

Uma análise de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil

ROGÉRIO FERNANDES GURGEL

Rede pública de ensino do Estado do Rio Grande do Norte | rogeriofgurgel@gmail.com

LUIZ DE SOUSA JUNIOR

Universidade Federal da Paraíba | luizsjunior@gmail.com

Resumo

Este trabalho analisa Estatutos e Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) de professores da educação básica de redes públicas de ensino no Brasil. Trata-se de pesquisa documental cuja análise remete à própria exegese dos dispositivos normativos investigados. Foram selecionadas para análise as categorias: a) tipos de admissão/ingresso, acesso e precarização; b) critérios de ascensão na carreira; c) licença para formação continuada; d) distribuição da Jornada de trabalho; e) composição da remuneração. O estudo constatou o crescimento de formas de contratação precária em detrimento de concurso público. Com relação à formação continuada, percebe-se que há um descompasso entre os instrumentos legais, relativos à licença para o afastamento das atividades, e as condicionantes impostas no plano local. O mesmo se verifica em relação à ascensão na carreira. Evidenciou-se grande heterogeneidade com relação aos vencimentos tanto no que se refere aos valores quanto à própria estrutura salarial (gratificações). Viu-se que as redes municipais das capitais apresentam melhores condições de remuneração do que as redes estaduais. Mas, em geral, os vencimentos apresentam-se baixos quando comparados com outras profissões que exigem o mesmo nível de formação.

Palavras-chave: Magistério. Carreira docente. Remuneração.

An analysis of teacher's career plans in Brazilian public basic education

Abstract

This paper analyzes the statutes and career plans (PCCR) for Brazilian basic education teachers in public schools. This is a documentary research whose analysis refers to own exegesis of normative devices investigated. It was selected for analysis the following categories: a) types of admission / ingress (in the career), access and precariousness; b) criteria for career advancement; c) license to continuous education (training); d) distribution of workday; e) composition of remuneration. The study found the growth of precarious forms of employment against the public selection devices. With regard to continuous education, there is a mismatch between the legal instruments relating to the license for professional activities, and conditionalities imposed on the local level. The same applies in relation to career advancement. The study evidenced a great heterogeneity with respect to salaries in relation to both their own values as to salary structure (bonus), and it saw that the municipal capitals presented better conditions of payment than the states. However, in general, the salaries seem to be low when compared with other professions that require the same level of formation.

Keywords: Teaching. Teaching career. Remuneration.

Un análisis de los planes de carrera y la remuneración de la educación básica pública en Brasil

Resumen

Este trabajo analiza los Estatutos y Planes de Carrera y Remuneración (PCCR) de los maestros de educación básica en las redes de educación pública en Brasil. Esta es una investigación documental cuyo análisis se refiere a su propia exégesis de las disposiciones reglamentarias investigados. Las categorías que fueron seleccionados para el análisis: a) los tipos de ingreso / entrada, el acceso y la inseguridad; b) criterios para ascensión en la carrera; c) autorización para educación continuada; d) distribución de horas de trabajo; e) la composición del salario. El estudio encontró el crecimiento de formas precarias de empleo en detrimento de la selección pública. Con respecto a la educación continuada, está claro que hay una falta de correspondencia entre los instrumentos jurídicos relativos con la retirada de la licencia de actividades, y las condiciones impuestas en el ámbito local. Lo mismo se pasa con respecto a la promoción profesional. Se presentó una heterogeneidad considerable con respecto a los salarios, tanto en lo que respecta a los valores como sobre su propia estructura salarial (bonos). Fue visto que las ciudades capitales tienen mejores tasas de remuneración de las redes educativas de los estados. Pero, en general, los salarios se presentan bajo en comparación con otras profesiones que requieren el mismo nivel de formación.

Palabras-clave: Magistério; Carrera docente; Remuneración.

Introdução

Este trabalho propõe-se a analisar Estatutos e Planos de cargo, Carreira e Remuneração (PCCR) de professores da educação básica de redes públicas de ensino no Brasil. Trata-se, portanto, de pesquisa documental, cuja análise remete à própria exegese dos normativos investigados. O estudo parte de pesquisa de abrangência nacional financiada pela CAPES/INEP/SECAD, no âmbito do “Observatório da educação,” atingindo 12 estados e suas respectivas capitais, em diversas regiões do país. Região Norte: estados de Roraima (Boa Vista) e Pará (Belém); região Nordeste: estados de Piauí (Teresina), Paraíba (João Pessoa) e Rio Grande do Norte (Natal); região Centro-Oeste: Mato Grosso (Cuiabá) e Mato Grosso do Sul (Campo Grande); região Sudeste: Minas Gerais (Belo Horizonte) e São Paulo (São Paulo) e; região Sul; Paraná (Curitiba), Santa Catarina (Florianópolis) e Rio Grande do Sul (Porto Alegre).

Selecionou-se para análise categorias inerentes aos PCCR, como: formas de acessibilidade à função docente; critérios de mobilidade na carreira; incentivo à formação continuada; repartição da Jornada de trabalho e composição da remuneração.

As primeiras aproximações quanto aos PCCR analisados e suas atualizações dão conta da heterogeneidade que há entre os entes federados quando se trata da matéria em relevo. Averiguou-se que para um mesmo tema existem formulações e procedimentos diversificados nos entes federativos, fato que limita a execução dos princípios consagrados na legislação suprema do país e nos fóruns educacionais nos quais o movimento docente integra.

Tais formulações sobre temas definidos para todo o país ganham contornos locais, limitando o exercício de direitos relacionados ao trabalho docente, como se verá mais adiante.

Tipos de ingresso na atividade docente e precarização da profissão

O concurso público constitui-se na única forma de ingresso no quadro efetivo da esfera pública no Brasil. É o processo administrativo que visa estabelecer uma lista ordenada de candidatos aprovados e aptos à nomeação para cargo ou emprego público. Tal instrumento objetiva concretizar o princípio da impessoalidade, conforme a apuração da capacidade e do merecimento de cada um dos candidatos.

A Constituição Federal de 1988 estatui no artigo 37, que o ingresso nos quadros do serviço público ocorra através do concurso público de provas ou provas e títulos. No entanto, excepcionou essa regra nas hipóteses dos ocupantes dos cargos em comissão de livre nomeação e exoneração, e quando se tratar de contratação por prazo determinado por necessidade de excepcional interesse público (BRASIL, 1988).

A Emenda Constitucional n. 19/98, referendou o ingresso em cargo ou emprego público pela aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvada as nomeações para cargo em comissão, declarado em Lei de livre nomeação e exoneração (BRASIL, 1998).

Já a Emenda Constitucional n. 53/06, no artigo 1º, inciso V, assinala a exclusividade do concurso de provas e títulos como forma de ingresso. Assim, se exige do docente o conhecimento prévio e formação pedagógica para o exercício profissional nas redes públicas, garantindo incentivos à

carreira docente: “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” (BRASIL, 2006).

Nos Estatutos e/ou Planos de Carreira, ora em destaque, há os que apresentam a versão constitucional indicando duas possibilidades: de provas ou provas e títulos, enquanto outros já incorporaram a combinação de provas e títulos, como condição de ingresso no quadro efetivo do magistério das redes públicas de ensino da educação básica.

Entre os critérios de acesso ao quadro permanente, observam-se as regularidades e as singularidades entre os diversos planos em função das especificidades locais. Alguns planos apresentam a formação de nível médio, na modalidade normal, como a condição mínima de ingresso, outros exigem formação de nível superior e a apresentação do registro profissional. Nesses últimos, os professores com formação de nível médio constituem um quadro em extinção, e assim, não sendo ofertadas vagas em futuros concursos para este nível de ensino.

