

PROFISSIONALIZAÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Um estudo de caso do Estado de Mato Grosso

Vol 03



Autores:

Josete Maria Cangussú Ribeiro

Geni Conceição Figueiredo

GPPPE - Grupo de Pesquisa em Políticas Públicas Educacionais

Organização
Josete Maria Cangussú Ribeiro

**PROFISSIONALIZAÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS
DA EDUCAÇÃO - Um estudo de caso do Estado de Mato
Grosso - Vol 03**

Editora Unemat

Editor: Maria José Landivar de Figueiredo Barbosa

Capa: Gabriel Guimarães Barbosa da Silva

Diagramação: Gabriel Guimarães Barbosa da Silva

Editora Unemat 2020

Conselho Editorial:

Judite de Azevedo do Carmo

Ana Maria Lima

Maria Aparecida Pereira Pierangeli

Célia Regina Araújo Soares Lopes

Milena Borges Moraes

Ivete Cevallos

Jussara de Araújo Gonçalves

Denise da Costa B. Cortela

Carla Monteiro de Souza

Wagner Martins Santana Sampaio

PROFISSIONALIZAÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA
EDUCAÇÃO - Vol 03 - Um estudo de caso do Estado de Mato Grosso
Organizador: Josete Maria Cangussú Ribeiro.

CIP – CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO

R484p Ribeiro, Josete Maria Cangussú.

Profissionalização e valorização dos profissionais da educação: um estudo de caso de Mato Grosso - vol. 03 / Josete Maria Cangussú Ribeiro e Geni Conceição Figueiredo – Tangará da Serra-MT: Editora Unemat, 2020. 133 p.; il. (Vol. 03).

ISBN 978-65-86866-06-3

1. Educação – Mato Grosso. 2. Educação – Profissionais. 3. Valorização Profissional – Educação. 4. FUNDEB. 5. PSPN. I. Figueiredo, Geni Conceição. II. Título. III. Título: um estudo de caso de Mato Grosso - vol. 03

CDU 37(817.2)

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário Luiz Kenji Umeno Alencar - CRB1 2037.



Editora UNEMAT
Avenida Tancredo Neves nº 1095 - Cavallhada
Fone: (65) 3221-0023
Cáceres-MT – 78200-000 - Brasil
E-mail: editora@unemat.br

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO -----	004
PLANO DE CARREIRA E PISO SALARIAL PROFISSIONAL NO CONTEXTO DO FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO: A TRÍADE DA VALORIZAÇÃO DOCENTE Um estudo de caso de Mato Grosso -----	007
EFEITOS DA LEI DE CARREIRA SOBRE A REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DA ESCOLA PÚBLICA MUNICÍPIO DE CUIABÁ – 2004 À 2010 -----	030
REMUNERAÇÃO DE PROFESSORES DA ESCOLA PÚBLICA EM MATO GROSSO: DIFERENÇAS E SEMELHANÇAS ENTRE ESFERA ESTADUAL E MUNICÍPIO CAPITAL -----	049
A JORNADA DE TRABALHO DOS PROFESSORES NO CONTEXTO DA POLITICA DE VALORIZAÇÃO DOCENTE -----	067
REMUNERAÇÃO DOS (AS) PROFESSORES (AS) DA EDUCAÇÃO BÁSICA DE MATO GROSSO: UMA ANÁLISE DAS VARIAÇÕES SALARIAIS OCORRIDAS NO PERÍODO DE 2011 A 2013 -----	089
LUTA PELA PROFISSIONALIZAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE ESCOLA PÚBLICA EM MATO GROSSO: O HISTÓRICO DOS ÚLTIMOS VINTE ANOS --- -----	110

APRESENTAÇÃO

A coletânea profissionalização e valorização dos profissionais da educação, um estudo de caso do Estado de Mato Grosso, apresenta resultados da pesquisa desenvolvida pelo grupo de pesquisa em políticas educacionais, a partir do projeto Remuneração de Professores da Educação Básica no contexto do FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação e do PSPN - Piso Salarial Profissional Nacional, em âmbito de uma rede nacional de pesquisadores, com apoio da Capes/Observatório da Educação, composta por 12 (doze) Universidades públicas brasileiras.

A coletânea apresenta leitura de análise da política de valorização docente a partir do FUNDEB do PSPN e do PCCS - Plano de Cargos Carreira e Salários, construída a partir da teoria metodológica de *policy analysis* utilizando os conceitos de *policy arena* e *policy cycle*. O percurso da criação, institucionalização e implementação destas políticas foram analisados, tomando como base o contexto do estado de Mato Grosso e a remuneração docente definida e praticada neste Estado no período de 2006 a 2015.

Além da esfera estadual de Mato Grosso estudou-se também a esfera municipal da capital Cuiabá. E apresenta-se efeitos da lei de carreira sobre a remuneração dos professores da escola pública município de Cuiabá – 2004 à 2010. A valorização dos profissionais da educação se apresenta como ponto estratégico da política educacional brasileira na busca de garantia de qualidade educacional, os fundamentos, prática e efeitos merecem ser conhecidos e analisados, com o intuito de detectar avanços, limites e desafios.

A remuneração no contexto da carreira é demonstrada visualizando o histórico praticado na capital mato-grossense considerando a remuneração com base na habilitação de Ensino Médio, Licenciatura e Especialização, no início e final de carreira e as respectivas análises a partir da interconexão entre tais elementos.

Verificou-se também, a remuneração de professores da escola pública em Mato Grosso: diferenças e semelhanças entre esfera estadual e município capital. A remuneração dos professores da escola pública no

Brasil a partir da política de financiamento da educação com a criação e implementação dos Fundos de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação no âmbito de cada estado e a criação e implementação do Piso Salarial Profissional Nacional iniciou um processo de reorganização em suas características no que se refere, tanto a sua conceituação e elementos constitutivos, quanto aos seus valores remuneratórios.

Este texto, tem portanto, o objetivo de conhecer as caracterizações desta política no Estado de Mato Grosso a partir de um estudo comparativo entre a esfera estadual de ensino e o município capital Cuiabá. Apresenta a conceituação de remuneração acompanhado de um estudo histórico entre o período de 2006 a 2014 dos valores remuneratórios estabelecidos e praticados, tanto na esfera estadual de ensino, quanto no município capital e os seus elementos determinantes. Aponta e analisa as características semelhantes que os unifica e os pontos divergentes que os diferencia.

A jornada de trabalho dos professores no contexto da política de valorização docente é vista com objetivo de compreender como esta política tem se configurado nos últimos tempos em seus aspectos teóricos, jurídico normativos e práticos, e quais os seus efeitos sobre a organização da jornada de trabalho dos professores de escolas públicas da educação básica, tanto em termos de quantidade, quanto em qualidade, e sua correlação direta com a qualidade educacional.

O texto demonstra o ordenamento constitucional e legal sobre a valorização docente e a jornada de trabalho no Brasil de 1988 a 2012 e o pacto de valorização do magistério; bem como os princípios da valorização docente no contexto da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional n. 9394/96 de 20 de dezembro de 1996 (BRASIL, 1996), e das políticas de fundos; As sucessivas regulamentações no âmbito das diretrizes de carreira e do PSPN e os seus efeitos sobre a jornada de trabalho. Humanizar a vida escolar requer repensar os tempos de que se dispõem para as atividades escolares, bem como sua forma de distribuição e organização; está nestes fundamentos uma nova ordem de educação pautada no direito tendo em vista a emancipação social, cultural e política.

Investigou-se também, a remuneração dos (as) professores (as) da educação básica de Mato Grosso a partir de análise das variações salariais ocorridas no período de 2011 a 2013, considerando professores de escolas públicas estaduais de Mato Grosso, e a proporção de professores temporários e efetivos da área, não deixando de evidenciar a necessidade de melhoria e valorização para a classe. Para tanto, a pesquisa possui caráter descritivo, classificado com uma abordagem quanti-qualitativa dos dados.

A coleta desses dados a partir da análise documental ocorreu através das folhas de pagamento dos profissionais providos em cargo de professor da educação básica de Mato Grosso. Verificou-se que, em relação à composição do quadro de profissionais analisados na pesquisa, no período estudado, a desproporção no número de professores temporários e efetivos.

A coletânea apresenta ainda, a política de profissionalização de funcionários de escolas públicas definidas e institucionalizadas no Estado de Mato Grosso, o suporte legal instituído no âmbito da carreira dos profissionais da educação, a constituição de identidade destes profissionais, sua relação com os processos administrativos e pedagógicos e a relevância da política de formação inicial e continuada, tendo em vista a construção de sua identidade e do seu perfil profissional, idealizados a partir da missão da escola pública, laica, gratuita e de qualidade, tendo em vista a democratização e humanização dos espaços e tempos escolares.

Apresenta nesta leitura os embates ocorridos no decorrer dos últimos vinte anos, tendo em vista a implementação desta política face às investidas neoliberais ocorridas na década de 1990 e retomadas na atual conjuntura de crise política e econômica, cujo setor de serviços e de gestão administrativa educacionais está na mira do mercado a partir do modelo de gestão público-privada.

PLANO DE CARREIRA E PISO SALARIAL PROFISSIONAL NO CONTEXTO DO FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO: A TRÍADE DA VALORIZAÇÃO DOCENTE

Um estudo de caso de Mato Grosso

RIBEIRO, Josete Maria Cangussú¹

FIGUEIREDO, Geni Conceição²

Introdução

Na intenção de compreender a política de valorização docente e a importância de mecanismos legais como o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e o Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS) foram realizadas análises pautadas em seus instrumentos legais, seus processos de implementação e resultados parciais, até o presente momento, alcançados.

A metodologia de análises está fundamentada nos princípios da “análise de políticas” (Frey, 1997) a qual apresenta conceitos como: *policy* – instituições políticas, *politics* – processos políticos e *polity* - conteúdos políticos, recomendada a estudos de casos de políticas em contextos de democracias ainda não consolidadas e que encontram nestas definições políticas e suas implementações recursos apropriados para a evolução democrática.

As políticas voltadas à Educação, definidas no Brasil nas últimas décadas em sua gênese e implementação em parte, tem contado com a interação de diferentes instituições e grupos, tanto do executivo e do legislativo, quanto da sociedade. Este processo de definição de determinadas políticas é classificada por Hecló como um *policy network* (Hecló, 1978, p.102 in Frey, 1970). Este processo interativo nas definições e implementações de determinadas políticas educacionais, especialmente as políticas destinadas ao Financiamento da Educação

1 Doutora em Educação pela UFRGS professora de políticas educacionais na Unemat-Campus Tangará da Serra e coordenadora do Projeto de Pesquisa Remuneração de Professores da Escola Pública em MT.

2 Mestra em Literatura comparada pela UNEMAT professora de língua espanhola – Campus de Tangará da Serra, componente do Projeto de Pesquisa em Remuneração de professores da escola pública em MT.

Básica e à Valorização Docente, tem contado em certos momentos, com envolvimento dos governos, tanto na esfera executiva, quanto legislativa e, especialmente, dos sindicatos dos trabalhadores da educação.

As legislações sobre as quais se ampara o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação trazem como princípios a determinação de criação de planos de carreira e piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, e tem como principais aportes legais a Emenda Constitucional nº 53 de 2006 e a sua sucessiva regulamentação com a lei 11.494 de 2007 e posteriormente em 2009 a regulamentação do Piso Salarial Profissional Nacional, Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.

Estas tem sido políticas frutos de grandes embates e debates na sociedade, tanto em seus processos de definição e aprovação no âmbito do legislativo, quanto em seus processos de implementação no âmbito do executivo. As regulamentações e operações de determinados princípios, por exemplo, tem sido marcadas pela morosidade e só resultam em práticas após grandes e fortes movimentos de instituições da sociedade, especialmente de sindicatos.

No caso em análise, a remuneração docente no contexto do FUNDEB, do PSPN e do PCCS é um exemplo concreto, tanto no envolvimento das várias frentes em sua gênese, quanto também da falta de agilidade e rapidez para a garantia de Pisos Salariais Profissionais e Planos de Cargos, Carreira e Salários garantidores da valorização docente e promotores da qualidade educacional, o que tem resultado em uma série de ações da sociedade organizada, tendo em vista a implementação destas políticas. No contexto dos Estados e Municípios brasileiros, tem se observado diferentes iniciativas para garantia dos direitos contidos nestas legislações.

Frey (1997) indica que no exame da vida de certas políticas setoriais, especialmente as de caráter mais dinâmico e polêmico ocorre uma interdependência entre os processos e os resultados das políticas.

Lembra no que tange a reformas políticas de caráter redistributivo, “as fortes resistências da parte de grupos de interesses e burocracias constituídos em torno de programas existentes e pelo apoio popular a determinados programas.” É o que buscaremos averiguar nas análises

que faremos sobre a implementação das políticas de valorização dos profissionais da educação. Como os processos de institucionalização e implementação destas políticas tem interferido em seus resultados e vice e versa.

Em seus estudos Frey (1997) faz referência à concepção de *Policy arena* introduzida no debate científico por Lowi (1972) a qual parte do pressuposto de que as reações e expectativas das pessoas afetadas por medidas políticas, tem um efeito antecipativo para o processo político de decisão e implementação. Nesta perspectiva considera que:

Os custos e ganhos que as pessoas esperam de tais medidas tornam-se decisivos para a configuração do processo político. O modelo da *policy arena* refere-se portanto aos processos de conflito e de consenso dentro das diversas áreas de política, as quais podem ser distinguidas de acordo com seu caráter distributivo, redistributivo, regulatório ou constitutivo. (FREY, 1997).

As políticas implementadas a partir do FUNDEB e suas conseqüentes regulamentações expressas nas definições da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional constituiu-se de fato, em um verdadeiro território ou arena de disputa entre os poderes constituídos, especialmente o legislativo e o executivo e os profissionais da educação. Os planos de cargos, carreira e salários por sua vez, princípio constitucional a ser regulamentado no âmbito das esferas governamentais também continua, seja no seu processo de concepção ou implementação se constituindo em fortes embates entre governantes e trabalhadores da educação. Como seguido no caso de Mato Grosso.

Seguindo a concepção da *policy arena*, o FUNDEB a partir de suas regulamentações no que tange à política de valorização dos profissionais da educação, expressas pelo PSPN e pelos PCCS's podem ser classificadas como políticas, tanto redistributivas, quanto constitutivas. Já que de acordo com Frey (1997) in Windhoff-Héritier, as políticas redistributivas são orientadas para o conflito. O objetivo é o desvio e deslocamento consciente de recursos financeiros, direitos ou outros valores entre camadas sociais e grupos da sociedade, além de ser marcado por polarização e conflitos. Podem ser classificadas também como constitutivas por tratar-se de

políticas estruturadoras, ou “modificadoras de regras”. Referem-se à criação e modelação de novas instituições, à determinação e configuração dos processos de negociação, de cooperação e de consulta entre atores políticos.

No processo de efetivação das políticas de valorização docente, tem ocorrido modificações, tanto em seu processo de definições, quanto de implementações, estas características são apontadas na teoria da *policy analysis* como *policy cycle*, tanto de caráter dinâmico, quanto complexo, em razão dos processos político administrativo de resolução de problema. Estas características *poly cycle* são compreendidas por esta teoria como um modelo “heurístico” bastante recomendado para as análises da vida de uma política pública.

As várias fases correspondem a uma sequência de elementos do processo político administrativo e pode ser investigado no que diz respeito “a constelação de poder, às redes políticas e sociais e às práticas política-administrativa que se encontram tipicamente em cada fase”. As análises das diversas fases permite detectar se o que foi implementado está de acordo com o planejado, se os resultados alcançados e impactos das políticas implementadas correspondem ao que foi projetado e quais as causas dos eventuais déficits de implementação. Tendo-se presente: o “como” e o “porquê”.

No estudo da *policy analysis* são indicadas a importância não apenas do conteúdo da política (*policy*), mas também da sua dimensão institucional (*polity*) e da dimensão processual (*politics*) para a análise de políticas públicas. No caso em estudo, além de considerar os conteúdos inerentes à política de valorização dos profissionais da educação, buscou-se compreender a sua institucionalização e o seu processo de implementação, por serem políticas cujas próprias institucionalização, tem sido marcado por ações desafiadoras e conflitantes. O grau de democracia e a “cultura política administrativa” tem influenciado sobre maneira na configuração destas políticas e em seus processos de implementação.

O foco central deste estudo foi a política de valorização dos profissionais da educação no Estado de Mato Grosso no contexto do FUNDEB e as suas conseqüentes regulamentações como o PSPN e o PCCS, trazendo presente, tanto as institucionalizações destas políticas,

quanto o seu processo de implementação; a análise política abrangerá tanto o banco de dados relativos ao período de 2006 a 2015, quanto os fatos políticos administrativos com repercussões sobre as ações político-pedagógicas que acenam, tanto para a valorização dos profissionais da educação, quanto para a qualidade educacional.

1. A valorização docente no contexto do FUNDEB

No que tange à política do FUNDEB o artigo 22 da lei 11.494 de 2007 de regulamentação deste fundo, aponta que pelo menos 60% (sessenta por cento) dos seus recursos anuais totais, serão destinados ao pagamento da remuneração dos profissionais do magistério da Educação Básica em efetivo exercício na rede pública. E, em seu parágrafo único, define os termos - remuneração, profissionais do magistério e efetivo exercício:

I - remuneração: o total de pagamentos devidos aos profissionais do magistério da educação, em decorrência do efetivo exercício em cargo, emprego ou função, integrantes da estrutura, quadro ou tabela de servidores do Estado, Distrito Federal ou Município, conforme o caso, inclusive os encargos sociais incidentes;

II - profissionais do magistério da educação: docentes, profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência: direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica;

III - efetivo exercício: atuação efetiva no desempenho das atividades de magistério previstas no inciso II deste parágrafo, associada à sua regular vinculação contratual, temporária ou estatutária, com o ente governamental que o remunera, não sendo descaracterizado por eventuais afastamentos temporários, previstos em lei, com ônus para o empregador, que não impliquem rompimento da relação jurídica existente.

Em seu artigo 40 na busca de assegurar a valorização destes profissionais dispõe 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:

I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da

rede pública;

II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;

III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.

E em seu parágrafo único detalha que os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional, especialmente voltada à formação continuada, com vistas na melhoria da qualidade do ensino. E ainda estabeleceu em seu artigo 41 o prazo de até 31 de agosto de 2007, para o poder público fixar, em lei específica, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

Averiguar e analisar a implementação desta legislação para os cargos de professores, tanto efetivos, quanto temporários, foram estratégias recomendadas neste estudo, dado o cenário de implementação desta política no Estado. É necessário a apresentação das remunerações e as respectivas cargas horárias de trabalho destes profissionais ao longo da implementação do FUNDEB e do PSPN e tomar-se-á como base o PCCS, por ser a carreira uma das principais estruturas capaz de promover uma real valorização docente, com efeitos diretos sobre a qualidade educacional.

A teoria da *policy analysis* em sua dimensão da *policy arena* e *poly cycle* são bastante aconselháveis para compreensão e análise, tanto da institucionalização destas políticas, quanto do processo de implementação e análise de seus resultados parciais. A arena de disputas de idéias e princípios quanto à valorização docente, à qualidade da jornada de trabalho dos profissionais da educação, o valor do PSPN no Estado de Mato Grosso e os valores remuneratórios definidos, foram palcos em diversos momentos de grandes conflitos e batalhas. Mas que também foram entremeados por discursos qualificados e diálogos promotores de uma nova institucionalização política vindo a fortalecer a política de valorização docente e o processo de democratização neste Estado.

1.1 A remuneração dos professores no contexto do FUNDEB, do PSPN e do PCCS em Mato Grosso

A política do FUNDEB implementada, tem sido um dos mecanismos usados para fortalecer a democracia no Brasil e viabilizar a educação para todos com a oferta educacional em todas as etapas e modalidades educacionais e que, portanto, constituiu um palco de lutas, por tratar-se de uma política redistributiva e constitutiva, marcadas por conflitos e consensos e com a interação de diferentes instituições e grupos, tanto do executivo e do legislativo, quanto da sociedade, especialmente da categoria dos profissionais da educação organizadas em suas associações e sindicatos além de outras organizações da sociedade civil, como conselhos de dirigentes estaduais e municipais e fóruns de representantes.

Configura-se como uma bandeira de luta dos trabalhadores da educação empunhada há duas décadas, quando da criação do FUNDEF, uma vez que naquele momento estes profissionais, em suas organizações, defendiam um fundo de financiamento que garantisse a oferta educacional para todos os cidadãos e cidadãs, como prescrito na Constituição Federal Brasileira. Antes mesmo da sua aprovação, no estado de Mato Grosso, a Lei de Carreira aprovada e implementada em 1998 já contemplava todos os profissionais da Educação Básica, atuantes em todas as etapas e modalidades de ensino, como se propõe e de fato foi implementado, o FUNDEB além de financiar este nível de ensino, traz como objetivo principal valorizar todos os profissionais da educação.

Em Mato Grosso as políticas de valorização docentes refletidas, institucionalizadas e implementadas no final da década de mil novecentos e noventa, especialmente a partir da lei de carreira que contemplou todos os profissionais da Educação Básica, mesmo tendo aprovado um Fundo reduzido ao Ensino Fundamental como foi o FUNDEF, operado no período de 1998 a 2006, caracterizada dentro da engenharia do FUNDEB, naquele momento vivenciou-se uma grande polêmica frente uma nova institucionalização da jornada de trabalho em seu aspecto organizacional. As horas de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais com 50% (cinquenta) destinada às horas de trabalho pedagógico foram reduzidas para de 30 (trinta) horas semanais com 33% (trinta e três) destinada às horas de

trabalho pedagógico. Um forte movimento de greve dos profissionais da educação foi deflagrado, marcado por posições e contraposições entre os poderes executivo, legislativo e organização sindical da categoria docente e funcionários de escolas.

Os custos e ganhos que os profissionais da educação teriam com tais medidas tornaram-se decisivos para a configuração do processo político naquele momento. É como afirma Frey (1997 in Lowi) as reações e expectativas das pessoas afetadas por medidas políticas tem um efeito antecipativo para o processo político de decisão e implementação. A redução da jornada de trabalho em relação às horas em sala de aula e horas de trabalho pedagógico, bem como as definições dos princípios da lei de carreira e do sistema remuneratório, foram elementos postos na “arena” naquele momento e em seu aspecto constitutivo foi palco de fortes embates vindo a ganhar uma nova institucionalização.

2. A Remuneração no Contexto do PCCS

A Lei Complementar 050, de 01 de outubro de 1998 em seu artigo 44, define o sistema remuneratório dos profissionais da Educação Básica em forma de subsídio fixado em parcela única, termo advindo da reforma administrativa nº 19 de 1998, destinada às funções públicas de interesse do Estado. Momento no final da década de 1990 em que no Brasil viviam-se medidas de privatização e terceirização de serviços públicos.

O artigo 45 dessa Lei Complementar 050/98 tratou de instituir o piso salarial, na forma de subsídio, em parcela única, para uma jornada de trabalho de 30 horas semanais, abaixo da qual não haveria qualquer subsídio. No artigo 46, estabeleceu-se as tabelas com os coeficientes referentes a cada classe e nível para fins de cálculos para movimentação na carreira.

Os efeitos dos coeficientes a cada três anos trabalhados, levam à progressão de um nível para o outro com efeitos sobre a remuneração docente. Assim como os coeficientes das classes referentes à formação docente, cuja ascensão na carreira se faz a partir da conclusão de cursos de formação e a transmutação de uma classe para outra com efeitos remuneratórios. A carreira é, por conseguinte, a principal base para

definição da remuneração cujos valores remuneratórios recebem a forte influência da política de financiamento hoje o FUNDEB, logo, estas são políticas entrelaçadas, os valores estabelecidos por aluno no âmbito do FUNDEB são decisivos para as definições da remuneração no âmbito das carreiras.

Verifica-se a inexistência de gratificações, e a denominação dada à remuneração é de subsídios. O piso salarial atribuído à Classe A e ao Nível I sofre alterações para valores maiores de acordo com a evolução na carreira, tanto na linha horizontal, representada pela classe, de acordo com a habilitação, quanto na linha vertical, representada pelo nível, conforme o tempo de serviço na função docente.

Percebe-se que o conceito de piso salarial profissional nacional, como definido atualmente pela Lei 11.738, de julho de 2008 (MATO GROSSO, 2008), no contexto da carreira docente, foi implementado em Mato Grosso dez anos antes, constituindo o piso salarial inicial da carreira docente, cuja evolução em termos remuneratórios passa pelas classes e níveis nos quais se enquadra cada profissional, ou seja, pela formação e pelo tempo de serviço.

A tabela seguinte demonstra a remuneração em valores nominais operados em Mato Grosso para os profissionais da Educação Básica concursados do quadro efetivo, integrantes da carreira docente, contemplando os professores nas habilitações de ensino médio, graduação, especialização, mestrado e doutorado, os quais são representados na carreira pelas classes A a E. Como também demonstrados os valores operados para o início e o final da carreira, relativos aos anos trabalhados indicados na carreira pelos níveis. São informados os valores nominais praticados no período de 2006 a 2015, operados sob a égide do FUNDEB (2007) e do PSPN, sendo em Mato Grosso os valores referentes aos PSPN debatidos e negociados entre sindicato e profissionais da educação já em 2007.

