

Carreira e remuneração docentes nas redes públicas de ensino do Estado do Rio Grande do Sul e do Município de Porto Alegre

LAURA DEXHEIMER TREIN

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

NALÚ FARENZENA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

RESUMO

Neste artigo, é realizada uma análise comparada da carreira e da remuneração docentes na Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul e na Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre. O estudo contrasta as duas redes tendo em conta a legislação sobre carreira docente, formas de ingresso, estabilidade na carreira, jornada de trabalho e sua composição, estrutura da carreira, gratificações e remuneração previstas, utilizando como referências as leis nº 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional) e 11.738/08 (Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica). Foi feita a análise das normas sobre as carreiras e dos vencimentos dos profissionais. Foram também realizadas entrevistas sobre a efetivação das normas. Destacam-se diversas semelhanças entre as redes de ensino, no que diz respeito à antiguidade de seus planos de carreira docente, jornada de trabalho, concepção do grupo magistério, gratificações previstas e estrutura das carreiras. Ressaltam-se diferenças quanto à composição das jornadas de trabalho de acordo com a etapa de atuação do professor. As semelhanças não se estendem à remuneração dos professores, havendo grande disparidade entre os vencimentos dos integrantes do quadro de carreira do magistério da rede estadual e da rede municipal em questão.

Palavras-chave: Carreira Docente; Remuneração Docente; Valorização Docente; Política Educacional; Legislação Da Educação.

Teaching career and remuneration in the public education networks of Rio Grande do Sul State and the Municipality of Porto Alegre

ABSTRACT

In this paper it is discussed about a comparative analysis of teaching career and between Rio Grande do Sul and Porto Alegre public teaching networks. The study contrasts both networks based on the teaching career legislation, ways of admission, career tenure, working hours and their composition, career structure, and stated bonuses and remuneration using as a reference Acts n. 9394/1996 (National Educational Bases and Guidelines Law) and 11738/2008 (National K-12 Public Teachers Minimum Wage). The norms related to teachers careers and salaries were analyzed and interviews were made focusing on the norms processing. Several similarities between both teaching networks were found concerning seniority of their teachers' career plans, working hours, teachers group concept, stated bonuses and career structure. The differences regarding the composition

of the working hours depending on the teachers' work stage were also emphasized. The similarities do not extend to the teachers' remuneration, being present a great mismatch between the teachers' salaries stated for the state and the municipal teaching career networks.

Keywords: Teacher's Career; Teacher's Remuneration; Teacher's Evaluation; Educational Policy; Education Legislation.

PARA SITUAR O ESTUDO

O presente artigo, recorte de um Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao final da Licenciatura em Pedagogia na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (TREIN, 2016), tem como objetivo analisar, de modo comparativo, a carreira e a remuneração docentes na rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul e na rede municipal de sua capital, Porto Alegre. A investigação, de cunho qualitativo, compreendeu quatro etapas: coleta dos documentos normativos que dizem respeito às carreiras docentes; coleta das tabelas de vencimentos dos profissionais do magistério¹; análise documental; entrevistas com profissionais vinculados às redes de ensino que integram o estudo para esclarecimento de dúvidas e possível contextualização sobre outras questões ou entraves relacionados à sua carreira e remuneração.

A coleta da legislação referente à carreira docente da rede de ensino estadual deu-se a partir da consulta ao site da Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul, no segundo semestre de 2016. Quanto à rede municipal, foram utilizados os documentos normativos encontrados no site do Sistema Integrado de Referência Legislativa (SIREL), de responsabilidade da Procuradoria Geral do Município de Porto Alegre. Outro site consultado foi a plataforma "Leis Municipais"², utilizada como fonte complementar.

Para a compreensão e análise das carreiras docentes em questão, fez-se necessário o levantamento dos documentos normativos que alteram ou complementam os planos de carreira dos profissionais do Magistério das duas redes, bem

1 As nomenclaturas magistério ou profissionais do magistério abrangem funções de docência e outras funções tais como administração, planejamento, coordenação e orientação educacional. Tendo em conta, porém, que a literatura utiliza mais frequentemente as expressões formação docente e carreira docente, a opção, neste artigo, é a de utilizar a palavra docente como sinônimo de magistério. Há clareza quanto à maior abrangência desse último termo, mas a opção também se justifica pelo fato de que a formação docente e o exercício da docência são pré-condições para o exercício de qualquer outra função do magistério.

2 Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/>.

como dos editais dos últimos concursos realizados. A coleta e a sistematização foram orientadas por elementos da análise documental, reconhecendo-se a incompletude dos documentos e a necessidade de leitura articulada de diferentes textos:

[...] é impossível transformar um documento; é preciso aceitá-lo tal como se apresenta, tão incompleto, parcial ou impreciso que seja. Torna-se, assim, essencial saber compor com algumas fontes documentais, [...] pois elas são geralmente as únicas que podem nos esclarecer, por pouco que seja, sobre uma situação determinada. (CELLARD, 2012, p. 299).