Quanto ao julgamento da prova de títulos, conta mais a experiência inerente à função de profissionais da educação e a formação universitária (graduação e pós-graduação).

Outros tipos de acesso perpassam o exercício da atividade docente. São formas precárias de contratação. Esse tipo de acesso se dá em detrimento dos concursos públicos e, em tese, deveria acontecer em situações específicas de substituições urgentes e necessárias para, no caso da docência, permitir a continuidade do trabalho em sala de aula.

Todavia, no Brasil, a precarização do trabalho docente evoluiu no sentido de reduzir gastos, na medida em que a remuneração desses docentes é inferior a dos docentes do quadro efetivo, bem como lhes falta estabilidade profissional que uma carreira proporciona ao pessoal do quadro permanente.

Em geral, a precarização do trabalho docente envolve a redução da exigência de qualificação e compreende situações de enquadramento de professores em atividade docente sem formação específica e de processos de seleção simplificada, entre outros mecanismos.

Os contratos temporários são efetuados pela administração pública por terem procedimentos mais flexíveis. Tais práticas constituem-se em procedimentos comuns utilizados pelos dirigentes das instituições públicas mediante processos seletivos simplificados para seleção de candidatos ao invés da adoção de concursos públicos, pois além destes implicarem em custos mais altos, são mais rígidos e por conta das etapas constantes dos editais, tornam a seleção mais demorada.

Os contratos temporários também são utilizados para substituir professores habilitados cedidos às entidades conveniadas, sem que possuam formação pedagógica, bastando, em alguns casos, apresentarem atestados de frequência em cursos de formação de professores ou em cursos de nível superior. Há capitais onde a necessidade imediata da contratação condiciona a realização de concurso público num prazo de um ano.

Nas prorrogações por até dois anos é admitida a contratação de professor na condição de visitante. Quando o prazo da substituição é pequeno, a direção escolar recorre ao pessoal do quadro efetivo pelo aumento de sua carga horária. O professor convocado tem direito aos benefícios inerentes aos docentes do quadro de efetivos como, por exemplo, férias e gratificações natalinas proporcionais pelo período de vigência do contato.

De um modo geral, o contrato temporário é uma prática que se propagou por todas as regiões geográficas do país, afetando, inclusive as capitais dos estados. É comum a vigência do contrato coincidir com o período do ano letivo. Contudo, há possibilidades de prorrogação por até três vezes, como se verifica em Natal. No entanto, quando se trata de serviços técnicos de notória especialização, é permitido se estender o contrato por 2 anos, desde que se publique em resenha no diário oficial do município e certifique o tribunal de contas. As despesas com contratos temporários não integram, no balanço anual, a rubrica de despesa com pessoal, geralmente é lançado como serviços de terceiros.

Critérios de progressão na carreira docente

As formas de mobilidade na carreira permitem uma correspondente evolução na matriz dos vencimentos. A ascensão ocorre dentro de um mesmo nível de formação pela contagem do tempo de serviço e/ou pela avaliação de desempenho. A mobilidade na carreira também ocorre a partir da titulação acadêmica, podendo ser automática ou por processo seletivo, com interstício ou não de tempo para se efetivar. A questão de disponibilidade orçamentária é central e, por isso, pode sobrevir o enquadramento para um novo nível de vencimento no exercício financeiro do ano seguinte.

Na ascensão, sempre é estabelecido um interstício de tempo, que varia de um a cinco anos para sua realização. Alguns planos apresentam diferenças nos critérios adotados. Utiliza-se tanto o critério de tempo de serviço quanto o da avaliação de desempenho ou, ainda, uma forma combinada dos dois critérios. A promoção pelo tempo de serviço é oportunizada a todos que tenham completado o período indicado no plano de carreira, enquanto que, pela avaliação de desempenho, aferem-se os pontos obtidos utilizando-se de critérios que versam sobre assiduidade, atuação na unidade de ensino e formação continuada.

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

Na maioria das vezes, o quadro das tipologias de atividades consideradas para efeito da promoção é composto de: ações relativas ao período do exercício da docência; participação em cursos e eventos de natureza internacional e nacional; produção intelectual no que se refere à de publicações de livros, e artigos técnicos ou científicos publicados em periódicos indexados no âmbito internacional e nacional; produção de obras artísticas no âmbito regional e local. A avaliação de desempenho geralmente é limitada ao profissional do magistério, não envolvendo as condições de trabalho vivenciadas pelos docentes em termos de, por exemplo, infraestrutura das escolas.

A heterogeneidade legislativa nos entes federados é encontrada no conteúdo dos textos formulados e na abrangência das categorias de servidores contemplados. Existe também uma variedade de denominações para um mesmo tema.

No que se refere à mobilidade na carreira, por exemplo, sucedem-se situações distintas: Há matrizes de vencimentos nas quais a referência de uma classe é superior a referência inicial do nível seguinte, por isso, quando da progressão, o enquadramento do docente ocorre no nível

correspondente à titulação obtida, no qual o vencimento é imediatamente superior ao vencimento do nível anteriormente ocupado¹.

Na ascensão profissional por titulação nos estados pesquisados é observado o período do estágio probatório, após o qual são dispensados quaisquer interstícios para sua efetivação, bastando o docente requerer ao órgão de competência, com o comprovante da habilitação requerida (PARANÁ, 2004; PIAUÍ, 2006; MATO GROSSO DO SUL, 2000; RIO GRANDE DO SUL, 1998; SÃO PAULO, 1985; SANTA CATARINA, 1992). Contudo, há restrições que estabelecem prazos, inclusive com a realização de concurso para o preenchimento de vagas existentes.

A ascensão profissional na classe apresenta intervalo de tempo para que se suceda. Os critérios são por merecimento ou avaliação de desempenho e/ou por tempo de serviço. Observa-se uma tendência, em Planos de Carreira mais recentes, de substituição do critério do tempo de exercício na docência, pelos requisitos estabelecidos na avaliação de desempenho (RIO GRANDE DO NORTE, 2006; PARAÍBA, 2003).

Notadamente não é comum o cumprimento dos prazos quanto à avaliação de desempenho, em alguns casos, sequer as comissões de avaliação são instaladas, levando-se a crer que a substituição da ascensão imediata por tempo de serviço pela avaliação de desempenho foi uma forma de minimizar a elevação automática da folha de pagamento, uma vez que a ascensão pela avaliação de desempenho se restringe à parte da categoria, àquela que preenche os requisitos estabelecidos no processo (NATAL, 2004; JOÃO PESSOA, 2010).

Licença para a formação continuada

A Constituição Federal em vigor define, no artigo 206 e no artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, diretrizes a serem seguidas pelos sistemas de ensino, com o objetivo de valorização dos profissionais da educação: dispor de boas condições de trabalho e de planos de carreira e remuneração, que contemplem piso salarial profissional e a disponibilização de meios para sua constante formação, capacitação e aperfeiçoamento (BRASIL, 1988).

O artigo 67 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394/96) assinala que os planos de carreira assegurem a formação continuada, inclusive com licenciamento remunerado para esse fim, e progressão funcional baseada na titulação e na avaliação do desempenho.

A formação continuada dos docentes é descrita como condição de melhoria da qualidade do ensino pela lei que instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação. Assim, os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional com vistas a avançar na qualidade da educação (BRASIL, 2007).

Entretanto, existem limites que restringem a concessão de tempo livre para a formação. As restrições mais frequentes foram: ser de interesse do Estado; ter disponibilidade financeira para contratação

¹ Tomando-se, como exemplo, a matriz de vencimentos da rede estadual de ensino do RN, o professor de nível médio em final de carreira tem um vencimento, em valores de 2014, de R\$1.974,92, enquanto o docente com licenciatura plena no início de carreira tem um vencimento de R\$1.781,54 (RIO GRANDE DO NORTE, 2014).

de substituto; ter correlação do curso com a área de atuação do professor; dispor de professor para a substituição imediata; priorizar as áreas mais carentes ou de menor índice de qualificação, e de docentes que tenham o mais tempo de serviço a cumprir no sistema de ensino.

