

# Valorização docente no plano de carreira do magistério de Suzano/SP<sup>1</sup>

**Márcia Aparecida Jacomini**

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

**Ingrid Costa Ribeiro Souza**

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

## Resumo

Neste artigo analisa-se o processo de elaboração do estatuto e plano de carreira do magistério de Suzano/SP. O objetivo é verificar em que medida as políticas públicas de valorização do magistério em âmbito nacional se fazem presentes nas políticas locais. A metodologia adotada foi o estudo de caso com ênfase na pesquisa documental, tendo como fonte a legislação municipal, a legislação nacional sobre carreira docente, além de documentos internacionais. Como conclusão, destaca-se que, embora a formação de um grupo de trabalho, com a função de elaborar uma proposta de estatuto e plano de carreira para o magistério, integrando governo, sindicato e professores, fosse considerado um avanço democrático, a minuta produzida pelo grupo ficou distante das orientações nacionais para a elaboração de planos de carreira, especialmente no que se refere à jornada de trabalho e à composição da remuneração, e não se constituiu numa real valorização do magistério.

**Palavras-chave:** Carreira Docente. Sindicalismo Docente. Democratização da Gestão Pública. Plano de Carreira.

## *Teaching appreciation in the teaching career plan of Suzano/SP*

## Abstract

This article analyzes the process of preparing the statute and career plan for teaching in Suzano/SP. The objective is to verify how public policies for valuing teaching at a national level are present in local policies. The methodology adopted was a case study with an emphasis on documentary research, using town legislation, national legislation on teaching careers, as well as international documents as sources. As a conclusion, it is highlighted that, although the formation of a working group, with the function of preparing a proposed statute and career plan for teaching, integrating government, union and teachers, was considered a democratic advance, the final text of the draft law produced by the group was far from the national guidelines for developing career plans, especially with regard to working hours and the composition of remuneration, and did not constitute a real appreciation of teaching.

**Keywords:** Teaching Career. Teaching Unionism. Democratization of Public Management. Career Plan.

<sup>1</sup> Este artigo foi produzido com base na dissertação de mestrado intitulada Plano de Carreira do Magistério de Suzano: análise do processo de elaboração e implementação da Lei Complementar nº 190/2010 e da Lei Municipal nº 4.392/2010, de autoria de Ingrid Costa Ribeiro Souza.

## *Valorização docente en el plan de carrera docente de Suzano/SP*

### Resumen

Este artículo analiza el proceso de elaboración del estatuto y plan de carrera docente en Suzano/SP. El objetivo es verificar en qué medida las políticas públicas de valorización de la enseñanza a nivel nacional están presentes en las políticas locales. La metodología adoptada fue un estudio de caso con énfasis en la investigación documental, utilizando como fuentes la legislación municipal, la legislación nacional sobre la carrera docente, así como documentos internacionales. Como conclusión, cabe destacar que, si bien la formación de un grupo de trabajo con la función de elaborar una propuesta de estatuto y plan de carrera para el magisterio, integrando gobierno, sindicato y profesores, se consideró un avance democrático, el documento elaborado por el grupo quedó alejado de las directrices nacionales para la elaboración de planes de carrera, especialmente en lo que respecta a la jornada laboral y la composición de la remuneración, y no constituyó una verdadera valorización del magisterio.

Palabras clave: **Carrera Docente. Sindicalismo Docente. Democratización de la Gestión Pública. Plan de Carrera.**

### Introdução

A construção da carreira docente no Brasil ocorreu na medida em que as redes de ensino no final do século XIX e início do século XX se expandiam.

A Constituição de 1934 (Brasil, 1934) foi a primeira a estabelecer concursos públicos em âmbito nacional para o ingresso no serviço público. De acordo com o artigo 158 daquela Carta, os concursos objetivavam a contratação de professores para atuar nas escolas.

Além de reafirmar o ingresso na carreira docente por concurso público, a Constituição Federal de 1988 (CF/1988) indicou a necessidade de piso salarial e planos de carreira para os professores que atuavam na educação pública (Brasil, 1988). Em 1996, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/1996) reiterou o previsto na CF/1988 e estabeleceu uma formação mínima para o exercício do magistério, bem como a formação continuada, como formas de garantir um padrão de qualidade do exercício docente (Brasil, 1996b).

Segundo Monlevade (2000), quando os constituintes se reuniram em 1986 para deliberar sobre a nova Constituição, houve consenso acerca da desvalorização da carreira docente no Brasil. Nesse sentido, buscaram reparar desigualdades impostas ao longo das décadas anteriores.

Conquanto a temática da valorização docente tenha permeado a legislação nacional desde o final do século XIX, estudos recentes revelam que ainda não existe uma real valorização do professor (Camargo; Jacomini, 2015; Gouveia; Ferraz, 2012; Vianna, 1999).

A fim de contribuir com o conhecimento acerca da elaboração de planos de carreira do magistério pelos entes federados, este artigo tem como objetivo analisar o estatuto e o plano de carreira do magistério de Suzano, Lei Municipal n. 4.392/2010 e Lei Complementar n. 190/2010, buscando apreender as relações de trabalho neles estabelecidas e em que medida elas contribuem para valorização do magistério.

Em consonância com este objetivo realizou-se um estudo de caso com ênfase na pesquisa documental, tendo como fonte a legislação municipal – especialmente o Estatuto

dos Profissionais da Educação do Município de Suzano (Suzano, 2010a) e o Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação (Suzano, 2010c) –, a legislação nacional sobre carreira docente e documentos internacionais, o que possibilitou traçar um quadro comparativo entre a legislação municipal e a legislação nacional para carreira do magistério.

Adotou-se como método de análise o materialismo histórico dialético, cujos elementos contribuem para a compreensão da construção do estatuto do magistério de Suzano em termos históricos, bem como das contradições do processo. De acordo com Cunha (2014, p. 177), “o marxismo representa uma linha de pensamento que se contrapõe à matematização do pensamento e à positivação que empobrece muito a análise da realidade”.

Para Marx (2009, p. 285), a práxis constitui um elemento de análise de toda a realidade, pois é a partir da ação humana no mundo e de suas contradições que a história acontece. Considera-se que análises exclusivamente quantitativas restringem a pesquisa, pois não consideram os fatores históricos e a dialética social envolvidos no processo de construção da realidade.

O artigo é composto por dois tópicos além desta introdução e das considerações finais. No primeiro apresenta-se uma síntese das políticas nacionais de valorização docente. Na sequência, faz-se uma breve descrição do processo de elaboração do estatuto dos profissionais da educação e do plano de carreira do magistério, que são analisados, com base num cotejamento com a legislação nacional, tendo em vista verificar em que medida eles constituem instrumentos de valorização docente no contexto municipal. As principais conclusões acerca dessa análise são apresentadas nas considerações finais.

## **Trabalho docente e as políticas públicas educacionais de valorização do magistério**

A preocupação com a valorização da carreira docente no Brasil surgiu à medida que acontecia a expansão dos sistemas de ensino, mediante à necessidade de se oferecer uma educação pública para toda a população. Esse processo foi intensificado, sobretudo, a partir da Proclamação da República, em 1889, quando os governos assumiram a tarefa de organizar os sistemas de ensino no país.

Embora a estruturação das redes de ensino e a instituição de grupos escolares tivessem acontecido desde as reformas educacionais do início do século XX, esse sistema só contemplava as classes mais ricas, mantendo as camadas populares fora das escolas públicas do país. Somente a partir da década de 1920, o país iniciou o processo de expansão das redes de ensino com o objetivo de atingir as camadas populares.

Assim, a construção da carreira docente no país aconteceu, particularmente, após a década de 1920. Em razão das aceleradas transformações sociais e, também, pela necessidade de racionalização em face do desenvolvimento econômico, naquele período surgiram novos métodos de ensino num movimento de renovação pedagógica que visava, antes de tudo, construir uma nação moderna, regenerada social e moralmente (Monarcha, 1989).