Para análise da remuneração dos docentes, por sua vez, foram coletados dados de vencimento dos profissionais do magistério de ambas as redes no ano de 2016.

Seguiu-se, então, a leitura e a análise dos documentos, a partir das seguintes categorias: contextualização e abrangência da legislação sobre a carreira docente, formas de ingresso e disposições sobre a estabilidade na carreira, jornada de trabalho e sua composição, estrutura da carreira, gratificações e remuneração docente. Foram utilizadas como parâmetro de análise as leis nº 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional) e 11.738/08 (Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica).

Para sanar dúvidas levantadas durante o processo de análise, foram entrevistados profissionais vinculados às duas redes de ensino. No que concerne ao Magistério Estadual, contatou-se um docente também dirigente do Centro dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul (CPERS – Sindicato). Para esclarecimentos sobre a carreira do Magistério Municipal, consultou-se uma professora da rede que já atuou em gestões anteriores da Associação dos Trabalhadores em Educação do Município de Porto Alegre (Atempa).

Ao longo das próximas seções, serão apresentados os resultados da investigação, a partir das categorias de análise acima identificadas.

LEGISLAÇÃO SOBRE A CARREIRA E ABRANGÊNCIA DE MAGISTÉRIO

A carreira docente na rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul é regida pela lei nº 6.672/74 – “Estatuto e Plano de Carreira do Magistério do Rio Grande do Sul”. A carreira na rede municipal de ensino de Porto Alegre, por sua vez, é

regida pela lei nº 6.151/88 – “Plano de Carreira do Magistério Público Municipal; dispõe sobre o respectivo Plano de Pagamento e dá outras providências”.

Ambas as leis são os primeiros planos de carreira exclusivos dos profissionais do magistério nas duas redes, delimitados como o conjunto de professores e especialistas de/em educação.

Tanto a lei nº 6.672/74, quanto a lei nº 6.151/88 foram aprovadas ainda antes da promulgação da Constituição Federal (1988) e da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (lei nº 9.394/96) atualmente em vigor, tendo sido elaboradas em consonância com a já revogada lei nº 5.692/71, a qual “Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências”. Dessa forma, em ambos os textos normativos, são encontrados termos já superados e disposições sobre uma organização da Educação Nacional e de cursos de formação docente já não mais existentes no país.

Enquanto o plano de carreira da rede estadual do Rio Grande do Sul, em comparação às demais redes estaduais, constitui-se como o mais antigo em vigência do país, o plano de carreira da rede de Porto Alegre configura-se como o mais antigo em vigência, se comparado às demais redes municipais de ensino das capitais brasileiras (TREIN; GIL, 2015).

INGRESSO E ESTABILIDADE NA CARREIRA DOCENTE

O ingresso em ambas as redes de ensino dá-se mediante aprovação em concurso público. Passado um período de estágio probatório, tanto os professores da rede estadual, quanto os da rede municipal de ensino em questão, adquirem estabilidade, não podendo ser demitidos se não em virtude de sentença judicial ou processo administrativo em que lhes seja assegurada ampla defesa.

O último concurso público realizado para o ingresso na carreira do Magistério Público do Rio Grande do Sul foi no ano de 2013, destinando-se ao provimento de dez mil vagas para o cargo de Professor para as áreas de Linguagens e suas Tecnologias, Matemática e suas Tecnologias, Ciências Humanas e suas Tecnologias, Educação Básica: etapas e modalidades, Educação Profissional e suas Tecnologias.

Os últimos concursos realizados pela rede municipal de Porto Alegre, por sua vez, foram nos anos de 2013 e 2015, sendo eles para o provimento de cargos de professor, com uma ou duas vagas nas seguintes áreas: Educação Infantil; Anos Iniciais do Ensino Fundamental; Ciências Químicas, Físicas e Biológicas; Educação Física, Geografia; Língua Portuguesa; Matemática; Artes Visuais; Filosofia; História; Língua Espanhola; Língua Inglesa; Língua Francesa; Música; Educação Especial, habilitações Deficiência Mental, Deficiência Visual e Educação de Surdos.

AS SEMELHANÇAS ENTRE AS JORNADAS DE TRABALHO DOCENTE

A jornada de trabalho docente, nas redes de ensino estadual do Rio Grande do Sul³ e municipal de Porto Alegre, é de 20 horas semanais, sendo prevista em ambas as redes uma redução de horas de trabalho em caso de trabalho noturno e redução de horas-aula em função da idade e tempo de serviço, a pedido do professor.

Há também a possibilidade de convocação dos membros do magistério para o cumprimento de um regime de 30 ou 40 horas semanais, dando direito a uma gratificação de 50% ou 100%, respectivamente, sobre o vencimento.

