

Remuneração de Professores em redes públicas do Estado do Paraná

ANDRÉA BARBOSA GOUVEIA

Universidade Federal do Paraná | andreabg@ufpr.br

ÂNGELO RICARDO DE SOUZA

Universidade Federal do Paraná | angelo@ufpr.br

Resumo

O artigo estuda a remuneração docente, aspecto este que é considerado um elemento determinante na valorização do profissional docente no Brasil. Para tanto, o texto analisa o caso de duas redes de ensino do Paraná, a rede estadual e a rede municipal da capital, Curitiba, procurando caracterizar as regras que fixam a relação entre o servidor professor e o empregador (governos estadual e municipal), mostrando como tais regras fixadas a partir das condições locais propiciam ou não um cenário de valorização dos professores.

Palavras-chave: Financiamento da Educação; Salário Docente; Remuneração.

Teachers' salary at public education in Paraná State, Brazil

Abstract

The article studies the teachers' remuneration, which is considered a key element to appreciation of teachers' career in Brazil. To do this, the article analyses two school systems in Paraná state, the system maintained by state government and the other maintained by Curitiba city, capital of Parana state, aiming characterize the rules that establish the connection between the teacher and his/her employer (the government), showing how those rules based on local conditions are (or aren't) inducing a scenario of teachers' appreciation.

Keywords: Education financing; Teachers' salary; Remuneration.

Introdução

A remuneração docente é certamente um aspecto central para a realização do princípio de valorização do magistério, desenhado no artigo 206 da Constituição Federal de 1988, tanto que não parece ser obra do acaso as disputas em torno da redação deste artigo, ao longo dos mais de 20 anos que nos separam da aprovação da referida carta. Estas disputas resultaram em Emendas ao artigo 206 que modificaram, ao longo dos anos 1990, a compreensão de como a remuneração deveria expressar valorização. Estas disputas deram-se em especial na definição da existência (ou não) de um piso salarial profissional nacional (PSPN), que só teve condições de ser aprovado em 2008.

De toda forma, o texto constitucional desde 1988 determina que a valorização do magistério se faz pela garantia de concursos públicos e pela existência de planos de carreira, definições que implicam ação específica dos diferentes entes federados que são, por força de pacto federativo brasileiro, responsáveis pelo vínculo de seus servidores públicos. Rafahim (2012) lembra que a condição do docente no que se refere ao vínculo trabalhista é sempre uma condição coletiva, partilhada pelo conjunto de servidores que compõe o quadro do serviço público, conforme o autor:

Como se verifica dos conceitos de servidor público estatutário e cargo público (...), a relação, sob o aspecto individual é unilateral, pois, quando o servidor é investido em um cargo público, ele adere a um conjunto de regras fixadas na legislação vigente. O conceito de unilateralidade na relação do servidor com o ente público precisa ser relativizado para se observar que a mudança das normas, assim como sua criação, tem o conteúdo material na sociedade, portanto, a movimentação da categoria como um todo impulsiona as mudanças nas normas, alterando direitos, carreiras, remuneração e vida funcional. O conceito é relativizado na medida em que forças sociais conflituosas podem modificar aquele ordenamento jurídico a que aderiu o servidor público quando investido no cargo (RAFAHIM, 2012, p. 28).

Assim compreender as condições de carreira e remuneração dos professores brasileiros implica em situá-las nos contextos que resultam de disputas nacionais e locais que conformam as condições, ou ausência de condições, para garantia da valorização desses profissionais, e requer analisar tais condições em contextos concretos de disputa em cada um das unidades federadas que compõe o complexo sistema educacional brasileiro.

Neste artigo se analisa o caso de duas redes de ensino do Paraná, a rede estadual e a rede municipal da capital, procurando caracterizar estas regras que fixam a relação entre o servidor professor e o empregador – ente público municipal da capital e ente público estadual, buscando compreender como as regras fixadas a partir das condições locais propiciam ou não um cenário de valorização dos professores.

O conteúdo dos planos de carreira: o contexto para a relação servidor x ente federado.

Para a análise comparativa entre as carreiras na Rede Estadual de Ensino do Paraná (REE/PR) e a Rede Municipal de Ensino de Curitiba (RME/CTBA), serão utilizados os planos de cargos, carreira e remuneração (PCCR) em vigência no ano de 2010, ponto final de nossa série histórica, em cada rede.

Assim no caso da REE/PR analisa-se o PCCR de 2004, e, no caso da RME/CTBA o PCCR de 2001, consideraram-se as normatizações posteriores que alteraram os planos em questão no período.

Os planos de carreira analisados prevêm como condição de ingresso ao cargo o concurso público, conforme previsto na Constituição Federal. A Rede Estadual de Ensino do Paraná apesar de regulamentar no plano de carreira o ingresso por concurso público, contrata professores em Processo Seletivo Simplificado (PSS). Esta prerrogativa de contratação temporária está também prevista na legislação nacional. A Lei complementar 108/2005 disciplina a matéria e, por meio desta lei, o Estado do Paraná realiza contratação temporária para o provimento de diversos cargos de outras áreas e secretarias estaduais além de professores, portanto o vínculo de PSS não é uma exclusividade dos trabalhadores em educação.

No caso de Curitiba, o concurso público é a única forma de ingresso desde 2001. Entretanto, é permitida a dobra de jornada – de 20 para 40 horas semanais, em Regime Integral de Trabalho (RIT). O RIT, assim denominada a dobra no município é discriminada em lei municipal específica (Lei 8248/1993), pelo RIT é pago um percentual de 100% (cem por cento) sobre o valor do vencimento padrão percebido pelo servidor, e serve de base de cálculo para contribuição previdenciária. Assim, ainda que as duas redes tenham como ponto de partida a vinculação entre o servidor e o Estado pela via do concurso público, há um percentual das duas redes que exerce seu trabalho a partir de um vínculo provisório.

A classificação dos cargos, nos planos comparados, distingue-se na nomenclatura e, parcialmente, no significado. Na REE/PR o cargo é de “professor” e na RME/Curitiba é de “profissional do magistério”. No plano da rede estadual está especificada a mesma concepção que posteriormente seria definida nas Diretrizes Nacionais/2009, na qual:

São considerados profissionais do magistério aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de Educação Básica, em suas diversas etapas e modalidades (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação Profissional, Educação Indígena), com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL, 2009).

A definição consolidada nas diretrizes é bastante ampla e congrega todas as funções que o magistério pode desempenhar. As duas redes em análise compõe seus cargos desta maneira ampla, porém especificamente no caso do município de Curitiba, o plano não contempla os profissionais que atuam na educação infantil. Estes têm uma carreira própria, com jornada de trabalho, condição de ingresso, vencimento e remuneração e cargo diferenciado dos professores. Apesar da atuação na docência de educação infantil compor uma função do magistério, há uma especificidade na trajetória do cargo em Curitiba que se consolidou na denominação educador infantil¹.

Os planos de carreira da rede estadual/PR e da rede municipal/Curitiba conjugam elementos de progressão e evolução na carreira baseadas na titulação, na formação continuada, no tempo de serviço e na avaliação de desempenho.

¹ Para análise das condições dos trabalhadores na educação infantil em Curitiba ver: HECK (2014).

Na rede estadual de ensino do Paraná a progressão na carreira baseada na titulação e habilitação profissional estrutura-se em uma parte Especial 1 (nível médio na modalidade normal); Especial 2 (licenciatura curta) e Especial 3 (licenciatura curta com estudos adicionais); e 3 níveis: nível 1 (graduação); nível 2 (especialização); nível 3 (PDE). O professor com nível médio recebe 70% do vencimento do professor graduado; o professor com licenciatura curta recebe 75% do vencimento do professor graduado; professor com licenciatura curta e estudos adicionais recebe 85% do professor graduado. Observe-se que a Parte Especial do Plano protege os direitos trabalhistas de professores que ingressaram antes de 2001 e compõe cargos em extinção, pois a partir de 2001, com o PCCR só podem ser admitidos professores com graduação em curso de licenciatura. Por isto o ponto de referencia para progressão na carreira da rede estadual é o deste professor ingressante com licenciatura, o professor com especialização receberá 25% a mais que o professor graduado, e o professor participante do PDE receberá 5% a mais que o professor especialista.

