

Carreira, salário e condições de trabalho docente: os efeitos do Fundeb na política de valorização dos professores em dois municípios paraenses.

ELDRA CARVALHO DA SILVA

Universidade Federal do Pará

Resumo

Este artigo apresenta considerações sobre os efeitos do FUNDEB na política salarial dos professores da rede municipal, nos municípios de Oriximiná e Óbidos, localizados na região Oeste do Estado do Pará. O presente estudo é parte integrante da Dissertação de Mestrado que estudou os efeitos do FUNDEB na política salarial dos professores de dois municípios do Oeste paraense, usando como base de análise a categoria "valorização docente". Este estudo procurou responder principalmente às seguintes indagações: com a implementação do FUNDEB e do Piso Salarial Nacional houve modificações na política de valorização dos professores da rede municipal? Quais as iniciativas tomadas pelos governos de Oriximiná e de Óbidos de modo a garantir uma política de valorização do profissional do magistério a partir da implementação do FUNDEB? O objetivo central foi identificar os possíveis impactos desse fundo no salário dos professores. A pesquisa, de cunho qualitativo, caracteriza-se como um *estudo de caso coletivo*, cujo resultado mostrou que o FUNDEB ainda não se revelou como instrumento de valorização do profissional do magistério da Educação Básica nos municípios estudados.

PALAVRAS-CHAVE: FUNDEB; Trabalho Docente; Valorização Docente.

Career, wages and working conditions of teachers: the effects of the FUNDEB policy development of teachers in two cities in Para state.

Abstract

This article presents considerations on the effects of wage policy in FUNDEB teachers in the municipal, municipalities and Oriximiná of Óbidos, located in the western region of the state of Pará. This study is part of the Master's Thesis that studied the effects of FUNDEB the wage policy of teachers from two districts of West Pará, using as a basis for analyzing the category "teacher appreciation." This study sought to answer the following questions mainly: With the implementation of the Minimum Wage FUNDEB and National were no changes in the policy of upgrading the municipal teachers?; What are the initiatives taken by the governments of Oriximiná and Óbidos to ensure policy enhancement of professional teaching from the implementation of FUNDEB? The main objective was to identify the possible impacts that fund the salary of teachers. The research, a qualitative, characterized as a collective case study, whose results showed that FUNDEB not yet proved as a tool for the professional enhancement of teachers of basic education in the cities studied. KEYWORDS: FUNDEB; Teaching Work, Teacher Appreciation;

1 INTRODUÇÃO

Com o fim do prazo de vigência do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério (FUNDEF), em 2006, outro Fundo o substituiu, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), criado pela Emenda Constitucional Nº 53, de 19 de dezembro de 2006, regulamentado pela Lei Nº 11.494, de 20 de junho de 2007 e pelo Decreto Nº 6.253, de 13 de novembro de 2007.

Um dos destaques do novo fundo foi a proposta de valorização dos profissionais da educação, embasado na tríade Condições de trabalho, Formação adequada e Salário condigno. Sobre o último ponto, embora tenham surgido propostas que apresentavam 80% de subvinculação dos recursos do Fundo para o pagamento dos profissionais do magistério da Educação Básica, a lei aprovada manteve o mesmo percentual do FUNDEF, permanecendo 60% dos recursos para pagamento desses profissionais, e legitimou os elementos 'Planos de Carreira, Remuneração' e 'salário condigno', como aspectos centrais de valorização.

No Estado do Pará a política de valorização dos profissionais do magistério da Educação Básica, é alvo de debates e pesquisas, o que nos instigou a analisar e compreender os impactos oriundos da

implementação do FUNDEB na valorização dos professores, fazendo um recorte para a realidade dos municípios de Óbidos e Oriximiná, localizados na região oeste do Estado do Pará.

O objetivo deste artigo é tecer considerações sobre a valorização docente dos professores da Educação Básica da Rede Municipal, nos municípios de Óbidos e Oriximiná-Pará, a partir da implementação do FUNDEB nos respectivos municípios, tendo como referência a categoria central **valorização docente**, a partir dos seguintes temas ou subcategorias: *Carreira docente; Condições de Trabalho; Vencimento e Remuneração dos professores da educação básica da rede municipal; estrutura e composição salarial* discutidos a partir dos dados coletados.

Esta pesquisa se caracteriza como uma pesquisa qualitativa, na perspectiva de um *estudo de caso coletivo*. Segundo Stake (*apud* ANDRÉ, 2005), o estudo de caso coletivo consiste no fato de o pesquisador não se concentrar em um só caso, mas em vários casos para entender seu objeto de estudo.

2 Carreira e valorização docente nos municípios de Óbidos e Oriximiná - Pará

Situada no Oeste do Estado do Pará, a cidade de Oriximiná tem como base econômica a extração e a comercialização da castanha do Pará, a pesca, a agropecuária e o minério Bauxita. O município de Óbidos, localizado na mesma região, tem como base econômica a fibra de juta, a castanha do Pará e a pesca em pequena escala. A cidade é equipada com um porto fluvial que permite a atracação de navios de grande porte para o escoamento da produção da região.

Com relação a política salarial e a carreira dos professores do Ensino Fundamental, de acordo com a análise dos Planos de Carreira, Cargo e Remuneração dos referidos municípios, observamos que a progressão para os professores só acontece por via de concursos públicos. Entretanto, percebemos que nos dois municípios pesquisados os professores que concluíram cursos de licenciatura são lotados para atuarem nas respectivas áreas de formação, porém são remunerados pela formação em nível médio, o que para nós se caracteriza como uma situação espoliativa por parte dos gestores, uma vez que se utiliza da mão de obra qualificada por valor salarial mais baixo, característica da lógica capitalista.

Constatamos também que desde 2005 não foram realizados concursos públicos para ingresso na carreira docente nos dois municípios pesquisados, fato que tem como consequência o acúmulo de atividades para os professores que estão em sala de aula, uma vez que sobrecarregam-se de carga horária para melhorar sua remuneração.

Destacamos que no município de Oriximiná, no decorrer da série histórica pesquisada, percebemos que de 2005 a 2008 o quantitativo de professores licenciados plenos cresceu em 181%, o que revela o investimento nessa direção, pois neste município houve quatro turmas de licenciaturas, ofertadas com os recursos do FUNDEF.

Todavia, consideramos ser necessário que se realizem concursos com curta periodicidade, ou que se efetive uma política de progressão de forma a contemplar os professores que estão no quadro efetivo, com formação em nível médio, mas que já concluíram as licenciaturas, tendo em vista que esse fator

fere o princípio básico da isonomia salarial. O Art. 7º da Constituição Federal/1988, estabelece, no inciso XXX a proibição de *“diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”*; e no inciso XXXII destaca-se que a *“proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”* (BRASIL, 1988). Desta forma, observamos que os dois municípios infringem o princípio da isonomia ao possuir professores com a mesma formação, mas com salários diferenciados.

