

Do estatuto ao plano de carreira: a progressiva desvalorização do magistério público

ROGÉRIO FERNANDES GURGEL

SEEC/RN | rogeriofgurgel@gmail.com

LUIZ DE SOUSA JUNIOR

Universidade Federal da Paraíba | luizsjunior@gmail.com

Resumo

Este artigo compara as mudanças na remuneração e carreira do magistério público da educação básica, ocorridas na transição dos Estatutos do Magistério na década de 1980 para os Planos de Carreira e Remuneração definidos a partir de 1996. Utilizando-se de matrizes reais e projetivas, buscou-se evidenciar a composição remuneratória (vencimento com adicionais) de professores vinculados às redes públicas estaduais e de suas respectivas capitais, dos estados do Rio Grande do Norte e da Paraíba. Partindo-se de Estatutos do Magistério e de Planos de Carreira e Remuneração, o estudo indica os efeitos negativos na carreira docente ao longo da vigência de tais normativas, repercutindo, inclusive, no valor e no tempo do trabalho docente. Por um lado, houve redução de adicionais remunerativos e dos dias de férias, entre outros eventos; por outro lado, o constante embate entre docentes e governos, confirma a falta de compromisso dos gestores públicos no atendimento aos pleitos do magistério, quanto à carreira e remuneração. Esses elementos contribuíram para uma maior precarização do trabalho e da carreira docente nos estados pesquisados, pelas formas de contratação temporária que ainda persistem, por implicar em redução dos salários a serem pagos a esses professores. Esses fatores, combinados, muitas vezes, às péssimas condições de trabalho as quais os professores, de maneira geral, estão sujeitos, fornecem as evidências da precarização da carreira docente nas redes públicas de ensino desses estados.

Palavras-chave: Carreira docente. Magistério. Remuneração.

From statute to career plan: the gradual devaluation of the public school teachers

Abstract

This article compares the changes in teaching occurred when the transition of the Statute of the Magisterium instituted in 1980 for the Career Plans set in 1996. Using arrays and real projective, the article sought to highlight the composition of remuneration (salary with additional) of the teachers linked to public schools at Rio Grande do Norte and Paraíba. Based on the Statute of the Magisterium and of Career Plans, the study indicates adverse effects on the teaching profession over the term of such normative repercussions, including, the amount and time of teaching. On the one hand, there was a reduction of additional remunerative and vacation days, and other events; on the other hand, the constant clash between teachers and governments, confirms the lack of commitment of public managers in meeting the teachers' claims regarding career and remuneration. These elements contributed to greater devaluation of work and teaching career in the states surveyed by the forms of temporary contracts that persist, because it implies reduction of salaries to be paid to these teachers. These factors combined often with poor working conditions which teachers, in general, are subject, provide evidence of devaluation of the teaching career in public schools of these states.

Keywords: Magisterium. Remuneration. Teaching career.

Introdução

Este trabalho tem por objetivo comparar os avanços e recuos na remuneração e na carreira docente potiguar e paraibana, na vigência dos Estatutos do Magistério na década de 1980, e dos Planos de Carreira e Remuneração propostos pela reforma educacional de 1996. Inicia-se pela carreira e a remuneração do magistério público do Rio Grande do Norte (RN).

O Estatuto do Magistério Estadual (Lei nº 49/86) distribuiu os docentes a partir dos respectivos regimes de trabalho: estatutários e celetistas. Cada uma destas categorias, por sua vez, foi organizada em classes correspondentes aos níveis de formação. O valor da hora-aula derivava do percentual sobre salário mínimo vigente, (SM) computados mensalmente, para uma jornada de 40h. Esta jornada semanal corresponde à jornada mensal de 200h.

Quadro 1 - Vencimento do Magistério Estadual do RN - 1986

Classe	Hora-aula (%)	Nº de SM/mês
Mestre	4,2	8,4
L.Pleno	3,5	7,0
Superior Inespecífico	3,0	6,0
L. Curta+ 1 ano	2,9	5,8
L. Curta	2,4	4,8
Médio + 1 ano	1,8	3,6
Médio	1,5	3,0

Fonte: RIO GRANDE DO NORTE, 1986

Assim, o produto do valor hora-aula por 200 resultava no vencimento mensal de 8,4 salários mínimos para o mestre e de 3 SM para o docente de nível médio. A distribuição da jornada dedicava a fração de 5/8 (cinco oitavos) para a regência de classe, e de 3/8 (três oitavos) para as horas atividades.

Comparando-se a distribuição da jornada do Estatuto com a definida no plano de carreira de 2006, observa-se que houve uma redução na proporção da jornada destinada à hora-atividade implicando o aumento nas horas de trabalho em sala de aula.

Quadro 2 - Distribuição da jornada semanal do magistério do RN

Estatuto/86		PCCR/06	
Regência	Hora-atividade	Regência	Hora-atividade
62,50%,	37,50%	80%	20%

Fonte: RIO GRANDE DO NORTE, 1986; 2006

Enquanto pelo Estatuto, o percentual de hora-atividade era de 37,5% da jornada de trabalho semanal, este foi reduzida para 20% no Plano de Carreira, que por sua vez aumentou a jornada de sala de aula de 62,5%, para 80%.

A partir dos 15 anos de serviço no magistério público estadual ou da capital, o docente podia optar entre reduzir a jornada de trabalho ou receber, a título de vantagem pessoal, as frações do vencimento. Assim, com 15 anos de serviço, ou do docente reduzia a carga horária semanal na fração de 1/6 (um sexto), ou recebia gratificação pecuniária a razão de um sexto do vencimento. Desse modo, com 30 anos de serviço, o docente reduzia a jornada de trabalho pela metade ou, se não quisesse reduzir, recebia Gratificação Pecuniária à razão de 50% do vencimento.

1. dos 15 aos 20 anos, redução de 1/6 (um sexto)
2. dos 20 aos 25 anos, redução de ¼ (um quarto)
3. dos 25 aos 30 anos, redução de 1/3 (um terço)
4. dos 30 aos 35 anos, redução de ½ (um meio)

Entre as vantagens pecuniárias tinham-se as Gratificações por:

- Localidade Especial¹ no percentual de 20% do vencimento;
- Encargo em Cursos Especiais -20% do vencimento;
- Trabalho com excepcionais - 40% do vencimento;
- Regência de Classe ou lotado no órgão central no valor de 20%²;
- Aperfeiçoamento, Especialização ou Atualização de 5%, 10% e 15%, em cursos de carga horária de 180h, 360h e 720h respectivamente.

Ainda integrava as vantagens: auxílio para publicação e bolsa para custear as viagens de estudo, cursos ou estágios de aperfeiçoamento, especialização ou atualização; férias de 30 dias, excluído o recesso escolar, podendo ser gozada em dois períodos de 15 dias cada um; liberação, com ônus para o Estado, para frequentar cursos em nível de aperfeiçoamento, especialização e atualização.

A contratação de bolsista para substituir professores, em razão de afastamentos por licenças, remonta ao Estatuto do Magistério.

Art. 20 - Na falta de professores habilitados, o aluno de instituição de formação do professor pode exercer a atividade de docência, a título "precário", como aluno estagiário, sem qualquer vínculo empregatício com o Estado, mas faz jus a uma Bolsa de Complementação Educacional. (RIO GRANDE DO NORTE, 1986, grifo nosso).

Tal prática foi incorporada ao texto do PCCR de 2006, com alterações, como a exigência de que o aluno esteja cursando a partir do 3º período e também o contemplando com um certificado válido para pontuação em concurso.