Cabem dois destaques nas condições de movimentação na carreira na REE/PR. Primeiro, podem acessar a progressão funcional somente os professores concursados, aqueles que são PSS, por exemplo, tem vencimento correspondente ao graduado, independente de ter outros títulos (especialista, mestre ou doutor). Em segundo lugar cabe o destaque de que até o nível 2, a progressão é automática mediante a solicitação do professor no órgão competente. As progressões, no período analisado, mantiveram regularidade, e foram pagas no mês de outubro de cada ano. Para o nível 3, entretanto, opera o Programa de Desenvolvimento Educacional – PDE, integrado às atividades da formação continuada em educação. Segundo a Secretaria de Educação do Estado do Paraná o objetivo do programa é proporcionar aos professores da rede pública estadual subsídios teórico-metodológicos para o desenvolvimento de ações educacionais sistematizadas, e que resultem em redimensionamento de sua prática. O PDE se destina aos professores do Quadro Próprio do Magistério – QPM, que se encontram Nível 2, Classe 11 da Tabela de Vencimentos do Plano de Carreira². Para desenvolver o PDE os professores o fazem com afastamento remunerado de 100% de sua carga horária efetiva no primeiro ano e de 25% no segundo ano do Programa. Este afastamento é regulamentado pela Resolução n. 4341/2007. O PDE também possibilita o aproveitamento da titulação dos cursos de mestrado e/ou doutorado, entretanto não há reconhecimento automático dos títulos acadêmicos na carreira.

No caso da rede municipal de ensino de Curitiba, as progressões pela titulação sofreram mudanças desde a aprovação do plano de carreira em 2001. A carreira do magistério está dividida em parte especial, que contempla professores com habilitação em nível médio e uma parte permanente. A parte permanente esta dividida atualmente em quatro níveis: licenciatura plena, especialização, mestrado e doutorado. A formação mínima exigida para ingresso na carreira docente pública municipal em Curitiba é de licenciatura em curso de graduação. O graduado ao ingressar o faz no, assim chamado, Nível I. Na verdade independentemente da formação, todos os ingressantes acabam passando pelo Nível I por pelo menos três anos, que é o tempo de *estágio* probatório. Assim, o ingressante que tiver especialização *latu sensu* concorre à qualificação de Nível II, logo que complete os três anos de estágio probatório.

O plano de carreira aprovado em 2001, garantiu que até o ano de 2003, a administração realizasse

2 A partir na LC130/2009 podem participar professores que estejam no Nível II classe 8, ou seja, a lei reduziu o tempo de serviço para a participação no programa.

o procedimento de forma escalonada, garantindo 800 vagas para que os profissionais do magistério devidamente habilitados pudessem realizar a migração do Nível I para o Nível II, da tabela. Após 2003, o município passaria a assegurar no mínimo 100 (cem) vagas por procedimento. E para a realização de cada procedimento a administração fixaria o número de vagas em tópico específico de lei orçamentária. Ou seja, diferentemente, da rede estadual esse procedimento não é automático, alguns conseguem avançar e outros não.

Nos anos de 2004 e 2005 foram destinadas pela administração 400 vagas em cada procedimento. Em 2006 o número passou para 800 vagas para o nível II e 60 para o nível III, e em 2007 novamente 800 para o nível II e 30 para o nível III. Mesmo com o aumento do número de vagas, muitos profissionais do magistério, não são enquadrados pela sua maior habilitação.

Até 2005, o crescimento vertical, acontecia por meio de um processo seletivo, em forma de prova de conhecimentos. Como existe um número reduzido de oferta de vagas, os profissionais concorriam entre si disputando as vagas. A prova para a promoção no sistema vertical era a mesma para todos os candidatos, entretanto as especializações eram nas mais diferentes áreas da educação. O argumento defendido pela administração municipal era de que como muitas especializações não apresentavam qualidade era preciso selecionar os candidatos.

No ano de 2005 a prova deixou de ocorrer, e foi substituída por outros critérios, como tempo de serviço, tempo de titulação na pós-graduação e publicações de textos científicos. Permanecendo a reivindicação pelo pagamento pela maior habilitação, ou seja, crescimento vertical automático mediante a apresentação da titulação. Os últimos procedimentos de 2007, 2008 e 2009 garantiram em decreto – portanto, sem a alteração do plano de carreira que continua estabelecendo somente 100 vagas por procedimento - 1200 vagas por procedimento. Em 2007, ainda, a carreira incorporou mais um nível de titulação, o de doutorado, regulamentado no art. 2º da lei 12348.

Em síntese, prevalece uma diferenciação de 15% entre os níveis de formação acadêmica, considerando o vencimento de cada servidor. Dessa forma o profissional com uma especialização receberá 15% a mais que o graduado, o mestre 30% e os doutores receberão 45% a mais que o graduado.

Na comparação entre os dois planos de carreira, percebe-se que no caso da rede estadual, ao menos até o nível II a progressão é automática e na rede municipal condicionada a um número de vagas definidas anualmente. Outra diferença é que na REE/PR não estão contemplados os títulos de mestre e doutores, os quais são considerados na RME/Curitiba, em ressonância às diretrizes nacionais, entretanto o número de mestres e doutores na rede municipal da educação é ínfimo comparativamente ao número de profissionais que acessam o processo de certificação do PDE previsto na rede estadual. Assim, de certa forma os profissionais da rede estadual tem mais condições de chegar ao final da carreira do que os profissionais da capital.

Em ambos os planos a condição de ingresso tem sido a licenciatura plena, portanto as chamadas “partes especiais dos planos” estão em extinção progressiva, ou seja, não ocorre ingresso de novos professores nesses níveis. Os professores que lá se encontravam na aprovação dos planos de carreiras podem progredir no mesmo nível, e também ao concluírem a graduação podem passar para a parte permanente do plano, e ter ao longo do tempo os benefícios na sua remuneração advindos das progressões.

Até aqui consideramos a movimentação vertical nas carreiras, agora cabe considerar os procedimentos de movimentação horizontal que se relacionam com o tempo de serviço, formação continuada dos profissionais e outros critérios estabelecidos no âmbito dos PCCR.

Na REE/PR o procedimento que incentiva a formação continuada com aumento do vencimento do professor, é chamado de *progressão*. No caso do da RME é chamado de *crescimento horizontal*. Ambos definem tal procedimento como aquele que ocorre dentro do mesmo nível da carreira. Ou seja, os professores avançam em classes na tabela de vencimentos da REE/PR, e em referências na tabela salarial na RME/CTBA.

Na rede estadual a tabela de vencimentos é composta de 11 classes, em cada nível. A exigência para avançar é avaliação de desempenho e qualificação profissional, que ocorrem a cada dois anos para os professores. Em um mesmo nível haverá uma diferença percentual de 5% entre uma classe e outra, conforme sintetizado no quadro abaixo:

Quadro 1: Movimentação na carreira Rede Estadual de Ensino do Paraná

Formação	Níveis	Classes											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Magistério	Especial 1												
Licenciatura curta	Especial 2												
Licenciatura curta+ adicional	Especial 3												
Licenciatura plena	Nível 1												
Especialização	Nível 2												
PDE	Nível 3												

Fonte: PARANÁ (2004), dados tabulados pelos autores.

Dessa forma, a cada interstício de 02 (dois) anos ficam computados até 15 (quinze) pontos para avaliação de desempenho e até 30 (trinta) pontos para atividades de formação e/ou qualificação profissional. A cada 15 (quinze) pontos acumulados, o Professor terá garantida a progressão equivalente a (01) uma Classe, podendo avançar até 03 (três) Classes na Carreira, em cada progressão.

Para considerar o tempo que o profissional leva para atingir o final da carreira no caso da REE/PR devemos considerar que esta carreira tem uma especificidade, ou seja, até a classe 11 do nível II a progressão é automática, a partir daí ela está condicionada a aprovação no PDE, que oferece um número limitado de vagas. Assim, para progredir do nível I Classe 1 até o nível II classe 11 o professor da rede estadual poderá chegar no final da carreira em aproximadamente 15 anos. Para aqueles que são selecionados no PDE serão no máximo mais 15 anos para chegar no final da carreira. Dessa forma fazendo as ponderações, aos que não forem contemplados no PDE, previsão de final de carreira será em 15 anos, a aos contemplados pelo PDE aproximadamente 30 anos.

Considerando o caso da RME/Curitiba, a tabela de vencimentos e estrutura-se em 44 referências em cada nível da parte permanente do plano. O crescimento horizontal, ou a passagem de uma

referência para outra no mesmo nível ocorre a cada dois anos. Na rede municipal o professor avança somente uma referência por procedimento, e recebe um acréscimo no salário de 2,8%. A síntese está expressa no quadro 2.