A institucionalização da carreira dos profissionais da educação básica como demonstrado constituiu um marco histórico em Mato Grosso, além dos professores passou a constituir a carreira também, os funcionários de escolas - técnicos administrativos e apoio escolar, para os quais foi definida e oferecida uma política de profissionalização pautada

em uma concepção visando o desenvolvimento humano, político e social de pessoas habilitadas para convivência no espaço escolar e aptas a lidar com sujeitos inseridos no processo educativo.

Como se percebe a remuneração se define no âmbito da carreira e tem ainda na política do financiamento da educação, a base para definição da sua valoração. São, por conseguinte, políticas estruturantes ou “estruturadoras de sistema” como afirma Frey (1997 in Kooiman, 2000, p. 158) isto é, políticas que visava à modificação ou transformação do sistema político atual. Este modelo de carreira foi implementado em 1998, momento em que os trabalhadores da educação, defendiam um projeto de lei de regulamentação do FUNDEB para a Educação Básica e não apenas para o Ensino Fundamental, como foi institucionalizado com a política do FUNDEF.

TABELA 1
VENCIMENTO BÁSICO DO ENSINO MÉDIO, LECENCIATURA E
ESPECIALIZAÇÃO INICIAL E FINAL DA CARREIRA EM VALORES
NOMINAIS CH ORIGINAL 30 HORAS ESTADO DE MATO GROSSO - 2006
A 2015

Habil/ Venc.	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
E.Med. Inicial	723,31	788,25	912,00	1.050,00	1.135,16	1.248,68	1.452,95	1.569,19	1.739,28	1.958,48
E.Med. Final	1150,06	1.253,32	1.450,08	1.669,5	1.804,9	1.985,40	2.310,19	2.495,01	2.2765,46	3.113,98
Licenc. Inicial	1084,97	1.182,38	1.368,00	1.575,00	1.702,74	1.873,02	2.179,43	2.353,79	2.608,92	2.937,72
Licenc Final	1725,1	1.879,98	2.175,12	2.504,25	2.707,35	2.978,10	3.465,29	3.742,52	4.148,18	4.670,97
Espec. Inicial	1229,63	1.340,03	1.550,4	1.785,00	1.929,77	2.122,76	2.470,02	2.667,62	2.956,78	3.329,42
Espec. Final	1955,11	2.130,64	2.465,14	2.838,15	3.068,33	3.375,18	3.927,32	4.241,52	4.701,27	5.293,77

Fonte: http://www.al.mt.gov.br/busca_legislacao

Deste quadro resultante da política nacional, diante do conflito enfrentado pelo executivo, legislativo e sindicato dos trabalhadores

da educação, a carreira dos profissionais da educação, uma vez institucionalizada, em seu processo de implementação no que se refere à jornada de trabalho e a sua organização em horas aulas e horas de trabalho pedagógico, contemplou todos os professores concursados do quadro de efetivos, entretanto aos contratos temporários foi negado este direito, fato este que perdurou por todo o período de 1998 a 2013. Fator este que contribuiu para reascender um novo conflito em 2013, constituindo em mais uma forte batalha entre a organização dos trabalhadores da educação de Mato Grosso e os poderes constituídos, como descreveremos à frente.

3. A Remuneração no Contexto do PSPN

Frey (2007, in Couto, 1998, p. 54) relembra que é de fundamental importância ter presente o caráter dinâmico ou a “complexidade temporal” dos processos políticos administrativos e que as arenas políticas podem sofrer modificações no decorrer dos processos de elaboração e implementação, sendo as resoluções dos problemas realizadas em fases parciais, ou seja, em ciclos. É o que se percebe no processo de institucionalização da política de valorização dos profissionais da educação. A política do FUNDEB trouxe em sua gênese princípios apropriados para a institucionalização de uma política de valorização destes profissionais, mas, no entanto, tem sido implementada de forma gradativa, e neste processo sempre marcada por fortes conflitos.

Cabe-nos aqui, compreender com maior clareza a conceituação de Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), contida na Lei 11.738 de julho de 2008, vejamos o que diz o artigo 2º da referida Lei:

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

§ 1º 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.

§ 2º Por profissionais do magistério público da educação básica entendem-se aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional.

§ 3º Os vencimentos iniciais referentes às demais jornadas de trabalho serão, no mínimo, proporcionais ao valor mencionado no caput deste artigo.

§ 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

Art. 5º O piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009.

Parágrafo único. A atualização de que trata o caput deste artigo será calculada utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.

Art. 6º 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.

Constata-se de fato e de direito uma costura entre PSPN e as respectivas carreiras e remuneração docente, feitas sob a cimentação do FUNDEB. Compreender a remuneração docente nos desafia, portanto, a buscar as conceituações e as práticas advindas das implementações destas políticas. O PSPN exigência da Constituição Federal e da própria legislação do FUNDEB está entrelaçado com a carreira docente e com o valor por aluno praticado pelo FUNDEB, valor base para atualização do PSPN. A

qualidade educacional por sua vez é o retrato do poder de valorização da remuneração de professores, praticadas por estas políticas de preferência dentro da carreira docente, condição preliminar para a profissionalização destes trabalhadores, como bem se intitula o Piso Salarial “**Profissional**” Nacional.

Entendido o piso como 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. Sendo, porém, o valor aluno estabelecido para o FUNDEB o valor referência para definição do piso salarial. Aprofundar a compreensão destas políticas nos desafia a conhecer as práticas evidenciadas nos Estados e aqui no caso, trazemos as práticas observadas no Estado de Mato Grosso.

A Lei do Piso Salarial Profissional Nacional nº 11.738, de julho de 2008 estabelecia o valor mínimo nacional equivalente à R\$ 950,00 reais, para o exercício de 2009. Em Mato Grosso este novo ciclo da implementação desta política de valorização docente, foi marcado por impasses entre os poderes constituídos e a organização dos trabalhadores da educação, o que resultou em conflitos e em um movimento grevista realizado em 2007, tendo em vista a atualização do Piso Salarial, cuja conceituação de piso salarial profissional, já se encontrava estabelecido pela Lei Orgânica dos Profissionais da Educação Básica de nº50 aprovada em Outubro de 1998.

E, deste modo, já no início de 2008 praticava o valor de R\$ 912,00 pagos aos profissionais de Ensino Médio para uma jornada de trabalho de 30 horas semanais. Valor acima do PSPN, entretanto, ainda muito limitado para uma real valorização do magistério e consequente qualidade educacional e, acima de tudo, refém da política nacional do FUNDEB e do estabelecimento do custo aluno qualidade. Embora seja uma política de caráter estruturante, tem sido implementada gradativamente, e ainda refém das arenas políticas estabelecidas a cada ciclo.

Apresentamos abaixo o quadro comparativo do valor do PSPN e o valor de piso praticado em Mato Grosso no período de 2009 a 2015. Lembrando que a carreira dos profissionais da educação em Mato Grosso, contempla uma jornada de 30(trinta) horas semanais.

TABELA 2**QUADRO COMPARATIVO DO VALOR DO PSPN 40 HORAS E VALOR PARA A JORNADA DE 30 HORAS DE TRABALHO DOCENTE NO NÍVEL MÉDIO EM MATO GROSSO - 2009 A 2015³**

ANO DE REFERÊNCIA	VALOR PSPN PARA 40 H	PERCENTUAL DE REAJUSTE	VALOR PARA 30 H / ENSINO MÉDIO – MATO GROSSO	PERCENTUAL DE GANHO REAL
2009	950,00	-	1.050,00	-
2010	1.024,67	15,56	1.135,16	-
2011	1.187,14	11,56	1.248,68	-
2012	1.451,00.	22,22	1.452,95	-
2013	1.567,00	8,0	1.569,19	-
2014	1.697,00	8,32	1.739,28	5%
2015	1.917,78	13,01	1.958,48	6%

Fonte: <http://portal.mec.gov.br/> e <http://sintep2.org.br/sintep/>

Os conflitos percebidos com a implementação do piso salarial profissional nacional tem sido constante, desde a sua institucionalização. Cabe registrar o pedido de ação direta de inconstitucionalidade nº 4.167, ajuizada em 2008 por cinco governos Mato Grosso do Sul, Paraná, Rio Grande do Sul e Ceará, junto ao Supremo Tribunal Federal (STF), sob a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional. Julgada a ação o Supremo considerou a constitucionalidade da lei e manteve o entendimento de que o valor deve ser considerado como vencimento básico.

Daí a importância da carreira docente com a definição de coeficientes referentes aos níveis de formação dos profissionais e ao tempo de exercício na função, fatores básicos para a ascensão ou elevação na carreira docente, importantes tanto à sua profissionalização mediante a formação continuada e permanente como exige a natureza da função docente, como da sua valorização mediante a melhoria na remuneração de acordo com o tempo trabalhado.

³ Além da diferença entre a jornada de trabalho do PSPN estabelecida em 40 horas semanais para o nível médio e o valor no Estado de Mato Grosso onde é estipulada a jornada de trabalho de 30 horas semanais. No Estado de Mato Grosso só a partir de 2013 ficou esclarecido na Lei os percentuais de ganho real no salário além dos percentuais obrigatórios a ser repassado aos salários de acordo com a Lei 8.278 de 30 de dezembro de 2004 referente à Reposição Geral Anual inerentes aos índices do INPC do ano anterior em que se mede o índice inflacionário.

Vale também destacar que a Lei 11.738, de 16 de julho de 2008, Lei do Piso, prevê também a suplementação da União caso não haja suficiência de recursos financeiros para manutenção das despesas advindas com a efetivação do PSPN por Estados e Municípios. Os critérios para esta suplementação merece serem compreendidos, fatores que tem dificultado muitos municípios a obter esta suplementação.

Como se percebe, Mato Grosso frente aos valores definidos como Piso Salarial Profissional Nacional tem mantido condições financeiras de arcar com as próprias despesas advindas com a aplicação da Lei do Piso de número 11.738, cabe registrar que o número de professores de nível médio na esfera estadual de ensino, por exemplo, é bem reduzido, encontrando-se um número maior de professores com pós-graduação *Lato Sensu*, denominados especialistas, além de um número considerável de professores temporários contratados interinamente. Mesmo assim ainda se percebe uma remuneração abaixo de um valor que poderia se classificar como um valor capaz de promover a valorização destes profissionais da educação.

O que tem se percebido são os múltiplos vínculos em mais de uma rede de ensino na busca de melhoria da remuneração. O que tem significado ao mesmo tempo a sobrecarga de trabalho e o comprometimento da qualidade, tanto da jornada de trabalho, quanto dos processos educacionais. A precariedade das condições de trabalho tem afetado também as condições de saúde e bem estar destes trabalhadores. O custo aluno qualidade continua ainda tremulando como bandeira de luta, a garantia de mais recursos financeiros para melhoria do valor aluno são dispositivos contidos na legislação do FUNDEB que merece atenção imediata. E, logo, constituía pauta para novos conflitos e impasses e traz na própria gênese desta política o alvorecer de um novo ciclo.

4. O velho conflito e os novos ganhos

Os estudos e análises feitas até aqui revelam que os avanços alcançados nas políticas de valorização dos profissionais da educação no Estado de Mato Grosso foram permeados por conflitos, greves

e negociações entre os poderes constituídos e os trabalhadores da educação. Foi assim na definição e institucionalização da Lei de Carreira, assim como na atualização do Piso Salarial Profissional.

Uma nova fase no ciclo da política de valorização docente foi desencadeada a partir de 2013 no Estado. Outros elementos político-administrativos surgiram neste período e fizeram ressurgir o velho conflito na busca e garantia desta valorização. Aponta Frey (1997) que do ponto de vista analítico é pertinente distinguir entre as fases de percepção e definição de problemas, elaboração de programas e decisão, implementação de políticas e, finalmente, a avaliação de políticas e eventual correção de ação.

Os trabalhadores da Educação ao perceberem a morosidade nas definições e garantia do custo aluno qualidade no contexto do FUNDEB e na busca de garantia de mecanismos legais mais incisivos quanto aos ganhos reais sobre a remuneração definiram uma agenda de luta posta à mesa de negociação com o poder executivo, o que resultou em um dos maiores movimento grevista da história da valorização dos profissionais da educação no Estado.

Foi apresentada uma proposta que resultou na finalização do movimento grevista a qual consiste em dobrar o poder de compra dos profissionais de educação no período de dez anos, de acordo com os percentuais de ganho reais propostos, a cada ano fechando a década de 2014-2023 com a média de 100,04% de ganho real acumulado, além das correções inflacionárias anuais aplicadas todos os anos sobre os salários nas datas bases, direito do trabalhador garantido em Lei de nº 8.278 de 30 de dezembro de 2004.

As negociações, a cada data base, diante deste acordo firmado entre trabalhadores da educação e governo, pressupõem garantir, além das correções inflacionárias a atualização dos ganhos reais no mínimo, como firmado no referido acordo.

O movimento grevista em 2013 deflagrado pelo Sindicato dos Trabalhadores da Educação no Estado de Mato Grosso (SINTEP/MT), frente à necessidade de melhoria do poder de compra dos profissionais da educação trouxe como resultado a seguinte proposta do governo:

FIGURA 1
TABELA ANUAL DO PODER DE COMPRA DOS PROFISSIONAIS DA
EDUCAÇÃO PERÍODO 2014 -2023.

MÊS/ ANO	PERCENTUAL DE GANHO REAL	GANHO REAL ACUMULADO
mar/14	5,00%	5,00%
mai/15	6,00%	11,30%
mai/16	7,00%	19,09%
mai/17	7,69%	28,25%
mai/18	7,69%	38,11%
mai/19	7,69%	48,73%
mai/20	7,69%	60,17%
mai/21	7,69%	72,49%
mai/22	7,69%	85,75%
mai/23	7,69%	100,04%

Fonte: <http://sintep2.org.br/sintep/estadua- tabelas.php?menu=resolucoes>

O acordo tornou-se a Lei Complementar nº 510, de 11 de novembro de 2013, alterada pela Lei Complementar 518/13 de autoria do poder executivo e dispõe sobre a reestruturação dos subsídios dos profissionais da educação básica do Estado de Mato Grosso, conforme apresentado a seguir:

Art. 1º Os subsídios dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso, criados pela Lei Complementar nº 50, de 1º de outubro de 1998, bem como os vencimentos dos Especialistas de Educação, serão realinhados sobre as atuais tabelas, a título de ganho real, nos percentuais e datas, a seguir relacionados, da seguinte forma: (Nova redação dada pela LC 518/13).
 Redação original.

Art. 1º Os subsídios dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso, criados pela Lei Complementar nº 50, de 1º de outubro de 1998, serão realinhados sobre as atuais tabelas, a título de ganho real, nos percentuais e datas a seguir relacionados, da seguinte forma:
 I - a partir de 1º de março de 2014, em 5% (cinco por cento);

II - a partir de 1º de maio de 2015, em 6% (seis por cento);
III - a partir de 1º de maio de 2016, em 7% (sete por cento);
IV - a partir de 1º de maio de 2017, em 7,69% (sete inteiros e sessenta e nove centésimos por cento);
V - a partir de 1º de maio de 2018, em 7,69% (sete inteiros e sessenta e nove centésimos por cento);
VI - a partir de 1º de maio de 2019, em 7,69% (sete inteiros e sessenta e nove centésimos por cento);
VII - a partir de 1º de maio de 2020, em 7,69% (sete inteiros e sessenta e nove centésimos por cento);
VIII - a partir de 1º de maio de 2021, em 7,69% (sete inteiros e sessenta e nove centésimos por cento);
IX - a partir de 1º de maio de 2022, em 7,69% (sete inteiros e sessenta e nove centésimos por cento);
X - a partir de 1º de maio de 2023, em 7,69% (sete inteiros e sessenta e nove centésimos por cento). (Fonte: IOMAT. Disponível em: https://www.iomat.mt.gov.br/legislacao/diario_oficial#954-2013-false-2)

Aprovada pelo legislativo, cabe assim o cumprimento da Lei 510 alterada pela Lei 518 de novembro de 2013. E em seu parágrafo único assegura o Piso Salarial Nacional dos Trabalhadores da Educação, caso seu valor seja superior ao decorrente da aplicação dos índices de correção previstos neste artigo. Como demonstrado no quadro de nº. 3 fica assegurado que até 2023 a remuneração dos professores de Mato Grosso terá um ganho real de 100,04% (cento e quatro por cento) dobrando assim o poder de compra dos trabalhadores da Educação Básica, conforme a pauta de reivindicação deliberada por estes profissionais, a qual culminou em um grande movimento grevista, sendo portanto, vitoriosos em suas reivindicações.

O acompanhamento das implementações destes dispositivos legais tem demonstrado até este momento, o cumprimento destes direitos, cabe, contudo, a continuidade do acompanhamento deste processo de implementação para uma avaliação dos resultados e efeitos desta política.

5. Novas estruturas na jornada de trabalho dos professores temporários

O ano de 2013 foi também um ano de marco histórico para os profissionais da educação no Estado de Mato Grosso, além deste acordo sobre a remuneração docente, firmou-se ainda um acordo de base

estrutural sobre a organização da jornada de trabalho para os profissionais da educação na condição de temporários, de forma a cumprir o que diz a Lei nº 11.738 de 2008, quanto ao Piso Salarial Profissional Nacional e a organização da jornada de trabalho. Pode se dizer que um novo ciclo foi inaugurado conferindo uma vida nas políticas voltadas para a valorização destes profissionais. Embora não concursados e limitados no direito de adentrar e evoluir em classes e níveis na carreira docente, passaram a ter no mínimo o direito a serem contemplados com as horas de trabalho pedagógico.

Mesmo diante de concurso público realizado em 2012 e posse dada nos últimos três anos, ainda é significativo o número de professores temporários, especialmente em razão do número de aposentadorias realizadas nos últimos anos e o longo tempo em que o Estado permaneceu sem a realização de concurso. Descumprindo a LC 50/98 em que indica a realização de concurso público a cada 02 anos.

Foi firmado acordo em relação à organização da jornada de trabalho de professores temporários, indicando o direito às horas de trabalho pedagógico conforme organização contida na Lei Complementar 050 de Outubro de 1998, conhecida como Lei Orgânica dos Profissionais da Educação Básica (LOPEB) (MATO GROSSO, 1998), a qual garante este direito a todos os professores do quadro efetivo, ingressado mediante concurso público. Reafirmada após dez anos (10) com a aprovação da Lei 11.738 de 16 de Julho de 2008, referente ao PSPN que em seu Artigo 2º, parágrafo 4º preceitua que na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos. E garante, por conseguinte, 1/3 (um terço) para as horas de trabalho pedagógico, as quais se destinam ao planejamento do professor, às tarefas de organização pedagógica, de estudos e avaliações.

O artigo 2º da Lei Complementar 510 alterada pela LC 518 de novembro de 2013 corrige esta diferença no trato entre professores efetivos e temporários e garante a todos os profissionais professores no nível da Educação Básica em todas as suas etapas e modalidades de ensino o direito às horas de trabalho pedagógico (HTP):

Art. 2º Fica assegurado aos professores contratados

temporariamente até 1º de maio de 2016 o direito ao correspondente a 33,33% (trinta e três inteiros e trinta e três centésimos por cento) de sua jornada semanal para atividades relacionadas ao processo didático-pedagógico.

§ 1º A aplicação do preceito contido no caput deste artigo se dará da seguinte forma:

I - a partir de 1º de maio de 2014, os professores contratados temporariamente farão jus a $\frac{2}{5}$ (dois quintos) ou 40% (quarenta por cento) das horas-aula contratadas com o Poder Executivo, a título de hora-atividade;

II - a partir de 1º de maio de 2015, os professores contratados temporariamente farão jus a mais $\frac{3}{10}$ (três décimos) ou 30% (trinta por cento) das horas-aula contratadas com o Poder Executivo, a título de hora-atividade;

III - a partir de 1º de maio de 2016, os professores contratados temporariamente farão jus a mais $\frac{3}{10}$ (três décimos) ou 30% (trinta por cento) das horas-aula contratadas com o Poder Executivo, a título de hora-atividade.

§ 2º Aplicam-se aos professores contratados temporariamente as demais regras relativas à hora-atividade, estabelecidas para os Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso.

Este direito às HTP ficou assim garantido, de forma que os professores temporários passaram a ter na composição da sua jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais como determina a lei de carreira, o direito escalonado de forma a atingir até 2016, o percentual de 33,33% de horas organizadas destinadas ao planejamento de atividades pedagógicas, avaliações e formação continuada de acordo com os projetos políticos pedagógicos das escolas. Lembra-se ainda que a remuneração dos professores temporários seja praticada de acordo com o plano de cargos, carreira e salários, com o valor relativo ao primeiro nível referente ao tempo de serviço, nível I (um). Aplicada sobre a formação de nível médio ou graduação.

Um dos déficits observados na efetivação da Lei de carreira no Estado trata-se desta negação de direito aos professores temporários, cujos impactos e efeitos colaterais podem ser avaliados tanto nos aspectos da valorização docente, quanto no que diz respeito à qualidade

educacional. O que parece agora ser até o ano de 2016, corrigido com esta nova instrumentalização estabelecida com a Lei de Nº 510, de novembro de 2013. Cabe, entretanto, a continuidade das investigações tendo em vista novas percepções relativas ao cumprimento da lei e a definição de políticas de valorização dos profissionais da educação no Estado de Mato Grosso.

Considerações finais

Conclui-se que ao utilizar a *policy analysis* com foco em conceitos como *policy* – instituições políticas, *politics* – processos políticos e *polity* - conteúdos políticos, recomendada a estudos de casos de políticas em contextos de democracias ainda não consolidadas como é o caso do Brasil e do estado de Mato Grosso, a concepção de *policy arena* e *policy cycle* muito contribuiu para a compreensão e análises das políticas institucionalizadas e implementadas no que se refere à valorização dos profissionais da educação.

A gênese, as institucionalizações e as implementações de políticas como o FUNDEB, o PSPN e o PCCS tem sido marcadas em cada momento por arenas políticas constituídas dos poderes legislativo, executivo e sociedade organizada, e também o judiciário como tem sido o caso da implementação do PSPN. A resolução dos conflitos tem ocorrido em uma série de ciclos, como bem ficou demonstrado nas definições, institucionalização e implementação da Lei de Carreira dos Profissionais da Educação no Estado, na definição e implementação do Piso Salarial Profissional e na garantia de ganhos reais sobre a base salarial.

As análises de aspectos do FUNDEB - PSPN e PCCS revelam que seus mecanismos formam uma tríade que pode levar à valorização docente. Contudo, depende deste processo interativo nas definições e implementações destas políticas. Desde a sua gênese tem contado com envolvimento, tanto dos governos, quanto dos legislativos e especialmente dos sindicatos dos trabalhadores da educação. Porém, a sua institucionalização como uma política real e a sua implementação tem sido fruto de longas batalhas e conflitos, entremeados também por diálogos e negociações.

A política de valorização docente embora contenha seus princípios assegurados enquanto direito nos mecanismos legais macro, a sua institucionalização perpassa pela regulamentação no âmbito local e seus efeitos podem ser positivos e assegurar qualidade educacional, assegurando condições de trabalho adequadas aos seus profissionais; contudo, a sua não implementação e a continuidade da sobrecarga de trabalho geram efeitos colaterais e negativos, tanto sobre a valorização docente, quanto sobre a qualidade educacional. São políticas “estruturadoras de sistema” que visa a transformação do sistema político atual, com uma maior democratização do poder e do saber. Constitui um terreno de conflitos e consensos e, por isso, requer uma interação cada vez mais dinâmica entre elementos institucionais, processuais e conteúdos das políticas (*polity - politics – policy*).

Referências

ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MATO GROSSO. LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998 - D.O. 01 de Outubro de 1998. Dispõe sobre a **Carreira dos Profissionais da Educação Básica de Mato Grosso**. Disponível em: <http://www.al.mt.gov.br>. Acesso: novembro de 2011. Ver normas da ABNT

BRASIL.(2013) **Constituição Federal** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_ Acesso em junho de 2013. Idem

BRASIL.(1996) EMC 14/1996 (EMENDA CONSTITUCIONAL) 12/09/1996. **Modifica os arts. 34, 208, 208 e 2012 da Constituição Federal e da nova redação ao art. 60 do ato das disposições constitucionais transitórias**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc14.htm. Acesso em abril de 2013.

BRASIL.(1996) Lei 9.424/1996 (Lei Ordinária) 24/12/1996. Dispõe sobre o **Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil>. Acesso em 24 de março de 2013.

BRASIL.(2006). Emenda Constitucional nº 53, de 20 de dezembro de 2006. **Diário Oficial da União. República Federativa do Brasil.** Imprensa Nacional. Brasília, <http://www.planalto.gov.br/ccivil> Acesso: em 15 de novembro de 2011.

BRASIL.(2007) **Lei de regulamentação do FUNDEB.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em 09 de maio de 2013.

