



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CERRO LARGO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM FÍSICA – LICENCIATURA

**A VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DOCENTE E O PLANO DE
CARREIRA DO MAGISTÉRIO DE UM MUNICÍPIO DO SUL DO BRASIL: UM
ESTUDO DE CASO**

DÉBORA BEATRIZ NASS MARMITT

CERRO LARGO

2019

DÉBORA BEATRIZ NASS MARMITT

**A VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DOCENTE E O PLANO DE
CARREIRA DO MAGISTÉRIO DE UM MUNICÍPIO DO SUL DO BRASIL: UM
ESTUDO DE CASO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Física-Licenciatura da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito para obtenção do título de licenciada em Física.

Orientadora: *Dra.* Rosemar Ayres dos Santos

CERRO LARGO

2019

Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Marmitt, Débora Beatriz Nass

A Valorização do Profissional Docente e o Plano de Carreira do Magistério de um Município do Sul do Brasil: Um Estudo de Caso / Débora Beatriz Nass Marmitt. -- 2019.

49 f.

Orientadora: Dra. Rosemar Ayres dos Santos.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Física-Licenciatura, Cerro Largo, RS , 2019.

1. Políticas Educacionais. 2. Valorização da Educação. 3. Formação de Professores. I. Santos, Rosemar Ayres dos, orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

DÉBORA BEATRIZ NASS MARMITT

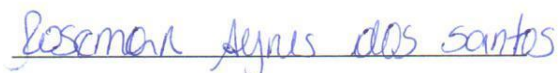
**A VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DOCENTE E O PLANO DE
CARREIRA DO MAGISTÉRIO DE UM MUNICÍPIO DO SUL DO BRASIL: UM
ESTUDO DE CASO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Física-Licenciatura da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito para obtenção do título de licenciada em Física.

Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em:

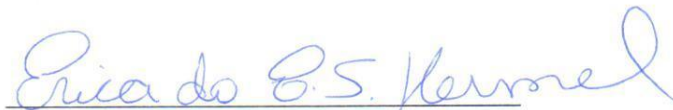
28/11/2019

BANCA EXAMINADORA



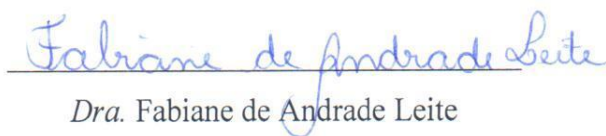
Dra. Rosemar Ayres dos Santos

UFFS



Dra. Erica do Espírito Santo Hermel

UFFS



Dra. Fabiane de Andrade Leite

UFFS

AGRADECIMENTOS

Agradeço,

Infinitamente a minha mãe *Eunice*, a mulher mais forte que eu já conheci. *Obrigada* por estar ao meu lado e por me amar.

À minha sogra *Iria*, pelo incentivo e pelo exemplo ao traçar o seu próprio caminho.

Ao *Leandro* pela paciência e compreensão durante todo o curso de graduação e também pela liberdade e confiança que compartilhamos diariamente.

Ao restante da minha família pelo apoio em todas as minhas decisões, tanto nas de parar como nas de seguir em frente.

Aos meus colegas de trabalho, que se tornaram meus amigos, pelo incentivo, pelos momentos de discussão, pela preocupação e pelo auxílio quando precisei. Em especial à minha amiga *Marta*, muito obrigada a vocês!

Àqueles que não desistiram e não se esqueceram de mim mesmo após tantas mudanças.

Aos professores que contribuíram para minha formação, compartilhando conhecimento e experiências de vida. Sem vocês certamente eu não teria chegado até aqui.

Meus sinceros agradecimentos!

RESUMO

A valorização do profissional docente é assegurada pela legislação nacional, sendo que os municípios tem autonomia de adequar sua legislação para garantir avanços e planos de carreira aos seus servidores. Nessa perspectiva, surge o problema de pesquisa: Como o Município de Salvador das Missões valoriza o profissional docente através de suas Leis Municipais? Objetivando fazer uma investigação sobre a valorização do profissional docente, partindo do que pressupõe as leis nacionais, no Município de Salvador das Missões/RS, ante a instituição de planos de carreira do magistério e composição do seu quadro de servidores nas suas Leis Municipais. Trata-se de um estudo de caso, tendo como metodologia de análise a análise de conteúdo, configurando uma pesquisa qualitativa. O trabalho foi desenvolvido com base nas informações da legislação nacional sobre o tema, em específico, a Constituição Federal, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional Lei nº 9.394/1996, Lei nº 11.738 conhecida como Lei do Piso, sendo o corpus de análise composto pelas 40 leis do Município de Salvador das Missões que versam sobre o Estatuto dos Servidores, Plano de Carreira e Quadro de Cargos do Magistério, Plano de Carreira e servidores do Quadro Geral e suas respectivas alterações. Como resultados obteve-se 5 categorias: 1) O regime jurídico; 2) O plano de carreira e o quadro de servidores efetivos; 3) O plano de carreira e o quadro de servidores do magistério; 4) Comparações entre os planos de carreiras do quadro geral e do magistério; e 5) Os profissionais docentes inativos do município de salvador das missões. Esses resultados apontam que as Leis Municipais estão atualizadas, em conformidade com o que prevê a legislação federal. Há a implementação de um plano de carreira consistente, específico do magistério, que considera o tempo de serviço do profissional docente e também o nível de habilitação acadêmica, o que tem estimulado a formação continuada dos professores do município de Salvador das Missões. No entanto, quando comparados os níveis de instrução, a carga horária e os resultados das progressões dos cargos do quadro geral e do magistério, há diferenças sensíveis a serem consideradas quando se trata da valorização do profissional docente.

Palavras – chave: Políticas Educacionais, Valorização da Educação, Formação de Professores.

ABSTRACT

The appreciation of the teaching professional is ensured by the national legislation and the municipalities have the autonomy to adapt their legislation to ensure advancements and career plans for their servants. From this perspective, the research problem arises: How does the Municipality of Salvador das Missões value the teaching professional through its Municipal Laws? Aiming to make an investigation on the valorization of the teaching professional, starting from what presupposes the national laws, in Salvador das Missões/RS, before the institution of career plans of the teaching profession and composition of its staff in its Municipal Laws. This is a case study, having as its analysis methodology the content analysis, configuring a qualitative research. The work was developed based on information from the national legislation on the subject, in particular, Federal Constitution, Law of Guidelines and Bases of National Education Law No. 9.394 / 1996, Law No. 11.738 known as the Floor Law. 40 laws of the Municipality of Salvador das Missões that deal with the Servant Statute, Career Plan and Teaching Position Board, Career Plan and General Staff and their amendments. As results we obtained 5 categories: 1) The legal regime; 2) The career plan and the permanent staff; 3) The career plan and staff of the teaching staff; 4) Comparisons between career plans for the general and teaching positions; and 5) Inactive teaching professionals from the municipality of Salvador das Missões. These results indicate that the Municipal Laws are updated, in accordance with the provisions of federal law. There is the implementation of a consistent career plan, specific to the teaching profession, which considers the length of service of the teaching professional and also the level of academic qualification, which has stimulated the continuing education of teachers in the city of Salvador das Missões. However, when comparing the levels of instruction, workload and the results of the progression of general and teaching positions, there are significant differences to be considered when it comes to valuing the teaching professional.

Keywords: Educational Policies, Appreciation of Education, Teacher Training.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Comparativo das remunerações entre quadro geral e do magistério com mesmo grau de instrução.....	36
Gráfico 2 – Comparativo das remunerações entre quadro geral nível superior e do magistério nível 3.....	38
Gráfico 3 – Comparativo das remunerações entre quadro geral nível superior e do magistério nível 4.....	39
Gráfico 4 – Comparativo das remunerações entre quadro geral nível superior e do magistério nível 5.....	39
Gráfico 5 – Final de carreira para os cargos do magistério em todas as cargas horárias e níveis e cargos do quadro geral que requisitam nível superior.....	43

LISTA DE QUADROS

Quadro1 – Servidores do Quadro Geral com requisito Habilitação Ensino Superior e relações remuneratórias.....	23
Quadro 2 – Progressão por classe dos servidores do quadro permanente de servidores e relação por padrão de vencimento que requisitam ensino superior para ingresso ao serviço público.....	24
Quadro 3 – Remuneração estimada por carga horária semanal dos cargos do quadro geral e do magistério com mesmo nível de instrução.....	34
Quadro 4 – Remuneração estimada por carga horária semanal dos cargos do magistério pelo PSPN e pelo Município.....	36
Quadro 5 – Servidores do Quadro do magistério nível 3 e relações remuneratórias por semana.....	37
Quadro 6 – Servidores do Quadro do magistério nível 4 e relações remuneratórias por semana.....	37
Quadro 7 – Servidores do Quadro do magistério nível 5 e relações remuneratórias por semana.....	38
Quadro 8 – Posição dos professores, em diferentes níveis, comparados aos cargos de nível superior do quadro geral de servidores, ambos na classe A.....	40
Quadro 9 – Informações sobre os servidores inativos do quadro do magistério.....	41
Quadro 10 – Comparações final de carreira - quadro geral nível instrução curso superior de graduação e magistério todos os níveis.....	42

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	Constituição Federal
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
PSPN	Piso Salarial Profissional Nacional
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
FAPS	Fundo de Aposentadoria e Pensão do Servidor
PMS	Piso Municipal de Salários
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
ESF	Estratégia Saúde da Família

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	10
2.	A PROFISSÃO DOCENTE E OS PLANOS DE CARREIRA	14
3.	METODOLOGIA	17
4.	ANÁLISE E DISCUSSÕES	20
4.1.	O REGIME JURÍDICO.....	20
4.2.	O PLANO DE CARREIRA E O QUADRO DE SERVIDORES EFETIVOS	22
4.2.1.	O Quadro de Servidores Efetivos	22
4.2.2.	O Plano de Carreira do Quadro Geral de Servidores Efetivos	24
4.3.	O PLANO DE CARREIRA E O QUADRO DE SERVIDORES DO MAGISTÉRIO.....	25
4.3.1.	O quadro de cargos do magistério	26
4.3.2.	O plano de carreira do magistério	26
4.3.2.1	O regime de trabalho	30
4.3.2.2	Licença para a Qualificação Profissional	32
4.3.2.3	Os professores contratados	32
4.4.	COMPARAÇÕES ENTRE OS PLANOS DE CARREIRAS DO QUADRO GERAL E DO MAGISTÉRIO	33
4.5.	OS PROFISSIONAIS DOCENTES INATIVOS DO MUNICÍPIO DE SALVADOR DAS MISSÕES	40
5.	CONSIDERAÇÕES	44
6.	REFERÊNCIAS	46
7.	ANEXOS	48
7.1.	REQUERIMENTO PARA REQUISIÇÃO DE DOCUMENTOS E INFORMAÇÕES PARA ANÁLISE	48

1. INTRODUÇÃO

Quando pensamos em Educação, nosso imaginário remete a uma escola ou outra instituição de ensino. Pois é a partir dessas instituições que torna-se possível o processo de ensino-aprendizagem de diversos valores e conceitos e a formação de cidadãos críticos e autônomos na sociedade. E o sujeito condicionante dessa arte é o professor.

Nesse contexto, no Brasil, a educação teve início com a colonização portuguesa e sob influência religiosa houve a construção da primeira escola pelos jesuítas e indígenas. Mas, somente em 1988 com a Constituição Federal (CF) é que a educação foi estabelecida como direito de todos os cidadãos e dever do estado e da família cujos objetivos visam “ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1988, p.67).

Nesse sentido, é imprescindível reconhecer que o trabalho do professor é “uma profissão com características próprias, específicas e singulares, que tem um processo histórico, cultural e social diferente em relação às profissões liberais.” (GURGEL, 2012, p. 56). Na perspectiva do autor, a profissão docente não é considerada liberal, pois é controlada pelo Estado.