O aluno-estagiário, cujo desempenho seja considerado satisfatório, terá direito a um certificado que constitui título relevante nos concursos públicos para provimento do cargo efetivo de professor, realizados pela Secretaria Estadual da Educação, da Cultura [...]. (RIO GRANDE DO NORTE, 2006, art.81, § 4º).

A seguir, enfoca-se o impacto dos fundos de financiamento na carreira docente potiguar, iniciando-se pelos adicionais concedidos na vigência do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério – Fundef, regulamentado pela Lei nº 9.424/96.

A partir da vigência do Fundef, o Estado instituiu a Gratificação Especial de Valorização do Ensino Fundamental e Educação Especial; a Gratificação Especial de Valorização do Ensino Pré-Escolar e a Gratificação do Ensino Médio e do Ensino Supletivo, condicionadas às horas efetivas em sala de aula, pagas pelo número de horas aulas ministrado no mês anterior, cujo valor da hora-aula é apresentado na Lei nº 7.872/00, no Art. 3º:

1 Assim conceituada pelo difícil acesso e pelas condições precárias de vida.

2 Incorporada ao vencimento pela LC nº 079/90, que instituiu em seu lugar a Gratificação de Exercício em Sala de Aula (GESA) no percentual de 30% do vencimento, extensiva aos professores contratados, porém não contemplou professores que exerciam atividades afins no órgão central da Secretaria da Educação. A GESA constituiu ao longo de sua vigência, na única forma do magistério ter aumento na remuneração até o momento em que, com o plano de carreira, foi incorporada ao vencimento em 2006, quando valia 145% do vencimento.

Art. 3º - O valor das gratificações criadas nesta Lei corresponde a R\$ 0,74 (setenta e quatro centavos), por hora de efetiva atividade nas funções de professor, Especialista de Educação, Diretor e Vice-Diretor, com base em apuração realizada no mês anterior ao do pagamento, respeitado o limite de duzentas horas mensais. (RIO GRANDE DO NORTE, 2000).

Os adicionais previstos nos estatutos e planos de carreira demoraram a se concretizar. Em 2009, os trabalhos da comissão instituída pela Secretaria da Educação para encaminhar os processos das promoções verticais foram precedidos de uma higienização. Uma equipe trabalhou com máscaras para retirar a poeira acumulada de anos, e assim possibilitar o manuseio dos mesmos. A cena fez o dirigente sindical desabafar:

A quantidade de poeira é proporcional ao tempo de descaso e desrespeito ao profissional da educação. Uma sujeira que vem se acumulando ao longo do tempo e que só não é maior devido à coragem e a resistência da categoria. (Dirigente sindical).³

Gestores públicos também resistiram em conceder o piso salarial como vencimento inicial. A Lei nº 11.738/08 recomendava computar qualquer adicional na integralização do valor do piso, como define o artigo 3º no § 2º.

§ 2º- Até 31 de dezembro de 2009, admitir-se-á que o piso salarial profissional nacional compreenda vantagens pecuniárias, pagas a qualquer título, nos casos em que a aplicação do disposto neste artigo resulte em valor inferior ao de que trata o art. 2º desta Lei, sendo resguardadas as vantagens daqueles que percebam valores acima do referido nesta Lei. (BRASIL, 2008).

Por causa dessa disposição da Lei, os docentes, com mais tempo de serviço, não obtiveram vantagens pecuniárias, gerando um achatamento salarial e colocando em questão a existência da carreira. O percentual de abono decrescia até zero quando o tempo de serviço aumentava.

[...] Outro assunto tratado foi a implantação do Piso Salarial Nacional. Agora, quem ainda não tem nenhum quinquênio vai ter direito a um acréscimo de 14,93%. Quem tem um quinquênio receberá 9%, aqueles que têm dois receberão 6% e quem tem três receberá 4,47% de aumento. Já aqueles que têm quatro ou mais quinquênios não terão direito ao acréscimo.⁴

Na implantação do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os docentes da rede estadual potiguar em 2009, observa-se que o docente de nível médio com até cinco anos de serviço precisou de um complemento salarial para atingir o referido piso.

Observa-se também o baixo valor pago pela Gratificação Pecuniária e pela gratificação de título. Como exemplo, um professor de nível médio na última classe de vencimento recebia pela gratificação de título apenas R\$ 2,84.

Ainda é possível observar que um professor de nível médio, que recebia um quinquênio de R\$31,00, ganhou R\$30,71 de abono devido sua remuneração não atingir o valor do PSPN proporcional a 30h. Contudo, o Supremo Tribunal Federal julgou constitucional a Lei que fixou o piso dos docentes com base no vencimento, e não na remuneração. (BRASIL, 2011).

A reforma administrativa de 1999, promovida pelo governo estadual do RN, extinguiu e desindexou adicionais do vencimento. A Gratificação de Título está no mesmo valor de quando foi convertida para a moeda real em 1994.

³ Entrevista concedida por um dirigente sindical no Blog do SINTE-RN em 19 ago.2009.

⁴ Entrevista concedida por um dirigente sindical no Blog do SINTE-RN em 19 ago.2009.

Do estatuto ao plano de carreira:
a progressiva desvalorização do magistério público

Enquanto o Adicional por Tempo de Serviço (ADTS) permanecia indexado ao vencimento era extinta a Gratificação Pecuniária (permanecendo como vantagem pessoal apenas para quem já a dispunha e sem sofrer qualquer correção monetária. Além disso, a mencionada reforma retirou a redução progressiva da carga horária por tempo de serviço, permanecendo a possibilidade de receber, em troca, remuneração pecuniária, cujo valor era calculado pelo número de horas-aulas que o docente tinha direito a redução. Contudo, pela desvinculação do vencimento, o valor praticado é o mesmo de 1994 (R\$2,84 para o nível médio e de R\$14,18 para o nível superior), quando foi convertido para a moeda real. (RIO GRANDE DO NORTE, 1999).

Tabela 1 - Remuneração do magistério da rede estadual do RN (Jornada de trabalho de 30h semanais - mar.2009)

Nível	I	Composição da remuneração (R\$)					Total (R\$)
		II	III	IV	V	VI	
Médio	0-5	620,00	31,00	30,71	-	-	681,71
	10 - 15	753,62	75,36	-	-	-	828,98
	25-30	872,41	218,10	-	14,21	2,84	1.107,56
Licenciado pleno	0 - 5	868,00	-	-	-	-	868,00
	10 - 15	956,97	191,39	-	-	-	1.148,36
	25-30	1.282,43	320,60	-	-	14,18	1.617,21
Lato Sensu	0-5	930,00	-	-	-	-	930,00
	10 - 15	1.130,43	113,04	-	-	-	1.243,47
	25-30	1.442,75	360,68	-	-	-	1.803,43
Mestre	0-5	1.054,00	-	-	-	-	1.054,00
	10 - 15	1.281,15	128,11	-	-	-	1.409,26
	25-30	1.635,10	408,77	-	-	-	2.043,87
Doutor	0-5	1.426,00	-	-	-	-	1.426,00
	10 - 15	1.733,32	173,33	-	-	-	1.906,65
	25-30	2.212,21	553,05	-	-	-	2.265,26

Legenda

I – Tempo de serviço (ano)

II - Vencimento

III - Adicional do Tempo de Serviço - ADTS

IV – Complementação do Piso Salarial Profissional Nacional

V – Gratificação Pecuniária

VI – Gratificação de Título

Fonte: Dados da Pesquisa⁵

⁵ Coletou-se 411 contracheques de professores paraibanos e potiguares. No apêndice, destaca-se a trajetória da remuneração (1996-2010) de 4 docentes integrantes das redes de ensino estudadas.

A seguir, focalizam-se eventos ocorridos na carreira e remuneração do magistério municipal de Natal.