O ideal de reformar o ensino veio ao encontro dos anseios e princípios liberais, que objetivavam a construção de uma nação moderna e a instrução pública deveria superar as limitações impostas pelo padrão cívico nacionalista e ser pautada no conhecimento científico

e intelectual. Segundo Monarcha (1989), o modelo de educação almejado pelos Pioneiros objetivava uma nova pedagogia, que pudesse levar o país ao desenvolvimento e à modernidade.

Nesse contexto, a primeira LDB, Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, foi sancionada por João Goulart depois de treze anos da apresentação do primeiro projeto dessa lei ao Congresso Nacional (Brasil, 1961). O processo foi marcado por grande disputa política, reflexo, segundo Saviani (2010), da disputa entre os defensores da escola pública e os da escola particular, que para o autor buscavam contemplar seus interesses na aprovação da Lei.

Referente aos recursos, a LDB nº 4.024 (Brasil, 1961) passou a prever o mínimo de 12% de recursos da União para a Educação e manteve os 20% para estados e municípios. O texto do artigo 92 ainda previa a constituição de fundos para o ensino primário, o ensino médio e o superior, fixando que nove décimos dos recursos federais destinados à Educação comporiam parcelas iguais para ambos os fundos descritos. O Plano Nacional de Educação (PNE), embora citado desde a Constituição Federal de 1934, só veio a existir em 1962, como cumprimento à primeira LDB (Brasil, 1961).

Em nível internacional, discutia-se na década de 1960 a universalização da educação e a valorização dos professores. Nesse contexto, foi elaborada a *Recomendação da OIT/Unesco de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores*, da Organização Internacional do Trabalho em conjunto com a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (OIT/Unesco), aprovada em Paris em 1966, com contribuições e recomendações importantes sobre carreira docente. Esse documento apresenta subsídios para a carreira na perspectiva da formação inicial e continuada, do recrutamento, de promoções e ascensão na carreira, da segurança no trabalho, de procedimentos disciplinares, do serviço em tempo parcial, da liberdade profissional, da supervisão e da avaliação, das responsabilidades e dos direitos, da participação nas tomadas de decisão educativas, da negociação com representantes de classe, das condições para a realização de um processo de ensino e aprendizagem efetivo e da segurança social (Unesco; OIT, 2008, p. 10-11).

A recomendação de 1966 da OIT/Unesco concentra-se em estabelecer parâmetros para a valorização docente, considerando a esfera profissional, a participação democrática, a formação de professores, a liberdade de cátedra, o princípio da docência como profissão essencial para a sociedade, a valorização salarial, a necessidade da existência de tempo para atividades pedagógicas e a relação entre governos e entidades sindicais. O documento enfatiza a necessidade de os governos reconhecerem a importância da profissão docente e a necessidade de estabelecer políticas públicas que garantam uma educação de qualidade, a gestão democrática e a valorização dos professores (Unesco; OIT, 2008).

Ao considerar que a educação é um direito fundamental de todo ser humano e que é dever do Estado assegurar uma educação de qualidade a todos os cidadãos, o texto aprovado pela Conferência Intergovernamental Especial sobre a Condição dos Professores convocada pela Unesco em 1966 reconhece que o papel dos professores é essencial para o desenvolvimento da educação, sendo necessário, conseqüentemente, assegurar que este profissional tenha condições adequadas para o pleno desenvolvimento de sua profissão.

Dada as diversas realidades, legislações e regulamentos dos países, a Unesco e OIT elaboraram a recomendação de 1966 com o objetivo de produzir orientações a fim de estabelecer parâmetros para a construção de carreiras docentes.

A Lei nº 5.692/71 (Brasil, 1971), aprovada durante o período da ditadura militar, fomentou propostas para regulamentar a carreira docente no país. Naquele momento, estados e municípios elaboraram planos de carreira para o magistério. Para Thomazini (2016), essa lei teve repercussão positiva para os professores habilitados nos cargos públicos.

Mas foi com a Constituição Federal de 1988 que o marco legal de valorização docente avançou. Isso é evidenciado no artigo 206, que declara a necessidade de valorizar os profissionais da Educação, garantindo plano de carreira, piso salarial, concurso público de provas e títulos e regime jurídico único.

O texto constitucional evidencia parâmetros para garantir uma carreira atrativa e ancorada no valor social da profissão docente, estabelecendo os principais pilares para uma educação com qualidade. Dessa forma, a CF/1988 (Brasil, 1988) foi imprescindível para a valorização docente nos anos seguintes. Em conformidade com a Carta Magna, a LDB nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Brasil, 1996b), previu, no artigo 67, que os estatutos e planos de carreira devem garantir:

- I – Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II - Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III – Piso salarial profissional;
- IV – Progressão funcional baseada na titulação ou na habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V – Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI – Condições adequadas de trabalho (Brasil, 1996b).

A obrigatoriedade de estados e municípios elaborarem planos de carreira para o magistério e promoverem a formação adequada para o exercício da função, sob pena de sanções administrativas, civis e penais, conforme artigo 10º da Lei nº 9.424/1996 (Brasil, 1996c), que regulamentou o Fundef, foi um elemento muito importante para impulsionar o estabelecimento de planos de carreira do magistério no país.

Em atenção a essa legislação, em 1997 a Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação (CNE/CEB) fixou as diretrizes para os novos planos de carreira e remuneração do magistério, por meio da Resolução CNE/CEB nº 3, de 8 de outubro de 1997 (CNE, 1997b). Entre as principais orientações estavam: inclusão de docentes e profissionais da área administrativa escolar nos novos planos, ingresso nos cargos por concurso de provas e títulos, estágio probatório e avaliação funcional, implementação de programas de formação para professores, jornada de trabalho docente de até 40 horas semanais, percentual para atividades extraclasse entre 20% e 25% da jornada, remuneração por titulação e progressão funcional por qualificação e tempo de serviço no magistério.

A EC nº 53/2006 (Brasil, 2006) ao estabelecer, em seu artigo 206, o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) dos professores, além de manter a obrigatoriedade do plano de carreira e instituir o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), dá um novo passo na garantia legal de condições de trabalho condignas ao magistério. Com a Lei nº 11.494/2007 (Brasil, 2007), que regulamentou o Fundeb, ficou estabelecido 31 de agosto de 2007 como prazo para o poder público fixar o PSPN. No entanto, a Lei nº 11.738 só foi aprovada em 2008, fixando o piso nacional para professores com formação em nível médio (curso normal) no valor de R\$

950,00, para uma jornada de 40 horas semanais, e estabelecendo o máximo de 2/3 da jornada para as atividades de interação com os alunos (Brasil, 2008).

Ao instituir que pelo menos 1/3 da jornada de trabalho fosse voltada às atividades de apoio à docência, a Lei do PSPN representou um importante avanço quanto à valorização docente, embora tal dispositivo tenha sido objeto de disputa entre a categoria e os governos estaduais e municipais pelo país.

Segundo Thomazini (2016), após a Lei do PSPN (Brasil, 2008) determinar, em seu art. 6º, que os entes federados elaborassem planos de carreira e remuneração para o magistério até agosto de 2009, o CNE realizou a revisão da Resolução nº 3/1997 (CNE, 1997b), com o objetivo de auxiliar os estados e municípios na construção de seus planos. A Resolução CNE/CEB nº 2/2009 (CNE, 2009b) incluiu no quadro do magistério, além dos docentes, os cargos de suporte pedagógico, e deixou a cargo de cada ente federado a incorporação dos demais funcionários da área da Educação nos respectivos planos de carreira.

Os principais avanços da Resolução nº 2/2009 (CNE, 2009b) em relação à Resolução nº 3/1997 (Brasil, 1997b) foram: o reconhecimento de que todos os profissionais da Educação (professores, quadro de apoio da escola e equipe de gestão escolar) deveriam ter planos de carreira, preferencialmente unificados; a indicação da jornada de trabalho preferencialmente integral, com no máximo 40 horas semanais para professores, com um terço para atividades extraclasse, indicando, porém, a necessidade de aguardar a definição do Supremo Tribunal Federal (STF) quanto ao tema; e, ainda, a concessão de licenças para formação e aperfeiçoamento.

