devida no mês de dezembro (ou a 1/12 da remuneração a que fizer jus o servidor, no mês de dezembro, por mês de efetivo exercício). O parágrafo 2º do artigo 104 prevê que o pagamento da gratificação deve ser efetuado até o dia 20 do mês de dezembro de cada exercício. O parágrafo 4º, por sua vez, acrescentado pela Lei nº 12.021/2003, prevê que o estado deverá indenizar o servidor pelo eventual descumprimento do prazo de pagamento das obrigações pecuniárias relativas à gratificação natalina.

O pagamento do chamado 13º salário, entretanto, já foi efetivado de forma parcelada diversas vezes ao longo das últimas décadas aos profissionais do magistério da REE/RS. Atualmente, a gratificação foi paga de forma integral pela última vez no ano de 2014. José Ivo Sartori, ainda em seu primeiro ano de gestão, propôs o pagamento da gratificação em seis parcelas, de junho a novembro de 2016 (com correção) ou por meio de empréstimo bancário. Entre 2016 a 2018, os servidores tiveram a opção de solicitar um empréstimo ou receber o valor parcelado, dessa vez ao longo dos 12 meses seguintes. O estado comprometeu-se em pagar uma taxa de indenização ao mês aos servidores que optaram pelo parcelamento, bem como cobrir os custos da operação daqueles que optaram pelo empréstimo.

Gratificação pela participação em órgão colegiado

A gratificação pela participação em órgão colegiado é instituída aos membros do magistério no artigo 70 da Lei nº 6.672/1974, sendo regulamentada pela Lei nº 7.369/1980. Em seu texto original, a Lei nº 7.369 determinava que a gratificação seria paga por sessão a que comparecessem os respectivos membros de órgãos de deliberação coletiva, sendo calculada a partir de percentuais incidentes sobre o

vencimento inicial do quadro geral dos funcionários públicos - percentuais esses que variavam entre 30 a 50%. Após as alterações conduzidas pela Lei nº 14.471/2014, a gratificação – ainda paga por sessão – passa a corresponder a valores fixos, os quais variam entre R\$ 57,00 a R\$ 170,52. Os integrantes do Conselho Estadual de Educação, considerado um “Órgão de Deliberação Especial I” pela legislação em questão, recebem o valor máximo da gratificação.

Gratificação por serviço noturno

A gratificação por serviço noturno é prevista pelo artigo 34 da Lei nº 10.098/1994, sendo o serviço noturno concebido como o realizado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, e a hora de serviço noturno computada como a de 52 minutos e 30 segundos. O artigo 113 da mesma lei prevê que o serviço noturno terá o valor-hora acrescido de 20%. Segundo informação disponibilizada pela SEDUC, a gratificação por serviço noturno é paga aos profissionais do magistério na forma de um adicional de R\$ 63,01 – subentendendo-se que tal adicional é calculado sobre o vencimento inicial do quadro de carreira.

Abono familiar

O abono familiar é previsto pelo artigo 118 da Lei nº 10.098/1994, concedido na razão de 10% do menor vencimento básico inicial do estado ao servidor que tiver entre seus dependentes: filho menor de 18 anos; filho “inválido ou excepcional” de qualquer idade, que seja comprovadamente incapaz; filho estudante, desde que não exerça atividade remunerada, até a idade de 24 anos; cônjuge inválido, comprovadamente incapaz, que não perceba remuneração. Tratando-se de dependente “inválido ou excepcional”, o abono é pago pelo triplo. Atualmente, o benefício é de R\$ 44,41 por dependente (ou R\$ 133,23 quando dependente “inválido ou excepcional”)⁹⁷.

Vale-alimentação

O vale-alimentação é instituído pela Lei nº 10.002/1993, sendo fixado como um valor unitário a ser pago na proporção de 22 dias por mês. A percepção do

⁹⁷ Informações retiradas da reportagem “Governador Leite apresenta proposta final da Reforma RS”, publicada no dia 13/11/2019 no site do Governo Estadual do RS. Disponível em: <https://www.estado.rs.gov.br/governador-apresenta-proposta-final-da-reforma-estrutural-do-estado>. Acesso em: 30 nov. 2019.

adicional é condicionada à coparticipação do servidor, deduzindo-se 6% do valor da remuneração líquida percebida (limitado ao valor do auxílio no mês de referência). Em julho de 2018, segundo informação disponibilizada pela SEDUC, o valor do vale-alimentação era de R\$ 222,42 por mês. Uma vez que, a depender da remuneração do servidor, o valor do vale-alimentação é integralmente estornado em seu contracheque, o CPERS vem reivindicando junto ao governo o fim da dedução de 6% em função da percepção do valor.

Uma vez contextualizados os referidos adicionais à remuneração, os mesmos são apresentados, de acordo com sua regulamentação vigente, de forma sintetizada, no Quadro 26.

Quadro 26 – Adicionais à remuneração atualmente previstos aos membros do quadro de carreira do magistério público da REE/RS:

Adicional	Base de cálculo
Gratificação por triênio de serviço público	Acréscimo de 5% do vencimento correspondente à classe e ao nível em que o servidor estiver alocado a cada triênio
Gratificação pelo trabalho de 30 ou 40 horas semanais	30 horas semanais – acréscimo de 50% sobre o vencimento do servidor 40 horas semanais – acréscimo de 100% sobre o vencimento do servidor
Gratificação pelo exercício de direção e vice-direção de unidades escolares	Valor básico da gratificação (R\$ 498,77) multiplicado por índices que podem variar de 0,27 a 1,33, de acordo com a tipologia da escola e carga horária do profissional dedicada à função gratificada. O valor total da gratificação pode variar entre R\$ 134,67 a R\$ 663,37
Gratificação de Gestão de Estabelecimento Relativamente Autônomo (agregada à gratificação pelo exercício de direção)	50% da gratificação pelo exercício de direção percebida pelo profissional
Gratificação pelo exercício em escolas de difícil acesso ou provimento	Acréscimo calculado sobre o vencimento básico do quadro de carreira de acordo com a classificação da escola e turno de atuação Turno diurno / turno noturno A – 20% / 30% B – 40% / 50% C – 60% / 70% D – 80% / 90% E – 100% / 100%
Gratificação pelo exercício em escola ou classe de “alunos excepcionais”	50% do vencimento básico do quadro de carreira do magistério, calculada de forma proporcional à jornada de trabalho

Gratificação pelo exercício em regência de classes unidocentes do currículo por atividades	50% do vencimento básico do quadro de carreira para o professor com regime de 20 ou 30 horas semanais 100% do vencimento básico do quadro de carreira para o professor com regime de 40 horas semanais
Gratificação Natalina	Correspondente à remuneração integral do servidor devida no mês de dezembro (ou a 1/12 da remuneração a que fizer jus o servidor, no mês de dezembro, por mês de efetivo exercício)
Gratificação pela participação em órgão colegiado	Valor que varia de R\$ 57,00 a R\$ 170,52, pago por sessão a que comparece o membro de órgão de deliberação coletiva
Gratificação por serviço noturno (realizado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte)	Valor-hora (referente ao vencimento básico do quadro de carreira) acrescido de 20%
Abono familiar	10% do menor vencimento básico inicial do estado por dependente. Ao se tratar de independente inválido ou excepcional, o abono é pago ao triplo
Vale-alimentação	R\$ 222,42 por mês A percepção do adicional é condicionada à coparticipação do servidor, deduzindo-se 6% do valor da remuneração líquida percebida (limitado ao valor do auxílio no mês de referência)

Fonte: legislação vigente citada ao longo do subcapítulo

Entre os adicionais previstos no Quadro 26, da forma como são regulamentados atualmente, são percebidas quatro diferentes formas de pagamento: adicionais que incidem sobre o vencimento do profissional do magistério, adicionais que incidem sobre o vencimento inicial do quadro de carreira do magistério, adicionais que possuem um valor fixo e adicionais que incidem sobre o vencimento do quadro geral dos servidores estaduais. Quatro diferentes adicionais incidem sobre o vencimento inicial do quadro de carreira: gratificação pelo exercício em escolas de difícil acesso ou provimento; gratificação pelo exercício em escola ou classe de “alunos excepcionais”; gratificação pelo exercício em regência de classes unidocentes do currículo por atividades; gratificação pelo serviço noturno. Também são quatro os adicionais que têm valor fixo, passível de reajustes: gratificação pelo exercício de direção e vice-direção de unidades escolares; gratificação de gestão de estabelecimento relativamente autônomo; gratificação pela participação em órgão colegiado; vale-alimentação. Três adicionais incidem sobre o vencimento percebido pelo profissional: gratificação por triênio de serviço público; gratificação pelo trabalho de 30 ou 40 horas semanais; gratificação natalina. Por fim, apenas um adicional

incide sobre vencimento do quadro geral dos servidores estaduais, sendo ele o abono familiar.

6.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS DO CAPÍTULO

A carreira dos profissionais do magistério da Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul é instituída em meio à ditadura civil-militar, em um contexto de repressão aos professores e à liberdade de cátedra. Em contradição a tal cenário, o plano instituído em 1974 é considerado um importante instrumento de valorização docente pela categoria, que vem defendendo sua manutenção ao longo das últimas décadas. A carreira dos professores e especialistas de educação da REE/RS é a mais antiga em comparação às demais redes estaduais do país, apresentando uma significativa variação entre os vencimentos iniciais e finais previstos para seu quadro – variação essa que serve tanto como principal ponto de defesa da legislação pelo CPERS, como principal justificativa para o descumprimento do valor do PSPN pelos últimos governos.

Diante da atual conjuntura, é também premente levarmos em consideração os diversos pontos do plano de carreira que não são cumpridos. Os profissionais do magistério encontram-se estagnados há anos nas mesmas classes, com suas promoções por antiguidade e merecimento atrasadas e sem um indicativo de novos processos desde o ano de 2014. A diferenciação entre a composição da jornada de trabalho dos chamados professores unidocentes, em comparação aos demais, vem enraizando a parcialidade com que a rede trata seus profissionais de acordo com sua etapa de atuação, bem como o descumprimento da mesma em relação ao que preceitua a lei do PSPN em relação às horas-atividade. A lei do PSPN também não é cumprida no que diz respeito ao valor mínimo a ser pago como vencimento básico do quadro, tendo sua constitucionalidade questionada já por dois diferentes governadores do estado junto ao STF.

Ao magistério estadual, já é devido um reajuste de mais de 29% referente à correção inflacionária, pelo INPC, de seus vencimentos – congelados desde novembro de 2014. Um reajuste ainda maior, no entanto, é devido à categoria ao levarmos em conta o adequado pagamento do valor do PSPN, considerando-se a atual estrutura de sua carreira, correspondente a um aumento de mais de 102%. A não integralização de tais reajustes, no entanto, vem sendo acrescida de constantes

parcelamentos salariais ao longo dos dois últimos governos, resultando não somente na queda do poder de compra, como também em um fenômeno de endividamento da categoria, que muitas vezes recorre a empréstimos para receber o valor integral de seu salário.

A ampla maioria de professores pós-graduados que compõem a rede deixa de perceber o incentivo salarial à formação, previsto originalmente pelo plano de 1974, diante do nivelamento dos salários conduzido pelo pagamento do valor do piso na forma de completo. Completo esse que, por sua vez, já é recebido por 47,5% dos profissionais no ano de 2019, indicando que cerca da metade dos professores da rede recebe um vencimento inferior ao valor mínimo instituído em âmbito nacional.

Uma precarização ainda maior em relação às condições vivenciadas pelos professores estatutários, entretanto, atinge os professores contratados, que já constituem mais de 30% da rede. A instabilidade trazida pelos contratos é ampliada mediante as políticas recentes de término dos mesmos ao fim do ano letivo (deixando de garantir o direito a férias remuneradas e salário nos meses que antecedem o ano letivo) e até mesmo demissão dos profissionais que solicitarem licenças saúde superiores a 15 dias.

Entre as quatro tentativas de alteração do plano de carreira conduzidas ao longo dos últimos anos – pelos governos Collares, Britto, Crusius e, mais recentemente, Leite – percebe-se como um padrão as propostas de alteração no sistema de coeficientes (diminuindo a diferença entre os vencimentos previstos). Destaca-se também, em quase todas as propostas, um enrijecimento no processo de avaliação e fiscalização do trabalho docente. Atribuem-se possibilidades de crescimento na carreira a um sistema de avaliação do trabalho baseado no mérito individual do professor – associado, muitas vezes, ao desempenho de seus alunos em avaliações de larga escala. Individualiza-se, dessa forma, o trabalho pedagógico, incentivando a concorrência e a fragmentação da equipe escolar (NORONHA, 2016).

Diante do disposto ao longo do capítulo, compreende-se os motivos que levam uma categoria fragilizada por suas precárias condições de trabalho a defender seu atual plano de carreira como uma das poucas garantias que possui, temendo que eventuais mudanças, na atual conjuntura, signifiquem uma perda ainda maior de direitos adquiridos.

7 MARCAS DA (DES)VALORIZAÇÃO DOCENTE: UMA SÍNTESE EM PERSPECTIVA COMPARATIVA

Ao encaminhar-me para o capítulo final da dissertação, procuro traçar um comparativo entre a carreira e remuneração docentes nas duas redes que abrangem a pesquisa, buscando assim aprofundar a reflexão a partir do questionamento inicialmente proposto: de que forma tais elementos podem efetivamente contribuir para o alcance da valorização do magistério?

Durante os últimos dois anos e meio de mestrado, tratei de dois focos de pesquisa cujas similaridades e diferenças tornaram-se cada vez mais nítidas ao longo do processo: de um lado, a Rede Municipal de Porto Alegre, constituída por 99 escolas e 3.676 vínculos de professores ativos, responsável pelo atendimento de 28,86% das matrículas na Educação Básica das redes públicas do município. De outro, a Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul – a qual é integrada por 2.490 escolas e 62.520 vínculos de professores ativos, sendo responsável por 46% do total de matrículas na Educação Básica em instituições públicas em todo o estado. Já de início, portanto, nos deparamos com um significativo contraste: o tamanho das redes e o número de profissionais do magistério a que se refere as carreiras e remunerações analisadas pela presente investigação.

Ambas carreiras são estabelecidas por planos aprovados anteriormente à promulgação da Constituição e LDB vigentes, atendendo a dispositivos normativos de âmbito nacional estabelecidos ainda em meio à ditadura civil-militar. O estatuto e plano de carreira do magistério público do Rio Grande do Sul é proposto e aprovado em meio ao governo de Euclides Triches (ARENA), na década de 1970. O plano de carreira do magistério municipal de Porto Alegre, por sua vez, é estabelecido durante a prefeitura de Alceu Collares (PDT), já durante o período de redemocratização do país.

Ao longo dos próximos subcapítulos, seguirei contrapondo a carreira e remuneração docentes da RME/POA e da REE/RS a partir de alguns dos elementos que considero os principais achados da pesquisa.