Trajetória da remuneração e carreira do magistério do município de Natal

Nesta seção enfoca-se a trajetória da remuneração docente instituída pelo Estatuto do Magistério do Município de Natal em 1987, envolvendo o vencimento e adicionais que permaneceram ou que foram incorporados ao vencimento ou que foram extintos. Naquela data houve uma abertura para enquadrar, no quadro permanente, os professores prestadores de serviço em exercício até 30/06/87 pelo expediente de um concurso interno.

As férias anuais eram de 60 dias para docentes na função do magistério, o qual recebia o adicional de 2/3 (dois terços) férias, que podiam ser gozadas de forma ininterrupta ou em dois períodos de um mês cada.

A promoção ocorria de duas formas e de maneira alternada: por tempo de serviço no magistério ou por merecimento, realizada uma vez por ano.

A primeira promoção ocorria após a conclusão do estágio probatório (730 dias de efetivo exercício). Quanto à promoção por merecimento, tinha-se por base os critérios que realçavam o cumprimento de seus deveres e eficiência no exercício do cargo, o permanente aperfeiçoamento e atualização, ressalvados os fatores:

- 1) Extensão ou aprofundamento obtido em curso ou estágio de atualização, aperfeiçoamento ou especialização; assiduidade; publicação de livros ou de trabalhos de interesse para a educação e a cultura.
- 2) Participação como membro efetivo ou colaborador em órgão de caráter educacional ou cultural, oficiais ou reconhecidos ou em conclave internacional, nacional estadual e outros, desde que relacionado à disciplina específica ou especificidade da formação profissional.

Naquele momento, já havia a participação das entidades representativas do magistério em colegiados instituídos pela Secretaria Municipal da Educação (SME). Na composição da comissão eleitoral das eleições para o cargo de direção de escola, por exemplo, a SME participava com 1/3 (um terço) dos membros e os outros 2/3 (dois terços) eram preenchidos pelas entidades representativas dos educadores (associações de professores, administradores, supervisores e de orientadores educacionais). O afastamento dos ocupantes de cargos eletivos de diretorias de entidades de classe ocorria sem prejuízo à percepção de vencimento ou vantagens e a garantia de retorno à unidade de origem ao término do mandato.

A cada cinco anos de serviço era concedida licença especial de três meses, com possibilidade de, quando não gozadas, contar o tempo em dobro para a aposentadoria, a qual ocorria com o posicionamento no vencimento final da classe a qual o docente pertencia.

A remuneração era definida pelo valor hora-aula em percentuais do Salário Mínimo (SM). Assim, o valor hora-aula variava de 1,32% do SM por hora-aula para o professor de nível médio, a 4,56% do SM por hora-aula para o professor com mestrado. Essa vinculação ao salário mínimo foi retirada um ano após a edição do Estatuto, com a aprovação da Constituição Federal de 1988.

Os estatutários eram designados por classe (CL), a partir da sua formação e os celetistas, pelo mesmo motivo, por categorias (CAT).

O escalonamento compreendia os níveis de formação; nível médio (CL- 1), nível médio mais um ano de estudos adicionais (CL-2), licenciatura de curta duração (CL-3), licenciatura plena (CL- 4) e mestrado (CL- 5).

Quadro 3 – Distribuição do percentual do SM por hora-aula dos docentes estatutários e celetistas do município de Natal - RN

Estatutários	Percentual do SM/hora-aula (%)	Celetistas	Percentual do SM/hora-aula (%)
CL - 5	4,56	CAT - VII	4,56
CL - 4	4,2	CAT - VI	4,2
CL - 3	3,84	CAT - V	3,84
CL - 2	3,36	CAT - IV	3,36
CL - 1	1,32	CAT – I e II	2,86

Fonte: Prefeitura Municipal de Natal, 1987

Em 1998, a Lei Complementar municipal nº 016, elaborada sob a égide do Fundef, demonstrou seu caráter neoliberal ao extinguir gratificações vinculadas ao tempo de serviço, como ocorreu com a remuneração pecuniária, bem como suprimiu o direito de redução da carga horária por tempo de serviço definindo no artigo 34:

Fica extinta a vantagem denominada remuneração pecuniária, bem como o direito de redução da carga horária, proveniente dos tempos de serviço de quinze, vinte, vinte e cinco e trinta anos [...]. (NATAL, 1998).

Além disso, reduziu de 40h para 30h a jornada semanal dos professores, porém essa redução incidiu nas horas atividades e não na carga horária de trabalho em sala de aula. Ao mesmo tempo, distribuiu o percentual de 20% de horas atividades, saindo de 15 horas para até seis horas atividades, as quais são cumpridas na escola ou fora dela, a depender do tipo de trabalho.

Este ajuste representou em parte, um avanço, ao atender o interesse de um grande número de docentes atuantes nas duas redes de ensino e que possuíam carga horária semanal de 80h. Reduzindo para 30h nas duas redes, atendeu-se ao limite constitucional estipulado em 60h de carga horária mensal.

Também incorporou ao Vencimento a Gratificação de Regência de Classe prevista no estatuto, e criou a gratificação de um terço do vencimento-base para professor de nível médio, pela graduação em licenciatura plena.

Tal Lei instituiu as Gratificações: Localidade Especial (local inóspito); por cursos de especialização, mestrado e doutorado; representando, por um lado, certo avanço por estimular a formação continuada, por outro, limitou a escolha do docente ao determinar que os cursos tivessem correlação com suas atividades, conforme assinala artigo 45: “É imprescindível a correlação essencial entre as atividades funcionais do profissional do magistério e o curso a ser frequentado, e que contribua para a promoção do ensino municipal” (NATAL, 1998).

Um dos principais problemas à carreira docente constitui-se na múltipla jornada de trabalho. Esta decorre do acúmulo de cargos, garantido constitucionalmente, mas que produz jornadas de trabalho de até três turnos diários, exaurindo as possibilidades de um desempenho adequado em seu trabalho. Mesmo implicando o aumento de sua renda, esta não cresce na mesma proporção que cresce a sua carga horária de trabalho; além dessa sobrecarga de trabalho para garantir uma renda suficiente para sua sobrevivência, o professor fica impedido, por absoluta falta de tempo de investir em sua própria formação profissional acabando por incidir em um dos fatores que costumeiramente são apontados como base de exploração do trabalho docente no Brasil. Daí a defesa do movimento docente por uma jornada máxima de 40 horas semanais, em uma única instituição de ensino, com a metade da carga horária destinada às atividades extraclasse.

Ainda hoje é comum o acúmulo de funções docentes com 60 horas de trabalho semanais no magistério da rede pública do Rio Grande do Norte, sendo verificadas as seguintes situações:

- a) o docente é vinculado à rede estadual possuindo duas matrículas e duas jornadas cada uma de 30h semanais;
- b) o docente é vinculado à rede estadual possuindo uma matrícula e duas jornadas, uma de 40h e a outra de 20h;
- c) o docente é vinculado à rede municipal da capital possuindo duas matrículas e duas jornadas, cada uma de 20h;
- d) o docente é vinculado à rede municipal da capital com uma jornada de 20h semanais e vinculado à rede estadual com uma jornada de 40h semanais;
- e) o docente é vinculado à educação infantil da rede municipal da capital, com uma matrícula e jornada exclusiva de 40h semanais. Conforme já mencionado, em 1999, esta carga horária foi reduzida de 40h para 30h semanais.

A seguir, enfoca-se o magistério paraibano. Como ocorreu nas redes de ensino potiguares, os pontos analisados dizem respeito à carreira e a remuneração docente, no tocante às modificações ocorridas e outros eventos.