A decisão final sobre a constitucionalidade da Lei do PSPN (Brasil, 2008) só aconteceu anos depois. Segundo o parecer do STF de fevereiro de 2013, o PSPN dos professores foi considerado constitucional, devendo, portanto, ser cumprido em sua integralidade. Com esse julgamento, foram dados como improcedentes os recursos dos Estados de Mato Grosso do Sul, Ceará, Rio Grande do Sul e Santa Catarina, que objetivavam maior prazo para cumprir a referida lei. O STF afirmou que o prazo de validade da lei seria abril de 2011, quando foi realizado o julgamento definitivo da ação.

A aprovação do PSPN constituiu um avanço em termos de valorização docente no país, principalmente em estados e municípios que antes da lei pagavam um valor abaixo do piso estabelecido. Contudo, a Meta 17 do PNE 2014-2024, Lei nº 13.005/2014 (Brasil, 2014), que estabelece a equiparação da média salarial dos docentes à de outros profissionais com formação equivalente, ainda não foi alcançada.

Segundo estudo de Jacomini, Alves e Camargo (2016), a média salarial dos professores com formação em nível superior corresponde a 61,2% da média salarial dos demais profissionais com nível superior. Para os autores, o cumprimento da Meta 17 do PNE (BRASIL, 2014) exigirá um esforço considerável do Poder Público, pois alcançar a média salarial dos demais profissionais com formação em nível superior terá um forte impacto para os cofres públicos e, portanto, haverá disputas políticas para garantir esse aspecto da valorização docente estabelecida no PNE 2014-2024.

Este sucinto percurso histórico com base na legislação mostra que reivindicações em torno da importância da valorização docente enquanto política pública para a melhoria da qualidade da educação são bastante antigas em nosso país; entretanto, foi com a promulgação da CF/1988 (Brasil, 1988) e legislação infraconstitucional que estados e municípios avançaram na regulamentação da profissão docente por meio de estatutos e

planos de carreira, impulsionando uma mudança no quadro da valorização docente, embora ainda insuficiente para um efetivo reconhecimento da importância social da profissão.

Como forma de entender o processo de construção de políticas públicas para a carreira docente no país, estudar os municípios pode contribuir em uma perspectiva local, por meio de um estudo de caso. Isso contribui para compreender como políticas públicas instituídas em âmbito nacional chegam ao município e com qual dinâmica são implementadas.

## **Estatuto e plano de carreira municipal de Suzano/SP**

Ao assumir o comando da cidade de Suzano em 2005, o prefeito do PT encontrou o quadro de servidores da prefeitura contratados no regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), sem regime próprio de previdência, utilizando, portanto, o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) para fins de benefícios e aposentadoria dos funcionários; e o município não possuía um Estatuto e um Plano de Carreira que atendesse o quadro docente da rede municipal de ensino, contrariando as determinações legais acerca da carreira docente e a Constituição Federal (Brasil, 1988).

De acordo com Monlevade (2000), o movimento para angariar maiores recursos para a educação pública foi influenciado pela atuação sindical nos estados e municípios, que na época eram organizados pela Confederação de Professores no Brasil (CPB). Tal reivindicação deveu-se às grandes perdas salariais desde o fim da Segunda Guerra Mundial e ao período de instabilidade econômica no país, reflexo dos altos índices de inflação. Assim, a Constituição Federal de 1988 buscou legitimar e promover ações para a valorização docente. Isso é evidenciado no artigo 206, que declara a necessidade de valorizar os profissionais da Educação, garantindo plano de carreira, piso salarial, concurso público de provas e títulos e regime jurídico único.

O texto constitucional evidencia a importância da construção de parâmetros para garantir uma carreira atrativa e condizente com o valor social da profissão docente, estabelecendo os principais pilares para uma educação de qualidade. Nesse aspecto, o plano de carreira para os professores é importante porque, por meio dele, pode-se garantir uma carreira pautada na estabilidade e na valorização, com um piso salarial condizente com a profissão.

Além de representar um avanço na perspectiva da educação pública e gratuita do país, a aprovação da CF/1988 (Brasil, 1988) foi imprescindível para a valorização docente nos anos seguintes. A referida lei indicou os dispositivos legais necessários para estabelecer a valorização dos professores e afirmou, pela primeira vez, a necessidade de um piso salarial nacional para os professores.

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

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

Ao determinar o estabelecimento de planos de carreira para o magistério público, piso salarial e ingresso exclusivo por concurso público, a Carta Constitucional definiu os dispositivos legais necessários à implementação de políticas públicas para a valorização docente em âmbito nacional.

Após a promulgação da CF/1988 (Brasil, 1988), um marco na educação nacional foi a LDB nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Brasil, 1996b), aprovada pela Câmara dos Deputados e pelo Senado e sancionada pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB).

Como medida para a valorização docente, o artigo 67 da lei previu a criação de estatuto e plano de carreira, garantindo:

- I – Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II – Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III – Piso salarial profissional;
- IV – Progressão funcional baseada na titulação ou na habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V – Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI – Condições adequadas de trabalho (Brasil, 1996).

A nova LDB (Brasil, 1996b) veio acompanhada de outras medidas que visavam a garantir financiamento para sua execução; dentre elas, cabe destacar a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef), por intermédio da Emenda Constitucional (EC) nº 14/1996 (Brasil, 1996a), que em um momento anterior à LDB fomentou a distribuição de recursos entre estados e municípios, determinando, no artigo 60, que no mínimo 60% de recursos do fundo fossem gastos com o pagamento de professores em efetivo exercício no ensino fundamental. A Lei nº 9.424/1996 (Brasil, 1996) regulamentou o Fundef e estabeleceu, no artigo 9º:

Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão, no prazo de seis meses da vigência dessa Lei, dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de modo a assegurar:

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

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

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

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

A obrigatoriedade de estados e municípios elaborarem planos de carreira para o magistério e promoverem a formação adequada para o exercício da função, sob pena de sanções administrativas, civis e penais, conforme artigo 10º da mesma lei, foi um elemento muito importante para definir parâmetros para a carreira docente no país.

Art. 10. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão comprovar: I – efetivo cumprimento do disposto no art. 212 da Constituição Federal; II – apresentação de Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de acordo com as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação, no prazo referido no artigo anterior; III – fornecimento das informações solicitadas por ocasião do censo escolar, ou para fins de elaboração de indicadores educacionais. Parágrafo único. O não-cumprimento das condições estabelecidas neste artigo, ou o fornecimento de informações falsas, acarretará sanções administrativas, sem prejuízo das civis ou penais, ao agente executivo que lhe der causa (Brasil, 1996).

Para Monlevade (2000), a valorização docente consiste em um tripé que abrange remuneração digna, formação inicial e continuada de acordo com as demandas concretas do trabalho e um plano de carreira que fixe o professor nas redes de ensino, contemplando jornada para atividades pedagógicas de trabalho individual e coletivo.

Embora segundo a legislação nacional o poder público deva elaborar planos de carreira, cargos e salários para os professores (Brasil, 1988, 1996b, 1996c; Conselho Nacional de Educação, Parecer CNE/CEB nº 10/97, 1997b), no início da gestão petista, em 2005, a cidade de Suzano ainda não possuía uma legislação que contemplasse a carreira e a valorização do magistério municipal. Naquele ano, os professores da cidade contavam apenas com o *Estatuto do magistério público municipal*, Lei nº 2.828/94 (Suzano, 1994), que contemplava apenas os professores da educação infantil, enquanto a rede atendia além destes o ensino fundamental e a educação de jovens e adultos (EJA).