A Lei nº 11.738/08, que criou o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), distribuiu a jornada de trabalho reservando a fração de 2/3 (dois terços) para a hora-docência, tempo reservado à interação com o educando, realizado em sala de aula ou em outros ambientes adequados ao processo de educativo; e de 1/3 (um terço) para a hora-atividade, tempo reservado ao professor para o trabalho pedagógico coletivo e individual, inclusive formação continuada. Contudo, há entes federados que ainda não cumprem a fração da hora-atividade.

Observa-se também que há uma diversidade de situações quanto aos ambientes em que as horas atividades são realizadas. No plano individual, utiliza-se deste momento para leituras e atualização sobre as teorias educacionais, pesquisas sobre temas relacionados à sua disciplina, formação continuada e outras atividades de caráter pedagógico, como a correção de provas e trabalhos, preparação de cadernetas, com o lançamento dos conteúdos ministrados e as notas obtidas pelos alunos, elaboração das médias aritméticas bimestrais e anuais e atendimento ao aluno. No plano coletivo, geralmente, a hora-atividade ocorre na unidade de ensino, é o tempo destinado a debater e organizar o processo educativo, como as atividades relativas à avaliação do trabalho didático, a socialização de experiências pedagógicas, reuniões com a equipe técnica e com o conselho escolar, reunião com os pais dos alunos e atividades definidas no Projeto Político Pedagógico da escola (BELÉM, 1991; CAMPO GRANDE, 1998; CURITIBA, 2009; CUIABÁ, 1990; PORTO ALEGRE, 1988; TERESINA, 2006).

Já as atividades realizadas fora da unidade de ensino compreendem a formação continuada, com a frequência a cursos de atualização, aperfeiçoamento e especialização e a preparação e reavaliação do trabalho didático desenvolvido. Existem também atividades fora da escola envolvendo os alunos como as aulas-passeio, com viagens para outras localidades.

Os planos referidos forneceram elementos que refletem a preocupação dos professores quanto às condições dadas no local de trabalho para o desenvolvimento das horas atividades. Em primeiro lugar, o tempo disponível é em outro turno, quando a escola já está repleta de alunos e professores. Por conta disso, há planos de carreira que redirecionam parte das horas atividades à formação continuada e atividades em local de livre escolha pelo docente.

Para funcionários serem efetivos do serviço público, a legislação prevê as formas de vencimento, de remuneração ou de subsídio. Porém, a remuneração dos temporários denomina-se salário. O vencimento refere-se ao valor básico pago à contraprestação do trabalho do professor ao longo de um período definido (mensal). Ele pode ser acrescido de adicionais fixos ou variáveis como gratificações, abonos, passando assim, a conformar a remuneração: o somatório geral dos valores recebidos. Enquanto que o subsídio é uma espécie de remuneração que incorpora ao vencimento vantagens fixas e variáveis quando da sua definição em Lei. É praticado em Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e em Minas Gerais, onde os professores têm resistido em aderir a essa forma de remunerar, por perderem a elevação dos vencimentos pela progressividade do tempo de serviço (MATO GROSSO, 2010; MATO GROSSO DO SUL, 2009; MINAS GERAIS, 2010).

Remuneração docente em redes públicas de ensino da educação básica x PSPN

Há controvérsias quanto à influência da remuneração docente na qualidade do ensino ministrado. Todavia, é preciso lembrar que carreiras pouco atraentes, do ponto de vista remuneratório, acabam por não ser objeto de procura das novas gerações, e, especialmente, não se mostrarem atrativas para aqueles que se consideram em melhores condições de domínio de conhecimentos, ou com melhores chances em outras atividades.

Nesse sentido, estudos confirmam a redução na procura por cursos de formação na área da educação no Brasil. Tal queda resultou na diminuição dos concluintes dos cursos de licenciatura em pedagogia: de 2005 a 2009, o total de alunos concluintes passou de 103 mil para 52 mil, o que, a princípio, evidencia o desinteresse dos jovens pela carreira docente, pela falta de perspectivas de crescimento profissional. Houve queda também nos graduandos em cursos de formação de professores para atuar no ensino médio e nos últimos anos do fundamental (em 2005 foram 77 mil, contra 64 mil em 2009). No mesmo período, o total de concluintes do ensino superior no país cresceu de 717 mil para 826mil, 15% a mais (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA, 2010).

Outro estudo comprovou que o professor com formação em nível superior, atuante no ensino médio, ocupa a 20ª posição de uma lista de profissionais e tem um rendimento que é cerca da metade daquele percebido por profissionais, como os economistas, contadores ou advogados, que não apresentam um perfil de formação, ou jornada de trabalho que justifique tamanha disparidade de rendimentos (ALVES; PINTO, 2011).

Outra questão levantada é que a lei do piso indica que a União obriga-se a complementar os recursos financeiros para o pagamento dos profissionais quando o ente federado não tiver condições de arcar com o custo. Contudo, há pouca demanda na procura pelos recursos por parte das prefeituras. A razão atribuída reside no fato de elas não terem as contas regularizadas, como, pendências em relação ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), figuram entre as mais comuns.

A remuneração docente das redes estaduais pesquisadas é aqui distribuída por nível de formação. Destaca-se o piso (nível médio) e o teto - maior remuneração possível na carreira. A dispersão define-se como a posição relativa entre o piso e o teto.

A remuneração apresentada a seguir refere-se a uma jornada de 20 horas. Com o objetivo de uniformizar os dados, optou-se por padronizar as remunerações com base nessa jornada. Assim, em alguns casos, não se trata da remuneração real e sim de uma proporcionalidade.

A remuneração média apurada nas redes estaduais de ensino para o nível médio foi de R\$ 696,00. Confere-se ainda que cinco estados encontram-se acima e sete abaixo desse valor.

O Estado de Roraima, quando comparado aos demais estados, apresenta a maior remuneração e maior teto. O Rio Grande do Sul apresenta o menor piso e a Paraíba o menor teto. Os valores da remuneração praticada nas redes estaduais de ensino variam na sua composição, e na proporção em que o vencimento e adicionais participam no cômputo da remuneração.

A Gratificação de Regência de Classe, utilizada como uma política para manter e atrair docentes à sala de aula, em alguns casos, se constituía na única parcela da remuneração a ter reajustes, chegando a ultrapassar o valor do vencimento. Observa-se que esse adicional foi incorporado ao vencimento na metade dos estados pesquisados.

Outro adicional presente foi o do tempo de serviço, ele é concedido sob a forma de evoluir na carreira ou num percentual fixo do vencimento, contando-se o tempo de serviço do magistério ou o tempo de serviço público.

A maior dispersão ocorre no Paraná, onde a posição relativa entre o piso e o teto da remuneração atinge o percentual de 605%, enquanto o Estado da Paraíba apresenta a menor dispersão e o menor teto.

Por outro lado, o valor do PSPN em 2010, proporcional à jornada semanal de 20h foi de R\$ 512,34; indicando que o Estado do Rio Grande do Sul e o de Santa Catarina remuneravam abaixo do PSPN (Tabela 1).