É importante destacar que um dos instrumentos de efetivação da valorização docente é o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério (PCCR). Sobre os planos de carreira é importante destacar o que Souza (2007) relata, a partir dos estudos realizados por Sonia Balzano (2005). Segundo ele, nos Planos de Cargos e Carreira estudados foi detectado que a maioria dos Estados brasileiros promulgou leis sobre carreira após a LDB de 1996.

No que concerne à progressão na carreira, Souza (2007, p.83) observou que

Na maior parte dos planos, há dois patamares de progressão na carreira: um, vertical, que prevê a evolução por titulação, supondo o estímulo à formação dos profissionais, e, outro, horizontal que prevê a avaliação de desempenho e outros incentivos de qualificação, tal como inscritos nos dispositivos da resolução (CEB/CNE 03/1997).

Nesse sentido, destacamos que,

Quanto à carreira magisterial, cabe assinalar que o sistema educativo não estimula os melhores professores a buscarem superação e aperfeiçoamentos; que os ingressantes tenham o mesmo serviço e carga horária que professores com trinta anos de experiência; que só permitam a promoção com transferência dos professores a outros postos que os afastam da sala de aula (MORDUCHOWICZ, 2003 p. 12).

A afirmação de Morduchowicz mostra-se pertinente, uma vez que os dados coletados nos dois municípios paraenses corroboram para que se tenha uma visão desestimulante da carreira magisterial como algo que cada vez mais afasta os professores da profissão.

Nos municípios em questão, vimos que o suporte legal que possibilitaria uma carreira digna e valorização existe como documento, porém é um suporte precário, pois pouco oferece garantias aos professores, uma vez que foi feito, principalmente, para cumprir exigências da lei. Os insumos assegurados nem sempre são cumpridos. Desta forma, e com base nas questões levantadas, acreditamos que urge a necessidade desses municípios reformularem seus PCCRs, com critérios claros, de forma que se garanta de fato a valorização dos professores e contribua para correção das distorções apresentadas nos contracheques ou holerites¹, posto que o PCCR é o documento onde as garantias de valorização devem estar asseguradas.

3. Composição salarial e trabalho docente

Os dados salariais dos professores, assim como as entrevistas aplicadas aos mesmos nos municípios pesquisados mostraram ainda que os docentes do Ensino Fundamental da rede municipal para aumentar suas remunerações, mesmo que minimamente, necessitam ter sobrecarga de trabalho

¹ Documento emitido pelo órgão empregador que especifica detalhadamente a composição salarial dos professores.

Carreira, salário e condições de trabalho docente: os efeitos do Fundeb na política de valorização dos professores em dois municípios paraenses.

e muitas vezes retirar da própria remuneração para prover meios para aulas de e com qualidade. Vejamos o que revelam os dados salariais apresentados da tabela 01:

TABELA 01. ORIXIMINÁ: Dados de evolução salarial do Professor 3 (R\$).

PROFESSOR 3 – ORIXIMINÁ				
COMPOSIÇÃO SALARIAL	2005	2006	2007	2008
Vencimento Básico	-	570,00	570,00	570,00
Aulas Suplementares	-	0,00	0,00	0,00
Adicional de Escolaridade	-	0,00	0,00	0,00
Gratificação Regência de Magistério	-	71,30	71,30	71,30
Pó de giz	-	57,04	57,04	57,04
Adicional por Tempo de Serviço	-	57,04	57,04	57,04
Abono FUNDEF FUNDEB/Prolabore	-	142,60	142,60	142,60
Salário Família	-	0,00	0,00	0,00
Remuneração Total (VN)	-	898,38	898,38	898,38
Remuneração Total (VR)	-	956,42	956,42	956,00

Fonte: Contracheques do professor (2005-2008).

OBS: Valores reais corrigidos a preço de maio de 2009, cf. IGP-DI (FGV).

[Formação: Licenciatura Plena; carga horária mensal: 155 horas; tempo de carreira: 20 anos].

Os dados da Tabela 01 evidenciam uma situação salarial recorrente, no município de Oriximiná. Há professores licenciados plenos, porém concursados como nível médio, que estão lotados nos anos finais do Ensino Fundamental, 6º ao 9º ano, para trabalharem com disciplinas das suas respectivas áreas de formação, mas que percebem vencimento de nível médio. Cabe ressaltar que no PCCR em vigor, não há nenhuma espécie de progressão prevista para essas situações.

Embora tenha sido realizado, até o momento desta pesquisa, 2 (dois) concursos público para provimento ao cargo de professor do Ensino Fundamental, estas vagas não foram suficientes para suprir as necessidades dessa etapa do ensino, portanto, o município se vale dos trabalhos de professores com formação superior, concursados em nível médio para suprir as necessidades de vagas, pois tal atitude é menos onerosa para o município. Isto, para nós, se caracteriza como uma política de desvalorização docente, uma vez que estes fazem investimentos para sua formação e, depois de qualificados, não há uma política salarial que reconheça essa formação.

Além disso, esses professores se permitem ser lotados nessa etapa de ensino por ser a única possibilidade de aumentar sua carga horária e, com isso, aumentar, mesmo que minimamente, sua remuneração. Os dados revelam também que no período pesquisado o salário do professor permaneceu estagnado, principalmente quando analisado a partir do Valor real (VR). À esse respeito

Carreira, salário e condições de trabalho docente: os efeitos do Fundeb na política de valorização dos professores em dois municípios paraenses.

Morduchowicz (2003, p.15), enfatiza que *“no setor educativo o corolário é que os salários dos professores deveriam estar naturalmente vinculados às características do trabalho docente”*, e, complementando o autor, acrescentaríamos, que também à formação docente.

Na tabela 02, apresentamos dados salariais de um dos professores pesquisados no município de Óbidos.

TABELA 02. ÓBIDOS. Dados salariais do Professor 1 (R\$). 2005-2008.

PROFESSOR 1 – ÓBIDOS				
COMPOSIÇÃO SALARIAL E REMUNERAÇÃO	2005	2006	2007	2008
Vencimento Básico	300,00	315,00	315,00	830,00
Aulas Suplementares	300,00	385,00	385,00	0,00
Adicional de Escolaridade	0,00	0,00	0,00	0,00
Gratificação Regência de classe (Pó de giz)	0,00	0,00	0,00	0,00
Adicional por Tempo de Serviço	0,00	0,00	0,00	41,50
Abono FUNDEF/FUNDEB/	-	-	54,00	180,00
Salário Família	14,99	0,00	0,00	0,00
Remuneração Total (VN)	614,00	700,00	754,00	1.051,00
Remuneração Total (VR)	765,94	841,59	843,56	1.050,68

Fonte: Contracheque dos professores – 2005-2008.