Após a vitória da coligação que elegeu um prefeito do PT, o Sindicato dos Funcionários Públicos e Servidores Públicos da Câmara Municipal, Autarquias, Fundações e Prefeitura Municipal de Suzano (Sindserv) procurou a gestão da SME e o prefeito municipal para solicitar a realização de um novo estatuto e plano de carreira para todos os servidores; entretanto, tal proposta só foi atendida no ano de 2007, por intermédio do Decreto nº 7.610/07 (Suzano, 2007a), que instituiu um Grupo de Trabalho (GT) com membros do sindicato, servidores da Educação e governo para elaborar uma proposta de estatuto e plano de carreira para os funcionários da SME.

Os professores da rede municipal de Suzano não possuem um sindicato exclusivo da categoria, sendo representados exclusivamente pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Suzano (Sindserv), que demonstrou profundo desconhecimento das especificidades da categoria docente ao participar do GT instituído pelo governo municipal. Embora o sindicalismo docente seja um elemento fundamental na luta por condições dignas na carreira, no caso do município de Suzano os professores não puderam contar com uma participação efetiva da entidade sindical na luta por uma carreira docente atrativa.

Embora, segundo Ferraz (2012), após a Constituição Federal (Brasil, 1988) o sindicalismo docente representou uma conquista no âmbito da consciência de classe da categoria e um avanço na conquista de direitos, no caso de Suzano, por não contar com um sindicato da categoria e nem o Sindserv ser ativo junto aos professores, a luta por direitos trabalhistas sofreu derrotas ao longo dos anos e fez com que os professores não se sentissem representados por nenhuma entidade sindical, provocando o afastamento desses da luta por direitos coletivos.

Nesse sentido características organizacionais encontradas em municípios com sindicato da categoria atuante não se aplicam ao caso de Suzano, haja vista que o movimento de trabalhadores pela luta de condições de trabalho e na carreira são movimentos voluntários e

sem a colaboração de uma entidade sindical no modelo padrão vigente no país, sendo assim, durante os trabalhos do GT as pautas da categoria ficaram prejudicadas.

Após a conclusão dos trabalhos do GT, evidenciou-se que embora a proposta de integrar sindicato, governo e servidores na elaboração do plano de carreira dos servidores da Educação tenha caráter democrático, as posições em disputa impediram que se avançasse numa efetiva valorização do magistério, sobretudo do ponto de vista remuneratório, cuja proposta foi pautada numa política de gratificações e descolada da realidade orçamentária do município, dado o excesso de gratificações. O documento elaborado pelo GT não propôs uma tabela de evolução funcional e nenhum aumento salarial, fato que deixou clara as limitações do GT nos aspectos referentes à valorização docente.

Nas eleições de 2008, o candidato do PT foi reeleito. Em seu plano de governo constava a aprovação e implantação do plano de cargos, carreiras e salários dos servidores da prefeitura, mas não houve nenhuma referência ao documento elaborado pelo GT.

No ano de 2009, dois secretários ocuparam a pasta da Educação, o que causou certo descontentamento dos professores e funcionários, diante da falta de continuidade nas políticas propostas. Naquele período, os trabalhos em torno do estatuto e do plano de carreira dos profissionais da Educação foram interrompidos e a categoria seguiu sem um plano de carreira e sendo contratada no regime da CLT.

No primeiro semestre de 2010, a professora Sônia Kruppa assumiu o comando da SME e retomou as discussões do estatuto, pois, para os membros da equipe, as discussões do GT não haviam contemplado toda a rede e faltavam elementos técnicos para embasar a construção do documento. Diante de tal fato, foram realizadas as Paradas Pedagógicas, para a discussão do estatuto e do plano de carreira com os profissionais da Educação de Suzano.

Para finalizar esse processo de elaboração e participação, no mês de abril de 2010 foi convocada uma reunião com todos os funcionários da Educação, com a presença do prefeito e da equipe da SME no Complexo Educacional Mirambava, para apresentar o estatuto e o plano de carreira propostos pelo governo. Nessa reunião, a categoria demonstrou indignação pelo fato de o governo ter desconsiderado o trabalho da equipe do GT e entou palavras de ordem contra o novo estatuto e plano de carreira.

Naquela mesma semana, os funcionários iniciaram conversas nas escolas sobre a necessidade de uma paralisação para reivindicar alterações na proposta do governo e reajuste salarial, já que não recebiam aumento real havia cinco anos. Grande parte da insatisfação dos servidores com a gestão petista devia-se ao fato de o governo não ter aplicado uma política de valorização profissional durante seu primeiro mandato. A tabela a seguir apresenta os reajustes realizados pela gestão petista entre os anos de 2005 e 2009.

**Tabela 1 – Reajustes anuais dos funcionários públicos municipais entre 2005 e 2010 e inflação do período**

Ano	Reajuste concedido pela administração (%)	Índice anual de inflação (%)
2005	1	5,69
2006	Não houve	3,14
2007	5	4,45
2008	Não houve	5,90
2009	Não houve	4,31

Fonte: Elaboração da autora, com base em Suzano (2005a, 2005b, 2007b, 2008, 2009).

Diante desse cenário conflituoso, a primeira greve dos professores foi iniciada no dia 12 de abril de 2010 de forma independente, sem a convocação de uma assembleia sindical. O grupo de professores que fazia oposição à gestão do Sindserv visitou todas as escolas da cidade em busca de adesão à greve. Outro grupo de professores de uma escola central procurou o sindicato solicitando apoio ao movimento grevista.

A greve permaneceu forte por mais de uma semana e, como não houve negociação entre governo e representantes da categoria, foi levada para a Justiça do Trabalho pelo Sindserv. A Justiça do Trabalho promoveu a judicialização e determinou um prazo para que fossem realizadas reuniões entre governo e sindicato, a fim de efetivarem os ajustes no estatuto e plano de carreira, sendo decretado, assim, o fim da greve.

Como fruto desse acordo, em agosto de 2010 foram aprovados o *Estatuto dos profissionais da Educação do município de Suzano* (Suzano, 2010a) e o *Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação* (Suzano, 2010c). Os servidores concursados após a CF/1988 (Brasil, 1988) passaram para o regime estatutário, de acordo com a Lei municipal nº 4.391, de 8 de julho de 2010 (Suzano, 2010b).

A transformação do regime jurídico ocorreu logo após a aprovação dessa lei; os professores que eram concursados após Constituição de 1988 migraram automaticamente para o regime jurídico estatutário e sua vida funcional passou a ser regida pelo *Estatuto dos profissionais da Educação do município de Suzano* (Suzano, 2010a).

Após o período de negociação entre governo e sindicato na Justiça, o plano de carreira aprovado contemplava os seguintes aspectos, comparado ao anteprojeto do GT.

**Quadro 1 – Comparativo entre o Anteprojeto do GT e as Leis nºs 190/2010 e 4.392/2010**

Característica da carreira	Anteprojeto do GT	Lei nº 190/2010 e Lei nº 4.392/2010
Jornada de trabalho docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Professor Municipal I Especialista (22 horas), composta por: 20 horas em aulas e 2 horas em atividades de trabalho pedagógico;</li> <li>- Professor Municipal I com jornada estendida I, composta por: 44 horas semanais, sendo 40 horas em aulas e 4 horas em atividades de trabalho pedagógico;</li> <li>- Professor Municipal I, com jornada estendida II, composta por: 20 horas em aula compatíveis com a sua carga de ingresso, 25 horas em sala de jornada estendida e 4 horas em atividades de trabalho pedagógico;</li> <li>- Professor Municipal I com carga de estudo: até 28 horas semanais, composta por: 20 horas em aulas, 2 horas de atividades de trabalho pedagógico e até 6 horas de estudo e desenvolvimento de projetos ligados ao projeto político-pedagógico;</li> <li>- Professor Municipal II Adjunto: 27 horas semanais, composta por: 25 horas-aula e 2 horas de atividades pedagógicas;</li> <li>- Professor Municipal II com jornada estendida I: 49 horas semanais, sendo 25 em aulas compatíveis com a sua carga de ingresso, 20 horas-aula em jornada estendida e 4 horas de trabalho pedagógico;</li> <li>- Professor Municipal II com jornada estendida II: com 54 horas semanais, sendo 25 horas-aula</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 30 horas para Professor de Educação Básica I, lecionando em EJA, educação infantil (G4 e G5) e no ensino fundamental (1º ano), composta por: 20 horas em sala de aula, 8 horas de HTPC e duas horas de HTPL;</li> <li>- 30 horas para Professor de Educação Básica I, lecionando no ensino fundamental I (2º ao 5º ano), composta por: 23 horas em sala de aula, 5 horas de HTPC e 2 horas de HTPL;</li> <li>- 30 horas para Professor de Educação Básica I, lecionando na educação infantil (creche), composta por: 25 horas em sala de aula, 3 horas de HTPC e 2 horas de HTPL;</li> <li>- 24 horas para Professor de Educação Básica I, lecionando em EJA e educação infantil (G4 e G5), composta por: 20 horas em sala de aula, 2 horas de HTPC e 2 horas de HTPL;</li> <li>- 24 horas para Professor de Educação Básica I, lecionando no ensino fundamental (1º ano), composta por: 18 horas em sala de aula, 4 horas em HTPC e 2 horas de HTPL;</li> <li>- 30 horas para Professor de Educação Básica II, composta por: 20 horas em sala de aula, 8 horas de HTPC e 2 horas de HTPL;</li> <li>- 26 horas para Professor de Educação Básica Adjunto, composta por: 20 horas ou 25 horas em sala de aula e 6 horas ou 1 hora de HTPC.</li> </ul>