Logo, no artigo 206 a CF indica quais os princípios que nortearão o ensino considerando o professor e a sua valorização enquanto categoria funcional. No que tange a valorização dos profissionais da educação escolar, destacam-se os incisos V e VIII, respectivamente: “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)”; “ piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)” (BRASIL, 1988, p. 67 - 68).

Além da CF outras leis assumem importância no que diz respeito a valorização do profissional docente. Destacamos a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), de 1996 e a Lei nº 11.738 de 2008, conhecida como Lei do Piso.

A Lei 9.394 de 1996 estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, conhecida como LDB. Sobre a valorização do profissional docente destacamos o 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, 1996, p. 27).

Em seu estudo sobre Piso Salarial e Federalismo, Vieira (2012) aborda a questão da remuneração dos professores desde a época do Brasil Colônia. Segundo o autor, já havia em 1827 o objetivo de remunerar equitativamente os profissionais da Educação Básica no Brasil. Somente quase dois séculos depois temos a efetivação desse propósito a partir da promulgação da Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008.

Conhecida como Lei do Piso, a Lei nº 11.738/2008, pode ser considerada uma marco significativo no que diz respeito às políticas públicas de valorização. Com a implementação dessa lei há a instituição de um Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os professores com nível médio, modalidade normal, para a jornada de trabalho de 40 horas semanais. Além disso, fixa limite de 2/3 da jornada com atividades de interação com os alunos, o 1/3 restante é direcionado às horas atividades (BRASIL, 2008).

No entanto, considerando tais leis, surge o questionamento: os estados e municípios têm adequado suas leis de forma que atendam os requisitos básicos estipulados pela legislação federal?

A profissão docente tem sido alvo de frequentes investigações por diversos pesquisadores. As linhas de pesquisa variam desde planos de carreira, jornadas de trabalho, equivalência salarial entre profissões, implementação da lei do piso, a remuneração dos professores, características do trabalho docente em estados, municípios e até mesmo no país e, políticas públicas voltadas à valorização do magistério de forma geral (VIERIA, 2012; CAMARGO, MINHOTO, JIACOMI, 2014; SOBZINSKI, 2015; FENNER, 2016; JACOMINI, GIL, CASTRO, 2019).

Consideramos que a valorização do profissional “supõe considerar os profissionais docentes como categoria profissional equivalente às demais profissões com o mesmo nível de formação, por isso, o Piso Salarial e a carreira profissional devem ser atrativos e compensadores.” (SOBZINSKI, 2015, p. 29). Nesse contexto surge o problema de pesquisa:

Como o Município de Salvador das Missões valoriza o profissional docente através de suas Leis Municipais?

Nessa perspectiva, essa pesquisa buscou fazer uma investigação sobre a valorização do profissional docente, partindo do que pressupõe as leis nacionais, no Município de Salvador das Missões/RS¹ ante a instituição de planos de carreira do magistério e composição do seu quadro de servidores nas suas Leis Municipais. A escolha desse tema ocorre pelo meu conhecimento da existência e funcionamento de um plano de carreira somente às vésperas de concluir um curso de licenciatura em uma universidade pública. O Município de Salvador das Missões foi escolhido como objeto de pesquisa por trabalhar e residir por mais tempo durante a minha vida.

Desse modo, o objetivo geral da pesquisa consistiu em analisar como ocorre a valorização do profissional docente no município de Salvador das Missões através de sua legislação municipal, avaliando a configuração do plano de carreira do magistério ante a adequação à legislação federal, a progressão dos servidores do quadro do magistério ativos e os reflexos na carreira dos servidores inativos. Como objetivos específicos destacamos:

- Avaliar a legislação existente sobre o plano de carreira e quadro de cargos do magistério, e quadro geral de servidores do município de Salvador das Missões;
- Realizar comparações entre o plano de carreira do magistério e o plano de carreira do quadro geral de servidores do município de Salvador das Missões;
- Averiguar a equivalência entre os vencimentos dos servidores do quadro geral e do magistério considerando o mesmo nível de instrução no município de Salvador das Missões;
- Verificar a adequação da legislação do município que versa sobre os direitos dos profissionais docentes em relação ao que estabelece a legislação nacional;
- Observar a atratividade do plano de carreira do município de Salvador das Missões com base nos dados dos professores inativos.

Tratando-se, assim, de uma pesquisa qualitativa, com elementos de estudo de caso e como procedimentos metodológicos adotou-se a análise de conteúdo (BARDIN, 2011). O *corpus* foi delimitado por 40 leis municipais e informações sobre os servidores ativos e inativos do quadro do magistério do município de Salvador das Missões.

Nesse âmbito, esse trabalho está estruturado em seis capítulos. No primeiro capítulo fazemos uma introdução ao trabalho realizado, ressaltando principais os objetivos e o problema de pesquisa. No segundo capítulo trazemos o referencial teórico que norteou essa

¹ Município situado na região noroeste do Estado do Rio Grande do Sul com população, estimada no último senso demográfico em 2010, de 2669 habitantes.

pesquisa. No terceiro capítulo são descritos os procedimentos metodológicos adotados para a análise dos dados. No capítulo seguinte há a discussão das leis municipais que asseguram direitos aos servidores públicos, tanto do quadro geral como do magistério ressaltando aspectos da valorização do profissional docente. No quinto capítulo há a comparação entre os planos de carreira e quadro de servidores do magistério e quadro geral. No sexto e último capítulo, trazemos informações sobre os servidores inativos do quadro do magistério para verificar a efetividade e atratividade da legislação analisada para a progressão dos professores até o encerramento da carreira.

Ao final são apresentadas algumas considerações sobre os resultados obtidos durante a realização do trabalho de pesquisa. A legislação tem avançado nas últimas décadas no intuito de garantir à categoria do magistério direitos e equidades. No entanto, o cumprimento das leis pelos entes da federação é um problema observado frequentemente ao verificar a implementação de planos de carreira e valores remuneratórios.

2. A PROFISSÃO DOCENTE E OS PLANOS DE CARREIRA

A existência de uma carreira é requisito que condiciona a garantia da profissionalização dos que atuam no ensino (LIBÂNEO, 2012). Para o autor, as condições que conceituam uma profissão incluem, além da carreira, os requisitos de formação, a remuneração do trabalho, entre outros.

Nessa perspectiva, os municípios tem autonomia no estabelecimento da legislação ante a instituição de planos de carreira aos seus servidores, desde que respeite a soberania das leis nacionais. No entanto, segundo Masson (2017) acaba havendo diversificação na organização dos planos de carreira sob diferentes critérios e formatos, cujos resultados configuram empecilhos à garantia da adequada valorização dos professores

Essa diversidade se refere às disparidades em relação ao vencimento inicial e à remuneração final, entre estados e municípios, ao percentual atribuído a cada elevação de nível, ao tempo de interstício entre as classes, aos coeficientes relativos à progressão ao longo da carreira, às formas de definição de nível, classe, referência, promoção horizontal, vertical e diagonal, dentre outros aspectos” (MASSON, 2017, p. 856).

Um plano de carreira deve ser um instrumento capaz de estimular os professores a ingressarem e permanecerem no exercício do serviço público da profissão (GURGEL, 2012). Nesse sentido, Sobzinski (2015, p. 93) estabelece alguns critérios que definem uma carreira atrativa, são eles:

- a) que a remuneração seja condizente com a formação exigida e equiparada ao de outras profissões com formação equivalente;
- b) que a ascensão ocorra com base no tempo de serviço e na formação/titulação;
- c) que a progressão horizontal ocorra através de interstícios não muito longos (2-3 anos) entre as classes e, dessa forma, não ultrapasse o tempo de serviço necessário à aposentadoria;
- d) que o professor seja valorizado pela sua formação já no início da carreira, conforme a sua titulação, sem a necessidade de esperar a passagem do estágio probatório;
- e) que atingir o topo da carreira seja para todos e não restrito a poucos;
- f) que a dispersão ao longo da carreira não interfira na aposentadoria, considerando que o salário de um aposentado corresponde á media dos últimos 80 salários.

A categoria funcional *professor* deveria ser considerada com uma profissão com direitos e remunerações equivalentes às de qualquer outra com mesmo nível de instrução. Mas no contexto brasileiro isso não acontece. Sobzinski (2015) tráz em sua dissertação uma tabela do IPEA (2013), um ranking de 48 profissões considerando área de trabalho, carreira, salário

e jornada. A carreira “Educação e formação de professores” ocupa somente a posição 47º no ranking por salário e as 11 primeiras são ocupadas por medicina, estatística, engenharia, setor militar e de defesa, direito e odontologia basicamente. Essa diferença remuneratória também é percebida por Masson (2017) apoiada em Maciente, Nascimento, Assis (2013) em um estudo envolvendo 109 ocupações no qual os profissionais da educação ocupam as posições 53º, 75º, 93º e 98º no ranking de salário, variando conforme área de atuação. A m b o s os estudos indicam uma forte tendência à desvalorização dos profissionais docentes, pois apresentam remuneração bem inferior às demais categorias funcionais com mesmo nível de instrução.

O Município de Salvador das Missões, na sua Lei Orgânica do ano de 1993, versa sobre a Educação no Título III, Capítulo I, Seção I, dos artigos 97 ao 103. O artigo 107 estabelece que “É assegurado o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, garantida a valorização da qualificação e da titulação do profissional da educação, independente do nível escolar em que atue, inclusive mediante a fixação do piso salarial.” (p. 61). Os mesmos incisos V e VIII do artigo 206 da Constituição Federal aparecem no artigo 98 como princípios do ensino municipal. Cabe ressaltar que o município não possui escola particular.

Entendemos que um estudo completo sobre a valorização do profissional docente necessita incluir a capacidade de distribuição dos recursos do ente municipal à Educação Básica. A respectiva investigação não procurou investigar as receitas do município ou a transferência de recursos arrecadados pela União. No entanto, durante a pesquisa, notamos que a Lei Orgânica Municipal no seu Artigo 102 estabelece que 25%, anualmente, dos recursos provenientes de receita serão aplicados na área da educação. A legislação está em conformidade com a Constituição Federal como observado no artigo 212:

Art. 212. A União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino (Brasil, 1988, p. 68).

Além dessa observação durante a pesquisa, não analisamos a origem dos recursos provenientes para a remuneração dos profissionais docentes, uma vez que se constitui tema de considerável histórico político e legislativo. À nossa investigação interessa somente o compromisso legal diante do pagamento dos vencimentos e remuneração desses, instituída

obrigatoriedade conforme a Lei 11.738/2008 – Lei do Piso e demais características que sinalizam para a valorização do profissional docente.

A Lei do Piso é um avanço no que diz respeito a valorização dos profissionais docentes. Trata-se de uma conquista dos trabalhadores da educação pelo estabelecimento de um valor mínimo remuneratório para contratação de qualquer professor na Educação Básica e pela composição da jornada de trabalho que passa a considerar as horas atividades (JACOMINI, GIL, CASTRO, 2019).

No artigo 5º da respectiva lei, há a afirmação de que “O piso salarial profissional do magistério público da educação básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009.” (BRASIL, 2008, p.2). Em 2008, o valor correspondente do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) era de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais), e em 2019, o valor era corresponde a R\$ 2.557,74 (dois mil e quinhentos e cinquenta e sete reais, setenta e quatro centavos) para professores com formação de nível médio, modalidade normal e jornada de 40 horas semanais. Quando a jornada de trabalho for inferior a 40 horas o procedimento correto é proceder o cálculo a partir de uma regra de três simples. O valor do piso foi estabelecido para professores de nível médio, no entanto, acaba servindo como referência para a remuneração dos professores com formação em nível superior (LIBÂNEO, 2012).

Assim, no capítulo seguinte são apresentados os procedimentos metodológicos acerca dessa investigação, desde a coleta do material à análise e discussão dos dados. Para o desenvolvimento do trabalho utilizamos a análise de conteúdo de Bardin (2011).