Quadro 2: Movimentação na carreira Rede Municipal de Ensino de Curitiba

Formação	Referência	Classes								
		A	B	C	D	E	F	G	H	I
Níveis										
Parte especial	100									
	101									
	102									
Parte permanente - graduação	103									
	104									
	105									
	106									
	107PI									
	108PI									
Parte permanente – especialização	107									
	108									
	109									
	110									
	111-PII									
	112-PII									
Parte permanente - mestrado	111									
	112									
	113									
	114									
	115-PIII									
	116-PIII									
Parte permanente - doutorado	500									
	501									
	502									
	503									
	504									
	505									

Fonte: CURITIBA (2001), dados tabulados pelos autores

Os professores que participam do processo preenchem um formulário de gestão profissional que considera os últimos 24 meses (no máximo) atribuindo peso diferente para a atuação em unidades escolares e outras atividades. Também são consideradas a formação continuada, cursos, autoria e coautoria em livros e artigos, participação em palestras e eventos, outra graduação, a carga horária de cursos de pós-graduação, participação em bancas de concurso público e em órgãos colegiados (Conselhos e Associações de Pais e Professores), cursos de aprimoramento em informática e idiomas, todos eles com pontuação diferente, definida em formulário de gestão profissional.

Somente os professores com estabilidade participam dos procedimentos, isso tem feito com que todos os que participam do procedimento sejam contemplados. Considerando a atual estrutura de crescimento horizontal na qual existem 43 referências, considerando que um professor faça todos os procedimentos (no interstício de dois anos), descontando o estágio probatório, serão necessários 89 anos para um professor que ingresse na carreira chegar ao fim da mesma. Ou seja, diferentemente da tabela salarial da rede estadual aqui o tempo para chegar ao final da carreira é inviável. Pode-se tomar como hipótese que a feitura da tabela de vencimentos considerou os cargos existentes no momento da implantação do plano e não considerou que um professor admitido após o PCCR pudesse efetivamente cumprir toda a trajetória de carreira na rede municipal.

Finalmente cabe destacar os componentes da remuneração que acrescem vantagens ao vencimento previsto nos Planos de Carreira. O primeiro elemento é o adicional noturno. Na REE/PR é garantido um adicional de 20% sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que o professor se encontra na Carreira, segundo a carga horária, para o exercício no período noturno, compreendido a partir das 18 (dezoito) horas. O Plano de carreira da capital não prevê adicional noturno ainda que existam professores que atuam no noturno em turmas de educação de jovens e adultos.

O segundo elemento é o auxílio transporte. Nas redes analisadas encontram-se formas diferenciadas na concessão do auxílio transporte. Na rede Municipal de Ensino de Curitiba o auxílio é pago em pecúnia, há um escalonamento do desconto do auxílio transporte de 1%, 3% e 6% de acordo a faixa salarial do servidor. Mas existe um teto para o recebimento do auxílio transporte que está disciplinado em lei municipal. A existência do teto para o recebimento do auxílio transporte produz uma certa ambivalência, pois quando o servidor, por mérito, alcança uma determinada faixa remuneração, o pagamento do auxílio é retirado, e este mesmo servidor passa a ter comprometida parte da sua remuneração com o deslocamento casa-trabalho-casa.

Na REE/PR, por outro lado, o auxílio transporte é definido no PCCR como um valor fixo correspondente a um percentual sobre um nível da carreira. Os Professores em exercício nos Estabelecimentos de Ensino, Núcleos Regionais da Educação, Secretaria de Estado da Educação e unidades a ela vinculadas tem direito a receber auxílio transporte correspondente no mínimo a 24% (vinte e quatro por cento) sobre o vencimento do Nível I, Classe 5, da Carreira, com incidência para todos os efeitos legais, proporcional à jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais (PARANÁ 2004). Não está previsto um teto para o recebimento do auxílio, e o recebimento também não está articulado a apresentação de comprovante de residência para efeito de verificação do trajeto percorrido pelo servidor. Assim, no caso da REE/PR o auxílio transporte é um componente estável da remuneração.

O terceiro elemento tem relação com o previsto na Emenda Constitucional 41 de 2003 que criou o abono permanência. Este consiste no pagamento de um adicional de 11% ao servidor que adquiriu o direito de se aposentar e continuar trabalhando. No caso da Prefeitura Municipal de Curitiba, o

abono é pago conforme emana a lei federal sem modificações. Já no caso da rede estadual o abono permanência aparece também articulado ao adicional por tempo de serviço, quando estabelece que ao completar 31 (trinta e um) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Estado do Paraná o professor terá 30% sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra e assim sucessivamente até 50% (cinquenta por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 35 (trinta e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Estado do Paraná. Assim, há no caso da REE/PR uma política de manutenção de quadros por mais tempo na rede mais incisiva que a da RME/CTBA.

O quarto elemento é denominado difícil provimento, ou difícil acesso, e existe apenas na Rede Municipal de Ensino de Curitiba. Nesta, alguns estabelecimentos da rede municipal de ensino são considerados de difícil provimento. O que determina se uma escola tem esta característica é a sua dificuldade de lotação, ou seja, o quão difícil é ter seu quadro de vagas preenchido no início do ano letivo. Além da lotação, outros critérios são considerados: a distância do marco zero da cidade, a alta rotatividade de profissionais a cada ano letivo e as condições de vulnerabilidade social da comunidade. Em 2001, com o novo plano de carreira, ficou estabelecido que os profissionais do magistério lotados nas escolas consideradas de difícil provimento na rede municipal de Curitiba receberiam 10% sobre o vencimento inicial da carreira em forma de adicional de difícil provimento. Nos anos posteriores à lei, os decretos que definem quais são as unidades de difícil provimento, são publicados antes do edital que estabelece o processo de remanejamento³. Os profissionais do magistério à medida que identificam unidades com os mesmos problemas de lotação, têm reivindicado a extensão da gratificação. Assim, 79 unidades eram consideradas de difícil provimento a partir de 2007.

Embora tais adicionais sejam um indicativo de qualidade também para a carreira dos profissionais, a forma como a administração municipal realiza o pagamento da gratificação gera alguns questionamentos. O regime de previdência dos servidores públicos municipais é contributivo, na forma do artigo 40 da Constituição Federal, com todas as alterações efetivadas pelas Emendas Constitucionais 20, 41 e 47, destaca que apenas são incorporáveis aos proventos de aposentadoria e pensões aquelas verbas sobre as quais tenha incidido a contribuição previdenciária⁴. Como sobre

3 Segundo a portaria 25/2007 o Remanejamento é a concessão de transferência do exercício do Profissional do Magistério e/ou integrante de outro quadro profissional lotado na SME de determinada unidade para outra, seja Escolas, CMAEs, CMEIs, PIAs ou outras unidades administrativas da Secretaria Municipal da Educação, mantida a mesma situação funcional. No procedimento são considerados para a troca do local de trabalho o tempo de serviço na rede municipal, e o tempo de serviço no local onde o profissional encontra-se lotado. Cada local tem um valor ponderal, nesse considera-se a distancia do marco zero da cidade, quando mais distante maior o valor ponderal.

4 Conforme o parecer da assessoria jurídica do SISMMAC, "O montante incorporável aos proventos depende da lei incorporadora, desde que respeitados os dispositivos constitucionais e legais federais, assim como depende da regra pela qual o servidor irá se aposentar, se pela integralidade da última remuneração ou pela média aritmética. As principais normas infraconstitucionais que tratam da matéria são a Lei 9717/98, Portaria 4992/98 do Ministério da Previdência, Lei 10887/2004, Orientação Normativa 1/2007 do Ministério da Previdência. Em âmbito municipal, além das leis que criaram as vantagens e determinaram que fossem incorporáveis aos proventos, as duas principais normas que regulam a matéria são as leis 10817/2003 e 12207/2007. É com base nestas normas que o Município optou por fazer incidir contribuição previdenciária sobre as verbas já mencionadas, além da Responsabilidade Técnica, Risco de Vida e Saúde, Adicional de Insalubridade, Risco Técnico para motoristas e taquígrafos, entre outros. Com base nas mesmas normas e outras optou por não fazer incidir contribuição previdenciária sobre outras, como é o caso da gratificação de Difícil Provimento e as demais já mencionadas. Se sobre todas estas gratificações pode incidir contribuição previdenciária, por quais razões não poderia incidir sobre a gratificação de difícil provimento criada pela lei 10190/2001 e modificada pela lei 12114/2007 Apenas a ausência da previsão na Lei Municipal justifica".

o adicional de difícil provimento não incide tal contribuição, este não é incorporado aos proventos de aposentadoria.