Característica da carreira	Anteprojeto do GT	Lei nº 190/2010 e Lei nº 4.392/2010
	compatíveis com a sua carga de ingresso, 25 horas-aula em jornada estendida e 4 horas de atividades pedagógicas; - Professor Municipal II Adjunto com carga de estudo, sendo 25 horas em aulas, 2 horas em atividades pedagógicas e até 8 horas de estudo e desenvolvimento de projetos ligados ao projeto político-pedagógico; - Professor Municipal Especialista com jornada estendida, com 44 horas semanais, sendo 40 horas em aulas e 4 horas em atividades de trabalho pedagógico.	
Evolução funcional	- Tempo de serviço; - Títulos; - Combinação dos dois critérios.	- Via acadêmica (considerando as habilitações acadêmicas obtidas em grau superior de ensino); - Via não acadêmica (com base nas avaliações de desempenho, formação profissional e reconhecimento do mérito funcional).
Gratificações	- Gratificação de atividade de regência de classe: 30% sobre o salário-base; - Gratificação em atividade de alfabetização: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação de atividade especial: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação por atividade em zona rural: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação de suporte educacional: 30% sobre o salário-base; - Gratificação por dedicação exclusiva: 50% sobre o salário-base; - Gratificação de atividade de docência em estabelecimento de ensino diferenciado: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação por local de trabalho: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação por trabalho noturno: 30% sobre o salário-base inicial; - Gratificação por participação em conselhos, cursos, grupos de trabalho e produções científicas: 10% sobre o salário-base; - Gratificação por participações em eventos: 20% a cada 120 horas, podendo acumular até 480 horas; - Gratificação por especialização, com no mínimo 360 horas: 30% sobre o salário-base; - Gratificação por mestrado: 40% sobre o salário-base; - Gratificação por mestrado: 50% sobre o salário-base.	- Gratificação por escolaridade: 20% ao comprovar que possui nível superior (revogada); - Gratificação por difícil lotação: 15% do salário; - Adicional de férias: 1/3 do salário; - Gratificação por trabalho noturno: 25% do salário.
Adicionais por tempo de serviço	- Quinquênio: 7% do vencimento a cada cinco anos de efetivo exercício; - Sexta-parte: à razão de 1/6 do vencimento após 20 anos de efetivo exercício; - 20% ao completar 20 anos de exercício; - 25% ao completar 25 anos de exercício.	- Biênio: 2% de seu vencimento a cada dois anos de efetivo exercício; - Quinquênio: 5% de seu vencimento a cada cinco anos de efetivo exercício; - Sexta-parte: à razão de 1/6 do seu vencimento após 20 anos de efetivo exercício.
Auxílios	- Vale-transporte	- Cesta básica; - Vale-alimentação; - Vale-transporte;

Característica da carreira	Anteprojeto do GT	Lei nº 190/2010 e Lei nº 4.392/2010
Licença	- Licença-prêmio: a cada cinco anos de efetivo exercício	- Licença-prêmio: a cada cinco anos de efetivo exercício
Afastamento para cursar cursos de pós-graduação presenciais	- Afastamento para mestrado e doutorado	- 3 anos para mestrado; - 4 anos para doutorado. (Segundo o art. 293, se a pesquisa for focada em um estudo de caso de Suzano, o professor terá direito a licença sem prejuízo, e se for envolvendo outra temática, terá direito a uma bolsa correspondente a 30% do vencimento do seu cargo)
Provimento dos cargos de direção e coordenação	- Efetivos por concurso de acesso	Criou o cargo de coordenador educacional eleito pela comunidade escolar
Provimento do cargo de supervisor	- Efetivo por concurso de acesso.	Extinguíu o cargo de supervisor e criou o cargo de professor coordenador para atuar dentro da SME (indicação do secretário da SME)
Abonadas	10 abonadas por ano	6 abonadas por ano

Fonte: Elaboração da autora, com base em: Anteprojeto do GT, Suzano (2010a, 2010c).

No que concerne à jornada, o plano aprovado após a negociação na Justiça do Trabalho estava mais próximo ao proposto pela Lei nº 11.738/2008, que instituiu o piso salarial profissional nacional (PSPN) (Brasil, 2008), pois o plano proposto pelo GT possuía diversas jornadas com carga horária inferior ao previsto na lei. O cargo de Professor Municipal I apresentava quatro jornadas distintas, sendo elas: 22 horas semanais para professor especialista (20 horas-aula e duas horas de atividade pedagógica); 44 horas semanais (40 horas de docência e quatro horas de atividade pedagógica); 49<sup>2</sup> horas semanais (20 horas de docência da jornada de origem, 25 horas em docência na jornada estendida e quatro horas em atividade pedagógica); 28 horas semanais (20 horas em aulas, duas horas de atividades pedagógicas e seis horas de estudo). Destas, a que mais se aproximava da composição de ao menos um terço para atividades de apoio à docência, conforme previsto na Lei do PSPN (Brasil, 2008), era a de 28 horas semanais, pois estabelecia uma carga horária de 20 horas em sala de aula e oito horas de atividades pedagógicas, sendo que para essa jornada o previsto em lei eram nove horas de atividades pedagógicas. As demais jornadas de Professor I estavam bem distantes da proporção de horas destinadas à interação com os alunos e horas destinadas às atividades de apoio à docência, conforme demonstra a tabela comparativa a seguir.

**Tabela 2 – Comparação entre as horas-atividade propostas pelo GT e o necessário para cumprir a Lei do PSPN**

Jornada (horas)	Horas destinadas às atividades de apoio à docência (anteprojeto do GT)	Quantidade de horas de atividades de apoio à docência necessárias para cumprir a Lei do PSPN
22	2	7
44	4	14
49	4	16
28	6	9

Fonte: Elaboração da autora, com base no Anteprojeto do GT.

<sup>2</sup> As jornadas de 44 horas e 49 horas semanais são jornadas complementares, nas quais o docente atuaria em duas turmas (período manhã e tarde).

Além do problema do horário destinado às atividades pedagógicas que era inferior ao previsto na Lei do PSPN (Brasil, 2008), ainda havia o problema da jornada estendida, que previa a ampliação do tempo em sala de aula, proporcionando ao docente ter duas classes atribuídas em um mesmo vínculo de contratação. Tal proposta configurava um retrocesso, pois desde o Plano Nacional de Educação (PNE) de 2001 (Brasil, 2001) já era destacada a necessidade da organização da jornada em tempo integral e, se possível, concentrada em um único estabelecimento de ensino.

