

# O PSPN e a Composição da Remuneração dos Professores da Rede Municipal de Castanhal/PA a partir do PCCR/2012

Adriely Cordeiro Lima Viana

Universidade Federal do Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

## Resumo

No contexto histórico de elaboração e implementação dos planos de carreira do magistério brasileiro, a política de remuneração fez-se mais presente nas legislações educacionais, com destaque para a Lei do Piso. Desse modo, este texto teve como intuito analisar a composição da remuneração dos professores da rede pública municipal de ensino de Castanhal/PA vigente com o segundo plano de carreira no município, Lei Municipal n. 026 de 10 de maio de 2012 (PCCR/2012). Para o alcance do objetivo utilizou-se como metodologia a pesquisa bibliográfica e a análise documental. Observou-se que o PSPN é importante para a valorização do magistério, pois influencia na definição do valor anual e nacional do vencimento base presente na composição da remuneração dos professores. Assim, os professores do município de Castanhal/PA tiveram em sua remuneração, no período de 2012 a 2016, o cumprimento ao PSPN.

Palavras-chave: **Piso Salarial Profissional Nacional. Remuneração Docente. Magistério da Educação Básica.**

## *The PSPN and the Remuneration Composition of Municipal Public Education Teachers of Castanhal/PA from PCCR/2012*

## Abstract

In the historical context of the creation and implementation of career plans for the Brazilian teachers, the remuneration policy was more present in the educational legislations, with emphasis to the Nacional Professional Wage Floor (PSPN) Legislation. In this way, this text was aimed at analyzing the composition of the remuneration of municipal public education teachers of Castanhal, state of Pará, Brazil, in force with the second career plan in the municipality, Municipal Law n. 026 of May 10, 2012 (PCCR/2012). For the reach of the objective, the methodology used was bibliographical research and document analysis. It was observed that the PSPN is important for the teachers appreciation, as it influences the definition of the annual and national value of the basic wage present in the composition of teachers remuneration. Thus, the teachers from Castanhal-PA had in their remuneration, between 2012 and 2016, the fulfillment of the PSPN.

Keywords: **Nacional Professional Wage Floor. Teacher Remuneration. K-12 Education Teaching.**

## Introdução

Como um dos fatores que implicam nas condições de trabalho do professor está a remuneração. As recomendações da Organização Internacional do Trabalho e da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (OIT/UNESCO) de 1966 sinalizam que a remuneração do professor deveria refletir a importância da função desempenhada, ao comparar os vencimentos pagos aos demais profissionais com formação equivalente e assegurar a formação continuada, além de considerar a experiência como um dos requisitos para a realização de algumas atividades (UNESCO, 1998).

Nesse sentido, o documento internacional propõe o estabelecimento de uma escala de remuneração de acordo com a organização de seus profissionais, de modo que os professores em estágio probatório e em regime de contrato possuam remunerações inferiores aos professores efetivos, no intuito de evitar desrespeito com a formação e a experiência do profissional. A escala salarial deve ser proporcional à jornada de trabalho, pois para o excesso de jornada deve haver remuneração suplementar (UNESCO, 1998).

Em âmbito nacional, tem-se em 1988 a aprovação da Constituição Federal como marco regulatório dos mais importantes na legislação educacional brasileira, que traz como um de seus princípios a “Valorização dos profissionais da educação”. Em consequência, anos mais tarde, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDBEN (Lei n. 9.394/96) reafirma esse princípio e estabelece em seu artigo 67 que os sistemas de ensino deverão promover a valorização dos profissionais da educação por meio de estatutos e planos de carreira que assegurem “[...] ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos [...]; piso salarial profissional; progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação do desempenho; [...] condições adequadas de trabalho” (BRASIL, 1996).

A lei de regulamentação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (Fundeb) (Lei n. 11.494, de 20 de junho de 2007) define em seu art. 40 que os estados, o Distrito Federal e os municípios deverão implantar Planos de Carreira e Remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar remuneração condigna e a integração do trabalho individual junto à proposta pedagógica da escola, além de contemplar a capacitação profissional em serviço e fixar prazo para a criação de lei específica sobre o piso salarial profissional do magistério.

Para dar consequência a essa legislação, no ano de 2008 se instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) por meio da Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008, com o estabelecimento de um valor mínimo em âmbito nacional que o profissional do magistério com formação em nível médio com jornada de 40 horas semanais receberia na prestação pelo serviço público ao sistema de ensino. Tais dispositivos oriundos da LDB, da lei de regulamentação do Fundeb e da lei de criação do PSPN propiciaram a aprovação de novas diretrizes nacionais para adequação ou elaboração de planos de carreira e remuneração que abrangessem todos os profissionais e etapas da educação básica, o que ocorreu por meio da Resolução CNE/CEB n. 02, de 28 de maio de 2009.

As novas diretrizes fixadas pela Resolução CNE/CEB n. 2/2009 recomendam a remuneração condigna aos profissionais da educação e o vencimento inicial dos profissionais do magistério pautados nos preceitos da Lei n. 11.738/2008 (Lei do Piso), nunca inferiores ao que estabelece o piso salarial.

Nessa perspectiva, o município de Castanhal, no estado do Pará (PA)<sup>1</sup>, apresenta grande tradição em termos de organização educacional, destacando-se como um dos primeiros no seu estado a criar um sistema próprio de educação<sup>2</sup>. Assim, no decorrer da política de fundos<sup>3</sup>, implementada a partir do Fundef, e no período de implantação do PSPN, o município teve aprovada duas legislações sobre a carreira e a remuneração de professores, a Lei Municipal n. 003, de 04 de fevereiro de 1999 e a Lei Municipal n. 026, de 10 de maio de 2012. Entretanto, o presente estudo se voltou para a análise da composição da remuneração dos professores presente no segundo plano de carreira do magistério da rede municipal de ensino de Castanhal/PA.

Pondera-se que o novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração no município de Castanhal, Lei Municipal n. 026/12, de 10 de maio de 2012, teve seu processo de implementação mediado pelas reivindicações sindicais e pela reformulação das diretrizes para a formulação ou readequação dos planos de carreira dos entes federados pela Resolução CNE/CEB n. 02, de 28 de maio de 2009, que foi homologada pelo Parecer CEB n. 09, de 02 de abril de 2009, além de ter como base leis nacionais, tais como: LDBEN, Fundeb e PSPN.