7.1 VÍNCULOS DE TRABALHO DOCENTE: a expressão da instabilidade nas redes de ensino investigadas

A aprovação em concurso público é uma exigência para a investidura tanto nos cargos do magistério público municipal, quanto do magistério público estadual. A frequência com que tais processos seletivos são realizados nas redes, porém, constitui uma significativa disparidade: entre os anos de 2010 a 2019, a RME/POA realizou 19 diferentes concursos públicos para o cargo de professor, enquanto a REE/RS realizou apenas dois. A análise aqui pretendida, porém, não pode se reduzir ao número de processos seletivos realizados, uma vez que se observou a tendência da RME em abrir concursos mais específicos às diferentes etapas e áreas de atuação, destinado ao provimento de poucas vagas, enquanto os dois concursos realizados pela REE eram destinados ao provimento de 10.000 vagas cada um, distribuídas entre diferentes etapas e modalidades da Educação Básica.

Apesar de numerosos em termos de vagas, os dois concursos realizados pela rede estadual ao longo do recorte temporal analisado revelam-se insuficientes ao contrastá-los com os 49 diferentes editais lançados para a contratação temporária de profissionais do magistério nesse mesmo período. Os professores temporários constituíam 31,40% dos vínculos docentes da REE/RS em dezembro de 2018, revelando a constante opção, por parte da mantenedora, pela contratação temporária como forma de suprir as demandas por profissionais do magistério – opção que, por sua vez, gera um “rodízio” excessivo nos quadros funcionais das escolas, trazendo instabilidade e comprometendo o processo de profissionalização docente (GATTI; BARRETTO; ANDRÉ, 2011).

Em contrapartida, também em dezembro de 2018, 99,89% dos vínculos de professores da RME/POA eram estatutários. Em 2019, são feitas as primeiras contratações temporárias de professores pela mantenedora, em meio à administração de Nelson Marchezan Jr. (PSDB) – situação até então inédita na rede. O convênio com instituições de ensino de iniciativa privada, por outro lado, já se constitui como uma prática antiga, porém ainda marcante na rede municipal: em 2019, contabiliza-se um total de 218 escolas conveniadas – mais que o dobro do total de escolas próprias da rede. Os direitos e vantagens previstos aos professores estatutários não são estendidos aos professores atuantes em instituições de ensino conveniadas – professores que, por sua vez, atendem uma significativa parcela das

matrículas de responsabilidade do município, principalmente na etapa da Educação Infantil.

7.2 JORNADAS DE TRABALHO DOCENTE: a manifestação da falta de isonomia sobre os direitos do magistério público estadual do RS e municipal de POA

A jornada de trabalho atualmente prevista pelos planos de carreira, tanto do magistério público municipal de Porto Alegre, quanto estadual do Rio Grande do Sul, é a de 20 horas semanais. Há também, em ambas as redes, a possibilidade de convocação para cumprimento de regime especial de trabalho de 30 ou 40 horas semanais, redução da jornada no caso de trabalho noturno e possibilidade de redução de horas-aula semanais em função da idade e do tempo de serviço. As principais divergências entre as duas redes analisadas, no que diz respeito às jornadas de trabalho de seus profissionais do magistério, estão na composição das mesmas.

A composição da jornada de trabalho docente na RME/POA é assunto do Decreto nº 14.521/2004 – o qual previa, ainda em 2004, uma proporção de horas-atividade na carga horária semanal de seus professores atuantes no Ensino Fundamental e no Médio superior ao que viria estabelecer a lei do PSPN (Lei nº 11.738), aprovada em 2008. Aos professores atuantes na Educação Infantil, por outro lado, não era previsto um período semanal reservado às horas-atividade, desrespeitando as determinações legais da época e, anos mais tarde, também a lei do PSPN. Em 2017, no primeiro ano da gestão de Marchezan (2017-atual), são conduzidas alterações na rotina escolar da rede e revogado o Decreto nº 14.521/2004, não sendo editada até então nenhuma nova regulamentação sobre a composição da jornada de trabalho docente – tomando-se como regra as orientações disponibilizadas pela SMED sobre o assunto. Sabe-se, entretanto, que tal diferenciação em relação à etapa de atuação do professor se mantém como prática da rede.

A composição da jornada de trabalho docente na REE/RS, por outro lado, já foi alterada por sete principais documentos normativos. Apesar das diversas alterações conduzidas, os chamados professores unidocentes (em geral, atuantes nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental), sempre se encontraram em

desvantagem⁹⁸ quanto à proporção de horas-aula e horas-atividade em relação a seus colegas atuantes nas demais etapas. Atualmente, apesar de tal diferenciação não ser mais prevista em lei, sabe-se que os professores unidocentes seguem sem nenhuma parcela de sua carga horária destinada às horas-atividade, com a justificativa, por parte da SEDUC, de que essa falta seria compensada por uma gratificação específica prevista ao grupo.

Levando-se em consideração as principais jornadas de trabalho das redes analisadas no âmbito da pesquisa, chegamos a quatro⁹⁹ diferentes composições (contabilizadas a partir de horas-relógio), apresentadas no Quadro 27.

Quadro 27 – Composição das jornadas de trabalho docente na RME/POA e na REE/RS

	RME/POA		REE/RS	
	Professores da EI	Professores do EF e EM	Professores unidocentes	Professores não unidocentes
Horas-aula	20 horas semanais	12h45min semanais	20 horas semanais	13h20min semanais
Horas-atividade	4h mensais / 3 dias no início e 3 dias no final do ano letivo	7h15min semanais	-	6h40min semanais

Fonte: RME/POA - Decreto nº 14.521/2004 (revogado pelo Decreto nº 19.685/2017) e informações divulgadas no *site* da Prefeitura Municipal de Porto Alegre. REE/RS - Decreto nº 49.448/2012 (alterado pelo Decreto nº 52.921/2016) e declaração de professores da rede

Ambas as redes operam com somente uma composição de jornada que atende ao que é preceituado pela lei do PSPN (máximo de 2/3 da carga horária semanal do professor destinado a atividades de interação com educandos). Tratando-se, por outro lado, dos professores que atuam com os alunos de menor idade das respectivas redes (professores da Educação Infantil, na RME/POA, e professores unidocentes, na REE/RS), percebe-se não somente o descumprimento do que deveria ser garantido a todos os professores da Educação Básica pública do

⁹⁸ A única regulamentação que equiparou a proporção de horas-aula e horas-atividade entre professores unidocentes e não unidocentes (Lei nº 11.125/1998), o fez através do aumento da jornada de trabalho semanal do primeiro grupo. A Lei em questão, que implementava novo plano de carreira dos profissionais do magistério público estadual do RS, foi revogada na sequência.

⁹⁹ Não foram sistematizadas as jornadas de trabalho dos professores sem docência ou atuantes no turno da noite (com redução da carga horária semanal).

país pela Lei nº 11.738/2008, como também uma falta de isonomia com que são tratados os direitos do magistério público estadual do RS e municipal de POA.

Considero premente analisarmos que, apesar de não praticarem diferenciação salarial entre os professores de acordo com sua etapa de atuação, como fazem muitas escolas privadas (ALVES; PINTO, 2011), temos aqui duas redes que praticam uma diferenciação no que diz respeito ao tempo de planejamento, avaliação e estudo que deveria ser garantido a todos os professores dentro de sua carga horária semanal. Nos dois casos, são os professores que atuam com crianças pequenas que saem em desvantagem em relação aos demais colegas docentes.

Também é nessas duas etapas – Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental – que em geral concentra-se a maior proporção de professoras mulheres (CARVALHO, 2018), trazendo à tona as discussões conduzidas por Tardif e Lessard (2005) acerca da similaridade entre algumas tarefas domésticas com as tarefas docentes. Muitas das ações necessárias ao trabalho com crianças pequenas, assim como as tarefas necessárias ao cuidado e manutenção de uma casa – ações que, por sua vez, ainda são concebidas como tipicamente femininas por grande parte da sociedade – são muitas vezes invisibilizadas. A falta de garantia de horas-atividade semanais aos professores da Educação Infantil, na RME/POA, e aos professores unidocentes na REE/RS, abre margem para uma interpretação de que tais profissionais não possuem demandas fora de sala de aula tal como seus colegas que atuam em outras etapas.

7.3 ESTRUTURA DAS CARREIRAS E ALOCAÇÃO DOS VÍNCULOS DOCENTES: a progressão como incerteza e a pós-graduação como característica

A carreira docente, tanto dos profissionais do magistério público municipal de Porto Alegre, quanto estadual do Rio Grande do Sul, é estruturada em duas formas de progressão: a movimentação horizontal, através da avaliação dos critérios de merecimento e antiguidade, e a movimentação vertical, alcançada de acordo com a habilitação do profissional do magistério.

A movimentação horizontal na carreira docente da RME/POA é estruturada em seis diferentes referências, denominadas pelas letras A a F, sendo necessário um mínimo de 6, 12, 18, 24 e 30 anos de serviço para concorrer a cada uma delas. Na carreira docente da REE/RS, por sua vez, a movimentação horizontal é

constituída por seis diferentes classes, também denominadas pelas letras A a F, sendo exigido um tempo mínimo de 3 anos de efetivo exercício na classe para que um membro do magistério possa ser promovido para a seguinte.

Apesar de exigir uma menor amplitude temporal para que um funcionário alcance o final de sua carreira, a rede estadual dificulta a promoção de seus respectivos membros do magistério ao não realizar novos processos desde 2014. A rede municipal, por sua vez, segue abrindo processos de progressão funcional, mas ainda avalia, no ano de 2019, o biênio 2012/2014. Na prática, percebemos que as progressões por merecimento e antiguidade não funcionam como prevê a legislação em ambas as redes. A tal situação, soma-se o “afunilamento” existente em tais processos, nos quais só progredem os servidores com maior pontuação em um dos critérios avaliados (mesmo que todos os concorrentes atendam as exigências para a progressão), resultando em dois grupos de profissionais do magistério que se encontram, em sua ampla maioria, ainda na referência ou classe inicial de sua carreira (cerca de 68% dos vínculos na RME/POA e 67% na REE/RS).

Quanto à movimentação vertical, através da qual se atribuem vencimentos de acordo com a habilitação do servidor nas duas redes, são previstos cinco diferentes padrões aos profissionais do magistério público municipal de POA e seis diferentes níveis aos profissionais do magistério público estadual do RS. Em ambas as redes, o padrão ou nível inicial (correspondente à habilitação mínima para atuação docente) é a formação em curso normal de nível médio, e a habilitação máxima é a de pós-graduação (sem diferenciação entre *lato* e *stricto sensu*). Destaca-se, também, a existência de padrões ou níveis já não mais condizentes com a formação mínima exigida atualmente para a atuação docente em ambas as carreiras, uma vez que essas foram elaboradas em consonância com a já revogada Lei nº 5.692/1971, de diretrizes e bases do ensino de 1º e 2º graus.

Ao analisarmos os pontos da carreira em que estão alocados os dois grupos em questão, destaca-se o quantitativo de professores pós-graduados em ambas as redes. Na RME/POA, cerca de 86,4% dos vínculos de profissionais do magistério está alocada no padrão M5. Já na REE/RS, 69,37% dos vínculos estão alocados no nível 6. Temos, portanto, duas redes de ensino que operam com uma maioria de professores pós-graduados, reforçando que a estrutura de suas respectivas carreiras vem servindo como um estímulo à formação continuada. Ademais, essa análise nos traz pistas de que uma possível inclusão de padrões ou níveis

específicos à formação em nível de pós-graduação *stricto sensu*, poderia contribuir para um aumento no número de mestres e doutores integrando as redes em questão.

7.4 REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO: a disparidade acentuada

As principais distinções entre os profissionais do magistério estadual do Rio Grande do Sul e municipal de Porto Alegre se destacam ao analisarmos aspectos relacionados à sua remuneração. Ambos os grupos têm sua remuneração calculada a partir de seu vencimento (de acordo com a alocação do profissional na carreira), acrescido de outros adicionais salariais. É no valor estabelecido para tais vencimentos, entretanto, que reside o principal desequilíbrio entre as redes em questão, como demonstrado no Quadro 28.

Quadro 28 – Vencimentos iniciais e finais da carreira previstos aos membros do magistério público da RME/POA e da REE/RS em maio para uma jornada de 20h semanais – 2010 a 2019 (valores reais – INPC)

Ano	RME/POA		REE/RS	
	Vencimento inicial da carreira	Vencimento final da carreira	Vencimento inicial da carreira	Vencimento final da carreira
2010	1.610,52	3.892,14	-*	-
2011	1.515,13	3.661,60	622,90	1.868,71
2012	1.642,32	3.969,17	652,32	1.956,96
2013	1.632,02	4.772,62**	684,46	2.053,38
2014	1.639,26	4.793,70	733,67	2.201,00
2015	1.573,68	4.601,75	770,10	2.310,29
2016	1.490,35	4.358,00	701,17	2.103,50
2017	1.566,24	4.579,85	674,28	2.022,84
2018	1.540,19	4.503,69	663,07	1.989,21
2019	1.463,61	4.279,76	630,10	1.890,30

Fonte: elaborado a partir dos dados retirados do “Portal Transparência e Acesso à Informação” da PMPA e disponibilizados pela SEDUC/RS, referentes às tabelas de vencimentos de maio de cada ano. Valores corrigidos, calculados com referência ao mês de maio de 2019 pelo INPC.

* Foram excluídos do quadro os vencimentos referentes ao mês de maio de 2010 da REE/RS, uma vez que não foram disponibilizadas informações sobre a tabela salarial vigente no período pela SEDUC/RS.

**O final da carreira dos profissionais do magistério da RME/POA passa a ser considerado o Padrão M5, Referência F (incluída pela Lei nº 11.253/2012)

Ao analisarmos as informações contidas no Quadro 28, constatamos que o vencimento inicial da carreira do magistério público estadual (correspondente à alocação na classe A, nível 1) constitui menos da metade do valor previsto como vencimento inicial da carreira do magistério público municipal (padrão M1, referência A) ao longo de todos os anos analisados. Uma vez que o vencimento inicial serve de base de cálculo para todos os demais pontos da carreira, a discrepância segue ao compararmos os vencimentos finais, correspondentes à alocação no nível 6, classe F na REE/RS, e no padrão M5, referência F na RME/POA.

Enquanto na rede municipal paga-se um valor superior ao PSPN como vencimento inicial da carreira ao longo de todo o recorte temporal analisado por essa pesquisa, os profissionais do magistério estadual recebem o PSPN através de um completivo salarial acrescido aos vencimentos daqueles que não atingem o mínimo previsto em lei. Os valores pagos na forma de completivo não incidem sobre o cálculo de acréscimos salariais em função de progressões na carreira e gratificações, e acabam por nivelar os salários, desrespeitando as proporções que deveriam existir entre os diferentes níveis e classes da carreira.