A Resolução CNE/CEB nº 2/2009 (Brasil, 2009) também indicou a importância da jornada de trabalho integral de no máximo 40 horas, sendo assim, a proposta do GT que indicava a extensão da jornada de trabalho para até 49 horas semanais era um retrocesso diante das orientações determinadas em âmbito nacional pelo CNE e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação (CNTE) e sua luta histórica pela jornada de dedicação exclusiva para os docentes da educação básica.

No item referente à evolução funcional, no documento proposto pelo GT havia a indicação de uma evolução que combinava os critérios de tempo de serviço e títulos. Contudo, o GT não apresentou uma proposta de tabela de vencimentos com a combinação desses itens; apenas na negociação judicial pós-greve a administração fez uma proposta de tabela de evolução.

A movimentação na carreira combinando títulos e tempo de serviço é um critério apresentado em diversos documentos que tratam de carreira docente no país, como o Parecer CNE/CEB nº 10 de 1997 (CNE, 1997a); a Resolução CNE/CBE nº 3 de 1997 (CNE, 1997b), o PNE 2001-2010 (Brasil, 2001); o Parecer CNE/CEB nº 9 de 2009 (CNE, 2009a) e a Resolução CNE/CEB nº 2 de 2009 (CNE, 2009b). Segundo a publicação do MEC (Dutra Júnior et al., 2000), um dos itens essenciais ao elaborar um plano de carreira docente é a dispersão salarial, que é a distância entre a menor e a maior remuneração da carreira; essa dispersão deve estar entre 110% e 115% para a carreira ser considerada atrativa.

No caso de Suzano, a tabela de vencimentos só foi elaborada após o período de greve. O sindicato da categoria não propôs nenhuma tabela ou porcentagem de dispersão salarial, ficando essa tarefa a cargo da administração municipal. O resultado desse processo foi uma tabela com dispersão inferior a 100%, comprometendo a atratividade da carreira docente no município.

Kruppa (2014) afirmou em artigo que o funcionalismo municipal da SME de Suzano cresceu 52% entre 2005 e 2012, em virtude da ampliação do atendimento da Educação no município. Ao traçar um comparativo entre quatro municípios da Região Metropolitana de São Paulo (Diadema, São Bernardo, São Caetano e Suzano), a autora mostra que os salários são semelhantes e que a cidade de Suzano conseguiu equiparar o salário de seus docentes a esses grandes municípios; no entanto, foi desconsiderado o fato da baixa atratividade da carreira em decorrência da dispersão salarial aplicada à tabela de vencimentos.

O salário-base de um professor com jornada de 30 horas antes da aprovação do plano de carreira era de R\$ 1.482,54 e recebiam o correspondente a 50% de adicional nas horas extras ao dobrar sua jornada em sala. Esse benefício foi extinto com a aprovação do estatuto e do plano de carreira em 2010.

No item referente às gratificações, no plano proposto pelo GT pode-se observar um excesso de gratificações: um total de 17, que variavam da gratificação pela atividade de regência de sala,

com um percentual de 30% sobre o vencimento – curiosamente uma gratificação para exercer a função para qual foi contratado –, até uma gratificação de 10% para aqueles que participassem de conselhos, cursos, grupos de trabalho ou de produção científica.

O excesso de gratificações demonstra a ausência de uma proposta, por parte do GT, de efetiva valorização para os docentes, pautada nos vencimentos da tabela de evolução funcional. As gratificações geralmente não são incorporadas ao vencimento para efeito de aposentadoria ou afastamento do servidor por motivos de saúde, portanto, uma valorização vinculada a gratificações tende a diminuir a remuneração final da categoria, quando o profissional se aposenta.

No aspecto referente aos adicionais por tempo de serviço, as reivindicações do GT foram o quinquênio, que, segundo a minuta de seu anteprojeto, concederia um reajuste de 7% no vencimento a cada cinco anos de efetivo exercício, e a sexta-parte, correspondendo à razão de 1/6 do vencimento após 20 anos de efetivo exercício. No plano aprovado, os adicionais concedidos foram o biênio – que já era pago anteriormente pela administração, concedido à razão de 2% de aumento nos vencimentos a cada dois anos de exercício –, o quinquênio e a sexta-parte, que também constavam na proposta do GT.

Quanto aos auxílios, no anteprojeto do GT constava apenas o vale-transporte; porém, o governo municipal já pagava vale-transporte, cesta básica e vale-alimentação em um cartão corporativo, e no *Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação* (Suzano, 2010c) isto permaneceu. Tal fato provocou indignação nos professores e funcionários, pois umas das pautas de reivindicação da categoria sempre foi o pagamento em dinheiro desses auxílios, assim como acontece na prefeitura de São Paulo. Atualmente, por uma decisão do Executivo municipal o auxílio-alimentação e o vale-transporte estão sendo pagos em dinheiro.

A licença-prêmio permaneceu, de acordo com a proposta do GT, com a concessão de três meses de licença a cada cinco anos de efetivo exercício, porém foi alterada posteriormente pelo prefeito Paulo Fumiú Tokozume, do Partido Social Democrata Brasileiro (PSDB), no ano de 2015, mesmo ano em que, legalmente, os servidores usufruiriam a primeira licença-prêmio após o *Estatuto dos profissionais da Educação do município de Suzano* (Suzano, 2010a).

A Lei Complementar nº 190/2010 (Suzano, 2010a) foi alterada pela Lei Complementar nº 273, de 5 de junho de 2015 (Suzano, 2015). Na nova redação que regulamenta a licença-prêmio, o período de gozo da licença, que anteriormente era de 90 dias, passou a ser fracionado em períodos de, no máximo, 30 dias por ano. A nova lei teve aprovação da entidade sindical; segundo seus dirigentes, essa lei foi uma grande vitória para a categoria e garantiu o direito à licença. Mesmo diante dos protestos, o sindicato permaneceu ao lado do governo e não acatou as reivindicações dos professores para lutar pelo cumprimento da licença-prêmio nos termos aprovados na lei de 2010.

No que tange ao afastamento para cursar pós-graduação *stricto sensu* presencial, o GT propôs que houvesse afastamento para mestrado e doutorado. Esse item permaneceu no plano final aprovado após a greve e foi regulamentado o período de até três anos de afastamento para cursar mestrado e de até quatro anos para o doutorado. Segundo o artigo 293 do *Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação* (Suzano, 2010c), se a pesquisa for focada em um estudo de caso de Suzano o professor terá direito a

licença sem prejuízo dos vencimentos, e se envolver outra temática terá direito a uma bolsa de 30% do vencimento do seu cargo.

O item referente ao provimento dos cargos de direção e coordenação foi o mais conflituoso durante a greve e nas negociações seguintes, após a determinação da Justiça do Trabalho de uma nova rodada de negociações antes da aprovação final do estatuto e plano de carreira. A proposta do GT era que esses cargos fossem de provimento efetivo por concurso de acesso e a proposta do governo era que esses dois cargos fossem extintos e criado o cargo de coordenador educacional, que na concepção da SME teria uma visão geral da escola, englobando direção e coordenação.

Segundo Kruppa (2014), secretária de Educação à época, era necessário propor uma nova organização administrativa dentro do quadro do magistério municipal, que estivesse centrada na promoção da democracia dentro das unidades escolares e rompesse com a lógica taylorista introduzida nas escolas brasileiras durante os regimes militares. Para cumprir esse objetivo, a secretária recomendou a eleição dos coordenadores educacionais pela comunidade escolar; entretanto, para os profissionais da rede de ensino esse era um ponto controverso, pois os cargos de direção e coordenação deveriam ser preenchidos por concurso de acesso, como na prefeitura de São Paulo, que sempre foi um parâmetro de plano de carreira de qualidade, almejado pelos docentes.

O provimento do cargo de coordenador educacional permaneceu como proposto antes da greve pelo governo: esse profissional deveria compor o quadro de professores efetivos da rede municipal e, para concorrer ao cargo nas unidades de ensino, deveria realizar um curso de formação oferecido pela SME e elaborar um projeto para a escola, no qual a gestão democrática seria o principal item avaliado. A gestão das escolas municipais funcionou nesse formato até o ano de 2013, quando o prefeito do PSDB assumiu o governo e extinguiu o cargo de coordenador educacional, criando os cargos de diretor, vice-diretor e coordenador pedagógico, ambos com o provimento por concurso de ingresso. Como a eleição não chegou a ser uma política consolidada na rede (funcionou apenas entre 2011 e 2013), não houve defesa da categoria para a manutenção do antigo formato.