Os critérios de recebimento da gratificação também geram questionamentos, pois uma única falta no mês faz com que os servidores percam o total do adicional, além, é claro, do desconto da falta. Esse capcioso critério faz com que os profissionais, durante os processos de mobilização e paralisação por melhorias de condições de trabalho, acabem por resistir à idéia de adesão ao movimento, pois além da falta anotada na ficha funcional, poderá ter também a perda do adicional que pode representar até 30% de seu vencimento base. Embora exista a possibilidade, considerada a força do movimento grevista, de negociação da falta e restituição dos valores mediante a reposição do dia letivo, dada a sua obrigatoriedade legal.

Este quadro geral permite sintetizar as condições mínimas de relação entre o servidor do magistério e o ente federado que os emprega nos dois casos em análise:

RME/CTBA: profissional presta concurso ao cargo de profissional do magistério, para isto precisa ser graduado em uma licenciatura. Ao assumir o cargo fará jus a um vencimento inicial especificado na tabela de vencimentos do município, fará jus a auxílio transporte, poderá receber gratificação de difícil provimento a depender da unidade de ensino em que esteja atuando. Ao longo da carreira à remuneração do profissional do magistério poderão ser garantidos benefícios se este mudar de nível de formação e atender aos critérios de promoção e agregará valores no vencimento a medida em que cumpra os critérios de movimentação horizontal. Ao final da carreira, se o professor não se aposentar poderá fazer jus ao adicional de 11% definido na legislação federal.

REE/PR: profissional presta concurso ao cargo de professor, para isto precisa ser graduado em uma licenciatura. Ao assumir o cargo fará jus a um vencimento inicial especificado na tabela de vencimentos do Estado, fará jus a auxílio transporte e se atuar no noturno receberá adicional. Ao longo da carreira à remuneração do profissional do magistério poderão ser garantidos benefícios se este cursar especialização, acendendo ao nível 2, e poderá acessar o nível 3 se concorrer e desenvolver o processo de formação continuada da REE/PR denominado PDE. Poderá também agregar valores no vencimento à medida que cumpra os critérios de movimentação horizontal. Ao final da carreira, se o professor não se aposentar poderá fazer jus ao adicional por ano que permanecer na rede estadual de ensino.

Com este cenário desenhado pode-se passar ao debate das condições efetivas de remuneração dos profissionais nas duas redes de ensino. Primeiro tomar-se-ão as condições de vencimento inicial nos dois contextos, para depois considerar um panorama de condições de remuneração.

Vencimento inicial: atraindo profissionais para as redes?

A primeira aproximação com as condições de remuneração dos professores pode ser feita a partir dos dados de vencimento inicial, ou seja, os valores básicos sem o efeito de adicionais ou gratificações; estes são os valores previstos nas tabelas de remuneração e sob os quais há os efeitos das promoções por titulação e por tempo de serviço e/ou avaliação. A movimentação na tabela salarial depende, portanto de características de cada profissional, assim a análise do vencimento não revela

a remuneração efetiva dos professores, mas permite uma aproximação com a política de valorização (ou ausência de valorização) dos profissionais.

Inicialmente observe-se a tabela 1 que apresenta a condição do vencimento dos professores em anos escolhidos⁵, na REE/PR. Observe-se que são vencimentos conforme a titulação e a posição no início ou fim da carreira. Cabe lembrar que a carga horária dos professores no Estado é de 20 horas semanais.

Tabela 16: Vencimento básico (inicial e final) do Ensino Médio, Licenciatura, Especialização e Final da Carreira, do Paraná – anos escolhidos (em valores reais- INPC/IBGE R\$ em dez/2010) – carga horária de 20 horas semanais.

Habilitação	Vencimento	1996	2000	2004	2006	2007	2010
		Pré-fundos	Fundef	Aprovação do PCCS	Último ano Fundef	Primeiro ano do Fundeb	PSPN em vigor
Ensino Médio	Inicial	611	502	487	450	586	542
	Final	996	818	794	733	957	884
Licenciatura	Inicial	809	664	696	643	839	775
	Final	1.320	1.083	1.134	1.048	1.367	1.262
Especialização	Inicial	1.069	878	870	804	1.050	969
	Final	1.742	1.430	1.418	1.310	1.710	1.578
Final da carreira		1.742	1.430	2.425	2.240	2.865	2.698

Fonte: PARANA. Tabelas salariais.

No caso do magistério estadual a primeira coisa a se destacar é que o vencimento inicial tem uma diferenciação por titulação, conforme previsto no PCCR, porém ao considerarem-se os valores reais, ou seja, incorporando os efeitos da inflação, para todos os níveis, na posição inicial, há perda de poder aquisitivo entre 1996 e 2010. Entre 1996 e 2000 todos os níveis apresentam perdas significativas e no nível médio as perdas repetem-se até 2006.

Godoy (2011) em estudo sobre as condições de remuneração dos professores do quadro próprio do magistério da rede estadual, também utilizando como uma das fontes as tabelas salariais, explica a recomposição do poder aquisitivo em 2007, segunda a autora depois de um período sem reajustes os professores conquistaram 17% de reposição salarial o que praticamente zerou as perdas do período próximo:

(...) podemos perceber que a soma da inflação dos anos de 2004, 2005 e 2006 foi de 16,43%, ou seja, o índice de reajuste de 17,04% praticamente cobre as perdas causadas pela inflação. Em 2008, os professores tiveram um aumento de 15% na remuneração, enquanto a inflação de 2007 foi de 4,46%,

5 Os anos em destaque na tabela 1 referem-se ao período pré-fundos, FUNDEF, FUNDEB e último ano da série histórica em que o Piso Salarial Profissional Nacional do magistério já está em vigor. No caso da rede estadual optou-se por incluir o ano de 2004 quando o Plano de Cargos, Carreira e Salários é aprovado.

ou seja, os professores tiveram 10,54% de aumento real. No ano de 2009 os professores tiveram um aumento de 6% e o índice de inflação foi de 5,9% (GODOY, 2011, p.45)

A mesma autora ainda destaca que para além dos vencimentos iniciais pode-se constatar ampliação da média de remuneração dos professores, porém fruto dos ganhos com titulação e não devido à política de reposição salarial, nesta direção afirma a autora:

Se analisarmos a média de vencimentos dos professores, a partir das folhas de pagamento, podemos observar que os 12,97% de aumento conquistado pelos professores devido ao avanço no plano de carreira, na verdade, acabaram sendo corroídos pela inflação acumulada dos anos de 2004 e 2005 de 13,29%. Os professores só tiveram avanços com o plano de carreira no ano de 2007 e 2008, já que os aumentos na média de vencimentos são maiores que a inflação. Como já destacado anteriormente, o ingresso de novos professores em 2009, levou ao decréscimo de 12,94% da média de vencimento dos professores (GODOY, 2011, p.46)

É difícil afirmar que uma carreira é atrativa quando não se mantém ao longo do período o poder de compra dos vencimentos iniciais, pois o engajamento de novos quadros se faz pela expectativa em relação ao ponto de ingresso na carreira, ainda que a manutenção de quadros dependa de outros fatores. Se colocarmos a situação da REE/PR no contexto nacional poder-se-ia comparar ao debate do Piso Salarial Profissional Nacional e, naquele contexto, observar que a rede estadual pagava o equivalente ao piso considerando a jornada, porém o debate específico no âmbito da disputa local era de equiparação da remuneração dos professores com outras categorias de formação equivalente no quadro do funcionalismo estadual, o que sustenta de maneira mais concreta a expectativa pela valorização do magistério.