OBS: Valores reais corrigidos a maio de 2009, cf. IGP- DI (FGV).

[Formação: Magistério de nível médio; carga horária mensal: 200 horas; tempo de serviço: início de carreira; atua na Educação Infantil].

O professor caracterizado na Tabela 02, que usamos como exemplo, é da rede municipal de ensino do município de Óbidos-PA, lotado na Educação Infantil. Possui duas turmas, percebendo o equivalente a 200 (duzentas) horas mensais. Podemos observar, por meio dos dados apresentados de 2005 a 2008, que o referido professor teve crescimento de 37% em seu salário. Esse aumento está relacionado ao reajuste do salário mínimo nacional, que é a base do vencimento dos docentes.

Além disso, destacamos que esse aumento está associado, também, ao abono FUNDEB desse professor, posto que de 2005 e 2006 ele não o percebia por atuar na Educação Infantil, passando a percebê-lo a partir de 2007. Se o salário for analisado no valor nominal, é possível inferir que o FUNDEB trouxe diferença salarial para o professor da Educação Infantil, no município de Óbidos, no entanto, quando analisado o Valor Real, percebemos que houve uma redução salarial.

Outro fato importante que é perceptível nos contracheques do professor 1, do município de Óbidos, é que embora o PCCR do município contemple as gratificações de regência de classe e gratificação de escolaridade, este e outros docentes com perfil semelhante não são

Carreira, salário e condições de trabalho docente: os efeitos do Fundeb na política de valorização dos professores em dois municípios paraenses.

contemplados com essas gratificações e até as desconhecem. O salário do professor da rede municipal é composto apenas do salário base (única remuneração fixa), gratificação FUNDEF/FUNDEB, gratificação por tempo de serviço e salário-família, que compõem a remuneração variável, ou seja, fora essas gratificações o vencimento do professor por 100 horas de trabalho é apenas o salário mínimo.

Outro fato a destacar quanto ao aspecto salarial dos professores, do município de Óbidos, são as obscuridades e confusões nos contracheques, a exemplo do abono FUNDEF/FUNDEB. No ano de 2007, o referido professor recebeu R\$54,00 e, em 2008, continuou com as 200 horas, mas recebeu o abono com valor de R\$ 180,00, sem que se soubesse explicar o porquê, ou seja, os responsáveis, na prefeitura, pela elaboração dos contracheques dos professores desconhecem ou desconsideram esta situação.

Vale observar que até 2007, a carga horária que ultrapassasse 100 horas era paga como 'aulas suplementares', sem que as gratificações incidissem sobre estas. Em 2008, o salário base foi calculado sobre toda a carga horária, o que acreditamos ser benéfico ao professor, pois ele poderá perceber aumento na remuneração.

É esse o cenário em que vivem os trabalhadores docentes nos municípios pesquisados, pois a própria história dessa profissão revela que a educação e o fazer docente precisam ser compreendidos no contexto socioeconômico nos quais estão imersos.

As tabelas e as falas dos professores pesquisados revelam que eles vivenciam tais situações quando enfatizam a superlotação, a falta de condições adequadas de trabalho, juntamente com o salário aviltante, que se constituem como desvalorização da categoria.

Nos Municípios de Óbidos e de Oriximiná, os dados evidenciaram que a estrutura salarial é centrada em um vencimento básico que acompanha o valor do salário mínimo, acrescido de adicionais que aparecem como abonos e gratificações. Esses abonos e gratificações estão legalmente garantidos aos funcionários públicos dos respectivos municípios no Regime Jurídico Único, ao estabelecerem que "*Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei e Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes.*" (ORIXIMINÁ, 1999).

Para os professores, o documento que regulamenta a remuneração é o Plano de Cargos, Carreiras e Salário dos respectivos municípios, que também estabelece como *Remuneração "o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em Lei."* (ORIXIMINÁ, 1998; ÓBIDOS, 1998).

As gratificações que deveriam ser somadas ao vencimento básico do professor, segundo o PCCR, são as de regência de classe, pó de giz, gratificação por titularidade e gratificação por tempo de serviço. Porém, vimos que, no município de Oriximiná, as gratificações previstas no plano são efetivadas para compor a remuneração dos professores. O diferencial é a gratificação, chamada PROLABORE, que incide num percentual de 25% sobre o vencimento base.

Mesmo representando um acréscimo significativo à remuneração dos professores, o PROLABORE não é estabelecido na legislação, evidenciando falta de compromisso social, especificamente com a carreira docente, por parte dos nossos governantes. Assim, tanto o PROLABORE quanto outros componentes adicionais da remuneração do professor podem, a

qualquer momento, ser retirada da composição salarial, situação que se mostra recorrente em tempos de crise e/ou de contenção de gastos.

Desta forma, sendo a educação um tema tão explorado em debates e discursos políticos acalorados, e que corriqueiramente a abordam como aspecto fundamental para a construção de uma nação soberana, autônoma e desenvolvida, como conceber que a remuneração docente - entendida aqui como um dos elementos essenciais à valorização do profissional do magistério, que é um dos principais insumos a uma educação de qualidade – fique fadada ao dissabor econômico ou à fugaz boa vontade dos governantes?

Esses dados mostram que os PCCRs foram construídos apenas para cumprir uma obrigatoriedade exigida pelas legislações demarcadas a partir de 1988, e que, portanto, não demonstram nenhuma responsabilidade em definir, de fato, critérios que ofereçam carreira digna aos docentes.

No relatório intitulado “Impacto do FUNDEB nas finanças dos Municípios Brasileiros”, publicado pelo Instituto Brasileiro de Administração Municipal (IBAM), onde é feita uma primeira avaliação do FUNDEB, Bremaeker (2007) destaca, quanto à valorização dos profissionais do magistério, que uma das centralidades da lei do FUNDEB foi reafirmar o que já estava previsto na CF de 1988: que para se ter qualidade de ensino é preciso valorizar os professores. Os planos de carreiras são mencionados como instrumento legal que garantirá essa valorização por meio de salários mais dignos.

Assim, podemos inferir que a lei do FUNDEB, embora tenha avançado no momento em que apontou a efetivação de uma lei que garantisse o piso salarial profissional aos professores, deixou a desejar, assim como outras legislações apontadas neste estudo, ao não definirem critérios para salário condigno e para o piso. Para Pinto (2006, p. 76), portanto, *“faltou a lei definir o fundamental, ou seja, o que são condições adequadas de trabalho e quais as diretrizes para a definição do piso salarial. Esta definição, que é essencial quando se discute a qualidade, foi deixada para a legislação dos sistemas de ensino.”*

É relevante ressaltar que a situação do salário docente no país é o que faz esta profissão ser desvalorizada socialmente e induz poucos a procurem o magistério, realmente, como profissão. A esse respeito (GATTI; BARRETO, 2009, p. 256) asseguram que “Salários pouco atraentes [...] e planos de carreira estruturados de modo a não oferecer horizontes claros, promissores e recompensadores no exercício da docência interferem nas escolhas profissionais dos jovens e na representação e valorização social da profissão professor.”