Tabela 1- Remuneração e teto dos docentes da educação básica de redes estaduais de ensino com jornada de 20h semanais

UF	Remuneração por nível de formação e Teto salarial (R\$ 1,00)						Dispersão (%)
	Médio	Superior	Lato Sensu	Mestre	Doutor	Teto	
RR	1338	1858	2601	3381	4395	4395	228
MG	935	1100	1210	1464	1611	2276	143
MS	876	1313	1401	1445	1445	2326	166
MT	757	1135	1287	1530	1741	3468	358
PA	728	1200	1260	1440	1560	1740	139
SP	684	792	792	832	832	2620	283
PI	627	758	849	952	1170	1613	157
PB	617	741	771	802	833	1084	76
PR	542	775	969	1657	1657	3642	605
RN	512	717	769	871	1178	2133	317
SC	381	621	793	860	932	1413	271
RS	357	499	535	535	535	1626	355

Fontes: PARÁ, 2010; PARAÍBA, 2010; PARANÁ, 2010; PIAUÍ, 2010; MATO GROSSO, 2010; MINAS GERAIS, 2010; RIO GRANDE DO NORTE, 2010; RIO GRANDE DO SUL, 2010; RORAIMA, 2010; SANTA CATARINA, 2011; SÃO PAULO, 2010; SINDICATO CAMPO-GRANDENSE DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO PÚBLICA, 2010

Nota: 1) No cômputo da remuneração média e do teto não foram inclusos adicionais do tipo: Gratificações por exercício; em local de difícil provimento, na zona rural, em educação especial.

2) Na remuneração foram inclusos adicionais, conforme se detalha a seguir por ente federado.

Roraima - Gratificação de regência de classe no percentual de 50% do vencimento.

Pará - Gratificações; hora atividade (24%), exercício de magistério (12%), G.E (99%), abono de R\$30,00, de 45% por tempo de serviço no magistério, 5% por especialização, 20% por mestrado e 30% doutorado.

Paraíba - Gratificação de estímulo à docência no percentual de 40% do vencimento.

Piauí - Gratificação de regência de classe no valor fixo de R\$115,00 para o docente com nível médio na modalidade normal, e de R\$ 130,00 para os docentes de nível superior.

Paraná - O vencimento de pós-graduação só após o docente obter certificação do PDE (programa de capacitação estadual). O teto inclui o adicional por tempo de serviço de 35%.

Mato Grosso - Foram utilizados os valores dos subsídios definido pela Lei nº388/10.

Mato Grosso do Sul - Gratificação de regência de classe no percentual de 40% do vencimento.

Rio Grande do Norte - Inclui abono de 14%, e, no teto, o Adicional por Tempo de Serviço de 35%.

Minas Gerais - Foram utilizados os valores dos subsídios definidos pela Lei nº 18.975/10. Sem o subsídio, o teto é de R\$ 2.262,00, assim formado: vencimento, 110% de adicional por tempo de serviço (seis quinquênios de 10% = 60% + dez biênios de 5% = 50%) e com o abono de 10% após 25 anos de serviço.

São Paulo - Foi utilizado como parâmetro, os vencimentos dos professores da educação básica I (os vencimentos são inferiores em 16%, dos percebidos pelos colegas de mesma formação atuantes na educação básica II). No teto estão inclusos os adicionais: por tempo de Serviço (ADTS) de 35% e da Sexta Parte (1/6 do somatório do vencimento com o ADTS).

Santa Catarina - Inclui gratificação de incentivo à docência de 25%, (o percentual para os docentes que atuam na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental é de 40%). No teto, adiciona-se o ADTS de 36%.

Rio Grande do Sul – Compõe o teto: vencimento e triênios acumulados em 50%.

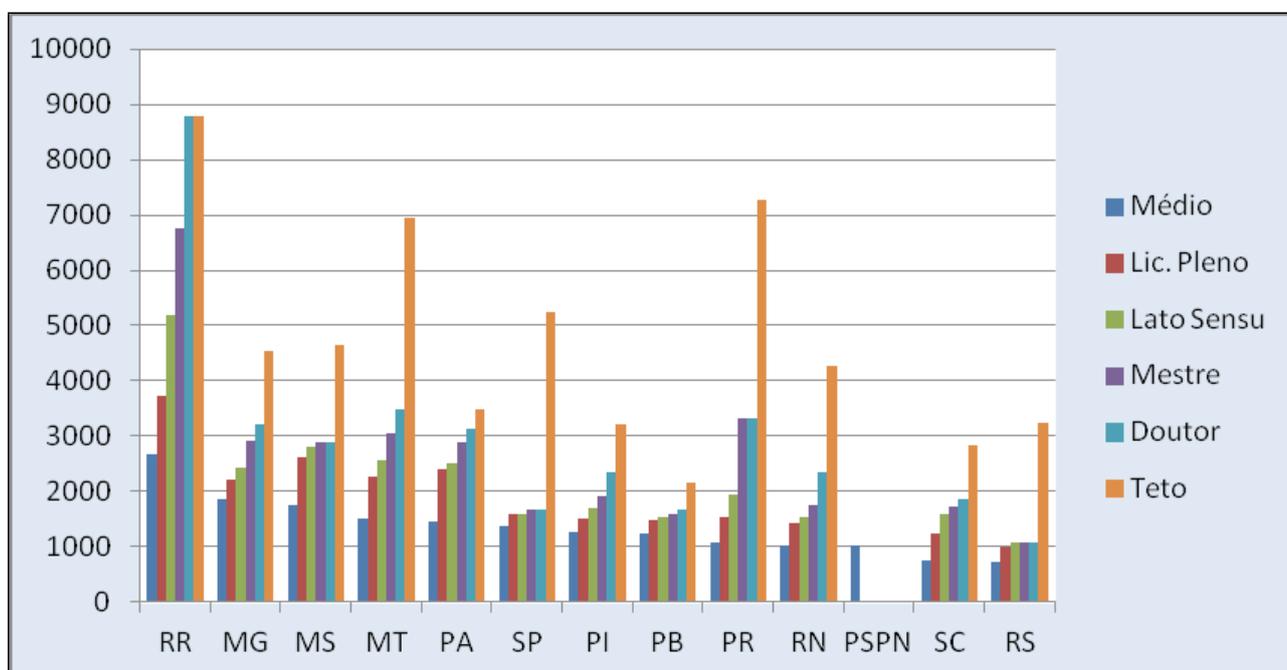
Comparou-se a remuneração dos docentes por nível de formação para a jornada de 40 horas semanais, por ela implicar em dois turnos de trabalho, e por ter em vista o valor de R\$1.024,67, para o PSPN em 2010.

O Rio Grande do Norte ficou no limite do PSPN, enquanto que Santa Catarina e o Rio Grande do Sul ficaram abaixo do limite. O piso de Roraima ultrapassou o teto da Paraíba. Outro dado importante é que Mato Grosso apresentou remuneração, entre todos os níveis de formação, superior a São Paulo, inclusive o teto (Gráfico 1).

Observou-se que, em diversos momentos, as curvas da pós-graduação aproximam-se da curva da graduação, indicando o pouco incentivo à formação continuada, como na Paraíba, onde a evolução do vencimento com a titulação de mestre e de doutor representa menos de 4% de acréscimo no vencimento.

Viu-se que o teto para a jornada em dois turnos não atinge R\$ 9.000,00.

Gráfico 1 – Remuneração dos docentes da educação básica dos estados com jornada semanal de 40h - 2010



Fontes: PARÁ, 2010; PARAÍBA, 2010; PARANÁ, 2010; PIAUÍ, 2010; MATO GROSSO, 2010; MINAS GERAIS, 2010; RIO GRANDE DO NORTE, 2010; RIO GRANDE DO SUL, 2010; RORAIMA, 2010; SANTA CATARINA, 2011; SÃO PAULO, 2010; SINDICATO CAMPO-GRANDENSE DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO PÚBLICA, 2010

Passemos à análise da remuneração dos docentes da educação básica de redes municipais pesquisadas lembrando que se utilizou o mesmo procedimento registrado anteriormente quanto à padronização da jornada de trabalho. A jornada de 20h é referência na maioria das capitais.