3. METODOLOGIA

A pesquisa configura-se como um estudo de caso (SEVERINO, 2007) e como procedimentos metodológicos adotamos a análise de conteúdo (BARDIN, 2011).

Nesse âmbito, o estudo de caso é a “pesquisa que se concentra no estudo de um caso particular, considerado representativo de um conjunto de casos análogos, por ele significativamente representativo.” (SEVERINO, 2007, p. 121). Já a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas utilizadas para análise de diversas comunicações constituindo um instrumento “marcado por uma grande disparidade de formas e adaptável a um campo de aplicação muito vasto: as comunicações” (BARDIN, ano, p.31). A autora explica a sistemática da análise de conteúdo organizando-os no que chama de “polos cronológicos”: a pré-análise; a exploração do material; o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

A *pré-análise* diz respeito à organização da pesquisa e geralmente inclui três fases: a escolha dos documentos que serão objeto de análise, a formulação de hipóteses e dos objetivos e por último a elaboração de indicadores para fundamentação da interpretação dos dados. Essa fase é concomitante à exploração do material.

Durante a pré-análise há a constituição do *corpus* de análise, que se trata do “conjunto dos documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos” (BARDIN, 2012, p.126). Ele foi composto por 40 leis municipais e informações sobre os servidores ativos e inativos do quadro do magistério do município de Salvador das Missões.

A coleta de dados ocorreu a partir do protocolo junto a Prefeitura Municipal de Salvador das Missões de um requerimento para recebimento do material. Solicitamos todas as Leis Municipais que já foram implementadas no município acerca de planos de carreira do magistério e quadro geral; estatuto dos servidores; demais Leis Municipais que versem sobre benefícios concedidos aos servidores (classes, níveis, férias, recessos, licenças, formações, etc.) caso existissem; plano de cargos atualizado, abrangendo número de cargos do quadro geral e número de cargos do magistério, este especificado por área. Além disso, requisitamos algumas informações sobre o número total de servidores aposentados, detalhando número de servidores do quadro magistério aposentados, especificado por área; a remuneração média dos servidores do quadro magistério aposentados, especificado por área; qual a última classe

alcançada pelos servidores que já estão aposentados e o valor atual do Piso Municipal de Salário (PMS).

O acesso às informações foi deferido pela Administração Municipal e o fornecimento do material ficou a cargo do setor de Recursos Humanos da prefeitura. Reiteramos que houve um excelente atendimento do servidor responsável para esclarecimento de dúvidas e disponibilidade das informações necessárias à realização da pesquisa.

O material coletado consistiu ao acesso a 32 Leis Municipais que versam sobre o plano de carreira e o quadro geral de servidores, 6 Leis Municipais que versam sobre planos de carreira e quadro de servidores do magistério, a Lei Orgânica Municipal e o Estatuto dos Servidores atualizado com suas alterações, totalizando assim 40 Leis Municipais. Além disso, todas as informações sobre o número de cargos e servidores por área, nível de habilitação, carga horária de trabalho e atual classe de promoção dos professores ativos. Em relação aos professores aposentados analisamos as informações sobre a última classe alcançada e o nível de habilitação para fins de aposentadoria para ambas as áreas de ensino e qual foi a remuneração desses servidores inativos.

De posse de todos os materiais e informações seguem as etapas da *formulação das hipóteses e dos objetivos, a referenciação dos índices e elaboração de indicadores e a preparação do material*. Estas últimas dizem respeito à escolha e recorte dos índices e indicadores em unidades comparáveis de *categorização* e de *codificação* para registros dos dados da pesquisa. Assim, buscamos compreender a configuração e estrutura do plano de carreira do quadro geral e do quadro do magistério, verificando como está estruturada a valorização do profissional docente no município de Salvador das Missões. O regime jurídico dos servidores ou estatuto dos servidores é compartilhado por ambos os quadros e foram encontradas semelhanças e singularidades em ambos os planos de carreira.

O *tratamento dos resultados obtidos e a interpretação* consistem na manipulação dos dados estabelecendo relações como percentagem, quadros de resultados que evidenciam as informações advindas da análise. A partir da legislação municipal analisada, das informações recebidas, da legislação federal acerca da valorização do profissional docente, são apresentados a seguir os principais resultados que indicam a valorização do profissional docente no município de Salvador das Missões. Esse processo trata-se da *codificação*, transformações dos dados em representações de conteúdo em unidades de registro por tema, palavra, documento, entre outros.

Dessa forma, inicialmente, apresentamos os resultados por documentos. Primeiro do regime jurídico, em seguida do quadro geral de servidores, após o quadro do magistério e por

último, algumas relações estabelecidas entre os dois planos de carreira. Dentro da análise dos documentos foram elencadas novas unidades conforme os aspectos considerados à valorização do profissional docente. Por fim, apresentamos uma análise das informações dos professores inativos do município no intuito de verificar a configuração da carreira que foi incorporada à aposentadoria sendo o plano de carreira efetivo e atrativo no que se refere à valorização do profissional docente.

4. ANÁLISE E DISCUSSÕES

Para a realização da pesquisa buscamos analisar se o município de Salvador das Missões cumpre com a lei do piso na forma no vencimento inicial para o quadro do magistério, verificar a efetividade e atratividade do plano de carreira à aposentadoria dos docentes inativos e se há equivalência entre os vencimentos dos servidores do quadro geral e do quadro magistério quando observado o mesmo nível de instrução.

4.1. O REGIME JURÍDICO

O estatuto dos servidores do município de Salvador das Missões estabelecido pela lei 072/1994 dispõe sobre o regime jurídico de todos os servidores municipais, tanto do quadro geral quanto do magistério. Trata-se de uma obrigação constitucional especificada no artigo 39 da CF em que ficam estabelecidos os direitos, deveres, obrigações e demais particularidades trabalhistas entre servidores e administração pública.

Entre os direitos assegurados aos servidores pela lei 072/1994 estão o adicional por tempo de serviço, gratificação natalina e prêmio por assiduidade, ambos são considerados como vantagens na respectiva lei.

O adicional por tempo de serviço é incorporado aos vencimentos para fins de aposentadoria e mesmo o servidor inativo tem direito a percepção da gratificação natalina, por esse motivo analisamos ambos. O prêmio por assiduidade não é recebido pelos aposentados uma vez que se tratam de servidores inativos, mas foi objeto de análise dessa pesquisa pois representa um indicador da valorização do servidor público tanto do magistério como do quadro geral de servidores ativos.

Há, ainda, outros benefícios que são assegurados a partir do estatuto como os auxílios natalidade e funeral. O auxílio natalidade corresponde ao pagamento de 50% do PMS a servidora que tiver filho, ou ao cônjuge ou companheiro servidor municipal caso a parturiente não seja servidora. É importante observar que o respectivo valor diz respeito a uma criança, no caso de parto múltiplo o valor é acrescido de mais 50%. Atualmente, o Piso Municipal de Salários – PMS corresponde ao valor de R\$ 936,94. Hoje há diferentes configurações familiares distintas daquelas em 1994, quando houve a elaboração do regime estatutário. No

caso de adoções, por exemplo, independente da configuração familiar, não há o recebimento do auxílio natalidade, pois para o direito da vantagem é necessário que ao menos um dos progenitores da criança seja servidor efetivo municipal.

Os servidores efetivos não estão inscritos no regime geral de previdência social (RGPS/INNS), mas possuem inscrição no regime de próprio de previdência social (RPPS/FAPS) do município. Os benefícios assegurados pelo RPPS não foram considerados como objeto de estudo, pois são estabelecidos em legislação própria, no caso a lei 492/2005. Os demais servidores, contratados e que exercem cargo em comissão, possuem inscrição junto ao RGPS.

Os trabalhadores dos setores privados são inscritos no RGPS/INSS e tem direito ao recebimento do 13º salário no término do ano. No serviço público do município de Salvador das Missões não há o pagamento de um 13º salário como é comum aos servidores inscritos no regime geral de previdência. Pela lei 072/1994 há uma vantagem análoga ao 13º chamada Gratificação Natalina. Essa gratificação corresponde a 1/12 da remuneração do servidor, por mês de exercício, recebida até o dia vinte do mês dezembro em cada ano. Os adicionais, gratificações, valores de funções gratificadas são computados da mesma forma para o pagamento da gratificação natalina e os períodos de 15 dias ou mais de serviço são considerados como mês integral. Caso a administração municipal deseje fazer, é permitido ainda que 50% do valor da gratificação natalina seja paga entre os meses de junho e novembro.

O prêmio por assiduidade é considerado na Lei 072/1994 como uma vantagem aos servidores, juntamente com as indenizações, gratificações e adicionais, auxílio para diferença de caixa. O prêmio é concedido ao servidor efetivo, mesmo que esteja exercendo cargo em comissão ou função gratificada. A cada período de três anos de serviço ininterrupto junto ao município o servidor tem direito a um mês e meio de vencimento do seu cargo efetivo. O servidor deve fazer um requerimento solicitando o prêmio e o valor é recebido no mês seguinte ao que o servidor tiver direito.

Já, o adicional por tempo de serviço corresponde ao acréscimo de 5% sobre o vencimento básico e classe do servidor. O servidor terá direito ao acréscimo a cada período de três anos de serviço prestado ao município continua ou ininterruptamente. Isso significa que caso o servidor ocupe um cargo efetivo e depois de um período presta concurso público novamente no município e assumo outro cargo os triênios são incorporados à remuneração do novo cargo. O pagamento, assim como no prêmio por assiduidade é pago no mês seguinte ao que o servidor tiver direito.

É importante observar que essa possibilidade, no caso de mudança de cargo efetivo, ocorre somente com o adicional por tempo de serviço. A progressão por classes, por exemplo, não considera o tempo de trabalho junto ao município e sim junto ao cargo e o mesmo ocorre com o prêmio assiduidade. Dessa forma, o servidor leva o triênio para o novo cargo, mas inicia carreira novamente na letra A e novo tempo de serviço para fins de contagem para o prêmio assiduidade.

4.2. O PLANO DE CARREIRA E O QUADRO DE SERVIDORES EFETIVOS

A Lei 038/1993 do dia 29/09/1993, e suas alterações posteriores, estabelece o Plano de Classificação de Cargos e Funções Públicas do Município e também estabelece o Plano de Carreira para o Quadro Permanente de Cargos e do Quadro de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas. A maior parte das funções gratificadas e dos cargos de comissão é de livre escolha do Prefeito Municipal e dessa forma o tempo de permanência do servidor no cargo é impreciso e não apresenta progressão. Para fins dessa pesquisa analisamos somente as informações relacionadas ao quadro permanente de servidores do quadro geral. Os servidores do Magistério possuem Plano de Carreira e Quadro de Cargos em legislação específica, embora compartilhem o mesmo regime jurídico dos servidores do quadro geral.

Foram feitas até a presente pesquisa 31 Leis Municipais alterando a Lei 038/1993, sendo a última 1.619/2019 do dia 24/05/2019. Entre as mudanças mais frequentes estão: alteração de algum artigo (Leis 057/94, 156/96, 158/96, 173/97, 206/97, 1.441/17); criação ou extinção de cargos efetivos ou de cargos em comissão (Leis 228/98, 244/98, 327/01, 364/02, 741/09, 803/10, 978/12, 1.124/14, 1.140/14, 1.208/15, 1.267/16, 1.304/17, 1.312/17, 1.323/17, 1.339/17, 1.546/18 e 1.661/2019); alteração da carga horária de algum cargo (982/12, 1.577/18, 1.619/19); aumento de número de cargos (Lei 738/09, 979/12, 1.270/17, 1.286/17, 1.313/17) e criação de padrões de vencimento (Lei 978/12).