## **O PSPN e suas implicações na composição da remuneração do magistério público da Educação Básica**

O Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério aprovado pela Lei n. 11.738, de 16 julho de 2008, teve como objetivo estabelecer um parâmetro mínimo de unificação salarial, abaixo do qual não será permitido fixar o vencimento dos profissionais da educação, “[...] sem violentar a autonomia e inibir a capacidade de Estados e Municípios de ser criativos e diferentes nos modos de qualificar o trabalho docente” (MONLEVADE, 2000, p. 104), pois há diferentes modos remuneratórios de se qualificar o trabalho docente, dentre eles a inserção dos percentuais de gratificações inerentes à realização das atividades e ao aperfeiçoamento profissional.

Assim, a Lei n. 11.738 estabeleceu o piso salarial no valor de R\$ 950,00 mensais para o ano de 2008, aos professores com formação em nível médio (modalidade Normal) e jornada de trabalho máxima de 40 horas semanais, o qual deveria ser reajustado anualmente a partir de janeiro de 2009, com base no mesmo percentual de aumento do valor aluno ano estipulado pelo Fundeb aos alunos dos anos iniciais do ensino fundamental urbano (Art. 5º). Caso os governos estadual, municipal e Distrito Federal não conseguissem cumprir com o valor fixado, a União se comprometeria em complementar o valor, desde que o ente comprovasse a necessidade. Contudo, sobre essa definição mínima do valor do piso salarial, Jacomini e

---

<sup>1</sup> Castanhal tornou-se município em 1932, pelo Decreto Estadual n. 600, de 28/01/32. Situado na região nordeste do estado, Mesorregião Metropolitana de Belém, é o 5º município do Pará em termos populacionais, com densidade demográfica aproximada de 168,29 hab/km<sup>2</sup> e possui uma extensão territorial de 1.028,889 km<sup>2</sup>, com 173.149 habitantes (IBGE, 2010).

<sup>2</sup> A Secretaria Municipal de Educação foi criada em 1967, por meio da Lei Municipal n. 1.721 de 17 de abril de 1967.

<sup>3</sup> As políticas de fundos tiveram destaque em 1996 com a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef) e posteriormente, em 2007, implantou-se o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), que consiste em uma fonte de recursos, proveniente de impostos arrecadados pela União, estados e municípios, que deve ser aplicada na educação, seja na manutenção, no desenvolvimento ou na valorização dos profissionais.

Penna (2016, p. 180) apontam que o PSPN não atendeu às expectativas das entidades de professores, mas impactou aumento salarial:

O valor de R\$ 950,00 por uma jornada de 40 horas semanais para professor com formação em nível médio, estabelecido na época, não atendeu às expectativas e às demandas das entidades dos professores e de movimentos em defesa da escola pública e do direito à educação, mas implicou aumento salarial nos estados e municípios que pagavam valor inferior ao Piso. Um aspecto fundamental da Lei do Piso é a definição de uma jornada de trabalho que estabeleça dois terços para atividades de docência e um terço para aquelas de apoio à docência.

As autoras destacam as vantagens propiciadas pela lei do PSPN para a composição da jornada de trabalho estruturada em hora-aula e hora-atividade, representada, respectivamente, por 2/3 e 1/3 da carga horária, com o que concordamos. A Lei também aborda a temática do Plano de Carreira e Remuneração para os profissionais da educação no Art. 6º, instituindo que:

A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009, tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal (BRASIL, 2008).

O PSPN estabelece o vencimento mínimo para a carreira docente. Mesmo com a implantação da lei, em alguns estados brasileiros é possível perceber que esse vencimento inicial está abaixo do valor estabelecido como o mínimo para alguns professores, ou seja, os estados não cumprem em pagar o valor que foi fixado nacionalmente, fator preponderante para que permanecesse a luta dos docentes, com apoio do CNTE, por melhor remuneração (FERNANDES; RODRIGUEZ, 2010).

Ao tratar da valorização do professor e do piso salarial, Ferreira (2004) considera que o “salário justo” do docente deveria considerar o trabalho realizado por ele como um todo, pois muitas vezes este acontece dentro e fora do horário destinado pela instituição educacional, seja pelo excesso da hora-aula ou pela falta de tempo em cumprir a hora extraclasse. Assim, ao buscar alternativas para uma melhor remuneração, o professor acaba por necessidade salarial ocupando outro estabelecimento de ensino no contraturno ou tenta conciliar o horário de aulas nas diferentes escolas em que trabalha e passa a sacrificar o seu final de semana para atender às necessidades de preparação de aulas.

Segundo Fernandes e Rodriguez (2010), a implantação dessa lei só foi possível mediante a intensificação das lutas dos profissionais da educação por melhores condições de trabalho e remuneração, que em 2007 teve seu ápice com as greves em diversos estados brasileiros.

Em síntese, o PSPN para o magistério é definido como o vencimento mínimo para os professores com formação em nível médio e uma jornada de trabalho máxima de 40 horas semanais, correspondente a 200 horas mensais, com limite máximo de 2/3 para a hora-aula e mínimo de 1/3 para hora-atividade. A tabela a seguir mostra o comparativo do valor do piso salarial com o valor que deveria ser, caso fosse considerado o que determinava a lei em relação ao reajuste baseado no Valor Aluno Ano do Fundeb, no período de 2009 a 2017.

**Tabela 1 – Evolução do Piso Salarial Nacional Profissional de 2009-2017 em relação ao valor Fundeb**

Ano	Piso	Variação	VAA	Referência Legal do Valor Aluno Ano (VAA)
2009	R\$ 950,00		R\$ 1.121,34	Portaria Interministerial n. 788, de 14/08/2009
2010	R\$ 1.024,67	7,86%	R\$ 1.414,85	Portaria Interministerial n. 538-A, de 26/04/2010
2011	R\$ 1.187,00	15,84%	R\$ 1.729,28	Portaria Interministerial n. 1.721, de 07/11/2011
2012	R\$ 1.451,00	22,22%	R\$ 1.867,16	Portaria Interministerial n. 1.495, de 28/12/2012
2013	R\$ 1.567,00	7,97%	R\$ 2.022,51	Portaria Interministerial n. 16, de 17/12/2013
2014	R\$ 1.697,00	8,32%	R\$ 2.285,57	Portaria Interministerial n. 19, de 27/12/2013
2015	R\$ 1.917,78	13,01%	R\$ 2.545,31	Portaria Interministerial n. 8, de 05/11/2015
2016	R\$ 2.135,64	11,36%	R\$ 2.739,87	Portaria Interministerial n. 7, de 16/12/2016
2017	R\$ 2.298,80	7,64%	R\$ 2.875,03	Portaria Interministerial n. 8, de 26/12/2016

Fonte: MEC/FNDE (2018).