Nos dois planos de carreira analisados, temos uma grande percentual de diferença entre o vencimento inicial e final previstos aos membros do magistério. Na RME/POA, um docente ou especialista em educação alocado no padrão M5, referência F recebe um valor cerca de 192% superior ao valor atribuído ao alocado no padrão M1, referência A. Já na REE/RS, essa diferença chega a 200% ao considerarmos o vencimento recebido pelo professor ou especialista de educação alocado no nível 6, classe F, em comparação ao alocado no nível 1, classe A. Essa significativa variação tem sido um dos principais pontos de defesa das categorias em relação aos seus respectivos planos de carreira. Tratando-se da rede estadual, por outro lado, essa mesma variação tem sido a principal justificativa para o descumprimento do valor do PSPN por parte dos últimos governos, bem como alvo de diversas tentativas de alteração.

Tanto os profissionais do magistério público estadual do RS, quanto municipal de POA, vêm sendo acometidos por recentes congelamentos salariais, ainda que em proporções diferentes. Aos professores e especialistas em educação atuantes na RME/POA, não são concedidos novos reajustes desde janeiro de 2017, já sendo devida, em maio de 2019, uma reposição salarial de 8,15% (referente à correção inflacionária). Aos professores e especialistas de educação atuantes na REE/RS, por outro lado, não são concedidos reajustes desde novembro de 2014, sendo devida uma reposição salarial de 29,74%, ao considerarmos apenas a correção inflacionária (tendo como base o mês de maio de 2019), e de 102,96% ao considerarmos o efetivo pagamento do valor do PSPN (na forma de vencimento, como preceitua a Lei nº 11.738/2008).

As perdas salariais provocadas pela falta de novos reajustes são ainda agravadas pelo parcelamento da remuneração vivenciado pelos docentes atuantes nas duas redes durante os últimos anos. Enquanto os profissionais do magistério da RME/POA tiveram seus salários quitados de forma parcelada por um total de 11 meses, entre os anos de 2017 e 2018, os profissionais da REE/RS vêm sendo acometidos por tal situação, de forma ininterrupta, desde o começo do ano de 2016.

7.8 ALGUMAS CONCLUSÕES E INDAGAÇÕES

Encerro minha dissertação de mestrado em meio a inúmeras reflexões e aprendizados, mas também diversos questionamentos e inquietações. Deparei-me, ao longo de todo o processo investigativo, com a dificuldade de apreender e mapear focos de pesquisa que se encontram em permanente transformação, tais como a carreira e a remuneração docentes.

Já de início, encontro-me diante de um “emaranhado de normas em constante mudança”, como já apontado por Prado (2019), que versa sobre diferentes aspectos das carreiras analisadas. “Emaranhado” que procurei mapear e categorizar a fim de compreender não somente as normas vigentes acerca das carreiras em questão, mas também os diferentes processos e alterações por quais essas passaram ao longo dos anos.

Para a compreensão de tais processos e alterações, procurei me apropriar de produções acadêmicas que contextualizassem os diferentes períodos políticos em que esses se inserem. Muitas informações, entretanto, precisaram também ser

buscadas em matérias jornalísticas ou através de informações verbais trazidas pelos representantes sindicais consultados durante a pesquisa.

A categorização e análise das diversas informações recolhidas se constituíram como grandes desafios ao longo do percurso: possuindo um vasto “leque” de dados coletados, era preciso elaborar uma forma de apresentá-los ao longo do texto. Parti, para tanto, de três categorias de análise – estrutura, progressão e remuneração – no mapeamento das carreiras, buscando o rigor metodológico necessário para dar conta de todos os objetivos propostos.

Concluí minha coleta de dados e análises já na reta final de escrita do trabalho, com o intuito de retratar os diferentes e significativos processos vivenciados pelos dois grupos de profissionais do magistério abrangidos por essa pesquisa ao longo de 2019. A Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre, por muitos anos concebida como um projeto progressista de educação, com professores bem remunerados, vem sendo atingida pelo desmonte conduzido pelas últimas gestões: com as recentes alterações em sua carreira, os professores e especialistas em educação da RME/POA perdem direitos e têm sua rotina de trabalho significativamente alterada. O magistério estadual do Rio Grande do Sul, por sua vez, encerra o ano de 2019 em meio a uma greve pela defesa de seu plano de carreira, mais uma vez “sob a mira” do Executivo, em uma nova tentativa de alteração que também reduz direitos e vantagens da categoria.

Da forma como foram concebidos, percebo tanto o plano de carreira do magistério público estadual (Lei nº 6.672/1974), quanto o plano de carreira do magistério público municipal (Lei nº 6.151/1988), como importantes instrumentos de valorização docente. Na forma como ambos têm sido implementados, ou até mesmo não cumpridos em alguns de seus dispositivos, entretanto, perdem-se garantias originalmente estabelecidas e até mesmo direitos que deveriam ser assegurados a todos os profissionais docentes atuantes em redes públicas de ensino.

Apesar de acreditar que as carreiras em questão carecem de atualizações (como a adequação de todos seus dispositivos às normas de âmbito nacional vigentes, a inclusão de incentivos específicos aos profissionais habilitados em cursos de mestrado ou doutorado, a garantia de horas-atividade a todos os profissionais das redes, entre outras), reconheço o grande risco de perda de direitos, intensificação e fiscalização rígida sobre o trabalho docente ao qual tais alterações

poderiam estar atreladas na atual conjuntura política municipal, estadual e nacional em que se inserem.

Frente a todos os “ataques” direcionados à carreira e remuneração dos professores municipais de POA e estaduais do RS, destaco também os inúmeros movimentos de resistência conduzidos por tais profissionais do magistério – resistência capaz de conscientizar, impedir retrocessos e provocar mudanças. Resistência que insere o professor na condição de trabalhador que busca a valorização e profissionalização de sua categoria. Por todos esses movimentos, também mapeados ao longo de minha pesquisa, encerro minha escrita com o desejo de ouvir os docentes das redes em questão, buscando compreender suas percepções e opiniões acerca dos processos aqui expostos.

Como outros indicativos de continuidade da pesquisa, aponto o mapeamento de como os diferentes componentes remuneratórios previstos aos profissionais do magistério de ambas as redes são incorporados (ou não) a sua aposentadoria, bem como o aprofundamento da análise em relação a sua remuneração a partir da coleta de folhas de pagamento e contracheques.

A dissertação que aqui se encerra buscou servir não somente como um registro, mas também como um instrumento de reflexão e análise acerca de condições de trabalho, carreira e remuneração dos profissionais do magistério de duas redes públicas de ensino no Rio Grande do Sul. Que a docência deixe de ser caracterizada como uma “missão”, passando a ser concebida como um trabalho de grande relevância social, ao qual devem ser atribuídos salários dignos e carreiras atrativas. Que os professores sigam lutando pela valorização e profissionalização de seu ofício, conscientes da importância de tais elementos para a oferta de uma educação de qualidade para todos.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Filipe Ribas de. **Políticas educacionais na Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre**: impactos sobre o trabalho docente na gestão 2017-2020. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 226 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.

ALARCÃO, Isabel. Formação continuada como instrumento de profissionalização docente. In: VEIGA, Ilma Passos Alencastro (Org.). **Caminhos da profissionalização do magistério**. Campinas: Papirus, 1998. P. 99-122.

ALVES, Thiago; PINTO, José Marcelino de Rezende. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de pesquisa**, São Paulo, v. 41, n.143, p. 606-639, maio/ago. 2011.

AMARAL, Josiane Carolina Soares Ramos do. **A política de gestão da Educação Básica na Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul (2007-2010)**: o fortalecimento da gestão gerencial. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 211 f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Relatório do 2º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação – 2018**. Brasília: Inep, 2018.

BUBLITZ, Juliana. Leite é o quarto governador do RS a tentar mudar regras do magistério. **GaúchaZH**, Porto Alegre, 8 out. 2019. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/politica/noticia/2019/10/leite-e-o-quarto-governador-do-rs-a-tentar-mudar-regras-do-magisterio-ck1i5k64h042z01r2bihrmzqz.html>>. Acesso em: 30 nov. 2019.

BULHÕES, Maria da Graça; ABREU, Mariza. **A luta dos professores gaúchos de 1979 a 1991**: o difícil aprendizado da democracia. Porto Alegre: L&PM, 1992.

CAMARGO, Rubens Barbosa de; JACOMINI, Márcia Aparecida. Carreira e salário do pessoal docente da Educação Básica: algumas demarcações legais. **Educação em Foco**, Minas Gerais, v. 14, n. 17, p. 129-167, jul. 2011.

CAMINI, Lucia. **O processo de construção da política educacional no Rio Grande do Sul de 1999 a 2002**: relações, limites, contradições e avanços. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 261 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2005.

CARVALHO, Maria Regina Viveiros de. **Perfil do professor da educação básica**. Brasília: INEP, 2018. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/documents/186968/486324/Perfil+do+Professor+da+Educa%C3%A7%C3%A3o+B%C3%A1sica/6b636752-855f-4402-b7d7-b9a43ccffd3e?version=1.2>> Acesso em: 30 jun. 2018.

CELLARD, André. A análise documental. In: POUPART, Jean et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2012. P. 295-316.

DOURADO, Luiz Fernandes. **Plano Nacional de Educação: política de estado para a educação brasileira**. Brasília: INEP, 2016.

DOURADO, Luiz Fernandes; GROSSI JUNIOR, Geraldo; FURTADO, Roberval Angelo. Monitoramento e avaliação dos planos de educação: breves contribuições. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 32, n. 2, p. 449-461, mai./ago. 2016.

DWECK, Esther; OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de; ROSSI, Pedro. **Austeridade e Retrocesso: impactos sociais da política fiscal no Brasil**. São Paulo: Brasil Debate e Fundação Friedrich Ebert, 2018.

FARENZENA, Nalú. **Diretrizes da política de financiamento da educação básica brasileira: continuidades e inflexões no ordenamento constitucional-legal (1987-1996)**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 392 f. Tese (Doutorado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

FARENZENA, Nalú; LUCE, Maria Beatriz. Políticas Públicas de Educação no Brasil: reconfigurações e ambiguidades. In: MADEIRA, Lígia Mori. **Avaliação de políticas públicas**. Porto Alegre: UFRGS/CEGOV, 2014. P. 195-215.

FLÔRES. Taís Pereira. **A (Des)Valorização do Magistério: uma análise sobre a profissionalização e a valorização do magistério a partir do Estatuto do Magistério Público do Rio Grande do Sul de 1954 e da experiência da deputada Suely de Oliveira**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 164 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018.

FREY, Klaus. Políticas públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. **Planejamento e Políticas Públicas**. Brasília, IPEA, n. 21, p. 211-259, jun. 2000.

GATTI, Bernadete Angelina; BARRETTO, Elba Siqueira de Sá; ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo de Afonso. **Políticas Docentes no Brasil: um estado da arte**. Brasília: UNESCO, 2011.

GAUTHIER, Clermont; NUÑEZ, Isauro Beltrán; RAMALHO, Betania Leite. **Formar o professor, profissionalizar o ensino: perspectivas e desafios**. Porto Alegre: Sulina, 2004.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP. **Estudo da remuneração média de docentes da educação básica**. Brasília: INEP, 2017. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/metodologia-inedita-do-inep-abre-debate-sobre-remuneracao-media-de-professor-da-educacao-basica/21206>. Acesso em: 6 out. 2019.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP. **Notas Estatísticas: Censo Escolar 2017**. Brasília: INEP, 2018. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_basica/censo_escolar/notas_estatisticas/2018/notas_estatisticas_Censo_Escolar_2017.pdf> Acesso em: 30 jun. 2018.

LINARES, Alexandre; BEZERRA, José Eudes Baima. Obscurantismo contra a liberdade de ensinar. In: CÁSSIO, Fernando (Org.). **Educação contra a barbárie: por escolas democráticas e pela liberdade de ensinar**. São Paulo, Boitempo, 2019. P. 121-133.

MARTINS, Adriana Ferreira. **Construção da Carreira do Magistério da Educação Básica do Rio Grande do Sul**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2016. 58 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Pedagogia) – Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018.

MATIJASCIC, Milco. **Professores da educação básica no Brasil: condições de vida, inserção no mercado de trabalho e remuneração**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2017.

MEDEIROS, Isabel Letícia de. **Sentidos da democracia na escola: um estudo sobre concepções e vivências**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 201 f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

MELLO, Elena Maria Billig. **A política de valorização e de profissionalização dos professores da Educação Básica do estado do Rio Grande do Sul (1995-2006): convergências e divergências**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 255 f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em

Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

MENDES, Alessandra de Oliveira. **A valorização docente no contexto do Sistema Estadual de Avaliação Participativa do Rio Grande do Sul (SEAP/RS)**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 151 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Ciência, técnica e arte: o desafio da Pesquisa Social. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1994. P. 9-29.

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. Pagar bem os profissionais da EB: construindo o sim e o como. **Retratos da Escola**, Brasília, v. 10, n. 18, p. 37-56, jan./jun. 2016.

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. **Valorização salarial dos professores: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores da educação básica pública**. Campinas: Universidade Federal de Campinas. 317 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000. Disponível em: <<http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/253459>>. Acesso em: 9 abr. 2018.

MULLER, Pierre; SUREL, Yves. **Análise das políticas públicas**. Pelotas: EDUCAT, 2002.

NORONHA, Maria Izabel Azevedo. Diretrizes nacionais de carreira e PSPN: novos marcos aos profissionais da educação. **Retratos da Escola**, Brasília, v. 10, n. 18, p. 57-73, jan./jun. 2016.

PENNA, Fernando. O discurso reacionário de uma “escola sem partido”. In: GALLEGO, Esther Solano (Org.). **O ódio como política: a reinvenção das direitas no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018. P. 109-113.

PIMENTEL, Adriana Marinho; ROLIM, Rosana Maria Gemaque. Magistério público da EB: à luz da reforma do estado. **Retratos da Escola**, Brasília, v. 10, n. 18, p. 175-188, jan./jun. 2016.

PINTO, Élda Graziane; XIMENES, Salomão Barros. Financiamento dos direitos sociais na Constituição de 1988: do “pacto assimétrico” ao “estado de sítio fiscal”. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 39, n. 145, p. 980-1003, out./dez., 2018.

PINTO, José Marcelino de Rezende. O financiamento da Educação na Constituição Federal de 1988: 30 anos de mobilização social. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 39, n. 145, p. 846-869, out./dez., 2018.

PRÁ, Jussara Reis; CEGATTI; Amanda Carolina. Gênero, educação das mulheres e feminização do magistério no ensino básico. **Retratos da Escola**, Brasília, v. 10, n. 18, p. 215-228, jan./jun. 2016.

PRADO, Mauricio Almeida. **Planos de carreira de professores dos estados e do Distrito Federal em perspectiva comparada**. Brasília: INEP, 2019.

SCHERER, Regina Maria Duarte. **Sistema Municipal de Ensino de Porto Alegre: da sua constituição às contribuições para as políticas públicas de educação no município**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 175 f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

SINDICATO DOS MUNICIPALÁRIOS DE PORTO ALEGRE. **Pauta de reivindicações 2018/2019**. Disponível em: <https://simpa.org.br/wp-content/uploads/2019/06/PAUTA-DE-REIVINDICA%C3%87%C3%95ES-2019_atualizada.pdf>. Acesso em: 6 out. 2019.

SOUZA, Celina. Políticas públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**. Porto Alegre, UFRGS, IFCH, ano 8, n° 16, p. 20-45, jul./dez. 2006.