BRASIL.2008. Lei 11.738/2008 (Lei Ordinária) 16/07/2008. Institui o **Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/> Acesso em: Março de 2013

BRASIL. 2015. **TABELA DE ATUALIZAÇÃO DO PSPN. MEC,** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>. Acesso em 16.06.2015

DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DE MATO GROSSO DE 11 DE NOVEMBRO DE 2013. Dispõem sobre a reestruturação dos subsídios dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso. Disponível em: https://www.iomat.mt.gov.br/legislacao/diario_oficial#954-2013-false-2. Acesso em junho de 2015

FREY, Klaus (1997). **Políticas Públicas:** Um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. Revisão e ampliação do segundo capítulo da tese de doutorado. (cópia)

SINTEP-MT. **TABELA DE ATUALIZAÇÃO DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL.** SINTEP. Disponível em: <http://sintep2.org.br/sintep>. Acesso em: junho de 2015.

SINTEP-MT. **TABELA DE GANHO REAL NO PERÍODO DE 2014 – 2023.** Disponível em: [:http://sintep2.org.br/sintep/estadua-tabelas.php?menu=resoluções](http://sintep2.org.br/sintep/estadua-tabelas.php?menu=resoluções). Acesso em junho de 2016

EFEITOS DA LEI DE CARREIRA SOBRE A REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DA ESCOLA PÚBLICA MUNICÍPIO DE CUIABÁ 2004 À 2010

RIBEIRO, Josete Maria Cangussú
FIGUEIREDO, Geni Conceição

Introdução

O estudo dos efeitos da lei de carreira do município capital – Cuiabá sobre a remuneração dos professores da escola pública no período de 2004 à 2010 considera a estrutura de carreira em suas classes e níveis e suas respectivas remunerações e observa a sua evolução ao longo do período. Também situa a importância da carreira para construção da profissionalidade destes profissionais, cuja evolução da remuneração é um dos fatores motivadores, emblemáticos e também desafiador para conquista, tanto da valorização docente, quanto da qualidade educacional.

Apresenta as diferenciações dos valores remuneratórios considerando a jornada de trabalho desempenhada pelo profissional cujas caracterizações, em termos de quantidade de horas trabalhadas, pode influenciar a caracterização, tanto da valorização docente, quanto da qualidade educacional, e merece estudos mais pontuais.

O texto da Lei de carreira vigente até este período foi analisado e demonstrado os seus efeitos sobre a remuneração a partir de tabelas e gráficos contendo os valores remuneratórios considerando as classes e níveis conforme a evolução no interior da carreira. As tabelas de remuneração vigentes a cada ano, foram corrigidas com base no INPC/2010, o que permitiu demonstrar a evolução remuneratória no período estudado.

A lei de carreira da esfera municipal de ensino da capital, além de regulamentar a carreira dos professores, contempla também a inclusão dos funcionários de escolas e seus respectivos cargos, conforme demonstraremos a seguir. Foram utilizados no processo da pesquisa análises quantitativas e qualitativas e as conclusões apresentadas são parciais, uma vez que a pesquisa encontra-se em andamento e compõe

uma rede de pesquisa ligada à CAPES/INEP/ SECAD/Observatório da Educação da qual participamos como colaboradores.

1. Constituição da carreira dos profissionais da educação da rede pública do município de Cuiabá

As condições para construção da profissionalidade dos sujeitos atuantes nas escolas públicas em Mato Grosso e neste caso em estudo o município de Cuiabá, tem encontrado na legislação que rege a carreira dos profissionais da educação terreno favorável. A legislação que rege a carreira destes profissionais em Cuiabá, a Lei 4.594 de 02 de julho de 2004, que vigorou a partir deste ano até 2010 é Constituída de 07(sete) cargos, sendo eles:

- I – Professor ;
- II - Técnico de Nível Superior;
- III – Técnico em Desenvolvimento Infantil;
- IV - Técnico em Administração Escolar;
- V – Técnico em Nutrição Escolar;
- VI – Técnico em Manutenção e Infra-Estrutura;
- VII – Técnico em Multimeios Didáticos.

Percebe-se que além do professor a carreira é composta também por funcionários que exercem as funções técnicas. A profissionalização destes agentes e sua inclusão na carreira como profissionais da educação merece destaque pela sua importância no processo de consolidação de uma escola pública de qualidade. Os direitos estabelecidos no âmbito da carreira, abrange tanto a docência, quanto os profissionais técnicos. Cursos de profissionalização tem sido organizados e ofertados à este segmento, o que tem permitido a sua integração na carreira. Sendo ainda, que a oferta dos serviços educacionais de que trata a presente Lei deverá ser mantida sob a responsabilidade do município de Cuiabá, não podendo ser terceirizada ou transferida à organização de direito privado ou privatizada. Aspecto bastante favorável ao fortalecimento das políticas públicas de educação.

O acesso aos cargos de que trata a presente Lei será provido exclusivamente por concurso público, ressalvado o caso previsto no Artigo 37, inciso IX da Constituição Federal (caráter excepcional e provisório), e que a remuneração dos profissionais da educação será estabelecida através de subsídio devendo ser revista obrigatoriamente a cada 12 (doze) meses a partir da sua implantação. Sendo subsídio nomenclatura dada aos cargos de interesse do Estado.

Quanto ao ingresso na carreira este também está definido na Lei 4.594 e deverá obedecer a três critérios, sendo:

I - Ter a habilitação específica exigida para provimento do cargo público em quaisquer dos níveis exigidos no edital de concurso;

II - Ter escolaridade compatível com a natureza do cargo;

III - Ter registro profissional expedido por órgão competente, quando assim exigido.

Já a movimentação funcional do Profissional da Secretaria de Educação do município de Cuiabá, se dará mediante as duas modalidades, sendo por promoção de nível (grau de escolaridade) e/ou por progressão de classe (tempo de serviço).

A estrutura de carreira se compõe basicamente de dois componentes principais: Classes e Níveis e suas respectivas remuneração, estabelecida a partir de coeficientes diferenciados.

2. Organização das classes e progressão na carreira

Na linha horizontal, representadas pelas letras que vão da letra A até a letra G representam o tempo de trabalho do servidor desde o seu ingresso até 30 anos ou mais de trabalho, sendo que esta se encontra assim distribuída:

QUADRO I

PROGRESSÃO DE CLASSE: TEMPO DE SERVIÇO

CLASSE	TEMPO DE SERVIÇO
A	até cinco anos
B	acima de cinco anos
C	acima de dez anos
D	acima de quinze anos
E	acima de vinte anos
F	acima de vinte e cinco anos
G	acima de trinta anos de trabalho

Fonte: Lei 4.594 de 02 de julho de 2004 (CUIAB/?MATO GROSSO, 2004).

Quanto à progressão, o Profissional da Educação terá direito de ser ascendido de uma classe para outra a cada cinco anos, desde que aprovado em processo anual específico de avaliação de desempenho, sendo que o tempo para a primeira progressão será contado a partir da data do efetivo exercício no cargo ou do seu enquadramento, assegurando-se neste último caso, a contagem do tempo já cumprido na classe atual para efeito da próxima progressão, e se decorrido o prazo previsto em lei e não havendo processo de avaliação, a progressão funcional dar-se-á automaticamente, e as demais normas da avaliação processual, incluindo instrumentos e critérios, terão regulamento próprio, definido por comissão tripartite constituída pelo órgão central da educação, pelos gestores de unidades desconcentradas e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Educação.

3. Os níveis e a constituição das carreiras

Quanto à promoção do Profissional da Educação, de um nível para outro, acontecerá imediatamente ao nível superior ao que já ocupa na sua carreira; isto ocorrerá em virtude da nova habilitação específica alcançada pelo profissional e esta habilitação deverá, obrigatoriamente, ser devidamente comprovada.

Na tabela de subsídio o nível encontra-se visualizado na posição vertical, e se difere de um cargo a outro, conforme especificado abaixo a composição dos cargos, bem como a nomenclatura do nível:

O cargo de **Professor** é composto das atribuições relativas às atividades de docência, de coordenação pedagógica, de direção de unidade escolar e de assessoramento educacional ou de gestão, podendo galgar de forma vertical três níveis:

QUADRO II PROMOÇÃO DE NÍVEL: HABILITAÇÃO

I- PL	PROFESSOR LICENCIADO	habilitação específica ao nível de graduação em licenciatura plena;
II-PE	PROFESSOR ESPECIALISTA	habilitação específica ao nível de graduação, em licenciatura plena com especialização <i>latu sensu</i> na área da educação;
III-PPG	PROFESSOR PÓS GRADUADO	habilitação ao nível de graduação, com titulação de Mestrado e/ou Doutorado na área da Educação.

Fonte: Lei 4.594 de 02 de julho de 2004. Impresso

É importante ressaltar que a carreira para o cargo de professor inicia-se com habilitação ou graduação em licenciatura plena, ou seja, os concursos públicos para este cargo, não podem mais serem ofertados a nível médio ou licenciaturas curtas.

I – Convém citar que ao professor lotado e em exercício em unidade escolar do campo, assegura-se também o pagamento de verba indenizatória para auxílio nas despesas com transporte e/ou moradia.

II – O cargo de **Técnico de Nível Superior** é composto de atribuições inerentes às atividades que demandam formação em nível superior, por exigência e especificidade da função, tais como: de assessoria jurídica, contábil, psicológica, de planejamento, nutrição, comunicação social e outras, conforme legislação específica.

III – O cargo de **Técnico em Desenvolvimento Infantil** é composto de atribuições que se referem à gestão das creches e atenção integral às crianças na faixa etária de 0 a 4 anos. Nessas unidades escolares, os profissionais que lá atuam poderão percorrer quatro níveis diferentes.

IV - O **Técnico em Administração Escolar** é aquele que exerce atividade de escrituração, arquivo, protocolo, estatística, confecção de atas, transferências escolares e boletins, bem como prestação de contas e acompanhamento financeiro-orçamentário, relativos ao funcionamento das secretarias escolares, e outras atividades correlatas;

V – O **profissional Técnico em Nutrição Escolar** exerce as atividades relativas ao recebimento, conservação e armazenamento de gêneros e à higienização do espaço e utensílios, preparação e distribuição da alimentação escolar;

VI – O **cargo de Técnico em Manutenção e Infraestrutura** consiste naquele que exerce as funções de zeladoria, atendimento, vigilância, limpeza, apoio na confecção e distribuição da alimentação escolar e manutenção da infraestrutura. O profissional poderá percorrer três níveis na vertical.

VII – O **cargo de Técnico em Multimeios Didáticos** é composto de atribuições inerentes às atividades de gestão, atendimento, organização e dinamização de uso das bibliotecas da rede de educação, manuseio de equipamentos elétrico-eletrônicos bem como de outros recursos didáticos de uso especial.

4. Composição da jornada semanal de trabalho

A jornada de trabalho dos Profissionais da Educação será de 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas no caso de cargo de professor e de 30 (trinta) horas semanais nos cargos técnicos, quanto as horas atividades, fica assegurado a todos os professores o correspondente a 20% (vinte por cento) de sua jornada semanal para tal fim, sendo estas relacionadas ao processo educativo e que sejam destinadas à preparação e avaliação do trabalho pedagógico, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta educativa de cada unidade escolar.

4.1 Jornada de trabalho com dedicação exclusiva

O regime de Dedicação Exclusiva implica o exercício integral das funções de gestão central e de unidades desconcentradas, observada a jornada de 40 horas semanais, sendo que a Dedicação Exclusiva é atribuída às funções de direção, coordenação e secretaria das unidades escolares e de gestão educativa no órgão central.

Neste contexto, ficam asseguradas 2 (duas) remunerações do regime de Dedicação Exclusiva por unidade escolar, correspondentes às funções de direção e secretaria e mais 1 (uma) correspondente às funções de coordenação educativa nas unidades com até 30 (trinta) turmas, ou 2 (duas) em unidades com até 60 (sessenta) turmas, ou 3 (três) em unidades com número superior de turmas.

O número de vagas destinadas ao exercício das funções de gestão educativa no órgão central, serão em número de 30 (trinta), sendo estas sob regime de Dedicação Exclusiva, e o provimento das vagas no órgão central se dará por ato do titular da pasta, podendo ser delegado apenas a profissionais de carreira, bem como é vedada a concessão do regime de Dedicação Exclusiva, em todas as hipóteses de incidência, aos profissionais que acumulem cargos com carga horária de 60 h semanais, ou superior.

Além do impedimento de exercício de outra atividade remunerada, seja pública ou privada, durante a sua vigência em que o profissional estiver recebendo e exercendo cargo sob dedicação exclusiva, há de se ressaltar que esta não é incorporável para fins de aposentadoria.

4.2 A Jornada de Trabalho e sua Transposição

O professor efetivo ocupante de um único cargo público em regime de 20 horas poderá ser transposto para o regime de 40 (quarenta) horas semanais, observando-se três requisitos, sendo eles:

I – Tempo máximo de 12 (doze) anos e 6 (seis) meses em exercício de cargo no serviço público ;

II – Expectativa de contribuição previdenciária mínima de 12 (doze) anos e 6 (seis) meses no caso de mulheres, ou 15 (quinze) anos no caso de homens, a partir da transposição;

III – Existência de vaga na unidade escolar;

O processo de acesso universal à transposição precederá obrigatoriamente à abertura de concurso público e os professores detentores de 2 (dois) cargos de docência, em jornada de 20h semanais poderão transpor para a jornada de 40h semanais com base nos critérios estabelecidos nesta lei 4.594 de 02 de julho de 2004; sendo que as demais condições e critérios para a concessão da transposição, serão regulamentadas em Portaria proposta por comissão formada por representação do órgão central e do Sindicato dos Trabalhadores da Educação e promulgada pelo titular da pasta.

5. Evolução da remuneração no contexto da Carreira

O artigo 47 da Lei 4.594 de 02 de julho de 2004, define o sistema remuneratório dos Profissionais da Secretaria de Educação de Cuiabá, em forma de subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou qualquer espécie remuneratória, exceto o que está previsto em lei, citando como exemplo o pagamento de verba indenizatória para auxílio nas despesas com transporte e/ou moradia, a professores que vão desempenhar sua função no campo.

De acordo com o § 3º do art. 1º a remuneração dos profissionais da educação será estabelecida através de subsídio, devendo ser revista obrigatoriamente a cada 12 (doze) meses.

Anterior ao ano de 2004 a remuneração dos professores possuía outros mecanismos de regulamentação, cujos documentos comprobatórios não foram disponibilizados pela Secretaria Municipal de Educação. Só a partir de 2004 com a aprovação da Lei de Carreira que a categoria docente passou a ter anualmente a remuneração estabelecida por mecanismos legais previamente estabelecidos com um piso salarial inicial para cada nível correspondente à formação, nível médio, graduado ou especialista, estabelecido de acordo com os coeficientes definidos no âmbito da legislação.

As tabelas apresentadas a seguir demonstram os valores da remuneração no período de 2004 à 2010 referentes ao tempo de trabalho exercido no cargo de professor no início e no final da carreira de acordo

com a habilitação exigida para o exercício da docência. Na tabela I são apresentados os valores para 20 horas semanais e na tabela II para 40 horas semanais.

TABELA I
VENCIMENTO BÁSICO DO ENSINO MÉDIO, LICENCIATURA,
ESPECIALIZAÇÃO (EM VALORES REAIS). CUIABÁ - 2004 A 2010

Hab/nível CH:20	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Médio/ Inicial	851,781	807,13	814,30	827,35	836,14919	861,23	845,41
Médio/ Final	1362,81	1291,41	1302,89	1323,77	1337,8432	1377,97	1352,66
Licenc./ Inicial	1216,79	1153,05	1163,29	1181,94	1194,5052	1230,34	1207,74
Licenc/ Final	1946,87	1844,88	1861,27	1891,11	1911,2061	1968,54	1932,38
Espec./ Inicial	1338,47	1268,35	1279,62	1300,14	1313,9535	1353,38	1328,52
Espec./ Final	2141,56	2029,37	2047,39	2080,22	2102,3234	2165,40	2125,64

Fonte: SME/município de Cuiabá. Tabelas salariais referentes aos anos 2004 – 2010

TABELA II
VENCIMENTO BÁSICO ENSINO MÉDIO, LICENCIATURA,
ESPECIALIZAÇÃO (EM VALORES REAIS) CUIABÁ - 2004 A 2010

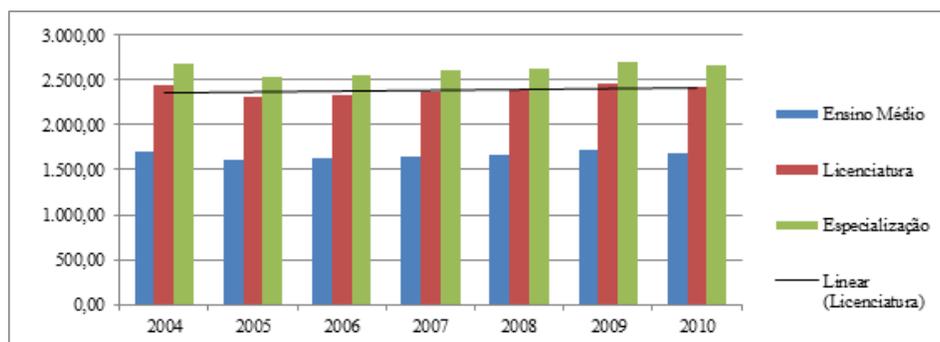
Habil/ venc. CH 40	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Médio Inicial	1.703,52	1.614,27	1.628,61	1.654,71	1.672,30	1.722,47	1.690,82
Médio Final	2.725,63	2.582,84	2.605,78	2.647,55	2.675,69	2.755,96	2.705,32
Licenc. Inicial	2.433,60	2.306,10	2.326,59	2.363,89	2.389,01	2.460,68	2.415,48
Licenc. Final	3.893,76	3.689,76	3.722,54	3.782,23	3.822,41	3.937,10	3.864,76
Espec. Inicial	2.676,96	2.536,71	2.559,25	2.600,29	2.627,91	2.706,78	2.657,04
Espec. Final	4.283,14	4.058,74	4.094,80	4.160,44	4.204,65	4.330,81	4.251,28

Fonte: SME/município de Cuiabá. Tabelas salariais referentes aos anos 2004 – 2010

As tabelas demonstram a remuneração corrigida com base no INPC de 2010, dos vencimentos iniciais e finais para as respectivas jornadas de trabalho de 20 ou de 40 horas, para os professores com habilitação no ensino médio, na graduação e na pós graduação. O número de professores em cada classe que representa o tempo de serviço, ou em cada nível que representa a habilitação, perpassa pela constante movimentação no interior da carreira e demanda de acompanhamento constante, a fim de que se tenha informações precisas e o real controle. Informações estas necessárias ao planejamento e ao processo de valorização docente, o que inclui, tanto a política remuneratória, quanto a política de formação contínua e permanente.

Na figura a seguir apresentado, foram considerados os vencimentos referentes à jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais:

FIGURA 1
VENCIMENTO BÁSICO INICIAL - PESSOAL EFETIVO - 40 HORAS SEMANAIS.

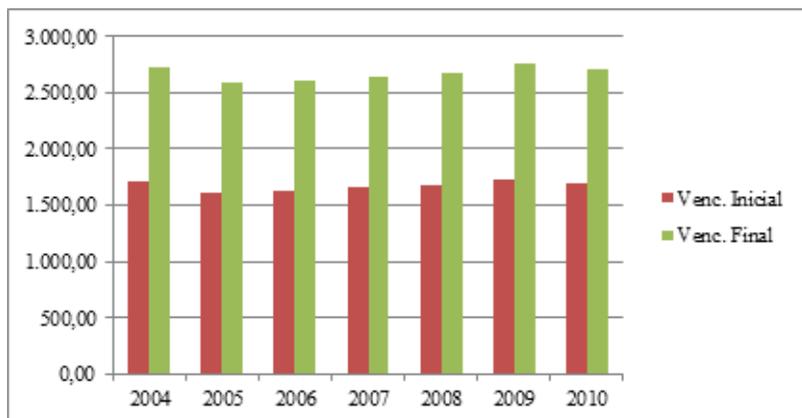


Habilitações: Ensino Médio, Licenciatura e Especialização. CUIABÁ/MT 2004- 2010 (Em Valores Reais de dez./2010 INPC – IBGE. **Fonte:** SME/município de Cuiabá. Tabelas salariais referentes aos anos 2004 – 2010

Vejamos o movimento da remuneração para o Ensino Médio:

FIGURA 2

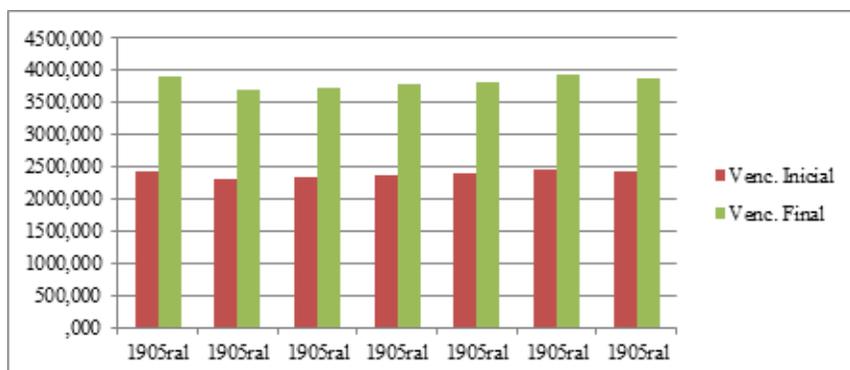
VENCIMENTO BÁSICO INICIAL E FINAL - PESSOAL EFETIVO 40 HORAS SEMANAIS, HABILITAÇÃO DE ENSINO MÉDIO – CUIABÁ/MT: 2004 - 2010 (EM VALORES REAIS DE DEZ./2010 INPC – IBGE).



Fonte: SME/município de Cuiabá. Tabelas salariais referentes aos anos 2004 - 2010

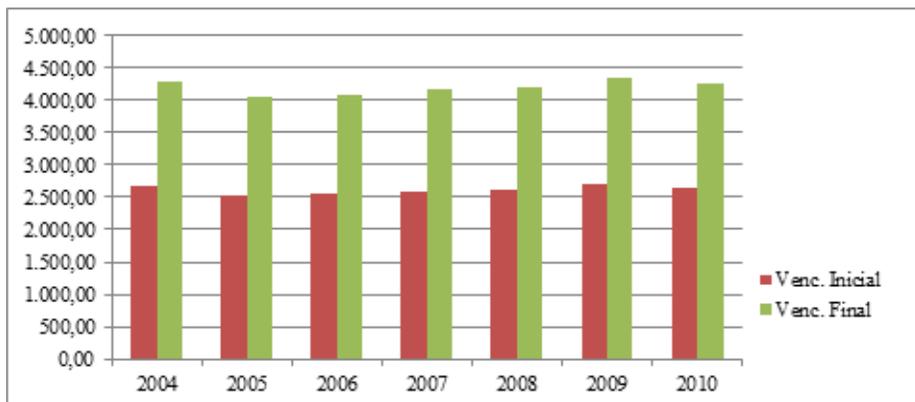
Na figura abaixo acompanhe o salário das licenciaturas:

VENCIMENTO BÁSICO INICIAL E FINAL - PESSOAL EFETIVO 40 HORAS SEMANAIS, COM LICENCIATURA. CUIABÁ/MT – 2004 – 2010 (EM VALORES REAIS DE DEZ./2010 INPC – IBGE).



Fonte: SME/município de Cuiabá. Tabelas salariais referentes aos anos 2004 – 2010

VENCIMENTO BÁSICO INICIAL E FINAL - PESSOAL EFETIVO - 40 HORAS SEMANAIS, COM HABILITAÇÃO DE ESPECIALIZAÇÃO. CUIABÁ/MT 2004 - 2010 (REAIS DE DEZ./2010 INPC - IBGE).



Fonte: SME/município de Cuiabá. Tabelas salariais referentes aos anos 2004 - 2010

As alterações ocorridas na política de valorização do magistério, com outra estrutura de carreira e remuneração, implementada a partir do conceito de piso salarial profissional, contemplando todos os níveis e classes, a partir de coeficientes estabelecidos no âmbito da Lei de Carreira, de fato implementada, encontrou respaldo no movimento advindo da política de financiamento da educação a partir da criação do FUNDEF - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério -, seguido do FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação.

6. A jornada de trabalho e a qualidade educacional

Os valores remuneratórios demonstrados nas tabelas acima, referem-se à jornada de trabalho de 20 horas e 40 horas, de acordo com a opção de cada professor no ato da sua contratação, amparado na lei de carreira vigente até 2010. Cabe levantamentos mais precisos quanto ao número de professores enquadrados em cada uma das opções. Como também o número de professores com outros vínculos empregatícios, especialmente com a rede estadual de ensino ou mesmo com a rede privada, condições estas, comuns em vários municípios do Estado.

É oportuno ainda, a continuidade deste estudo a fim de averiguar as alterações ocorridas na lei de carreira dos profissionais da esfera municipal de Cuiabá, especialmente no que se refere à organização da jornada de trabalho, tanto em termos quantitativos, quanto em termos pedagógicos e seus efeitos sobre a qualidade, considerando tanto o fazer educacional, quanto a gestão e organização da jornada de trabalho propriamente dita. Aspectos estes que carecem maiores reflexões e cientificidade.