A Tabela 1 mostra a evolução do PSPN no período de 2009 a 2017, bem como a sua variação. Diante disso, pode-se evidenciar que essa variação ao longo dos anos não ocorreu de forma linear, ou seja, a oscilação no percentual de aumento fez-se presente constantemente na série histórica, visto que se evidenciou aumento de 2009 a 2012, queda em 2013, com ligeiro aumento de 2014 a 2016, e novamente uma redução em 2017. Ressalta-se que tal fator oscilatório esteve diretamente relacionado à política e às condições econômicas adotadas pelo País, as quais influenciaram nos cofres públicos e interferiram diretamente na política de remuneração dos professores da educação básica pública.

Com isso, percebe-se que os valores do PSPN vêm sendo reajustados anualmente com percentuais diferenciados, os quais seguem as variações do valor aluno-ano-Fundeb. Mediante o fato de a política ocorrer de forma automática e em âmbito nacional, o PSPN tem trazido impacto direto no pagamento da remuneração dos professores das redes públicas da educação básica, uma vez que os estados e municípios invocam a sua condição autônoma de entes federativos e, portanto, utilizam-se dessa autonomia para definir sua política salarial.

A partir da autonomia concedida aos entes federativos, permite-se que estes, muitas vezes, usufruam de “manobras” para que haja junção no cálculo dos elementos que compõem a remuneração dos professores, no intuito de que se assemelhe ao valor do PISO, pois o valor pago por um ente federado não se iguala ao PSPN e, na utilização de “manobras”, se alcança o valor fixado anualmente como vencimento base.

No que diz respeito às horas-atividades, estas se relacionam à preparação e ao planejamento das atividades docentes, às atividades de integração desse profissional com os demais agentes da escola (professores e comunidade escolar), “por meio de reuniões administrativas e pedagógicas, sessões de estudos e atendimento e reuniões com pais” (DUTRA JÚNIOR et al., 2000, p. 90).

Concordamos com Vieira e Scheibe (2016, p. 7) para quem o PSPN do magistério da educação básica brasileira “[...] é uma conquista estratégica, mas sua efetiva implementação precisa ser garantida em todos os níveis e vinculada a planos de carreira e remuneração progressiva que superem o presente estado de desvalorização generalizada dos professores”. E isso requer que se considere alguns parâmetros quando se trata da formatação de Planos de Carreira, o que será visto a seguir.

## A composição da remuneração dos professores da rede municipal de ensino de Castanhal/PA

O município de Castanhal/PA, a fim de cumprir a Lei do Piso, estabeleceu no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR/2012) a jornada de trabalho semanal mínima de 20 horas correspondente ao vencimento de R\$ 742,07 e, a máxima de 40 horas, com vencimento de R\$ 1.484,14, referente à classe A, com diferença de 5% no acréscimo remuneratório a cada 5 anos de progressão horizontal, que condiz com a mudança de classe (A a H). No que diz respeito à remuneração, esta terá a sua composição igual para a mesma habilitação e equivalente desempenho de funções no cargo. O cálculo do vencimento será com base na jornada de trabalho com o princípio da proporcionalidade, uma vez que há possibilidade de esta variar entre 20 e 40 horas semanais. Itens que serão explicitados na Tabela 2.

**Tabela 2 – Estrutura salarial de Castanhal por cargo, classe e jornada de trabalho em 2012**

Cargo único de professor		Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – 2012							
		Classes							
Aumento % em relação ao vencimento		A	B	C	D	E	F	G	H
			5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%
Jornada de trabalho	20 horas semanais	742,07	779,17	818,13	859,04	901,99	947,09	994,44	1044,17
	40 horas semanais	1.484,14	1.558,34	1.636,26	1.718,08	1.803,98	1.894,18	1.988,88	2.088,34

**5% a cada 5 anos totalizando 35%**

Fonte: Lei Municipal n. 026/2012. Elaborada pela autora.

O PCCR/2012 apresenta o vencimento inicial para o cargo único de professor com base no desempenho de sua jornada de trabalho, a qual pode variar entre 20 e 40 horas semanais. Portanto, a tabela acima exemplifica a estrutura salarial do cargo de professor com os percentuais das respectivas classes obtidas a cada 5 anos de efetivo exercício para a jornada mínima de 20 horas com vencimento inicial de R\$ 742,07 e jornada máxima de 40 horas, com vencimento de R\$ 1.484,14. Sobre a hora-atividade, o PCCR/2012 fixa o percentual de 20% da jornada para o ano de 2013 e 30% a partir de 2014, fato que contribui para que os professores possuam diferentes jornadas e não se padronize um valor fixo de trabalho para preparação e planejamento de aulas.

O vencimento inicial é parte integrante da composição da remuneração, a qual é constituída de vantagens atribuídas às atividades desenvolvidas pelos profissionais da rede pública municipal de ensino, tais como: o adicional por tempo de serviço (5% do vencimento para cada 5 anos) e as gratificações aplicadas por: a) deslocamento para a área rural (20% do vencimento base, calculada sobre a jornada total trabalhada), b) direção (corresponde de 80% a 50% do vencimento base do cargo de ingresso)<sup>4</sup>, c) vice-direção (35% do vencimento base do cargo de ingresso)<sup>5</sup>, d) professor responsável dos Centros de Educação Infantil (20% do vencimento base), e) exercício de docência em salas multifuncionais (cumulativa de 20% sobre o vencimento base), f) exercício da regência em classe (fixa em 20% sobre o

<sup>4</sup> A gratificação para a função de diretor será conforme o quantitativo de aluno: 80% para unidades com mais de 1000 alunos, 65% para unidades entre 400 a 1000 alunos e 50% para unidades entre 100 e 400 alunos (CASTANHAL, 2012).

<sup>5</sup> À gratificação para a função de vice-diretor será atribuída o percentual de 35% para as unidades com um quantitativo superior a 600 alunos e funcionamento em mais de dois turnos (CASTANHAL, 2012).

vencimento base), g) nível superior em licenciatura plena (é calculada à razão de 80% do vencimento base) e h) por titularidade (não cumulativa, sendo 10% para especialização, 20% para o mestrado e 30% para o doutorado).

A Tabela 3 mostra a composição da remuneração do professor da rede pública municipal de ensino de Castanhal/PA estabelecida no PCCR/2012, com vencimento inicial, as gratificações, o adicional por termo de serviço e o valor referente às férias, que será proporcional aos 45 dias aos quais o professor fará jus durante o ano letivo, além de comparar com o valor do piso fixado para o ano de 2012.