A presidente da APP destacou este debate na entrevista:

Em 1996 nós tivemos uma recomposição de carreira, nós tínhamos dois níveis iniciais o PA1 e PC3 que foram extintos e foram criados o PF6 e PG7 que são os níveis 1 e 2 da nosso atual plano de carreira, isso trouxe a época (em 1996) uma recomposição de 32% para quem estava nesses níveis, mas não incluiu os aposentados (...) Entre 1996 a 2004, não tivemos nenhum reajuste salarial. Em 2004 com aprovação do plano de carreira, passamos o ano de 2003, inteiro, discutindo o plano de carreira com o novo governo, tivemos uma recomposição em média de 34%. De 2004 em diante passamos a ter reposição salarial. Em 2007 a gente tem a lei da data base para o conjunto dos servidores públicos do estado do Paraná, em maio de cada ano. De 2007 a 2012 temos tido a reposição salarial em data base todos os anos, mesmo assim em 2006 o sindicato lança a campanha da equiparação salarial, que consiste em igualar o salário do magistério com formação de nível superior com a carreira dos demais servidores com a mesma formação. Ou seja, nós deveríamos atingir o patamar, ter o mesmo valor de salário dos demais servidores com formação em nível superior, na época em 2006 era uma diferença de 87% (ENTREVISTA PRESIDENTE DA APP SINDICATO, 2012)

Ou seja, no contexto local a valorização do vencimento da inicial das carreiras exige uma política permanente de reposição de perdas inflacionárias, o que é evidenciado pelos dados da tabela 1 e destacado na entrevista da dirigente sindical, mas ainda que seja importante a proteção ao ponto inicial dos proventos, coloca-se em questão a condição destes no contexto do conjunto da administração estadual. Uma carreira atrativa no âmbito estadual, que valorize o profissional da educação implica em pelo menos o mesmo patamar de vencimento de outros servidores estaduais.

Outro elemento que é preciso considerar na análise das condições de vencimento/remuneração dos professores é o fato de que a REE/PR mantém diferentes tipos de vínculos, questão apresentada anteriormente. A forma de vínculo (estatutária, celetista via PSS ou outros formatos) implicam diferenciação salarial. A tabela 2 apresenta a média salarial conforme dados da folha de pagamento, portanto agora considerando não apenas o vencimento, mas o conjunto da remuneração, por tipo de vínculo. Estas informações demandam informações detalhadas da folha de pagamento que só foram obtidas para os anos de 2005 a 2009, desta forma não será possível manter a análise da série histórica completa.

Observe-se que a rede estadual mantém cerca de 40% dos professores em contratos temporários, parte destes são professores com contratos diversos em formas já extintas, e, de forma crescente contratos de PSS regulados mais recentemente na legislação estadual. De toda forma chama a atenção certa estabilidade no quadro próprio do magistério (QPM). Estes profissionais apresentam em todos os anos a maior média de remuneração, como já destacado por Godoy, esta média, que inclusive é crescente no período de 2005 a 2009, tem relação direta com o crescimento na carreira. A ausência dos direitos da carreira para os demais vínculos tem efeitos negativos na média de remuneração salarial.

Tabela 2 – Média de remuneração de Professores da Rede Estadual do Paraná, por tipo de vínculo, 2005 – 2009, em valores reais (INPC/IBGE 2010)

variáveis	% Cargos por tipo de vínculo					Média de remuneração				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
Vínculo										
QPM	59	60	60	57	59	1.621,27	1.535,68	1.709,21	1.897,64	1.901,61
PSS	8	14	16	20	21	1.312,78	1.339,25	1.556,25	1.549,91	1.592,59
OUTROS	33	26	24	23	20	1.108,47	862,28	953,03	1.005,63	980,44
TOTAL	100	100	100	100	100	1.427,67	1.334,88	1.501,49	1.622,09	1.652,59

Fonte: PARANÁ/SEED Folha de Pagamento outubro 2009; outubro de 2008; outubro 2007; outubro de 2006; outubro de 2005. Nota: Outros incluem: QUP - Quadro único de pessoal; SCO2 - aula Extraordinária; TF57 - professor - SEED - CLT- 5 A 8 e ensino médio.

A Secretária de Educação da gestão Requião reflete sobre as dificuldades de manutenção do quadro estatutário, e destaca, que durante aquela gestão houveram concursos, mas este não foram suficientes para completar a demanda de professores:

O grande problema, se o ingresso é por concurso, nós fizemos vários concursos, mas não conseguimos cobrir todo o quadro, e o houve um aumento da demanda educacional, os alunos ficam mais na escola, tem mais gente no ensino médio, tem mais gente na EJA, tem educação indígena, tem educação do campo, enfim você abre bastante, tem o contraturno, tem as escolas integrais, então aumento muito, os professores de filosofia, sociologia, de espanhol, então a rede cresceu, cresceu a demanda para essa rede e ao mesmo tempo se fez concurso, mas que não deu vazão a tudo. Quando a gente entrou me falavam em 23 mil professores, quando a gente saiu a SEED contava com 60 mil professores. Agora parte desses 60 mil, cerca de 15 mil professores ainda eram de PSS (ENTREVISTA COM SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO PARANÁ, 2012)

O destaque feito pela Secretária quando ao crescimento da demanda por professores na rede estadual pode ter relação com a ampliação dos estabelecimentos que ofertam ensino médio, dados que podem ser acompanhados pelas estatísticas de matrículas da REE/PR no período e com a diminuição do número de alunos por turma, assim, como pode se relacionar com a diversificação da oferta, com o ensino integral, como destacados na entrevista. Assim, o crescimento de demanda por professores não decorre apenas da expansão linear da matrícula, mas da forma de organização da rede de ensino. De toda forma evidencia-se novamente neste aspecto a necessidade de atração de quadros para a REE/PR e problematiza-se a possibilidade desta atração a partir dos padrões de vencimento em vigor na primeira década do século XXI.

No caso da capital, procedeu-se o mesmo exercício para anos escolhidos⁶. Este exercício revela novamente dificuldades de manutenção do poder de compra dos vencimentos devido à ausência de reposição da inflação anual, assim os vencimentos em 2010 são menores que aqueles de 1996. Segundo dirigente do Sindicato do Magistério Municipal de Curitiba, apesar do município ter data base definida, há no início da década problemas com a reposição salarial, que podem explicar esta perda de poder aquisitivo, visto que:

Nosso último plano de carreira é de 2001. Tivemos desde 2002 as negociações salariais em relação a data base. Temos data base. Tivemos um período que não foi respeitado o índice de reposição, ou seja, pagava-se menos que o INPC (o período foi de 2001 a 2003), o que gerou o acúmulo de perdas naquele período (ENTREVISTA DIRIGENTE SISMMAC, 2012).

Neste caso, cabe a mesma observação que a feita para a rede estadual. O vencimento médio dos professores aumenta em função da ampliação da qualificação e não de uma política contínua de manutenção do poder de compra.

Tabela 2: Vencimento básico (inicial e final) do Ensino Médio, Licenciatura, Especialização e Final da Carreira, de Curitiba – anos escolhidos 1996 a 2010 (em valores reais- INPC/IBGE R\$ em dez/2010) – carga horária semanal de 20 horas.

Habilitação	Vencimento	1996	2000	2001	2006	2007	2010
		Pré-fundos	Fundef	Aprovação do PCCS	Último ano Fundef	Primeiro no do Fundeb	PSPN em vigor
Ensino Médio	Inicial	824,94	829,40	792,55	745,86	711,76	743,00
	Final	863,31	842,74	1.624,98	1.529,28	1.459,36	1.524,07
Licenciatura	Inicial	1.237,50	1.244,19	911,43	857,73	889,23	1.126,68
	Final	1.367,63	1.374,96	1.168,59	1.099,74	1.049,46	3.694,18
Especialização	Inicial	0,00	0,00	1.048,15	986,41	941,31	983,03
	Final	0,00	0,00	1.343,89	1.264,71	1.206,89	4.248,31
Final da carreira		1.367,63	1.374,96	3.168,68	2.982,08	2.809,98	5.618,22

Fonte: CURITIBA. Tabelas salariais.

⁶ Os anos em destaque na tabela 2 referem-se ao período pré-fundos, FUNDEF, FUNDEB e último ano da série histórica em que o Piso Salarial Profissional Nacional do magistério já está em vigor. Para a RME/CTBA o ano de 2001 foi incluído pois é quando o novo PCCR é aprovado.

Cabe ainda destacar que os vencimentos dos professores com nível médio perdem ligeiramente mais (9% neste caso) que os professores com licenciatura (8%), o que pode ter relação com o número pequeno de profissionais nesta condição. Para o caso da capital não tivemos acesso à folha de pagamento, porém informações sobre o número de cargos em três anos ajudam a dimensionar o desenvolvimento da carreira.

No caso da capital cabe lembrar que não há diferenças de tipo de vínculo, ainda que parte dos professores possa atuar com dobra de carga horária de trabalho. Observe-se que nos três anos considerados o número de professores na parte especial diminui e é muito pequeno no final do período. O número de professores nos últimos níveis também é pequeno. A concentração de professores está no nível I – professores licenciados e no nível II – especialização. A ampliação dos professores no nível II revela a possibilidade de crescimento conforme previsto na carreira. Entretanto a amplitude da carreira é em certa medida ilusória para o caso curitibano, considerando que no final da carreira, nível IV encontram-se apenas 5 professores.