TARDIF, Maurice; LESSARD, Claude. **O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas**. Petrópolis: Vozes, 2005.

TREIN, Laura. **Carreira e remuneração docente: os casos da Rede Estadual do Rio Grande do Sul e da Rede Municipal de Porto Alegre**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2016. 96f. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Pedagogia) - Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

TREIN, Laura; GIL, Juca. Mapa dos planos de carreira docente no Brasil. **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 5, n. 2, 2015. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/67565>> Acesso em: 16 ago. 2018.

UNICEF. **Declaração Mundial sobre Educação para Todos (Conferência de Jomtien – 1990)**. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-mundial-sobre-educacao-para-todos-conferencia-de-jomtien-1990>>. Acesso em: 6 abr. 2019.

VEIGA, Ilma Passos Alencastro. Avanços e equívocos na profissionalização do magistério e a nova LDB. In: VEIGA, Ilma Passos Alencastro (Org.). **Caminhos da profissionalização do magistério**. Campinas: Papirus, 1998. P. 75-98.

VIEIRA, Juçara Dutra. Direito à educação e valorização profissional: o papel do Estado e da sociedade. **Retratos da Escola**, Brasília, v. 10, n. 18, p. 23-35, jan./jun. 2016.

VIEIRA, Juçara Dutra. **Piso salarial para os educadores brasileiros: quem toma partido?** Campinas: Autores Associados, 2013.

Documentos normativos de âmbito federal

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016**. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda Constitucional nº 241, de 2 de junho de 2016**. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. **Parecer CNE/CEB nº 18, de 2 de outubro de 2012**. Reexame do Parecer CNE/CEB nº 9/2012, que trata da implantação da Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. **Resolução CNE/CEB nº 2, de 28 de maio de 2009**. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. **Parecer CNE/CEB nº 9, de 2 de abril de 2009**. Revisão da Resolução CNE/CEB nº 3/97, que fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

BRASIL. **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.

BRASIL. **Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.** Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei no 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006.** Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

BRASIL. **Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001.** Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998.** Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. **Resolução CNE/CEB nº 3, de 8 de outubro de 1997.** Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. **Parecer CNE/CEB nº 10, de 3 de setembro de 1997.** Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

BRASIL. **Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996.** Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 14, de 12 de setembro de 1996.** Modifica os arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições constitucionais Transitórias.

CONFERÊNCIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PARA TODOS, 1994, Brasília. **Anais.** Brasília: MEC, 1994. 1253 p.

BRASIL. Ministério da Educação e do Desporto. **Plano Decenal de Educação para Todos.** Brasília: MEC, 1993. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me001523.pdf>>. Acesso em: 23 ago. 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 5 de outubro de 1988.

BRASIL. Decreto nº 71.244, de 11 de outubro de 1972. Estabelece normas para a concessão de auxílio financeiro aos sistemas estaduais de ensino.

BRASIL. Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967, de 24 de janeiro de 1967.

Documentos normativos de âmbito municipal – Porto Alegre

PORTO ALEGRE. Lei Complementar nº 851, de 12 de junho de 2019. Altera o caput do art. 122, inclui arts. 37-A, 122-A e 129-A na Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985 – que estabelece o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre –, e alterações posteriores; inclui art. 39-A na Lei Complementar nº 478, de 26 de setembro de 2002 – que dispõe sobre o Departamento Municipal de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre, disciplina o Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores do Município de Porto Alegre e dá outras providências –, e alterações posteriores; e revoga os arts. 79, 124, 125, 126, 127, 127-A, 129 e 130 da Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985; o art. 39 da Lei Complementar nº 478, de 26 de setembro de 2002; os §§ 1º e 2º do art. 43, os §§ 1º e 2º do art. 43-A, o art. 43-B e o art. 43-C da Lei nº 6.309, de 28 de dezembro de 1988; os §§ 1º e 2º do art. 44, o art. 44-A e o art. 44-B da Lei nº 6.203, de 3 de outubro de 1988; os §§ 1º e 2º do art. 32, o art. 32-A e o art. 32-B da Lei nº 8.986, de 2 de outubro de 2002; os §§ 1º e 2º do art. 45, o art. 45-A e o art. 45-B da Lei nº 6.310, de 28 de dezembro de 1988; os §§ 1º e 2º do art. 43, o art. 43-A e o art. 43-B da Lei nº 6.253, de 11 de novembro de 1988; e os §§ 1º e 2º do art. 32, o art. 32-A e o art. 32-B da Lei nº 6.151, de 13 de julho de 1988.

PORTO ALEGRE. Lei nº 12.500, de 24 de janeiro de 2019. Autoriza a contratação de professores para a Secretaria Municipal de Educação (Smed), por prazo determinado, para atender necessidade temporária e de excepcional interesse público.

PORTO ALEGRE. Decreto nº 12.476, de 7 de dezembro de 2018. Autoriza o Executivo Municipal a indenizar servidores públicos municipais ativos e inativos, vinculados a estatutos próprios, pensionistas e agentes políticos do Município de

Porto Alegre em caso de não pagamento da obrigação pecuniária relativa à gratificação natalina (13º salário) de 2018 até a data estabelecida no § 4º do art. 98 da Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985 – que estabelece o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre –, e alterações posteriores.

PORTO ALEGRE. **Decreto nº 12.360, de 20 de dezembro de 2017.** Autoriza o Executivo Municipal a indenizar servidores públicos municipais ativos e inativos, vinculados a estatutos próprios, pensionistas e agentes políticos do Município de Porto Alegre em caso de não pagamento da obrigação pecuniária relativa à gratificação natalina – 13º salário – de 2017 até a data estabelecida no § 4º do art. 98 da Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985 – Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre –, e alterações posteriores.

PORTO ALEGRE. **Decreto nº 19.685, de 21 de fevereiro de 2017.** Revoga o Decreto nº 14.521, de 1º de abril de 2004, que regulamenta o art. 29 da Lei Municipal nº 6.151, de 13 de julho de 1988, o qual dispõe sobre o regime normal de trabalho do Magistério Municipal.

PORTO ALEGRE. **Decreto nº 19.442, de 8 de julho de 2016.** Reajusta os valores básicos dos vencimentos, salários, proventos e demais parcelas remuneratórias dos servidores municipais, para a data-base de maio de 2016 em 9,28% (nove vírgula vinte e oito por cento).

PORTO ALEGRE. **Lei nº 11.922, de 23 de setembro de 2015.** Ficam alterados os arts. 27, 28, 32, 34, 39 e incluídos os arts. 32-A, 32-B, 39-A e o Anexo VI na Lei nº 6.151, de 13 de julho de 1988; alterados os arts. 36, 44, 48, 49, 50, 51, 61, 62, e o Anexo VI, e incluídos os art. 44-A e 44-B e o Anexo VII na Lei nº 6.203, de 3 de outubro de 1988; alterados os arts. 43, 46, 47, 49, 51, 52, 54, 62, 64 e Anexo V, incluídos os arts. 43-A, 43-B e o Anexo VII, e revogado o art. 48 na Lei nº 6.253, de 11 de novembro de 1988; alterados os arts. 34, 43, 43-A, 50, 51, 53, 56, 57, 59, 68, 69, 70 e Anexo IV, inseridos os arts. 43-B, 43-C, e o Anexo VII, e revogado o art. 52 na Lei nº 6.309, de 28 de dezembro de 1988; alterados os arts. 36, 37, 45, 49, 50, 52, 53, 54, 56, 64, e 65 e Anexo IV e inseridos os arts. 45-A e 45-B e o Anexo VI, e revogado o art. 51 na Lei nº 6.310, de 28 de dezembro de 1988, alterado o art. 1º da Lei nº 6.724, de 22 de novembro de 1990; alterados os arts. 23, 25, 32, 35, 36, 38, 46 e 47-A e o Anexo IV e inseridos os arts. 25-A, 32-A e 32-B e os Anexos V e VI na Lei nº 8.986, de 2 de outubro de 2002; alterados o art. 1º da Lei nº 11.003, de 09 de dezembro de 2010; instituída a Gratificação de Desempenho de Gestão e dá outras providências, excluindo a incidência de avanços, regimes de trabalho e funções gratificações sobre a remuneração e mantendo os níveis remuneratórios dos servidores.

PORTO ALEGRE. **Lei Complementar nº 768, de 1º de setembro de 2015.** Altera o art. 109, o caput do art. 125, o caput e os §§ 2º e 3º, caput, do art. 129, o art. 130 e o

caput do art. 131, inclui art. 127-A e incs. I a III no § 3º e §§ 6º e 7º no art. 129 e revoga o parágrafo único do art. 131, todos na Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985 – que estabelece o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre –, e alterações posteriores, excluindo a incidência de avanços, regimes de trabalho e funções gratificadas sobre a remuneração dos servidores.

PORTO ALEGRE. **Decreto nº 19.056, de 16 de junho de 2015.** Reajusta em cumprimento ao disposto no art. 1º da Lei nº 9.870, de 30 de novembro de 2005, e alterações posteriores, o percentual de reajustes dos valores básicos dos vencimentos, salários, proventos e demais parcelas remuneratórias dos servidores municipais, para a data-base de maio de 2015.

PORTO ALEGRE. **Lei nº 11.253, de 4 de abril de 2012.** Inclui als. d e e no art. 29 e art. 29-A na Lei nº 6.309, de 28 dezembro de 1988, e alterações posteriores; altera o art. 19 e inclui als. d e e no art. 20 da Lei nº 6.151, de 13 de julho de 1988, e alterações posteriores; inclui als. d e e no art. 30 e art. 30-A na Lei nº 6.203, de 3 de outubro de 1988, e alterações posteriores; inclui als. d e e no art. 29 e art. 29-A na Lei nº 6.253, de 11 de novembro de 1988, e alterações posteriores; inclui als. d e e no art. 31 e art. 31-A na Lei nº 6.310, de 28 de dezembro de 1988, e alterações posteriores; inclui als. d e e no art. 22 e art. 22-A na Lei nº 8.986, de 2 de outubro de 2002, e alterações posteriores; e dá outras providências.

PORTO ALEGRE. **Decreto nº 14.521, de 1º de abril de 2004.** Regulamenta a disposição constante do art. 29 da Lei nº 6.151/88.

PORTO ALEGRE. **Lei Complementar nº 478, de 26 de setembro de 2002.** Dispõe sobre o Departamento Municipal de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre, disciplina o Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores do Município de Porto Alegre e dá outras providências.

PORTO ALEGRE. **Decreto nº 12.160, de 19 de novembro de 1998.** Fixa o valor da gratificação relativa ao exercício de atividades relacionadas à seleção e treinamento e dá outras providências.

PORTO ALEGRE. **Decreto nº 12.091, de 14 de setembro de 1998.** Aprova o regulamento da progressão funcional e dá outras providências.

PORTO ALEGRE. **Decreto nº 7.565, de 27 de dezembro de 1994.** Altera a redação e inclui parágrafo único ao art. 34, substitui as alíneas "a" e "b" por incisos I e II, respectivamente, e o § 1º por parágrafo único do art. 39 da Lei nº 6151, de 13 de julho de 1988 e dá outras providências.

PORTO ALEGRE. **Decreto nº 11.154, de 24 de novembro de 1994.** Aprova o regulamento da progressão funcional e dá outras providências.

PORTO ALEGRE. **Decreto nº 11.075, de 9 de agosto de 1994.** Fixa o valor da gratificação relativa à elaboração, execução ou acompanhamento de trabalho técnico especializado ou científico de natureza singular e dá outras providências.

PORTO ALEGRE. **Decreto nº 10.456, de 18 de novembro de 1992.** Aprova o regulamento da progressão funcional, e dá outras providências.

PORTO ALEGRE. **Lei nº 7.112, de 8 de julho de 1992.** Autoriza o Município de Porto Alegre a proceder o aproveitamento de servidores pertencentes ao Município de Viamão, decorrentes da aplicação da Lei Estadual nº 9641, de 26 de março de 1992, observado o disciplinamento da Lei Complementar Estadual nº 9070, de 02 de maio de 1990.

PORTO ALEGRE. **Lei Complementar nº 267, de 16 de janeiro de 1992.** Regulamenta os Conselhos Municipais criados pelo artigo 101 da Lei Orgânica do Município de Porto Alegre.

PORTO ALEGRE. **Decreto nº 9.914, de 31 de janeiro de 1991.** Regulamenta o art. 39, alínea "a" da Lei nº 6151, de 13 de julho de 1988.

PORTO ALEGRE. **Decreto nº 9.845, de 31 de outubro de 1990.** Aprova o regulamento da progressão funcional, e dá outras providências.

PORTO ALEGRE. **Decreto nº 9.617, de 8 de janeiro de 1990.** Altera o Decreto nº 8.867/1987, que fixa valor da gratificação relativa ao exercício de atividade de seleção e treinamento.

PORTO ALEGRE. **Lei nº 6.453, de 4 de outubro de 1989.** Altera dispositivos da Lei nº 6.151, de 13 de julho de 1988 e dá outras providências.

PORTO ALEGRE. **Lei nº 6.151, de 13 de julho de 1988.** Estabelece o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal; dispõe sobre o respectivo Plano de Pagamento e dá outras providências.

PORTO ALEGRE. **Decreto nº 9.006, de 15 de outubro de 1987.** Aprova o regulamento da progressão funcional, e dá outras providências.

PORTO ALEGRE. **Decreto nº 8.867, de 12 de janeiro de 1987.** Fixa valor da gratificação relativa ao exercício de atividades de seleção e treinamento e dá outras providências.

PORTO ALEGRE. **Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985.** Estabelece o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre.