**Tabela 3 – Castanhal - Composição da Remuneração: Vencimento, Gratificações e Adicionais dos professores com 40 horas semanais no PCCR/2012**

PSPN	Vencimento	Gratificações	Adicional
1.451,00	1.484,14 <sup>6</sup>	a) Por deslocamento para área rural;	20%
		b) Pelo exercício de docência em salas multifuncionais;	20%
		c) Pelo exercício de direção;	80% a 50%
		d) Pelo exercício de vice-direção;	35%
		e) Professor Responsável dos Centros de Educação Infantil;	20%
		f) Pelo exercício do magistério;	20%
		g) Gratificação por Nível Superior;	80%
		h) Gratificação por Especialização;	10%
		i) Gratificação por Mestrado;	20%
		j) Gratificação por Doutorado	30%
			Por tempo de efetivo exercício (a cada 5 anos) 5%

Fonte: Lei Municipal n. 026/2012 (CASTANHAL, 2012). Elaborado pela autora.

De acordo com o PCCR/2012, a composição da remuneração para a jornada máxima de trabalho se constitui do vencimento inicial acrescido das gratificações, que podem variar com o trabalho desempenhado pelo professor e com sua titularidade, além de somar-se ao adicional por tempo de serviço, cuja diferença remuneratória entre as classes (A a H) será de 5% a cada interstício de 5 anos de exercício, associada a critérios de avaliação de desempenho e à participação em programas de desenvolvimento para a carreira (Art.10, §1º).

Contudo, ressalta-se que a gratificação de 20% sobre o vencimento inicial pelo exercício do magistério ou regência de classe, a qual é alterada de acordo com a amplitude do profissional na carreira, nesse caso especificamente no município de Castanhal/PA, pode ser compreendida como elemento de falsa atratividade para a docência, pois com base em Dutra Júnior et al. (2000, p. 118):

[...] A presença das gratificações de regência de classe ou atividade de magistério só pode ser entendida no contexto de desvalorização dos profissionais da educação, que gerou, entre outros mecanismos de compensação, a fuga do professor da sala de aula, com o desvio de função nos sistemas de ensino e das cedências para fora dos sistemas. Essas situações, permitidas e muitas vezes estimuladas pela administração pública, explicavam-se, por exemplo, pela falta de pessoal para outras atividades necessárias ao funcionamento da rede escolar e pela possibilidade de premiar alguns integrantes do magistério com o desempenho de funções em tese 'menos desgastantes'.

<sup>6</sup> Valor calculado pela autora respaldado pelo PCCR de 2012 do município referente ao vencimento base de um professor com formação em nível superior e carga horária de 20 horas semanais enquadrado na classe A.

Nesse sentido, a gratificação pelo exercício do magistério pode ser justificada como uma alternativa do Estado, como gerenciador de política, para “compensar” a disparidade que se apresenta entre a remuneração do professor com outro de formação equivalente, ou seja, pondera-se que essa atratividade em forma de gratificação tende a disfarçar a desvalorização da profissão docente.

O PCCR/2012 da rede pública municipal de ensino de Castanhal/PA foi implementado em maio de 2012, conseqüentemente já deveria atender a Lei n. 11.738/2008, que estabelece a lei do piso no que diz respeito à composição da jornada de trabalho, ao possibilitar que o professor usufrua de 1/3 para a hora-atividade. Contudo, Castanhal atendeu o PSPN de forma gradativa, pois percebeu-se que a concessão do estabelecido em legislação nacional sobre a hora-atividade ocorreu aos poucos no município.

No entanto, é importante salientar que a lei municipal que implementou o PCCR/2012 cumpriu o valor do piso fixado para 2012, ao considerar o valor do PSPN de R\$ 1.451,00 para uma jornada de 40 horas para professores com o ensino médio (magistério) e se instituiu, no plano de carreira, o vencimento inicial do professor com nível superior no valor de R\$ 1.484,14 para a jornada de trabalho máxima de 40 horas semanais, o que representa diferença de 2,2% entre o que foi estabelecido no piso e no PCCR/2012.

A diferença percentual entre o Piso e o valor do vencimento instituído no PCCR/2012 representou uma vitória da luta dos trabalhadores da educação, avanço significativo fixado na legislação local como elemento que contribui para a valorização do magistério, determinado em um documento que instrumentaliza a conquista dos professores que buscam por melhores condições de trabalho.

Entretanto, apesar da conquista instrumentalizada pelo PCCR/2012, cabe ressaltar que além de melhorar a perspectiva remuneratória do professor, esse avanço pode representar, ao mesmo tempo, no contexto das políticas neoliberais, uma forma de controle do Estado, fato que justifica-se ao delimitar o valor mínimo para o professor com nível médio em jornada de trabalho de 40 horas, e é nesse sentido que os entes federados, por meio de sua autonomia, tentam cumprir o Piso estabelecido nacionalmente para os professores com nível superior.

Porém, apesar da pouca diferença do percentual entre o piso e o PCCR/2012, ressalta-se que o valor estabelecido no Piso é para o professor com nível médio em uma jornada de 40 horas semanais, já a Lei Municipal n. 026/2012 institui um valor mínimo para nível superior, eixo que evidencia a consideração do § 1º do Art. 2º quando este menciona que “[...] o piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais” (BRASIL, 2008).

O documento da OIT/UNESCO/1966 elucida que a evolução da remuneração do professor deveria acontecer progressivamente com intervalos regulares em todos os anos e ajustada automaticamente ao padrão básico de custo de vida, “[...] a progressão da remuneração entre o mínimo e o máximo da escala estabelecida não deveria exceder um período de 10 a 15 anos” (p. 45) e nega a instituição ou aplicação de um sistema de remuneração por mérito, seja por promoção ou aumento da remuneração.

Para exemplificar a composição da remuneração dos professores da rede pública municipal de Castanhal/PA, considerou-se, na elaboração da Tabela 4, o professor de nível superior com jornada de trabalho de 40 horas semanais pertencente à Classe C, com admissão em 2001.