Acompanhando o quadro nacional, em Mato Grosso e sua respectiva capital também não é diferente. Mesmo contendo os princípios de constituição de um Sistema Único de Educação e havendo tímidos ensaios de gestão entre redes a partir desses princípios, não se perceberam grandes avanços. As ideias estão sendo retomadas neste momento de normatização dos princípios de regime de colaboração e articulação entre as redes, como propõe o atual Plano Nacional de Educação. Em que privilegia os métodos da cooperação e articulação entre redes. A existência de número significativo de professores com mais de um contrato de trabalho, em ambas as redes públicas e até mesmo na particular, é uma realidade observada facilmente, sem, contudo, haver ciência em termos numéricos pelas esferas governamentais.

Estudos e análises dessa condição de trabalho, preferencialmente a partir de metodologias fundamentadas em teorias críticas e dialógicas, especialmente quanto ao número total de horas trabalhadas pelos professores, por parte dos conselhos existentes, como o do Fundeb e os conselhos municipais e estaduais, é tarefa primordial na construção de caminhos rumo à valorização dos profissionais da educação e à garantia de qualidade educacional.

O diálogo entre redes é, neste momento, uma estratégia considerável. Entretanto, a definição da quantidade de jornada e a sua organização, além de ter impacto na remuneração, envolve a quantidade de recursos financeiros, os custos educacionais e o valor aluno. Requer, portanto, planejamentos integrados entre as esferas governamentais sob outra lógica de democracia. Perdura a democracia formal de que fala Wood (2003), e a ordem liberal ainda tem forte presença no modelo de gestão entre as redes. A construção de uma ordem contra hegemônica demanda, então, outro modelo de democracia emancipatória, como

refere Santos (2010), incluir nas referências com direitos definidos na perspectiva coletiva, e não somente no direito individual de cada ente federado.

Esse diálogo entre os entes federados induz a desatar os nós e as tensões dialéticas das relações entre eles. Uma política de direitos humanos cosmopolita insurgente, na perspectiva analisada por Santos (2010), deve fazer frente à concepção individual liberal de direitos humanos, de propriedade privada, como se constata na multiplicação da jornada. Deve-se reinventar um terceiro domínio social – o domínio social coletivo.

O quadro da jornada de trabalho docente pode ser visto, na perspectiva de Santos (2010), como uma tensão dialética criativa entre regulação e emancipação social. Isso porque, na condição da jornada de trabalho, estão as bases para uma atuação profissional segura e racional, conduzida com capacidade técnica, política e pedagógica, como exigem as diferenciações dos vários contextos sociais, econômicos, políticos e culturais onde estão inseridos cada escola e seus estudantes, em cada etapa e modalidade de ensino, em seus diferentes currículos e também em cada rede de ensino e seus processos de gestão administrativa, financeira e pedagógica. Das tensões dialéticas em seu interior e nas relações entre os entes federados, a partir do diálogo intercultural, poderão emergir novas gramáticas sociais e culturais e as transformações necessárias na ordem de democracia liberal, ainda reinante no interior do sistema de ensino.

A gestão e o diálogo entre redes, além do valor aluno e o total de recursos financeiros disponibilizados, são as maiores tensões vivenciadas no âmbito de ambas as redes e também as principais causas das jornadas de trabalho excessivas. Mais uma vez, os caminhos que podem levar à emancipação encontram-se no diálogo intercultural, na nova gramática social e cultural e na democracia coletiva.

Considerações Finais

A configuração da carreira docente do município de Cuiabá demonstra em sua estrutura condições propícias para construção da profissionalidade, tanto dos professores, quanto dos profissionais

técnicos. As evoluções por tempo de serviço representado pelas classes valorizam a experiência adquirida pelo tempo trabalhado, com efeitos diretos sobre a remuneração, embora considerada à cada cinco anos, fator este que difere da esfera estadual a qual contempla a evolução na carreira considerando o tempo trabalhado a cada três anos.

Mesmo assim, é um dos principais elementos geradores da valorização docente; além de que, na capital de Mato Grosso - Cuiabá, a lei de julho de 2004 garantiu o ingresso na carreira a partir de concurso público, a transposição para novos níveis, o que tem garantido a evolução da remuneração, com acréscimos significativos.

Compreender a política educacional no que tange à valorização dos profissionais da educação em seus aspectos basilares como carreira e remuneração, nos desafiou de imediato à buscar na política do financiamento da Educação Básica, conceitos e marcos jurídicos normativos que desse suporte para analisar a práxis evidenciada sobre a carreira docente em Cuiabá e visualizar o desenho desta valorização.

Diante do estudo feito, a partir dos documentos legais referentes à carreira e remuneração, checados através de extratos da folha de pagamento, coletados na Secretaria Municipal de Educação da capital mato-grossense, constatou-se que: as tabelas salariais referentes aos subsídios, como consta na Lei de Carreira, definidas pelo executivo a partir de comissões composta por governo e sindicato, tem sido de fato implementada; a esfera municipal de ensino de Cuiabá, em sua estrutura de carreira viabiliza a valorização docente, dado que a evolução salarial em termos de níveis e classes e seus respectivos coeficientes tem sido implementado regularmente.

Na continuidade da pesquisa recomenda-se:

1. Estudos mais sistemáticos, tanto dos aspectos financeiros, administrativos e pedagógicos, quanto das implicações no âmbito de cada esfera para garantia da educação como direito, a partir do parâmetro qualidade social e valorização dos seus profissionais, cujas condições de trabalho permita o processo de construção do perfil profissional adequado ao fazer docente necessário à atuação em cada etapa e modalidade de ensino da Educação Básica.

2. Estudos mais pontuais, quanto à qualidade da jornada de trabalho e a continuidade de pesquisas, com instrumentais estatísticos que permitam auferir as reais condições de trabalho dos profissionais em sua atuação, pautados em perspectivas de construção de sua profissionalidade, onde o tempo se apresenta como um dos fatores preponderantes da qualidade, tanto em termos de atuação do profissional quanto da qualidade dos resultados advindos do seu fazer docente.

Registra-se ainda, alterações ocorridas no âmbito do plano de cargos carreira e salários dos profissionais da educação básica da rede municipal de ensino da capital – Cuiabá no final de dezembro de 2010, com efeitos já a partir de 2011, intimando a continuidade deste estudo, tendo em vista conhecer de forma sistemática e crítica, as alterações ocorridas, e também refletir quanto aos efeitos sobre a remuneração e a valorização dos profissionais da educação, especialmente sobre o trabalho docente e o cargo de professor.

Referências

BRASIL. (2010). Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília- DF: Senado. Disponível em: www.senado.gov.br. Acesso: novembro de 2011.

_____. (1999). Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 14, de 12 de setembro de 1996. **Marcos Legais, 2ª edição**. Brasília-DF: Prasem.

_____, (1999). Lei n.º 9394, de 20 de dezembro de 1.996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Marcos Legais, 2ª edição**. Brasília-DF: Prasem.

_____,(1999). Lei n.º 9424, de 24 de dezembro de 1.996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério. **Marcos Legais, 2ª edição**. Brasília-DF: Prasem.

_____, (2006). Emenda Constitucional nº 53, de 20 de dezembro de 2006. **Diário Oficial da União**. República Federativa do Brasil. Imprensa Nacional. Brasília, DF: Disponível em: www.fnnde.gov.br Acesso: novembro de 2011.

_____, (2007). **Lei nº 11.494 de 20 de junho de 2007**. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB. Presidência da República. Casa Civil. Sub chefia para assuntos jurídicos, Brasília-DF: Disponível em: www.mec.gov.br. Acesso: novembro de 2011.

CADERNOS DE EDUCAÇÃO. Diretrizes para a Carreira e Remuneração. CNTE Ano XIV nº 21 – 2ª edição – novembro de 2009.

CNTE. Diretrizes para a Carreira e Remuneração. **A valorização profissional no contexto do Sistema Nacional Articulado de Educação. 2009, Cadernos de Educação, Brasília, n. 21, p. 16-35, out. 2009.** Disponível em: <<http://www.cnte.org.br>. pdf

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Resolução Nº 2, de 28 de maio de 2009. fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf. Acesso em 19 de março de 2013.

CUIABÁ/ SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO. Lei 4.594 de 02 de julho de 2004. Memo

CUIABÁ/SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO. Tabelas Salariais de Remuneração de Professores Período: 2004 - 2010. Memo

INEP / SECAD Observatório da Educação. Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas. **Relatório Parcial sobre Carreira Docente (cópia eletrônica).**

LEI DO PISO: debates sobre a valorização do magistério e o direito à educação no STF /[coordenação editorial Salomão Barros Ximenes]. -- São Paulo : Ação Educativa : normas!

Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2011. -- (Em questão ; 7)
Disponível em: http://arquivo.campanhaeducacao.org.br/publicacoes/EQ_7. Acesso em: 02 de julho de 2012.

MATO GROSSO /SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO. **Diretrizes Educacionais:** Estado de Mato Grosso. Cuiabá: SEDUC. 1998.

_____. **Lei complementar n.º 49, de 1º de outubro de 1.998.** Dispõe sobre a instituição do Sistema Estadual de Ensino de Mato Grosso e dá outras providências Diretrizes Educacionais: Estado de Mato Grosso. Cuiabá. Secretaria de Estado de Educação. 1998.

MATO GROSSO/FORUM ESTADUAL DE EDUCAÇÃO. **Plano Estadual de Educação – 2006 – 2016.** Seduc, Undime, CEE, Sintep, Assembléia Legislativa, Ame. Cuiabá, 2006. Disponível em: www.seduc.mt.gov.br/download_file.php. Acesso em abril de 2013

MEC/INEP. **Sinopses Estatísticas de Educação Básica.** Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>. Acessado em 10 de Fevereiro de 2013.

MEC/CNE, (2009). **Diretrizes Nacionais para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília-DF:** Disponível em<www.cne.gov.br> acesso em setembro de 2011.

MONLEVADE, João Antonio Cabral. **VALORIZAÇÃO SALARIAL DOS PROFESSORES.** O papel do Piso Salarial Profissional Nacional como Instrumento de Valorização dos Professores da Educação Básica Pública. Tese de Doutorado. Universidade Estadual de Campinas. Campinas. São Pulo, 2000.

Relatório do Projeto de Pesquisa. Edital nº. 001/2008 CAPES / INEP / SECAD Observatório da Educação. **Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica:** configurações, impactos, impasses e perspectivas. Estado de Mato Grosso: Colaborador.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Democratizar a Democracia:** Os Caminhos da Democracia Participativa. 2ª edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Descolonizar El Saber, Reinventar El poder. 2010, Ediciones Trilce – Extension Universitaria.** Universidade de La República, Montevideo, Uruguai. Disponível em: <http://www.boaventuradesousasantos.pt/pdf>. Acesso em 08 de Outubro de 2013.

SINTEP. Sindicato dos Trabalhadores da Educação Pública. Sub sede de Cuiabá. **Tabelas salariais – 2004 – 2010.** Disponível em www.sintepsubsedecuiaba.org.br Acesso em 10.05.2013.

SINTEP-MT. A educação nas mãos dos trabalhadores. XII Congresso Estadual do SINTEP-MT. **Caderno de Teses.** Sintep-MT. Edição: Pau e Prosa Comunicação. 2004.

REMUNERAÇÃO DE PROFESSORES DA ESCOLA PÚBLICA EM MATO GROSSO: DIFERENÇAS E SEMELHANÇAS ENTRE ESFERA ESTADUAL E MUNICÍPIO CAPITAL

RIBEIRO, Josete Maria Cangussú
FIGUEIREDO, Geni Conceição

Introdução

As legislações sobre as quais se ampara o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), trazem como princípios a determinação de criação de planos de carreira e piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, e tem como principais aportes legais a Emenda Constitucional nº 53 de 2006 e a sua sucessiva regulamentação com a lei 11.494 de 2007 e posteriormente em 2009 a regulamentação do Piso Salarial Profissional Nacional Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008.

Estas políticas tem sido determinantes para definições de planos de cargos carreira e salários e para os valores remuneratórios estabelecidos no âmbito de estados e municípios, assim como as definições quanto aos pisos salariais no âmbito de cada esfera governamental. Acompanhar estas políticas nos remete à estudos detalhados dos elementos e fatores empregados de forma permanente e contínua para se estabelecer os valores remuneratórios praticados, além de aportes financeiros e suas respectivas fontes que tem garantido a efetivação destas políticas.

1. O FUNDEB e suas definições sobre remuneração

No que tange à política do FUNDEB (BRASIL, 2007), o artigo 22 da lei 11.494 de 2007 de regulamentação deste fundo, aponta que pelo menos 60% (sessenta por cento) dos seus recursos anuais totais serão destinados ao pagamento da remuneração dos profissionais do magistério da Educação Básica em efetivo exercício na rede pública. E em seu parágrafo único define os termos - remuneração, profissionais do magistério e efetivo exercício:

I - remuneração: o total de pagamentos devidos aos profissionais do magistério da educação, em decorrência do efetivo exercício em cargo, emprego ou função, integrantes da estrutura, quadro ou tabela de servidores do Estado, Distrito Federal ou Município, conforme o caso, inclusive os encargos sociais incidentes;

II - profissionais do magistério da educação: docentes, profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência: direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica;

III - efetivo exercício: atuação efetiva no desempenho das atividades de magistério previstas no inciso II deste parágrafo associada à sua regular vinculação contratual, temporária ou estatutária, com o ente governamental que o remunera, não sendo descaracterizado por eventuais afastamentos temporários previstos em lei, com ônus para o empregador, que não impliquem rompimento da relação jurídica existente.

Em seu artigo 40 na busca de assegurar a valorização destes profissionais dispõe 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:

I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;

II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;

III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.

E em seu parágrafo único, detalha que os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional, especialmente voltada à formação continuada, com vistas na melhoria da qualidade do ensino. E ainda estabeleceu em seu artigo 41 o prazo de até 31 de agosto de 2007, para o poder público fixar, em lei específica, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

1.1 O PSPN e a Remuneração

Cabe-nos aqui compreender com maior clareza a conceituação de PSPN - Piso Salarial Profissional Nacional, contida na Lei 11.738 de julho de 2008, vejamos o que diz o artigo 2º da referida Lei:

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

§ 1º 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.

§ 2º Por profissionais do magistério público da educação básica entendem-se aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional.

§ 3º Os vencimentos iniciais referentes às demais jornadas de trabalho serão, no mínimo, proporcionais ao valor mencionado no caput deste artigo.

§ 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

Art. 5º O piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009. Parágrafo único. A atualização de que trata o caput deste artigo será calculada utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da Lei no 11.494, de 20 de junho de 2007.

Art. 6º 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. Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm

Constata-se uma costura entre PSPN e as respectivas carreiras e remuneração docente, feitas sob a cimentação do FUNDEB. Compreender a remuneração docente nos desafia, portanto, a buscar as conceituações e as práticas advindas das implementações destas políticas. O PSPN exigência da Constituição Federal e da própria legislação do FUNDEB está entrelaçado com a carreira docente e com o valor por aluno praticado pelo FUNDEB, valor base para atualização do PSPN. A qualidade educacional, por sua vez, é o retrato do poder de valorização da remuneração de professores, praticadas por estas políticas de preferência dentro da carreira docente, condição preliminar para a profissionalização destes trabalhadores, como bem se intitula o Piso Salarial “**Profissional**” Nacional.

Entendido o piso como 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. Sendo, porém, o valor aluno estabelecido para o FUNDEB o valor referência para definição do piso salarial. Aprofundar a compreensão destas políticas nos desafia a buscar conhecer as práticas evidenciadas nos Estados e aqui no caso, trazemos as práticas observadas no Estado de Mato Grosso e no município capital Cuiabá.

2. A remuneração dos professores da esfera estadual de Mato Grosso

A Lei do Piso Salarial Profissional Nacional nº 11.738, de julho de 2008 (BRASIL, 2008), estabelecia o valor mínimo nacional equivalente à R\$ 950,00 reais, para o exercício de 2009. Em Mato Grosso, este novo ciclo da implementação desta política de valorização docente, foi marcado por impasses entre os poderes constituídos e a organização dos trabalhadores

da educação, o que resultou em conflitos e em um movimento grevista realizado em 2007, tendo em vista a atualização do Piso Salarial, cuja conceituação de piso salarial profissional, já se encontrava estabelecido pela Lei Orgânica dos Profissionais da Educação Básica (LOPEB) de nº 50, aprovada em Outubro de 1998. (MATO GROSSO, 1998).

No estado de Mato Grosso, a Lei de Carreira ou a LOPEB aprovada e implementada em 1998 já contemplava todos os profissionais da Educação Básica, atuantes em todas as etapas e modalidades de ensino, como se propõe e de fato é implementado hoje, o FUNDEB que ao financiar este nível de ensino, traz como objetivo principal valorizar todos os profissionais da educação.

Em Mato Grosso, as políticas de valorização docentes refletidas, institucionalizadas e implementadas no final da década de mil noventos e noventa, especialmente a partir da lei de carreira que contemplou todos os profissionais da Educação Básica, mesmo tendo aprovado um Fundo reduzido ao Ensino Fundamental como foi o FUNDEF operado no período de 1998 a 2006, porém já caracterizada dentro da engenharia do FUNDEB. Naquele momento vivenciou-se uma grande polêmica frente uma nova institucionalização da jornada de trabalho em seu aspecto organizacional. A jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais com 50% (cinquenta) destinada às horas de trabalho pedagógico foram reduzidas para de 30 (trinta) horas semanais com 33% (trinta e três) destinada às horas de trabalho pedagógico. Um forte movimento de greve dos profissionais da educação foi deflagrado, marcado por posições e contraposições entre os poderes executivo, legislativo e organização sindical da categoria docente e funcionários de escolas.

Os custos e ganhos que os profissionais da educação teriam com tais medidas, tornaram-se decisivos para a configuração do processo político naquele momento. É como afirma Frey (1997 in Lowi) as reações e expectativas das pessoas afetadas por medidas políticas tem um efeito antecipativo para o processo político de decisão e implementação. A redução da jornada de trabalho quanto às horas em sala de aula e horas de trabalho pedagógico, bem como as definições dos princípios da lei de carreira e do sistema remuneratório, foram elementos postos na “arena” naquele momento e em seu aspecto constitutivo foi palco de fortes embates vindo a ganhar uma nova institucionalização.

2.1 A Remuneração no Contexto do PCCS na esfera estadual de ensino de Mato Grosso

A Lei Complementar 050, de 01 de outubro de 1998 (MATO GROSSO, 1998), em seu artigo 44, define o sistema remuneratório dos profissionais da Educação da Básica em forma de subsídio fixado em parcela única, termo advindo da reforma administrativa nº 19 de 1998, destinada às funções públicas de interesse do Estado. Momento no final da década de 1990 em que no Brasil viviam-se medidas de privatização e terceirização de serviços públicos. Definições vistas pela categoria dos profissionais da educação como ganho, por impedir possíveis medidas de terceirização ou privatização dos serviços educacionais públicos da esfera estadual de ensino no Estado.

O artigo 45 dessa Lei Complementar 050/98 tratou de instituir o piso salarial, na forma de subsídio, em parcela única, para uma jornada de trabalho de 30 horas semanais, abaixo da qual não haveria qualquer subsídio. No artigo 46, estabelecem-se as tabelas com os coeficientes referentes a cada classe e nível para fins de cálculos para movimentação na carreira.

Os efeitos dos coeficientes a cada três anos trabalhados, levam à progressão de um nível para o outro com efeitos sobre a remuneração docente. Assim como os coeficientes das classes referentes à formação docente, cuja ascensão na carreira se faz a partir da conclusão de cursos de formação e a transmutação de uma classe para outra com efeitos remuneratórios. A carreira é, por conseguinte, a principal base para definição da remuneração, cujos valores remuneratórios recebem a forte influência da política de financiamento do FUNDEB, logo, estas são políticas entrelaçadas, os valores estabelecidos por aluno no âmbito do FUNDEB são decisivos para as definições da remuneração no âmbito das carreiras.

Verifica-se a inexistência de gratificações e a denominação dada à remuneração é de subsídios. O piso salarial atribuído à Classe A e ao Nível I sofre alterações para valores maiores de acordo com a evolução na carreira, tanto na linha horizontal, representada pela classe, de acordo com a habilitação, quanto na linha vertical, representada pelo nível, conforme o tempo de serviço na função docente.

Percebe-se que o conceito de piso salarial profissional nacional, como definido atualmente pela Lei 11.738, de julho de 2008, no contexto da carreira docente, foi implementado em Mato Grosso dez anos antes, constituindo o piso salarial inicial da carreira docente, cuja evolução em termos remuneratórios passa pelas classes e níveis nos quais se enquadra cada profissional, ou seja, pela formação e pelo tempo de serviço.

As tabelas seguintes demonstrarão a remuneração em valores nominais, operados em Mato Grosso para os profissionais da Educação Básica concursados do quadro efetivo, integrantes da carreira docente, contemplando os professores nas habilitações de ensino médio, graduação, especialização, mestrado e doutorado, os quais são representados na carreira pelas classes A a E. Como também demonstrados os valores operados para o início e o final da carreira, relativos aos anos trabalhados indicados na carreira pelos níveis. São informados os valores nominais praticados no período de 2006 a 2015, operados já sob a égide do FUNDEB (2007) e do PSPN, sendo em Mato Grosso os valores referentes aos PSPN, debatidos e negociados entre sindicato e profissionais da educação já em 2007.

3. A Remuneração no município capital – Cuiabá

Em seu histórico a Lei 4.594 de 02 de julho de 2004, que definia e assegurava a carreira dos professores na rede municipal de Cuiabá no período de 2004 à 2010 no artigo 47, estabelece o sistema remuneratório dos Profissionais da Secretaria de Educação de Cuiabá, em forma de subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou qualquer espécie remuneratória, exceto o que está previsto em lei, citando, como exemplo, o pagamento de verba indenizatória para auxílio nas despesas com transporte e/ou moradia, a professores que vão desempenhar sua função no campo. De acordo com o § 3º do art. 1º a remuneração dos profissionais da educação será estabelecida através de subsídio devendo ser revista obrigatoriamente a cada 12 (doze) meses.

Esta Lei foi substituída pela Lei Complementar nº 220 de 22 de dezembro de 2010, de autoria do Executivo Municipal. Em seu Art. 1º

institui a Carreira dos Profissionais da Secretaria Municipal de Educação de Cuiabá, tendo por finalidade organizá-la, estruturá-la, bem como estabelecer as normas, critérios e instruções especiais sobre o regime jurídico do seu quadro de pessoal. No parágrafo 1º assegura que a oferta dos serviços educacionais de que trata a presente Lei deve ser mantida sob a responsabilidade do Município, não podendo ser terceirizada ou transferida à organização de direito privado. Em seu parágrafo 2º, assegura que o acesso aos cargos de que trata esta Lei Complementar se faz, exclusivamente, por concurso público, ressalvado o caso previsto no art. 37, inciso IX da Constituição Federal. Quanto a remuneração, o parágrafo 3º deste artigo esclarece que a remuneração dos Profissionais da Educação é estabelecida na forma de subsídio, com direito à revisão geral anual, no mês de julho, segundo o comando do artigo 37, X, da Constituição Federal. E acrescenta no parágrafo quarto, que é de responsabilidade da Secretaria Municipal de Educação, proporcionar aos profissionais: formação continuada, manutenção do piso salarial profissional, garantia das condições de trabalho, condições básicas para o aumento da produção científica dos professores e cumprimento da aplicação dos recursos constitucionais destinados à educação.

Quanto aos direitos, vantagens e concessões, em seu Artigo 43 estabelece que o sistema remuneratório dos Profissionais da Educação é estabelecido através de subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação adicional, abono, prêmio, verba de representação ou qualquer outra espécie remuneratória, exceto o previsto nesta Lei Complementar. E no artigo 44 assegura ainda que o valor do subsídio correspondente a cada classe e nível da estrutura da carreira dos Profissionais da Educação é fixado observando as jornadas de vinte horas semanais para os professores e de trinta horas semanais para o quadro técnico.

3.1 A Remuneração no Contexto do PCCS na esfera municipal de Cuiabá

Segundo a Lei Complementar nº 220 de 22 de dezembro de 2010, em seu Art. 5º, os níveis do cargo de Professor são estruturados segundo a habilitação e titulação dos profissionais, da seguinte forma: professor

Licenciado (PL) - habilitação em licenciatura plena; professor Especialista (PE) - habilitação em licenciatura plena com especialização lato sensu na área da educação; professor Mestre (PM) - habilitação em licenciatura plena com titulação de Mestrado na área da educação; professor Doutor (PD) - habilitação em licenciatura plena com titulação de Doutorado na área da educação.

Em seu Artigo 13 garante o direito à promoção do Profissional da Educação, de um nível para outro em virtude da nova habilitação ou titulação, imediatamente superior ao que ocupa na carreira, devidamente comprovada, observado o interstício de três anos. A promoção que trata o caput deste artigo, somente ocorrerá após a conclusão do estágio probatório. Os coeficientes de um nível para o subsequente, conforme quadros históricos de remuneração apresentados, garante o direito à elevação da remuneração no transcorrer da carreira docente.

O Artigo 14, por sua vez, assegura que as normas da avaliação de desempenho, incluindo os instrumentos e os critérios, indicada para a mudança de um nível para outro, terão regulamento próprio, definido por Comissão Tripartite, constituída pelo Órgão Central da Educação, pelos Gestores de Unidades Escolares/Creches e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Educação.