O cargo de supervisor de ensino, que na proposta do GT deveria também ser por concurso de acesso, não foi aceito pelo governo petista, que criou o cargo de professor-coordenador para atuar na mediação das relações entre as escolas e a SME, integrando as funções pedagógicas e de orientação das diretrizes da secretaria. Para exercer o cargo, era necessário ter experiência de no mínimo três anos na Educação e curso superior de licenciatura plena. Para o provimento desse cargo, o percentual previsto era de 70% de professores integrantes da carreira do magistério municipal e de 30% para livre comissionamento de profissionais de fora da rede municipal de ensino, fato que provocou indignação dos profissionais da rede municipal, que esperavam o rompimento com a política de comissionamento de cargos dentro da SME.

No item referente às faltas abonadas, a proposta do GT de dez faltas abonadas por ano não foi aceita, permanecendo as seis que já eram concedidas antes da regulamentação da nova lei.

Observa-se que as propostas formuladas pelo GT seguiram mais as questões corporativas/imediatas da categoria que uma discussão mais ampla sobre concepção de carreira em consonância com as discussões e legislação nacional.

## Considerações finais

Neste artigo foi analisado o processo de elaboração da Lei Complementar nº 190/2010 e da Lei Municipal nº 4.392/2010 (Suzano, 2010a, 2010c), com foco no estatuto e plano de cargos, carreiras e salários do magistério municipal de Suzano, com o objetivo de verificar em que medida as políticas públicas de valorização do magistério em âmbito nacional se fazem presentes nas políticas locais.

Foi realizada uma revisão da literatura sobre carreira docente, com vistas a reunir as principais leis aplicadas no Brasil para a carreira docente, bem como o estabelecimento de políticas públicas de valorização da profissão.

Posteriormente, analisou-se o processo de elaboração do estatuto e plano de carreira dos professores de Suzano e foi realizado um comparativo entre o anteprojeto proposto pelo GT responsável pela formulação de uma proposta de estatuto e plano de carreira (formado por representantes das Secretarias de Educação, de Finanças, de Assuntos Jurídicos, de Administração, representantes de governo, sindicato e professores) e o estatuto e plano de carreira final, aprovado nas negociações entre governo e sindicato, depois da greve dos servidores municipais em 2010.

O resultado do trabalho do GT foi um anteprojeto com diversos problemas, que contrariava as principais determinações do CNE e a legislação nacional sobre carreira docente do país. As jornadas de trabalho propostas pelo GT estavam em desacordo com a Lei do PSPN (Brasil, 2008), que previa jornada máxima de 40 horas semanais. Na minuta de estatuto e plano de carreira proposta pelo GT, tais jornadas variavam entre 22 e 49 horas semanais, demonstrando falta de conhecimento do grupo em relação à legislação nacional.

Outro aspecto bastante controverso na proposta do GT foi a composição salarial dos professores. A minuta propôs 19 tipos diferentes de gratificações, negligenciando as lutas históricas da CNTE por uma remuneração que não fosse pautada em gratificações, que podem ser transitórias e não incorporadas para fins de aposentadoria e em situações de afastamento.

O resultado desse processo foi um plano de carreira melhor do que o anteprojeto do GT, que se aproximava da legislação vigente e cuja aprovação conferiu valorização docente, garantindo uma progressão funcional baseada em títulos e tempo de serviço, conforme recomendavam as orientações do CNE/CEB no Parecer nº 9/2009 (CNE, 2009a). No entanto, um aspecto negativo da lei aprovada, em termos de valorização docente e atratividade da carreira, é a dispersão na tabela de vencimentos, que ficou estabelecida em 86,5%, percentual que não contribui para a permanência dos professores na carreira docente no município.

## Referências

BRASIL. Constituição (1934). Constituição da República de 1934. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro: Casa Civil, 1934. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 20 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1961. Disponível em:

<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4024-20-dezembro-1961-353722-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 31 jan. 2019.

BRASIL. Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971. Fixa diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1971. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5692-11-agosto-1971-357752-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 31 jan. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 26 ago. 2018.

BRASIL. Emenda constitucional nº 14, de 12 de setembro de 1996. Modifica os arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1996a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc14.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc14.htm). Acesso em: 24 jan. 2019.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1996b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm). Acesso em: 26 out. 2018.

BRASIL. Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1996c. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9424.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9424.htm). Acesso em: 31 jan. 2019.

BRASIL. Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2001. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/l10172.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10172.htm). Acesso em: 11 jun. 2019.

BRASIL. Emenda constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006. Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2006. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm). Acesso em: 1 jul. 2019.

BRASIL. Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - Fundeb, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nºs 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2007. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm). Acesso em: 24 jan. 2019.

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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm). Acesso em: 24 jan. 2019.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2014. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm). Acesso em: 13 jul. 2019.

CAMARGO, Rubens B. de; JACOMINI, Márcia A. **Vencimento e remuneração docente no Brasil: resultados de pesquisa**. São Paulo: Xamã, 2015.

CNE. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. **Parecer nº 10/1997**. Diretrizes para os novos planos de carreira e remuneração do magistério dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Aprovado em 3 set. 1997. Brasília, 1997a. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/1997/pceb010\\_97.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/1997/pceb010_97.pdf). Acesso em: 26 out. 2018.

CNE. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. **Resolução nº 3, de 8 de outubro de 1997**. Fixa diretrizes para os novos planos de carreira e remuneração para o magistério dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Brasília, 1997b. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2019.

CNE. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. **Parecer nº 9/2009**. Revisão da Resolução CNE/CEB nº 3/97, que fixa diretrizes para os novos planos de carreira e de remuneração para o magistério dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Aprovado em 2 abr. 2009. Brasília, 2009a. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/pceb009\\_09.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/pceb009_09.pdf). Acesso em: 24 jan. 2019.

CNE. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. **Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009**. Fixa as diretrizes nacionais para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério da educação básica pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Brasília, 2009b. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/dmdocument/s/resolucao\\_cne\\_ceb002\\_2009.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocument/s/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf). Acesso em: 24 jan. 2019.

DUTRA JÚNIOR, Adhemar F. et al. **Plano de carreira e remuneração do magistério público**: LDB, Fundef, diretrizes nacionais e nova concepção de carreira. Brasília: MEC/Fundescola, 2000. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me002349.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2019.

FERRAZ, Marcos. Sindicalismo docente no Brasil: elementos para uma análise. In: GOUVEIA, Andréa Barbosa; FERRAZ, Marcos (Org.). **Educação e conflito**: luta sindical docente e novos desafios. Curitiba: Appris, 2012. p. 13-41.

JACOMINI, Márcia Aparecida; ALVES, Thiago; CAMARGO, Rubens Barbosa de. Remuneração docente: desafios para o monitoramento da valorização dos professores brasileiros no contexto da Meta 17 do Plano Nacional de Educação. **Education Policy Analysis Archives/Arquivos Analíticos de Políticas Educativas**, v. 24, p. 1-32, 2016. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275043450073>. Acesso em: 13 jul. 2019.

KRUPPA, Sonia P. A democracia é um todo: gestão democrática na educação de Suzano. In: PERRELA, Cileda; CAMARGO, Rubens B. **A escola pública feita por várias mãos**. São Paulo: Xamã, 2014. p. 69-89.

MOGI DAS CRUZES (SP). **Edital de abertura do concurso público nº 58/2011**. Mogi das Cruzes, 24 nov. 2011. Disponível em: <http://www.transparencia.pmmc.com.br/docs/3a072e66b65a5ca16b506015933da2cb.pdf>. Acesso em: 8 jul. 2019.