**Tabela 4 – Castanhal - Comparativo do PSPN com Vencimento Inicial e a Remuneração de Professor de Nível Superior, Carga Horária de 40 Horas de 2012 a 2017<sup>7</sup>**

	Anos					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>PSPN</b>	<b>1.451,00</b>	<b>1.567,00</b>	<b>1.697,00</b>	<b>1.917,78</b>	<b>2.135,64</b>	<b>2.298,80</b>
<b>Vencimento inicial</b>	<b>1.528,00</b>	<b>1.766,00</b>	<b>1.914,00</b>	<b>1.914,00</b>	<b>2.162,00</b>	<b>2.162,00</b>
<b>Pela titulação em nível superior (80%)</b>	1.222,40	1.413,28	1.531,20	1.531,20	1.729,60	1.729,60
<b>Tempo de serviço (10%)</b>	152,80	176,60	191,40	191,40	216,20	324,30
<b>Pela regência de classe (20%)</b>	305,60	353,20	382,80	382,80	432,40	432,40
<b>Remuneração Total</b>	<b>3.208,80</b>	<b>3.709,08</b>	<b>4.019,40</b>	<b>4.019,40</b>	<b>4.540,20</b>	<b>4.648,30</b>

Fonte: Contracheque. Elaborada pela autora.

A Tabela 4 mostra a composição da remuneração com as gratificações comuns a todos os professores com formação superior e jornada de trabalho de 40 horas semanais, como por exemplo: titulação em nível superior (80%), tempo de serviço (5% a cada 5 anos) e exercício do magistério (20% pela regência de classe). No que diz respeito ao percentual referente à Classe, este incide diretamente sobre o vencimento inicial, porém observa-se na tabela acima que, nos anos de 2015 e 2017, o vencimento inicial foi o mesmo de 2014 e 2016, respectivamente. Em consequência disso, as gratificações refletem o vencimento inicial do professor, exceto o tempo de serviço, que teve seu percentual modificado no ano de 2017.

Nessa perspectiva, a tabela abaixo mostra o comparativo dos valores pagos entre o vencimento inicial da rede pública municipal de ensino de Castanhal/PA aos professores com formação superior a partir da implementação do PCCR/2012, o valor do piso salarial estabelecido na Lei n. 11.738/2008 para os professores com formação em nível médio, o valor mínimo do vencimento considerado necessário pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico (DIEESE)<sup>8</sup>, o valor do Salário Mínimo<sup>9</sup> definido nacionalmente e a variação percentual entre o valor do PCCR/2012 e o valor do PSPN para a jornada máxima de 200 horas mensais, que corresponde a 40 horas semanais.

<sup>7</sup> Os contracheques obtidos referem-se ao mês de janeiro. Contudo, nos anos de 2014 e 2015, 2016 e 2017 repetem-se os vencimentos iniciais, pois nesse período eles não haviam sido reajustados, mas o tempo de serviço no ano de 2017 foi reajustado, com acréscimo de 5% estabelecido no PCCR/2012.

<sup>8</sup> O DIEESE fornece valores mensais do salário mínimo nominal e necessário, o qual “é calculado com base no custo mensal com alimentação obtido na pesquisa da Cesta” (DIEESE, 2018, p. 8), a cesta básica de alimentos por estado brasileiro. Para esta análise utilizou-se como referência o salário mínimo considerado pelo DIEESE para o mês de janeiro.

<sup>9</sup> O salário mínimo brasileiro é o valor mais baixo que o empregador deve pagar aos seus empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**Tabela 5 – Castanhal - Comparativo do Vencimento Inicial do professor com 40 horas mensais, o PSPN, o DIEESE e o Salário Mínimo de 2012 a 2017**

Anos	Vencimento Inicial Castanhal-PA	PSPN	% Vencimento Inicial x PSPN	DIEESE*	Salário Mínimo
2012	1.484,00 <sup>10</sup>	1.451,00	2,27	2.398,82	622,00
2013	1.602,00 <sup>11</sup>	1.567,00	2,23	2.674,88	678,00
2014	1.697,36 <sup>12</sup>	1.697,00	0,02	2.748,22	724,00
2015	1.961,38 <sup>13</sup>	1.917,78	2,27	3.118,62	788,00
2016	-	2.135,64	-	3.795,24	880,00
2017	2.298,80 <sup>14</sup>	2.298,80	0	3.811,29	937,00

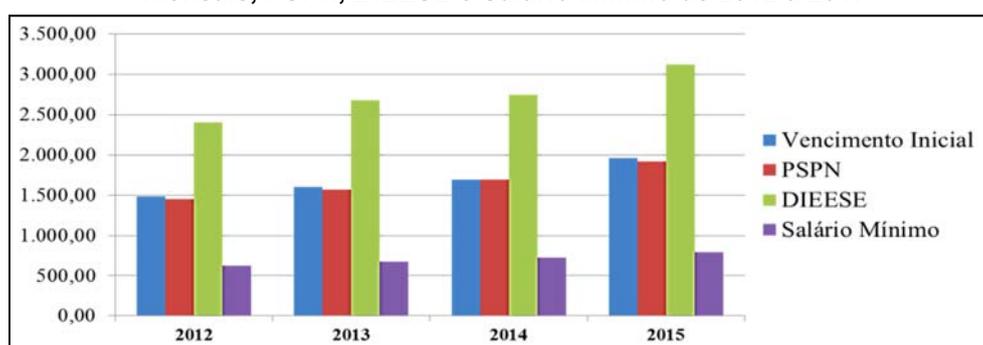
Fonte: Contracheques; Lei n. 11.738/2008; DIEESE; Salário Mínimo. Elaborada pela autora.

:- Não foi possível obter acesso do valor referente ao ano de 2016, por meio dos contracheques e a ausência de Lei Municipal que aprova o vencimento base para os professores.

\*: As informações utilizadas referem-se ao mês de janeiro.

Em análise comparativa com os dados da tabela acima, os valores elucidam uma oscilação na diferença percentual entre o vencimento inicial e o PSPN no período de 2012 a 2015, com menor valor (0,02%) em 2014. Apesar da oscilação, observa-se que o vencimento inicial pago pelo município de Castanhal/PA aos professores com formação superior foi 2,2% maior do que o valor estabelecido pelo Piso Salarial aos professores com formação em nível médio, para a jornada de trabalho máxima de 40 horas semanais dos professores.

A relação entre o vencimento inicial de Castanhal/PA e o salário do DIEESE encontra-se no sentido de que o valor atribuído pelo município aos professores, apesar de ser superior ao PSPN, não é suficiente quando cotejado com o valor mínimo necessário pelo DIEESE, uma vez que o valor sugerido pelo DIEESE como mínimo necessário, alterado mensalmente, diz respeito às condições mínimas do trabalhador para arcar com as despesas diárias e investimento profissional. Para uma melhor visualização da tabela elaborou-se o Gráfico 01.