O Artigo 14 assegura, ainda, que o Profissional da Educação terá direito à progressão de uma classe para outra, a cada cinco anos, desde que aprovado em processo contínuo e específico de avaliação de desempenho. Para a primeira progressão, o prazo será contado a partir da data do efetivo exercício no cargo. Decorrido o prazo previsto no caput e não havendo processo de avaliação, a progressão funcional dar-se-á automaticamente. Os coeficientes de uma classe para a subsequente ficam estabelecidos conformes tabelas atualizadas anualmente, de acordo com as negociações entre a categoria, representada por seu sindicato e governo.

4. Valores remuneratórios no início e final de carreira na esfera estadual de Mato Grosso e na esfera municipal de Cuiabá

A caracterização da remuneração de professores e os efeitos advindos da formação ou habilitação, do tempo de serviço e da jornada trabalhada, serão demonstradas nas tabelas apresentadas a seguir considerando-se os valores referentes ao início e ao final de carreira, organizada em colunas de uma série histórica entre 2006 à 2014, com linhas apresentando os valores remuneratórios estabelecidos no âmbito das esferas administrativas estadual e municipal, o que permitirá extrair um comparativo entre ambas redes de ensino e conhecer aspectos semelhantes que as unifica, e aspectos particulares que as diferencia, como se propõem este texto.

QUADRO I
HABILITAÇÃO ENSINO MÉDIO: VENCIMENTO INICIAL E FINAL

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
MT V.Inic 30 h	723,31	788,25	912,00	1.050,00	1.135,16	1.248,68	1.452,95	1.569,19	1.739,28
Cuiabá V. .Inic 40 h	1.304,10	1.388,49	1.504,33	1.614,00	1.690,83	*	2.004,24	2.313,65	2.501,98
MT V. Final 30 h	1.150,06	1.253,32	1.450,08	1.669,50	1.804,90	1.985,40	2.310,19	2.495,01	2.276,46
Cuiabá V.Final 40 h	2.086,56	2.221,58	2.406,92	2.582,40	2.705,32	*	3.206,78	3.701,83	4.003,16

Fonte: Seduc – MT / Semec – Cuiabá/Leis Complementares anuais/tabelas salariais
*nas tabelas de 2011 não constam valores para o Ensino Médio

O quadro acima, apresenta os valores remuneratórios praticados nas esferas administrativas estadual e municipal, referentes ao início e final de carreira no período histórico de 2006 à 2014, estabelecidos para o nível de Ensino Médio de acordo com as respectivas jornada de trabalho.

Percebe-se na coluna referente a Carga Horária (CH) uma totalidade de horas diferentes: a esfera estadual com 30 horas e a esfera municipal com 40 horas. A rede municipal até o ano de 2010 operou com jornada total de 40 horas e a partir de 2010 houve mudança na Lei de carreira para 20 horas, sendo porém, este processo de transposição seja de redução da carga horária, ou mesmo de manutenção das 40 horas por parte de professores do quadro efetivo, informações ainda a ser colhidas junto à Secretaria Municipal de Educação, bem como o referido número de profissionais e suas respectivas jornadas de trabalho e valores de vencimentos conferidos, seja na folha de pagamento ou demais documentos oficiais.

QUADRO II HABILITAÇÃO GRADUAÇÃO – VENCIMENTO INICIAL E FINAL

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
MT V. Inic 30 h	1.084,97	1.182,38	1.368,00	1.575,00	1.702,74	1.873,02	2.179,43	2.353,79	2.608,92
Cuiabá V.Inic 40 h	1.863,00	1.983,56	2.149,04	2.305,72	2.415,47	2.415,48	2.863,25	3.305,25	3.574,29
MT V.Final 30 h	1.150,06	1.253,32	1.450,08	1.669,50	1.804,90	1.985,40	2.310,19	2.495,01	4.148,18
CUIABÁ V.Final 40 h	2.980,80	3.173,69	3.438,46	3.689,16	3.864,76	4.124,09	4.581,19	5.288,40	5.718,86

Fonte: Seduc – MT / Semec – Cuiabá/Leis Complementares anuais/tabelas salariais

*nas tabelas de 2011 não constam valores para o Ensino Médio

QUADRO III

HABILITAÇÃO ESPECIALIZAÇÃO: VENCIMENTO INICIAL E FINAL

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
MT V.Iníc 30 h	1.229,63	1.340,03	1.550,40	1.785,00	1.929,77	2.122,76	2.470,02	2.667,62	2.956,78
Cuiabá V.Iníc 40	2.049,30	2.181,91	2.363,94	2.536,32	2.657,05	2.657,02	3.149,56	3.635,79	3.931,73
MTV. Iníc 30 h	1.955,11	2.130,64	2.465,14	2.838,15	3.068,33	3.375,18	3.927,32	4.241,52	4.701,27
Cuiabá V Final 40	3.278,88	3.491,06	3.782,31	4.058,08	4.251,28	4.536,49	5.039,30	5.817,26	6.290,77

Fonte: Seduc – MT / Semec – Cuiabá/Leis Complementares anuais/tabelas salariais

Além da diferença no que tange a quantidade da jornada de trabalho, que implica diretamente sobre o valor da remuneração entre as duas redes de ensino, verifica-se pequena diferença nos valores remuneratórios, sendo que a rede municipal apresenta um pequeno percentual maior.

Os quadros apresentam as caracterizações do profissional com licenciatura, habilitação apropriada para o exercício do magistério com valores remuneratórios referentes ao início e final de carreira e as respectivas horas estabelecidas para a jornada de trabalho.

Repete-se a configuração da jornada de trabalho, tanto na esfera estadual, quanto municipal de 30 horas de trabalho na rede estadual e 40 ou 20 horas na rede municipal. Percebe-se um valor remuneratório maior com relação ao profissional do ensino Médio, cumprindo os dispositivos legais contidos em ambas as legislações. Na Esfera Estadual de Ensino, cumprindo os dispositivos contidos na LC 050/98 e LC 206/04, os coeficientes para os aumentos salariais de uma classe para a subsequente, ficam estabelecidos de acordo com o seguinte: Classe A: referente ao nível médio coeficiente 1,00, Classe B referente à licenciatura 1,50. O que significativa 50% à mais no salário do professor licenciado em relação ao professor com o ensino médio. Portanto, a elevação salarial entre as classes determinadas pela formação inicial referente à habilitação.

Já com relação a elevações de níveis referentes ao tempo de serviço, observa-se do início ao final de carreira na esfera estadual, doze níveis com valores diferenciados, sendo o nível 1 coeficiente 1,000 referente a início da carreira o valor estabelecido em 2014 de 2.608,92 e o nível 12 final de carreira coeficiente 1,590 o valor de 4.148,18

Na esfera municipal de Cuiabá, a Lei Complementar 220, de dezembro de 2010, em seu Art. 44 estabelece que o valor do subsídio correspondente a cada classe e nível da estrutura da carreira dos Profissionais da Educação é fixado observando as jornadas de vinte horas semanais para os professores e de trinta horas semanais para o quadro técnico, obedecendo às tabelas atualizadas anualmente. Relembrando que até 2010 a jornada estabelecida na legislação anterior, tratava-se de 40 horas semanais. Sendo o atual quadro docente com variadas jornadas em termos de quantidade de horas trabalhadas, demandando, portanto, observações mais detalhadas in-loco.

No Art. 13 da legislação em vigor afirma que a promoção do Profissional da Educação, de um nível para outro dar-se-á em virtude da nova habilitação ou titulação, imediatamente superior ao que ocupa na carreira, devidamente comprovada, observado o interstício de três anos.

Quanto ao tempo trabalhado, o profissional da educação terá direito à progressão de uma classe para outra, a cada cinco anos, desde que aprovado em processo contínuo e específico de avaliação de desempenho. Os coeficientes de uma classe para a subsequente ficam estabelecidos da seguinte forma: Evolução a cada 5 anos, desde que aprovado na avaliação de desempenho. Diferenciação: A - B - 10%; B - C - 20%; C - D - 30%; D - E - 40%; E - F - 50%; F - G - 60%.

Portanto, na tabela acima apresentada verificamos na habilitação de licenciatura na série histórica apresentada a remuneração do início e do final de carreira, para 2014 por exemplo, verifica-se um valor de 3.574,29 para o início de carreira e o valor de 5.718,86 para o final de carreira.

Na esfera estadual de ensino a habilitação em especialização refere-se à classe C com um coeficiente estabelecido em 1,70 com relação à classe anterior, ou seja 70% a mais em relação ao nível médio ou 20% a mais em relação à habilitação em graduação. Obedecendo os mesmos

coeficientes com relação ao tempo de serviço aplicados para as demais classes ou seja variando entre 1,000 à 1,590. No caso do ano de 2014 operou-se com o valor de 2.956,78 para o início de carreira e no final de carreira 4.701,27.

Quanto à esfera municipal de Cuiabá o fator numérico para fins de evolução na carreira do professor dá-se da seguinte forma: PL – licenciatura (1,0) PE – Especialização (1,10). 3.931,73 Verifica-se o valor de 3.931,73 para o início de carreira para o professor com graduação mais especialização e o valor de 6.290,77 para o final de carreira.

4.1 Semelhanças e diferenças entre as esferas administrativas estadual de Mato Grosso e a esfera municipal de Cuiabá

A primeira semelhança que se observa entre as duas esferas administrativas governamentais trata-se da conceituação da remuneração definida em forma de subsídio. Esta conceituação idêntica foi fruto de largos e profundos debates efetivados entre trabalhadores e governo no final da década de 1990 em razão da reforma administrativa em curso no Brasil na era de Fernando Henrique Cardoso, em que encontravam-se em operação a terceirização e privatização de uma série de serviços públicos. Sendo que de acordo com a Emenda Constitucional nº 19 (BRASIL,1998), referente à reforma administrativa, os serviços de interesses do Estado brasileiro, a serem conservados, teriam suas remunerações em forma de subsídio, razão esta que levou a categoria docente, tanto da esfera estadual, quanto da rede municipal de Cuiabá a adotar esta conceituação para a sua remuneração a qual seria efetivada em forma de piso salarial.

Quanto à evolução na carreira em termos remuneratório, as duas redes se igualam no que se refere à movimentação em termos de classe e de níveis, porém diferenciam quanto a denominação dada à evolução por habilitação e por tempo de serviço; a esfera estadual adota a nomenclatura de classes referindo-se à habilitação e a esfera municipal adota a nomenclatura de níveis para este fator. Enquanto a rede estadual refere-se ao tempo de serviço como nível, a rede municipal adota esta denominação para a habilitação do professor. No que tange ao tempo que o professor leva do início para chegar ao final de carreira, nas duas

rede giram em torno de 36 anos. Ambas as redes adotam em termos de percentual de acréscimo no salário, a média de 60% a mais do início ao final da carreira. Tais evoluções são estabelecidas a partir da avaliação de desempenho e, no caso da sua não realização, as evoluções ocorrem de forma automática em ambas as redes.

Já a evolução em termos de habilitação, ambas as redes adotam a titulação acadêmica e seus respectivos coeficientes para a elevação salarial. A Esfera estadual adota os seguintes coeficientes do magistério de nível médio ao doutorado sendo a seguinte diferenciação salarial por formação acadêmica: a) classe A: 1,00; b) classe B: 1,50; c) classe C: 1,70; d) classe D: 2,02; e) classe E: 2,30

A Esfera municipal de Cuiabá adota por sua vez os seguintes coeficientes entre um nível segundo a habilitação e titulação dos profissionais, e os respectivos fatores numéricos para fins de evolução: professor Licenciado (PL- 1,0) – habilitação em licenciatura plena; professor Especialista (PE-1.10) - habilitação em licenciatura mais o curso de mestrado em educação (PM – 1.09) habilitação em licenciatura mais a titulação de doutorado em educação (PD-1.09). Percebe-se que não há diferenças salariais entre o professor com titulação de mestrado e doutorado.

Considerações finais

Neste estudo fica evidente que há fortes semelhanças entre as esferas governamentais estadual e município capital no que tange a estruturação das remunerações e que as Leis Complementares dos Planos de Cargos Carreiras e Salários são fatores determinantes que tem garantido de forma contínua e permanente o estabelecimento dos valores remuneratórios e o cumprimento no decorrer do período histórico estudado de 2006 à 2014. Revela também que são princípios contidos na política do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), e que tem sido parcialmente cumpridos, especialmente no que se refere a planos de carreira orgânicos que venham a garantir esta valorização.

No que se refere à remuneração enquanto valores capazes de garantir uma real valorização dos profissionais, observou-se alterações na Lei de carreira do município capital no que se refere à jornada de trabalho de 40 horas para 20 horas, que merece aprofundamentos no âmbito deste estudo, no sentido de buscar as causas e os impactos pois, sabe-se que tanto nas esferas municipais, quanto na esfera estadual, há um grande contingente de profissionais com dois ou mais vínculos empregatícios em razão dos valores remuneratórios insuficientes. Além deste estudo exigir um maior aprofundamento quanto a parte financeira, ao valor por aluno, ao custo aluno qualidade e valores destinados à remuneração.

Quando a Lei 11.494/07 de regulamentação do FUNDEB em seu artigo 40 dispõe que na busca de assegurar a valorização destes profissionais os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública; integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola e a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem, busca-se indagar a importância da atuação destes profissionais em um único estabelecimento de ensino a fim de cumprir tais princípios. O que remete de imediato estudos para se visualizar os custos e as diferenças que nos separa para a execução prática de tais princípios.

Referências

MATO GROSSO, ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MATO GROSSO. **LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998 - D.O.** 01 de Outubro de 1998. Dispõe sobre a Carreira dos Profissionais da Educação Básica de Mato Grosso. Disponível em: <http://www.al.mt.gov.br>. Acesso: novembro de 2011.

BRASIL.(2013) **Constituição Federal** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_ Acesso em junho de 2013

BRASIL.(1996) **Lei 9.424/1996 (Lei Ordinária) 24/12/1996.** Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de

Valorização do Magistério. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil>. Acesso em 24 de março de 2013.

BRASIL.(2006). **Emenda Constitucional nº 53, de 20 de dezembro de 2006.** Diário Oficial da União. República Federativa do Brasil. Imprensa Nacional. Brasília, <http://www.planalto.gov.br/ccivil> Acesso: em 15 de novembro de 2011.

BRASIL.(2007) **Lei de regulamentação do FUNDEB.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em 09 de maio de 2013.

BRASIL.2008. **Lei 11.738/2008 (Lei Ordinária) 16/07/2008.** Institui o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/> Acesso em: Março de 2013

DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DE MATO GROSSO DE 11 DE NOVEMBRO DE 2013. Dispõem sobre a reestruturação dos subsídios dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso. Disponível em: https://www.iomat.mt.gov.br/legislacao/diario_oficial#954-2013-false-2. Acesso em junho de 2015

FREY, Klaus (1997). **Políticas Públicas:** Um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. Revisão e ampliação do segundo capítulo da tese de doutorado. (cópia)

SINTEP-MT. **TABELA DE ATUALIZAÇÃO DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL. SINTEP.** Disponível em: <http://sintep2.org.br/sintep>. Acesso em: junho de 2015.

SINTEP-CUIABÁ. **TABELAS DE ATUALIZAÇÃO DA REMUENRAÇÃO DOCENTE.** SINTEP./CUIABÁ. Disponível em: <http://sintepcba.org.br/>

MATO GROSSO – CUIABÁ **LEI COMPLEMENTAR Nº 220 DE 22 DE DEZEMBRO DE 2010** Disponível em <http://sintepcba.org.br/>

MATO GROSSO – CUIABÁ **LEI COMPLEMENTAR LEI Nº 4.594 DE 02 DE JULHO DE 2004**. Disponível em: <http://sintepcba.org.br/>

MATO GROSSO – CUIABÁ **LEI COMPLEMENTAR Lei 206/04**. Disponível em: <http://sintepcba.org.br/>

Estadual do SINTEP-MT. **Caderno de Teses**. Sintep-MT. Edição: Pau e Prosa Comunicação. 2004.

A JORNADA DE TRABALHO DOS PROFESSORES NO CONTEXTO DA POLITICA DE VALORIZAÇÃO DOCENTE

RIBEIRO. Josete Maria Cangussú

Introdução

É no contexto do trabalho docente que merece ser compreendida a política de valorização docente, especialmente no que se refere à carreira docente e piso salarial profissional nacional e, dentro deste, a jornada de trabalho: organização, quantidade e qualidade e suas marcas não apenas sobre a valorização docente, mas especialmente sobre a qualidade educacional. O perfil desse profissional emerge do fazer educacional, demarcado por paradigmas técnicos e científicos, sendo a qualidade da jornada de trabalho um dos fatores determinantes dessa ordem paradigmática, tanto no que se refere à qualidade em si, quanto no que concerne à qualidade dos resultados do trabalho, ou seja, o próprio processo educacional.

A configuração da jornada de trabalho dos professores da escola pública, no âmbito deste texto, é observada e equacionada na perspectiva do direito à educação de qualidade para todos. É fundamentada nos aportes teórico e jurídico normativos da valorização docente e da qualidade da educação e, busca não apenas apresentar o trato dispensado às regulamentações da jornada de trabalho, mas equacionar as contradições encontradas, tendo em vista imprimir qualidade à jornada de trabalho de professores e contribuir com a sucessiva qualidade educacional.

1. A educação como direito de todos e a jornada de trabalho

Os princípios Constitucionais pautados na educação como direito de todos, se encontram lavrados na Constituição Federal de 1988 e tem sido sucessivamente regulamentados a partir das legislações definidas nas últimas décadas, isto em termos legais, porém seu processo de implementação tem ocorrido de forma gradativa e tem enfrentado uma variedade de contradições políticas, sociais e culturais que merecem

ser observadas e equacionadas em seus vários aspectos, entre estes a configuração da jornada de trabalho, em seus aspectos organizacionais, quantitativos e qualitativos. Acompanhe o quadro a seguir:

QUADRO 1.1
ORDENAMENTO CONSTITUCIONAL E LEGAL SOBRE A
VALORIZAÇÃO DOCENTE E A JORNADA DE TRABALHO. BRASIL:
1988 A 2012

LEGISLAÇÃO	DESCRIÇÃO
<p style="text-align: center;">CONSTITUIÇÃO FEDERAL</p>	<p>Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).</p> <p>XVI - é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).</p> <p>a) a de dois cargos de professor; (Incluída pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).</p> <p>b) a de um cargo de professor com outro técnico ou científico; (Incluída pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).</p> <p>Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.</p> <p>Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: V- valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas. (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)</p>

<p>Lei nº 9394 de 20 de dezembro de 1996 (LDB)</p>	<p>Art. 3º O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: VII - valorização do profissional da educação escolar; Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; III - piso salarial profissional; IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação do desempenho; V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho; VI - condições adequadas de trabalho. § 1º A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino.(Renumerado pela Lei nº 11.301, de 2006) § 2º Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico. (Incluído pela Lei nº 11.301, de 2006)</p>
<p>LEI Nº 9.424/1996 de 24/12/1996 (FUNDEF)</p>	<p>Art.9º No prazo de 06 meses de vigência da Lei assegurar Plano de Carreira e Remuneração do Magistério de modo a assegurar: remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício do magistério, estímulo ao trabalho em sala de aula e melhoria da qualidade do ensino. Art.10 Inciso II – Os estados, o DF e os municípios deverão comprovar apresentação de Plano de Carreira e Remuneração do Magistério de acordo com as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação no prazo referido no artigo anterior. Art. 13 Para ajustes progressivos de contribuições a valor que corresponda a um padrão de qualidade do ensino definido nacionalmente e previsto no Art. 60 do ADCT serão observados: I Estabelecimento do número mínimo e do número máximo de alunos em sala de aula III. Jornada de Trabalho que incorpore os momentos diferenciados das atividades docentes</p>

<p>Lei Nº 11.494 de 20 de Junho de 2007 (FUNDEB)</p>	<p>Art. 40. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar:</p> <p>I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;</p> <p>II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;</p> <p>III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.</p> <p>Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino</p>
<p>LEI Nº 11.738 de 16 de Julho de 2008 (PSPN)</p>	<p>Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.</p> <p>Art. 2º O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.</p> <p>§ 1º 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.</p> <p>Art. 6º 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.</p> <p>Art.2º§ 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.</p>

<p>PLANO NACIONAL LEI Nº 13.005/014</p>	<p>Meta 17: Valorizar o magistério público da educação básica, a fim de aproximar o rendimento médio do profissional do magistério com mais de onze anos de escolaridade do rendimento médio dos demais profissionais com escolaridade equivalente.</p> <p>17.3 : Implementar no âmbito da União , dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios , planos de casreira para os (as) profissionais do magistério das redes de públicas da educação básica, observados os critérios estabelecidos na Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, com implantação gradual do cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar;</p> <p>Meta 18: assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, Lei nº 13.005/2014</p>
--	---

Fonte: Elaborado pela autora

Problemas vivenciados pela categoria dos profissionais da educação no cargo de professor, no que se refere à jornada de trabalho, sua organização, quantidade, qualidade e marcas na valorização docente e qualidade educacional, resultam da própria estruturação do Estado Brasileiro, em sua dimensão histórica e nas dificuldades atuais de implementação, tanto do cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento de ensino, como acena a meta 17.3 do plano nacional de educação, como também da real implementação do regime de colaboração entre os entes federados.

Nota-se também que direitos sociais marcados por preceitos do Estado de bem-estar social, ao mesmo tempo, sofrem influência da ordem liberal positivista. É o que se verifica na Constituição Federal, art. 37, inciso XVI, onde é concedido ao professor ter mais de um vínculo empregatício, conforme a ordem do direito individual, seja para suprir a desvalorização histórica quanto à remuneração atribuída ao trabalho docente, seja para viabilizar o modelo de fábrica implantado na organização da escola, lembrado por Tardif e Lessard (2011), em que cada trabalhador é considerado apenas mais uma peça na engenharia, sem dimensão do todo.

A duplicidade de contratos de trabalho, com diferentes entes ou mesmo com um mesmo ente federado, encontra na Constituição Federal amparo legal, o que reclama mais cuidados. Não há previsão de carga horária máxima de trabalho. Não há dispositivos legais que valorizem o tempo de trabalho e a identidade profissional, nem, conseqüentemente, a relação entre a jornada de trabalho docente e a qualidade da educação. Não há, no geral, justo controle e avaliação do tempo e da qualidade do trabalho realizado pelos professores, coibindo-se jornadas excessivas. É preciso apenas que haja “compatibilidade de horários”, pois é permitida acumulação de até dois cargos públicos de professor. Não há limite para acumulação dos cargos públicos com os contratos privados.

No artigo 7º, inciso V, da Constituição Federal, encontra-se também que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, o estabelecimento de piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho. Contudo, os valores atualmente atribuídos aos profissionais da educação básica, em geral, não são compatíveis com o padrão de qualidade exigido pelos diversos contextos em que vão operar os egressos das escolas brasileiras. Ademais, cabe refletir sobre os próprios parâmetros de justiça no contexto das ações do Estado e, nesse caso específico, sobre a equidade na remuneração e nas condições de carreira e de trabalho do setor educacional frente a outros do serviço público. O **tempo de trabalho dos professores**, ao lado da formação e das condições de trabalho, é um insumo capital para garantia do padrão de qualidade, compreendido e desejado pela sociedade e mensurado como satisfatório nos instrumentos oficiais.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1996), no inciso VII desse artigo, estabelece como princípio a valorização do profissional da educação escolar. A definição do que venha a ser a valorização desse profissional requer uma série de conceituações de fatores e elementos que possibilitem caracterizar valores éticos, morais, sociais, humanos e políticos, além da garantia de condições concretas em termos materiais, administrativos, pedagógicos e financeiros para a sua real efetivação, com efeitos diretos nas condições de trabalho.

O quadro acima demonstra que, a partir da criação da política de fundos, passou-se a focalizar a valorização dos profissionais da educação; com a proposições de carreiras docentes, passou-se a conceber instrumentos legais, sendo preponderantes o piso salarial profissional nacional e, dentro deste, a “jornada de trabalho”.

Krawczyk e Vieira (2008) lembram a crise do capitalismo internacional que afetou o país na década de 1980, o legado econômico, político e social sombrio deixado pelos governos militares e o clima de descontentamento da sociedade, facilitando o advento do neoliberalismo no país, mesmo com direitos políticos e civis conquistados constitucionalmente a partir da chamada “Constituição Cidadã”, com o fortalecimento das forças progressistas. A partir de 1990, a sociedade brasileira passou a vivenciar o conflito entre dois projetos políticos antagônicos: o projeto originário das lutas pela democratização do país, com princípios lavrados na Constituição Federal, e o projeto de mudanças pautadas nos princípios neoliberais, com o apoio do governo e organismos internacionais, que passou a ganhar força no país desde então.

A política de descentralização observada na educação, com transferências de responsabilidades pela Educação Básica para as esferas governamentais de Estados e Municípios, e o crescimento da privatização do Ensino Superior são marcas desse modelo político. O projeto de constituição de um Sistema Nacional de Educação a partir da cooperação entre os entes federados foi inviabilizado. O pacto pela valorização do magistério, celebrado no início da década, foi automaticamente descumprido ao limitar a composição do fundo de financiamento ao Ensino Fundamental e não viabilizar a aprovação de um piso salarial profissional nacional para todos os profissionais da educação.