MONARCHA, Carlos. **A reinvenção da cidade e da multidão**. São Paulo: Cortez, 1989.

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. **Valorização salarial dos professores: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores de Educação Básica Pública**. 2000. 307 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000. Disponível em: [http://taurus.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/253459/1/Monlevade\\_JoaoAntonioCabralde\\_D.pdf](http://taurus.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/253459/1/Monlevade_JoaoAntonioCabralde_D.pdf). Acesso em: 26 out. 2018.

SAVIANI, Dermeval. **Estado e políticas educacionais na história da educação brasileira**. Vitória: Edufes, 2010.

SUZANO (SP). Lei nº 2.828, de 7 de janeiro de 1994. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Municipal, e dá outras providências. **Diário Oficial**, Suzano, 1994. Disponível em: <http://leis.camarasuzano.sp.gov.br/szn/legislacao/leis/1994/L2828.htm>. Acesso em 22 jan. 2019.

SUZANO (SP). Lei nº 3.965/2005. Dispõe sobre a revisão geral anual das remunerações dos funcionários e servidores públicos da Prefeitura Municipal de Suzano para o exercício de 2005, cria o benefício 'vale-alimentação' e dá outras providências. **Diário Oficial**, Suzano, 2005a. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/suzano/lei-ordinaria/2005/396/3965/lei-ordinaria-n-3965-2005-dispoe-sobre-a-revisao-geral-anual-das-remuneracoes-dos-funcionarios-e-servidores-publicos-da-prefeitura-municipal-de-suzano-para-o-exercicio-de-2005-cria-o-beneficio-vale-alimentacao-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 21 jun. 2019.

SUZANO (SP). Lei nº 3.976, de 13 de setembro de 2005. Altera a ementa da Lei Municipal nº 3.965, de 13 de junho de 2005; dispõe sobre a revisão geral anual das remunerações dos funcionários e servidores públicos da Prefeitura Municipal de Suzano para o exercício de 2005, e dá outras providências. **Diário Oficial**, Suzano, 2005b. Disponível em: <http://leis.camarasuzano.sp.gov.br/szn/legislacao/>. Acesso em: 11 jun. 2019.

SUZANO (SP). Decreto nº 7.610/07. Dispõe sobre a constituição e nomeação do grupo de trabalho para a revisão da Lei nº 2.828, de 7 de janeiro de 1994, que dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Municipal, e para a implantação de plano de carreira e remuneração dos profissionais da Educação. **Diário Oficial**, Suzano, 2007a. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/suzano/decreto/2007/761/7610/decreto-n-7610-2007-dispoe-sobre-a-constituicao-e-nomeacao-do-grupo-de-trabalho-para-a-revisao-da-lei-n-2828-de-7-de-janeiro-de-1994-que-dispoe-sobre-o-estatuto-do-magisterio-publico-municipal-e-para-a-implantacao-de-plano-de-carreira-e-remuneracao-dos-profissionais-da-educacao-2007-09-03>. Acesso em: 21 jun. 2019.

SUZANO (SP). Lei nº 4.123, de 21 de maio de 2007. Dispõe sobre a revisão geral anual das remunerações dos servidores e empregados públicos da Câmara Municipal de Suzano para o Exercício de 2007, e dá outras providências. **Diário Oficial**, Suzano, 2007b. Disponível em: <http://leis.camarasuzano.sp.gov.br/szn/legislacao/leis/2007/L4123.htm>. Acesso em: 11 jun. 2019.

SUZANO (SP). Lei nº 4.246, de 25 de junho de 2008. Atualiza os valores dos benefícios denominados “cesta básica” e “vale alimentação”, e dá outras providências. **Diário Oficial**, Suzano, 2008. Disponível em: <http://leis.camarasuzano.sp.gov.br/szn/legislacao/>. Acesso em: 11 jun. 2019.

SUZANO (SP). Lei nº 4.282, de 19 de fevereiro de 2009. Dispõe sobre o reajuste no vale alimentação e na cesta básica. **Diário Oficial**, Suzano, 2009. Disponível em: <http://leis.camarasuzano.sp.gov.br/szn/legislacao/>. Acesso em: 11 jun. 2019.

SUZANO (SP). Lei complementar nº 190, de 8 de julho de 2010. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Suzano, e dá outras providências. Parte Especial: Livro I – Dos profissionais da Educação. **Diário Oficial**, Suzano, 2010a. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/sp/s/suzano/lei-complementar/2010/19/190/lei-complementar-n-190-2010-dispoe-sobre-o-estatuto-dos-servidores-publicos-do-municipio-de-suzano-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 21 jun. 2019.

SUZANO (SP). Lei nº 4.391, de 8 de julho de 2010. Altera o regime jurídico para o ingresso no serviço público municipal, e dá outras providências correlatas. **Diário Oficial**, Suzano, 2010b. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/suzano/lei-ordinaria/2010/440/4391/lei-ordinaria-n-4391-2010-altera-o-regime-juridico-para-o-ingresso-no-servico-publico-municipal-e-da-outras-providencias-correlatas>. Acesso em: 21 jun. 2019.

SUZANO (SP). Lei nº 4.392, de 8 de julho de 2010. Dispõe sobre a estruturação do plano de cargos, carreiras e vencimentos da Prefeitura Municipal de Suzano, dos profissionais da Educação, do quadro de pessoal da Guarda Civil Municipal de Suzano, institui tabelas de vencimento, e dá outras providências. Parte Especial: Livro I – Dos profissionais da Educação. **Diário Oficial**, Suzano, 2010c. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/suzano/lei-ordinaria/2010/439/4392/lei-ordinaria-n-4392-2010-dispoe-sobre-a-estruturacao-do-plano-de-cargos-carreiras-e-vencimentos-da-prefeitura-municipal-de-suzano-dos-profissionais-da-educacao-do-quadro-de-pessoal-da-guarda-civil-municipal-de-suzano-institui-tabelas-de-vencimento-e-da-outras-providencias-2010-07-08.html>. Acesso em: 21 jun. 2019.

SUZANO (SP). Lei complementar nº 273, de 3 de junho de 2015. Modifica dispositivos da Lei Complementar Municipal nº 190, de 8 de julho de 2010, e dá outras providências. **Diário Oficial**, Suzano, 2015. Disponível em: <https://www.suzano.sp.gov.br/web/wp-content/uploads/2017/08/273-15-Licen%C3%A7a-Pr%C3%AAmio.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2019.

THOMAZINI, Leandro. **Carreira e vencimento de professores da educação básica no Estado de São Paulo**. 2016. 246 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos, 2016. Disponível em: <http://ppg.unifesp.br/educacao/defesas1/formularios/dissertacoes/2016/leandro-thomazini>. Acesso em: 26 out. 2018.

UNESCO. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura; OIT. Organização Internacional do Trabalho. **A Recomendação da OIT/Unesco de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores e a Recomendação de 1997 da Unesco relativa ao Estatuto do Pessoal do Ensino Superior**: com um guia de utilização. 2008. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495por.pdf>. Acesso em: 25 out. 2009.

VIANNA, Claudia. **Os nós do “nós”**: crise e perspectiva docente em São Paulo. São Paulo: Xamã, 1999.

**Márcia Aparecida Jacomini** é professora da Graduação e da Pós-Graduação da Universidade Federal de São Paulo. Doutora em Educação pela Universidade de São Paulo. Realiza pesquisa em Política Educacional e Gestão Escolar.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2936-3174>

E-mail: [jacominimarcia@gmail.com](mailto:jacominimarcia@gmail.com)

**Ingrid Costa Ribeiro Souza** é doutoranda em Educação pela Universidade Federal de São Paulo, com pesquisa na área de gestão e política educacional, Mestre em Educação pela Universidade Federal de São Paulo, com pesquisa na área de política educacional, carreira docente e sindicalismo docente.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1674-1025>

E-mail: [ingridcrs27@gmail.com](mailto:ingridcrs27@gmail.com)

*Recebido em 12 de dezembro de 2022*

*Aprovado em 11 de novembro de 2023*