Tabela 2 - Remuneração e teto dos docentes da educação básica de redes municipais de capitais com jornada semanal de 20 h - 2010

UF	Remuneração por nível de formação e Teto salarial (R\$ 1,00)						Dispersão (%)
	Médio	Superior	Lato Sensu	Mestre	Doutor	Teto	
Belo Horizonte	1336	1705	1791	1974	2177	2902	117
Belém	1102	1578	1678	1785	1820	2077	88
Boa Vista	1071	1488	1651	2708	3520	3520	229
Natal	1040	1246	1370	1495	1744	4193	232
Campo Grande	932	2796	3076	3356	3635	4130	343
Porto Alegre	914	1414	1660	1660	1660	3313	263
Cuiabá	845	1208	1329	1449	1449	2319	164
Curitiba	743	1096	983	1130	1130	5618	656
João Pessoa	721	961	1241	1603	2070	2546	253
São Paulo	709	857	857	857	857	2511	254
Teresina	631	1015	1116	1228	1350	3198	407
Florianópolis	484	604	703	787	965	1638	238

Fontes: ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE, 2010; BELO HORIZONTE, 2010; BOA VISTA, 2009; CAMPO GRANDE, 2010; CUIABÁ, 2010; FLORIANÓPOLIS, 2011; NATAL, 2010; SÃO PAULO, 2010; TERESINA, 2009; SINDICATO CAMPO-GRANDENSE DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO PÚBLICA, 2010; SINDICATO DOS SERVIDORES DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL DE CURITIBA, 2010; SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO PÚBLICA DO ESTADO DO PARÁ, 2010

Nota: A Remuneração média contempla o vencimento-base, acrescido de adicionais inerentes ao conjunto da categoria, como gratificações, abonos e adicionais por tempo de serviço, encontrados na remuneração das capitais.

Belém – Adicional de escolaridade (60%), Regência de classe (20%), Gratificação de incentivo (40%); as gratificações por títulos de pós-graduação nos percentuais: especialização, 7,5% (curso de 180h), 25% (curso de 360h); mestrado, 30% e doutorado 35%; 10% após 25 anos de serviço e 60% de triênios.

Boa Vista – Valores definidos no anexo da Lei nº 1.145, de 20 de maio de 2009.

Natal - O teto é formado pelo vencimento do licenciado pleno em final de carreira, no qual incide 30% de quinquênio e a gratificação de 40% por doutoramento. Os valores do docente com licenciatura plena e título de especialização, mestre e doutor, estão acrescidos de gratificações nos percentuais de 10%, 20% e 40% respectivamente e não cumulativas.

Campo Grande - Gratificação de 50% de regência e no teto, mais 35% do Adicional por Tempo de Serviço.

Florianópolis - Gratificação de regência de classe de 10%, e no teto, 60% referente à anuênios (a cada ano de efetivo exercício da função no serviço público).

Cuiabá – Foi utilizado os valores do subsídio (com alterações introduzidas pela LC 220/10).

São Paulo - Incluso no teto o adicional por tempo de serviço público municipal de 1/6 (um sexto) do vencimento e os quinquênios de 30%. Os títulos de pós-graduação compõem com outros critérios na avaliação de desempenho, para evoluir na carreira em direção do teto.

Teresina - O teto corresponde a remuneração em final de carreira com nível de pós-doutorado.

Belo Horizonte - O teto corresponde ao vencimento do nível 24, acrescido do adicional por tempo de serviço de 30 %.

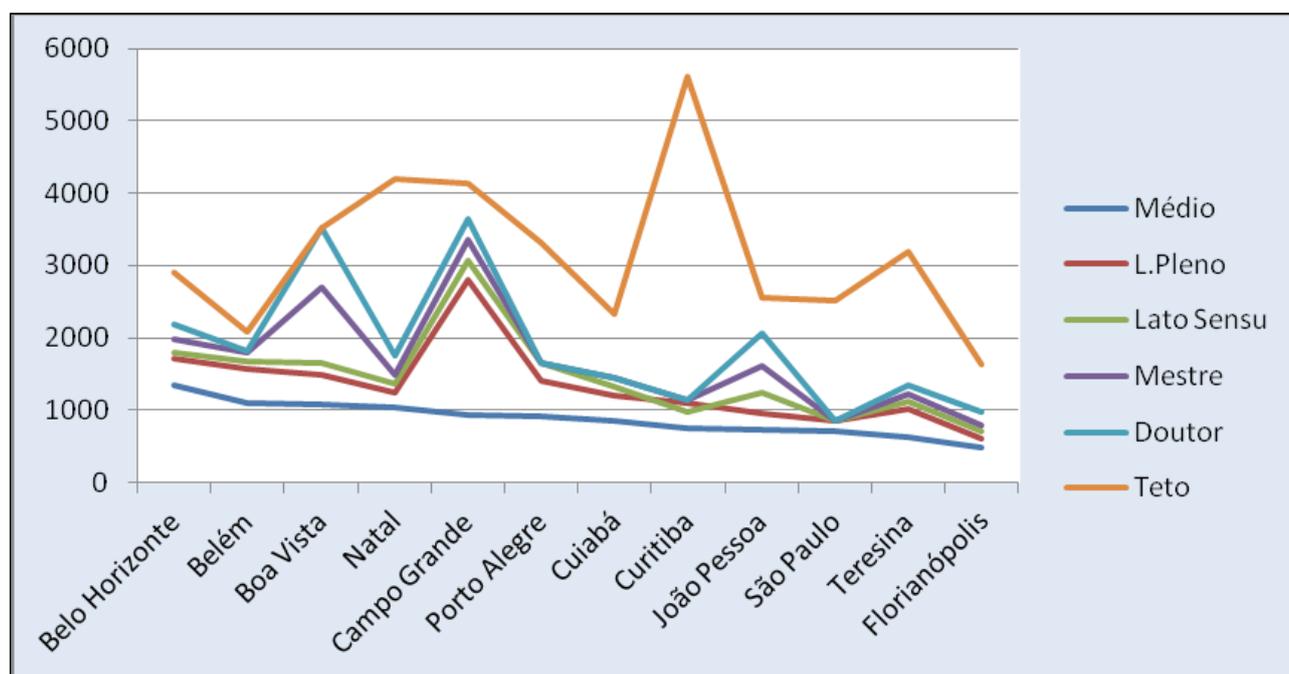
João Pessoa - gratificação de hora-atividade no percentual de 30% do vencimento.

Porto Alegre - o teto inclui o vencimento do professor com pós-graduação na última referência, acrescido de 50% referente a triênios.

Curitiba - O teto salarial corresponde ao vencimento de doutor em final de carreira.

A remuneração média inicial (piso) dos professores das capitais pesquisadas é de R\$ 910,00, superior à da rede estadual. A média do teto é de R\$ 3.628,00. Tal evidência sugere que as redes municipais das capitais apresentam melhores condições fiscais do que os estados, mas é preciso estudo mais específico na área das finanças públicas para comprovar tal hipótese. Das 12 capitais pesquisadas, apenas Boa Vista apresenta remuneração inferior à da rede estadual (Gráfico 2).