Documentos normativos de âmbito estadual – Rio Grande do Sul

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 15.348, de 10 de outubro de 2019.** Autoriza o Poder Executivo a contratar professores em caráter emergencial e temporário e a prorrogar contratos temporários para atender necessidade temporária de excepcional interesse público.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 52.921, de 23 de fevereiro de 2016.** Introduce modificações no Decreto nº 49.448, de 8 de agosto de 2012, que regulamenta os arts. 116, 117, 118 e 119 da Lei nº 6.672, de 22 de abril de 1974.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 14.471, de 21 de janeiro de 2014.** Altera a Lei n.º 7.369, de 18 de abril de 1980, que dispõe sobre a remuneração dos membros dos órgãos de deliberação coletiva do Poder Executivo, a Lei n.º 9.672, de 19 de junho de 1992, que dispõe sobre a composição, o funcionamento e as atribuições do Conselho Estadual de Educação, a Lei n.º 11.289, de 23 de dezembro de 1998, que dispõe sobre a organização, funcionamento e atribuições do Conselho Estadual de Cultura e dá outras providências, e a Lei n.º 14.218, de 8 de abril de 2013, que transforma em autarquia a Junta Comercial do Estado do Rio Grande do Sul – JUCERGS –, extingue e cria cargos em comissão e funções gratificadas e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 14.464, de 17 de janeiro de 2014.** Autoriza o Poder Executivo a prorrogar contratos temporários de professores de que tratam as Leis nº 10.376, de 29 de março de 1995, nº 11.126, de 9 de fevereiro de 1998, nº 11.339, de 21 de junho de 1999, e nº 13.126, de 9 de janeiro de 2009, já prorrogados pelas Leis nº 11.434, de 11 de janeiro de 2000, nº 11.568, de 29 de dezembro de 2000, nº 11.714, de 28 de dezembro de 2001, nº 11.878, de 27 de dezembro de 2002, nº 12.043, de 19 de dezembro de 2003, nº 12.193, de 28 de dezembro de 2004, nº 12.417, de 26 de dezembro de 2005, nº 12.684, de 21 de dezembro de 2006, nº 12.883, de 3 de janeiro de 2008, nº 13.126, de 9 de janeiro de 2009, nº 13.338, de 4 de janeiro de 2010, alterada pelas Leis nº 13.425, de 5 de abril de 2010, nº 13.569, de 16 de dezembro de 2010, e nº 14.165, de 27 de dezembro de 2012, e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 14.184, de 28 de dezembro de 2012.** Dispõe sobre o aumento dos valores dos vencimentos básicos dos membros do Magistério Público Estadual.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 49.448, de 8 de agosto de 2012.** Regulamenta os arts 116, 117, 118 e 119 da Lei nº 6.672, de 22 de abril de 1974.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 13.957, de 26 de março de 2012.** Dispõe sobre a incorporação da parcela autônoma para os membros do Magistério Público Estadual, sobre o aumento de seus vencimentos básicos e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 48.743, de 28 de dezembro de 2011.** Regulamenta procedimentos para as Promoções dos Membros do Magistério Público Estadual, previstas na Lei nº 6.672, de 22 de abril de 1974, e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 13.733, de 1º de junho de 2011.** Dispõe sobre a parcela autônoma para os membros do Magistério Público Estadual e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 13.424, de 5 de abril de 2010.** Dispõe sobre o vencimento básico do Magistério Público Estadual e do Quadro dos Servidores de Escola e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 41.850, de 25 de setembro de 2002.** Regulamenta os artigos 116 a 119 da Lei nº 6.672, de 22 de abril de 1974, e os artigos 4º e 5º da Lei nº 8.747, de 21 de novembro de 1988, com a redação dada pela Lei nº 10.576, de 14 de novembro de 1995, que dispõem sobre os regimes de trabalho dos membros do Magistério, e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei Complementar nº 11.390, de 25 de novembro de 1999.** Revoga a Lei Complementar nº 11.125, de 09 de fevereiro de 1998 e repristina normas derogadas.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei Complementar nº 11.125, de 9 de fevereiro de 1998.** Dispõe sobre os Profissionais da Educação, institui novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual, estabelece critérios de avaliação da produtividade docente, de disciplinamento das cedências, de incentivo à permanência na atividade e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 11.005, de 19 de agosto de 1997.** Institui o Fórum Estadual da Educação, estabelece acréscimo emergencial e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 10.576, de 14 de novembro de 1995.** Dispõe sobre a Gestão Democrática do Ensino Público e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 35.214, de 27 de abril de 1994.** Dá nova redação a alíneas do artigo 2º e suprime o artigo 8º, do Decreto nº 34.253, de 01 de abril de 1992.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei Complementar nº 10.098, de 3 de fevereiro de 1994.** Dispõe sobre o estatuto e regime jurídico único dos servidores públicos civis do Estado do Rio Grande do Sul.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 10.002, de 6 de dezembro de 1993.** Autoriza o Poder Executivo a instituir um sistema de vale-refeição no âmbito da Administração Direta e das Autarquias.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 34.823, de 2 de agosto de 1993.** Aprova novo Regulamento de Promoções do Magistério Público Estadual.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 9.934, de 30 de julho de 1993.** Dispõe sobre os vencimentos do Magistério Público Estadual e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 34.253, de 1º de abril de 1992.** Regulamenta os artigos 116 a 119 da LEI Nº 6.672, de 22 de abril de 1974, que dispõem sobre regimes de trabalho para os Membros do Magistério e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 34.252, de 1º de abril de 1992.** Regulamenta a gratificação prevista no artigo 70, item I, letra "c", da Lei nº 6.672/74, alterado pelo artigo 1º, da Lei nº 8.646/88 e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 33.331, de 25 de outubro de 1989.** Regulamenta a alínea "d" do item I do artigo 70 da Lei nº 6.672, de 22 de abril de 1974.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 8.747, de 21 de novembro de 1988.** Dispõe sobre o Quadro de Carreira, o Quadro em Extinção e as gratificações do Magistério Estadual, dando outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 8.646, de 7 de junho de 1988.** Dispõe sobre o valor da gratificação prevista no artigo 70, item I, alínea c), da Lei nº 6.672, de 22 de abril de 1974.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 8.112, de 24 de dezembro de 1985.** Dispõe sobre os regimes de trabalho dos funcionários públicos estaduais, estabelece limite de carga horária semanal para efeito de acumulação e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 8.026, de 14 de agosto de 1985.** Dispõe sobre vantagens do Magistério Público Estadual, institui o décimo terceiro (13º) vencimento, considera de efetivo exercício os dias em que os professores participaram do movimento reivindicatório e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei n 8.000, de 17 de junho de 1985.** Dispõe sobre a gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso ou provimento.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 7.597, de 28 de dezembro de 1981.** Dispõe sobre a gratificação de que trata o art. 70, item I, letra "a", da Lei nº 6.672, de 22 de abril de 1974.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 29.847, de 15 de outubro de 1980.** Aprova novo Regulamento de Promoções dos membros do Magistério Público do Rio Grande do Sul.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 7.369, de 18 de abril de 1980.** Dispõe sobre a remuneração dos membros dos órgãos de deliberação coletiva do Poder Executivo.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 7.236, de 21 de dezembro de 1978.** Dispõe sobre os regimes de trabalho do Magistério Estadual.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 7.132, de 13 de janeiro de 1978.** Cria cargos no Quadro de Carreira do Magistério Público Estadual.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 7.131, de 13 de janeiro de 1978.** Dispõe sobre os regimes de trabalho do Magistério Estadual.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 7.126, de 30 de dezembro de 1977.** Reabre o prazo para opção pela carreira do magistério público estadual e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 7.121, de 28 de dezembro de 1977.** Fixa o valor da gratificação prevista na letra - c - do item I do artigo 70 da Lei nº 6.672, de 22 de abril de 1974.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 7.094, de 15 de outubro de 1977.** Fixa o valor da gratificação prevista na letra - d - do item I do art. 70 - da Lei nº 6.672, de 22 de abril de 1974.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 25.666, de 11 de junho de 1977.** Aprova alterações no Regulamento de Promoções dos membros do Magistério Público do Rio Grande do Sul.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 23.693, de 14 de janeiro de 1975.** Aprova o Regulamento de Promoções dos membros do Magistério Público do Rio Grande do Sul.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 23.536, de 5 de dezembro de 1974.** Regulamenta os artigos 116 a 119 da Lei nº 6672, de 22 de abril de 1974, que dispõem sobre regimes de trabalho para os membros do Magistério e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 23.354, de 11 de outubro de 1974.** Dispõe sobre a distribuição dos cargos de Professor, do Quadro de Carreira do Magistério, criados pela Lei nº 6.740, de 11.10.74 e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 6.673, de 22 de abril de 1974.** Estabelece o Plano de Pagamento para o Quadro de Carreira do Magistério Público Estadual e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 6.672, de 22 de abril de 1974.** Estatuto e Plano de Carreira do Magistério Público do Rio Grande do Sul.

APÊNDICES

**APÊNDICE A – Carta de apresentação e solicitação de dados sobre a Rede
Municipal de Ensino de Porto Alegre**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

Porto Alegre, 29 de janeiro de 2019

Prezado Senhor Secretário Adriano Naves de Brito,

Sou mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, orientanda da Professora Dr^a Nalú Farenzena, que também assina a presente carta.

Estou realizando a pesquisa de campo para minha dissertação, cujo projeto foi defendido em outubro de 2018. O trabalho se intitula *Carreira e remuneração docentes: a Rede Estadual do Rio Grande do Sul e a Rede Municipal de Porto Alegre em foco* e tem como objetivo principal discutir a carreira e remuneração docentes na rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul e na rede municipal de ensino de Porto Alegre a partir da elaboração e promulgação de seus respectivos planos de carreira do magistério vigentes.

A pesquisa prevê a realização de um levantamento de dados acerca dos docentes que integram a Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre e das tabelas de vencimentos do quadro de magistério entre os anos de 2010 a 2018. Solicito, portanto, um conjunto de informações constantes na listagem anexa.

Aguardo o encaminhamento que puder ser dado a essa solicitação e coloco-me à disposição para prestar quaisquer outras informações que lhe pareçam necessárias.

Atenciosamente,



Laura Dexheimer Trein
E-mail: lautrein@hotmail.com
Telefone: (51)992882112



Prof.^a Dr^a Nalú Farenzena
E-mail: nalufarenzena@gmail.com
Telefone e fax: (51)33083103

**Ilmo. Sr. Adriano Naves de Brito
Secretário Municipal de Educação
Prefeitura de Porto Alegre**

ANEXO
Informações solicitadas sobre a Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre

- 1) Tabelas de vencimentos do quadro de magistério entre os anos 2010 a 2018
- 2) Número total de docentes na rede no ano de 2018¹ (ou na falta dessa informação, no ano vigente)
- 3) Número de docentes classificados por tipo de vínculo empregatício na rede no ano de 2018 (ou na falta dessa informação, no ano vigente): concursados, contratos temporários, contratos terceirizados, contratos emergenciais, etc.
- 4) Número de docentes do sexo masculino e do sexo feminino na rede no ano de 2018 (ou na falta dessa informação, no ano vigente)
- 5) Número de docentes na rede no ano de 2018 (ou na falta dessa informação, no ano vigente) com as seguintes jornadas de trabalho semanal:
 - 20 horas semanais
 - 30 horas semanais
 - 40 horas semanais
- 6) Número de docentes na rede no ano de 2018 (ou na falta dessa informação, no ano vigente) com os seguintes níveis de formação:
 - Curso Normal em Nível Médio
 - Ensino Superior completo
 - Especialização
 - Mestrado
 - Doutorado
- 7) Porcentagem ou número de docentes na rede no ano de 2018 (ou na falta dessa informação, no ano vigente) alocados nas seguintes posições da carreira:

	Referência A	Referência B	Referência C	Referência D	Referência E	Referência F
Padrão M1						
Padrão M2						
Padrão M3						
Padrão M4						
Padrão M5						

¹ Em um mês que for julgado mais conveniente para informar o dado

APÊNDICE B – Carta de apresentação e solicitação de dados sobre a Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

Porto Alegre, 29 de janeiro de 2019

Prezado Senhor Diretor José Adilson Santos Antunes,

Sou mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, orientanda da Professora Dr^a Nalú Farenzena, que também assina a presente carta.

Estou realizando a pesquisa de campo para minha dissertação, cujo projeto foi defendido em outubro de 2018. O trabalho se intitula *Carreira e remuneração docentes: a Rede Estadual do Rio Grande do Sul e a Rede Municipal de Porto Alegre em foco* e tem como objetivo principal discutir a carreira e remuneração docentes na rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul e na rede municipal de ensino de Porto Alegre a partir da elaboração e promulgação de seus respectivos planos de carreira do magistério vigentes.

A pesquisa prevê a realização de um levantamento de dados acerca dos docentes que integram a Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul e das tabelas de vencimentos do quadro de magistério entre os anos de 2010 a 2018. Solicito, portanto, um conjunto de informações constantes na listagem anexa.

Aguardo o encaminhamento que puder ser dado a essa solicitação e coloco-me à disposição para prestar quaisquer outras informações que lhe pareçam necessárias.

Atenciosamente,

Laura Trein

Laura Dexheimer Trein
E-mail: lautrein@hotmail.com
Telefone: (51)992882112

Nalú Farenzena

Prof.^a Dr.^a Nalú Farenzena
E-mail: nalu.farenzena@gmail.com
Telefone e fax: (51)33083103

Ilmo. Sr. José Adilson Santos Antunes
Diretor do Departamento de Recursos Humanos
Governo do Rio Grande do Sul

ANEXO
Informações solicitadas sobre a Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul

- 1) Tabelas de vencimentos do quadro de magistério entre os anos 2010 a 2018
- 2) Número total de docentes na rede no ano de 2018¹ (ou na falta dessa informação, no ano vigente)
- 3) Número de docentes classificados por tipo de vínculo empregatício na rede no ano de 2018 (ou na falta dessa informação, no ano vigente): concursados, contratos temporários, contratos terceirizados, contratos emergenciais, etc.
- 4) Número de docentes do sexo masculino e do sexo feminino na rede no ano de 2018 (ou na falta dessa informação, no ano vigente)
- 5) Número de docentes na rede no ano de 2018 (ou na falta dessa informação, no ano vigente) com as seguintes jornadas de trabalho semanal:
 - 20 horas semanais
 - 30 horas semanais
 - 40 horas semanais
- 6) Número de docentes na rede no ano de 2018 (ou na falta dessa informação, no ano vigente) com os seguintes níveis de formação:
 - Curso Normal em Nível Médio
 - Ensino Superior completo
 - Especialização
 - Mestrado
 - Doutorado
- 7) Porcentagem ou número de docentes na rede no ano de 2018 (ou na falta dessa informação, no ano vigente) alocados nas seguintes posições da carreira:

	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1						
Nível 2						
Nível 3						
Nível 4						
Nível 5						
Nível 6						

¹ Em um mês que for julgado mais conveniente para informar o dado

APÊNDICE C – Concursos para professor realizados na RME/POA entre 2010-2019

Concurso Público / Edital	Ano de realização do processo seletivo	Cargo	Total de vagas	Habilitação mínima exigida para a função (uma das opções)	Localizador
Concurso Público 479 Edital nº 80/2013	2013	Professor de EI	1	- Licenciatura Plena em Pedagogia (habilitação em Educação Infantil ou Pré-Escolar) - Magistério em nível de 2º grau com complementação pedagógica (estágio) - Ensino Médio Modalidade Normal - Curso Normal Superior	http://www2.portoaligre.rs.gov.br/concursos/default.php?reg=52&p_secao=81
Concurso Público 480 Edital nº 80/2013	2013	Professor de EF – Anos Iniciais	1	- Licenciatura Plena em Pedagogia (habilitação em Séries Iniciais) - Magistério em nível de 2º grau com complementação pedagógica (estágio) - Ensino Médio Modalidade Normal - Curso Normal Superior	http://www2.portoaligre.rs.gov.br/concursos/default.php?reg=53&p_secao=81
Concurso Público 491 Edital nº 139/2013	2013	Professor – Ciências Químicas, Físicas e Biológicas	2	- Licenciatura Plena em Ciências / Biologia - Licenciatura Plena em Ciências e Matemática - Licenciatura Plena em Ciências Biológicas	http://www2.portoaligre.rs.gov.br/concursos/default.php?reg=56&p_secao=81
Concurso Público 492 Edital nº 139/2013	2013	Professor – Educação Física	2	- Licenciatura Plena em Educação Física	http://www2.portoaligre.rs.gov.br/concursos/default.php?reg=56&p_secao=81
Concurso Público 493 Edital nº 139/2013	2013	Professor – Geografia	1	- Licenciatura Plena em Geografia	http://www2.portoaligre.rs.gov.br/concursos/default.php?reg=56&p_secao=81