A construção de uma república democrática com um Estado social de direitos foi ameaçada. As possibilidades de retomar a construção nessa linha foram retomadas em meados da década de 2000, com a eleição de um governo central com traços de esquerda, a aprovação de um fundo de financiamento para a educação básica, a aprovação da Lei de um Piso Salarial Profissional Nacional e os debates em torno da construção de um Sistema Nacional de Educação. Mesmo assim, o confronto entre esses dois projetos políticos sempre esteve presente, e a implementação de

tais políticas ainda representa grandes desafios e requer enfrentamentos políticos e jurídicos de várias naturezas.

A cidadania, pensada na lógica individualista e com direitos sociais restritos ao indivíduo, faz parte da cultura liberal positivista e capitalista, presente na “democracia formal”, como descreve Wood (2003). Santos (2003) alerta para a importância, no processo de democratização, da criação de uma nova gramática social e cultural e o entendimento da inovação social articulada com a inovação institucional e com a procura de uma nova institucionalidade da democracia. Santos ampara-se no pensamento de Cohen (in SANTOS, 2003) para definir procedimentos democráticos, uma forma de exercício coletivo do poder político, cuja base seja um processo livre de apresentação de razões entre iguais.

O tema em estudo, jornada de trabalho de professores, organização, quantidade e qualidade, é um exemplo concreto do que descreve Santos (2003). A criação do Piso Salarial Profissional Nacional na primeira década de 1990 não se concretizou justamente por falta de entendimento entre governo e trabalhadores da Educação. O que estava em jogo era o problema da constituição de uma gramática social capaz de mudar, tanto as relações de gênero, de raça e de etnia, quanto o privatismo na apropriação dos recursos públicos. O direito social a um PSPN só veio acontecer em 2008, mesmo assim, ainda refém, em sua implementação, de condições econômicas, políticas e culturais de governos locais. Nesse processo de redemocratização, também se percebe carência de adequações nas relações participativas e burocráticas, bem como nas relações de representação e diversidade social e cultural.

O que continua em jogo na implementação do PSPN é a gramática social quanto à organização da jornada de trabalho dos professores, especialmente o direito às horas de trabalho pedagógico. Santos (2010) continua suas reflexões e aponta a importância da descolonização do saber e de reinvenção do poder. Para esse processo, indica a prática do diálogo transcultural e destaca o intercâmbio não só entre diferentes saberes, mas entre diferentes culturas, e a decisão entre universos de significados diferentes. Alerta que, nesse processo intercultural, se envolvem reconstruções radicais, em que redes de linguagens nativas, de emancipação mutuamente inteligíveis e traduzíveis, encontram o seu

caminho em uma política cosmopolita insurgente.

Essas reflexões de Santos (2003 e 2010), e de Wood (2003) quanto a democracia formal, a sua resignificação, a descolonização do saber e a reinvenção do poder ainda constituem desafios no contexto latino-americano e brasileiro. Nesse contexto de desafios para construção de uma nova gramática social e prática de um diálogo intercultural o trabalho do professor e sua reorganização em termos de quantidade e qualidade da jornada de trabalho encontra no diálogo entre as esferas administrativas de governos estaduais e municipais o caminho mais adequado. O próprio trabalho docente, como descrevem Tardif e Lessard (2011), tem como objeto central a formação humana e, logicamente, a formação cidadã; portanto, as resignificações quanto à organização da jornada de trabalho com o repensar do tempo dos professores para o exercício de sua função são passos imprescindíveis para o diálogo intercultural e descolonização de saberes e poderes.

Não há, no geral, justo controle e avaliação do tempo coibindo jornadas excessivas, o que traz efeitos sobre a qualidade, embora tenha se constatado nos últimos anos, conforme ficou demonstrado no Quadro nº 1.1 acima exposto, algum esforço do governo brasileiro para normatizar determinados princípios da valorização docente e criar políticas que venham gerar melhores condições de trabalho para os professores, como refletem Farenzena e Luce (2013, p. 277) em seus estudos:

Os constrangimentos da política macroeconômica à efetivação de políticas sociais mais ousadas constituem uma linha de continuidade deste período com o anterior. Houve, contudo, redirecionamentos na intervenção do Estado na área social, em favor de um papel mais ativo na promoção da cidadania, do que são exemplos, na educação, a instituição do Fundeb; o aumento de recursos para o setor, com distribuição mais equitativa; a ampliação da escolaridade obrigatória e uma amarração mais forte das responsabilidades federativas.

As autoras destacam a criação do Fundeb, como medida importante para promoção da cidadania. Embora os modelos políticos e econômicos vivenciados nas últimas décadas ainda sofram os resquícios do regime militar e as investidas neoliberais continuem a ser presenciadas

mundialmente na busca de resolver as crises do sistema capitalista. A construção de um Estado de direito democrático e a formação da cidadania, condição primária para democratização das relações sociais, têm sofrido atrasos nos territórios latino-americano e brasileiro.

2. Pacto de valorização do magistério

Nas trilhas do movimento mundial de educação para todos, deflagrado por várias nações a partir de compromissos assumidos na Conferência Mundial de Educação de Jomtien-Tailândia (1990) a elaboração de um plano decenal de educação reascendeu no Brasil as chamadas de esperança da educação pública de qualidade para todos. Na compreensão dos envolvidos no debate naquele contexto, faltava indicar um “porto seguro” que servisse de âncora à profissionalização do magistério. No documento “Acordo Nacional de Educação para Todos” (Plano Decenal de Educação para Todos 1993-2003), ficou consignado que o educador constitui a espinha dorsal da pedagogia de qualidade. Sem uma efetiva política de profissionalização do magistério, o máximo que se poderia esperar, para os próximos anos, seria a repetição de ilhas de renovação, perdidas num universo sempre crescente de quantidade sem qualidade.

Entre os diversos compromissos estabelecidos, encontra-se, no item 9 desse documento, a Garantia de Estatuto do Magistério, Plano de Cargos e Salários e Piso Salarial Profissional Nacional, negociados com as entidades representativas do pessoal docente e de outros setores da sociedade (Plano Decenal de Educação para Todos 1993-2003).

Postulando o regime de trabalho de 40 horas semanais, pelo menos 25% do tempo seriam destinados a trabalho extraclasse, como planejamento, preparação de material, ações junto às famílias e à comunidade, pesquisa, formação continuada e atualização ou outras atividades requeridas pelo projeto pedagógico da instituição educacional (Plano Decenal de Educação para Todos, 1993-2003). O documento lembra também que a valorização dos profissionais da educação e a implantação do piso deverão associar-se, necessariamente, à elevação dos níveis de aprendizagem dos alunos, com conseqüente redução dos

índices de repetência e evasão, e à racionalização de custos, mediante projetos próprios de cada sistema.

Entretanto, o Pacto pela Valorização do Magistério foi logo quebrado quando o governo de Fernando Henrique Cardoso, assessorado por seus Ministros, especialmente o Ministro de Estado da Educação Paulo Renato de Souza e o Ministro de Estado de Administração e Reforma do Estado Bresser Pereira, encaminhou ao Congresso Nacional, em 1995, o Projeto de Emenda Constitucional nº 233/95 conhecida como “A PEC da Educação” referente às alterações nos artigos 208, 211 e no Artigo 60 do ADCT, o que resultou na criação da Emenda Constitucional nº 14; e quando entrou em pauta no Senado um projeto substitutivo da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, apoiado por Darci Ribeiro alterando pontos de consenso do Acordo Nacional e do Pacto de Valorização do Magistério e Qualidade da Educação.

3. Política de fundos: valorização e jornada de trabalho

O limiar do século XXI no Brasil foi marcado pela descentralização das políticas públicas, em especial na educação. Os Municípios passaram a responsabilizar-se pela oferta educacional de grande parte da Educação Básica. Uma das principais estratégias de reestruturação adotada foi a criação de fundos de financiamento da Educação. Visando a redistribuição mais equitativa de recursos e a valorização dos profissionais.

Observam-se dois períodos com traços diferenciados quanto à organização desses fundos. No primeiro período, vigorou o fundo destinado a financiar o ensino fundamental regular e a criar políticas voltadas para a valorização do magistério (Fundef). Num segundo momento, atualmente em vigor, ocorre a ampliação de fontes, recursos e objeto destinado a financiar toda a educação básica e a valorizar todos os profissionais da educação (Fundeb), não apenas os docentes. Acompanhe a seguir a organização dos referidos fundos e seus aspectos referentes à valorização docente em termos de remuneração, carreira e jornada de trabalho:

QUADRO 2.1
VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO NA
LEGISLAÇÃO DO FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO BÁSICA. BRASIL:
1996 - 2010

LEGISLAÇÃO		
ELEMENTO	EMENDA CONSTITUIÇÃO FEDERAL nº14/96 LEI nº 9.424/96	EMENDA CONSTITUIÇÃO FEDERAL nº 53/06 LEI nº 11.494/07
FINALIDADE	Financiamento do Ensino Fundamental	Financiamento da Educação Básica
COMPOSIÇÃO DO FUNDO	15% ICMS, IPI-EXPORTAÇÃO, FPE, FPM	20% ICMS, ITCM, IPVA, ITR, IPI-EXP, LC87/96, FPE, FPM.
REMUNERAÇÃO	<p>Art.7º Os recursos do Fundo, incluída a complementação da União, quando for o caso, serão utilizados pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, assegurados, pelo menos 60% (sessenta por cento) para a remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício de suas atividades no ensino fundamental público. Permitido nos primeiros cinco anos aplicação de parte destes recursos na capacitação de professores leigos.</p>	<p>Art. 22. Pelo menos 60% (sessenta por cento) dos recursos anuais totais dos Fundos serão destinados ao pagamento da remuneração dos profissionais do magistério da educação básica em efetivo exercício na rede pública.</p> <p>Art. 41. O poder público deverá fixar, em lei específica, até 31 de agosto de 2007, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.</p> <p>LEI Nº 11.738, DE 16 DE JULHO DE 2008.</p> <p>Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.</p> <p>Art. 2º O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no <u>art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996</u>, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.</p> <p>§ 1º 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.</p> <p>Art. 6º 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 <u>art. 206 da Constituição Federal</u>.</p>

<p>CARREIRA</p>	<p>Art.9º No prazo de 06 meses de vigência da Lei assegurar Plano de Carreira e Remuneração do Magistério de modo a assegurar: remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício do magistério, estímulo ao trabalho em sala de aula e melhoria da qualidade do ensino.</p> <p>Art.10 Inciso II – Os estados, o DF e os municípios deverão comprovar apresentação de Plano de Carreira e Remuneração do Magistério de acordo com as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação no prazo referido no artigo anterior.</p>	<p>Art. 40. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar:</p> <p>I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;</p> <p>II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;</p> <p>III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.</p> <p>Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas à melhoria da qualidade do ensino.</p>
<p>JORNADA DE TRABALHO</p>	<p>Art. 13 Para ajustes progressivos de contribuições a valor que corresponda a um padrão de qualidade do ensino definido nacionalmente e previsto no Art. 60 do ADCT serão observados:</p> <p>I Estabelecimento do número mínimo e do número máximo de alunos em sala de aula.</p> <p>III. Jornada de Trabalho que incorpore os momentos diferenciados das atividades docentes.</p>	<p>Lei 11.738/08 Art.2º§ 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos (Impetrada ADIN).</p>

Fonte: . EMENDA CONSTITUIÇÃO FEDERAL nº14/96. LEI nº 9.424/96 e EMENDA CONSTITUIÇÃO FEDERAL nº 53/06 LEI nº 11.494/07

Ao compararem-se a organização e as finalidades das políticas do Fundef e do Fundeb, percebe-se de imediato que o primeiro se destinou a financiar apenas o Ensino Fundamental regular e, em sua organização, foi composto de 15% de alguns impostos e transferências. Já o Fundeb contempla toda a educação básica e é composto de todos os impostos e transferências no percentual de 20% sobre os 25% mínimos destinados ao setor educacional. Portanto, a maior parte é destinada à composição do fundo no âmbito de cada Estado.

Quanto aos fatores determinantes da valorização docente, ambos os fundos estabelecem um percentual de 60% destinado à remuneração docente, mas com um montante de recursos diferente, dada a quantidade de fontes financeiras, bem como de percentuais. Há também um diferencial considerável quanto ao número de professores, já que o Fundeb contempla toda a educação básica. O grande diferencial entre essas duas políticas, no que tange à remuneração, pode ser observado no artigo 41 da Lei nº 11.494/07 de regulamentação do Fundeb, onde se determinava que o poder público deveria fixar, em lei específica, até 31 de agosto de 2007, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Essa lei foi criada apenas em 16 de julho de 2008, sob o nº 11.738.

Quanto à carreira, fator primordial da valorização, tanto o Fundef quanto o Fundeb mantiveram esse princípio. Em relação à jornada de trabalho, ambos os fundos afirmaram a importância de ser organizada com horários diferenciados para as atividades docentes. Entretanto, a política processada sob a égide do Fundeb tem sido mais incisiva ao regulamentar o princípio do Piso Salarial Profissional Nacional, a partir da Lei nº 11.738/2008, que contém em sua base a exigência de criação e regulamentação da Lei de Carreira e que, ao mesmo tempo, estabelece a carga horária máxima de 40 (quarenta) horas semanais de horas-aula, com no máximo dois terços delas destinados ao desempenho em atividades de interação com os educandos (Art. 2º § 4º).

Em âmbito nacional, a Lei nº 11.494/07, que regulamentou o Fundeb, cuidou de garantir princípios e especificar as responsabilidades de Estados e Municípios com a política de valorização dos profissionais da educação. Todos os incisos do artigo 40 dessa Lei associam a valorização do magistério, sua remuneração, qualificação, carreira e, dentro desta, a jornada de trabalho. A qualidade do ensino está intrinsecamente ligada à qualificação do profissional, o que implica também a jornada de trabalho empregada em seu fazer docente: planejamento, organização das atividades pedagógicas, qualificação profissional e atividades com os educandos. Contudo, no que tange à jornada de trabalho e à sua distribuição entre horas-aula e horas de trabalho preparatório, fatores decisivos à qualidade da educação e valorização dos seus profissionais, ainda se verificam conflitos em várias localidades.

4. Diretrizes de carreira e jornada de trabalho

A Resolução n.º 3, de 8 de outubro de 1997, da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação fixou Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. No artigo 6º, além de se reforçar o que dispõe o artigo 67 da Lei 9.394/96, no que se refere à valorização do magistério, foi consignado inciso IV, que os novos planos de carreira e remuneração do magistério devam ser formulados com observância da jornada de trabalho dos docentes. Esta pode ser de até 40 horas e incluir uma parte de horas de aula e outra de horas de atividades, estas últimas correspondendo a um percentual entre 20% e 25% do total da jornada, consideradas como horas de atividades destinadas a preparação e avaliação do trabalho didático, colaboração com a administração da escola, reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola.

A Resolução Nº 2, de 28 de maio de 2009, do Conselho Nacional de Educação, fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Em seu Art. 4º, preceitua que as esferas da administração pública que oferecem alguma etapa da educação básica, em quaisquer de suas modalidades, devem instituir planos de carreira para todos os seus profissionais do magistério e, eventualmente, aos demais profissionais da educação, conforme disposto no § 2º do artigo 2º da Resolução.

O inciso VII desse artigo determina jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para essas finalidades pelos diferentes sistemas

de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos. Já o inciso VIII incentiva dedicação exclusiva em uma única unidade escolar.

Consta ainda, no Art. 5º da Resolução, que, na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem promover, na organização da rede escolar, adequada relação numérica professor-educando nas etapas da Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, bem como número adequado de alunos em sala de aula nos demais anos do Ensino Fundamental e no Ensino Médio, prevendo limites menores do que os atualmente praticados nacionalmente de alunos por sala de aula e por professores, a fim de melhor prover os investimentos públicos, elevar a qualidade da educação e atender às condições de trabalho dos educadores.

No inciso XI desse artigo é recomendado prover a formação dos profissionais da educação de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da educação básica, elencando vários fundamentos a serem observados, entre estes, aos educadores já em exercício, período reservado a estudos, planejamento e avaliação, a ser realizado durante a jornada de trabalho do profissional da educação, de acordo com o artigo 67, V, da Lei nº 9.394/96. Também, utiliza as horas de trabalho pedagógicas coletivas como momento de formação dos profissionais da educação.

5. O PSPN e a jornada de trabalho docente

Humanizar a vida escolar requer repensar os tempos de que alunos e professores dispõem para as atividades escolares, bem como sua forma de distribuição e organização. A jornada de trabalho docente e a sua remuneração, em termos legais, recentemente contaram com a criação da já citada Lei Nº 11.738, de 16 de julho de 2008, de regulamentação do Piso Salarial Profissional Nacional. A partir dessa lei, vários Estados e Municípios vêm destinando esforços para implementá-la. Em seu artigo segundo, parágrafo primeiro, consta 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 horas semanais.

Portanto, o piso salarial profissional nacional é um valor inicial, e a evolução da remuneração do professor dar-se-á dentro da carreira docente. Sem carreira docente, a valorização dos profissionais fica comprometida, pois automaticamente o salário não evolui conforme sua progressiva qualificação seu desempenho ou mesmo o tempo trabalhado, a experiência adquirida. No parágrafo quarto do mesmo artigo encontra-se que, na composição da jornada de trabalho, será observado o limite máximo de dois terços da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

É também na carreira docente que deverá ser estabelecida a composição da jornada de trabalho e a respectiva remuneração. Ao estabelecer a parte da jornada destinada às atividades com educandos, no caso, o limite máximo de dois terços, automaticamente deixa implícito que, no mínimo, um terço da jornada de trabalho deve ser destinado às horas de preparação e gestão pedagógica.

A implementação da jornada de trabalho de acordo com a composição estabelecida nessa lei ainda figura como desafio em muitas redes de ensino, mesmo em redes em que esse direito se encontra lavrado em leis específicas e em planos de cargos, carreira e salários. A sua forma de organização encontra barreiras, na maior parte das vezes, advindas dos valores remuneratórios referentes ao tempo trabalhado. O tempo de que precisa um fazer educacional, expresso em uma jornada de trabalho comprometida com a qualidade educacional e humanização de seu processo, implica outra composição, diferente da que mormente tem organizado os tempos escolares e o trabalho docente. Uma das principais dificuldades encontradas está na própria compreensão e reconhecimento da importância do “tempo” para o processo educativo. Esse indicador tem sido um dos principais limitadores da valorização do trabalho docente e de sua justa remuneração.

6. Valorização docente e jornada de trabalho no plano nacional de educação para a década 2011 - 2021

A proposta de Plano Nacional de Educação (PNE) II, do Ministério da Educação (MEC), é implementar, gradualmente, uma jornada de tempo integral para os professores, cumprida em um único estabelecimento escolar, de forma a viabilizar 30 horas de atividade em sala de aula, com adicional de 10 horas para outras atividades, tempo este recentemente regulamentado com a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional. Estabelece na meta 17 o compromisso de valorizar o magistério público da educação básica, a fim de aproximar o rendimento médio do profissional do magistério com mais de 11 anos de escolaridade ao rendimento médio dos demais profissionais com escolaridade equivalente. Na meta 17.3, está colocado o compromisso de implementar, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, planos de carreira para o magistério, com avanço gradual para a jornada de trabalho cumprida em um único estabelecimento escolar. Essas metas demandam condições apropriadas em cada ente federado para sua implementação, tanto no que concerne aos recursos financeiros suficientes à sua atualização anual, quanto às próprias configurações de carreira docente, cujos valores e progressão em termos remuneratórios exigem da política de financiamento da educação e da formação profissional.

Considerações finais

A política de valorização docente vem se desenhando a partir da reestruturação do próprio Estado brasileiro, com avanços e recuos, e demanda grandes esforços em várias frentes. Como também, enfrentar a própria complexidade do que seja qualidade social da educação e as suas implicações para uma jornada de trabalho pautada também em parâmetros promotores de qualidade, tanto da própria jornada, quanto do seu objeto de trabalho, o processo educacional em si, composto de sujeitos: educandos e educadores.

Santos (2010) afirma que, no núcleo das tensões dialéticas, se encontram os direitos humanos e que tais tensões advêm da concepção de direitos humanos liberal, individual e de propriedade privada. Na perspectiva apontada por Santos (2010) a jornada de trabalho do profissional da educação merece ser revista numa dimensão coletiva, e não como um direito meramente particular e individual. Ela engloba tanto o tempo destinado ao trabalho diretamente com o coletivo de estudantes, quanto o tempo necessário para pensar o processo educativo, situar o mundo e a vida daqueles e daquelas para quem irá se dirigir: compreender seus tempos, seus espaços, seus hábitos e atitudes, seus valores, seus saberes já acumulados e suas necessidades cognitivas, não apenas no âmbito individual de cada professor, como também no âmbito do coletivo de professores. Isso requer novas estruturas de carreira e remuneração, com tempos suficientes para o próprio processamento intelectual, em consonância com uma abordagem educativa pautada por princípios da práxis, ou seja, da teoria e prática.

O lado privado da jornada de trabalho é que dita as normas; a linguagem e a gramática social são marcadas pela ordem liberal, mesmo o Estado brasileiro se esforçando para regulamentar seus princípios constitucionais de valorização docente e buscando o diálogo também com os outros poderes, como vimos no acórdão do STF, em que parte considerável dos seus ministros reconhece a importância do PSPN e a organização da jornada de trabalho nos moldes contidos na letra da lei.

São muito pertinentes as considerações de Santos (2010) quanto ao diálogo intercultural, às dimensões geográficas do Estado brasileiro e à sua condição multicultural. Nada mais recomendável do que buscar no diálogo as definições da gramática social quanto à valorização e às condições de trabalho e de jornada do trabalhador docente. Santos (2003) lembra a importância de, nesse processo de definições, se considerarem a participação dos movimentos sociais para a abertura democrática do país e a capacidade dos atores de transferirem práticas e informações do nível social para o nível administrativo, além do problema da relação entre representação e diversidade cultural e social, em que muitas vezes, em sociedades marcadas pela exclusão, os setores excluídos e mais vulneráveis não são representados.

A regulamentação do piso salarial profissional nacional por sua vez, pode-se considerar como um dos principais avanços na política de valorização docente nas duas últimas décadas. Sua conceituação e implementação têm consistido em grandes desafios na maior parte dos Estados e Municípios brasileiros, tanto no que se refere à sua integração aos planos de cargos, carreira e salários de modo a permitir sua evolução a partir da formação inicial e continuada e do tempo de serviço dos seus profissionais na função da docência, quanto no que diz respeito ao valor que lhe é atribuído a cada ano, já que está atrelado diretamente ao montante de recursos financeiros destinados ao financiamento da educação básica.

Nesse contexto, os princípios legais da carreira docente ainda demandam legislação mais específica, tanto no âmbito federal, de forma a unificar princípios comuns a todo o território nacional, quanto no âmbito de cada Estado e Município, sendo a jornada de trabalho um dos fatores elementares dessas normativas de carreira, mesmo já presente na lei do PSPN. Os planos nacional, estadual e municipal de educação apresentam-se, por sua vez, como instrumentos imprescindíveis ao delineamento de objetivos, metas e estratégias a serem atingidas pelo sistema educacional. Percebe-se que, tanto no Plano de Educação da década 2001-2011, quanto nas proposições para a nova década, os objetivos e metas contidos na temática da valorização docente, em especial da jornada de trabalho, em seus aspectos legislativos e princípios promotores da qualidade, se encontram consignados. O desafio maior encontra-se na sua real implementação, no que se refere ao aporte de recursos financeiros para a garantia do seu custeio e investimentos e ao conhecimento e conceituações implicadas na reestruturação das políticas educacionais.

Referências

BRASIL.(2013) **Constituição Federal** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_Acesso em junho de 2013

BRASIL.(1996)**EMC 14/1996 (EMENDA CONSTITUCIONAL) 12/09/1996.**

Modifica os arts. 34, 208, 208 e 2012 da Constituição Federal e da nova redação ao art. 60 do ato das disposições constitucionais transitórias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc14.htm. Acesso em abril de 2013.

BRASIL. **LEI 9.394/1996 (LEI ORDINÁRIA) 20/12/1996**. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil>. Acesso em: março de 2013.

BRASIL.(1996) **Lei 9.424/1996 (Lei Ordinária) 24/12/1996**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil>. Acesso em 24 de março de 2013.

BRASIL.(2006). **Emenda Constitucional nº 53, de 20 de dezembro de 2006**. Diário Oficial da União. República Federativa do Brasil. Imprensa Nacional. Brasília, <http://www.planalto.gov.br/ccivil> Acesso: em 15 de novembro de 2011.

BRASIL.(2007) **Lei de regulamentação do FUNDEB**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em 09 de maio de 2013.

BRASIL.2008. **Lei 11.738/2008 (Lei Ordinária) 16/07/2008**. Institui o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica. Disponível em: <Http://Www.Planalto.Gov.Br/> Acesso Em: Março De 2013

BRASIL. 2014. **Lei de regulamentação e Texto Base do Plano Nacional de Educação**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/pne.pdf>. Acesso em: 17.08.2014

CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE EDUCAÇÃO PARA TODOS SATISFAÇÃO DAS NECESSIDADES BÁSICAS DE APRENDIZAGEM. Jomtien, Tailândia - 5 a 9 de março de 1990. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php>. Acesso em 13.08.2013.