Tabela 3: Distribuição dos professores por cargo, Rede Municipal de Curitiba, 2008-2010.

Localização na carreira	2008		2009		2010	
	Número	%	Número	%	Número	%
Parte Especial	519	4,87	315	2,87	296	2,77
Nível I	6.584	61,76	5682	51,74	5.519	51,67
Nível II	3.498	32,81	4.855	44,21	4.744	44,41
Nível III	59	0,55	125	1,14	118	1,10
Nível IV	---		5	0,05	5	0,05
TOTAL	10661	100	10982	100	10682	100

Fonte: SMRH informações solicitadas por meio do SISMMAC.

O cotejamento dos dados das duas redes de ensino, que de maneira geral são redes que potencialmente tem condições de arrecadação que poderiam possibilitar condições adequadas de valorização dos proventos dos servidores públicos, apresenta um quadro preocupante.

Um professor com licenciatura que pretenda ingressar em uma das duas maiores redes públicas da capital teria em 2010 um cenário de maior vencimento se opta-se pela capital (em valores reais de dez/2010, medido pelo INPC, o vencimento inicial em Curitiba seria de 1.126) em salário mínimos vigentes em 2010, o professor da capital faria jus a 2,2 salários mínimos. No caso de optar pela rede estadual, o valor de oferta seria de R\$ 775,00 ou 1,5 salário mínimo. Para procurar situar estes dados no contexto das condições de emprego do estado, observem-se dados do IPARDES acerca da média de remuneração de pessoas com 10 anos ou mais no estado do Paraná no ano de 2009, medida em salários mínimos:

Tabela 4: Pessoas de 10 anos ou mais de idade, no Paraná, por faixa de renda, 2009.

Situação do Domicílio e Classes de Rendimento Mensal (salário mínimo)	Masculino	Feminino	Total	%
PARANÁ	3.290.491	2.648.903	5.939.394	
Até 1/2 s.m.	80.934	218.682	299.616	5%
Mais de 1/2 a 1 s.m.	365.353	448.918	814.271	14%
Mais de 1 a 2 s.m.	1.109.463	950.926	2.060.389	35%
Mais de 2 a 3 s.m.	539.294	262.608	801.902	14%
Mais de 3 a 5 s.m.	475.339	221.543	696.882	12%
Mais de 5 a 10 s.m.	278.410	137.510	415.920	7%
Mais de 10 a 20 s.m.	105.823	42.891	148.714	3%
Mais de 20 s.m.	39.753	7.175	46.928	1%
Sem rendimento (2)	271.955	348.773	620.728	10%
Sem declaração	24.167	9.877	34.044	1%

Fonte: IPARDES (2009)

Observa-se pelos dados do IPARDES que 35% da população economicamente ativa no Paraná exerce atividades com remuneração de 1 a 2 salários mínimos e apenas 14% exercer atividade com remuneração de 2 ou 3 salários mínimos. Entretanto, neste caso os níveis salariais independem da formação. Neste contexto parece possível afirmar que nestas redes, ainda que com possibilidades de crescimento profissional ao longo da carreira, os vencimentos iniciais não sustentam uma perspectiva de valorização do magistério como profissão estratégica num projeto de desenvolvimento do país ou algum princípio equivalente. Neste contexto, passar-se-á à problematização das condições gerais da remuneração a partir de alguns casos exemplares.

Condições de remuneração: uma mirada a partir dos contracheques dos professores

As dificuldades de acesso aos dados de folha de pagamento, que foram resolvidas parcialmente no caso da rede estadual, mas, não foram resolvidas no município de Curitiba, fez com que se construísse no âmbito da pesquisa nacional outra estratégia para acompanhar a remuneração de professores, esta estratégia foi a coleta de contracheques diretamente de professores das redes de ensino. Nestes documentos é possível observar a composição da remuneração e, considerando as condições de cada sujeito, avaliar a efetividade do plano de carreira e da tabela de vencimentos.

Toma-se aqui para análise preliminar os dados de cinco sujeitos⁷, sendo dois que atuaram na Rede Municipal de Curitiba e três na Rede Estadual. A primeira variável de controle que aplicamos aos

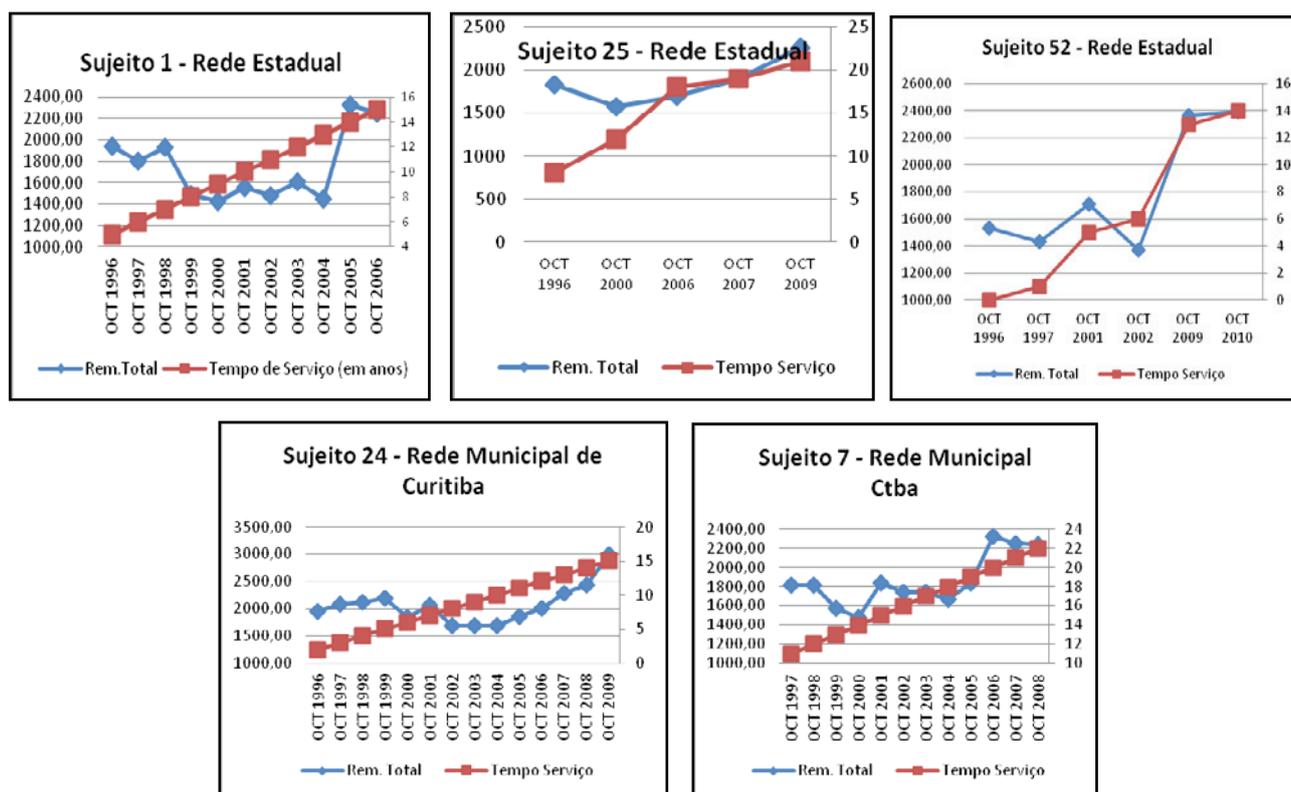
⁷ Esta leitura ainda preliminar partiu de um banco de dados com 537 contracheques de professores da rede pública, sendo em sua maioria, da Rede Estadual e que atuaram/atua em diferentes municípios e de 55 diferentes profissionais do magistério. Para observar se, e, como ocorreu a progressão nas carreiras, tomamos contracheques de 1996 a 2010. A partir de planilha padrão elaborada no contexto da pesquisa nacional, organizaram-se os dados, sendo que além das informações de anos de trabalho na rede, e tipo de vínculo com o Estado ou Município, inserimos variáveis de sexo, e adicionais de tempo de carreira, local de trabalho, entre outros, de modo que possamos trabalhar se não com a totalidade, com o maior número de informações apresentadas pelos contracheques.

dados de remuneração foi o tempo de serviço. Neste caso, os sujeitos em destaque têm tempo superior a 14 anos, com formação de nível superior adquirida antes do período de início da série histórica, o que permite observar as trajetórias, com praticamente nenhuma promoção, apenas com variações na progressão da carreira⁸.