**Gráfico 1 – Castanhal - Comparativo do Vencimento Inicial do professor com 200 horas mensais, PSPN, DIEESE e Salário Mínimo de 2012 a 2017**

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados apresentados na Tabela 5.

O Gráfico 1 ilustra o comparativo entre o vencimento inicial dos professores da rede pública municipal de ensino de Castanhal/PA, o PSPN, o DIEESE e o Salário Mínimo. Nele é possível perceber o quão superior foi o salário mínimo necessário, se comparado ao salário

<sup>10</sup> Lei Municipal n. 026, de 10 de maio de 2012, implementação do PCCR/2012, que passou a vigor em agosto.

<sup>11</sup> Lei Municipal n. 012, de 01 de abril de 2013.

<sup>12</sup> Lei Municipal n. 013, de 31 de março de 2014.

<sup>13</sup> Lei Municipal n. 003, de 10 de março de 2015.

<sup>14</sup> Lei Municipal n. 009, de 07 de junho de 2017

mínimo estabelecido na Lei trabalhista brasileira. Por outro lado, observa-se que o vencimento inicial dos professores de Castanhal se aproxima do valor estabelecido no PSPN, ambos são reajustados anualmente, diferentemente do DIEESE, que é calculado ao mês.

Contudo, ao voltar para a análise comparativa entre vencimento inicial da rede pública municipal de ensino, estabelecido a partir do PCCR/2012 para as diferentes Classes com o valor mínimo fixado pelo PSPN, pode-se observar a evolução do vencimento base na amplitude da carreira do magistério, conforme mostra a Tabela 6:

**Tabela 6 – Castanhal - Evolução do vencimento base do professor na jornada de 40 horas semanais de 2012 a 2015**

Anos	PISO	Vencimento base	A	B	C	D	E	F	G	H
2012	1.451,00	1.484,00	1.484,00	1.558,20	1.636,11	1.717,92	1.803,81	1.894,00	1.988,70	2.088,14
2013	1.567,00	1.602,00	1.602,00	1.682,10	1.766,21	1.854,52	1.947,24	2.044,60	2.146,83	2.254,17
2014	1.697,00	1.697,36	1.697,36	1.782,23	1.871,34	1.964,91	2.063,15	2.166,31	2.274,62	2.388,36
2015	1.917,78	1.961,38	1.961,38	2.059,45	2.162,42	2.270,54	2.384,07	2.503,27	2.628,44	2.759,86

Fonte: PSPN e PCCR/2012. Elaborada pela autora.

\*Vencimento base considerado a partir do PCCR/2012 da Rede Municipal de ensino de Castanhal prevê o vencimento inicial para 20 horas semanais, no entanto para o cálculo das Classes utilizou-se como base o vencimento inicial previsto para a jornada de 40 horas.

A Tabela 6 evidencia os valores adotados pela prefeitura de Castanhal/PA como vencimento base para os profissionais do magistério nos anos de 2012 a 2015, e sua respectiva evolução com a amplitude das Classes, ocorrida a cada 5 anos e com acréscimo de 5% no vencimento base da Classe anterior para cada progressão.

Nessa perspectiva, percebe-se que, por meio da estruturação do vencimento inicial, existe a possibilidade de a Prefeitura Municipal de Castanhal/PA projetar a amplitude de seu profissional para o final da carreira, bem como prever os investimentos necessários para efetivar a composição da remuneração prevista em lei.

Assim, considera-se que o município de Castanhal/PA está com reordenação dos recursos destinados a esses investimentos, uma vez que o vencimento inicial e a composição da remuneração colaboram com o processo de reordenação e racionalização para projetar a amplitude do profissional ao final da carreira. Com base nisso, Thiry-Cherques (2009, p. 898) sinaliza que “[...] a modernidade não só deriva da diferenciação da economia capitalista e do Estado, mas também de uma reordenação racional da cultura e da sociedade”.

A partir desse entendimento, considera-se necessário calcular a dispersão salarial para o cargo único de professor com jornada de 200 horas mensais, nos anos de 2012 a 2015, com base no percentual de progressão na Classe previsto no PCCR/2012, conforme mostra a Tabela 7.

**Tabela 7 – Castanhal - Dispersão Salarial para o Cargo de Professor com 200 horas mensais de 2012 a 2015**

Anos	Vencimento Inicial Classe A	Vencimento Final Classe H	R\$ Dispersão	% da dispersão
2012	2.162,32	3.042,60	880,28	28,93
2013	2.191,07	3.083,05	891,98	28,93
2014	2.216,09	3.118,26	902,17	28,93
2015	2.378,17	3.346,33	968,16	28,93
$\Delta\%$ 2012-2015	10,0	10,0		

Fonte: PCCR/2012; Contracheques. Elaborada pela autora.

\* Valores corrigidos pelo INPC (07/2018)

A análise dos dados da Tabela 7 permite observar que o percentual da dispersão salarial se estabiliza em 28,93% nos anos de 2012 a 2015, mesmo que ocorra a definição do vencimento inicial na rede pública municipal de ensino de Castanhal/PA superior ao que foi estabelecido no PSPN. Elucida-se na tabela a variação de 10% do vencimento inicial de 2012 a 2015, quantitativo que se repete no vencimento final correspondente à Classe H, como fator de reposição da inflação no período, como ganho real do valor da remuneração, apesar do congelamento do vencimento inicial nos anos de 2014 e 2015 apresentados na Tabela 4.

Dessa forma, observa-se que, apesar de o PCCR ser instrumento da política de carreira e remuneração que busca valorizar os profissionais da educação, apenas foi elaborado e implementado por meio de inúmeras discussões da sociedade, cujos interesses são contraditórios entre representantes políticos, associação dos profissionais da educação e sociedade civil.

## Considerações Finais

A valorização do professor é destaque nas legislações educacionais vigentes a partir de 1990. No entanto, ressalta-se que estas foram frutos de muitos embates, tanto em sua elaboração quanto na sua efetiva implementação. Aponta-se uma delas, e talvez a de maior importância, a Constituição Federal de 1988, quando se estabeleceu a necessidade de valorizar os profissionais da educação por meio de um plano de carreira e remuneração condigna.

Posteriormente, para dar cumprimento ao documento constitucional, aprovou-se a LDB (Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996), a qual reforça a questão da valorização do profissional do magistério, e sinaliza elaboração de planos de carreira pelos entes federativos e a institucionalização de um piso salarial para a categoria. Para tanto, em 2007, instituiu-se como política de fundos o Fundeb (Lei n. 11.494, de 20 de junho de 2007), cuja metodologia financeira adotada implicou em aumento de recursos significativos, pois, no caso do estado do Pará e seus municípios, todos foram beneficiados com os recursos provenientes de complementação da União.