4.2.1. O Quadro de Servidores Efetivos

A redação dada pela Emenda Constitucional nº 19 de 1998 ao § 1º do artigo 39 da CF estabelece os critérios a serem observados ante a fixação de padrões de vencimento e componentes do sistema remuneratório dos servidores. Devem ser observados a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira; os requisitos para a investidura e as peculiaridades dos cargos (BRASIL, 1988). Nesse sentido, a

Lei 038/1993 abrange 42 cargos de Provimento Efetivo, sendo que 16 observam a exigência de curso superior como requisito para a investidura no cargo.

No quadro abaixo estão listados os cargos que requerem habilitação superior, bem como carga horária semanal de trabalho, o padrão de vencimentos, a implicação desses vencimentos em relação ao padrão do cargo e ainda uma estimativa do vencimento expressos em relação à carga horária semanal.

Quadro1 – Servidores do Quadro Geral com requisito Habilitação Ensino Superior e relações remuneratórias.

Cargo	Nº de cargos	H. semanal	Padrão de Vencimentos	Coefficiente	Remuneração semanal em relação ao PMS (R\$ 936,94)	Remuneração estimada pela carga horária semanal
Contador	1	35h	Padrão 10	6,0	R\$ 5621,64	R\$ 160,62
Cirurgião-dentista	2	20h	Padrão 9	4,3	R\$ 4028,84	R\$ 201,44
Enfermeiro	1	35h	Padrão 9	4,3	R\$ 4028,84	R\$ 115,11
Médico	1	12h	Padrão 10	6,0	R\$ 5621,64	R\$ 468,47
Engenheiro civil	1	20h	Padrão 9	4,3	R\$ 4028,84	R\$ 201,44
Médico veterinário	1	35h	Padrão 10	6,0	R\$ 5621,64	R\$ 160,62
Nutricionista	1	10h	Padrão 4	1,60	R\$ 1499,10	R\$ 149,91
Assistente social	1	40h	Padrão 9	4,3	R\$ 4028,84	R\$ 100,72
Bioquímico	1	40h	Padrão 10	6,0	R\$ 5621,64	R\$ 140,54
Agente de controle interno	1	28h	Padrão 9	4,3	R\$ 4028,84	R\$ 143,89
Psicólogo	1	40h	Padrão 9	4,3	R\$ 4028,84	R\$ 100,72
Cirurgião dentista do ESF	1	40h	Padrão 11	8,6	R\$ 8057,68	R\$ 201,44
Médico do ESF	1	40h	Padrão 12	10,50	R\$ 9837,87	R\$ 245,95
Fisioterapeuta	1	30h	Padrão 9	4,3	R\$ 4028,84	R\$ 134,29
Farmacêutico	1	40h	Padrão 9	4,3	R\$ 4028,84	R\$ 100,72
Enfermeiro do ESF	1	40h	Padrão 9	4,3	R\$ 4028,84	R\$ 100,72

Fonte: autoria própria.

Percebemos que os cargos que exigem habilitação superior variam a carga horária de 10 horas até 40 horas semanais com padrão de vencimentos 04, 09, 10, 11 e 12. Isso implica em uma estimativa de remuneração calculada com base somente da semana em valores que variam de R\$ 100,72 a R\$ 468,47 por hora.

4.2.2. O Plano de Carreira do Quadro Geral de Servidores Efetivos

O plano de carreira dos servidores do quadro geral está estruturado a partir de seis classes designadas pelas letras A, B, C, D, E e F, sendo a última a classe final de carreira. No momento de ingresso ao serviço público o servidor está imediatamente na classe A e ao permanecer no mesmo cargo o servidor, através do merecimento e tempo de exercício em cada classe será promovido. O tempo de exercício para promoção é de cinco anos em cada classe. A promoção ocorre a partir do mês seguinte ao que o servidor completar o tempo de exercício necessário à mudança de classe. No quadro abaixo há a apresentação dos padrões de vencimentos dos servidores do quadro permanente que requisitam ensino superior para exercício relacionado com a progressão por classes.

Quadro 2 – Progressão por classe dos servidores do quadro permanente de servidores e relação por padrão de vencimento que requisitam ensino superior para ingresso ao serviço público.

Vencimentos	Coeficiente x PMS por classe					
	A	B	C	D	E	F
Padrão 4	1,60	1,72	1,85	1,98	2,11	2,24
Padrão 9	4,30	4,64	4,98	5,33	5,67	6,02
Padrão 10	6,00	6,48	6,96	7,44	7,92	8,40
Padrão 11	8,60	9,28	9,96	10,66	11,34	12,04
Padrão 12	10,50	11,34	12,19	13,04	13,88	14,71

Fonte: autoria própria.

Podemos perceber que a promoção representa um valor próximo ao de 7% a 8% em cada classe. Ao servidor que conseguir alcançar a última letra caberá um acréscimo à remuneração de cerca 40% a mais do vencimento básico. Os valores de progressão de classes são acrescidos no padrão de vencimentos e contam para fins de aposentadoria.

Houve uma mudança significativa no ano de 2017, através da Lei 1.441/2017, que dispõe para fins de incorporação dos vencimentos à aposentadoria, que o tempo mínimo de permanência deve ser de cinco anos, se a incorporação for plena. Nos demais casos será proporcional ao tempo trabalhado na última classe alcançada pelo servidor. Cabe ressaltar que

essa lei refere-se somente as nomeações de concursos futuros, aos concursos vigentes até a data da respectiva lei, ainda vigora a lei anterior.

A promoção nas classes ocorre a partir do tempo necessário a mudança de letra e também obedece ao merecimento. De acordo com a lei 38/1994:

Art. 18 – Merecimento é a demonstração positiva do servidor no exercício do seu cargo e se evidencia pelo desempenho de forma eficiente, dedicada e leal das atribuições que lhe são cometidas, bem como pela sua assiduidade, pontualidade e disciplina (p. 4).

A princípio todos os servidores merecem a promoção por classe. No entanto, no §2º ficam estabelecidas as condições em que o servidor terá o período de contagem interrompido e será iniciada nova contagem, são eles:

- I – Somar duas penalidades de advertência;
- II – Sofrer pena de suspensão disciplinar;
- III – Completar três faltas injustificadas ao serviço;
- IV – Somar oito atrasos de comparecimento ao serviço e ou saídas antes do horário marcado para o término da jornada;
- V – Somar quarenta faltas justificadas por motivo de doença;
- VI – Gozar de licença ou afastamento sem remuneração (p. 4).

Além disso, pode haver a suspensão do tempo de contagem do tempo para fins de promoção, no caso dos incisos do artigo 19º:

- I – As licenças para tratamento de saúde no que excederem a quarenta dias, mesmo que descontínuas, com exceção das decorrentes de acidente em serviço;
- II – As licenças para tratamento de saúde em pessoa da família, que excederem a vinte dias (p. 5).

4.3. O PLANO DE CARREIRA E O QUADRO DE SERVIDORES DO MAGISTÉRIO

O estabelecimento de um plano de carreira para o magistério é previsto no artigo 39 da CF e no artigo 67 da LDB. O plano de carreira e o quadro de servidores do magistério do município de Salvador das Missões foi implementado inicialmente em 1994 pela Lei Municipal 052/1994. Essa lei sofreu 3 alterações ao longo dos anos através das leis municipais 961/12, 1.090/14 e 1.264/16. A lei 961/12 alterou a gratificação pelo exercício de vice-direção, já a lei 1.090/14 modificou os níveis e vencimentos por regime de carga horária do quadro efetivo e em comissão, e por último houve a lei 1.264/16 que configurou as áreas I

e II de ensino e respectivas habilitações necessárias à realização de concurso público para provimento.

Recentemente, em 2017, através da Lei Municipal 1.309/17 do dia 16/05/17, o plano de carreira e quadro de servidores do magistério estabelecido pelas Leis 052/94 e suas leis foi revogado e foi estabelecido um novo plano de carreira e quadro de cargos do magistério do município. O atual plano de carreira do magistério teve uma única alteração que foi no mesmo ano a partir da lei 1.433/17 no que se refere às letras da carreira.

4.3.1. O quadro de cargos do magistério

Em conformidade com a Lei Municipal 1.309/17 são criados 25 cargos de professor e 4 funções gratificadas: Supervisor(a) de Ensino (1), Diretor(a) de Escola (2), Vice-diretor (a) de Escola (1). Os professores estão distribuídos nas Áreas I e II, sendo que a Área I trata-se da Educação Infantil e Ensino Fundamental Anos Iniciais e a Área II do Ensino Fundamental Séries Finais.

Atualmente, a LDB prevê no artigo 29 que a educação infantil tem como finalidade o desenvolvimento integral da criança de até 5 (cinco) anos e o Ensino Fundamental no artigo 32 como obrigatório, gratuito na escola pública, com duração de 9 (nove) anos iniciando-se aos 6 (seis) anos de idade e tem como objetivo a formação básica do cidadão (BRASIL, 1996).

Como requisitos para exercício na Área I há a exigência de no mínimo Curso de Nível Médio na Modalidade Normal Magistério, Curso Superior de Pedagogia ou Curso Normal Superior, com habilitação para a Educação Infantil e/ou para os anos iniciais do Ensino Fundamental. Para a Área II é necessário curso superior em licenciatura conforme disciplina ou curso superior em área correspondente com complementação pedagógica, conforme artigo 63 da LDB.

Até a presente pesquisa há 21 professores efetivos em exercício, sendo 12 da Área I e 10 da Área II, sendo que 1 leciona em ambas as áreas. Há também 3 professores contratados, sendo 2 para a Área I e 1 para a Área II, e uma vaga está em aberta.

4.3.2. O plano de carreira do magistério

No município de Salvador das Missões a Lei 1.309/17 estabelece que o plano de carreira dos servidores do magistério está estruturado a partir de sete classes designadas pelas

letras A, B, C, D, E, F e G, sendo a última a classe final de carreira. No entanto, a Lei 1.433/17 modifica essa estrutura para 6 classes, retirando uma letra e dessa forma igualando os planos de carreira no que se refere ao número de classes dos Quadros Geral e do Magistério. Além disso, estabelece o tempo mínimo de permanência para incorporação dos vencimentos para fins de aposentadoria, da mesma forma que no quadro geral, para incorporação plena 5 anos e nos demais casos proporcional ao tempo de permanência e da mesma forma que no quadro geral, a lei em vigor apenas para os próximos concursos. Portanto, os servidores nomeados ou em espera de nomeação em concursos anteriores a data da lei 1.433/2017, têm direito às 7 classes, podendo progredir até a Classe G.

O plano de carreira do Magistério permite aos professores a mudança de nível conforme a sua instrução. Aspecto em conformidade com o inciso IV do artigo 67 da LDB que prevê “progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho” (BRASIL, 1996, p.27).

A mudança ocorre no mês seguinte ao que o servidor apresentar os comprovantes necessários à nova habilitação e é conservado para promoção das classes. O plano de carreira anterior permitia a possibilidade de seis níveis, atualmente os níveis são constituídos por números de 1 a 5, especificados nos incisos do Art. 18, página 5, da seguinte forma:

- I – Nível 1 – Habilitação específica de Magistério de Ensino Médio.
- II – Nível 2 – Habilitação específica obtida em Curso Superior de graduação.
- III – Nível 3 - Habilitação obtida em curso de pós-graduação lato sensu na área da Educação, presencial ou à distância, reconhecido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e pelo Ministério da Educação (MEC); ou, no caso de ter sido cursado em Instituição de Ensino Superior (IES) estrangeira, que o Diploma correspondente tenha sido convalidado pela República Federativa do Brasil através de Instituição de Ensino Superior (IES) nacional e reconhecido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e pelo Ministério da Educação (MEC) como apto;
- IV – Nível 4 – Habilitação obtida em curso de mestrado stricto sensu na área da Educação, reconhecido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e pelo Ministério da Educação (MEC), ou no caso de ter sido cursado em Instituição de Ensino Superior Estrangeira, que o Diploma correspondente tenha sido convalidado pela República Federativa do Brasil através de Instituição de Ensino Superior (IES) nacional e reconhecido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e pelo Ministério Da Educação (MEC) como apto.
- V – Nível 5 – Habilitação obtida em curso de doutorado stricto sensu na área da Educação, reconhecido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e pelo Ministério da Educação (MEC), ou no caso de ter sido cursado em Instituição de Ensino Superior Estrangeira, que o Diploma correspondente tenha sido convalidado pela República Federativa do Brasil através de Instituição de Ensino Superior (IES) nacional e reconhecido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e pelo Ministério Da Educação (MEC) como apto.