Concurso Público 494 Edital nº 139/2013	2013	Professor – Língua Portuguesa	2	- Licenciatura Plena em Letras / Português	http://www2.portoalegre.rs.gov.br/concursos/default.php?reg=56&p_secao=81
Concurso Público 495 Edital nº 139/2013	2013	Professor - Matemática	1	- Licenciatura Plena em Matemática - Licenciatura Plena em Ciências / Matemática	http://www2.portoalegre.rs.gov.br/concursos/default.php?reg=56&p_secao=81
Concurso Público 496 Edital nº 147/2013	2014	Professor – Artes Visuais	1	- Licenciatura Plena em Educação Artística / Artes Plásticas - Licenciatura Plena em Artes Visuais	http://www2.portoalegre.rs.gov.br/concursos/default.php?reg=57&p_secao=81
Concurso Público 497 Edital nº 147/2013	2014	Professor - Filosofia	1	- Licenciatura Plena em Filosofia	http://www2.portoalegre.rs.gov.br/concursos/default.php?reg=57&p_secao=81
Concurso Público 498 Edital nº 147/2013	2014	Professor - História	2	- Licenciatura Plena em História	http://www2.portoalegre.rs.gov.br/concursos/default.php?reg=57&p_secao=81
Concurso Público 499 Edital nº 147/2013	2014	Professor – Língua Espanhola	1	- Licenciatura Plena em Letras / Espanhol - Habilitação através de curso especial de Língua Espanhola com complementação pedagógica fornecida por Universidade	http://www2.portoalegre.rs.gov.br/concursos/default.php?reg=57&p_secao=81

Concurso Público 500 Edital nº 147/2013	2014	Professor – Língua Inglesa	1	- Licenciatura Plena em Letras / Inglês - Habilitação através de curso especial de Língua Inglesa com complementação pedagógica fornecida por Universidade	http://www2.portoalegre.rs.gov.br/concursos/default.php?reg=57&p_secao=81
Concurso Público 501 Edital nº 147/2013	2014	Professor – Língua Francesa	1	- Licenciatura Plena em Letras / Francês - Habilitação através de curso especial de Língua Francesa com complementação pedagógica fornecida por Universidade	http://www2.portoalegre.rs.gov.br/concursos/default.php?reg=57&p_secao=81
Concurso Público 502 Edital nº 147/2013	2014	Professor – Música	1	- Licenciatura Plena em Educação Artística / Música - Licenciatura Plena em Música	http://www2.portoalegre.rs.gov.br/concursos/default.php?reg=57&p_secao=81
Concurso Público 543 Edital nº 117/2015	2016	Professor de EE – Habilitação Deficiência Mental	1	- Licenciatura Plena em Pedagogia (habilitação em Educação Especial / Deficiência Mental ou Intelectual) - Licenciatura Plena em Educação Especial / Deficiência Mental ou Intelectual - Licenciatura Plena em Pedagogia com curso de especialização (pós-graduação) ou capacitação em Educação Especial ou Educação Inclusiva	http://www2.portoalegre.rs.gov.br/concursos/default.php?reg=76&p_secao=81
Concurso Público 544 Edital nº 117/2015	2016	Professor de EE – Habilitação Deficiência Visual	1	- Licenciatura Plena em qualquer área com curso de Especialização em Deficiência Visual - Licenciatura Plena em qualquer área com curso de capacitação na área da deficiência visual	http://www2.portoalegre.rs.gov.br/concursos/default.php?reg=76&p_secao=81

<p>Concurso Público 545 Edital nº 117/2015</p>	<p>2016</p>	<p>Professor de EE – Habilitação Educação de Surdos</p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura Plena em Educação Especial / Deficientes da Audiocomunicação - Licenciatura Plena em Pedagogia / Deficiência da Audiocomunicação - Licenciatura Plena em Pedagogia / Deficiência Auditiva - Licenciatura Plena em Pedagogia com curso de Capacitação em Educação de Surdos - Licenciatura Plena em Pedagogia com curso de Especialização em Educação de Surdos (Deficiência Auditiva) - Magistério com curso de Capacitação em Educação de Surdos (Deficiência Auditiva) 	<p>http://www2.portoalegre.rs.gov.br/concursos/default.php?reg=76&p_secao=81</p>
<p>Concurso Público 583 Edital nº 126/2018</p>	<p>2018</p>	<p>Professor de EI</p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura Plena em Pedagogia - Licenciatura em Pedagogia (habilitação em Educação Infantil ou Pré-Escolar) - Magistério ou Curso Normal de pós-médio - Ensino Médio modalidade Normal - Curso Normal Superior 	<p>http://www2.portoalegre.rs.gov.br/concursos/default.php?reg=96&p_secao=81</p>
<p>Concurso Público 584 Edital nº 126/2018</p>	<p>2018</p>	<p>Professor de EF – Anos Iniciais</p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura Plena em Pedagogia - Licenciatura em Pedagogia (habilitação em Séries Iniciais) - Magistério ou Curso Normal de pós-médio - Ensino Médio modalidade Normal - Curso Normal Superior 	<p>http://www2.portoalegre.rs.gov.br/concursos/default.php?reg=95&p_secao=81</p>

Fonte: elaborado a partir de informações disponibilizadas pelo *site* da Prefeitura de Porto Alegre

APÊNDICE D - Vencimentos previstos aos membros do magistério público da RME/POA entre os anos de 2010 a 2019

VALORES NOMINAIS

Janeiro 2010	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	1245,00	1369,90	1506,90	1657,40		
Padrão M1	914,00	1005,40	1106,20	1217,20		
Padrão M2	1050,80	1155,50	1271,40	1398,50		
Padrão M3	1231,70	1355,60	1491,70	1639,90		
Padrão M4	1414,00	1555,40	1711,00	1881,90		
Padrão M5	1660,30	1826,00	2008,30	2208,90		

VALORES REAIS Corrigidos pelo INPC (maio de 2019)

Janeiro 2010	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	2147,74	2363,20	2599,54	2859,17		
Padrão M1	1576,73	1734,41	1908,30	2099,78		
Padrão M2	1812,73	1993,34	2193,28	2412,54		
Padrão M3	2124,80	2338,53	2573,32	2828,98		
Padrão M4	2439,28	2683,21	2951,63	3246,45		
Padrão M5	2864,17	3150,02	3464,50	3810,56		

Maio 2010	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	1310,50	1442,00	1586,20	1744,60		
Padrão M1	962,10	1058,30	1164,40	1281,30		
Padrão M2	1106,10	1216,30	1338,30	1472,10		
Padrão M3	1296,50	1426,90	1570,20	1726,20		
Padrão M4	1488,40	1637,30	1801,00	1980,90		
Padrão M5	1747,70	1922,10	2114,00	2325,10		

Maio 2010	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	2193,73	2413,86	2655,24	2920,40		
Padrão M1	1610,52	1771,56	1949,16	2144,85		
Padrão M2	1851,57	2036,04	2240,27	2464,24		
Padrão M3	2170,30	2388,58	2628,46	2889,60		
Padrão M4	2491,53	2740,78	3014,81	3315,96		
Padrão M5	2925,59	3217,53	3538,76	3892,14		

Junho 2011	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	1402,40	1543,10	1697,40	1866,90		
Padrão M1	1029,60	1132,50	1246,10	1371,20		
Padrão M2	1183,70	1301,60	1432,20	1575,30		
Padrão M3	1387,40	1527,00	1680,30	1847,20		
Padrão M4	1592,80	1752,10	1927,30	2119,80		
Padrão M5	1870,30	2056,90	2262,20	2488,10		

Junho 2011	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	2196,00	2416,33	2657,94	2923,36		
Padrão M1	1612,24	1773,37	1951,26	2147,15		
Padrão M2	1853,54	2038,16	2242,67	2466,75		
Padrão M3	2172,52	2391,11	2631,17	2892,51		
Padrão M4	2494,15	2743,60	3017,94	3319,37		
Padrão M5	2928,68	3220,88	3542,36	3896,09		

Janeiro 2012	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	1417,50	1559,70	1715,70	1887,00		
Padrão M1	1040,70	1144,70	1259,50	1386,00		
Padrão M2	1196,50	1315,60	1447,60	1592,30		
Padrão M3	1402,30	1543,40	1698,40	1867,10		
Padrão M4	1610,00	1771,00	1948,10	2142,60		
Padrão M5	1890,40	2079,00	2286,60	2514,90		

Janeiro 2012	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	2165,18	2382,39	2620,67	2882,33		
Padrão M1	1589,63	1748,49	1923,84	2117,07		
Padrão M2	1827,61	2009,53	2211,16	2432,18		
Padrão M3	2141,97	2357,49	2594,25	2851,93		
Padrão M4	2459,22	2705,14	2975,66	3272,75		
Padrão M5	2887,52	3175,60	3492,70	3841,42		

Maio 2012	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	1490,00	1639,40	1803,40	1983,50		
Padrão M1	1093,80	1203,20	1323,90	1456,80		
Padrão M2	1257,60	1382,90	1521,50	1673,70		
Padrão M3	1474,00	1622,30	1785,20	1962,50		
Padrão M4	1692,20	1861,40	2047,60	2252,10		
Padrão M5	1987,00	2185,30	2403,40	2643,50		

Maio 2012	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	2237,21	2461,53	2707,77	2978,19		
Padrão M1	1642,32	1806,58	1987,81	2187,36		
Padrão M2	1888,26	2076,40	2284,51	2513,03		
Padrão M3	2213,18	2435,85	2680,45	2946,66		
Padrão M4	2540,81	2794,86	3074,43	3381,49		
Padrão M5	2983,44	3281,19	3608,66	3969,17		

Janeiro 2013	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	1490,00	1639,40	1803,40	1983,50	2181,90	2400,10
Padrão M1	1093,80	1203,20	1323,90	1456,80	1602,50	1762,80
Padrão M2	1257,60	1382,90	1521,50	1673,70	1841,10	2025,20
Padrão M3	1474,00	1622,30	1785,20	1962,50	2158,80	2374,70
Padrão M4	1692,20	1861,40	2047,60	2252,10	2477,40	2725,10
Padrão M5	1987,00	2185,30	2403,40	2643,50	2907,90	3198,70

Janeiro 2013	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	2143,10	2357,98	2593,87	2852,91	3138,27	3452,12
Padrão M1	1573,24	1730,59	1904,19	2095,35	2304,91	2535,47
Padrão M2	1808,83	1989,06	2188,41	2407,32	2648,09	2912,89
Padrão M3	2120,09	2333,39	2567,69	2822,71	3105,05	3415,58
Padrão M4	2433,93	2677,29	2945,11	3239,24	3563,30	3919,57
Padrão M5	2857,95	3143,16	3456,86	3802,20	4182,50	4600,76

Maio 2013	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	1586,80	1745,80	1920,50	2112,30	2323,60	2555,90
Padrão M1	1164,80	1281,30	1409,90	1551,40	1706,60	1877,30
Padrão M2	1339,30	1472,70	1620,30	1782,40	1960,60	2156,70
Padrão M3	1569,70	1727,60	1901,10	2089,90	2299,00	2528,90
Padrão M4	1802,10	1982,30	2180,50	2398,30	2638,20	2902,00
Padrão M5	2116,00	2327,20	2559,40	2815,10	3096,70	3406,30

Maio 2013	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	2223,29	2446,07	2690,84	2959,57	3255,63	3581,11
Padrão M1	1632,02	1795,25	1975,43	2173,69	2391,14	2630,31
Padrão M2	1876,51	2063,42	2270,23	2497,35	2747,02	3021,78
Padrão M3	2199,33	2420,57	2663,66	2928,19	3221,16	3543,28
Padrão M4	2524,95	2777,43	3055,13	3360,29	3696,42	4066,03
Padrão M5	2964,76	3260,67	3586,01	3944,28	4338,83	4772,62

Maio 2014	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	1686,50	1855,50	2041,20	2245,00	2469,60	2716,50
Padrão M1	1238,00	1361,80	1498,50	1648,90	1813,80	1995,20
Padrão M2	1423,50	1565,20	1722,10	1894,40	2083,80	2292,20
Padrão M3	1668,30	1836,10	2020,50	2221,20	2443,40	2687,80
Padrão M4	1915,30	2106,80	2317,50	2549,00	2803,90	3084,30
Padrão M5	2248,90	2473,40	2720,20	2991,90	3291,20	3620,30

Janeiro 2013	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	2233,12	2456,90	2702,79	2972,64	3270,04	3596,97
Padrão M1	1639,26	1803,18	1984,19	2183,34	2401,68	2641,88
Padrão M2	1884,88	2072,51	2280,26	2508,41	2759,20	3035,14
Padrão M3	2209,03	2431,21	2675,38	2941,13	3235,35	3558,96
Padrão M4	2536,08	2789,65	3068,64	3375,18	3712,69	4083,98
Padrão M5	2977,81	3275,07	3601,86	3961,63	4357,94	4793,70

Maio 2015	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	1754,00	1929,80	2122,90	2334,80	2568,40	2825,20
Padrão M1	1287,60	1416,30	1558,50	1714,90	1886,40	2075,10
Padrão M2	1480,50	1627,90	1791,00	1970,20	2167,20	2383,90
Padrão M3	1735,10	1909,60	2101,40	2310,10	2541,20	2795,40
Padrão M4	1992,00	2191,10	2410,20	2651,00	2916,10	3207,70
Padrão M5	2338,90	2572,40	2829,10	3111,60	3422,90	3765,20

Maio 2013	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	2143,70	2358,56	2594,56	2853,54	3139,05	3452,90
Padrão M1	1573,68	1730,97	1904,77	2095,92	2305,52	2536,14
Padrão M2	1809,44	1989,59	2188,92	2407,94	2648,71	2913,55
Padrão M3	2120,60	2333,87	2568,29	2823,36	3105,80	3416,48
Padrão M4	2434,58	2677,92	2945,70	3240,00	3564,00	3920,38
Padrão M5	2858,56	3143,93	3457,67	3802,93	4183,40	4601,75

Dezembro 2015	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	1789,10	1968,40	2165,40	2381,50	2619,80	2881,80
Padrão M1	1313,40	1444,70	1589,70	1749,20	1924,20	2116,70
Padrão M2	1510,20	1660,50	1826,90	2009,70	2210,60	2431,60
Padrão M3	1769,90	1947,80	2143,50	2356,40	2592,10	2851,40
Padrão M4	2031,90	2235,00	2458,50	2704,10	2974,50	3271,90
Padrão M5	2385,70	2623,90	2885,70	3173,90	3491,40	3840,60