A carreira e a remuneração do Magistério Estadual Paraibano

O Estatuto do Magistério do Estado da Paraíba (Lei nº 4.907/86) organizou em classes os docentes segundo os critérios de formação e de tempo de serviço na função docente.

Quadro 4 – Distribuição das classes do magistério estadual

Classe	Nível de formação x carga horária
1	Médio em 3 anos; 2.200 horas de trabalho efetivo escolar
2	Médio em 4 anos ou 3 anos mais 720h de estudos adicionais
3	Licenciatura Curta mais estudos adicionais
4	Licenciatura Curta mais estudos adicionais na área específica
5	Licenciatura Plena ou formação nos Esquemas I e II
6	Licenciatura Plena mais especialização Lato Sensu
7	Licenciatura Plena mais Mestrado ou Doutorado em área correlata ou Licenciatura Plena mais Especialização com o mínimo de 360h e atingira 2/3 do tempo de serviço de magistério necessário à aposentadoria voluntária

Fonte: PARAÍBA, 1986

Nota: o professor ao atingir 2/3 do tempo de serviço de magistério tinha ascensão automática para a classe imediatamente superior.

Quando o concurso não preenchia as vagas ou no caso de licenças era permitido o contrato administrativo por tempo determinado, conforme artigo 29.

Nos casos de licença, afastamento por motivo de ordem legal ou retardamento da posse do servidor nomeado permitir-se-á contrato de emergência, por prazo determinado, a fim de evitar prejuízo nas atividades escolares. (PARAÍBA, 1986).

Dentre as gratificações extintas, destacam-se: Gratificação por participação em comissões julgadoras de concurso público no valor de um salário mínimo por dia de trabalho; por atuar em local inóspito⁶ - 20%; na regência de classe - 40%; no trato com excepcionais - 30% (exigido curso de aperfeiçoamento na área da educação com carga horária mínima de 220h); atuar na educação rural - 30% (exigido curso de treinamento em educação rural com carga horária de 220h); atuar no ensino fundamental - 30% (exigido curso de especialização em alfabetização com carga horária de 360h).

Na distribuição da jornada semanal era reservado mais tempo para hora-atividade do que na interação direta com os alunos nas diversas jornadas.

⁶ Assim conceituado pela dificuldade de acesso e más condições de vida, pela insegurança pessoal ou de seus dependentes (adversidade do meio). Era determinado a partir dos critérios: existência de obstáculos entre o estabelecimento de ensino e a residência do professor, como também da distância e do meio de transporte utilizado para a locomoção.

Quadro 5 – Distribuição da jornada de trabalho do magistério estadual

Jornada semanal (h)	Distribuição da jornada de trabalho mensal (h)		
	Regência de classe	Horas atividades	Total
20	40	60	100
30	60	90	150
40	80	120	200

Fonte: PARAÍBA, 1986

Um componente que assinalava, à época, para a reparação do desgaste físico do docente: a redução em 50% da carga horária ministrada, sem prejuízo do vencimento, ao completar 20 anos de serviço no magistério.

As férias anuais eram fixadas de acordo com o calendário escolar, excetuando-se: 30 dias para docentes que não estivessem em regência de classe, e de 45 dias para docentes em funções técnicas e cargos em comissão ou função gratificada do magistério.

Na vigência do Estatuto, o vencimento era fixado com base em número de salários mínimos (SM), numa escala que variava de meio SM entre os níveis de formação, partindo-se do nível médio com três SM, e atingindo seis SM para o nível superior.

Comparando-se o Estatuto (1986) com o Plano de Carreira, instituído em 2003 na rede estadual de ensino paraibana, evidencia-se a redução das horas atividades de 60% para 33,33%, e elevação da jornada em sala de aula de 40% para 66,67%.

Quadro 6 – Distribuição da jornada de trabalho semanal docente-PB

Estatuto/86		PCCR/03	
Regência	Hora-atividade	Regência	Hora-atividade
40%	60%	66,67%	33,33%

Fonte: PARAÍBA, 1986; 2003

Destaca-se a seguir, o magistério municipal de João Pessoa. Na rede municipal, sobressai-se a abrangência de contrato temporário, além das questões relativas à carreira e remuneração do magistério do quadro efetivo.

A carreira e a remuneração do magistério municipal de João Pessoa

Nesta seção traça-se o perfil da carreira docente no município de João Pessoa, enfocam-se temas relativos aos critérios de admissibilidade ao exercício da carreira, passando pelo concurso e a contratação por tempo determinado.

Do estatuto ao plano de carreira:
a progressiva desvalorização do magistério público

O Estatuto do Magistério Municipal (Lei nº 4.602/84) previa a admissão na atividade docente de duas formas; concurso público de provas ou provas e títulos, e por processos seletivos sob o regime jurídico da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT. Além disso, na falta de candidatos habilitados, a prefeitura preenchia as vagas através de contrato temporário pelo período de um ano, prorrogável por igual período. A cada quinquênio de efetivo exercício era atribuída a gratificação de 5% sobre o salário ou no vencimento fixo.

Nas substituições era admitida a contratação de monitor estagiário, tendo como critério o aluno ser da última série do curso de formação de nível médio. Sua remuneração correspondia a 60% do vencimento inicial do magistério de nível médio do quadro permanente.

Nos afastamentos eram mantidos vencimentos e adicionais dos docentes quando eleitos para diretoria executiva de entidade de classe ou órgão, ou exercer cargo em comissão nas administrações: federal estadual ou municipal, em áreas de educação ou recursos humanos ou, ainda, frequentar cursos ou estágios de aperfeiçoamento relacionados à sua área de atividade.

O professor do ensino regular nos anos iniciais do ensino fundamental ou supletivo, ou com exercício na educação infantil possuía uma jornada semanal de trabalho igual, de 30h. Já os docentes atuantes nos anos seguintes tinham o horário de trabalho sujeito ao regime do salário hora-aula, considerando-se os módulos; de 20h semanais, distribuídos em 15h de regência e 5h de hora-atividade; e de 40h semanais, distribuídos em 30h de regência e 10h de hora-atividade. A realização das atividades extraclasse tinha como única opção as unidades escolares.

Entre os adicionais previstos tinham: a gratificação de permanência em atividade específica de 20% do vencimento ou salário (no caso dos celetistas). O mesmo percentual era destinado aos docentes atuantes na zona rural ou em locais de difícil acesso.

A licença para frequentar cursos de atualização ocorria, com ônus para o município, desde que atendessem as normas e conveniências da rede municipal de ensino (JOÃO PESSOA, 1984).

Conforme o Estatuto, o professor em efetivo exercício de suas funções, tinha férias anuais coletivas de 60 dias, não podendo coincidir com o período letivo. Os professores podiam participar de associação de classe para reivindicar os seus interesses, colaborando com o Poder Público Municipal na solução dos problemas educacionais (JOÃO PESSOA, 1984).

Os dados coletados se referem aos contracheques recolhidos em entrevistas com os docentes, iniciando-se pelo magistério municipal de Natal para uma melhor comparação entre as duas capitais.

Até agora, o enfoque recaiu sobre aspectos históricos da atividade docente. No apêndice apresentam-se os dados empíricos resultantes da coleta realizada junto aos docentes da rede pública da educação básica do Estado do Rio Grande do Norte e da Paraíba no período 1996-2010.

Na trajetória da composição remuneratória do magistério de Natal destacaram-se os eventos seguintes: incorporação da Gratificação da Regência de Classe em 1999 e de sua substituta em 2006; subtração do Salário-Família em 2004, e da Gratificação por Localidade Especial em 2005. Em agosto de 2003 modificou-se o período de concessão do Adicional do Tempo de Serviço, que era anual (anuênio), passando para cada cinco anos de serviço (quinquênio).