COMPOSIÇÃO DAS JORNADAS DE TRABALHO DOCENTE: TENDÊNCIA À DIFERENCIAÇÃO EM RELAÇÃO À ETAPA DE ATUAÇÃO DO PROFESSOR

A composição da jornada de trabalho nas duas carreiras analisadas prevê, em lei, uma distribuição da carga horária do professor em horas-aula e horas-atividade. Convertendo-se a distribuição das jornadas previstas em horas-relógio, considerando-se também os relatos dos profissionais vinculados às redes de ensino que integram o estudo, chegou-se a quatro diferentes composições, as quais constam no Quadro 1.

³ A jornada docente prevista para a carreira do Magistério Público Estadual, de acordo com a lei nº 6.672/74, em seu artigo 116, é a de 22 horas semanais. Esta carga horária, entretanto, passou por uma atualização, sendo agora de 20 horas semanais, em função de uma lei que atinge todos os funcionários do Poder Executivo Estadual (lei nº 8.112/85). Nem todos os dispositivos do Estatuto e Plano de Carreira, porém, foram adequados a essa alteração, por vezes ainda fazendo referência à jornada antiga.

Quadro 1 – Composições das jornadas de trabalho docente – Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul e Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre

	Rede estadual – RS		Rede municipal – POA	
	Anos Finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio	Anos Iniciais do Ensino Fundamental	Ensino Fundamental e Médio	Educação Infantil
Horas-aula	13h20min semanais	20h semanais	12h30min semanais	20h semanais
Horas-atividade	6h40min semanais	-	7h30min semanais	4h mensais / 3 dias no início e 3 dias no final do ano

Fontes: Decreto nº 49.448/12 e relato do professor da rede (Rio Grande do Sul) / Decreto nº 14.521/04 (Porto Alegre).

A composição da jornada de trabalho docente, estipulada pela legislação referente à rede estadual do Rio Grande do Sul (decreto nº 49.448/12, modificado pelo decreto nº 52.921/16), respeita o limite máximo de 2/3 da carga horária do professor, destinados a atividades de interação com educandos, previstos na lei nº 11.738/08, que institui o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (PSPN). Sabe-se, entretanto, que essa divisão ainda não se dá para todos os docentes da rede.

De acordo com um dirigente do CPERS, entrevistado no âmbito da pesquisa, a indicação da própria Secretaria de Educação é de que os docentes dos anos finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio cumpram 16 horas-aula (que variam de 45 a 60 minutos, de acordo com cada escola) de interação com os discentes e 4 horas-relógio de hora-atividade. Os chamados unidocentes, que atuam nas turmas de 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental, por sua vez, acabam por não ter nenhuma parcela de sua jornada de trabalho, na prática, dedicada ao cumprimento de horas-atividade.

Uma diferenciação semelhante em função da etapa de atuação do docente ocorre também na composição da jornada de trabalho na rede municipal de Porto Alegre (prevista no decreto nº 14.521/04). Enquanto a composição da jornada dos professores do Ensino Fundamental e Médio ultrapassa a carga horária mínima

prevista pelo PSPN para o cumprimento de horas-atividade, a carga horária semanal dos professores atuantes na Educação Infantil é inteiramente composta por horas-aula, prevendo-se apenas uma pequena parcela de sua carga horária mensal e um total de seis dias, ao longo do ano letivo, para atividades de formação, avaliação, planejamento, estudos, entre outras.

ESTRUTURA DA CARREIRA DOCENTE: ANTIGUIDADE, MERECIMENTO E HABILITAÇÃO PROFISSIONAL

As duas carreiras analisadas são estruturadas a partir de duas linhas: uma linha de promoção/progressão funcional, por antiguidade e merecimento, e outra de habilitação profissional, sendo previstos acréscimos à remuneração dos profissionais do magistério de acordo com seu posicionamento nas mesmas.

Linha de promoção/progressão funcional

A linha de promoção dos membros do magistério estadual é constituída por seis diferentes classes, sendo essas designadas por letras, de A até F. A progressão funcional dos membros do magistério municipal, por sua vez, é realizada a partir de seis diferentes referências, também designadas pelas letras A a F. Os critérios para a promoção/progressão funcional, usados de forma alternada, são a antiguidade e o merecimento. Atualmente, as duas redes vivenciam um atraso neste processo, estando seus professores nas mesmas classes/referências há alguns anos.

A carreira do magistério estadual do Rio Grande do Sul passa por um “afunilamento”, existindo uma quantidade limite de vagas para as classes B a F (a qual diminui quanto mais avançada for a classe). A carreira do magistério municipal de Porto Alegre, cuja estrutura também passava por um afunilamento em suas referências, altera tal processo ao começar a calcular, a partir de 2012 (lei nº 11.253/12), os percentuais máximos de servidores em cada referência sobre o número de concorrentes à progressão funcional, deixando de existir, antecipadamente, um número limite de servidores em cada uma das referências.