As duas realidades estudadas mostraram que, no aspecto *estrutura* e *composição salarial*, analisados por meio dos contracheques, existem distorções e obscuridades, que são desconhecidas pelos professores e que, na maioria vezes, não têm explicação nem mesmo pelos gestores. São situações como estas que ratificam que o aspecto salarial seja um dos critérios fundamentais de valorização docente.

As realidades dos municípios aqui estudados mostraram que esse aspecto está sendo burlado, quando se vê a falta de preocupação e de responsabilidade para com os insumos que fazem farte da remuneração docente.

4. Condições de trabalho dos professores do município de Óbidos e Oriximiná

Sobre as condições de trabalho dos professores do município de Óbidos e Oriximiná, a fala de um dos professores revela as seguintes situações:

Na minha visão, ter salário condigno seria aquele que tu não precisasse é tá buscando outras fontes, as tuas necessidades, quanto a pai de família. Com o salário que existe do professor, pra gente que é pai de família, que tem família, que tem outras coisas pra pagar, digamos assim, não dá, não tem condições. Então, isso para mim não é valorização. O salário condigno, que eu acredito, seria aquele que viesse trazer pra você e sua família base de vida saudável. Que você tivesse tempo para seus filhos, porque trabalhar de manhã, de tarde e de noite, não tem como dar atenção para sua família. (PROFESSOR 3. Oriximiná, 2009).

Eu vejo questão salarial do professor um pouco... Pois hoje, para ser professor.. Ele gosta da profissão – né? –, porque se você for ver a questão salarial, não vai ter mais professor. Quando vemos a estrutura, hoje, das escolas, é aí que as coisas pioram. As escolas estão precárias. Para você dar uma aula diferente, você acaba tirando do seu bolso, acaba tirando do seu salário, pra poder dar uma aula diferente. Porque você vai pra uma escola, é toda cheia de goteiras, as carteiras estão todas danificadas. Na escola [em] que eu trabalho, por exemplo, você passa na frente da escola, está toda pintadinha, podemos até dizer “ah! essa escola é bonita”. Mas quando você chega dentro da escola, você vai ver sala só buraco. Então, quer dizer, às vezes o profissional não dá uma aula excelente, não [é] porque ele seja preguiçoso; [é] porque ele não tem condições, é porque a escola não oferece condições pra ele. Hoje, então... hoje, nós sabemos que a tecnologia está tão avançada – né? –, se você que dar uma aula diferente, o que a escola te oferece? Quando oferece!... Uma televisão, um vídeo pra você passar. Mas o espaço que você tem não dá. É uma sala pequena, onde você vai ter que colocar quarenta alunos; aí, vai ficar mais apertada, pra se ver o vídeo, quer dizer. O aluno não vai ter condições de assistir como deveria. O professor não vai ter condições de explicar, depois, aquele assunto. Na hora da avaliação, acaba caindo a responsabilidade nas costas do professor. (PROFESSOR 2. Óbidos, 2009).

As falas dos professores acima citados ilustram bem as condições de trabalho em que vivem esses profissionais. São cargas horárias excessivas de trabalho e situações degradantes. Cada vez mais eles são explorados no local de trabalho. É nessa perspectiva, e devido a essas situações, que concebemos que os professores das escolas públicas, em especial os professores deste estudo, sendo trabalhadores de um Estado capitalista, obedecem e se enquadram nessa configuração de trabalhadores do final do século XX: multifuncional, polivalente, eficaz e eficiente, perdendo algumas vezes o domínio e o sentido do seu próprio trabalho. Os salários aviltantes contribuem para que o professorado cada vez mais corra atrás de inúmeras outras atividades e tenha uma profissão desvalorizada.

Com a intenção de entender melhor a situação vivenciada pelos professores, recorreremos a Oliveira (2004), ao observar que, no contexto do século XX, *“os trabalhadores docentes se vêem forçados a dominar novas práticas e novos saberes no exercício de suas funções”*. A pedagogia de projetos, a transversalidade dos currículos, os novos conceitos de avaliação e tantas outras, são as muitas exigências a que esses profissionais precisam atender e se adequar.

Carreira, salário e condições de trabalho docente: os efeitos do Fundeb na política de valorização dos professores em dois municípios paraenses.

O “bom” professor, portanto, para corresponder às expectativas dessa nova sociedade, é aquele que domina várias disciplinas; que consegue aplicar a multidisciplinaridade; que sabe trabalhar em equipe e desenvolvem diversas outras atividades em nome do famoso jargão neoliberal “vestir a camisa da escola”, mas que por outro lado não vêem em seu salário a contrapartida para toda atividade desenvolvida por ele. Isso vai se refletir em maior exploração e precarização desse trabalhador.

A esse respeito Oliveira afirma (2008):

Diante das variadas funções que a escola pública assume na atualidade, os professores encontram-se muitas vezes diante da necessidade de responder às novas exigências. Em contexto de pobreza tal quadro se agrava, os professores se vêem obrigados a desempenhar funções além de sua capacidade técnica e humana [...] Podemos considerar que houve uma dilatação, no plano legal, do que seja o pleno exercício das atividades docentes. Agora, o trabalho docente deve contemplar as atividades, as reuniões pedagógicas, a participação na gestão da escola, o planejamento pedagógico, dentre outras atividades (OLIVEIRA, 2008 p.29-30).

A palavra **valorização**, analisada no sentido literal, ainda pode ser muito subjetiva. No entanto, o que percebemos, a partir dos dados coletados nos municípios de Oriximiná e Óbidos, é que o principal aspecto, que é o **aspecto da valorização**, ainda está distante de se realizar, pois acreditamos que minimamente os salários dos professores deveriam ser corrigidos pelos valores apontados pelo DIEESE, o qual apresenta patamares salariais considerando insumos necessários para uma família ter uma vida saudável.

Além disso, urge a necessidade de que os professores tenham garantido nos PCCRs uma carreira que reconheça a formação dos mesmos; que o professor tenha condições reais de preparar aulas de qualidade e trabalhar em ambientes de qualidade; que os insumos da composição salarial na prática sejam garantidos no PCCR, e que estes tenham mais conhecimento da sua própria realidade para terem condições de lutar, com argumentos concretos, para a efetiva valorização da categoria.