A política do Fundeb contribuiu muito com o município de Castanhal/PA, que foi beneficiado pela redistribuição da receita proveniente do governo estadual e de outros municípios paraenses, que teve em sua redistribuição a necessidade de aplicar o mínimo de 60% dos seus recursos na remuneração dos professores. Tal fato colaborou com a reformulação do plano de carreira e remuneração dos professores da rede municipal de ensino e atendeu a Lei do PSPN, a qual foi implementada em 2008 e fixou em âmbito nacional

o vencimento base anual para os profissionais do magistério com formação em nível médio com uma jornada de trabalho de 40 horas semanais (200 mensais) e 1/3 da jornada para a hora-atividade.

Com a aprovação do Fundeb em 2006 e do PSPN em 2008, o ano de 2009 marcou a aprovação das novas diretrizes nacionais de carreira docente (DNCD), pela Resolução CNE/CEB n. 02/2009, formulada em conformidade com a nova política de fundos e a Lei do PSPN, no intuito de nortear a elaboração ou adequação dos planos de carreira e remuneração do magistério da educação básica dos entes federados. Nesse contexto o município de Castanhal elaborou e aprovou o novo plano de carreira por meio da Lei Municipal nº 026/2012, momento em que a categoria dos professores já organizada em sindicato participou mais ativamente das discussões que culminaram na implementação do PCCR/2012.

O PCCR/2012, para atender as DNCD, o Fundeb e o PSPN, estabeleceu o cargo único de professor com formação em nível superior e enquadrando os profissionais efetivos do plano anterior. Além dessa característica de cargo único, outros fatores que interferem na composição da remuneração são o vencimento base, a jornada de trabalho e as gratificações.

Sinaliza-se que a composição da jornada de trabalho dos professores, tanto em âmbito internacional quanto nacional, associa-se a elementos que interagem nas condições de trabalho, a exemplo da hora-atividade. A recomendação da OIT/UNESCO não sinaliza para a composição da jornada máxima ou mínima, mas cita a necessidade de ser dividida em hora-aula e hora-atividade, e deve-se levar em consideração o quantitativo de alunos e turmas. Por sua vez, a legislação brasileira, que instituiu o piso salarial, recomendou que na jornada de 40 horas semanais ou 200 horas mensais, houvesse uma distribuição em 1/3 para hora-atividade e 2/3 para hora-aula.

O PCCR/2012 define que a composição da jornada de trabalho dos professores pode variar de 20 a 40 horas semanais, ou seja, de 100 a 200 horas mensais, desde que seja distribuída em hora-aula e hora-atividade e em comum acordo com a proposta pedagógica da unidade de ensino, e fixa o percentual de 20% da jornada para hora-atividade em 2013 e 30% a partir de 2014. Com isso, é possível encontrar professores com as mais diferentes jornadas, uma vez que não se define um padrão único de jornada de trabalho para preparação e planejamento de aulas. Isso nos leva a inferir que a composição da jornada de trabalho dos professores de Castanhal/PA fica muito próxima do que recomenda a lei do PSPN, que estipula 33,3% de tempo livre para a hora-atividade.

No que diz respeito aos demais itens, a Prefeitura Municipal de Castanhal, mesmo na vigência do primeiro plano de carreira, já vinha pagando vencimento proporcional ao PSPN. A partir da implementação do PCCR/2012, o vencimento inicial da carreira passa a apresentar percentual acima do PSPN, visto que a formação inicial dos professores é de nível superior e o PSPN prevê piso para professores com ensino médio. Nesse aspecto, a legislação municipal de Castanhal/PA coloca-se compatível com a legislação nacional do Fundeb e do PSPN.

Outro componente do vencimento base dos professores da rede municipal de Castanhal/PA e de muita importância é representado pelo acréscimo de 5% entre as classes consecutivas (A a H), em função de tempo de serviço a cada 5 anos. Esse elemento se configura de maior impacto na remuneração, porque é incorporado ao vencimento base, que incide nas demais gratificações e adicionais. Pondera-se que o valor pago como vencimento

base, acrescido do percentual da classe em que o professor está inserido, incidirá em sua aposentadoria.

Dessa forma, foi possível verificar que os valores obtidos pela receita municipal e aplicados pela prefeitura na educação, mais precisamente com o pagamento dos profissionais do magistério, foi superior ao percentual mínimo sugerido pela política de fundos, característica que implica na consideração de que a rede pública municipal de ensino de Castanhal/PA tem investido na valorização dos profissionais da educação, por meio de planos de carreira e remuneração.

Em síntese, ressalta-se que os aspectos relacionados à elaboração do plano de carreira dos profissionais da educação do município de Castanhal/PA buscaram atender as recomendações previstas nas legislações educacionais do País, especialmente a política de fundos e a Lei do PSPN. Isso se deu em consonância com as suas peculiaridades locais, mediadas pela atuação da organização de professores, que paulatinamente foram despertando para a importância política de seu papel em prol de sua própria valorização.

## Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 26 ago. 2017.

BRASIL. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Dispõe sobre as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB). **Diário Oficial da União**, Brasília, 1996. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

BRASIL. Lei n. 11.494, de 20 de junho de 2007. Regulamenta do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB). **Diário Oficial da União**, Brasília, 2007. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/lei/l11494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11494.htm)>. Acesso em: 10 abr. 2017.

BRASIL. Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008. Instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (PSPN). **Diário Oficial da União**, Brasília, 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm)>. Acesso em: 15 abr. 2017.

BRASIL. Resolução CNE/CEB n. 2/2009. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2009. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao\\_cne\\_ceb002\\_2009.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf)>. Acesso em: 25 maio 2017.

CASTANHAL. Prefeitura Municipal de Castanhal. Lei Municipal n. 026/12, 10 de maio de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Rede Pública municipal de ensino de Castanhal e dá providências correlatas. **Diário oficial do município**, Castanhal, 2012.

CASTANHAL. Lei Municipal n. 012, de 01 de abril de 2013. Concede Reajuste Salarial ao Funcionalismo Público Municipal: Ativo, Aposentado e Pensionista da Administração Direta e Indireta, e dá outras providências. **Diário oficial do município**, Castanhal, 2013. Disponível em: <<http://www.castanhal.pa.gov.br/leismunicipais.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2018.