A progressão por nível estimula o professor a dar continuidade em sua formação. Atualmente, entre os 21 professores efetivos 9 estão no Nível 3, 10 no Nível 4 e 2 no Nível 4. Os contratados recebem remuneração conforme o Nível de habilitação também, exceto que não há nenhuma forma de promoção por classes, uma vez que os contratados não são servidores efetivos sob regime estatutário. Há três professores contratados e destes, um está no Nível 1 e dois no Nível 3.

Em relação às classes dos 21 professores efetivos, 18 estão na classe A, ou seja, no início da carreira, 2 estão na classe D e 1 na classe E. O recebimento dos vencimentos é estabelecida da seguinte forma:

Art. 30. Os vencimentos dos cargos efetivos do magistério e o valor das funções gratificadas serão obtidos através da multiplicação dos coeficientes respectivos pelo valor do Piso Municipal de Salários (PMS), fixado em Lei própria, conforme segue:

I – Cargos de provimento efetivo:

a) regime de 14 horas semanais:

CLASSES	COEFICIENTE DOS NÍVEIS				
	<i>Nível 1</i>	<i>Nível 2</i>	<i>Nível 3</i>	<i>Nível 4</i>	<i>Nível 5</i>
<i>Classe A</i>	1.36	1.70	1.75	1.83	1.92
<i>Classe B</i>	1.46	1.83	1.89	1.97	2.07
<i>Classe C</i>	1.57	1.97	2.03	2.12	2.23
<i>Classe D</i>	1.68	2.11	2.17	2.27	2.39
<i>Classe E</i>	1.79	2.25	2.31	2.42	2.54
<i>Classe F</i>	1.90	2.38	2.45	2.57	2.69

b) regime de 23 horas semanais:

CLASSES	COEFICIENTE DOS NÍVEIS				
	<i>Nível 1</i>	<i>Nível 2</i>	<i>Nível 3</i>	<i>Nível 4</i>	<i>Nível 5</i>
<i>Classe A</i>	2.00	2.5	2.57	2.70	2.83
<i>Classe B</i>	2.15	2.69	2.76	2.91	3.05
<i>Classe C</i>	2.31	2.89	2.97	3.13	3.28
<i>Classe D</i>	2.48	3.10	3.18	3.35	3.51
<i>Classe E</i>	2.64	3.30	3.39	3.57	3.74

<i>Classe F</i>	2.80	3.50	3.61	3.79	3.97
-----------------	------	------	------	------	------

c) regime de 30 horas semanais:

CLASSES	COEFICIENTE DOS NÍVEIS				
	<i>Nível 1</i>	<i>Nível 2</i>	<i>Nível 3</i>	<i>Nível 4</i>	<i>Nível 5</i>
<i>Classe A</i>	2.40	2.99	3.08	3.23	3.40
<i>Classe B</i>	2.58	3.22	3.32	3.48	3.66
<i>Classe C</i>	2.78	3.46	3.56	3.74	3.93
<i>Classe D</i>	2.97	3.70	3.81	4.00	4.20
<i>Classe E</i>	3.16	3.94	4.06	4.26	4.47
<i>Classe F</i>	3.36	4.18	4.31	4.52	4.75

II – Quadro de Funções gratificadas

Padrão	Coeficiente
FG 1	0,5 PMS
FG 2	1,0 PMS
FG 3	2,0 PMS

É possível perceber que a progressão por classes representa os mesmos valores que o plano de carreira do quadro geral, cerca de 7% a 8% por classe, totalizando 40% de acréscimo a remuneração caso todas as letras da carreira sejam alcançadas.

A progressão por níveis não ocorre com valores iguais como as classes. Na progressão por classes cada letra possui um peso praticamente igual, já a progressão por níveis apresentam pesos distintos um do outro. O valor mais significativo ocorre da mudança do nível 1 para o nível 2, quando há a mudança do Ensino Médio modalidade magistério para habilitação em curso superior de graduação, representando cerca de 25%. Do nível 2 para o nível 3 há apenas um acréscimo de cerca de 2,5% a 3%. A mudança para o nível 4 e para o nível 5 representa um acréscimo de cerca 5% sobre o nível anterior.

Comparando com o quadro geral de servidores, equivalente nível 2 do quadro do magistério, há aos professores a possibilidade de ascensão em 3 níveis durante a carreira. A representatividade na remuneração é de no máximo 12,5% a 13% caso o professor consiga habilitar-se no nível 5.

Da mesma forma que ocorre com o plano de carreira dos servidores do quadro geral, no quadro do magistério a progressão por classes obedece o tempo de serviço necessário e o merecimento. Nesse caso, é considerado pela lei 1309/2017:

Art. 12. Merecimento é a demonstração positiva do membro do magistério no exercício do seu cargo e se evidencia pelo desempenho de forma eficiente, dedicada e leal das atribuições que lhe são cometidas, bem como pela assiduidade, pontualidade e disciplina, além da contínua atualização e aperfeiçoamento.

§10. Para ser promovido para a classe seguinte o profissional do magistério deverá comprovar a participação em cursos de atualização e aperfeiçoamento relacionados com a Educação, que perfaçam, no mínimo, cem (100) horas.

§ 20 – Serão considerados como cursos de atualização e aperfeiçoamento, na área da Educação, todos os cursos, encontros, congressos, seminários ou similares, cujos certificados apresentem conteúdo programático, carga horária e identificação do órgão expedidor (p.3).

No caso do magistério há a necessidade de comprovação de participação em cursos relacionados à Educação, condizendo com o proposto no merecimento como atualização e aperfeiçoamento.

Da mesma forma podem ocorrer a interrupção e a suspensão do tempo de contagem para fins de promoção. Interrompem o tempo de serviço exigindo nova contagem, os seguintes § 1º do artigo 13:

- I** – somar duas penalidades de advertência, por escrito;
- II** – sofrer pena de suspensão disciplinar;
- III** – completar três faltas não justificadas ao serviço;
- IV** – somar oito atrasos não justificados de comparecimento ao serviço e/ou saídas antes do horário marcado para o término da jornada;
- V** – somar quarenta faltas justificadas, por motivo de doença;
- VI** – gozar de licenças ou afastamentos sem direito a remuneração;
- VII** – deixar de participar de 05 atividades extraclasse, desenvolvidas pela escola, sem justificativa;
- VIII** – deixar de participar de um treinamento desenvolvido pela SMEC ou por entidade com seu apoio, sem justificativa (p.3-4).

A suspensão do tempo e contagem ocorre somente nos casos expressos nos incisos do Artigo 14:

- I** – as licenças para tratamento de saúde, mesmo que descontínuas, que excederem a quarenta dias, exceto as decorrentes de acidente em serviço;
- II** – as licenças para tratamento de saúde em pessoa da família, que excederem a vinte dias (p.4).

4.3.2.1 O regime de trabalho

O regime de trabalho dos professores é de 14 horas, 23 horas e 30 horas semanais. Aos professores que possuem regência de classe a jornada de trabalho junto aos alunos é de no máximo 2/3 da carga horária semanal, pois parte da jornada de trabalho deverá ser destinada às chamadas horas atividades. As horas atividades consistem em horários reservados a atividades como estudos, formação pedagógica, planejamento e preparação de aulas excetuando a interação com os alunos. O município possui legislação de acordo com a Lei 11.738/2008, conhecida com Lei do Piso, que estabelece no seu Artigo 2º, parágrafo 4º, que deve ser observado o limite máximo de 2/3 da carga horária dos profissionais do magistério com atividades de interação com os alunos.

Em relação às horas atividades, destacamos o cumprimento da legislação do município com § 4º do artigo 2º da Lei 11.738/2008 e com o que estabelece o inciso V da LDB sobre período reservado a outras atividades, inclusas na jornada de trabalho. Trata-se de um avanço da valorização do trabalho do professor, pois há o reconhecimento legal das atividades extraclasse dos profissionais docentes (JACOMINI; GIL; CASTRO, 2019, p. 260).

Atualmente, há 15 professores com carga horária de 30 horas, 1 com 23 horas, e 3 com 14 horas semanais e 2 com 40 horas. Mas, devido à implementação do novo plano de carreira houve a extinção do regime de trabalho de 22 horas e 40 horas. Aos servidores que estão com 22 ou 40 horas foi estabelecido vencimento específico no Art. 46 letra b:

b) Regime de 40 horas semanais:

CLASSE	COEFICIENTE DOS NÍVEIS				
	NÍVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4	NÍVEL 5
A	2.40	4.02	4,14	4,35	4,57
B	2.59	4.34	4,47	4,69	4,93
C	2.78	4.66	4,80	5,04	5,29
D	2.97	4.98	5,13	5,39	5,66
E	3.16	5.30	5,46	5,73	6,02
F	3.36	5.62	5,79	6,08	6,38
G	3.55	5.94	6,12	6,42	6,75

A extinção definitiva do regime de 40 horas está condicionado a permanência dos 2 servidores na ocupação dos cargos. Dessa forma, o novo plano de carreira não altera o vencimento do respectivo regime considerando que não haverá mais nomeações para essa carga horária. Pode ser percebido que a progressão por classes do regime de 40h assume a mesma proporção das demais cargas horárias e do quadro geral de servidores.

Verificamos que o município está adequado também ao cumprimento da carga horária máxima de 40 horas conforme especificado no § 1º do artigo 2º da Lei do Piso. O descumprimento da Lei do Piso observada por JACOMINI, GIL, CASTRO (2019, p. 268), no que se refere à composição da jornada de trabalho afeta as condições de trabalho do professor e também a qualidade do ensino, uma vez que “o cumprimento da Lei diz respeito não somente aos direitos trabalhistas do professor, mas à educação de qualidade que todo estudante tem direito.”.

A Lei do Piso prevê o máximo de 40 horas semanais. O município tem agora jornadas inferiores, arriscamos dizer muito inferiores como 14 horas. É coerente afirmar que um profissional de 14 h não conseguirá sustentar-se somente com a remuneração dessa jornada. Nesse caso, o profissional será obrigado a trabalhar em mais um contrato, muito possivelmente em outra escola e inclusive até em outra área ou rede de ensino. O acúmulo de cargos ocorrerá no intuito de garantir uma remuneração que permita a sua sobrevivência (JACOMINI; GIL; CASTRO, 2019). No entanto, é possível que a qualidade do ensino e do trabalho do professor em ambas as jornadas possa ficar comprometido dependendo das condições do novo cargo.

4.3.2.2 Licença para a Qualificação Profissional

De acordo com o artigo 67 da LDB os sistemas de ensino proverão a valorização dos profissionais da educação assegurando, entre outros, o inciso II “aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim” (BRASIL, 1996, p. 27). Nesse sentido, a Secretaria Municipal de Educação e Cultura pode permitir aos professores a Licença para Qualificação Profissional. Trata-se do afastamento do docente para frequência em cursos de formação sem prejuízo da remuneração, sendo considerado de efetivo exercício para fins de carreira. Esse benefício é exclusivo do quadro do magistério, aos servidores do quadro geral essa licença não é proporcionada.

4.3.2.3 Os professores contratados

Em Salvador das Missões, os professores contratados têm assegurados somente o regime de trabalho conforme estabelecido no contrato. Há o destaque para as horas atividades proporcionais ao regime de trabalho, mas a remuneração é sempre igual a classe A do seu nível de habilitação. Além disso, há a gratificação natalina, férias e inscrição no Regime Geral de Previdência Social. No entanto, como são servidores temporários não há promoção por merecimento ou avanço nas letras. A flexibilização do trabalho do magistério, permitindo a contratação de professores de diferentes formas, como os contratos temporários, retiram condições trabalhistas dispensadas ao quadro efetivo como a estabilidade inerente ao trabalho público (GURGEL, 2012).