Gráfico 2- Remuneração dos docentes da educação básica de capitais com jornada semanal de 20 h – 2010



Fontes: ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE, 2010; BELO HORIZONTE, 2010; BOA VISTA, 2009; CAMPO GRANDE, 2010; CUIABÁ, 2010; FLORIANÓPOLIS, 2011; NATAL, 2010; SÃO PAULO, 2010; TERESINA, 2009; SINDICATO CAMPO-GRANDENSE DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO PÚBLICA, 2010; SINDICATO DOS SERVIDORES DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL DE CURITIBA, 2010; SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO PÚBLICA DO ESTADO DO PARÁ, 2010

Belo Horizonte apresenta o maior piso e Belém, a menor dispersão, enquanto que Curitiba proporciona o maior teto e maior dispersão. Apenas o município de Florianópolis não atingiu o PSPN em 2010 (Gráfico 2).

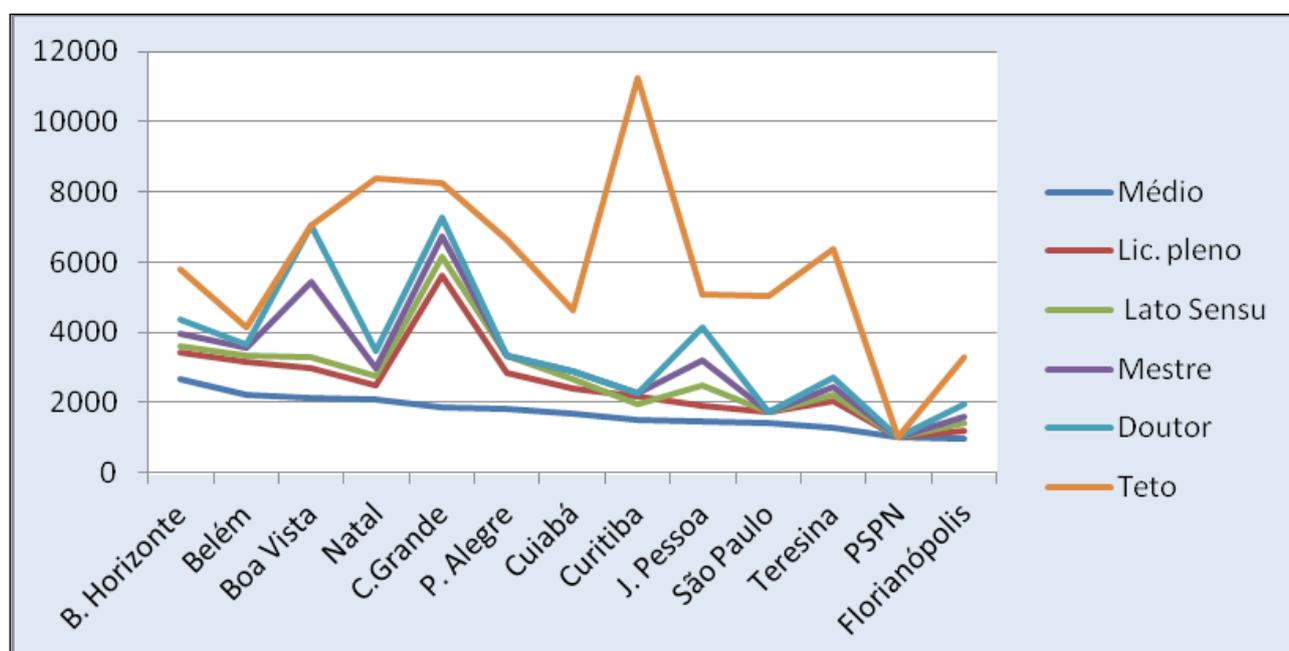
Outra questão se refere à relação entre o potencial econômico das regiões em que se situam as

capitais e a disponibilidade financeira alocada para a remuneração docente, onde, capitais situadas nas regiões mais ricas, remuneram seus docentes com valores inferiores aos praticados nas regiões mais pobres, como no caso do Nordeste. Observa-se que a maior remuneração não ultrapassa R\$ 6.000,00, a de Curitiba (Gráfico 2).

A jornada de 30h semanais significa incremento de 50% no vencimento, quando comparado com o vencimento da jornada de 20h. A jornada de 30h semanais permite distribuir 20h de interação com os alunos em um turno de trabalho e às 10h restantes para o exercício da hora-atividade (BRASIL, 2013).

Quando comparado à jornada de 20h, com a jornada 40h o vencimento dobra, podendo, a remuneração, ultrapassar essa proporção, em virtude de gratificação pela jornada em período integral em regime de dedicação exclusiva. Em relação às capitais, como já se tinha observado com a jornada de 20h, Florianópolis foi a capital que remunerou abaixo do PSPN (Gráfico 3).

Gráfico 3 - Remuneração dos docentes da educação básica das capitais com jornada de trabalho de 40h semanais - 2010



Fontes: ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE, 2010; BELO HORIZONTE, 2010; BOA VISTA, 2009; CAMPO GRANDE, 2010; CUIABÁ, 2010; FLORIANÓPOLIS, 2010; NATAL, 2010; SÃO PAULO, 2010; TERESINA, 2009; SINDICATO CAMPO-GRANDENSE DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO PÚBLICA, 2010; SINDICATO DOS SERVIDORES DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL DE CURITIBA, 2010; SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO PÚBLICA DO ESTADO DO PARÁ, 2010

Observa-se que a maior remuneração não atinge R\$12.000,00, a de Curitiba. No sexto ano da aprovação da Lei do PSPN, dos 12 estados pesquisados, apenas três cumprem-na integralmente: Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Piauí; Rio Grande do Sul e Paraná descumprem totalmente; Paraíba, Rio Grande do Norte e Roraima cumprem a fração da hora-atividade e aplicam o piso

proporcional à jornada. Minas Gerais aplica apenas a fração da hora-atividade e não paga o piso como vencimento, enquanto Pará, São Paulo e Santa Catarina cumprem apenas o valor do piso (Tabela 3).

São Paulo se destaca por ser o estado de maior poder econômico e, contraditoriamente, o que destina o menor percentual de hora-atividade aos docentes. Nota-se ainda que a jornada de 40h predomina em 5 estados, dos quais 3 não contempla a fração de hora-atividade definida na Lei do piso.

Tabela 3 – Vencimento e remuneração inicial x jornada de trabalho do magistério público da educação básica de redes estaduais – mar. 2014

UF	Nível Médio		Licenciatura Plena		Carga Horária (h)	Hora- Atividade (%)
	Vencimento	Remuneração	Vencimento	Remuneração		
	(R\$)		(R\$)			
MG	-	1.237,01	-	1.455,30	24	33
MS	2.356,28	-	3.454,43	-	40	33
MT	1.730,28	-	2.608,92	-	30	33
PA	1.697,67	2.166,70	1.706,00	3.541,00	40	25
PB	1.273,03	1.538,03	1.527,63	1.852,63	30	33
PI	1.965,99	-	2.331,35	-	40	33
PR	814,48	-	1.163,54	-	20	30
RN	1.272,74	-	1.781,84	-	30	33
RR	1.528,45	2.293,45	2.122,57	2.887,57	25	33
RS	520,26	848,50	962,48	-	20	20
SC	1.697,37	2.100,00	1.706,08	2.220,00	40	20
SP	1.950,40	-	-	2.257,83	40	17

Fonte: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO, 2014

As disparidades na remuneração atingem a todos os níveis de formação. Considerando os vencimentos dos docentes com licenciatura plena, São Paulo remunerar inferior ao Pará para uma mesma jornada de 40h. Roraima remunera superior, para uma jornada de 25h, do que São Paulo para uma jornada de 40h (Tabela 3).