Em outros relatos de professores da rede municipal de Oriximiná e de Óbidos, evidenciamos a angústia dos mesmos, no que diz respeito às questões de **salário condigno** e de **valorização**. Fica evidente e é unânime entre os mesmos que muito ainda falta para o professor se sentir, de fato, valorizado:

Valorização, para mim, é quando tivermos os nossos governantes preocupados, comprometidos com a educação de qualidade, não de quantidade, e quando tivermos um salário melhor. Não é que você vá querer ganhar milhões, mas aquele salário que lhe faça ter prazer de ir pra aula, dar uma aula satisfeita, porque ganha bem e tem tempo para preparar sua aula. Hoje, o professor tem uma carga horária super lotada; não é porque quer, mas para fazer o salário render. Ele vai em busca de 200 [horas], porque, com 200, ele vai ganhar um pouquinho mais. Porém, ele vai ter mais trabalho. Então, se ele tem mais trabalho, ele vai ter menos rendimento na aula. Se tivéssemos um salário digno, com certeza trabalharíamos melhor. (PROFESSOR 1. Óbidos, 2009).

Condigno, para mim, é extremamente subjetivo; o que pode ser condigno pra mim, pode não ser condigno para outro. Mas o meu posicionamento é que o professor ganhasse suficiente para o professor ter uma vida decente, com tempo para família, lazer, porque tu sabes que, para nós termos uma vida razoável, o professor tem que trabalhar 200 horas pro Estado e 200 horas pro município, e tem que fazer algumas outras atividades. Então, isso não é valorização. (PROFESSOR 2. Oriximiná, 2009).

Carreira, salário e condições de trabalho docente: os efeitos do Fundeb na política de valorização dos professores em dois municípios paraenses.

O salário condigno, identificado na fala dos professores seria aquele que oferecesse aos mesmos padrões de vida saudável, que os possibilitasse tempo para a família, sem estar com sobrecargas para perceber um salário melhor.

Segundo Monlevade (2000), "*a tendência dos professores das redes públicas é de mais turnos e de horas de trabalho, e o salário proporcionalmente menor*". Tais fatos, para nós, caracteriza a desvalorização salarial e a desqualificação da profissão. Portanto, a valorização salarial está relacionada diretamente a esse tão sonhado salário condigno proposto nas legislações e não cumprido de fato, uma vez que já vimos que é uma remuneração que ainda não permite oferecer padrões de qualidade aos professores.

A Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação- CNTE (1994) define a valorização docente levando em consideração um tripé que envolve: *a remuneração digna*, a partir de um Piso Salarial Nacional Profissional (PSPN), que garanta a subsistência do professor num único emprego; *formação inicial de qualidade e formação continuada*, capazes de conferir competência e autonomia ao ato docente; *carreira que fixe o professor ao sistema de ensino*, com uma jornada organicamente composta de aulas e tempo de realimentação pessoal e coletiva do ato docente, e que propicie identidade do profissional com a proposta pedagógica da escola e do compromisso político com o seu sucesso. Todavia, as falas dos professores de Oriximiná e de Óbidos, assim como os documentos analisados nesses municípios, não nos permitem evidenciar estas formas de valorização.

Sobre o Piso Salarial Profissional, previsto no FUNDEB, importante se faz destacar que o mesmo foi regulamentado no dia 16 de julho de 2008, por meio da Lei Nº 11.738/2008. No que se refere ao valor do piso, é estabelecido que:

Art. 2º O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei nº 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. (BRASIL, 2008).

Podemos inferir, portanto, que a lei aprovada não levou em consideração a proposta apresentada pela CNTE ao fixar um valor R\$950,00 para os profissionais com formação em nível médio. Outra observação importante se refere ao fato de o piso não ser vinculado à formação, uma vez que ele é estabelecido apenas para os profissionais com habilitação para o magistério, em nível médio. Podemos dizer que este fato não estimula esses profissionais a buscarem formação universitária, nem os habilitados em nível superior a procurarem melhorar suas condições de trabalho. Em 2012 o PSPN foi calculado no valor de R\$ 1.451,00.

Importante também observar o que revelam os relatos dos gestores dos municípios de Oriximiná e de Óbidos sobre a valorização docente:

O atual PSPN reajustado, como deverá ser pago em 2010, valoriza e, de qualquer forma, garante direitos aos professores cujos municípios pagam abaixo do valor estipulado, além de obrigar as redes a reservar, no mínimo, um terço da carga horária de trabalho para atividades extraclasse. Entretanto, acredito que não é somente dessa forma que se pode valorizar os profissionais da educação. É preciso pensar políticas de valorização mais amplas para os profissionais da educação, e isso está relacionado a questões que envolvem, principalmente, a organização do espaço e do tempo escolar. Não há qualidade sem deixar de considerar oportunidades, tempo de estudo e de preparação para a qualificação necessária para o exercício da docência. (GESTOR 1. Oriximiná, 2009).

Carreira, salário e condições de trabalho docente: os efeitos do Fundeb na política de valorização dos professores em dois municípios paraenses.

Olha, a valorização, em sentido pleno da palavra, ainda não é o que nós, realmente, profissionais da educação, de um magistério gostaríamos. Se fosse, por exemplo, esse piso para 100 horas, e o profissional presente tivesse que trabalhar com 200 horas, ou máximo com 50 horas estipuladas para o profissional, aí, sobriaria o valor do salário dele; aí, perfeito; aí, entenderia como valorização. Mas no momento, ainda é o que o governo federal vê, o que ele ainda vê ainda como valorização, ainda não é no sentido pleno da palavra, o que o profissional da educação merece. Infelizmente, nós precisamos ainda avançar muito, no nosso país, com relação à remuneração do magistério. Pra que possamos, de fato, falar em valorização. (GESTOR 2. Óbidos, 2009).

As falas dos gestores revelam que eles, embora reconheçam que as diretrizes implementadas a partir da Lei do PSPN podem se constituir como conquista na luta dos professores, no sentido da valorização, ao mesmo tempo destacam que da forma como foram implementadas ainda não se caracterizam tal. Esse reconhecimento nos parece importante, por parte dos gestores, pois eles deixam evidente que muito ainda falta para se alcançar a valorização dos professores da educação pública.

Pesquisas abordadas por Gemaque (2004) e Arelaro (2007) entre outros, mostraram que o FUNDEF não atingiu o objetivo de melhorar a qualidade da educação, investindo nos professores, por meio do tão sonhado salário condigno. O MEC anunciou que os 60% dos recursos do Fundo, destinados a pagamento de professores, melhorou consideravelmente a situação salarial dos mesmos.

Por outro lado, outras pesquisas de Arelaro (2007) mostraram que o máximo que esse Fundo proporcionou foi aumentar o salário dos professores que ganhavam menos que o salário mínimo, e que para isso não precisava de uma política de Fundo, posto que isso é garantido na Carta Magna de 1988. O FUNDEB, desta forma, trouxe mais uma vez a perspectiva de melhoria salarial aos professores quando assegurou, dentre seus principais objetivos: *(iv) valorizar os profissionais da educação; e (v) assegurar as condições de garantia de Piso-salarial nacional para o magistério* (BRASIL, 2007).