Dezembro 2015	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	2080,79	2289,33	2518,45	2769,78	3046,93	3351,65
Padrão M1	1527,54	1680,24	1848,88	2034,39	2237,92	2461,81
Padrão M2	1756,42	1931,23	2124,76	2337,36	2571,02	2828,05
Padrão M3	2058,46	2265,37	2492,98	2740,59	3014,72	3316,29
Padrão M4	2363,18	2599,39	2859,33	3144,98	3459,46	3805,35
Padrão M5	2774,66	3051,70	3356,18	3691,37	4060,64	4466,77

Janeiro 2016	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	1824,40	2007,20	2208,10	2428,50	2671,50	2938,60
Padrão M1	1339,30	1473,20	1621,10	1783,70	1962,20	2158,40
Padrão M2	1540,00	1693,30	1862,90	2049,30	2254,20	2479,60
Padrão M3	1804,80	1986,20	2185,80	2402,90	2643,20	2907,60
Padrão M4	2072,00	2279,10	2507,00	2757,40	3033,10	3336,40
Padrão M5	2432,70	2675,60	2942,60	3236,50	3560,20	3916,30

Janeiro 2016	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	2102,92	2313,63	2545,20	2799,25	3079,35	3387,22
Padrão M1	1543,77	1698,11	1868,59	2056,01	2261,76	2487,91
Padrão M2	1775,11	1951,81	2147,30	2362,16	2598,34	2858,15
Padrão M3	2080,33	2289,43	2519,50	2769,74	3046,73	3351,49
Padrão M4	2388,32	2627,04	2889,73	3178,36	3496,15	3845,75
Padrão M5	2804,09	3084,07	3391,83	3730,60	4103,72	4514,19

Julho 2016	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	1846,30	2031,29	2234,60	2457,65	2703,56	2973,87
Padrão M1	1355,38	1490,88	1640,56	1805,11	1985,75	2184,31
Padrão M2	1558,48	1713,62	1885,26	2073,90	2281,26	2509,36
Padrão M3	1826,46	2010,04	2212,03	2431,74	2674,92	2942,50
Padrão M4	2096,87	2306,45	2537,09	2790,49	3069,50	3376,44
Padrão M5	2461,90	2707,71	2977,92	3275,34	3602,93	3963,30

Julho 2016	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	2025,08	2227,98	2450,98	2695,62	2965,35	3261,83
Padrão M1	1486,62	1635,24	1799,42	1979,90	2178,03	2395,82
Padrão M2	1709,39	1879,55	2067,81	2274,72	2502,15	2752,34
Padrão M3	2003,32	2204,67	2426,22	2667,20	2933,93	3227,42
Padrão M4	2299,91	2529,78	2782,76	3060,69	3366,72	3703,38
Padrão M5	2700,29	2969,90	3266,27	3592,49	3951,80	4347,07

Outubro 2016	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	1883,23	2071,92	2279,30	2506,81	2757,64	3033,35
Padrão M1	1382,49	1520,70	1673,38	1841,22	2025,47	2228,00
Padrão M2	1589,65	1747,90	1922,97	2115,38	2326,89	2559,55
Padrão M3	1862,99	2050,25	2256,28	2480,38	2728,42	3001,35
Padrão M4	2138,81	2352,58	2587,84	2846,30	3130,89	3443,97
Padrão M5	2511,14	2761,87	3037,48	3340,85	3674,99	4042,57

Outubro 2016	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	2044,47	2249,31	2474,45	2721,44	2993,74	3293,06
Padrão M1	1500,86	1650,90	1816,65	1998,86	2198,89	2418,76
Padrão M2	1725,75	1897,55	2087,61	2296,49	2526,11	2778,69
Padrão M3	2022,50	2225,79	2449,46	2692,75	2962,02	3258,32
Padrão M4	2321,93	2554,00	2809,41	3089,99	3398,95	3738,84
Padrão M5	2726,14	2998,34	3297,54	3626,89	3989,64	4388,69

Dezembro 2016	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	1962,33	2158,95	2375,04	2612,10	2873,47	3160,76
Padrão M1	1440,56	1584,57	1743,67	1918,56	2110,54	2321,58
Padrão M2	1656,42	1821,32	2003,74	2204,23	2424,62	2667,06
Padrão M3	1941,24	2136,37	2351,05	2584,56	2843,02	3127,41
Padrão M4	2228,65	2451,39	2696,53	2965,85	3262,39	3588,62
Padrão M5	2616,61	2877,87	3165,06	3481,17	3829,34	4212,36

Dezembro 2016	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	2125,24	2338,18	2572,21	2828,95	3112,02	3423,16
Padrão M1	1560,15	1716,12	1888,43	2077,83	2285,75	2514,31
Padrão M2	1793,93	1972,52	2170,09	2387,22	2625,91	2888,47
Padrão M3	2102,40	2313,73	2546,23	2799,12	3079,04	3387,04
Padrão M4	2413,67	2654,90	2920,39	3212,07	3533,23	3886,54
Padrão M5	2833,83	3116,78	3427,82	3770,17	4147,24	4562,06

Janeiro 2017	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	1993,73	2193,50	2413,05	2653,90	2919,45	3211,34
Padrão M1	1463,61	1609,93	1771,57	1949,26	2144,31	2358,73
Padrão M2	1682,93	1850,47	2035,80	2239,50	2463,42	2709,74
Padrão M3	1972,30	2170,56	2388,67	2625,92	2888,51	3177,45
Padrão M4	2264,31	2490,62	2739,68	3013,31	3314,59	3646,04
Padrão M5	2658,48	2923,92	3215,71	3536,87	3890,61	4279,76

Janeiro 2017	Ref. A	Ref. B	Ref. C	Ref. D	Ref. E	Ref. F
EM	2156,23	2372,28	2609,72	2870,20	3157,40	3473,08
Padrão M1	1582,90	1741,14	1915,96	2108,13	2319,08	2550,97
Padrão M2	1820,09	2001,29	2201,72	2422,03	2664,20	2930,59
Padrão M3	2133,05	2347,47	2583,35	2839,94	3123,93	3436,42
Padrão M4	2448,86	2693,61	2962,97	3258,91	3584,74	3943,20
Padrão M5	2875,16	3162,23	3477,80	3825,14	4207,71	4628,57

APÊNDICE E – Concursos para professor realizados na REE/RS entre 2010-2019

Concurso Público / Edital	Ano de realização do processo seletivo	Total de vagas	Cargo	Habilitação mínima exigida para a função (uma das opções)	Localizador
<p style="text-align: center;">Concurso Público da SEDUC/RS 2011</p> <p style="text-align: center;">Edital nº 01/2011</p>	2012	10.000	Professor - Linguagens e suas Tecnologias	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura Plena em Letras / Português e Literatura da Língua Portuguesa - Licenciatura Plena em Letras / Inglês e literatura da Língua Inglesa ou habilitação através de curso especial de Língua Inglesa com complementação pedagógica fornecida por Universidade - Licenciatura Plena em Letras / Espanhol e literatura da Língua Espanhola ou habilitação através de curso especial de Língua Espanhola com complementação pedagógica fornecida por Universidade - Licenciatura Plena em Letras / Alemão e literatura da Língua Alemã ou habilitação através de curso especial de Língua Alemã com complementação pedagógica fornecida por Universidade - Licenciatura Plena em Letras / Italiano e literatura da Língua Italiana ou habilitação através de curso especial de Língua Italiana com complementação pedagógica fornecida por Universidade ou qualquer Licenciatura Plena com certificação de Italiano como língua estrangeira - Licenciatura Plena em Letras / Francês e literatura da Língua Francesa ou habilitação através de curso especial de Língua Francesa com complementação pedagógica fornecida por Universidade - Licenciatura Plena em Artes (Teatro / Visuais / Música / Dança) ou em Educação Artística (Cênicas / Plástica / Música / Dança) - Licenciatura Plena em Educação Física 	https://servicos.educacao.rs.gov.br/pse/srv/conc_magisterio.jsp?ACAO=acao2
			Professor - Matemática e suas Tecnologias	- Licenciatura Plena em Matemática ou Ciências / Matemática	
			Professor – Ciências da Natureza e suas Tecnologias	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura Plena em Biologia, Ciências Biológicas, Ciências / Biologia ou História Natural - Licenciatura Plena em Física ou Ciências / Física - Licenciatura Plena em Química ou Ciências / Química 	

			Professor – Ciências Humanas e suas Tecnologias	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura Plena em História ou Ciências Sociais - Licenciatura Plena em Geografia ou Ciências Sociais - Licenciatura Plena em Sociologia ou Ciências Sociais - Licenciatura Plena em Filosofia ou Bacharel em Filosofia acompanhado de Licenciatura Plena 	
			Professor de EF – Anos Iniciais	<ul style="list-style-type: none"> - Curso Normal / Magistério de Nível Médio - Pós-médio Normal / Magistério - Licenciatura Plena em Pedagogia - Normal Superior 	
			Professor de EE	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura Plena com pós-graduação em Educação Especial com carga horária mínima de 360 horas - Curso Normal de Nível Médio com pós-graduação em Educação Especial com carga horária mínima de 360 horas - Licenciatura Plena em Educação Especial 	
			Professor de EF – Anos Iniciais (Língua Guarani)	<ul style="list-style-type: none"> - Magistério Indígena Guarani - Curso Normal de Nível Médio - Licenciatura em Pedagogia <p>*Requisito obrigatório: declaração de pertencimento à comunidade indígena</p>	
			Professor de EF – Anos Iniciais (Língua Kaingang)	<ul style="list-style-type: none"> - Magistério Indígena Kaingang - Curso Normal de Nível Médio - Licenciatura em Pedagogia <p>*Requisito obrigatório: declaração de pertencimento à comunidade indígena</p>	
			Professor de EF – Anos Iniciais (Língua Portuguesa com conhecimento de Língua Kaingang)	<ul style="list-style-type: none"> - Magistério Indígena Kaingang - Curso Normal de Nível Médio - Licenciatura em Pedagogia <p>*Requisito obrigatório: declaração de pertencimento à comunidade indígena</p>	

			Professor de EF – Anos Finais e EM (Língua Kaingang)	- Licenciatura Plena em Letras *Requisito obrigatório: declaração de pertencimento à comunidade indígena	
			Professor de Matérias Pedagógicas	- Licenciatura em Pedagogia	
			Professor de LIBRAS	- Licenciatura Plena em Letras: LIBRAS - Licenciatura Plena em Letras: LIBRAS / Língua Portuguesa - Licenciatura Plena com certificação de proficiência em LIBRAS	
			Professor de EP - Eixo Produção Alimentícia	- Engenharia de alimentos * Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica	
			Professor de EP - Eixo Recursos Naturais	- Ciências Agrárias - Ciências Agrícolas - Agropecuária - Agronomia - Medicina Veterinária - Zootecnia - Química Agrícola - Engenharia Agrícola - Engenharia Florestal - Ciências Biológicas - Engenharia Ambiental - Geologia - Gestão Ambiental * Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica	

			<p>Professor de EP - Eixo Controle e processos industriais</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Engenharia Elétrica - Engenharia de Produção - Engenharia Metalúrgica - Engenharia Mecânica - Engenharia de Fundição - Curso Superior Tecnológico em Soldagem, Mecatrônica e Eletrotécnica - Química Industrial - Engenharia Química - Pedagogo com Formação Técnica na área - Química <p>* Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica</p>	
			<p>Professor de EP - Eixo Infraestrutura</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Arquitetura - Engenharia Civil - Engenharia Cartográfica - Engenharia Sanitária <p>* Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica</p>	
			<p>Professor de EP - Eixo Informação e Comunicação</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informática - Ciências da computação - Engenharia da Computação - Processamento de dados - Sistemas de Informação - Tecnologia em processamento de dados <p>* Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica</p>	

			<p>Professor de EP - Eixo Gestão e Negócios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ciências Contábeis - Administração - Ciências Econômicas - Secretariado - Comércio Exterior - Estatística - Gestão em Logística - Engenharia de Segurança do Trabalho <p>* Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica</p>	
			<p>Professor de EP - Eixo Saúde</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Enfermagem - Medicina - Nutrição - Médico Radiologista - Curso Superior Tecnológico em Radiologia - Odontologia - Ciências Biológicas - Farmácia - Bioquímica - Biotecnologia - Biomedicina - Administração em Saúde - Administração com Especialização em Saúde - Psicologia - Administração (Gestão Pública) - Físico-Médico <p>* Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica</p>	

			Professor de EP - Eixo Hospitalidade e Lazer	<ul style="list-style-type: none"> - Turismo - Tecnologia em Turismo - Museologia <p>* Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica</p>	
			Professor de EP - Eixo Produção Cultural e Design	<ul style="list-style-type: none"> - Design - Artes Plásticas - Jornalismo - Comunicação Social - Publicidade e Propaganda <p>* Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica</p>	
			Professor de EP - Eixo Produção Industrial	<ul style="list-style-type: none"> - Design - Engenharia Florestal - Engenharia Ambiental - Química Industrial <p>* Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica</p>	
			Professor de EP - Eixo Interdisciplinar	<ul style="list-style-type: none"> - Direito - Psicologia <p>* Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica</p>	
<p>Concurso Público da SEDUC/RS 2013</p> <p>Edital nº 01/2013</p>	2013	10.000	Professor - Linguagens e suas Tecnologias	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura Plena em Letras / Português e Literatura da Língua Portuguesa - Licenciatura Plena em Letras / Inglês e literatura da Língua Inglesa ou habilitação através de curso especial de Língua Inglesa com complementação pedagógica fornecida por Universidade - Licenciatura Plena em Letras / Espanhol e literatura da Língua Espanhola ou habilitação através de curso especial de Língua Espanhola com complementação pedagógica fornecida por Universidade 	<p>https://servicos.educacao.rs.gov.br/pse/srv/conc_magisterio.jsp?ACAO=acao1</p>

				<ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura Plena em Letras / Alemão e literatura da Língua Alemã ou habilitação através de curso especial de Língua Alemã com complementação pedagógica fornecida por Universidade - Licenciatura Plena em Letras / Italiano e literatura da Língua Italiana ou habilitação através de curso especial de Língua Italiana com complementação pedagógica fornecida por Universidade ou qualquer Licenciatura Plena com certificação de Italiano como língua estrangeira - Licenciatura Plena em Letras / Francês e literatura da Língua Francesa ou habilitação através de curso especial de Língua Francesa com complementação pedagógica fornecida por Universidade - Licenciatura Plena em Artes (Teatro / Visuais / Música / Dança) ou em Educação Artística (Cênicas / Plástica / Música / Dança) - Licenciatura Plena em Educação Física 	
			Professor - Matemática e suas Tecnologias	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura Plena em Matemática ou Ciências / Matemática 	
			Professor – Ciências da Natureza e suas Tecnologias	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura Plena em Biologia, Ciências Biológicas, Ciências / Biologia ou História Natural - Licenciatura Plena em Física ou Ciências / Física - Licenciatura Plena em Química ou Ciências / Química 	
			Professor – Ciências Humanas e suas Tecnologias	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura Plena em História ou Ciências Sociais - Licenciatura Plena em Geografia ou Ciências Sociais - Licenciatura Plena em Sociologia ou Ciências Sociais - Licenciatura Plena em Filosofia ou Bacharel em Filosofia acompanhado de Licenciatura Plena 	
			Professor de EF – Anos Iniciais	<ul style="list-style-type: none"> - Curso Normal / Magistério de Nível Médio - Pós-médio Normal / Magistério - Licenciatura Plena em Pedagogia - Normal Superior 	