Considerações finais

Este texto procurou evidenciar as discrepâncias nos planos de carreira e remuneração do magistério de redes públicas de ensino da educação básica, a partir de categorias selecionadas que versavam sobre o ingresso, evoluindo para uma perspectiva de crescimento na carreira. Constatou-se que nos tipos de admissão à docência, se por um lado, os planos analisados seguem o princípio constitucional

de ingresso pelo instrumento do concurso público, por outro, as excepcionalidades da Carta Magna, permitem o crescimento de formas de contratação precária, com redes de ensino onde o número de contratos temporários extrapola as situações definidas como extremas. Verificou-se grande diferença quanto à remuneração e como é organizada a carreira docente. Mas, em geral, os vencimentos apresentam-se baixos quando comparados aos de outras profissões de mesmo nível.

Referências Bibliográficas

ALVES, Tiago; PINTO, José Marcelino. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte dos dados do Censo Escolar e da PNAD. In: ENCONTRO NACIONAL DA PESQUISA OBSERVATÓRIO DA REMUNERAÇÃO DOCENTE, 2, Belo Horizonte: UEMG, jul. 2011.

ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE. Tabela salarial 2010. Disponível em: <http://www.atempa.com.br/arquivos/index.php?pageNum_arquivos=4&totalRows_arquivos=45&tipo=2038>. Acesso em: 08 ago. 2010.

BELÉM. Lei Ordinária de Belém-PA, nº 7528 de 05/08/1991. Disponível em: <<http://www.leismunicipais.com.br/legislacao-municipal-da-prefeitura-e-camara/2407/leis-de-belem.html>>. Acesso em: 08 ago. 2011.

BOA VISTA. Prefeitura Municipal. Lei complementar de Boa Vista-RR, nº 1145 de 20/05/ 2009. Disponível em:< http://www.leismunicipais.com.br/a/rr/b/boa-vista/lei_ordinaria/2009/114/1145/lei_ordinaria-n-1145-2009-dispoe-sobre-a-estrutura-de-cargos-carreira-e-remuneracao-do-quadro-de-provimento-efetivo-do-professor-publico-da-educacao-basica-da-prefeitura-municipal-de-boa-vista-rr-e-da-outras-providencias-2010-03-31.html>. Acesso em: 08 ago. 2012.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Parecer CNE/CEB nº 18/12; Reexame do Parecer CNE/CEB nº 9/12, que trata da implantação da Lei nº 11.738/08, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica. **Diário Oficial da União**, de 1 ago. 2013, Seção 1, Pág.17.

_____. Constituição Federal (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1988. 168 p.

_____. Emenda Constitucional n.19, de 04 de junho de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm>. Acesso em: 28 dez. 2006.

_____. Emenda constitucional n.53, de 19 de dezembro de 2006. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm>. Acesso em: 28 dez. 2006.

_____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Acesso em: 28 dez. 2006.

_____. Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/11494.htm>. Acesso em: 28 dez. 2007.

_____. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm>. Acesso 23 mar.2011.

CAMPO GRANDE. Prefeitura Municipal. Lei Complementar de Campo Grande-MS, nº 19 de 15/07/1998. Disponível em: http://www.leismunicipais.com.br/a/ms/c/campo-grande/lei-complementar/1998/1/19/lei-complementar-n-19-1998-institui-o-plano-de-carreira-e-remuneracao-do-magisterio-publico-da-prefeitura-municipal-de-campo-grande-pcm-pm-cg-e-da-outras-providencias-1998-07-15.html#key_d. Acesso em: 15 dez. 2011.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO. CNTE notícias. Brasília, 2014. Disponível em: <http://www.cnte.org.br/index.php/comunica%C3%A7%C3%A3o/noticias/10757-estados-brasileiros-nao-cumprem-a-lei-do-piso->. Acesso em: 31 maio 2014.

CUIABÁ. Prefeitura Municipal. Lei Ordinária de Cuiabá-MT, nº 2785 de 19/11/1990. Cuiabá, 1990. Disponível em: http://www.camaracba.mt.gov.br/arqs/Ementario%20Assunto_1948_2011.pdf >. Acesso: 08 Ago.2011.

_____. Lei Complementar de Cuiabá-MT, nº 220 de 22/12/2010. Cuiabá, 2010. Disponível em: http://www.camaracba.mt.gov.br/arqs/Ementario%20Assunto_1948_2011.pdf>. Acesso: 08 Ago.2012.

CURITIBA. Prefeitura Municipal. Lei Ordinária de Curitiba-PR, nº 13399 de 16/12/2009. Curitiba, 2009. Disponível em: <http://www.leismunicipais.com.br/a/pr/c/curitiba/leiordinaria/2009/1339/13399/lei-ordinaria-n-13399-2009-altera-dispositivos-da-lei-n-10190-de-28-de-junho-de-2001-que-institui-o-plano-de-carreira-do-magisterio-publico-municipal-2009-12-16.html>>. Acesso em: 16 jun. 2013.

FLORIANÓPOLIS. Prefeitura Municipal. Lei Ordinária de Florianópolis-SC, nº 8627 de 17/06/2011. Florianópolis, 2011. Disponível em: <http://www.leismunicipais.com.br/a/sc/f/florianopolis/leiordinaria/2011/862/8627/lei-ordinaria-n-8627-2011-altera-os-anexos-ii-e-iii-da-lei-n-2897-de-1988-e-suas-alteracoes-posteriores-que-dispoe-sobre-o-plano-de-cargos-e-empregos-de-vencimento-e-salario-do-quadro-unico-de-pessoal-civil-da-administracao-direta-do-municipio-e-da-outras-providencias-2011-06-17.html>>. Acesso em: 18 ago. 2011.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Censo da Educação Superior 2010. Brasília, 2010. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/educacao-superior>>. Acesso em: 15 fev. 2012.

JOÃO PESSOA. Prefeitura Municipal. Lei Complementar de João Pessoa-PB, nº060 de 29/03/2010. Disponível em: http://www.joaopessoa.pb.gov.br/semanariooficial/?querysearch=1&semanario_edicao=1211&submitsearch=OK&semanario_ano=-1&semanario_mes=-1&keyword=>. Acesso em: 15 abr. 2010.

MATO GROSSO. Governo Estadual. Lei 388 - 31 de março de 2010. Disponível em: http://www.al.mt.gov.br/TNX/busca_complementar.php?pageNum_Busca=9&busca_todas=Todas&keyword=&numero=388&autor=&Submit22=Buscar&totalRows_Busca=498>. Acesso em: 15 abr. 2010.

MATO GROSSO DO SUL. Governo Estadual. Poder Executivo. Lei 087- 31 de janeiro de 2000. Disponível em: <http://aacpdappls.net.ms.gov.br/appls/legislacao/secoge/govato.nsf/66ecc3cfb53d53ff04256b140049444b/cc3aad25c09897f804256c0000561af3?OpenDocument>>. Acesso em: 10 dez. 2010.

_____. Lei 3.669 - 15 de maio de 2009. Diário Oficial nº 7.460, Campo Grande, 18 de maio de 2009.

MINAS GERAIS. Governo Estadual. Lei 18.975 - 29 de junho de 2010. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-novamin.html?tipo=LEI&num=18975&comp=&ano=2010&texto=original#texto>>. Acesso em: 10 dez. 2010.

NATAL. Prefeitura Municipal. Lei Complementar de Natal-RN, nº 058 de 13/09/2004. Disponível em: <<http://www.leismunicipais.com.br/a/rn/n/natal/leicomplementar/2004/5/58/lei-complementar-n-58-2004-dispoe-sobre-o-plano-de-carreira-remuneracao-e-estatuto-do-magisterio-publico-municipal-de-natal-e-da-outras-providencias-2004-09-13.htm>>. Acesso em: 10 dez. 2010.

_____. Secretaria de Administração e Gestão Estratégica. Relação da folha de pagamento do magistério, Natal, out. 2010. CD-ROM.

PARÁ. Governo Estadual. Lei 7.442 - 2 de julho de 2010. Disponível em: <<http://www.alepa.pa.gov.br/alepa/arquivos/bleis/leis095854.pdf>>. Acesso em: 8 ago. 2011.