Nos dois anos de vigência do Fundo, nos municípios pesquisados, os dados revelaram que não houve tendências de aumento salarial para os professores em decorrência do Fundo. O vencimento base dos professores com formação em nível médio/magistério acompanhou o aumento do salário mínimo nacional. Quando analisado em valor real, percebemos que não houve evolução nenhuma no vencimento. Os professores concursados com licenciatura plena não tiveram nenhum reajuste salarial durante o período de 2005 a 2008. O salário permaneceu o mesmo, como mostraram os dados das tabelas 01 e 02.

Importante notar que no município de Oriximiná a remuneração dos professores licenciados pode ser considerada relativamente boa, se comparado a remuneração de outros municípios paraenses, uma vez que o professor com carga horária de 120 horas mensais tem remuneração de R\$ 2.442,21, equivalendo-se ao salário necessário estipulado pelo DIEESE.

Contudo, queremos ressaltar que esse salário não foi resultado do FUNDEB, pois de 2005 a 2008 o vencimento base desses professores não sofreu nenhuma espécie de reajuste. No município de Óbidos o salário base dos professores licenciados se manteve em R\$ 500,00, no decorrer do período. Se não há reajuste, significa dizer que a remuneração dos professores com formação em nível superior vem decrescendo.

Sobre a questão salarial na carreira docente, é importante observar que:

No que diz respeito à carreira docente na educação básica, embora atualmente seja comum, em certos meios, o discurso que maior salário não garante maior qualidade, é preciso lembrar que carreiras pouco atraentes do

ponto de vista salarial acabam por não ser objeto de procura entre as novas gerações, especialmente não se mostram atraentes para aqueles que se consideram em melhores condições de domínio de conhecimento, ou com melhores chances em outras atividades. (GATTI; BARRETO, 2009, p.239-240).

Em 2009, um levantamento divulgado pelo MEC apontou que a média salarial dos professores de escolas públicas da educação básica no Brasil cresceu de R\$ 994 para R\$ 1.527, de 2003 a 2008, período que abrangeu os últimos anos de vigência do FUNDEF e os primeiros anos de vigência do FUNDEB. Esse aumento que, segundo o MEC, correspondeu a 53%, se deu em cinco anos.

A pesquisa realizada em Oriximiná e Óbidos mostrou que no período de 2005 a 2008 o aumento nos salários dos professores não chegou a 5%, quando analisados em valores reais. Nessa perspectiva, acreditamos que são necessárias mais pesquisas para que não fiquemos acreditando em subterfúgios que levam, às vezes, a população a crer que o professor está sendo valorizado e que as dinâmicas estão mudando.

O estudo apresentado pelo MEC mostra ainda que a diferença entre o salário dos docentes e de outros profissionais com o mesmo nível de formação (ensino superior pelo menos incompleto) tem diminuído. Em 2003, trabalhadores que não eram docentes ganhavam 1,86 vezes melhor do que os educadores. Em 2008, a diferença caiu para 1,53. Esse resultado é contrariado por Pinto (2008) que, ao apresentar o salário de algumas profissões no país como o de juiz e o de médico, evidencia que o salário dos professores são os mais baixos.

O gráfico 1 mostra essa situação com mais clareza:

GRÁFICO 1. Comparativo entre salário dos professores e outras profissões no Brasil



Fonte: PINTO, 2008.

Como pode ser observado, os salários mais baixos são os dos professores que atuam na educação infantil e ensino fundamental, com formação em nível médio. Os professores com nível superior ficam na média entre os salários dos profissionais apresentados. Porém, devemos considerar que, segundo Pinto (2008), a média é duvidosa, pois os salários mais altos podem ter elevado o valor da média, posto que vimos que no município de Óbidos a remuneração do professor com nível superior para 100 horas de trabalho mensal não chega a R\$ 1.000,00.

Para o presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), Roberto Leão, os valores divulgados pelo MEC não condizem com a realidade: *“acho um absurdo, não sei de onde o ministério tirou esses dados. Eles não batem com a realidade do professor brasileiro. Para você ter uma ideia, eu tenho 30 anos de magistério e ganho R\$2,5 mil”* (Roberto Leão, CNTE, 2009). Nesse sentido, concordamos com o presidente da CNTE e acreditamos que essa média salarial está ainda distante de acontecer.

De acordo com o DIEESE (2008), a remuneração do trabalhador, ao longo da história, veio ganhando insumos, resultado da negociação coletiva e/ou de lutas sindicais, a destacar: o 13º salário conquistado em 1962; a instituição do direito ao vale transporte; em 1985; e férias remuneradas, em 1988, entre outras conquistas que são garantidas em instrumentos legais.

No que se refere à remuneração docente, os insumos que compõem essa remuneração devem ser previstos/estabelecidos no Plano de Cargos, Carreiras e Salários para os profissionais do magistério público.

5. Finalizando

O presente artigo apresentou uma breve análise da valorização dos profissionais do magistério da educação básica, especificamente dos professores do ensino fundamental no contexto do FUNDEB, nos municípios de Óbidos e Oriximiná, ambos localizados na região oeste do Estado do Pará. O texto apresenta uma reflexão sobre a valorização docente pelos seguintes eixos: Carreira docente, Condições de trabalho, Composição salarial, Salário e remuneração.

Para a CNTE (1999), vivenciamos, nas redes públicas, salários dos professores cada vez menores; professores concursados sendo substituídos por servidores de contrato temporário; jornadas de trabalho cada vez mais pesadas e multiplicadas; direitos da carreira postos em questão; atrasos de pagamento que justificam greves, dentre outros problemas que demonstram tanto a desvalorização da categoria quanto o desrespeito a esta, por parte do Estado. Essas afirmações foram confirmadas nos municípios pesquisados ao longo das análises dos dados.

A valorização do profissional da educação historicamente vem sendo discutido como uma das principais metas das políticas educacionais brasileira, uma vez que a referida valorização está entrelaçada à qualidade do processo ensino-aprendizagem. Nesse sentido, buscamos no decorrer deste artigo mostrar como a política de valorização do magistério vem se constituindo na realidade dos municípios paraenses em destaque os municípios de Óbidos e Oriximiná, no Estado do Pará onde foi possível percebermos a partir das categorias de análise que a Carreira do magistério publica nesses municípios ainda não se encontra estruturada, uma vez que os PCCRs estão defasados e que os insumos definidos nestes estão sendo descumpridos pelos gestores; O salário dos professores

é composto de gratificações e abonos o que não se configura como salário condigno e ainda observamos que os professores vivem sobrecarregados de carga horária, não possui tempo para planejar suas aulas o que compromete a almejada qualidade na educação.