CASTANHAL. Lei Municipal n. 013, de 31 de março de 2014. Concede Reajuste Salarial ao Funcionalismo Público Municipal: Ativo, Aposentado e Pensionista da Administração Direta e Indireta, e dá outras providências. **Diário oficial do município**, Castanhal, 2014. Disponível em: <<http://www.castanhal.pa.gov.br/leismunicipais.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2018.

CASTANHAL. Lei Municipal n. 003, de 10 de março de 2015. Concede Reajuste Salarial ao Funcionalismo Público Municipal: Ativo, Aposentado e Pensionista da Administração Direta e Indireta, e dá outras providências. **Diário oficial do município**, Castanhal, 2015. Disponível em: <<http://www.castanhal.pa.gov.br/leismunicipais.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2018.

CASTANHAL. Lei Municipal n. 009, de 07 de junho de 2017. Altera o Art. 1º da Lei Municipal n. 020, de 04 de setembro de 2017 que Concede Reajuste Salarial ao Funcionalismo Público Municipal: Ativo, Aposentado e Pensionista da Administração Direta e Indireta, e dá outras providências. **Diário oficial do município**, Castanhal, 2017. Disponível em: <<http://www.castanhal.pa.gov.br/leismunicipais.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2018.

DUTRA JÚNIOR, Adhemar et al. **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público: LDB, Fundef, Diretrizes Nacionais e nova concepção de carreira**. Brasília: Fundescola; MEC, 2000.

FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola; RODRIGUEZ, Margarita Victoria. O processo de elaboração da Lei n. 11.738/2008 (Lei do Piso Salarial Profissional Nacional para a carreira e remuneração docente): trajetória, disputas e tensões. In: REUNIÃO NACIONAL DA ANPED: ESTADO E POLÍTICA EDUCACIONAL, 33., Caxambu, 2010. **Anais...** Caxambu, 2010. Disponível em: <<http://www.anped.org.br>>. Acesso em: 19 maio 2018.

FERREIRA, Rodolfo. As expectativas de professores e licenciandos sobre carreira e remuneração e a política de valorização do trabalho docente no Brasil. In: REUNIÃO NACIONAL DA ANPED: ESTADO E POLÍTICA EDUCACIONAL, 27. **Anais...** 2004. Disponível em: <<http://27reuniao.anped.org.br/gt05/t0518.pdf>>. Acesso em: 27 jan. 2018.

JACOMINI, Márcia Aparecida; PENNA, Marieta Gouvêa de Oliveira. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Revista Pro-posições**, Campinas, v. 27, n. 2 (80), p. 177-202, maio/ago. 2016.

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. **Valorização salarial dos professores: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores de Educação Básica**. 2000. 317 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. Max Weber: o processo de racionalização e o desencantamento do trabalho nas organizações contemporâneas. **Revista de Administração Pública (RAP)**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 4, p. 897-918, jul./ago. 2009.

UNESCO. **Recomendação relativa à condição docente**. Aprovada pela Conferência Intergovernamental Especial sobre a Condição Docente Paris, 5 de outubro de 1966. Tradução de Jeanne Sawaya. UNESCO, 1998. Disponível em: <<http://www.dominipublico.gov.br>>. Acesso em: 28 mar. 2017.

VIEIRA, Leda; SCHEIBE, Juçara Dutra. Valorização profissional: piso salarial e carreira. **Revista Retratos da Escola**, v. 10, n. 18, p. 7-8, jan./jun. 2016.

**Adriely Cordeiro Lima Viana** é mestra em Educação pelo Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal do Federal do Pará e colaboradora voluntária no Grupo de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas e Gestão Educacional – GEPPOGE vinculado ao PPGED/ICED/UFPA.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3712-5064>

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

## Editores do volume 9

José Marcelino de Rezende Pinto – Universidade de São Paulo, São Paulo/SP, Brasil  
 Nalú Farenzena – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre/RS, Brasil

## Comitê Editorial

José Marcelino de Rezende Pinto – Universidade de São Paulo, Brasil  
 Juca Gil – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil  
 Theresa Adrião – Universidade Estadual de Campinas, Brasil  
 Ricardo de Souza – Universidade Federal do Paraná, Brasil  
 Márcia Aparecida Jacomini – Universidade Federal de São Paulo, Brasil

## Conselho Editorial

<b>Alejandro Morduchowicz</b> Universidad Pedagógica, Provincia de Buenos Aires, Argentina	<b>Maria Dilnéia Espíndola Fernandes</b> Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil
<b>Fernanda Saforcada</b> Universidade de Buenos Aires, Argentina	<b>Nalú Farenzena</b> Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil
<b>Jacques Velloso</b> Universidade de Brasília, Brasil	<b>Nelson Cardoso do Amaral</b> Universidade Federal de Goiás, Brasil
<b>João Monlevade</b> Senado Federal, Brasil	<b>Nicholas Davies</b> Universidade Federal Fluminense, Brasil
<b>Jorge Abrahão de Castro</b> Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada / IPEA, Brasil	<b>Rosana Evangelista Cruz</b> Universidade Federal do Piauí, Brasil
<b>Juca Gil</b> Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil	<b>Rosana Gemaque</b> Universidade Federal do Pará, Brasil
<b>Lisete Regina Gomes Arelaro</b> Universidade de São Paulo, Brasil	<b>Robert E. Verhine</b> Universidade Federal da Bahia, Brasil
<b>Luis Carlos Sales</b> Universidade Federal do Piauí, Brasil	<b>Romualdo Portela de Oliveira</b> Universidade de São Paulo, Brasil
<b>Luiz de Sousa Junior</b> Universidade Federal da Paraíba, Brasil	<b>Theresa Adrião</b> Universidade Estadual de Campinas, Brasil
<b>Luiz Fernandes Dourado</b> Universidade Federal de Goiás, Brasil	<b>Tristan McCowan</b> University of London, Reino Unido
<b>Magna França</b> Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil	<b>Vera Jacob</b> Universidade Federal do Pará, Brasil
<b>Maria Beatriz Luce</b> Universidade Federal do Pampa, Brasil Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil	<b>Vera Peroni</b> Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil
<b>Marcos Edgar Bassi</b> Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil	<b>Vitor Henrique Paro</b> Universidade de São Paulo, Brasil

## Equipe editorial

Apoio ao Comitê Editorial: Patrícia Balthazar Garcia  
 Diagramação, Revisão de português e normalização: Edson Leonel de Oliveira  
 Revisão de inglês: Ananyr Porto Fajardo

**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>