Linha de habilitação profissional

A linha de habilitação da carreira do magistério estadual é constituída por níveis, sendo estes estabelecidos pelo artigo 7º da lei nº 6.672/74 como:

Nível 1 - Habilitação específica de 2º grau, obtida em três séries;

Nível 2 - Habilitação específica de 2º grau, obtida em quatro séries ou em três seguidas de estudos adicionais, correspondentes a um ano letivo;

Nível 3 - Habilitação específica de grau superior, ao nível de graduação, representada por licenciatura de 1º grau, obtida em curso de curta duração;

Nível 4 - Habilitação específica de grau superior, ao nível de graduação, representada por licenciatura de 1º grau, obtida em curso de curta duração, seguido de estudos adicionais correspondentes, no mínimo, a um ano letivo;

Nível 5 - Habilitação específica obtida em curso superior, ao nível de graduação, para a formação de professores ou especialistas de educação, correspondente a licenciatura plena;

Nível 6 - Habilitação específica de pós-graduação obtida em cursos de doutorado, mestrado, especialização ou aperfeiçoamento, com duração mínima de um ano letivo, nos dois últimos casos. (RIO GRANDE DO SUL, 1974b).

No caso da carreira na rede municipal de ensino, são os chamados incentivos que atribuem ao professor ou especialista em educação vencimentos de acordo com sua titulação de Magistério, independente da etapa em que atue. A lei nº 6.151/88, em seu artigo 24 (alterado pelas leis nº 7.010/92 e 7.150/92), prevê cinco diferentes incentivos:

- a) M1 - habilitação de Magistério de 2º Grau, com complementação pedagógica;
- b) M2 - habilitação de Magistério de 2º Grau, com complementação pedagógica mais um ano de estudos adicionais;
- c) M3 - habilitação de nível superior a nível de graduação representada por licenciatura de curta duração;
- d) M4 - Professor ou Especialista em Educação com habilitação de nível superior a nível de graduação representada por licenciatura plena;
- e) M5 - Professor ou Especialista em Educação com Licenciatura Plena complementada por Curso de Pós-Graduação, a nível de: Especialização com, no mínimo, 360 horas/aula, Mestrado ou Doutorado, cumpridas as formalidades da legislação pertinente, desde que haja correlação com a área de atuação para a qual tenha sido habilitado em concurso público, ou na qual esteja atuando por remanejamento oficial dentro da carreira do Magistério. (PORTO ALEGRE, 1988).

É importante contextualizar os referidos níveis de habilitação e incentivo. Eles foram elaborados em conformidade com o que estava disposto sobre a formação docente na já revogada lei nº 5.692/71, que “Fixa Diretrizes e Bases para o Ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências”, durante um período histórico em que se fazia necessária uma flexibilização de exigências, incluindo formações

de menor duração, para atender a novas demandas de professores no país. Com a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação de 1996 (lei nº 9.394/96), cursos de formação como as licenciaturas curtas são extintos. Portanto, apesar de ainda não regulamentado em lei, tornam-se, na prática, em extinção os níveis 2, 3 e 4 de habilitação previstos na carreira estadual, bem como os incentivos M2 e M3 previstos na carreira municipal.

GRATIFICAÇÕES

Nos quadros abaixo, são dispostas as gratificações. O Quadro 2, referente aos membros do Magistério Público Estadual, apresenta as gratificações previstas na lei nº 6.672/74 e na lei complementar nº 10.098/94 (estatuto e regime jurídico único dos servidores públicos civis do Estado do Rio Grande do Sul), bem como os respectivos cálculos para seus valores – por vezes regulamentados por outros documentos normativos:

Quadro 2: Gratificações previstas aos membros do quadro de carreira do Magistério Público da Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul – 2016.

Gratificação	Valor
Gratificação por triênio de serviço público (prevista na lei nº 6.672/74 – art. 69)	5% do respectivo vencimento (previsto na lei nº 6.673/74 – art. 3º). - Limite de 12 acréscimos por servidor (previsto na lei complementar nº 10.845/96 – art. 1º)
Gratificação pelo exercício de direção ou vice direção em unidades escolares (prevista na lei nº 6.672/74 – art. 70, inciso I, alínea “a”)	Multiplica-se o valor básico da gratificação por um índice de acordo com o padrão da unidade escolar e carga horária do profissional, podendo este ir de 0,27 a 1,33 (previsto na lei nº 7.597/81 – art. 2º, anexos I e II e lei nº 12.028/03 – art. 1º)
Gratificação pelo trabalho em regime de trinta ou quarenta horas semanais (prevista na lei nº 6.672/74 – art. 70, inciso I, alínea “b”. Cargas horárias modificadas pela lei nº 8.112/85)	50% e 100% (respectivamente) do vencimento do membro do Magistério (previsto na lei nº 6.672/74, artigo 118. Cargas horárias modificadas pela lei nº 8.112/85)

Continuação do Quadro 2.

Gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso ou provimento (prevista na lei nº 6.672/74 – art. 70, inciso I, alínea “c”)	Percentual calculado sobre o vencimento básico do quadro de carreira de acordo com a classificação da escola de atuação: Turno diurno / turno noturno A – 20% / 30% B – 40% / 50% C – 60% / 70% D – 80% / 90% E – 100% / 100% (previsto na lei nº 8.646/88. Critérios para classificação de escolas estabelecidos no decreto nº 34.252/92)
Gratificação pelo exercício em escola ou classe de alunos excepcionais ⁴ (prevista na lei nº 6.672/74 – art. 70, inciso I, alínea “d”) - Concedida somente ao membro do Magistério Público Estadual que realiza exclusivamente atividades no atendimento aos deficientes, superdotados e/ou talentosos (previsto no decreto nº 33.331/89 – art. 1º)	50% do vencimento básico (previsto no decreto nº 33.331/89 – art. 5º)
Gratificação pela participação em órgão colegiado (prevista na lei nº 6.672/74 – art. 70, inciso I, alínea “e”)	Regulamentação não encontrada
Gratificação pela elaboração ou execução de trabalho técnico ou científico (prevista na lei nº 6.672/74 – art. 70, inciso I, alínea “f”)	Regulamentação não encontrada
Gratificação de representação, nos casos previstos em lei (prevista na lei nº 6.672/74 – art. 70, inciso I, alínea “g”)	Regulamentação não encontrada
Gratificação pelo exercício em regência de classes unidocentes do currículo por atividades ⁵ (prevista na lei nº 6.672/74 – art. 70, inciso I, alínea “h”)	I - 50% do vencimento básico do quadro de carreira para o professor com regime de trabalho de 20 ou 30 horas semanais II – 100% do vencimento básico do quadro de carreira para o professor com regime de trabalho de 40 horas semanais (previsto pela lei nº 8.747/88 – art. 4º, alterada pela lei nº 10.576/95)
Gratificação por exercício de função - Percebida pelo exercício de chefia, assistência ou assessoramento (prevista na lei complementar nº 10.098/94 – art. 101)	Regulamentação não encontrada

4 Apesar de desatualizada, manteve-se a nomenclatura utilizada na legislação.

5 Currículo por Atividades era a expressão utilizada pela Lei nº 5.692/71 para designar as quatro primeiras séries do ensino de 1º grau. Na atualidade, corresponde aos anos iniciais do Ensino Fundamental, 1º ao 5º, nos quais, na rede estadual de ensino do RS, são atendidos, mais comumente, em regime de unidocência.

Continuação do Quadro 2.

Incorporação de parte ou do valor total da função gratificada ao servidor que, ao contar com 18 anos (sexo masculino) ou quinze anos (sexo feminino) de tempo de serviço computável à aposentadoria, houver exercido cargo em comissão, inclusive sob a forma de função gratificada, por dois anos completos (prevista na lei complementar nº 10.098/94 – art. 102)	20% do valor da função gratificada a cada dois anos, até o limite máximo de 100% (previsto na lei complementar nº 10.098/94 – art. 102)
Gratificação Natalina (prevista na lei complementar nº 10.098/94 – art. 104)	Correspondente à remuneração integral do servidor devida no mês de dezembro (previsto na lei complementar nº 10.098/94 – art. 104)
Gratificação por exercício de serviço extraordinário (prevista na lei complementar nº 10.098/94 – art. 110)	Acréscimo de 50% em relação ao valor por hora normal de trabalho (previsto na lei complementar nº 10.098/94 – art. 110) - Acréscimo de 20% sobre o valor da hora de serviço extraordinário se prestado em horário noturno (previsto na lei complementar nº 10.098/94 – art. 112)
Gratificação por serviço noturno (prevista na lei complementar nº 10.098/94 – art. 113) - Serviço realizado entre as 22h de um dia e às 5h do dia seguinte (previsto na lei complementar nº 10.098/94 – art. 34)	Valor-hora acrescido de 20% (previsto na lei complementar nº 10.098/94 – art. 113)
Abono familiar	10% do menor vencimento básico inicial do Estado
- Concedido ao servidor pelos seguintes dependentes: filho menor de 18 anos, filho inválido ou excepcional ⁶ , filho estudante (desde que não exerça atividade remunerada) até os 24 anos, cônjuge inválido que não receba remuneração (previsto na lei complementar nº 10.098/94 – art. 118)	- Ao se tratar de dependente inválido ou excepcional, o abono será pago ao triplo (previsto na lei complementar nº 10.098/94 – art. 118)

Fonte: a legislação citada.

No quadro 3, constam as gratificações previstas aos membros do Magistério Público Municipal na lei nº 6.151/88 e na lei complementar nº 133/85 (Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre), bem como os respectivos cálculos para seus valores (por vezes regulamentados por outros documentos normativos):

6 Apesar de desatualizada, manteve-se a nomenclatura utilizada na legislação.

Quadro 3: Gratificações previstas aos membros do quadro de carreira do Magistério Público da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre – 2016.