FARENZENA, Nalú e LUCE, Maria Beatriz Luce. **Financiamento da educação e responsabilidades federativas: 25 anos de agenda constituinte**. RBPAE - v. 29, n. 2, p. 263-281, mai/ago. 2013

SANTOS, Boaventura de Souza. **Descolonizar El Saber, Reinventar El poder. 2010, Ediciones Trilce – Extension Universitaria**. Universidade de La República, Montevideo, Uruguai. Disponível em: <http://www.boaventuradesousasantos.pt/pdf>. Acesso em 08 de Outubro de 2013.

TARDIF, Maurice. **O Trabalho Docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas**. Maurice Tardif, Claude Lessard; tradução de João Batista Kreuch. 6. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

REMUNERAÇÃO DOS(AS) PROFESSORES(AS) DA EDUCAÇÃO BÁSICA DE MATO GROSSO: UMA ANÁLISE DAS VARIAÇÕES SALARIAIS OCORRIDAS NO PERÍODO DE 2011 A 2013

RIBEIRO. Josete M. C.
FIGUEIREDO. Geni Conceição

Introdução

O compromisso do Estado brasileiro com a educação está formalizado no artigo 205 da Constituição Federal de 1988, onde se lê que “A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.” Assim, como está disposto no art. 205 sobre o direito de qualquer cidadão à educação, é dever do Estado a valorização da carreira profissional do docente, o qual desempenha umas das principais funções, senão a principal, para que a educação brasileira seja promovida, constituindo um dos principais desafios para garantia desta tão sonhada qualidade e valorização docente.

Conforme afirma Pinto (2009, p. 53), nem todos os pesquisadores concordam que a remuneração dos professores no Brasil de uma forma geral é baixa, portanto não pode ser considerado um consenso entre todos os pesquisadores, embora exista, um conhecimento bastante generalizado de que os professores são mal pagos, o tema ainda é controverso, e bastante discutido, em especial na mídia ou em algumas abordagens acadêmicas, nas quais se busca demonstrar que os professores não são tão mal pagos quanto se diz. Gatti e Barretto (2009, p. 247) contradizem essa conclusão afirmando que, “[...] os salários recebidos pelos professores não são tão compensadores, especialmente em relação às tarefas que lhes são atribuídas”.

Para Mariconi e Marconi (2008), pode haver pouca mudança na remuneração dos professores de uma mesma região, seja em relação a evolução do salário inicial para o salário final ou diferença na remuneração entre os próprios professores. O que comumente nos deparamos são

poucos empregadores, principalmente governos. Os autores ainda destacam que, no Brasil, os principais empregadores são a prefeitura municipal, o governo estadual e em sua minoria as escolas particulares. E citam que é de conhecimento de toda a sociedade que o fator principal que faz acontecer o aumento na remuneração dos professores é o tempo de experiência.

O aprofundamento do conhecimento na legislação que fundamenta a carreira dos professores de escolas públicas estaduais de Mato Grosso é indispensável para a análise da remuneração dos professores tanto temporários como efetivos, a presente pesquisa tem como principal objetivo o estudo da análise da remuneração de professores de escolas públicas estaduais de Mato Grosso, e busca investigar a proporção de professores temporários e efetivos da área, bem como as variações salariais ocorridas no período de 2011 à 2013, não deixando de evidenciar a necessidade de melhoria e valorização para a classe. Resultando nos seguintes objetivos específicos: Conhecer o índice de professores temporários e efetivos na rede estadual de ensino; demonstrar as variações salariais dos professores temporários e efetivos; e analisar os efeitos quantitativos sobre os índices de professores efetivos e temporários, e suas devidas remunerações.

1. Da carreira dos professores do Estado de Mato Grosso

As bases legais e jurídicas que regulam e organizam a carreira dos servidores públicos, em geral, e do professor da rede pública, em especial, podem ser, segundo Dutra JR. et al., (2000), de três tipos: (1) uma única lei pode dispor, conjuntamente, sobre o estatuto dos servidores públicos e sobre o plano de carreira do magistério; (2) o estatuto e o plano de carreira podem estar, cada um, dispostos em leis específicas; e ainda (3) o estatuto pode ser único para os servidores públicos, nele incluso o magistério, e, em lei exclusiva, o plano de carreira do magistério. No âmbito da rede estadual em questão, a regulação da carreira do magistério está vinculada aos seguintes instrumentos legais: ao Estatuto dos Servidores Públicos, ao Estatuto do Magistério e ao Plano de Carreira.

Em Mato Grosso, as carreiras são compostas por classes de cargos do mesmo grupo profissional, reunidas em segmentos distintos, escalonadas

nos níveis básico, auxiliar, médio e superior. O servidor público aprovado em concurso público do estado em questão, poderá prover-se de progressão, promoção, ascensão e acesso. Progressão é a passagem do servidor de uma referência para outra superior à que ocupava, dentro da mesma classe e da categoria funcional a que pertence, obedecendo aos critérios especificados para a avaliação de desempenho e tempo de efetiva permanência na carreira. Ascensão é a passagem do servidor de um nível para outro superior sendo posicionado na primeira classe e em referência ou padrão de vencimento, na mesma carreira. Na promoção o servidor passará de uma classe para outra superior obedecendo aos critérios de avaliação, desempenho e qualificação funcional. O acesso diz respeito a posse do servidor em função de direção, chefia, assessoramento e assistência, segundo os critérios estabelecidos em lei. (MATO GROSSO, 1990).

Outra lei que é de suma importância para o magistério de Mato Grosso, é a lei estadual nº 50 de 1998 a qual cria a carreira dos Profissionais da Educação Básica do Sistema Público Educacional, tendo por finalidade estabelecer as normas sobre o regime jurídico de seu pessoal. (MATO GROSSO, 1998). Sendo assim, no que se refere a Mato Grosso, a partir de 1998 com a criação do plano de cargos, carreira e salários, o conceito de piso salarial passou a ser definido como salário inicial, estabelecido por coeficientes que consideram a formação educacional e o tempo de serviço, denominados, respectivamente, classes e níveis.

Conforme disposto em seu art. 3º, a lei 050/1998 nos fala da constituição da carreira dos Profissionais da Educação Básica, a qual é constituída de três cargos: I - Professor - composto das atribuições inerentes às atividades de docência, de coordenação e assessoramento pedagógico, e de direção de unidade escolar; II - Técnico Administrativo Educacional - composto de atribuições inerentes às atividades de administração escolar de multimeios didáticos e outras que exijam formações específicas; e III - Apoio Administrativo Educacional - composto de atribuições inerentes às atividades de nutrição escolar, de manutenção de infraestrutura e de transporte, ou outras que requeiram formação em nível de ensino fundamental. (MATO GROSSO, 1998).

Segundo Ribeiro e Gonçalves (2012), essa estrutura de carreira se embasa em dois componentes principais - Classes e Níveis - e suas respectivas remunerações estabelecidas a partir de coeficientes diferenciados. Na linha horizontal, representadas pelas letras, estão estabelecidas as classes, estruturadas segundo os graus de formação exigidos para o provimento do cargo conforme demonstrado no Quadro 1.

QUADRO 1
CLASSES E NÍVEIS DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

CLASSES	GRAUS DE FORMAÇÃO
A	Habilitação específica de nível médio-magistério.
B	Habilitação específica de grau superior, em nível de graduação, representada por licenciatura.
C	Habilitação específica de grau superior, em nível de graduação, representada por licenciatura, com especialização.
D	Habilitação específica de grau superior, em nível de graduação, representada por licenciatura plena, com curso de mestrado na área de educação relacionado com sua habilitação.
E	Habilitação específica de grau superior, em nível de graduação, representada por licenciatura plena, com curso de doutorado na área de educação relacionado com sua habilitação.

Cada classe desdobra-se em níveis, indicados por algarismos arábicos de 01 a 12, que constituem a linha vertical de progressão. O direito à progressão na carreira dá-se a cada três anos. Para cada classe e em seu respectivo nível é praticado um valor remuneratório diferenciado, calculado a partir dos respectivos coeficientes.

Para Camargo et al. (2015), em relação à valorização do magistério no Mato Grosso, algumas medidas adotadas a partir da abertura democrática ganham destaque, entre elas, a Lei 5.076, de 1986 que estabeleceu concurso único para ingresso e regime de trabalho de 20, 30 e 40 horas semanais; Decreto 653, de 1988, que estabeleceu o piso salarial referente a cada jornada de trabalho; e a Lei Complementar nº 50, de 1998, que destinou 1/3 da jornada de trabalho para as horas de trabalho pedagógico, as quais, segundo a avaliação das autoras têm cumprido um papel importantíssimo na consolidação do profissionalismo docente no estado.

Segundo Ribeiro, Figueiredo e Lancelotti (2015), o ensino estadual de Mato Grosso, em sua estrutura de carreira, proporciona a valorização docente, dado que a evolução salarial em termos de níveis e classes e seus coeficientes, tem sido implementado regularmente. Porém descrevem como um obstáculo na valorização docente, a contratação de profissionais temporários, denominados interinos, para as aulas livres, estes não são beneficiados pelas vantagens da Lei Complementar nº 50 (MATO GROSSO, 1998). Segundo as autoras esta restrição de vantagens acontece especialmente em termos de jornada de trabalho. O professor efetivo é remunerado por 30 horas semanais, sendo 10 horas de trabalho pedagógico, ao passo que o professor interino é contratado e remunerado, até 2013, apenas pelas horas de trabalho em sala de aula diretamente com os alunos. Vindo a partir de 2013 frente ao movimento grevista, o direito às horas de trabalho pedagógico estendido também aos professores contratados temporariamente.

Em novembro de 2013 foi criada a Lei Complementar 510/2013, depois de muitas manifestações e greves, esta veio para reestruturar os subsídios e dá outras providências aos profissionais da educação básica do Estado de Mato Grosso, em seu art. 2º a referida lei assegura aos professores contratados temporariamente até 1º de maio de 2016 o direito ao correspondente a 33,33% de sua jornada semanal para as atividades relacionadas ao processo didático-pedagógico. As alterações mencionadas na Lei Complementar 510/2013 aplicam-se a partir do ano de 2014. (MATO GROSSO, 2013).

2. Da remuneração dos professores do Estado de Mato Grosso

Antes de iniciarmos os estudos sobre o tema proposto, se faz necessário o esclarecimento de alguns termos que serão bastante utilizados ao discorrer da pesquisa apresentada, senda assim abaixo estão alguns conceitos do termo remuneração.

Para Lopes (2004) Remuneração é todo ganho legal, que seja habitual, recebido pelo empregado, firmado por meio de contrato de trabalho, seja pago pelo empregador, ou por terceiros, mas desinente do contrato de trabalho. Considera-se que a remuneração é formada pelo

salário direto, o salário indireto e a remuneração variável. A remuneração é o conjunto de recompensas recebidas pelo empregado pela prestação de serviços, de caráter complementar o seu salário ou ganho.

Dispõe também a CLT sobre o conceito de remuneração conforme exposto abaixo:

Remuneração é o conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidade, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família. (BRASIL, 1943, art. 457).

Para Lourenço (2012), a remuneração justa deve contemplar todos os aditamentos dispostos em lei, e ser suficiente todas as necessidades básicas do funcionário e de seus familiares. Quando os colaboradores são bem pagos, podem se sentir mais valorizados, e aumentam assim, sua dedicação, seu rendimento individual para o crescimento da empresa e a realização das metas propostas. Sob esse ponto de vista, apoiar uma remuneração estratégica é uma forma de conseguir maior vínculo e uma boa relação entre as organizações e seus colaboradores.

Há tempos a remuneração dos servidores públicos, bem como dos professores, deixou de ser um assunto apenas para os integrantes destas classes e do governo, e passou a ser comentado e visto pela grande maioria da sociedade, seja por noticiários na televisão ou até mesmo manifestos realizados por diversas classes de servidores públicos que reivindicam seus direitos e melhorias.

Segundo Camargo e Jacomini (2011), em termos da legislação recente (após a CF/88), as determinações sobre a necessidade de se estabelecer ou rever planos de carreira e remunerações para os docentes foram frequentes, porém os diferentes interesses políticos, econômicos e sociais e a dinâmica das forças políticas em conflito nas diferentes esferas administrativas, é que permitem aferir quando e onde eles foram e serão implantados de fato.

É através da Constituição Federal de 1988, que se consolida na letra da lei, sobre a remuneração dos professores, a qual descreve o principal

princípio sobre o ensino a ser ministrado: “Art. 206, VII. Piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal. ” (BRASIL, 1988).

No período após a Constituição Federal de 1988, três mecanismos legais se destacaram no cenário educacional, vinculados à remuneração docente: a Emenda Constitucional nº 14/1996 que tinha por finalidade o financiamento do ensino fundamental, a Emenda Constitucional nº 53/2006 que objetivava o financiamento da educação básica, e a Lei nº 11.738/2008.

Destes, o maior destaque vai para a Lei nº 11.738/2008, a qual instituiu o piso salarial docente, e ainda destacou que o profissional do magistério público da educação básica, é aquele que desempenha as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional. (BRASIL, 2008).

Conforme disposto na Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990, um dos direitos e vantagens do servidor público do estado de Mato Grosso é o vencimento e remuneração pertencentes aos mesmos. Os quais, segundo os artigos 56 e 57 desta lei, podem ser definidos como vencimento, a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público com valor fixado em lei, e remuneração é o vencimento do cargo efetivo, somado suas vantagens, permanentes ou temporárias, previstas nas Constituições Federal e Estadual. (MATO GROSSO, 1990).

Assim, a remuneração total do servidor será composta exclusivamente do vencimento base, de uma única verba de representação e do adicional por tempo de serviço. A mesma lei define ainda que, o servidor público é a pessoa legalmente investida em cargo público, podendo este possuir cargo de provimento efetivo, onde o mesmo será organizado e provido em carreira, ou de contratação temporária, para atender o excepcional interesse público através de contratação por tempo determinado. (MATO GROSSO, 1990).

3. Metodologia

Quanto à natureza metodológica adotada, a presente pesquisa se apresenta como uma pesquisa básica, objetivando gerar conhecimentos novos e úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista. Segundo a forma de abordagem ao seu problema, possui sua metodologia classificada como quanti-qualitativa, segundo ensinamentos de Minayo (1994), as duas metodologias não são incompatíveis e podem ser integradas num mesmo projeto, pois uma pesquisa quantitativa pode conduzir o investigador à escolha de um problema particular a ser analisado em toda sua complexidade, através de métodos e técnicas qualitativas e vice-versa.

A presente pesquisa está dividida em duas etapas. Na primeira, estão retratados os estudos de diversos autores que se relacionam com o tema proposto, onde os mesmos serviram de referência para elaboração e análises dos dados coletados através da pesquisa documental. Na segunda etapa foram expostos os dados coletados através das folhas de pagamentos dos servidores públicos em questão, os quais servem como instrumento de coleta, para a obtenção dos resultados e respostas as questões propostas pela pesquisa.

As folhas de pagamento dos professores da educação básica de Mato Grosso foram fornecidas pela SEDUC - MT, através do projeto “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica no contexto do Fundeb e do PSPN – estudo de caso da esfera estadual de ensino e do município capital – 2006 à 2013”. O mesmo é desenvolvido em Mato Grosso com estudo de caso da esfera estadual e município capital, coordenado no estado pela Prof.^a Dr.^a Josete Maria Cangussú Ribeiro. Do qual foi extraído este projeto e seus respectivos resultados.

Para o real alcance dos objetivos desta pesquisa, são analisadas as folhas de pagamento dos professores da rede estadual de ensino de Mato Grosso. Dentro do universo amostral da presente pesquisa, encontram-se 41.316 profissionais da educação para o ano de 2011, 44.956 para o ano de 2012 e 44.532 para o ano de 2013. Para cálculo do índice de professores temporários e efetivos dos anos citados, foram analisados apenas os profissionais da educação básica, que possuem cargo de professor, sendo temporários ou efetivos, e que atuam diretamente em escolas.

Para a análise das variações salariais ocorridas no período aplicam-se além dos filtros já citados, alguns mais, como, apenas profissionais habilitados e que possuem jornada de 30 horas semanais. Para a obtenção do resultado percentual de professores temporários e efetivos de Mato Grosso no período de 2011 a 2013 e suas variações salariais, foram aplicados os filtros necessários nas folhas de pagamentos pertencentes a essas duas classes, para que assim pudessem ser esclarecidas as seguintes questões:

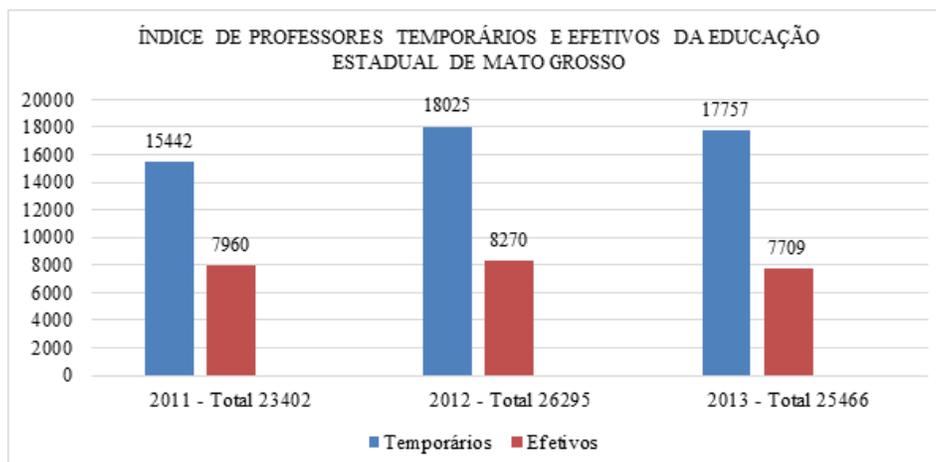
- Qual o número de professores efetivos?
- Qual o número de professores temporários?
- Quais as variações salariais ocorridas no período de 2011 a 2013?
- Quais os efeitos quantitativos sobre os índices de professores efetivos e temporários, e suas devidas remunerações?

Na demonstração das variações salariais dos professores efetivos e temporários da rede estadual de ensino de Mato Grosso no período de 2011 a 2013, foi necessária a análise das folhas de pagamentos dos profissionais pertencentes a estas duas categorias, observando o real valor da remuneração de cada uma, para uma demonstração prática das variações existentes, através de gráficos e quadros que venham a facilitar a compreensão do leitor e o esclarecimento do resultado obtido com a pesquisa. Bem como também, foram utilizados esses mecanismos para demonstrar a quantidade real de professores efetivos e temporários da rede estadual de ensino de Mato Grosso e os percentuais que os representam.

4. Análises dos resultados

O artigo 44 da Lei Complementar nº 050/98 definiu, também, o sistema remuneratório dos Profissionais da Educação Básica em forma de subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou qualquer espécie remuneratória, devendo ser revisto, obrigatoriamente, a cada 12 (doze) meses. O artigo 45 dessa lei instituiu o piso salarial para uma jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, abaixo da qual não haverá qualquer subsídio. (MATO GROSSO, 1998).

FIGURA 1
ÍNDICE DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS E EFETIVOS DA
EDUCAÇÃO ESTADUAL DE MATO GROSSO. FONTE: SEDUC – MT,
FOLHA DE PAGAMENTO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DE
MATO GROSSO DE 2011, 2012 E 2013.



A figura 1 representa a quantidade de professores efetivos e temporários para os 3 anos da análise em questão. No ano de 2011 para um total de 41.316 profissionais da área da educação, 23.402 eram professores, dos quais 15.442 ou 66% do total destes, representavam os professores contratados temporariamente, e os outros 7.960 ou 34% pertenciam ao quadro efetivo de professores. No ano de 2012 o quadro de profissionais que compunham a área da educação somava um total de 44.956, dos quais 26.295 eram professores, representados por 18.025 ou 69% os professores contratados temporariamente, e 8.270 ou 31% os professores do quadro efetivo. Já no ano de 2013, os profissionais da área da educação somavam um total de 44.532, sendo 25.466 o número total de professores, destes 17.757 ou 70% representavam o quadro de professores contratados temporariamente, e os outros 7.709 ou 30% o quadro efetivo.

Para a análise das variações salariais dos professores da educação básica de Mato Grosso no período de 2011 a 2013, foram realizados alguns filtros para a real demonstração dos valores percebidos nas folhas de pagamento, para isso, foram selecionados apenas profissionais da

educação básica, sendo estes somente professores habilitados tanto do quadro temporário como efetivo, os quais atuam diretamente em escolas públicas estaduais e que possuem uma jornada de trabalho de 30 horas semanais. Abaixo está disposta a Tabela 1 representada por professores pertencentes a classe A.

TABELA 1
VARIAÇÕES SALARIAIS DE PROFESSORES PERTENCENTES À CLASSE A
– PROFESSORES EFETIVOS.

CLASSE A - NÍVEL MÉDIO-MAGISTÉRIO - PROFESSORES EFETIVOS										
	2011			2012			2013			
Níveis	Subsídio	Quant.	Total folha	Subsídio	Quant.	Total folha	Subsídio	Quant.	Total folha	Média dos anos
1	1249,20	0	0	1453,50	0	0	1569,90	0	0	1424,20
2	1364,48	0	0	1511,07	0	0	1631,94	0	0	1502,50
3	1423,52	0	0	1576,45	0	0	1702,56	0	0	1567,51
4	1417,25	6	8503,5	1649,07	1	1649,07	1781,00	0	0	1615,77
5	1485,93	2	2971,86	1729,00	5	8645	1867,32	5	9336,6	1694,08
6	1560,85	4	6243,4	1816,17	3	5448,51	1961,46	2	3922,92	1779,49
7	1648,26	4	6593,04	1917,88	4	7671,52	2071,31	5	10356,55	1879,15
8	1760,64	9	15845,76	2048,63	7	14340,41	2212,52	4	8850,08	2007,26
9	1873,02	9	16857,18	2179,40	6	13076,4	2353,75	5	11768,75	2135,39
10	1910,48	4	7641,92	2222,99	3	6668,97	2400,83	5	12004,15	2178,10
11	1947,94	3	5843,82	2266,58	2	4533,16	2447,91	1	2447,91	2220,81
12	1985,40	1	1985,4	2310,19	0	0	2494,98	1	2494,98	2263,52
Média níveis	1635,58	42	72485,88	1890,08	31	62033,04	2041,29	28	61181,94	1855,65

Fonte: SEDUC – MT, Folha de pagamento dos profissionais da educação de MT de 2011, 2012 e 2013

TABELA 2
VARIAÇÕES SALARIAIS DE PROFESSORES PERTENCENTES À CLASSE
A – PROFESSORES INTERINOS AJUSTAR.

CLASSE A - NÍVEL MÉDIO-MAGISTÉRIO - PROFESSORES INTERINOS										
	2011			2012			2013			
Níveis	Subsídio	Quant.	Total folha	Subsídio	Quant.	Total folha	Subsídio	Quant.	Total folha	Média dos anos
1	1249,20	32	39974,40	1453,50	30	43605,00	1569,90	35	54946,50	1424,20

Fonte: SEDUC – MT, Folha de pagamento dos profissionais da educação de Mato Grosso de 2011, 2012 e 2013.

Conforme apresentadas as tabelas com informações obtidas através das folhas de pagamento, a classe A representada por professores com habilitação específica de nível médio-magistério, possuía respectivamente em 2011, 2012 e 2013 um total de 74, 61 e 63 professores, nos níveis 2 e 3 não haviam professores enquadrados em nenhum dos anos analisados, enquanto a maioria estava no nível 1.

TABELA 3
VARIAÇÕES SALARIAIS DE PROFESSORES PERTENCENTES A CLASSE B – PROFESSORES EFETIVOS.

CLASSE B - GRADUAÇÃO - PROFESSORES EFETIVOS										
	2011			2012			2013			
Níveis	Subsídio	Quant.	Total folha	Subsídio	Quant.	Total folha	Subsídio	Quant.	Total folha	Média dos anos
1	1873,02	2592	4854867,84	2179,40	3346	7292272,40	2353,75	3198	7527292,50	2135,39
2	1947,95	284	553217,8	2266,59	285	645978,15	2447,92	86	210521,12	2220,82
3	2032,23	8	16257,84	2364,65	9	21281,85	2553,82	138	352427,16	2316,90
4	2125,88	258	548477,04	2473,62	40	98944,80	2671,51	20	53430,20	2423,67
5	2228,90	5	11144,5	2593,50	184	477204,00	2800,98	152	425748,96	2541,13
6	2341,28	38	88968,64	2724,26	33	89900,58	2942,20	5	14711,00	2669,25
7	2472,39	63	155760,57	2876,82	55	158225,10	3106,97	23	71460,31	2818,73
8	2640,96	113	298428,48	3072,96	107	328806,72	3318,80	46	152664,80	3010,91
9	2809,53	85	238810,05	3269,10	61	199415,10	3530,63	68	240082,84	3203,09
10	2865,72	43	123225,96	3334,48	30	100034,40	3601,24	47	169258,28	3267,15
11	2921,91	16	46750,56	3399,87	7	23799,09	3671,86	14	51406,04	3331,21
12	2978,10	8	23824,8	3465,25	5	17326,25	3742,47	9	33682,23	3395,27
Média níveis	2436,49	3513	6959734,08	2835,04	4162	9453188,44	3061,85	3806	9302685,44	2777,79

Fonte: SEDUC – MT, Folha de pagamento dos profissionais da educação de Mato Grosso de 2011, 2012 e 2013.