Verificamos que o aumento da remuneração total tem conexão, durante todos os períodos observados, com o tempo de serviço, ainda que esta relação não seja direta e absoluta. E, ao final do período, há sempre uma recuperação e/ou ganho de remuneração, quando comparado com o início do período. Em todos os cinco casos, temos uma queda (“barriga”) no período intervalar, na primeira metade dos anos 2000. Este movimento parece variar um pouco conforme o sujeito, pois é possível que elementos próprios da trajetória de cada docente ampliem ou reduzam os efeitos de tal diminuição salarial.

É possível que tal fenômeno tenha relação com o advento dos novos planos de carreira e a conseqüente reorganização ocorrida em cada uma das redes. Esta variação instiga a estudos mais aprofundados sobre as trajetórias de carreira, e estudos de caso podem ser um caminho interessante para tal aprofundamento.

Gráficos 5: Remuneração docente – REE/PR e RME/CTBA – Contracheques



Fonte: Base de dados da pesquisa (contracheques cedidos por docentes da educação básica pública).

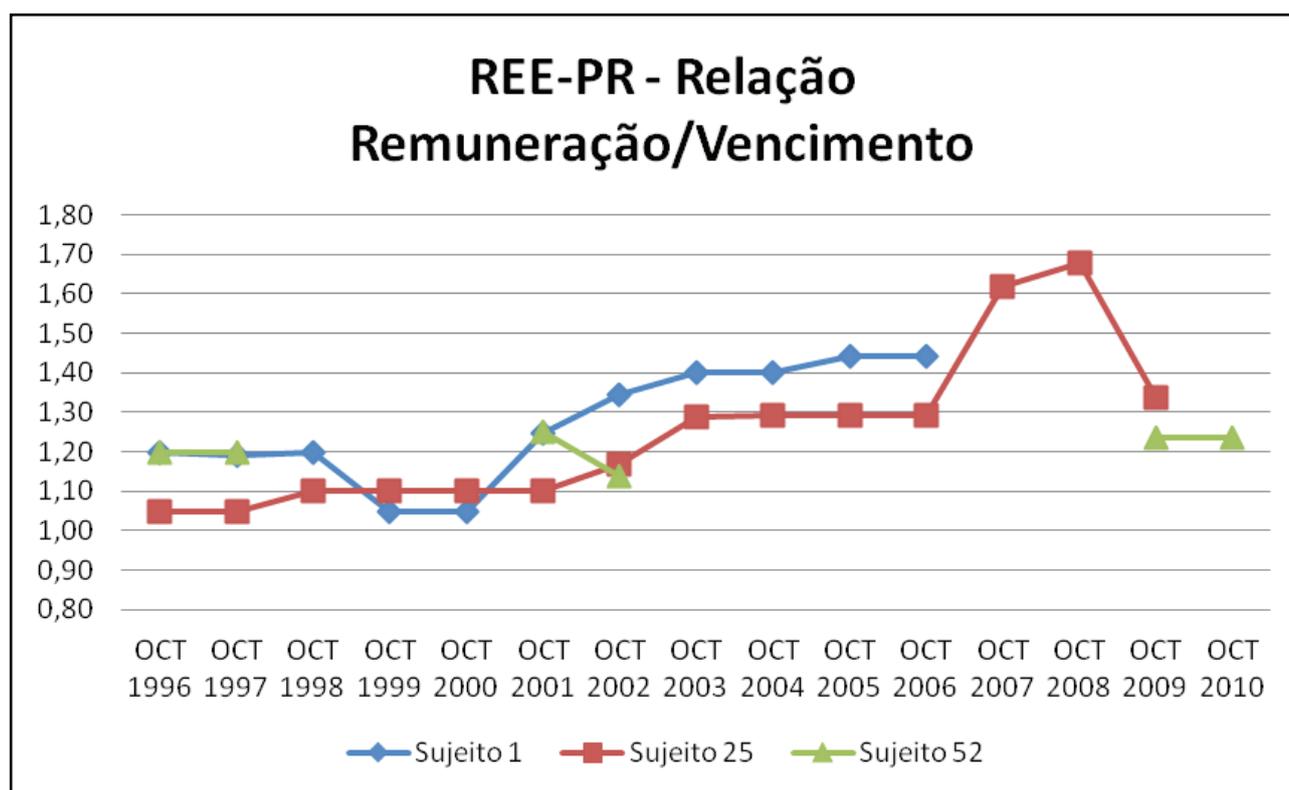
Valores deflacionados calculados a partir do INPC/IBGE em reais para dez/2010.

⁸ É preciso avaliar os casos de maneira separada e individual, pois a conquista de um título de pós-graduação, por exemplo, pode resultar, em algumas carreiras, em promoção. Não temos esses dados dos sujeitos da pesquisa que nos forneceram os contracheques.

Buscamos ainda estabelecer uma relação entre remuneração e vencimento básico a partir dos contracheques dos docentes mencionados. O que encontramos na Rede Estadual de Ensino foi que em 8 situações (de 31 contracheques) a remuneração não ultrapassou em 10% os vencimentos básicos do docente. Nas 23 outras medidas, a relação variou de 12% a quase 70%. Chama a atenção que todas as medidas de menor relação entre remuneração e vencimento ocorreram até 2001, alguns anos antes do advento do novo Plano de Carreira, Cargos e Salários do Estado.

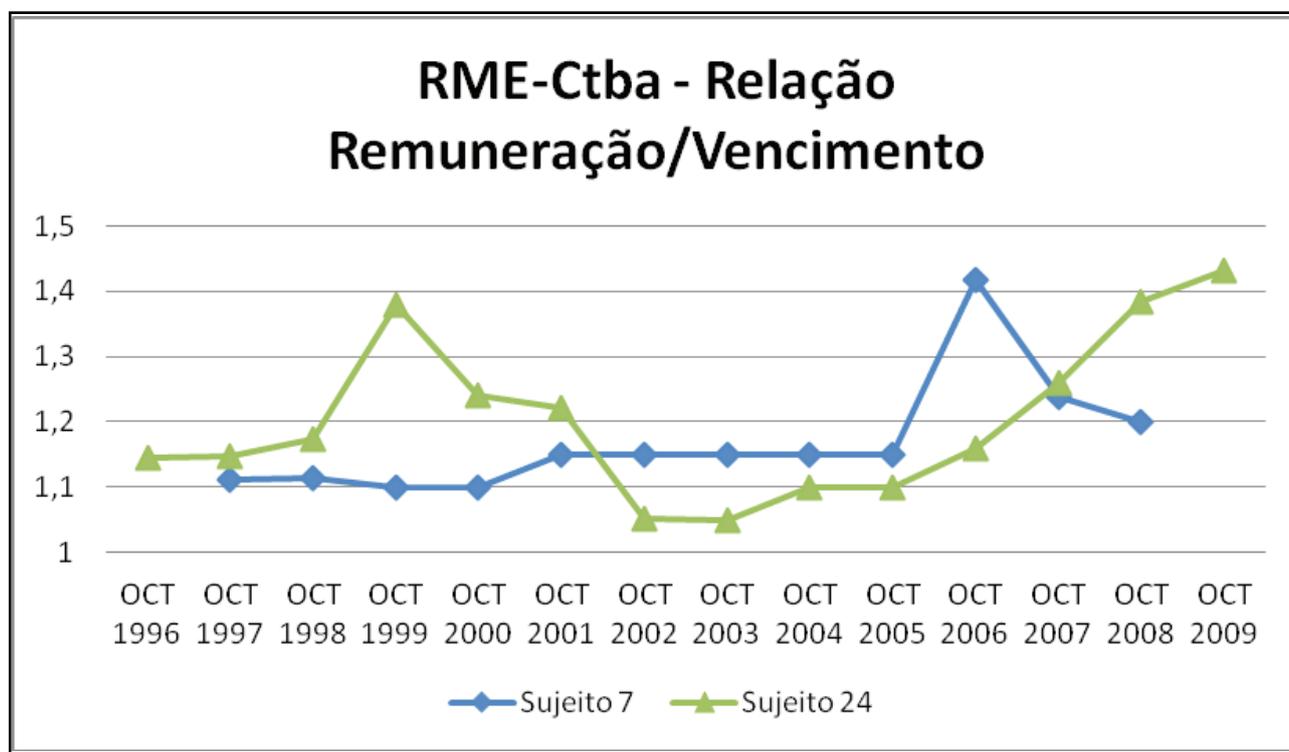
No caso da Rede Municipal de Ensino de Curitiba, até 2005 há medidas que expressam uma relação pequena entre remuneração e vencimento. Somente a partir de 2006 é que a relação supera os 15% para ambos os sujeitos analisados. O plano de carreira de Curitiba, todavia, foi aprovado em 2001, portanto era de se esperar que tal relação estivesse menor justamente no período imediatamente posterior ao plano, dadas as incorporações e ajustes realizados nos vencimentos básicos dos docentes.