Gratificação	Valor
Gratificação por regime especial de trabalho (prevista na lei nº 6.151/88 – art. 32, alterado por lei nº 11.922/15)	- 50% sobre o seu vencimento básico para Regime Suplementar de Trabalho (RST) - 30h semanais - 100% sobre o seu vencimento básico para Regime Complementar de Trabalho (RCT) - 40h semanais (previsto na lei nº 6.151/88 – art. 32, alterado por lei nº 11.922/15)
Aumento da gratificação por regime especial de trabalho a cada três anos de serviço público municipal (prevista na lei nº 6.151/88 – art. 32, alterado por lei nº 11.922/15)	2,5% (RST) e 5% (RCT) a cada três anos de serviço público municipal (previsto na lei nº 6.151/88 – art. 32, alterado por lei nº 11.922/15);
Aumento da gratificação por regime especial de trabalho ao completar 15 e 25 anos de serviço público municipal (prevista na lei nº 6.151/88 – art. 32-A, incluído pela lei nº 11.922/15)	- 7,5% (RST) e 15% (RCT) ao completar 15 anos de serviço - 12,5% (RST) e 25% (RCT) ao completar 25 anos de serviço – sendo os valores substitutivos aos percentuais previstos ao completar 15 anos de serviço (previsto na lei nº 6.151/88 – art. 32-A, incluído pela lei nº 11.922/15)
Aumento da gratificação por regime especial de trabalho ao completar 35 anos de serviço, dos quais 70% prestados exclusivamente ao Município (prevista na lei nº 6.151/88 – art. 32-B, incluído pela lei nº 11.922/15)	- 5% (RST) - 10% (RCT) (previsto na lei nº 6.151/88 – art. 32-B, incluído pela lei nº 11.922/15)
Gratificação por atividades diretamente ligadas com aluno em classe especial (prevista na lei nº 6.151/88 – art. 39, alterado por lei nº 11.922/15)	Gratificação calculada sobre o valor básico da classe de professor: - 50% em regime normal de trabalho - 75% se convocado para RST - 100% se convocado para RCT (previsto na lei nº 6.151/88 – art. 39, alterado por lei nº 11.922/15)
Gratificação pelo exercício em escolas de difícil acesso (prevista na lei nº 6.151/88 – art. 39-A, incluído pela lei nº 11.922/15)	1% do valor básico da classe por hora semanal comprometida de sua carga horária em escolas classificadas como de difícil acesso (previsto na lei nº 6.151/88 – art. 39-A, incluído pela lei nº 11.922/15. Critérios para classificação de escolas estabelecidos no decreto nº 9.914/91)
Gratificação Natalina (prevista na lei complementar nº 133/85 – art. 98)	Correspondente à remuneração mensal do servidor (previsto na lei complementar nº 133/85 – art. 98)
Gratificação por elaboração, execução ou acompanhamento de trabalho técnico	Regulamentação não encontrada

Continuação do Quadro 3.

especializado ou científico de natureza singular e pelo desempenho de atividades, como componente de comissão examinadora, comissão executiva e como auxiliar de concursos e treinamento (prevista na lei complementar nº 133/85 – art. 111)	
Gratificação por triênio de serviço público, denominada “avanço” (prevista na lei complementar nº 133/85 – art. 122, alterado pela lei complementar nº 150/87) - São concedidos dois avanços aos funcionários que completarem 35 anos de serviço (sexo masculino) ou 30 anos de serviço (sexo feminino), dos quais 70% tenham sido prestados exclusivamente ao município (prevista na lei complementar nº 133/85 – art. 124)	Acréscimo de 5% sobre o vencimento (previsto na lei complementar nº 133/85 – art. 122, alterado pela lei complementar nº 150/87)
Gratificação adicional por tempo de serviço - Recebida pelo servidor que completar 15 e 25 anos de serviço público (prevista na lei nº 133/85 – art. 125, alterado pela lei complementar nº 768/15)	15% e 25% sobre o vencimento, respectivamente - O adicional de 15% cessará quando cedido o de 25% (previsto na lei nº 133/85 – art. 125, alterado pela lei complementar nº 768/15)
Gratificação de função ⁷ (prevista na lei nº 133/85 – art. 128) - A gratificação é incorporada à remuneração do servidor que tiver exercido 10 anos de função gratificada, ininterruptos ou não (previsto na lei nº 133/85 – art. 129, alterado por lei complementar nº 768/15)	Percebida cumulativamente com o vencimento do funcionário (previsto na lei nº 133/85 – art. 128). Valores podem variar de R\$ 197,80 a R\$ 860,00, aumentando em caso de RST ou RCT (previstos na lei nº 6.151/88 – Anexo VI, incluído pela lei nº 11.922/15)
Jeton por desempenho de encargo de membro de Conselho Municipal (previsto na lei nº 133/85 – art. 140 e lei complementar nº 248/91 – art. 7º-A, incluído pela lei complementar nº 660/10)	Valor máximo de 17 UFMs (Unidades Financeiras Municipais) ⁸ por reunião - Limite de 4 reuniões ordinárias e 1 extraordinária por mês (previsto na lei complementar nº 661/10 – art. 11)

Fonte: legislação citada.