Em setembro de 2005 a Gratificação de Atividade Docente foi incorporada ao Vencimento, porém, não em sua totalidade. Tal procedimento reduziu a remuneração do docente, pois a parcela de R\$ 60,00, não incorporada ao vencimento, por sua vez, reduziu o valor do quinquênio.

Quadro 7 – Remuneração do magistério municipal de Natal - 2005

Composição da remuneração	Situação ago. 05	Situação set. 05
Vencimento	762,55	991,32
Gratificação de Atividade Docente	288,77	-
Quinquênio	76,26	99,13
Total (R\$)	1.127,58	1.090,45

Fonte: Ficha Financeira individual docente, 2005

No apêndice, tem-se a composição da remuneração de um dos docentes da rede estadual envolvido na pesquisa. A tabela apresenta um recorte da composição da remuneração do professor durante 14 anos de sua atuação profissional, no período de 1996 a 2010. (TAB. 3 - APÊNDICE).

Em 2006 ocorreram eventos relevantes: a extinção da Gratificação de Exercício em Sala de Aula (GESA) e a retirada do Salário-Família. Em 2007 foi retirada a Gratificação de Insalubridade, atribuída ao docente por lidar com substâncias químicas letais em aulas de laboratório. Em 2009 o vencimento indica que o docente foi promovido ao nível de mestre.

Confeccionada a partir das fichas financeiras anuais do docente, observa-se que em 2003 foi retirada a Gratificação de Exercício no Ensino Fundamental, devido o docente ter-se licenciado para pós-graduação em nível de mestrado. (TAB. 3).

Na sequência apresenta-se a trajetória da remuneratória de outro docente, neste caso pertencente à rede estadual de ensino da Paraíba, no período 1996-2010. Em destaque, a correspondência entre os valores e a trajetória da formação profissional; Licenciatura Curta em 1996, Licenciatura Plena em 1997, Especialização em 2005. Verifica-se o final de carreira em 2007, ano em que a remuneração foi convertida em proventos. (TAB. 4).

Observa-se a transitoriedade de adicionais como: a Gratificação pelo Efetivo Exercício no Ensino Fundamental, a Gratificação por Hora-aula Suplementar e a Gratificação Temporal Educacional, que apresentam especificidades quanto aos limites impostos à sua concessão, de acordo com os objetivos propostos pelas políticas de fundos de financiamento educacional.

Entre os adicionais destacam-se, por apresentarem valores simbólicos, o Salário-Família de R\$ 0,90 (noventa centavos) e a antecipação de aumento de R\$ 9,27. Outro fator que contribuiu para a redução da remuneração foi a desvinculação do Vencimento, do Adicional do Tempo de Serviço, quando foi convertido em Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada em 2003, sem qualquer reajuste desde então.

Na pesquisa de campo, foram coletadas informações, junto aos docentes e de seus representantes, sobre a composição remuneratória do magistério municipal. Os dados cotejados do período de 1996 a 2010 representam a trajetória da composição remuneratória de outro professor, no caso, vinculado à educação básica I no município de João Pessoa. (TAB.5).

Junto com o vencimento foi encontrado o adicional que remunera o trabalho extraclasse, o adicional resultante de incorporações e o que remunera o serviço extra, como se detalha a seguir:

Do estatuto ao plano de carreira:
a progressiva desvalorização do magistério público

- Vantagem Pessoalmente Nominalmente Identificada - VPNI, toda importância financeira percebida pelas categorias funcionais [...] pagas em razão da incorporação de retribuição pelo exercício da função de direção, chefia ou assessoramento, cargo em comissão ou de qualquer outra natureza, bem como o adicional por tempo de serviço. É desvinculada do vencimento ou remuneração e não poderá ser incorporada. (JOÃO PESSOA, 2008).
- Horas de Atividades (HA) - cinco horas da jornada semanal de 25h, do professor efetivo no exercício da docência nas escolas municipais corresponderá a um adicional de 30% do vencimento, extensivo aos portadores de doenças graves (cardíacas, pulmonares, cerebral, AIDS, etc.) impedidos de exercer as atividades pedagógicas. O pagamento das 05 (cinco) horas de atividades fica condicionado ao professor de apresentar a frequência mensal da atividade de docência firmada pelo diretor escolar. O adicional de 30% será também devido profissional de suporte pedagógico, e aos diretores e vice-diretores de escolas. (JOÃO PESSOA, 2010).
- Gratificação de Serviço Especial (GSE) - Atribuída a servidor ou a grupo de servidores pelo desempenho de tarefas e missões especiais ou excedentes as atribuições normais do cargo ou da função, ou, ainda, pela participação em comissões, grupos ou equipes de trabalho, de natureza transitória, constituído pelo Chefe do Poder Executivo Municipal. (JOÃO PESSOA, 1993).
- Gratificação pelo Exercício do Cargo em Comissão (GECC), concedida ao diretor e vice-diretor de unidade de ensino. Varia conforme o número de alunos da escola. (JOÃO PESSOA, 1998).

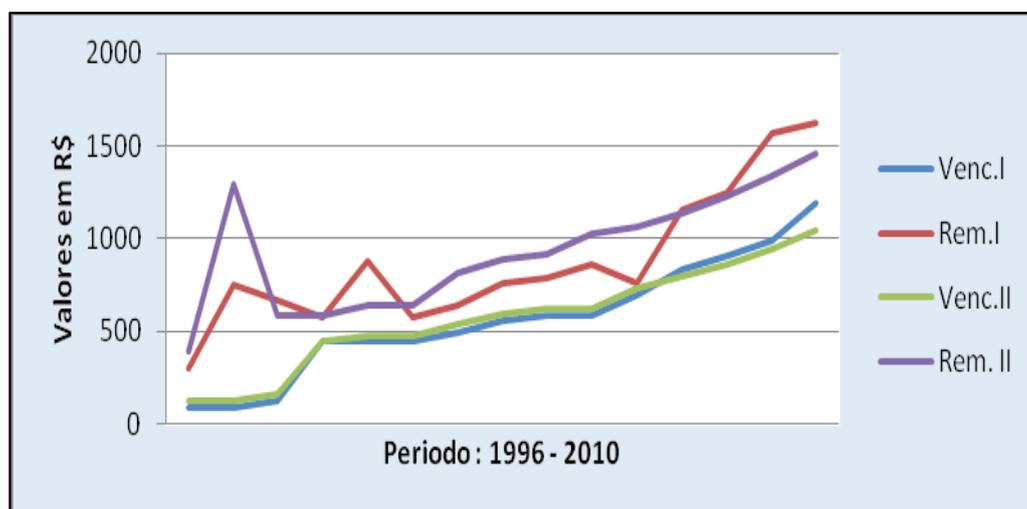
Nas minúcias da composição remuneratória, há extinção de adicionais no período, como a Gratificação de Produtividade e o Quinquênio. Os adicionais diferem quanto à sua vinculação, ou não, ao vencimento. O adicional de hora-atividade é vinculado ao vencimento no percentual de 30%, enquanto que a Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada (VPNI) não é vinculada, e, assim, não é corrigida com o índice de reajuste aplicado ao vencimento.

Observa-se também que em 2006 o docente teve a remuneração reduzida em função da perda da gratificação das horas atividades, a qual só é concedida aos docentes em efetivo exercício de sala de aula. Destaca-se tanto a transitoriedade de adicionais como de sua permanência. Os dados foram copilados de fichas financeiras individuais anuais do professor atuante da educação básica II. Entre os adicionais extintos, destacaram-se: o Abono provisório e a Gratificação de produtividade, vigentes até 1998 quando da implantação do Fundef. (TAB.6 - APÊNDICE).