PARAÍBA. Governo Estadual. Lei 7419 - 15 de outubro de 2003. Disponível em: <<http://sintep.pb.com.br/downloads/pccr.pdf>>. Acesso: 30 jun. 2013.

_____. Lei 9085 - 05 de maio de 2010. Disponível em: <<http://www.paraiba.pb.gov.br/22836/diario-oficial-07-05-2010.htm>>. Acesso: 30 jun. 2013.

PARANÁ. Governo Estadual. Lei 103 -15 de março de 2004. Disponível em: <<http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=7470&indice=1&totalRegistros=5&anoSpan=2013&anoSelecionado=2004&mesSelecionado=0&isPaginado=true>>. Acesso: 30 jun. 2013.

_____. Lei 16468 - 30 de março de 2010. Disponível em: <<http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=54496&indice=7&totalRegistros=418&anoSpan=0&anoSelecionado=2010&mesSelecionado=0&isPaginado=true>>. Acesso em: 20 maio 2013.

PIAUI. Governo Estadual. Lei 071 - 26 de julho de 2006. Disponível em: <<http://legislacao.pi.gov.br/legislacao/default/ato/12523>>. Acesso em: 20 mar. 2013.

_____. Lei 152- 23 de março de 2010. Disponível em: <<http://legislacao.pi.gov.br/scan/pages/jsp/scan/scan/pages/jsp/alterarocorponormativo.jsp?idAto=11429&idCorpo=50291#alterado>>. Acesso em: 20 mar. 2012.

PORTO ALEGRE. Prefeitura Municipal. Lei Ordinária de Porto Alegre-RS, nº 6151 de 13 de julho de 1988. Disponível em: http://www2.portoalegre.rs.gov.br/smed/default.php?p_secao=297 . Acesso em 15 jun. 2013.

RIO GRANDE DO NORTE. Gabinete Civil. Lei 322 - 11 de janeiro de 2006. Disponível em: <<http://www.gabinetecivil.rn.gov.br/acess/pdf/leicom322.pdf>>. Acesso em: 8 ago. 2007.

_____. Lei 9342 - 31 de março de 2010. Disponível em: <<http://www.gabinetecivil.rn.gov.br/acess/pdf/lo9.342.pdf>>. Acesso em: 8 ago. 2011.

_____. Lei 505 - 27 de março de 2014. Disponível em:

http://187.60.79.2/dei/dorn/docview.aspx?id_jor=00000001&data=20140328&id_doc=454113.

RIOGRANDEDOSUL. Governo Estadual. Lei 11126-09 de fevereiro de 1998. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/legiscomp/arquivo.asp?Rotulo=Lei%20n%BA%2011126&idNorma=533&tipo=pdf>>. Acesso em: 8 ago. 2011.

_____. Lei 13424 - 05 de abril de 2010. Disponível em: http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.ASP?Hid_Tipo=TEXTO&Hid_TodasNormas=54028&hTexto=&Hid_IDNorma=54028. Acesso em: 8 ago. 2012.

RORAIMA. Governo Estadual. Lei 769 - 05 de abril de 2010. Disponível em: <http://www.al.rr.gov.br/M001/M0011000.asp?txtID_PRINCIPAL=2>. Acesso em: 15 mar. 2013.

SANTA CATARINA. Governo Estadual. Lei 1139 - 28 de outubro de 1992. Disponível em: <http://200.192.66.20/ALESC/docs/1992/1139_1992_lei_promulgada.doc>. Acesso em: 15 mar. 2013.

_____. Lei 539 - 18 de julho de 2011. Florianópolis, 2011. Disponível em: <<http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/2011/000539-010-0-2011-001.htm>>. Acesso em: 15 mar. 2013.

SÃO PAULO. Governo Estadual. Lei 444 - 27 de dezembro de 1985. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei%20complementar/1985/lei%20complementar%20n.444,%20de%2027.12.1985.htm>>. Acesso em: 8 ago. 2012.

_____. Lei complementar 1107- 23 de abril de 2010. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/legiscomp>>. Acesso em: 8 ago. 2011.

SÃO PAULO. Prefeitura Municipal. Decreto de São Paulo-SP, nº 51526 de 28/05/2010. São Paulo, 2010. Disponível em: <http://www.camara.sp.gov.br/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=46>. Acesso em: 07 ago. 2012.

SINDICATO CAMPO-GRANDENSE DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO PÚBLICA. Tabela salarial 2010. Campo Grande, 2010. Disponível em: <<http://www.acpms.com.br/imgs/2fe51c5cb82a5edf83b6c6d930c48658.Tabela%20REME%20Maio%202010.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2010.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO PÚBLICA DO ESTADO DO PARÁ. Tabela Salarial 2010. Disponível em: <http://www.sintepp.org.br/category/cartazes_e_publicacoes/page/2/>. Acesso em: 08 ago. 2010.

SINDICATO DOS SERVIDORES DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL DE CURITIBA. Tabela salarial 2010. Curitiba, 2010. Disponível em: <<http://www.sismmac.org.br/tabela.asp>>. Acesso em: 08 ago. 2010.

TERESINA. Prefeitura Municipal. Lei Ordinária de Teresina-PI, nº 3515 de 19/05/2006. Disponível em: <http://www.teresina.pi.gov.br/dom/doc_diario/DOM1098-1-19052006.pdf> acesso em set. de 2010.

_____. Lei Complementar de Teresina-PI, nº 3951 de 17/12/ 2009. Disponível em: <http://www.semec.pi.gov.br/Dimon/Arquivos/Leg_Leis/semec_3e5d36ddb3.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2010.

Editor

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

Comitê Editorial

Andréa Barbosa Gouveia - Universidade Federal do Paraná, Brasil

Ângelo Ricardo de Souza - Universidade Federal do Paraná, Brasil

Rubens Barbosa de Camargo – Universidade de São Paulo, Brasil

Conselho Editorial

Alejandro Morduchowicz
Universidad Pedagógica, Provincia de Buenos Aires, Argentina

Fernanda Saforcada
Universidade de Buenos Aires, Argentina

Jacques Velloso
Universidade de Brasília, Brasil

João Monlevade
Senado Federal, Brasil

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

José Marcelino de Rezende Pinto
Universidade de São Paulo, Brasil

Lisete Regina Gomes Arelaro
Universidade de São Paulo, Brasil

Luis Carlos Sales
Universidade Federal do Piauí, Brasil

Luiz de Sousa Junior
Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Luiz Fernandes Dourado
Universidade Federal de Goiás, Brasil

Magna França
Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

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

Marcos Edgar Bassi
Universidade Federal do Paraná, Brasil

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

Nalú Farenzena
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Nelson Cardoso do Amaral
Universidade Federal de Goiás, Brasil

Nicholas Davies
Universidade Federal Fluminense, Brasil

Rosana Evangelista Cruz
Universidade Federal do Piauí, Brasil

Rosana Gemaque
Universidade Federal do Pará, Brasil

Robert E. Verhine
Universidade Federal da Bahia, Brasil

Romualdo Portela de Oliveira
Universidade de São Paulo, Brasil

Theresa Adrião
Universidade Estadual de Campinas, Brasil

Tristan McCowan
University of London, Reino Unido

Vera Jacob
Universidade Federal do Pará, Brasil

Vera Peroni
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Vitor Henrique Paro
Universidade de São Paulo, Brasil

Equipe editorial

Projeto gráfico e diagramação: Tiago Tavares

Revisão de português e normalização: Ana Tiele Antunes

Revisão de inglês: Ana Paula Ferreira

Fineduca – Revista de Financiamento da Educação

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Faculdade de Educação

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

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