⁷ Conforme relato da professora da rede entrevistada, incluem-se nessa gratificação as três funções gratificadas disponíveis nas escolas: diretor, vice-diretor e secretário.

⁸ Valor da Unidade Financeira Municipal (UFM) em Porto Alegre – 2016: R\$ 3,6501.

As gratificações das duas redes assemelham-se em diversos pontos. Dentre elas, inclusive com os mesmos cálculos para seus valores, estão as de triênio de serviço, regime especial de trabalho, atividades com aluno em classe especial e natalina. As redes também propõem algumas gratificações semelhantes, porém estabelecidas a partir de valores diferentes, sendo essas: gratificação por atividade em escola de difícil acesso, elaboração ou execução de trabalho técnico ou científico, função gratificada (incluindo-se as funções de direção e vice-direção) e participação em órgãos colegiados (restrita aos Conselhos Municipais no caso da rede municipal).

Entre as gratificações previstas apenas aos membros do magistério estadual estão a de representação, exercício em regência de classes unidocentes, serviço extraordinário, serviço noturno, abono familiar e a incorporação de parte ou do valor total da função gratificada, após exercício da mesma por dois anos.

As gratificações previstas apenas aos membros do magistério municipal, por sua vez, estão baseadas no tempo de serviço público municipal, sendo elas o aumento da gratificação por regime especial e a gratificação adicional por tempo de serviço.

REMUNERAÇÃO DOCENTE: O DESEQUILÍBRIO ENTRE AS REDES DE ENSINO ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL E MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE

Apresenta-se aqui uma comparação entre a remuneração do magistério estadual do Rio Grande do Sul e o municipal de Porto Alegre, a partir dos valores estabelecidos como vencimento inicial e final das carreiras em questão. O vencimento inicial corresponde ao valor percebido por um profissional ingressante na carreira, com a habilitação prevista pelo nível/incentivo A (equivalente ao Curso Normal em Nível Médio). O vencimento final da carreira constitui-se como o valor recebido pelo profissional com habilitação específica em nível de pós-graduação (obtida em cursos de aperfeiçoamento, especialização, mestrado ou doutorado), alocado na classe/referência mais alta da carreira (representada pela letra F).

Quadro 4 – Vencimentos inicial e final da carreira dos integrantes do Magistério da Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul e Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre – 2016.

20h semanais	Rio Grande do Sul	Porto Alegre
Vencimento inicial da carreira	R\$ 630,10	R\$ 1.355,38
Vencimento final da carreira	R\$1.890,30	R\$ 3.693,30

Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE-RS) / Portal Transparência e Acesso à Informação – Prefeitura Municipal de Porto Alegre.

A diferença acentuada de remuneração nas duas redes é constatada ao comparar os dois valores estipulados como vencimento inicial nas carreiras: o valor recebido pelos profissionais do magistério estadual não só não alcança o valor estipulado pelo PSPN⁹, como constitui menos da metade do vencimento inicial da carreira dos profissionais do magistério municipal. Ao analisar o vencimento final das duas carreiras, chega-se a uma diferença de quase duas vezes no valor recebido pelo magistério municipal.

Cabe ressaltar que os professores da rede estadual recebem uma complementação de salário para atingir o PSPN. Mesmo assim, a remuneração inicial fica abaixo daquela estipulada para os professores da rede municipal de Porto Alegre e, além disso, é mantido o vencimento básico (R\$ 630,10) para o cálculo de acréscimos salariais em função de progressão na carreira e de gratificações.

A disparidade entre a remuneração nos dois casos analisados pode ter como uma possível explicação o próprio tamanho das redes de ensino e sua demanda de atendimento. Em 2016, enquanto a rede municipal de Porto Alegre configurava-se com um total de 98 escolas¹⁰, a rede estadual possuía um total de 2.575 escolas, sendo 259¹¹ delas localizadas na capital do estado. O atendimento educacional em Porto Alegre configura-se, portanto, com uma participação bem mais expressiva da rede estadual. A rede municipal, por sua vez, é ainda pequena, se comparada

9 O valor estipulado para o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do Magistério Público (PSPN) em 2016 é de R\$ 2.135,64 para uma jornada de 40 horas semanais. Ao calcularmos o valor do Piso proporcional a uma jornada de 20 horas semanais (como a jornada docente na rede estadual), chegamos a uma quantia de R\$ 1.067,82.

10 Informação disponibilizada no site da Secretaria Municipal de Educação de Porto Alegre.

11 Informações disponibilizadas no site da Secretaria Estadual de Educação do Rio Grande do Sul.

ao número total de habitantes da cidade – uma opção política das últimas prefeituras que vem permitindo a manutenção da remuneração relativamente mais alta de seus docentes.