Entre os adicionais criados têm-se a gratificação das horas atividades em 1999, no percentual de 25% do vencimento (em 2006 passou para 30%).

Observa-se que os quinquênios, que variavam com o tempo de serviço e com o vencimento, foram absorvidos em 2008 pela VPNI, passando, a partir daí, a não variar de acordo com o vencimento, e, portanto sem reajuste algum, como se observa a partir de 2008. Tal adicional não foi mais concedido aos ingressantes após essa data.

No gráfico seguinte, cruzam-se a evolução remuneratória dos dois casos. Começando pela trajetória da remuneração do professor da educação básica I. Com três anos de serviço, o docente tinha nível médio, em 1998 enquadrando-se na classe de licenciatura de curta duração, ano seguinte na de licenciatura plena. Em 2009, ascendeu a classe de especialização. Observa-se que, nesse momento, seu vencimento e sua remuneração ultrapassaram a do docente da educação básica II.

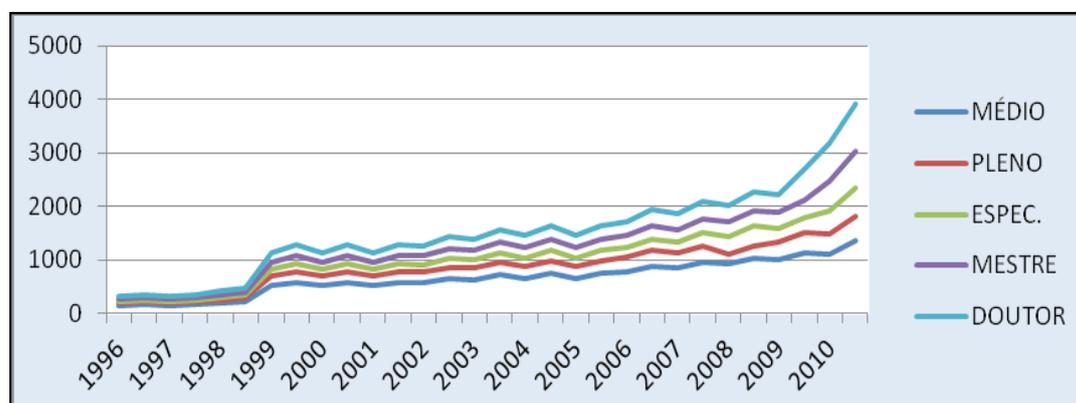
Gráfico 1 – Evolução remuneratória de docentes da educação básica I e da educação básica II da rede municipal de João Pessoa (1996-2010)

Fonte: Dados da pesquisa

Já o docente da educação básica II tinha no início do período a licenciatura curta, em 1998 ingressou na classe de licenciatura plena, quando ficou até atingir o final de carreira.

Outro dado importante que o gráfico revela foi o pico que a remuneração do docente teve em 1997. Como os dados foram levantados tendo como referência os meses de outubro de cada ano do período pesquisado, naquele ano, no mês de outubro o docente recebeu uma parcela em atraso além da remuneração de férias. Observa-se que há uma Constância entre os vencimentos, indicando que os docentes evoluíram igualmente na carreira.

Já na remuneração há disparidades indicadas pelas oscilações da curva. Observa-se que de 1996 até 1999, o vencimento não variou. (GRAF.2).

Gráfico 2 - Evolução nominal do vencimento do magistério municipal de João Pessoa-PB

Fonte: Dados da pesquisa

Do estatuto ao plano de carreira:
a progressiva desvalorização do magistério público

Neste período, vivenciava-se a implantação do Fundef, quando a prática de abonos e bonificações era a forma utilizada para burlar o reajuste do vencimento. Percebe-se também um crescimento do vencimento da pós-graduação a partir de 2009, e com mais intensidade em 2010. (GRAF.2).

Tabela 7 - Composição da remuneração do quadro do magistério municipal de João Pessoa para jornada de 25h semanais - maio 2009

Nível	I	Composição da remuneração					Total R\$
		II	III	IV	V	VI	
Médio	0-5	630	189	-			819
	10 - 15	669	201	401	-	-	1271
	25-30	709	213	-			922
L.Curta	22	777	-	350	133	220	1480
L. pleno	0 - 5	840	252				1092
	10 - 15	892	267	-	-	-	1159
	25-30	946	284				1230
Latu Sensu	0-5	993	298				1291
	10 - 15	1054	316	-	-	-	1370
	25-30	1118	335				1453
Mestre	0-5	1174	352				1526
	10-15	1245	374	-	-	-	1619
	25-30	1321	396				1717
Doutor	0-5	1387	416				1803
	10-15	1529	459	-	-	-	1988
	25-30	1686	506				2192

Legenda

I – Tempo de serviço em anos

II – Vencimento

III – Hora-atividade

IV – Gratificação de Serviço Especial – GSE

V – Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada – VPNI

VI – Gratificação pelo Exercício de Cargo Comissionado - GECC

Fonte: Dados da pesquisa

A matriz da remuneração docente é formada pelos dos valores do vencimento e dos adicionais que compõem a remuneração. A distribuição dos valores foi ordenada segundo o nível de formação pedagógica e do tempo de serviço em que se enquadra o docente. (TAB.7).

Nota-se que o adicional das horas atividades é o mais comum de ser encontrado, enquanto que os outros refletem situações de direitos adquiridos anteriormente a edição da Lei nº 11.404/08. (JOÃO PESSOA, 2008).

Entre os valores encontrados está a Gratificação de Serviço Especial, conferida a docentes que exercem atribuições que excedam a sua jornada de trabalho semanal. Esse adicional tem caráter transitório, cessando sua concessão quando finaliza a tarefa para a qual ela foi concedida. Também se observa que o docente não acumulou a Gratificação das Horas-atividades com a Gratificação de Direção Escolar. (TAB.7).

Outra situação existente, que repercute negativamente na carreira docente e validada pela referida Lei, relaciona-se ao quadro dos prestadores de serviço. No caso de professores de disciplinas específicas, a remuneração mensal foi baseada no valor hora-aula de R\$ 6,00 e numa jornada mensal de 90h, ou seja: R\$ 540,00 redundando assim no valor vigente do salário mínimo. (JOÃO PESSOA, 2009).

Os professores contratados provisoriamente não possuíam os mesmos direitos que seus equivalentes do quadro de efetivos como, por exemplo, a ascensão na carreira. Na sua remuneração eram deduzidos os valores relativos à contribuição previdenciária do INSS, amparando-os do ponto de vista do direito previdenciário, contudo, passavam a ser tributados com o Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISS) até o ano de 2011.

Estes professores são denominados polivalentes por atuarem nos anos iniciais do ensino fundamental, recebendo uma remuneração mensal de um salário mínimo. Já os que atuavam nos anos finais do ensino fundamental (professor de disciplina) recebiam remuneração superior em 16% a dos docentes dos anos iniciais do ensino fundamental.

Os prestadores de serviços apresentavam, assim, um tratamento diferenciado, tanto na ausência de uma carreira profissional, quanto na inferioridade da remuneração recebida, quando comparada à de docentes de igual formação e tempo de serviço integrantes do quadro efetivo.

Considerações finais

Neste artigo procurou-se situar a composição remuneratória e a carreira do magistério paraibano e potiguar, vinculados às redes estaduais e municipais (capitais) de ensino, sob a perspectiva dos avanços e recuos detectados.