Gráfico 6: Relação entre Remuneração e Vencimento – REE/PR - Contracheques



Fonte: Base de dados da pesquisa (contracheques cedidos por docentes da educação básica pública).

Valores deflacionados calculados a partir do INPC/IBGE em reais para dez/2010.

Gráfico 7: Relação entre Remuneração e Vencimento – RME/Ctba - Contracheques

Fonte: Base de dados da pesquisa (contracheques cedidos por docentes da educação básica pública).

Valores deflacionados calculados a partir do INPC/IBGE em reais para dez/2010.

Esta pequena diferenciação entre remuneração e vencimento parece permitir afirmar-se que as duas redes de ensino em análise não têm utilizado da estratégia de gratificações e adicionais para compor os salários. Desta forma o previsto na tabela salarial aproxima-se muito do realizado. Ainda que a tabela não reflita a média salarial, pois isto depende da formação individual de cada professor para que este possa avançar na carreira, aquele instrumento reflete a perspectiva de trajetória da rede de ensino. Além deste aspecto, baixa diferenciação entre remuneração e vencimento significa manutenção do poder de compra no momento da aposentadoria, visto que os “penduricalhos” nos salários se não compõem os descontos previdenciário, também não acompanham o professor quando este se aposenta. Este quadro parece agravar as conclusões do subitem anterior, posto que não se encontra neste casos analisados uma trajetória que afaste muito a remuneração dos profissionais do cenário de vencimentos iniciais, desta forma uma condição de atratividade de condições de valorização pareceria descartada. Mas estes elementos requerem aprofundamento das análises de dados de uma base maior de contracheques.

Considerações Finais

O percurso da pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica” no caso do Paraná revelou a complexidade da análise da valorização do professor no

contexto estadual e da capital e quiçá nacional. Esta complexidade revela-se em duas direções: a dificuldade de acesso a dados precisos sobre a remuneração do professor no Brasil e a necessidade de muitos elementos de contexto para a interpretação consistente do fenômeno. A análise aqui apresentada, mais do que contundentemente apresentar conclusões sobre as condições de remuneração dos professores pretende registrar elementos que devem compor as reflexões sobre o tema.

Em certa medida a pesquisa explorou várias estratégias para conhecer a realidade dos professores o que implicou estudo do plano de carreira, conhecimento das finanças dos entes federados, compreensão das condições de oferta nas redes de ensino e, finalmente acesso e interpretação das folhas de pagamento. Este último elemento foi o mais difícil, pois as informações demoraram a ser disponibilizadas, no caso estadual, ou nunca foram disponibilizadas, no caso municipal. Para compensar a ausência dos dados da folha, a estratégia de analisar as tabelas salariais publicadas anualmente e os contracheques, mostraram-se fecundos para refletir sobre remuneração docente. Na análise aqui apresentada fez-se um recorte mais específico considerando as condições de carreira, vencimento e a perspectiva da remuneração em casos escolhidos e exemplificados em contracheques.

De modo muito geral pode-se concluir que:

- Em termos de planos de carreira, as duas redes aprovam planos de carreira nos anos 2000, em negociação com os sindicatos de professores. Nos dois casos o nível de ingresso na carreira define-se com graduação em licenciatura, o que pode evidenciar condições de valorização profissional.
- No caso da rede estadual o Plano tem a vantagem de poder ser percorrido de forma efetiva pelos professores ao longo do tempo de forma a que com 30 anos de trabalho o profissional atinja o final de sua carreira, ainda que haja uma trava aos 15 anos de trabalho, quando os professores precisam concorrer ao programa PDE de formação continuada. Este, apesar de apresenta-se como um programa diferenciado e interessante de formação, ao ser um condicional para o final da carreira apresenta-se, ao mesmo tempo, como um limitador a trajetória profissional se, por razões de contingenciamento econômico o estado diminuir o número de vagas anual para o programa os profissionais poderão ser impedidos de concluir a carreira prevista.
- No caso da rede municipal de ensino de Curitiba o plano de carreira prevê crescimento vertical (por titulação) até o doutorado, sem que haja trava aparente. Porém ao analisar a composição do crescimento vertical com o crescimento horizontal (tempo de serviço e avaliação). Os profissionais precisam de quase 90 anos para efetivamente chegar ao final da carreira. Desta forma, em grande medida a tabela salarial é uma projeção de possibilidades para os profissionais que já estão no quadro, possam em tese ter perspectivas de avanço até a aposentadoria. Porém na prática não é possível chegar ao vencimento final previsto na tabela.
- Em termos de remuneração as duas redes de ensino o acompanhamento da série histórica dos vencimentos iniciais evidencia a descontinuidade do poder de compra, por perdas relativas aos efeitos inflacionários. Certamente isto é um problema para o

salário de qualquer trabalhador, entretanto no contexto do debate sobre a valorização do magistério parece ser um elemento a ser destacado considerando que se trata do desafio de garantir um patamar justo de vencimento no início da carreira, porém este patamar tem que ser protegido da desvalorização da moeda para efetivamente significar valorização da profissão.

- Finalmente, se os termos de vencimento no ponto inicial não são suficientes para a avaliação da política de valorização do magistério, os dados relativos a progressão nas duas carreiras tampouco revelaram um cenário de esforço dos entes para o reconhecimento do magistério no contexto das redes públicas em questão.

Este cenário parece mais que tudo evidenciar a necessidade de aprofundamento dos estudos sobre a condição dos profissionais do magistério nos diferentes entes subnacionais para compreensão dos diferentes vieses que as carreiras públicas do magistério tem percorrido, e parece, pelo menos, permitir problematizar que as trajetórias locais muito diferentes não tem contribuído para valorização. Desta forma, parece urgente a padronização de critérios que possam resultar em maior valorização.

Referências

ABREU. D. C. *Carreira e perfil do profissional do magistério na Rede Municipal de Ensino de Curitiba: História e impacto da política brasileira de valorização do magistério*. Curitiba, 2008. 169f. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008.

BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 05 Outubro 2010.

_____. Congresso Nacional. *Lei n. 9.394 de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, v. 135, n. 248.

_____. Congresso Nacional. *Lei n. 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 República Federativa do Brasil. Brasília: 1996.

_____. Congresso Nacional. *Lei nº 11.494, de 20/07/07*. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização do Magistério. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília: 2007.

_____. CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. *Diretrizes Nacionais para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios*. 2009.

IBGE. *Censo Demográfico 2010*. Resultados da Amostra. Disponível em: <http://www.censo2010.ibge.gov.br/> Consultado em maio de 2013.

IPARDES. *Paraná em números*. Disponível em: www.ipardes.gov.br; consultado em maio de 2013.

IPPUC. *Indicadores de Rendimento*. Curitiba, 2012. Disponível em: <http://www.ippuc.org.br/default.php> Consultado em: maio de 2013.

GODOY, M. *As Condições De Remuneração dos Professores Quadro Próprio do Magistério (QPM) da Rede Estadual de Ensino no Estado do Paraná*. Especialização em Políticas Educacionais (monografia). Curitiba: UFPR, 2011.

HECK, B M. *A carreira das educadoras da Educação Infantil no município de Curitiba: Integração com a educação ou consolidação na marginalização?*. Dissertação (Mestrado em Educação): Universidade Federal do Paraná. 2014.

RAFAHIM, L R. *Decisões Judiciais e Valorização dos Profissionais do Magistério de Curitiba*. Dissertação (Mestrado em Programa de Pós-Graduação em Educação) - Universidade Federal do Paraná, 2012.

SANTOS, J M T P. *A municipalização do ensino no estado do Paraná: história, herança e desafios*. IN: GOUVEIA, A B; SOUZA, A R. *O financiamento da Educação e o FUNDEF no Paraná*. Curitiba: UFPR, 2001.

SANTOS, M. R. *A Resistência dos trabalhadores aos princípios da Sociedade de Mercado na educação pública do Paraná*. Florianópolis. 2004. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal de Santa Catarina. 2004.

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>