4.4. COMPARAÇÕES ENTRE OS PLANOS DE CARREIRAS DO QUADRO GERAL E DO MAGISTÉRIO

Quando comparamos os planos de carreira do quadro geral e do magistério, há semelhanças e diferenças consideráveis. No que se refere às classes, depois da lei 1.433/17 ambos os quadros passam a ter o número de classe, pois esta lei retirou uma letra do quadro do magistério e ambos ficaram com 6 letras. O valor atribuído a cada letra, também, é equivalente para ambos. A carga horária semanal de trabalho é bem variada em ambos os quadros, isso varia conforme as necessidades do Município.

Algo muito significativo é a possibilidade de progressão por níveis de habilitação em cursos de formação no plano de carreira do magistério. Essa oportunidade não é oferecida aos servidores do quadro geral em que o nível de instrução não assume importância além do requisito necessário ao ingresso no serviço público. Não há nenhuma informação nas leis analisadas que sinalize essa condição no plano de carreira do quadro geral de servidores.

O comportamento dos servidores do quadro geral pode variar diante dessa condição, o servidor acaba não buscando qualificação profissional já que não há acréscimo em sua remuneração ou então o servidor busca a qualificação profissional, mas não há um reconhecimento por parte do ente. O resultado de ambos os comportamentos podem trazer implicações na qualidade do serviço público prestado aos cidadãos.

Para o magistério a progressão por níveis demonstra uma preocupação do município em valorizar a educação e valorizar o profissional docente. O professor tem motivação a dar continuidade em sua formação e há retorno não somente em enriquecimento pessoal e profissional, mas também na sua remuneração já que o aumento dos vencimentos é

condicionado à possibilidade de avanço dos níveis. Isso é percebido pelas informações analisadas em que dos 21 professores efetivos 9 estão no Nível 3, 10 no Nível 4 e 2 no Nível 5.

Da mesma forma, a possibilidade de Licença para Qualificação Profissional assegurada ao quadro do magistério não é permitida aos servidores do quadro geral. A interpretação é intuitiva, uma vez que se o servidor do quadro geral não agrega nível de instrução ao vencimento não há necessidade de permitir espaço à qualificação de sua formação. O estatuto até abre margem para flexibilização caso o servidor do quadro geral estude, no entanto, deverá haver a compensação do período, conforme segue no Artigo 111:

Art. 111 - Poderá ser concedido horário especial ao servidor estudante quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para efeitos do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horários na repartição, respeitada a duração semanal do trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Sem qualquer prejuízo, os professores do Quadro do Magistério Municipal, poderão ausentar-se do serviço, mediante prévia autorização do Secretário Municipal de Educação, para freqüentarem curso superior em regime especial de férias (p.20-21).

A seguir apresentamos um comparativo entre os vencimentos dos servidores do quadro geral com mesmo grau de instrução ao equivalente do magistério. Utilizamos como referência o nível 2 do magistério que requisita habilitação em curso superior e os 16 cargos do quadro geral que possuem o mesmo pré-requisito, afinal “não se pode concluir que os professores ganham bem ou mal sem contextualizar a profissão, comparando-a a outras que requerem nível de formação equivalente” (ALVES, PINTO, 2011, p. 622).

Observamos 16 cargos públicos do quadro geral que requerem ensino superior para ingresso no setor público e temos 3 cargos de professor com regimes de carga horária variando de 14, 23 e 30 horas. Considerando todos os cargos na classe inicial A e somente a carga horária semanal, o cálculo da remuneração estimada pelo coeficiente do padrão, no caso dos servidores do quadro geral, e do nível 2, no caso do magistério, resulta nos seguintes valores:

Quadro 3 – Remuneração estimada por carga horária semanal dos cargos do quadro geral e do magistério com mesmo nível de instrução.

posição	Cargo	Remuneração estimada pela carga horária semanal
---------	-------	---

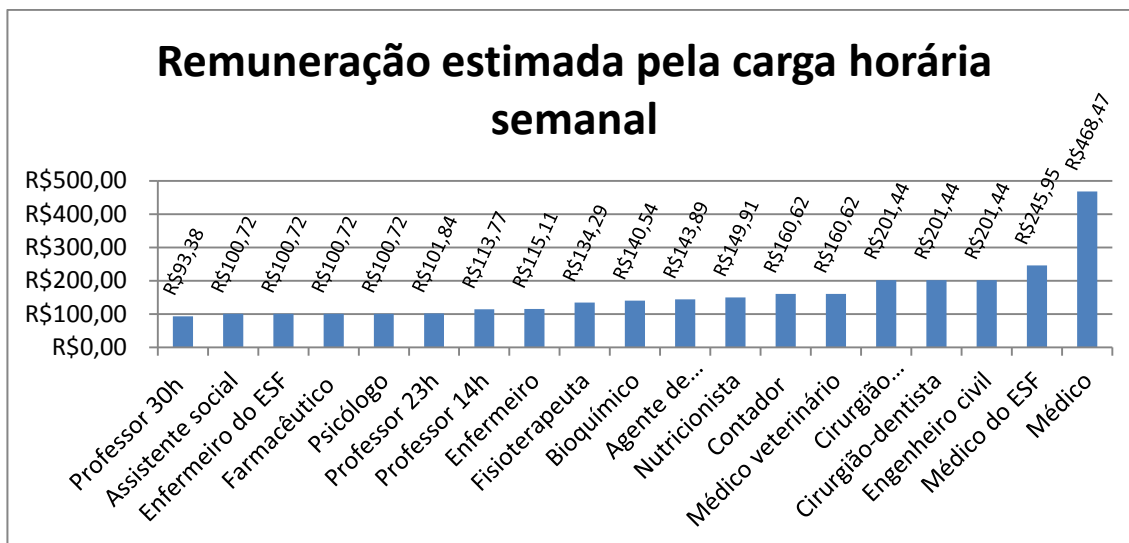
1	Professor 30h	R\$ 93,38
2	Assistente social	R\$ 100,72
3	Enfermeiro do ESF	R\$ 100,72
4	Farmacêutico	R\$ 100,72
5	Psicólogo	R\$ 100,72
6	Professor 23h	R\$ 101,84
7	Professor 14h	R\$ 113,77
8	Enfermeiro	R\$ 115,11
9	Fisioterapeuta	R\$ 134,29
10	Bioquímico	R\$ 140,54
11	Agente de controle interno	R\$ 143,89
12	Nutricionista	R\$ 149,91
13	Contador	R\$ 160,62
14	Médico veterinário	R\$ 160,62
15	Cirurgião dentista do ESF	R\$ 201,44
16	Cirurgião-dentista	R\$ 201,44
17	Engenheiro civil	R\$ 201,44
18	Médico do ESF	R\$ 245,95
19	Médico	R\$ 468,47

Fonte: autoria própria.

Alves e Pinto (2011), em 2009, com base na análise dos dados do Censo Escolar e da PNAD do ano de 2009 observaram que os professores ocupam o grupo de menores rendimentos entre os cargos de nível superior junto com os fisioterapeutas e os assistentes sociais. Nossa pesquisa, embora com dados dez anos depois, apresenta resultados semelhantes.

É possível perceber que o professor de carga horária 30h possui a menor remuneração de todos os cargos com mesmo nível de instrução correspondendo o valor de somente R\$ 93,38. O professor de 23h ocupa a posição 6 e o professor de 14h ocupa a posição 7, menores remunerações de 19 cargos. Os cargos mais bem remunerados são os de médico, médico do ESF, cirurgião-dentista do ESF, engenheiro civil e cirurgião-dentista com valores superiores a R\$ 200,00, ou seja, três vezes mais o que o professor de 30h. É relevante observar que o médico recebe remuneração equivalente a R\$ 468,47, quando calculados pela semana. Os valores obtidos são também apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 1 – Comparativo das remunerações entre quadro geral e do magistério com mesmo grau de instrução.



Fonte: autoria própria.

O nível 1 não foi utilizado para fins de comparação já que trata de formação de nível médio e Magistério, não havendo no quadro geral de servidores cargo que requisite grau de instrução equivalente.

Atualmente, o valor do PSPN corresponde a R\$ 2.557,74 (dois mil e quinhentos e cinquenta e sete reais, setenta e quatro centavos) para professor de nível médio normal com jornada de trabalho igual a 40h. No caso de Salvador das Missões há professores com 14, 23 e 30 horas. O procedimento correto para verificar o cumprimento do piso é fazer uma regra de três simples em relação à respectiva carga horária informada. Os valores estão expressos a seguir:

Quadro 4 – Remuneração estimada por carga horária semanal dos cargos do magistério pelo PSPN e pelo Município.

Nível 1		
	PSPN	Município
14h	895,21	1274,24
23h	1470,70	1873,88
30h	1918,30	2248,66
40h	2557,74	2248,66

Fonte: autoria própria.

Percebemos que o município possui legislação em acordo com o PSPN. Para as jornadas de trabalho 14h, 23h e 30h o valor recebido pelos professores é superior ao que

prescreve a lei nacional. O cargo de professor 40h está em desacordo com a lei do 11.738/08, cujo valor pago pelo município é inferior ao piso. No entanto, como explicamos anteriormente, este cargo está em regime de extinção e a sua existência está condicionada a permanência dos dois servidores que atualmente ocupam o cargo.

E, devido a referências de senso comum de que o plano de carreira do magistério é mais vantajoso que o plano de carreira dos servidores do quadro geral devido à existência dos níveis verificamos qual a importância que a progressão dos níveis assume na remuneração dos professores, nesse sentido, fazemos três comparações, considerando todos os 19 cargos na classe A. Na primeira os três cargos de professor no nível 3, a segunda no nível 4 e a terceira no nível 5.

Quando comparados os mesmos cargos do quadro geral que exigem nível superior para investidura no cargo com os cargos de professor 14h, 23h e 30h dos demais níveis 3, 4 e 5 os resultados são semelhantes. Conforme mostrado a seguir:

Quadro 5 – Servidores do Quadro do magistério nível 3 e relações remuneratórias por semana.

Nível 3	Coeficiente	Remuneração semanal em relação ao PMS (R\$ 936,94)	Remuneração estimada pela carga horária semanal
Professor 14h	1,75	1639,65	117,12
Professor 23h	2,57	2407,94	104,69
Professor 30h	3,08	2885,78	96,19

Fonte: autoria própria.

Quadro 6 – Servidores do Quadro do magistério nível 4 e relações remuneratórias por semana.

Nível 4	Coeficiente	Remuneração semanal em relação ao PMS (R\$ 936,94)	Remuneração estimada pela carga horária semanal
Professor 14h	1,83	1714,60	122,47
Professor 23h	2,7	2529,74	109,99
Professor 30h	3,23	3026,32	100,88

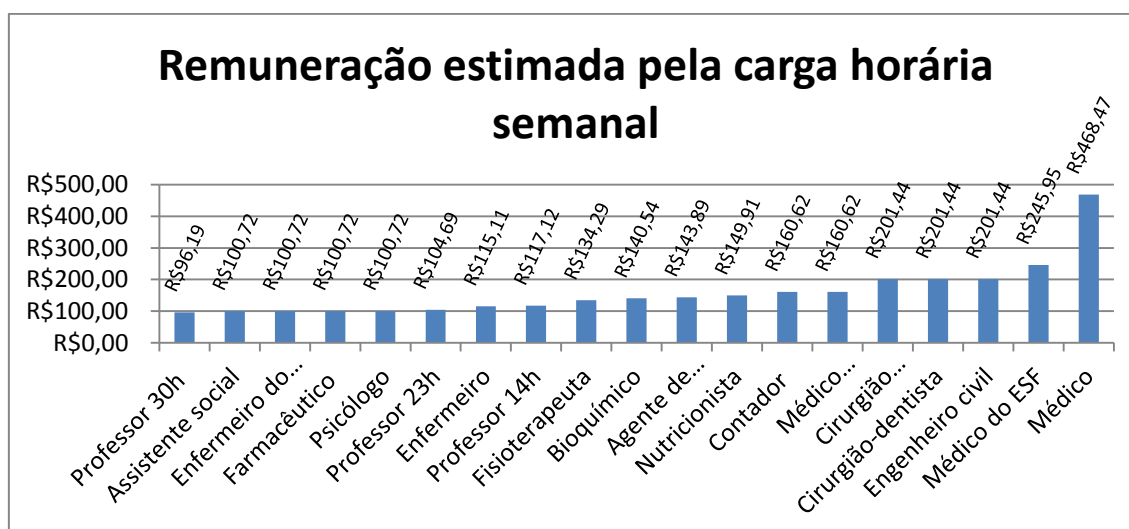
Fonte: autoria própria.