As reformas educacionais implementadas nos anos de 1990, pelo seu caráter neoliberal, atingiu fortemente a composição da remuneração. Na transição dos Estatutos do Magistério elaborados nos anos de 1980 para os Planos de Carreira implantados nos anos de 2000, houve a extinção do adicional por tempo de serviço (ADTS).

A ênfase foi dada na remuneração por mérito, a gratificação de produtividade e a progressão pela avaliação de desempenho figuram entre os adicionais criados nas redes de ensino estadual e da capital paraibana.

Na rede pública de ensino potiguar, os docentes da rede de ensino municipal (capital) e da rede estadual permaneceram com o ADTS, contudo, a gratificação pecuniária e a gratificação de especialização foram desvinculadas do vencimento, ficando sem qualquer reajuste desde 1994, quando foram convertidos para a moeda real.

Utilizou-se nessa pesquisa, dados quantitativos e qualitativos. Essa opção justificou-se pela combinação dos critérios estatísticos de representatividade amostral e da necessidade de aprofundamento qualitativo de questões referentes ao objeto de estudo. Tais instrumentos possibilitaram visualizar a trajetória da remuneração e da carreira de docentes das redes de ensino envolvidas na pesquisa.

Referências

BRASIL. Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9424. Acesso 23 mar.2011.

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

JOÃO PESSOA. Prefeitura Municipal. Lei nº 4.602, de 26 de dezembro de 1984. Dispõe sobre a reformulação do Estatuto do Magistério Público do Município de João Pessoa e dá outras providências. **Semanário Oficial**. João Pessoa, 28 dez. 1984.

_____. Lei nº 6.611, de 08 de abril de 1991. Especifica os grupos ocupacionais, estabelece os quantitativos e define os níveis de vencimento das categorias funcionais do quadro e dá outras providências complementares. Disponível em: [www.cmjp.pb.gov.br/normas jurídicas](http://www.cmjp.pb.gov.br/normas_juridicas). Acesso em: 10 out. 2011.

_____. Lei nº 7.262/93. Institui a Gratificação de Serviço Especial (GSE), e dá outras providências. Disponível em: [www.cmjp.pb.gov.br/normas jurídicas](http://www.cmjp.pb.gov.br/normas_juridicas). Acesso em: 20 out. 2010.

_____. Lei nº 8.682, de 28 de dezembro de 1998. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação do Município de João Pessoa, e dá outras providências. **Semanário Oficial nº 625**. João Pessoa, 31 dez. 1998.

_____. Lei nº 11.404, de 04 de abril de 2008. Dispõe sobre a recomposição e reajuste salarial dos servidores da administração municipal direta e indireta, incorpora gratificações e dá outras providências. Disponível em: [www.cmjp.pb.gov.br/normas jurídicas](http://www.cmjp.pb.gov.br/normas_juridicas). Acesso em: 10 out. 2011.

_____. Lei nº 11.406, de 07 de abril de 2008. Estabelece valores para a Gratificação pelo Exercício do Cargo em Comissão (GECC), concedida ao diretor e vice-diretor de estabelecimento de ensino. **Semanário Oficial nº 1.108**. João Pessoa, 12 abr. 2008.

_____. Lei nº 11.606, de 23 de dezembro de 2008. Dispõe sobre extinção de cargos em comissão, reordena minimamente a estrutura administrativa de órgãos da administração direta e indireta, altera e acrescenta dispositivos à Lei Municipal nº 10.429, de 14 de fevereiro de 2005, e Lei Municipal nº 11.406 de 7 de abril de 2008, e dá outras providências. **Semanário Oficial nº 1.145**. João Pessoa, 28 dez. 2008.

_____. Lei nº 11.677, de 20 de maio de 2009. Dispõe sobre a remuneração dos servidores municipais de provimento efetivo e prestadores de serviço da administração direta e indireta, ativos e inativos, e dá outras providências. Disponível em: [www.cmjp.pb.gov.br/normas jurídicas](http://www.cmjp.pb.gov.br/normas_juridicas). Acesso em: 10 out. 2011.

_____. Lei Complementar nº 060, de 29 de março de 2010. Dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração dos profissionais da educação do município de João Pessoa e dá outras providências. *Semanário Oficial nº 1.211*, João Pessoa, 4 abr. 2010.

_____. Secretaria da Administração. Sistema de Pagamento de Pessoal. Ficha Financeira Pessoal - exercícios 1996-2009. João Pessoa, 31 dez. 2009.

_____. Supremo Tribunal Federal. Decisão (acórdão). Julga improcedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.167. *Diário da Justiça*, Brasília, 24 ago. 2011.

NATAL. Prefeitura Municipal. Lei Complementar nº 3.586 de 08 de outubro de 1987. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público de 1º e 2º graus do município de Natal e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado*, Natal, out. 1987.

_____. Lei Complementar nº 016, de 02 de julho de 1998. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Salários e o Estatuto do Magistério Público do ensino Fundamental e da Educação Infantil do Município de Natal e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, Natal, 03 jul. 1998.

_____. Lei Complementar nº 058, de 13 de setembro 2005. Dispõe sobre o Plano de Carreira, Remuneração e Estatuto do Magistério Público Municipal de Natal, e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, 16 set. 2005.

_____. Secretaria da Administração e de Recursos Humanos. Sistema de Pagamento de Pessoal. Ficha Financeira Pessoal dos exercícios de 1996-2010. Natal, 31 dez. 2009.

PARAÍBA já aplica piso nacional da categoria. *Jornal da Paraíba*, João Pessoa, 10 maio 2009. Caderno Geral, p. 15

PARAÍBA. Lei nº 4907, de 23 de dezembro de 1986. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público do Estado da Paraíba. *Diário Oficial do Estado*, João Pessoa, 29 dez. 1986.

_____. Lei nº 7.419, de 15 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração para o Grupo Ocupacional Magistério do Estado da Paraíba, e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado*, João Pessoa, 16 out. 2003.

PROFESSORES municipais acumulam reajuste de 47,5% em quatro anos. *Jornal da Paraíba*, João Pessoa, 07 maio 2009. Caderno Cidades, p. 05.

PROFESSORES de JP aceitam o reajuste de 10% em salário. *Jornal da Paraíba*, João Pessoa, 15 maio 2009. Caderno Geral, p. 07.

RIO GRANDE DO NORTE. Lei Complementar nº 049 de 22 de outubro de 1986. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Estadual de 1º e 2º graus e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado*, Natal, 31 out. 1986.

_____. Lei Complementar Estadual nº 79, de 26 de abril de 1990. Concede reajuste de vencimentos, salários, soldos e proventos aos servidores de órgãos integrantes da estrutura do Poder Executivo,

e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado*, Natal, 27 abr. 1990.

_____. Lei Complementar nº164, de 08 de abril de 1999. Altera a Lei Complementar nº 049, de 22 de outubro de 1986 e adota outras providências. *Diário Oficial do Estado*, Natal, 09 abr. 1999.

_____. Lei Complementar nº 302 de 18 de agosto de 2005. Extingue a Gratificação de Exercício em Sala de Aula (GESA), concede aumento de remuneração aos Professores e Especialistas de Educação e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado*, Natal, 19 ago. 2005.

_____. Lei nº 7.872, de 02 de agosto de 2000. Cria a Gratificação Especial de Valorização do Ensino Fundamental e Educação Especial – GEFE, a Gratificação Especial de Valorização do Ensino do Ensino Pré-Escolar, do Ensino Médio e do Ensino Supletivo – GES, e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado*, Natal, 03 ago. 2000.