Destarte, procurando responder às questões norteadoras, é possível afirmarmos que, com a implementação do FUNDEB e do Piso Salarial Nacional, ainda não percebemos nesses dois anos de vigência do Fundo, nenhuma modificações na política de valorização dos professores com formação de nível médio e superior, que atuam no Ensino Fundamental e na Educação Infantil. Portanto, tanto o FUNDEB, assim como PSPN ainda não se revelaram como valorização do profissional do magistério da Educação Básica.

Foi possível perceber ainda que as iniciativas tomadas pelos governos de Oriximiná e Óbidos, de modo a garantir uma política de valorização do profissional do magistério, especificamente no que se refere ao salário condigno e ao PSPN, preconizados no FUNDEB, ainda se mostram tênues. Embora os recursos do Fundo tenham aumentado, os salários continuaram os mesmos. É a partir dessa realidade dos professores da rede pública de ensino, em especial os professores das redes municipais de Oriximiná e de Óbidos-PA, que se comprova a necessidade da busca pela valorização docente, o que vem se reafirmando, em processos dinâmicos. Acreditamos, todavia, que para isso se tornar possível, faz-se necessário a mobilização dos docentes, com preceitos amadurecidos **para fortalecimento da luta em prol da valorização docente**. Além disso, é necessário que haja critérios operacionais mais claros para que os direitos sejam garantidos constitucionalmente e regulamentados legalmente, para que possam ser de fato materializados.

Assim, teríamos condições de afirmar que esses são os objetivos que fazem, segundo a CNTE (1999), referência à educação como um direito social básico, com princípios específicos de organização da carreira, baseados na valorização e qualificação profissional, concurso, progressão e composição da jornada com a hora-atividade, salários dignificantes, dentre outros aspectos essenciais na vida de qualquer cidadão, de qualquer trabalhador.

6. Referências

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. In: PESSOA, Fernanda. *Legislação Educacional 3 em 1*. Constituição-Idb-eca. São Paulo: RCN, 2005, p. 65-178. [Disponível também em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>].

_____. *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. Publicada no D.O.U. de 20/12/2006, p. 5. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm>.

_____. *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. Publicada no DOU de 21.6.2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm>.

_____. **Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996**. [1996b]. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. Publicada no DOU de 26.12.96. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9424.htm>.

_____. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. [1996a]. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. In: PESSOA, Fernanda. **Legislação Educacional 3 em 1**. Constituição-ldb-eca. São Paulo: RCN, 2005, p.15-32. [Disponível também em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>].

_____. **Lei nº 8.852, de 4 de fevereiro de 1994**. [Conversão da Medida Provisória nº 409, de 6 de janeiro de 1994]. Dispõe sobre a aplicação dos arts. 37, incisos XI e XII, e 39, § 1º, da Constituição Federal, e dá outras providências. Publicado no D.O.U. de 5.4.1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8852.htm>. Acessos em: jan. 2010.

BRASIL. **Decreto nº 6.253, de 13 de novembro de 2007**. [2007a]. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, regulamenta a Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, e dá outras providências. Publicado no DOU de 14.11.2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6253.htm>.

_____. **Decreto-Lei nº 4.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicado no DOU de 9.8.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acessos em: jan. 2010.

_____. _____. Relatório de orientações para o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação- FUNDEB. Brasília: MEC, 2008. [2008a].

GEMAQUE, Rosana Maria Oliveira. **Financiamento da educação, o FUNDEF no Estado do Pará: feitos e fetiches**. 2004. Tese (Doutorado em Educação)-Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo. São Paulo, [s.n.], 2004.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 17.ed. São Paulo. Loyola, 2008.

JÁEN, Marta Jiménez. Os docentes e a racionalização do trabalho em educação: Elementos para uma crítica da teoria da proletarização dos docentes. **Teoria e Educação**. Porto Alegre, n.4, p.74-90, 1991.

LUZ, Sílvia Letícia D'Oliveira. A valorização do profissional da educação e a carreira docente: a experiência do governo de frente popular em Belém do Pará. 2008. 246f. Dissertação (Mestrado em Educação) Instituto de Ciências da Educação, Universidade Federal do Pará. Belém, 2008.

MARX, Karl. O Processo de produção do capital. In: _____. **O Capital: crítica da economia política**. 22.ed. Tradução: Reginaldo Sant'na.: Rio de Janeiro: Civilização, 2008. Livro Primeiro, v. II, p. 572-930.

MELCHIOR, José Carlos de Araújo. **Mudanças no financiamento da educação no Brasil**. Campinas (SP): Autores associados, 1997. (Col. Polêmicas do Nosso Tempo, 57).

MESZÁROS, István. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2002. (Cap. 2, p.95-132; Cap. 14, p. 605-633; Cap. 25, p.1079-1093).

Carreira, salário e condições de trabalho docente: os efeitos do Fundeb na política de valorização dos professores em dois municípios paraenses.

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. *Valorização salarial dos professores*. 2000. 307p. Tese (Doutorado em Educação)-Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas. Campinas (SP), [s.n.], 2000.

MORDUCHOWICZ, Alejandro. *Carreiras, incentivos e estruturas salariais docentes*. Tradução de Paulo M. Garchet. Revisão técnica de Helena Maria B. Bomeny e Raquel B. Emerique Rio de Janeiro: Programa de Promoção da Reforma Educativa na América Latina e Caribe (PREAL Brasil), 2003. (Série Documentos, 23). [Trabalho preparado para PREAL-FLACSO, dentro do Projeto "Sindicalismo Docente e Reforma Educativa na América Latina"]. Disponível também em: <http://www.oei.es/docentes/articulos/carreras_incentivos_estructuras_salariales_docentes_morduchowicz_portugues.pdf>

ÓBIDOS (Prefeitura Municipal de). *Balanço Geral do Município de Óbidos, Pará. 2005-2008*. Óbidos: [S.n.], [2008?].

_____. *Lei N° 3.198, de 30 de novembro de 1999*. Cria o Conselho Municipal de Educação e dá outras providências. Óbidos (PA): [S.n.], 1999.

_____. *Lei n° 3.172/98, de 4 de dezembro de 1998*. Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Óbidos. Óbidos (PA): [S.n.], 1998.

_____. *Lei n° 3.120, de 31 de outubro de 1994*. Revoga a Lei N° 3071/90 e dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Cíveis do Município de Óbidos. Óbidos (PA): [S.n.], 1994.

_____. *Lei Orgânica do Município de Óbidos*, promulgada em 30 de março de 1990. Óbidos: [S.n.], 1990.

_____. Secretaria Municipal de Educação e Cultura. (SEMEC). *Relatório da Educação Municipal – 2008*. Óbidos: SEMEC, [2008?].