			Professor de EE	<ul style="list-style-type: none"> - Curso Normal de Nível Médio com capacitação em Educação Especial com carga horária mínima de 360 horas - Licenciatura em Pedagogia com ênfase em Educação Especial - Licenciatura na área da Educação mais capacitação ou pós-graduação na área de Educação Especial com carga horária mínima de 360 horas 	
			Professor de EF – Anos Iniciais (Língua Guarani)	<ul style="list-style-type: none"> - Magistério Indígena Guarani - Curso Normal de Nível Médio - Licenciatura em Pedagogia *Requisito obrigatório: declaração de pertencimento à comunidade indígena 	
			Professor de EF – Anos Iniciais (Língua Kaingang)	<ul style="list-style-type: none"> - Magistério Indígena Kaingang - Curso Normal de Nível Médio - Licenciatura em Pedagogia *Requisito obrigatório: declaração de pertencimento à comunidade indígena 	
			Professor de EF – Anos Iniciais (Língua Portuguesa com conhecimento de Língua Kaingang)	<ul style="list-style-type: none"> - Magistério Indígena Kaingang - Curso Normal de Nível Médio - Licenciatura em Pedagogia *Requisito obrigatório: declaração de pertencimento à comunidade indígena 	
			Professor de EF – Anos Finais e EM (Língua Kaingang) nas áreas do conhecimento e suas Tecnologias: 1. Linguagens 2. Matemática 3. Ciências da Natureza 4. Ciências Humanas	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura na área de atuação - Bacharelado na área de atuação com especialização em Projeja Indígena *Requisito obrigatório: declaração de pertencimento à comunidade indígena 	
			Professor de Matérias Pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura em Pedagogia 	

			Professor de LIBRAS	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura Plena em Letras: LIBRAS - Licenciatura Plena em Letras: LIBRAS / Língua Portuguesa - Licenciatura Plena com certificação de proficiência em LIBRAS 	
			Professor de EP - Eixo Produção Alimentícia	<ul style="list-style-type: none"> - Ciências Agrárias - Ciências Agrícolas - Engenharia de Alimentos - Medicina Veterinária - Nutrição - Pedagogia com formação técnica na área <p>* Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica</p>	
			Professor de EP - Eixo Recursos Naturais	<ul style="list-style-type: none"> - Agronomia - Agropecuária - Ciências Agrárias - Ciências Agrícolas - Ciências Biológicas - Engenharia Agrícola - Engenharia Ambiental - Engenharia Florestal - Geografia - Geologia - Gestão Ambiental - Medicina Veterinária - Pedagogia com formação técnica na área - Zootecnia - Química Agrícola <p>* Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica</p>	

			<p>Professor de EP - Eixo Controle e processos industriais</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Curso Superior Tecnológico em Soldagem, Mecatrônica e Eletrotécnica - Engenharia de Fundição - Engenharia de Produção - Engenharia Elétrica - Engenharia Eletrônica - Engenharia Mecânica - Engenharia Metalúrgica - Engenharia Química - Pedagogia com formação técnica na área - Química - Química Industrial <p>* Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica</p>	
			<p>Professor de EP - Eixo Infraestrutura</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Arquitetura e Urbanismo - Engenharia Civil - Engenharia Cartográfica - Engenharia Sanitária - Pedagogia com formação técnica na área <p>* Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica</p>	
			<p>Professor de EP - Eixo Informação e Comunicação</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ciências da computação - Engenharia da Computação - Informática - Pedagogia com formação técnica na área - Processamento de dados - Sistemas de Informação - Curso superior tecnológico em processamento de dados <p>* Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com</p>	

				formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica	
			Professor de EP - Eixo Gestão e Negócios	<ul style="list-style-type: none"> - Administração - Ciências Contábeis - Ciências Econômicas - Comércio Exterior - Engenharia de Segurança do Trabalho - Estatística - Curso superior tecnológico em Gestão em Logística - Pedagogia com formação técnica na área - Secretariado <p>* Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica</p>	
			Professor de EP - Eixo Saúde	<ul style="list-style-type: none"> - Administração em Saúde - Administração com Especialização em Saúde - Administração (Gestão Pública) - Biomedicina - Bioquímica - Biotecnologia - Ciências Biológicas - Curso superior tecnológico em Radiologia - Enfermagem - Farmácia - Físico-Médico - Medicina - Médico Radiologista - Nutrição - Odontologia 	

				<ul style="list-style-type: none"> - Pedagogia com formação técnica na área * Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica 	
			Professor de EP - Eixo Hospitalidade e Lazer	<ul style="list-style-type: none"> - Turismo - Tecnologia em Turismo - Museologia - Pedagogia com formação técnica na área * Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica 	
			Professor de EP - Eixo Produção Cultural e Design	<ul style="list-style-type: none"> - Artes Plásticas - Comunicação Social - Design - Jornalismo - Publicidade e Propaganda - Pedagogia com formação técnica na área * Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica 	
			Professor de EP - Eixo Produção Industrial	<ul style="list-style-type: none"> - Design - Engenharia Florestal - Engenharia Ambiental - Química Industrial - Pedagogia com formação técnica na área * Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica 	
			Professor de EP - Eixo Interdisciplinar	<ul style="list-style-type: none"> - Direito - Psicologia * Requisito obrigatório: curso de licenciatura, bacharelado com formação pedagógica ou pós-graduação na área pedagógica 	

Fonte: elaborado a partir de informações disponibilizadas pelo *site* da Secretaria de Educação do Estado do Rio Grande do Sul

APÊNDICE F - Vencimentos previstos aos membros do magistério público da REE/RS entre os anos de 2010 a 2019

VALORES NOMINAIS

Setembro 2010	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	349,63	384,59	419,55	454,51	489,48	524,44
Nível 2	402,07	442,28	482,48	522,69	562,9	603,11
Nível 3	454,51	499,97	545,42	590,87	636,32	681,77
Nível 4	524,44	576,88	629,33	681,77	734,22	786,66
Nível 5	646,81	711,49	776,17	840,86	905,54	970,22
Nível 6	699,26	769,18	839,11	909,03	978,96	1.048,89

VALORES REAIS Corrigidos pelo INPC (maio de 2019)

Setembro 2010	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	584,22	642,64	701,06	759,47	817,91	876,32
Nível 2	671,85	739,04	806,21	873,40	940,59	1007,78
Nível 3	759,47	835,44	911,38	987,33	1063,27	1139,22
Nível 4	876,32	963,95	1051,59	1139,22	1226,86	1314,49
Nível 5	1080,80	1188,88	1296,96	1405,05	1513,13	1621,21
Nível 6	1168,44	1285,28	1402,13	1518,96	1635,81	1752,67

Dezembro 2010	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	356,62	392,28	427,94	463,60	499,26	534,93
Nível 2	410,11	451,12	492,13	533,14	574,15	615,16
Nível 3	463,60	509,96	556,32	602,68	649,04	695,40
Nível 4	534,93	588,42	641,91	695,40	748,90	802,39
Nível 5	659,74	725,72	791,69	857,67	923,64	989,62
Nível 6	713,24	784,56	855,88	927,21	998,53	1.069,86

Dezembro 2010	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	581,31	639,44	697,57	755,69	813,82	871,97
Nível 2	668,50	735,35	802,20	869,05	935,90	1002,75
Nível 3	755,69	831,26	906,83	982,40	1057,97	1133,54
Nível 4	871,97	959,16	1046,35	1133,54	1220,75	1307,94
Nível 5	1075,41	1182,96	1290,50	1398,05	1505,59	1613,14
Nível 6	1162,62	1278,88	1395,13	1511,40	1627,66	1743,93

Maio 2011	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	395,54	435,09	474,64	514,2	553,75	593,31
Nível 2	454,87	500,35	545,84	591,33	636,81	682,30
Nível 3	514,20	565,62	617,04	668,46	719,88	771,30
Nível 4	593,31	652,64	711,97	771,30	830,63	889,96
Nível 5	731,74	804,92	878,09	951,27	1.024,44	1.097,62
Nível 6	791,08	870,18	949,29	1.028,40	1.107,51	1.186,62

Maio 2011	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	622,90	685,19	747,47	809,77	872,05	934,35
Nível 2	716,34	787,96	859,60	931,24	1002,86	1074,50
Nível 3	809,77	890,75	971,72	1052,70	1133,68	1214,66
Nível 4	934,35	1027,79	1121,22	1214,66	1308,09	1401,52
Nível 5	1152,36	1267,60	1382,83	1498,08	1613,30	1728,55
Nível 6	1245,81	1370,37	1494,96	1619,54	1744,12	1868,71

Maio 2012	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	434,45	477,89	521,34	564,78	608,23	651,67
Nível 2	499,61	549,57	599,54	649,50	699,46	749,42
Nível 3	564,78	621,26	677,74	734,22	790,69	847,17
Nível 4	651,67	716,84	782,01	847,17	912,34	977,51
Nível 5	803,73	884,10	964,47	1.044,85	1.125,22	1.205,59
Nível 6	868,90	955,79	1.042,68	1.129,57	1.216,46	1.303,35

Maio 2012	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	652,32	717,54	782,78	848,01	913,25	978,47
Nível 2	750,16	825,17	900,20	975,21	1050,23	1125,24
Nível 3	848,01	932,81	1017,61	1102,42	1187,21	1272,01
Nível 4	978,47	1076,32	1174,17	1272,01	1369,86	1467,71
Nível 5	1206,79	1327,46	1448,13	1568,82	1689,50	1810,17
Nível 6	1304,64	1435,10	1565,57	1696,03	1826,49	1956,96

Novembro 2012	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	460,86	506,94	553,03	599,11	645,2	691,29
Nível 2	529,98	582,98	635,98	688,98	741,98	794,98
Nível 3	599,11	659,02	718,94	778,85	838,76	898,67
Nível 4	691,29	760,41	829,54	898,67	967,8	1.036,93
Nível 5	852,59	937,85	1.023,10	1.108,36	1.193,62	1.278,88
Nível 6	921,72	1.013,89	1.106,06	1.198,23	1.290,40	1.382,58

Novembro 2012	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	671,38	738,51	805,65	872,78	939,92	1007,06
Nível 2	772,07	849,28	926,49	1003,70	1080,91	1158,12
Nível 3	872,78	960,05	1047,34	1134,62	1221,90	1309,17
Nível 4	1007,06	1107,76	1208,47	1309,17	1409,88	1510,59
Nível 5	1242,04	1366,25	1490,44	1614,65	1738,85	1863,06
Nível 6	1342,75	1477,02	1611,30	1745,57	1879,84	2014,13

Fevereiro 2013	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	488,51	537,36	586,21	635,06	683,91	732,76
Nível 2	561,78	617,96	674,14	730,32	786,5	842,67
Nível 3	635,06	698,56	762,07	825,58	889,08	952,59
Nível 4	732,76	806,04	879,31	952,59	1.025,87	1.099,14
Nível 5	903,74	994,11	1.084,49	1.174,86	1.265,24	1.355,61
Nível 6	977,02	1.074,72	1.172,42	1.270,12	1.367,82	1.465,53

Fevereiro 2013	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	696,23	765,85	835,47	905,09	974,72	1044,34
Nível 2	800,65	880,72	960,79	1040,86	1120,93	1200,98
Nível 3	905,09	995,59	1086,11	1176,62	1267,13	1357,64
Nível 4	1044,34	1148,78	1253,20	1357,64	1462,08	1566,51
Nível 5	1288,02	1416,82	1545,63	1674,42	1803,23	1932,03
Nível 6	1392,46	1531,70	1670,94	1810,19	1949,43	2088,69

Novembro 2013	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	520,26	572,28	624,31	676,33	728,36	780,39
Nível 2	598,29	658,12	717,95	777,78	837,61	897,44
Nível 3	676,33	743,97	811,60	879,23	946,87	1014,50
Nível 4	780,39	858,42	936,46	1014,50	1.092,54	1.170,58
Nível 5	962,48	1058,72	1.154,97	1.251,22	1.347,47	1.443,72
Nível 6	1040,52	1.144,57	1.248,62	1.352,67	1.456,72	1.560,78

Novembro 2013	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	717,83	789,60	861,39	933,17	1004,95	1076,74
Nível 2	825,49	908,04	990,59	1073,14	1155,69	1238,24
Nível 3	933,17	1026,49	1119,80	1213,12	1306,44	1399,76
Nível 4	1076,74	1184,40	1292,08	1399,76	1507,43	1615,11
Nível 5	1327,98	1460,77	1593,57	1726,37	1859,17	1991,97
Nível 6	1435,66	1579,22	1722,78	1866,35	2009,91	2153,49

Maio 2014	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	554,08	609,48	664,89	720,3	775,71	831,12
Nível 2	637,19	700,91	764,63	828,34	892,06	955,78
Nível 3	720,29	792,33	864,36	936,39	1.008,42	1.080,45
Nível 4	831,12	914,23	997,34	1.080,45	1.163,56	1.246,68
Nível 5	1.025,04	1.127,55	1.230,05	1.332,56	1.435,06	1.537,57
Nível 6	1.108,16	1.218,97	1.329,79	1.440,60	1.551,42	1.662,24

Maio 2014	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	733,67	807,02	880,39	953,76	1027,13	1100,50
Nível 2	843,71	928,09	1012,46	1096,82	1181,19	1265,57
Nível 3	953,75	1049,14	1144,51	1239,89	1335,27	1430,64
Nível 4	1100,50	1210,55	1320,60	1430,64	1540,69	1650,75
Nível 5	1357,27	1493,01	1628,73	1764,47	1900,19	2035,92
Nível 6	1467,33	1614,06	1760,80	1907,52	2054,26	2201,00

Novembro 2014	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	630,10	693,11	756,12	819,13	882,14	945,15
Nível 2	724,62	797,08	869,54	942	1.014,46	1.086,92
Nível 3	819,13	901,04	982,96	1.064,87	1.146,78	1.228,70
Nível 4	945,15	1.039,67	1.134,18	1.228,70	1.323,21	1.417,73
Nível 5	1.165,69	1.282,25	1.398,82	1.515,39	1.631,96	1.748,53
Nível 6	1.260,20	1.386,22	1.512,24	1.638,26	1.764,28	1.890,30

Novembro 2014	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	817,51	899,27	981,02	1062,77	1144,52	1226,27
Nível 2	940,15	1034,16	1128,17	1222,18	1316,20	1410,21
Nível 3	1062,77	1169,04	1275,33	1381,60	1487,87	1594,16
Nível 4	1226,27	1348,90	1471,52	1594,16	1716,78	1839,41
Nível 5	1512,41	1663,64	1814,88	1966,12	2117,36	2268,60
Nível 6	1635,03	1798,53	1962,03	2125,54	2289,04	2452,54