Vale lembrar também que ambas as redes vivenciaram situações de parcelamento em suas remunerações em 2016: enquanto os professores da rede municipal receberam seu reajuste salarial referente ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA 2015/2016 de forma parcelada, os docentes da rede estadual receberam seus salários fracionados desde o início do ano de 2016.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As carreiras dos profissionais do magistério estadual do Rio Grande do Sul e municipal de Porto Alegre apresentaram diversas semelhanças, a partir dos pontos de análise utilizados neste estudo. Chama a atenção, em um primeiro momento, a antiguidade dos planos de carreira docente das duas redes – ambos anteriores à Constituição Federal e à Lei de Diretrizes e Bases da Educação em vigência.

A tentativa de localizar a legislação referente aos diferentes aspectos analisados das carreiras envolveu um trabalhoso processo de busca por documentos normativos que complementam, regulamentam ou alteram dispositivos dos planos de carreira. Na prática, torna-se difícil para um professor da Educação Básica, com as inúmeras demandas de sua profissão, ter uma compreensão plena sobre todos os aspectos de sua própria carreira na rede de ensino. Por outro lado, compreende-se também o grande risco de perda de direitos conquistados que a elaboração de novos planos de carreira envolveria na atual conjuntura política que se vive no país.

Para além da antiguidade, as semelhanças envolvem também aspectos como a jornada de trabalho, a concepção do grupo magistério, a certas gratificações e a uma estrutura bastante similar nas duas carreiras, baseada em critérios de antiguidade, merecimento e habilitação profissional. Vale ressaltar que as semelhanças se estendem também à diferenciação ocorrida na composição das jornadas de trabalho no que diz respeito à etapa de atuação do professor, bem como na situação de parcelamento de salários e de reajuste salarial, vivenciadas pelas redes estadual e municipal, respectivamente.

As semelhanças acabam, por outro lado, ao se comparar a remuneração docente nos dois casos estudados, chamando a atenção para a grande disparidade existente entre os vencimentos recebidos pelos professores da rede municipal e pelos professores da rede estadual – estes últimos estruturados ainda a partir de um vencimento inicial abaixo do valor estipulado como piso salarial profissional do magistério.

REFERÊNCIAS

CELLARD, André. A análise documental. In: POUPART, Jean et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2012. P. 295-316.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE-RS). **Tabela de vencimentos do Magistério Público Estadual**. Disponível em: <http://cpers.com.br/wp-content/uploads/2015/01/tabela_vencimentos_magisterio_novembro_2014_estimativa.pdf> Acesso em: 28 set. 2016.

PORTAL TRANSPARÊNCIA E ACESSO À INFORMAÇÃO – PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE. **Tabela de vencimentos básicos do Magistério**. Disponível em: <<http://portaltransparencia.procempa.com.br/portalTransparencia/fpTb01MagisterioPesquisa.do?viaMenu=true>> Acesso em 9 nov. 2016.

TREIN, Laura; GIL, Juca. Mapa dos planos de carreira docente no Brasil. **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 5, n. 2, 2015. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/67565>> Acesso em: 25 set. 2016.

TREIN, Laura. **Carreira e remuneração docente: os casos da Rede Estadual do Rio Grande do Sul e da Rede Municipal de Porto Alegre**. Porto Alegre, UFRGS, 2016, 96p. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Pedagogia – Licenciatura). Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

BRASIL. **Lei nº 11.738**, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm> Acesso em: 19 set. 2016.

BRASIL. **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L9394.htm> Acesso em: 25 ago. 2016.

PORTO ALEGRE. **Lei nº 6.151**, de 13 de julho de 1988. Estabelece o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal; dispõe sobre o respectivo Plano de Pagamento e dá outras providências. Disponível em: <[https://leismunicipais.com.br/pdf/Lei-ordinaria-6151-1988-Porto-alegre-RS-consolidada-\[09-09-2016\].pdf](https://leismunicipais.com.br/pdf/Lei-ordinaria-6151-1988-Porto-alegre-RS-consolidada-[09-09-2016].pdf)> Acesso em: 7 set. 2016.

PORTO ALEGRE. **Lei Complementar nº 133**, de 31 de dezembro de 1985. Estabelece o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre. Disponível em: <<http://www2.portoalegre.rs.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=000022205.DOCN.&l=20&u=%2Fmetahtml%2Fsirel%2Fsimples.html&p=1&r=1&f=G&d=atos&SECT1=TEXT>> Acesso em: 7 set. 2016.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 6.672**, de 22 de abril de 1974. Estatuto e Plano de Carreira do Magistério Público do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/legiscomp/arquivo.asp?Rotulo=Lei%20n%BA%206672&idNorma=277&tipo=pdf>> Acesso em: 8 ago. 2016.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei Complementar nº 10.098**, de 3 de fevereiro de 1994. Dispõe sobre o estatuto e regime jurídico único dos servidores públicos civis do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://www.legislacao.sefaz.rs.gov.br/Site/Document.aspx?inpKey=97429>> Acesso em: 8 ago. 2016.

Laura Dexheimer Trein

Licenciada em Pedagogia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Professora da Educação Básica.

E-mail: lautrein@hotmail.com.br

Nalú Farenzena

Doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Professora da Faculdade de Educação e do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

E-mail: nalu.farenzena@gmail.com