_____. _____. Setor de Dados e Estatísticas. *Número de escolas do Município de Óbidos*. Óbidos: SEMEC, [2008?].

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. *Educação & Sociedade*. Campinas, v.25, n.89, p. 1127-1144, set/ dez 2004.

OLIVEIRA, Francisco de. Neoliberalismo à brasileira. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (Org.). *Pós-Neoliberalismo*. As políticas sociais e o Estado democrático. [1995]. 8.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2008, p.24-28.

ORIXIMINÁ (Prefeitura Municipal de). *Balanço Geral do Município de Oriximiná – Pará. 2005-2008*. Oriximiná: [S.n.], [2008?].

_____. Lei Municipal n° 6.955, de 21 de dezembro 2006. Disciplina a organização do sistema de ensino do Município de Oriximiná, e dá outras providências. Oriximiná: [S.n.], [2006?].

_____. *Lei Municipal n° 6.116*, de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos servidores públicos de Oriximiná e dá outras providências. Oriximiná (PA): [S.n.], 1999.

_____. *Lei Municipal n° 6.087, de 16 de novembro de 1998*. Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Oriximiná e dá outras providências. Oriximiná: [S.n.], 1998.

_____. *Lei Municipal n° 6.072, de 17 de dezembro de 1997*. Cria o Conselho Municipal de Oriximiná e dá outras providências. Oriximiná: [S.n.], [1997?].

ORIXIMINÁ (Prefeitura Municipal de). Secretaria Municipal de Educação (SEMED). *Relatório Anual da Secretaria Municipal de Educação de Oriximiná* – 2009. Oriximiná: SEMED, 2009.

_____. _____. *Relatório da Educação Municipal – 2008*. Oriximiná: SEMED, 2008.

_____. _____. *Missão, Visão, Objetivos*. [Online]. Disponível em: <<http://www.semedoriximina.com.br/Missao%20Visao%20Objtivos.htm>>. Acesso em: out. 2009.

PERONI, Vera Maria V. *Política educacional e papel do Estado: no Brasil dos anos de 1990*. São Paulo: Xamã, 2003.

_____. O Estado brasileiro e a política educacional dos anos 90. Reunião Anual da ANPED, 23. 2000, Caxambu (MG). *Anais eletrônicos*. Rio de Janeiro: ANPED, 2000. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/reunioes/23/textos/0508t.PDF>>.

PINTO, José Marcelino R. *O custo-aluno-qualidade inicial (CAQI) no contexto do Fundeb e dos limites do pacto federativo*. Belém (PA): [S.n.], 2008. (Mimeo. Palestra proferida no Programa de Pós-graduação em Educação da UFPA).

_____. O custo-aluno-qualidade na legislação. In: GOUVEIA, Andréa Barbosa (Org.). *Conversas sobre o financiamento da Educação no Brasil*. Curitiba: UFPR, 2006.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). *Atlas do Desenvolvimento Humano do Brasil 2000*. Brasília: PNUD, 2000. <http://www.pnud.org.br/atlas/>

PUCCI, Bruno; OLIVEIRA, Newton Ramos de; SGUISSARD, Valdemar. O processo de proletarização dos trabalhadores em educação. *Teoria e Educação*. Porto Alegre, n.4, 1991.

RAMOS, Ângela Maria Pinheiro. *O financiamento da educação brasileira no contexto das mudanças político-econômicas pós-90*. Brasília (DF): Plano, 2003.

ROSSINHOLI, Marisa. Análise das Propostas de Emenda à Constituição Federal de 1988 para o financiamento da Educação Básica (1997-2006). Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação, 23; Congresso Luso-Brasileiro, 5; Colóquio Ibero-Americano, 1. 2007, Porto Alegre (RS). *Cadernos ANPAE*, n.4, 2007. *Anais eletrônicos*. Niterói (RJ), 2007. CD-ROM. Disponível em: <<http://www.isecure.com.br/anpae/318.pdf>>.

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. *Valorização salarial dos professores*. 2000. 307p. Tese (Doutorado em Educação)-Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas. Campinas (SP), [s.n.], 2000.

MORDUCHOWICZ, Alejandro. *Carreiras, incentivos e estruturas salariais docentes*. Tradução de Paulo M. Garchet. Revisão técnica de Helena Maria B. Bomeny e Raquel B. Emerique Rio de Janeiro: Programa de Promoção da Reforma Educativa na América Latina e Caribe (PREAL Brasil), 2003. (Série Documentos, 23). [Trabalho preparado para PREAL-FLACSO, dentro do Projeto "Sindicalismo Docente e Reforma Educativa na América Latina"]. Disponível também em: <http://www.oei.es/docentes/articulos/carreras_incentivos_estructuras_salariales_docentes_morduchowicz_portugues.pdf>

Editor

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

Comitê Editorial

Andréa Barbosa Gouveia - Universidade Federal do Paraná, Brasil

Ângelo Ricardo de Souza - Universidade Federal do Paraná, Brasil

Rubens Barbosa de Camargo – Universidade de São Paulo, Brasil

Conselho Editorial

Alejandro Morduchowicz
Universidad Pedagógica, Provincia de Buenos Aires, Argentina

Fernanda Saforcada
Universidade de Buenos Aires, Argentina

Jacques Velloso
Universidade de Brasília, Brasil

João Monlevade
Senado Federal, Brasil

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

José Marcelino de Rezende Pinto
Universidade de São Paulo, Brasil

Lisete Regina Gomes Arelaro
Universidade de São Paulo, Brasil

Luis Carlos Sales
Universidade Federal do Piauí, Brasil

Luiz de Sousa Junior
Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Luiz Fernandes Dourado
Universidade Federal de Goiás, Brasil

Magna França
Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

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

Marcos Edgar Bassi
Universidade Federal do Paraná, Brasil

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

Nalú Farenzena
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Nelson Cardoso do Amaral
Universidade Federal de Goiás, Brasil

Nicholas Davies
Universidade Federal Fluminense, Brasil

Rosana Evangelista Cruz
Universidade Federal do Piauí, Brasil

Rosana Gemaque
Universidade Federal do Pará, Brasil

Robert E. Verhine
Universidade Federal da Bahia, Brasil

Romualdo Portela de Oliveira
Universidade de São Paulo, Brasil

Theresa Adrião
Universidade Estadual de Campinas, Brasil

Tristan McCowan
University of London, Reino Unido

Vera Jacob
Universidade Federal do Pará, Brasil

Vera Peroni
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Vitor Henrique Paro
Universidade de São Paulo, Brasil

Equipe editorial

Projeto gráfico e diagramação: Tiago Tavares

Revisão de português e normalização: Ana Tiele Antunes

Revisão de inglês: Ana Paula Ferreira

Fineduca – Revista de Financiamento da Educação

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Faculdade de Educação

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

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