Quadro 7 – Servidores do Quadro do magistério nível 5 e relações remuneratórias por semana.

Nível 5	Coefficiente	Remuneração semanal em relação ao PMS (R\$ 936,94)	Remuneração estimada pela carga horária semanal
Professor 14h	1,92	1798,92	128,49
Professor 23h	2,83	2651,54	115,28
Professor 30h	3,4	3185,60	106,19

Fonte: autoria própria.

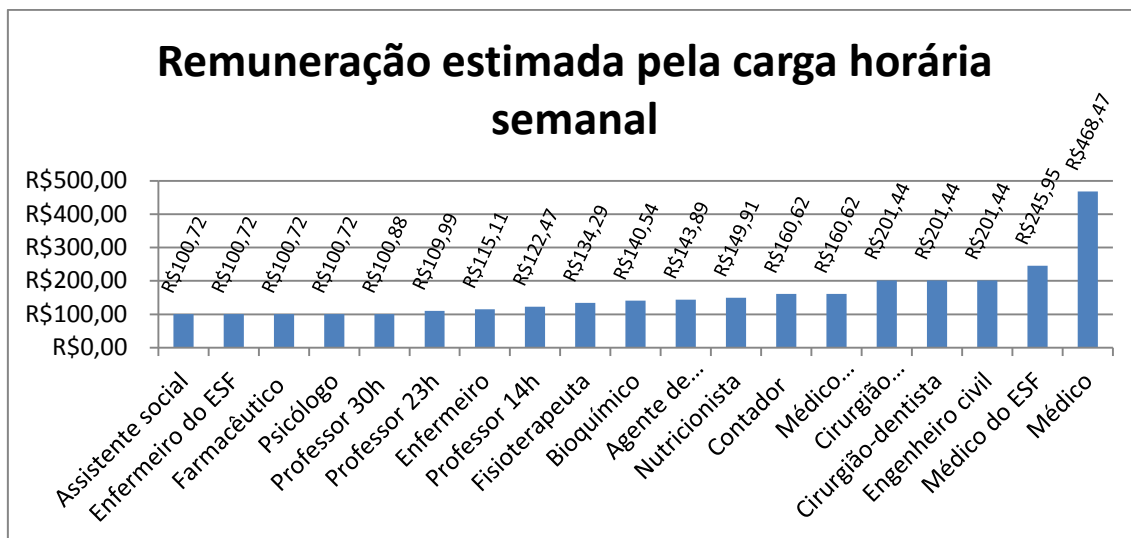
Gráfico 2 – Comparativo das remunerações entre quadro geral nível superior e do magistério nível 3.



Fonte: autoria própria.

Com isso, percebemos que nesse caso o professor 30 h continua na posição 1 de menor remuneração, o professor 23h se mantém também na posição 6 e o professor 14h passa da posição 7 para posição 8 de menor remuneração.

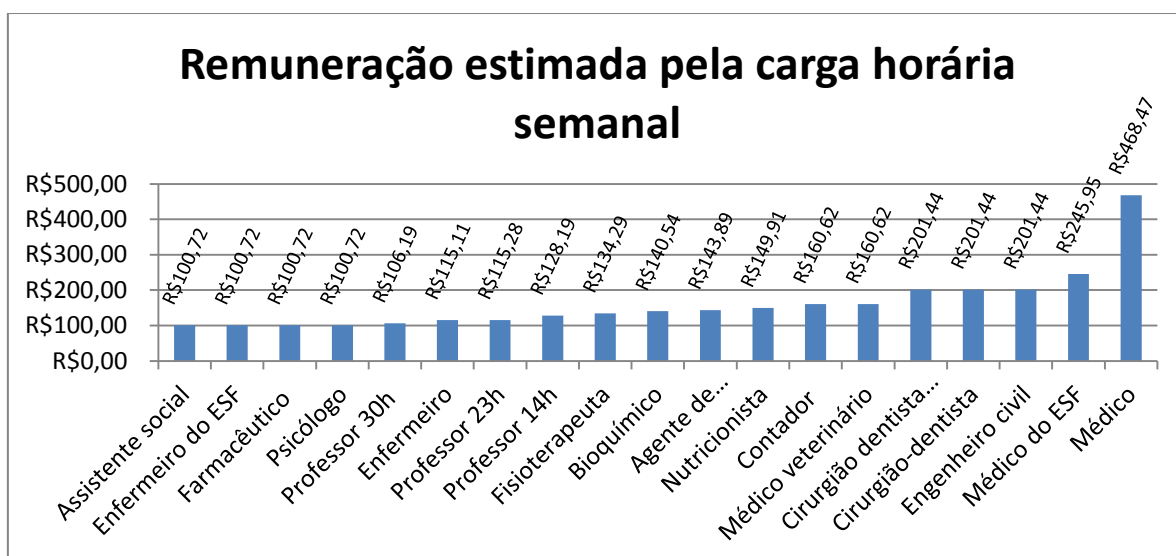
Gráfico 3 – Comparativo das remunerações entre quadro geral nível superior e do magistério nível 4.



Fonte: autoria própria.

Já, nesse caso, o professor de 30h passa da posição 1 para a posição 5 de pior remuneração e os demais se mantêm nas posições 6 e 8. Ocorre para o professor de 30h apenas uma diferença de R\$ 0,16 (dezesseis centavos) entre a pior remuneração do quadro e a sua própria remuneração. Em relação a remuneração do nível anterior há o aumento apenas de R\$ 4,69 (quatro reais e sessenta e nove centavos), quase 5% e o nível corresponde a um curso de mestrado *stricto sensu*.

Gráfico 4 – Comparativo das remunerações entre quadro geral nível superior e do magistério nível 5.



Fonte: autoria própria.

E, nesse caso há apenas a melhora do professor 23h em relação ao nível anterior, ele passa da posição 6 para a posição 7. Os demais cargos se mantêm nas posições anteriores. O quadro abaixo explica apenas a posição dos professores sob o ponto de vista de diferentes níveis na classe A, quando comparados aos cargos de nível superior apenas do quadro geral de servidores.

Quadro 8 – Posição dos professores, em diferentes níveis, comparados aos cargos de nível superior do quadro geral de servidores, ambos na classe A.

Carga horária	Posição no ranking 19 cargos com mesmo nível de instrução			
	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5
Professor 14h	7	8	8	8
Professor 23h	6	6	6	7
Professor 30h	1	1	5	5

Fonte: autoria própria.

Ao realizar o comparativo entre as remunerações dos professores dos níveis seguintes em relação ao nível 2 e os servidores do quadro geral percebemos pouca variação nas posições. Os valores dos coeficientes para remuneração mudam muito pouco com a progressão dos níveis. Esse comparativo leva ao questionamento do que implica a mudança de nível na remuneração do profissional docente. Os servidores do quadro geral não dispõem dessa progressão, mas a representatividade dos níveis 3, 4 e 5 aparenta representar uma valorização mascarada da profissão docente. Afinal 2,5% a 3%, em geral, não representa sequer a inflação expressa pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA ao ano.

4.5. OS PROFISSIONAIS DOCENTES INATIVOS DO MUNICÍPIO DE SALVADOR DAS MISSÕES

Atualmente, há 18 profissionais docentes aposentados no município de Salvador das Missões. Dos quais 3 são homens e 15 são mulheres, os níveis alcançados para aposentadoria são nível 1 um profissional, nível 2 um profissional, nível 3 nove profissionais e nível 4 sete profissionais. Nenhum professor inativo chegou no nível 5. As classes alcançadas variam de E com um profissional, F com sete profissionais e G com dez profissionais. A remuneração destes servidores é de no mínimo R\$ 4.407,37 e no máximo R\$ 8.601,10, a média equivale a

R\$ 7.040,94. Abaixo é apresentado o quadro 9 contendo as informações sobre os servidores inativos do quadro do magistério.

Quadro 9 – Informações sobre os servidores inativos do quadro do magistério.

Remuneração	Classe	Nível
R\$ 8.348,13	G	3
R\$ 8.601,10	G	4
R\$ 4.630,36	E	4
R\$ 8.601,08	G	4
R\$ 7.975,19	G	2
R\$ 4.774,64	F	3
R\$ 5.579,48	G	4
R\$ 7.594,83	F	4
R\$ 6.211,90	G	3
R\$ 7.635,12	F	3
R\$ 7.635,12	F	3
R\$ 8.348,13	G	3
R\$ 8.601,10	G	4
R\$ 8.348,13	G	3
R\$ 6.394,60	G	4
R\$ 5.678,79	F	3
R\$ 7.371,84	F	3
R\$ 4.407,37	F	1

Fonte: autoria própria.

A análise das informações permite verificar que a grande parte dos servidores prestou serviço junto ao município 35 anos (letra G), 25 anos (letra E) e 30 anos (letra F), representando cerca de 48%, 40% e 32% de acréscimo, respectivamente. O nível de habilitação, exceto por dois professores, foi aumentado para um ou dois níveis seguintes, sendo-lhes concedidos pela lei em torno de 2,5% a 3% e 7,5% a 8% de aumento à carreira, respectivamente.

Em relação à progressão por classes o aumento dos níveis assume pouca representatividade junto à remuneração do profissional docente, se considerarmos o nível 2 em diante.

No entanto, há referências do senso comum que o plano de carreira do magistério é superior ao plano de carreira do quadro geral porque possibilita a progressão por níveis e isso gera servidores aposentados com salários muito elevados em relação aos demais servidores municipais. Desse modo, no intuito de verificar qual a representatividade ao fim da carreira

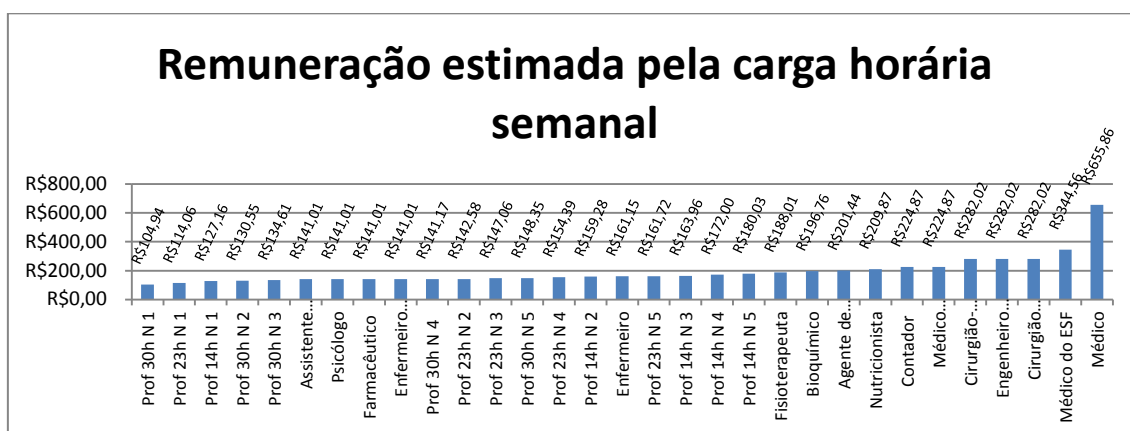
desses profissionais em relação aos servidores do quadro geral, também ao término da carreira, elaboramos o Quadro 10 e Gráfico 5. Consideramos, hipoteticamente, professores das três cargas horárias, 14h, 23h e 30h, em cada um dos cinco níveis (N) e os 16 servidores do quadro geral que requisitam ensino superior, ambos na classe F, ao término da carreira. Portanto, nesse caso, temos 31 cargos em análise.