Apêndice

Tabela 2 – Remuneração do professor da educação básica do magistério municipal de Natal (R\$1,00)

I - Vencimento
II - Regência de Classe/ Grat. Atividade Docente
III - Grat. por Título (Especialização até 2007 e de mestrado a partir de 2008)
IV – Anuênio /ADTS/quinquênio
V – Salário-Família
VI - Grat. por Localidade Especial
VII – Remuneração (vencimento+adicionais)
VIII - Parcelas atrasadas
IX - Férias (1/3)
X - Crédito PASEP
XI - Antecipação 13º salário
XII -13º salário (2ª parcela ou total)
XIII - Rateio Fundef
XIV – Antecipação pró-PSPN

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 3 – Composição remuneratória do professor da educação básica da rede estadual ensino do RN (R\$1,00)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
I	242	242	242	508,5	508,5	508,5	508,5	535,5	636,93	991,32	1092,91	1352,37	1.425,80	1596,9	1839,79
II	242	242	242	-	-	101,7	152,55	160,65	191,08	228,77					
III	24,2	24,2	24,2	50,85	50,85	50,85	50,85	53,55	63,69	99,13	109,29	135,24	285,16	319,38	367,96
IV	12,1	14,52	16,42	40,68	40,68	50,85	50,85	53,55	63,69	148,7	163,94	202,86	213,87	239,54	275,97
V	5,6	6	6	6,8	7,55	9	10	12							
VI							101,7	107,1	107,1						
VII	469,76	528,72	530,7	606,83	607,6	720,9	874,45	922,35	1062,5	1467,92	1366,14	1690,47	1924,83	2155,82	2483,72
VIII	54,61	146,2					50,85	35,7	157,81		316,99	302	1352,29	288,72	
IX	173,43	174,24	200	200,01	200	203,4	237,3	254,25	303,45	380,01	673,43	777,62	962,42	1077,91	1241,86
X	8,22	9,36		10,84	11,76					15,42	16,18	16,94	17,72		
XI						244,08	284,76	364,14	364,14	427,05	597,08	622,09	769,93	862,33	993,49
XII	469,76	528,72	530,7	600,03	600	476,82	589,69	546,21	591,25	632,5	749,77	933,14	1.154,90	1293,49	1490,23
XIII									153,2						
XIV										70	70	90			

I - Vencimento

II – Grat. Insalubridade

III - Grat. Adicional Quinquenal (ADTS)

IV – Salário- Família

V - Grat. Exercício Sala de Aula

VI - Grat. de Título

VII - Abono - Ativos

VIII - Grat. Exercício Ens. Fundamental e Médio (supletivo)

IX - Remuneração

X - Parcela em atraso

XI - Adicional de Férias

XII - PASEP

XIII - Grat. Natalina (Antecipação)

XIV - Grat. Natalina (2ª parcela ou total)

XV - 13º salário isento do IPE

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 4 – Remuneração do magistério estadual da Paraíba - 1996-2010

R\$1,00

Nº	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
I	73,38	231,24	231,24	231,24	231,24	231,24	342,06	468	468	594,59	645,15	1093,82	1.159,00	1413,4	1554,7
II	14,67	57,81	57,81	57,81	57,81	57,81	102,61	140,4	140,4	140,4	140,4	-	-	-	-
III	73,38	15,91	15,91	31,82	57,73	65,91	41,82	234	234	237,83	258,05	-	-	-	-
IV	73,38	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
V	-	-	59,66	119,32	216,48	247,16	156,81	-	-	-	-	-	-	-	-
VI	-	-	-	-	-	-	-	105,3	-	-	-	-	-	-	-
VII	-	-	-	-	72,84	105,21	15	-	-	-	-	-	-	-	-
VIII	-	-	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	-	-	-	-	-
IX	234,81	304,96	365,52	441,07	637,00	708,26	659,20	948,60	843,30	973,72	1043,6	1093,82	1.159,00	1413,4	1554,7
X	-	9,27	9,27	9,27	9,27	9,27	9,27	-	-	-	-	-	-	-	-
XI	234,81	314,23	373,89	449,46	646,27	717,53	668,47	948,60	843,30	973,72	1043,6	1093,82	1.159,00	1413,4	1554,7
XII	78,27	104,74	104,74	110,04	158,15	203,79	189,87	269,44	239,3	276,57	296,42	-	-	-	-
XIII	-	-	-	-	-	611,1	-	-	-	77,78	-	-	-	-	-

Legenda

I – Vencimento

II – Adicional por Tempo de Serviço (a partir de 2003, Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI)

III – Gratificação de Regência de Classe

IV – Gratificação Isonômica

V – Gratificação pelo Efetivo Exercício no Ensino Fundamental

VI – Gratificação por Hora-aula (aulas suplementares)

VII – Gratificação Temporal Educacional

VIII – Salário-Família

IX – Total da remuneração

X – Antecipação de aumento

XI - Décimo Terceiro Salário

XII – Férias

XIII – Atrasados

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 5 - Composição remuneratória do professor da educação básica I da rede municipal de João Pessoa (1996-2010) - R\$ 1,00

Item	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
I	90	90	123,6	444,98	444,98	444,98	494,42	560,18	582,29	582,29	691,7	832,09	902,82	993,1	1.193,69
II	138	138	108	-	-	-	-	-	-	72,82	-	-	-	-	-
III	-	150	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10,91	18,79	-	-	-
V	72	72	98,88	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	195	-
VII	-	300	330,48	-	300	-	-	-	-	-	-	-	-	300	-
VIII	-	-	-	111,25	111,25	111,25	123,61	140,05	145,65	145,65	-	249,63	270,85	-	358,1
IX	-	-	6,18	22,25	22,25	22,25	24,72	56,02	58,26	58,26	58,26	58,26	-	-	-
X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	77,05	77,05	77,05
XI	300	750	667,14	578,48	878,48	578,48	642,75	756,25	786,5	859,32	760,8	1.158,77	1.250,72	1.565,15	1.628,84

Legenda

I – Vencimento

II – Abono provisório

III – Adiantamento décimo terceiro salário

IV – Complemento Salarial

V – Gratificação de Produtividade

VI – Gratificação pelo Exercício do Cargo em Comissão (GECC)

VII – Gratificação de Serviço Especial (GSE)

VIII - Adicional das Horas Atividades (H.A)

IX - Quinquênios

X - Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada (VPNI)

XI – Total da Remuneração

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 6 – Composição remuneratória do professor da educação básica II da rede municipal de João Pessoa – PB (1996-2010) R\$ 1,00

Nº	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
I	123,6	123,6	164,8	444,98	472,88	472,88	540,26	594,29	618,06	618,06	733,77	792,47	859,83	945,81	1040,38
II	184	184	144							77,26					
III	6,18	6,18	8,2	22,25	47,21	47,21	54,03	59,43	61,81	92,71	92,71	92,71			
IV	74,16	84,04	118,7												
V				111,25	118,02	118,02	135,07	148,57	154,52	154,52	220,13	237,74	257,95	283,74	312,11
VI							86,4	86,4	86,4	86,4					
VII											17,36	17,36			
VIII													110,07	110,07	110,07
IX	387,9	397,82	435,7	578,48	637,31	637,31	815,76	888,69	920,79	1029	1064	1140,3	1227,9	1339,6	1462,56
X		512,68		11,08											
XI	129,30	132,61	145,2	192,83	212,44	212,44	271,92	296,23	306,93	343					

Legenda

I - Vencimento

II - Abono provisório

III - Quinquênios

IV - Grat. Produtividade Magistério

V - Grat. Horas/Atividades

VI - Grat. de Serviço Especial

VII - Complemento

VIII - VPNI

IX - Remuneração

X - Parcela em atraso

XI - Remuneração de Férias

Fonte: Dados da pesquisa

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>