Quadro 10 – Comparações final de carreira quadro geral nível instrução curso superior de graduação e magistério todos os níveis.

Posição	Cargo	Remuneração estimada pela carga horária semanal
1.	Prof 30h N 1	R\$ 104,94
2.	Prof 23h N 1	R\$ 114,06
3.	Prof 14h N 1	R\$ 127,16
4.	Prof 30h N 2	R\$ 130,55
5.	Prof 30h N 3	R\$ 134,61
6.	Assistente social	R\$ 141,01
7.	Psicólogo	R\$ 141,01
8.	Farmacêutico	R\$ 141,01
9.	Enfermeiro do ESF	R\$ 141,01
10.	Prof 30h N 4	R\$ 141,17
11.	Prof 23h N 2	R\$ 142,58
12.	Prof 23h N 3	R\$ 147,06
13.	Prof 30h N 5	R\$ 148,35
14.	Prof 23h N 4	R\$ 154,39
15.	Prof 14h N 2	R\$ 159,28
16.	Enfermeiro	R\$ 161,15
17.	Prof 23h N 5	R\$ 161,72
18.	Prof 14h N 3	R\$ 163,96
19.	Prof 14h N 4	R\$ 172,00
20.	Prof 14h N 5	R\$ 180,03
21.	Fisioterapeuta	R\$ 188,01
22.	Bioquímico	R\$ 196,76
23.	Agente de controle interno	R\$ 201,44
24.	Nutricionista	R\$ 209,87
25.	Contador	R\$ 224,87
26.	Médico veterinário	R\$ 224,87
27.	Cirurgião-dentista	R\$ 282,02
28.	Engenheiro civil	R\$ 282,02
29.	Cirurgião dentista do ESF	R\$ 282,02
30.	Médico do ESF	R\$ 344,56
31.	Médico	R\$ 655,86

Fonte: autoria própria.

Gráfico 5 – Final de carreira para os cargos do magistério em todas as cargas horárias e níveis e cargos do quadro geral que requisitam nível superior.



Fonte: autoria própria.

Nesse caso, temos 31 cargos dos quais 15 representam cargos de professores em diferentes níveis e cargas horárias, ambos na última classe da carreira. Os resultados apontam que os professores ocupam as posições 1 a 5, 10 a 15 e 17 a 20 de menor remuneração. Isso significa que há somente 5 cargos de 16 cuja remuneração varie entre a dos professores. Por outro lado, podemos dizer que há 11 cargos de 16 que estão à frente da remuneração de qualquer professor ao término da carreira, independente da progressão por nível em que ele esteja. O que ocorre é que há, logicamente, mais professores (25) do que médicos (2), contadores (1), etc., no quadro de servidores de um município e, assim, ocorrem mais aposentadorias de professores do que de outros servidores que requisitam nível superior para investidura no cargo.

Os resultados nos levam a refletir sobre a efetividade da atratividade do plano de carreira do magistério aos servidores do município. Quando se fala em atratividade e permanência na carreira docente a *identificação com a profissão*, a *valorização social* e a *remuneração* possuem grande consideração (MASSON, 2017). Percebemos que a valorização é limitada quando diz respeito à remuneração, pois mesmo nas hipóteses analisadas os efetivos do magistério assumem as últimas posições nas remunerações de cargos com mesmo nível de instrução.

5. CONSIDERAÇÕES

A valorização do profissional docente perpassa a promulgação de leis nacionais que asseguram direitos inerentes à categoria profissional do magistério. Os entes da federação, estados e municípios necessitam ter estatutos e planos de carreira adequados à lei soberana. Nesse sentido, o problema de pesquisa deste trabalho de conclusão de curso buscou investigar a implementação dos direitos e indicadores da valorização do profissional docente com base em dados dos servidores e na legislação de um município do estado do Rio Grande do Sul.

O município de Salvador das Missões valoriza aos profissionais docentes assegurando direitos a partir de duas leis específicas 072/94 e 1.309/2017: o estatuto dos servidores e o plano de carreira exclusivo do magistério com progressão por classes e níveis de instrução. No entanto, não é suficiente para manter uma equivalência salarial entre cargos com mesmo nível de instrução conforme observado pela análise dos dados. Dessa forma, podemos considerar que há uma valorização limitada dos profissionais docentes.

Com base nos dados dos servidores inativos, a progressão por níveis tem sido considerada atrativa até o nível 4 havendo a formação continuada dos profissionais docentes. Ocorre que a maioria dos servidores do quadro do magistério alcançou para fins de aposentadoria um ou dois níveis a mais que o necessário ao exercício da profissão. O avanço no nível 5 implica formação de doutorado e o retorno ao vencimento é baixo, em torno de 5% em relação ao nível anterior. Quando verificada a implicação ao vencimento correspondente em cada nível fica a dúvida quanto ao critério utilizado quando da elaboração da lei. Considerando um servidor no início de carreira no nível 2 que chegará até o nível 5, a representação ao vencimento de todas essas mudanças será em torno de 12,5% a 13,0%. Enquanto ao nível de instrução representa passar da graduação a um doutorado.

Parece que a progressão por níveis no município de Salvador das Missões possibilitada aos servidores do quadro do magistério representa uma valorização do profissional docente mascarada, uma vez que traz implicações pouco significativas ao vencimento básico desses servidores. Ainda mais quando comparados a progressão em relação ao tempo de serviço. Enquanto que a passagem das letras representa acréscimo de praticamente 8%, os níveis 3, 4 e 5 representam apenas 2,5% a 3,0%, 5% e 5%, respectivamente.

A legislação municipal está adequada quando comparada a lei do piso. São respeitados os valores mínimos de vencimento e a configuração da carga horária dos professores. A verificação ocorreu a partir de uma regra de três básica para as três cargas horárias. O pagamento de valores superiores ao piso constitui avanço no que diz respeito a valorização do

professor. No entanto, a configuração horária limitada de 14 horas, 23 horas e 30 horas culmina com o fato de que muitos profissionais terão que acumular cargos no intuito de garantir um salário capaz de garantir sua sobrevivência. Esse processo tende a comprometer a qualidade do trabalho do professor e também a qualidade do ensino.

Consideramos a partir da literatura revisada e dos dados analisados que a legislação acerca da valorização dos profissionais docentes é marcada por avanços e retrocessos históricos. Nesse contexto, é imprescindível que os profissionais sejam atuantes na luta pelos direitos da categoria e que haja maior desenvolvimento de políticas públicas voltadas à qualidade da educação.

6. REFERÊNCIAS

ALVES, T.; PINTO, J. M. R. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v.41, n.143, mai/ago. 2011. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v41n143/a14v41n143.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2019.

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. PALÁCIO DO PLANALTO. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 06 ago.2019.

BRASIL. PALÁCIO DO PLANALTO. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm> Acesso em: 06 ago.2019.

BRASIL. PALÁCIO DO PLANALTO. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm> Acesso em: 06 ago.2019.

CAMARGO, R. B. de; MINHOTO, M. A. P. JACOMINI, M. A. Carreira e Remuneração do Magistério no Município de São Paulo: Análise Legislativa em Perspectiva Histórica. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 35, n. 126, p. 215-235, jan.-mar. 2014.

GURGEL, R. F. **Trabalho Docente**: políticas de financiamento da carreira e da remuneração dos professores da educação básica de sistemas públicos de ensino. 2012. 224 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012.

GROCHOSKA, M. A. Políticas educacionais e a valorização do professor: carreira e qualidade de vida dos professores de educação básica do município de São José dos Pinhais/PR. 269f. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

FENNER, M. **Análise da Implementação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica de Santa Maria/RS**. 2016. 38f. Monografia (Bacharel em Ciências Econômicas) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, 2016.

JACOMINI, M. A.; GIL, J.; CASTRO, E. C. de. A Lei do Piso e a jornada: o trabalho docente nos estados. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 13, n. 25, p. 259-273, jan./mai. 2019. Disponível em: Disponível em: <<http://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/918/pdf>> acesso em 05 out. 2019

LIBÂNEO, J. C.; OLILVEIRA, J. F. de.; TOSCHI, M. S. **Educação Escolar**: políticas, estruturas e organização. 10 ed. São Paulo: Cortez, 2012.

MASSON, G. Requisitos Essenciais para a Atratividade e a Permanência na Carreira Docente. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 38, nº. 140, p.849-864, jul.-set., 2017. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/es/v38n140/1678-4626-es-es0101-73302017169078.pdf> >. Acesso em 05 out. 2019.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23 ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SOBZINSKI, J. S. **Valorização dos Professores: Análise dos Planos de Carreira do Paraná**. 2015. 242 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, PR, 2015.

VIEIRA, J. M. D. Piso Salarial e Federalismo: Muitos Passos e Compassos. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v.6, n.10, p. 199-209, jan/jun. 2012. Disponível em: < <http://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/179/336> >. Acesso em: 05 out. 2019.

7. ANEXOS

7.1. Requerimento para requisição de documentos e informações para análise

Salvador das Missões, 28 de agosto de 2019.

Ao Exmo Prefeito Municipal

Eu, Débora Beatriz Nass Marmitt, inscrita no RG sob o número 91094662268, residente no município de Salvador das Missões, endereço eletrônico dbnmarmitt@gmail.com, acadêmica do Curso de Graduação em Física – Licenciatura, da Universidade Federal da Fronteira Sul, Campus Cerro Largo, sob matrícula 1914100015, dirige-se respeitosamente a Vossa Senhoria, com fundamento na Lei 12.527/2011 (Lei de Acesso a Informações Públicas) vem requerer o acesso (e eventualmente cópia) dos seguintes:

- a) Leis Municipais que já foram implementadas no município acerca de planos de carreira do magistério e quadro geral; estatuto dos servidores; demais Leis Municipais que versem sobre benefícios concedidos aos servidores (classes, níveis, férias, recessos, licenças, formações, etc.) caso existirem; plano de cargos atualizado, abrangendo número de cargos do quadro geral e número de cargos do magistério, este especificado por área;
- b) Número total de servidores aposentados até a presente data, detalhando número de servidores do quadro magistério aposentados, especificado por área;
- c) Remuneração média dos servidores do quadro magistério aposentados, especificado por área.
- d) Ainda sobre os profissionais do magistério qual a última classe de promoção de cada servidor para fins de aposentadoria;
- e) Valor atual do Piso Municipal de Salário (PMS).

Solicito que as informações sejam fornecidas em formato digital, quando disponíveis, conforme estabelece o artigo 11, parágrafo 5º da lei 12.527/2011. As informações e Leis serão utilizadas como fonte de pesquisa para o desenvolvimento Trabalho de Conclusão de Curso do referido curso, sob o título provisório “A Valorização do Profissional Docente e o Plano de Carreira do Magistério de um Município do Sul do Brasil: um Estudo de Caso”, a fim de obtenção de título de licenciada em Física.

Na eventualidade de as informações solicitadas não serem fornecidas, requero que seja apontada a razão da negativa bem como, se for o caso, eventual grau de classificação de sigilo (ultrassecreto, secreto ou reservado), tudo nos termos do artigo 24, parágrafo 1º da Lei 12.527/2011.

Desde logo agradeço pela atenção e peço deferimento.

Débora Beatriz Nass Marmitt

CPF 033.696.790-00