Cabe registrar que os valores aqui dispostos podem ser comprovados através das folhas de pagamento com base no mês de outubro de cada ano. Para cada classe e em seu respectivo nível é praticado um valor remuneratório diferenciado, calculado a partir dos respectivos coeficientes. Os valores estabelecidos podem ser conferidos a partir de holerites mensais extraídos, em nome do (a) professor (a), com os respectivos números de matrícula e dados documentais, como os números de registro de identidade e CPF.

TABELA 4
VARIAÇÕES SALARIAIS DE PROFESSORES PERTENCENTES A CLASSE
B – PROFESSORES INTERINOS.

CLASSE B - GRADUAÇÃO - PROFESSORES INTERINOS										
	2011			2012			2013			
Níveis	Subsídio	Quant.	Total folha	Subsídio	Quant.	Total folha	Subsídio	Quant.	Total folha	Média dos anos
1	1873,02	600	1123812,00	2179,40	1365	2974881,00	2353,75	1647	3876626,25	2135,39

Fonte: SEDUC – MT, Folha de pagamento dos profissionais da educação de Mato Grosso de 2011, 2012 e 2013.

A classe B representada por professores com habilitação específica de grau superior, em nível de graduação, representada por licenciatura, possuía respectivamente em 2011, 2012 e 2013 um total de 4113, 5527 e 5453 professores, em todos os níveis haviam professores enquadrados nos anos analisados, enquanto a maioria estava no nível 1.

TABELA 5
VARIAÇÕES SALARIAIS DE PROFESSORES PERTENCENTES A CLASSE
C – PROFESSORES EFETIVOS

CLASSE C - GRADUAÇÃO COM ESPECIALIZAÇÃO - PROFESSORES EFETIVOS										
	2011			2012			2013			
Níveis	Subsídio	Quant.	Total folha	Subsídio	Quant.	Total folha	Subsídio	Quant.	Total folha	Média dos anos
1	2122,76	1	2122,76	1742,10	0	0,00	1881,60	0	0,00	1915,49
2	2207,67	565	1247333,55	2568,79	677	1739070,83	2774,29	264	732412,56	2516,92
3	2303,19	46	105946,74	2679,94	21	56278,74	2894,34	573	1658456,82	2625,82
4	2409,33	1237	2980341,21	2803,44	186	521439,84	3027,72	137	414797,64	2746,83
5	2526,08	8	20208,64	2939,29	1043	3065679,47	3174,43	1086	3447430,98	2879,93
6	2653,45	191	506808,95	3087,49	190	586623,10	3334,49	17	56686,33	3025,14
7	2802,04	337	944287,48	3260,38	299	974853,62	3521,21	166	584520,86	3194,54
8	2993,09	803	2403451,27	3482,69	715	2490123,35	3761,31	281	1056928,11	3412,36
9	3184,13	586	1865900,18	3704,98	442	1637601,16	4001,38	601	2404829,38	3630,16
10	3247,82	282	915885,24	3779,08	201	759595,08	4081,41	337	1375435,17	3702,77
11	3311,50	90	298035,00	3853,18	53	204218,54	4161,43	133	553470,19	3775,37
12	3375,18	17	57378,06	3927,28	10	39272,80	4241,46	40	169658,40	3847,97
Média níveis	2761,35	4163	11347699,08	3152,39	3837	12074756,53	3404,59	3635	12454626,44	3106,11

Fonte: SEDUC – MT, Folha de pagamento dos profissionais da educação de Mato Grosso de 2011, 2012 e 2013.

TABELA 6
VARIAÇÕES SALARIAIS DE PROFESSORES PERTENCENTES A CLASSE
C – PROFESSORES INTERINOS.

CLASSE C - GRADUAÇÃO COM ESPECIALIZAÇÃO - PROFESSORES INTERINOS										
	2011			2012			2013			Média dos anos
Níveis	Subsídio	Quant.	Total folha	Subsídio	Quant.	Total folha	Subsídio	Quant.	Total folha	
1	2122,76	0	0,00	1742,10	1	1742,10	1881,60	1	1881,60	1915,49

Fonte: SEDUC – MT, Folha de pagamento dos profissionais da educação de Mato Grosso de 2011, 2012 e 2013.

As figuras 5 e 6 tratam dos subsídios dos docentes enquadrados na Classe C: habilitação específica de graduação, representada por licenciatura, com especialização, o qual possuía respectivamente em 2011, 2012 e 2013 um total de 4163, 3838 e 3636 professores, em todos os níveis haviam professores enquadrados nos anos analisados, enquanto a maioria em 2011 estava no nível 4, já nos anos de 2012 e 2013 a maioria se enquadrava no nível 5.

TABELA 7
VARIAÇÕES SALARIAIS DE PROFESSORES PERTENCENTES A CLASSE
D – PROFESSORES EFETIVOS

	2011			2012			2013			Média dos anos
Níveis	Subsídio	Quant.	Total folha	Subsídio	Quant.	Total folha	Subsídio	Quant.	Total folha	
1	2652,86	0	0	2937,86	0	0,00	3172,86	0	0	2921,19
2	2625,83	37	97155,71	3055,36	42	128325,12	3299,79	14	46197,06	2993,66
3	2739,45	3	8218,35	3187,58	0	0,00	3442,56	45	154915,2	3123,20
4	2865,68	71	203463,28	3334,44	20	66688,80	3601,20	17	61220,4	3267,11
5	3004,55	2	6009,1	3496,02	70	244721,40	3775,70	84	317158,8	3425,42
6	3156,04	4	12624,16	3672,29	5	18361,45	3966,07	0	0	3598,13
7	3332,78	11	36660,58	3877,94	9	34901,46	4188,18	5	20940,9	3799,63
8	3560,01	10	35600,1	4142,34	12	49708,08	4473,73	8	35789,84	4058,69
9	3787,25	2	7574,5	4406,75	2	8813,50	4759,29	12	57111,48	4317,76
10	3862,99	7	27040,93	4494,88	7	31464,16	4854,47	1	4854,47	4404,11
11	3938,73	2	7877,46	4583,01	3	13749,03	4949,65	5	24748,25	4490,46
12	4014,48	1	4014,48	4671,21	0	0,00	5044,84	2	10089,68	4576,84
Média níveis	3295,05	150	446238,65	3821,64	170	596733,00	4127,36	193	733026,08	3748,02

Fonte: SEDUC – MT, Folha de pagamento dos profissionais da educação de Mato Grosso de 2011, 2012 e 2013.

A figura 7 trata dos subsídios dos docentes enquadrados na Classe D: habilitação específica de grau superior, em nível de graduação, representada por licenciatura plena, com curso de mestrado na área de educação relacionado com sua habilitação, o qual possuía respectivamente em 2011, 2012 e 2013 um total de 150, 170 e 193 professores, no nível 1 não haviam professores enquadrados nos anos analisados, enquanto a maioria em 2011 estava no nível 4, já nos anos de 2012 e 2013 a maioria se enquadrava no nível 5.

TABELA 8
VARIAÇÕES SALARIAIS DE PROFESSORES PERTENCENTES A CLASSE E – PROFESSORES EFETIVOS.

CLASSE E - GRADUAÇÃO COM DOUTORADO - PROFESSORES EFETIVOS										
	2011			2012			2013			
Níveis	Subsidio	Quant.	Total folha	Subsidio	Quant.	Total folha	Subsidio	Quant.	Total folha	Média dos anos
1	3017,60	0	0	3341,79	0	0	3609,09	0	0	3322,83
2	3138,30	0	0	3475,46	0	0	3753,46	0	0	3455,74
3	3274,10	0	0	3625,84	0	0	3915,87	0	0	3605,27
4	3259,68	2	6519,36	3792,93	0	0	4096,32	0	0	3716,31
5	3590,94	0	0	3976,68	3	11930,04	4294,81	4	17179,24	3954,14
6	3772,00	0	0	4177,23	0	0	4511,37	0	0	4153,53
7	3791,00	2	7582	4411,12	2	8822,24	4764,01	0	0	4322,04
8	4049,47	3	12148,41	4711,87	3	14135,61	5088,82	4	20355,28	4616,72
9	4526,40	0	0	5012,68	0	0	5413,64	3	16240,92	4984,24
10	4616,93	0	0	5112,93	0	0	5521,90	0	0	5083,92
11	4707,46	0	0	5213,18	0	0	5630,18	2	11260,36	5183,61
12	4797,98	0	0	5313,44	0	0	5738,45	0	0	5283,29
Média níveis	3878,49	7	26249,77	4347,10	8	34887,89	4694,83	13	65035,8	4306,80

Fonte: SEDUC – MT, Folha de pagamento dos profissionais da educação de Mato Grosso de 2011, 2012 e 2013.

A tabela 8 trata dos subsídios dos docentes enquadrados na Classe E: habilitação específica de grau superior, em nível de graduação, representada por licenciatura plena, com curso de doutorado na área de educação relacionado com sua habilitação, o qual apresentava respectivamente, nos anos de 2011, 2012 e 2013 um total de 07, 08 e 13 professores os quais estavam enquadrados em 2011 nos níveis 4, 7 e 8, em 2012 nos níveis 5, 7 e 8 e em 2013 nos níveis 5, 7, 8 e 11.

Do ano de 2011 para 2012 houve um aumento de 14% no valor do subsídio e de 2012 para 2013 o aumento foi de aproximadamente 7% para todos os níveis e classes analisadas anteriormente.

Percebe-se que a carreira docente no Estado de Mato Grosso, no que tange à remuneração, possui sua estrutura organizada em classes e níveis com seus respectivos coeficientes, bases suficientes para viabilizar uma efetiva política de valorização dos profissionais da educação. O subsídio base, do nível inicial em cada classe, é a referência para a evolução da remuneração no decorrer do tempo trabalhado, representado pelos níveis, a partir da aplicação dos coeficientes estabelecidos. A evolução, em termos de remuneração, também é possível a partir da ascensão de uma classe para outra, mediante a comprovação da aquisição de novos títulos de formação além da graduação - especialização, mestrado e doutorado - e o respectivo enquadramento dentro da própria carreira, dispensando a realização de um novo concurso público.

Considerações finais

Diante das bases legais que traçam a carreira dos profissionais da educação básica do Estado de Mato Grosso, pode-se dar destaque a lei da carreira, a qual foi criada em 1998, e vem garantindo a evolução dos subsídios (remuneração) dos profissionais docentes, de acordo com a evolução das classes que ocorre através do grau de instrução, e níveis que ocorre a partir de três anos trabalhados.

Em relação à composição do quadro de profissionais analisados na pesquisa, ficou evidente a desproporção no número de professores temporários e efetivos, o qual é composto em sua grande maioria por profissionais contratados temporariamente, denominados interinos, não beneficiados pela lei 050/98. Essa desvantagem pode ser notada principalmente na carga horária de trabalho, pois o professor efetivo é remunerado por 30 horas semanais, sendo 10 horas de trabalho pedagógico, não necessariamente em sala de aula. Já o professor interino é remunerado apenas pelas horas trabalhadas em sala de aula, diretamente com alunos. Embora a partir de 2013 diante das reivindicações do movimento grevista da categoria docente, o direito às horas de trabalho

pedagógico passou a ser estendido também aos professores temporários. Outra restrição de vantagem que pôde ser notada é a não evolução de níveis e classes por parte dos professores interinos, que são contratados por tempo determinado e pertencem em sua grande maioria às classes e níveis iniciais.

Os fatores mencionados acima demonstram a desvalorizações desses profissionais do Estado. Além disso, a baixa remuneração constatada e a pouca valorização de um ano para o outro (principalmente de 2012 para 2013), levam esses profissionais a trabalharem mais, aumentando a sua carga horária, podendo comprometer a qualidade do ensino e conseqüentemente o aprendizado dos alunos.

A presente pesquisa limita-se à análise da remuneração de professores de Mato Grosso em âmbito estadual da educação básica, não contemplando estudos referentes às redes municipais de ensino do estado citado. Contempla análises referentes à carreira docente, a fim de estabelecer as variações presentes nas remunerações dos professores da educação básica de Mato Grosso. Quanto à linha de pesquisa, insere-se no campo das políticas públicas educacionais e seu respectivo financiamento e valorização dos profissionais da educação, cujas pesquisas são desenvolvidas pelo grupo de pesquisa em políticas públicas educacionais.

Recomendam-se novas análises a partir da pesquisa apresentada, tais como, a análise das variações salariais a partir de 2013, para que seja relatado se houve variação para mais ou para menos nos dias atuais. Outra recomendação seria analisar não somente os professores com jornada de 30 horas semanais, mas os que possuem jornada de 20 e 40 horas semanais, para possíveis comparações salariais entre os mesmos. Estas jornadas passaram a ser permitidas, porém não se encontram regulamentadas em lei.

Referências

BASSI, M. E.; DEBOVI, A.; SANDRINI, N. S. **Carreira e remuneração docente em Santa Catarina**. In: VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO DOCENTE NO BRASIL: RESULTADOS DE PESQUISA, 1., 2015, SÃO PAULO. **Anais...** São Paulo: XAMÃ, 2015.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10713471/artigo-457-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 14 ago. 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 29 mai. 2016.

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, DF, 2008. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm> Acesso em: 02 jun. 2016.

CAMARGO, R. B. *et al.* Vencimento e remuneração docente no Brasil: uma apresentação. In: VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO DOCENTE NO BRASIL: RESULTADOS DE PESQUISA, 1., 2015, SÃO PAULO. **Anais...** São Paulo: XAMÃ, 2015.

CARMARGO, R. B.; JACOMINI, M. A. **Carreira e salário do pessoal docente da Educação Básica: algumas demarcações legais**. “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas”. Ano 14 - n. 17 - julho 2011 - p. 129-167. Disponível em :<<http://www.uemg.br/openjournal/index.php/educacaoemfoco/article/viewFile/106/141>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

CHAVES, V. L.; ROLIM, R. G.; PEREIRA, F. M. A remuneração dos professores da rede pública do Pará e de Belém (PA) de 1996 a 2010. In: VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO DOCENTE NO BRASIL: RESULTADOS DE PESQUISA, 1., 2015, SÃO PAULO. **Anais...** São Paulo: XAMÃ, 2015.

DUTRA JR. et al. **Plano de carreira e remuneração do magistério público**. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, jan, 2000. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetaileObraForm.do?select_action=&co_obra=27456>. Acesso: 13 out. 2011.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. S. **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOUVEIA, A. B.; SOUZA, A. R. Remuneração de professores em redes públicas do Estado do Paraná. In: VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO DOCENTE NO BRASIL: RESULTADOS DE PESQUISA, 1., 2015, SÃO PAULO. **Anais...** São Paulo: XAMÃ, 2015.

LOPES, D. **Salário e Remuneração**. Disponível em: <<http://www.recantodasletras.com.br/artigos/839622>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

LOURENÇO, J. C. **Salário e remuneração: breves considerações acerca da legislação trabalhista brasileira**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 102, jul 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12011.%20Acesso>. Acesso em: 15 ago. 2016.

MATO GROSSO. **Lei Complementar n. 04, de 15 de outubro de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais. Disponível em: <http://www.al.mt.gov.br/busca_legislacao/anexos/lei_complementar_4_impresao.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2016.

MATO GROSSO. **Lei Complementar nº 50, de 1º de outubro de 1998**. Dispõe sobre a Carreira dos Profissionais da Educação Básica de Mato Grosso. Disponível em: <<http://app1.sefaz.mt.gov.br/Sistema/legislacao/LeiComplEstadual.nsf/9e97251>>

27003d2d92/178e4c93dbd56778042567c1006edf6b?OpenDocument>. Acesso em: 14 ago. 2016.

MATO GROSSO. **Lei Complementar nº 510, de 11 de novembro de 2013**. Dispõe sobre a reestruturação dos subsídios dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso e dá outras providências. Disponível em: <<http://app1.sefaz.mt.gov.br/sistema/legislacao/LeiComplEstadual.nsf/9733a1d3f5bb1ab384256710004d4754/b164a161bc043b4084257c21003da71f?OpenDocument>>. Acesso em: 14 ago. 2016.

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento científico: pesquisa qualitativa em saúde**. 2. ed. São Paulo: Hucitec-Abrasco, 1994.

MORICONI, G. M.; MARCONI N. Encontro nacional de economia. “**Os salários dos professores públicos são atrativos no Brasil?**”. 2008. Encontro nacional de economia, 35, 2008. 9, 2008.

PINTO, J. M. R. **Remuneração adequada do professor** – desafio à educação brasileira. Retratos da escola. Brasília, v. 3, n. 4, p. 51-67. jan./jun. 2009.

RIBEIRO, J. C.; FIGUEIREDO, G. C.; LANCELOTTI, F. L. Valorização e remuneração do magistério em Mato Grosso. In: VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO DOCENTE NO BRASIL: RESULTADOS DE PESQUISA, 1., 2015, SÃO PAULO. **Anais...** São Paulo: XAMÃ, 2015.

RIBEIRO, J. M. C.; GONÇALVES, R. Q. **Remuneração dos (as) professores (as) da educação básica em Mato Grosso: sua evolução no contexto da lei de carreira e os desafios da valorização do magistério**. 2012. Disponível em: <http://www.uemg.br/openjournal/index.php/educacaoemfoco/article/.../210>. Acesso em: 20 ago. 2016.

SALES, L. C.; SILVA, M. J.; CRUZ, R. E. Remuneração docente na rede estadual de educação do Piauí. In: VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO DOCENTE NO BRASIL: RESULTADOS DE PESQUISA, 1., 2015, SÃO PAULO. **Anais...** São Paulo: XAMÃ, 2015.

SAMPAIO, C. E. M. et. al. **Estatísticas dos professores no Brasil**. Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos, Brasília, v. 83, n. 203/204/205, p. 85-120, jan./dez. 2002. Não localizei no texto 1 profissional no contexto do Sistema Nacional Articulado de Educação. 2009, Cadernos de Educação, Brasília, n. 21, p. 16-35, out. 2009. Disponível em: <<http://www.cnte.org.br.pdf>

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Resolução Nº 2, de 28 de maio de 2009. fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública Disponível em:http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf. Acesso em 19 de março de 2013.

VIEIRA, Evaldo. **Os Direitos e a Política Social**. 3ª edição. São Paulo: Cortez, 2009.

FARENZENA. Nalú e LUCE. Maria Beatriz Luce. **Financiamento da educação e responsabilidades federativas: 25 anos de agenda constituinte**. RBPAAE - v. 29, n. 2, p. 263-281, mai/ago. 2013

SANTOS, Boaventura de Souza. **Democratizar a Democracia: Os Caminhos da Democracia Participativa**. 2ª edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Descolonizar El Saber, Reinventar El poder. 2010, Ediciones Trilce – Extension Universitária**. Universidade de La República, Montevideo, Uruguai. Disponível em: <http://www.boaventuradesousasantos.pt/pdf>. Acesso em 08 de Outubro de 2013.

TARDIF, Maurice. **O Trabalho Docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas**. Maurice Tardif, Claude Lessard; tradução de João Batista Kreuch. 6. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

LUTA PELA PROFISSIONALIZAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE ESCOLA PÚBLICA EM MATO GROSSO: O HISTÓRICO DOS ÚLTIMOS VINTE ANOS

RIBEIRO. Josete Maria Cangussú

Introdução

A democratização da escola pública com qualidade social para todos no Estado brasileiro tem se caracterizado como um grande espaço de luta e enfrentado uma série de adversidades. A construção da escola, visível e invisível tem sido o resultado de uma série de fatores e componentes, que merecem serem compreendidos no contexto das políticas sociais e econômicas efetivadas nos últimos vinte anos; tanto no que se referem aos aspectos administrativos e pedagógicos, quanto aos aspectos de formação inicial e continuada do quadro docente e dos demais profissionais existentes no contexto escolar.

Estes elementos responsáveis por sua caracterização seja com missão voltada para desencadear processos formativos mais humanizadores, democratizantes e dialógicos na perspectiva de construção do saber, ou mesmo processos de natureza positivista, disciplinares, estáticos, frios e destituídos de consciência do tempo e dos espaços de convivência coletiva e reflexiva, e de formação para cidadania.

Nesta construção de escola vários tempos e espaços são marcados pela presença do sujeito centro de todas as atenções no caso o estudante e, que, portanto requer profissionais de formação integral tanto inicial quanto continuada, para os diversos fazeres, seja eles pedagógicos ou administrativos. É neste contexto de escola que surge além da função de docência as funções de base técnicas e apoio administrativo. Este texto tem como objetivo apresentar o histórico vivenciado em Mato Grosso no que se refere ao processo de identificação e de formação destes profissionais neste Estado, e as influências das características políticas que tem dado suporte as suas definições, hora de ordem mais racionais e humanizadoras, hora positivistas e neoliberais.

1. As políticas dos anos de 1990: o neoliberalismo e os efeitos na educação no Brasil

Nas trilhas do movimento mundial de educação para todos, deflagrado por várias nações a partir de compromissos assumidos na Conferência Mundial de Educação de Jomtien-Tailândia (1990) a elaboração de um plano decenal de educação reascendeu no Brasil as chamadas de esperança da educação pública de qualidade para todos. Na compreensão dos envolvidos no debate naquele contexto, faltava indicar um “porto seguro” que servisse de âncora à profissionalização do magistério. No documento “Acordo Nacional de Educação para Todos” (Plano Decenal de Educação para Todos 1993-2003), ficou consignado que o educador constitui a espinha dorsal da pedagogia de qualidade. Sem uma efetiva política de profissionalização do magistério, o máximo que se poderia esperar, para os próximos anos, seria a repetição de ilhas de renovação, perdidas num universo sempre crescente de quantidade sem qualidade.

No contexto de elaboração do plano decenal de educação para o decênio 1993-2003, a partir de uma metodologia participativa, com a participação de diversas organizações educacionais e da sociedade civil e firme liderança do Ministro da Educação Ministro M. Hingel celebrou-se o Acordo Nacional de Educação para Todos, considerando-se entendimentos havidos entre as esferas governamentais e as entidades representativas dos educadores e de outros segmentos da sociedade. Entre os diversos compromissos estabelecidos, encontra-se, no item 9 desse documento, a Garantia de Estatuto do Magistério, Plano de Cargos e Salários e Piso Salarial Profissional Nacional, negociados com as entidades representativas do pessoal docente e de outros setores da sociedade (Plano Decenal de Educação para Todos 1993-2003).

O Acordo Nacional estipulou, ainda, programas emergenciais para solução urgente de problemas que dificultavam a universalização, a equidade e a qualidade da educação básica, dentre eles, a Profissionalização do Magistério. Para isso, estipulou a implantação de um piso salarial profissional nacional do magistério de, no mínimo, R\$ 300,00, com garantia do poder aquisitivo deste valor em 1º de

julho de 1994. Postulando o regime de trabalho de 40 horas semanais, pelo menos 25% do tempo seriam destinados ao trabalho extraclasse, como planejamento, preparação de material, ações junto às famílias e à comunidade, pesquisa, formação continuada e atualização ou outras atividades requeridas pelo projeto pedagógico da instituição educacional (Plano Decenal de Educação para Todos, 1993-2003).

Dentre os pontos elencados no documento, encontra-se que a profissionalização e a valorização do magistério estão referenciadas, dentre outros fatores, na definição de competências das esferas governamentais e na ação articulada entre elas. O documento lembra também que a valorização dos profissionais da educação e a implantação do piso deverão associar-se, necessariamente, à elevação dos níveis de aprendizagem dos alunos, com conseqüente redução dos índices de repetência e evasão, e à racionalização de custos, mediante projetos próprios de cada sistema. Além disso, deixa registrado que essas medidas de valorização e profissionalização, incluindo a implantação do piso nacional e o novo regime de trabalho, é responsabilidade das três instâncias de governo, em regime de colaboração, tendo como parâmetro o custo-aluno-qualidade, de cuja definição participará o Fórum Permanente do Magistério, responsabilizando-o pelos estudos necessários à implantação da nova política (Plano Decenal de Educação para Todos 1993-2003).

Entretanto, o Pacto pela Valorização do Magistério foi logo quebrado quando o governo FHC assessorado por seus Ministros, especialmente o Ministro de Estado da Educação Paulo Renato de Souza e o Ministro de Estado de Administração e Reforma do Estado Bresser Pereira, encaminhou ao Congresso Nacional, em 1995, o Projeto de Emenda Constitucional nº 233/95 conhecida como “A PEC da Educação” referente às alterações nos artigos 208, 211 e no Artigo 60 do ADCT, o que resultou na criação da Emenda Constitucional nº 14; e quando entrou em pauta no Senado um projeto substitutivo da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, apoiado por Darci Ribeiro alterando pontos de consenso do Acordo Nacional e do Pacto de Valorização do Magistério e Qualidade da Educação. Farenzena e Luce (2013, p. 272) comentam os ajustes a que se viram submetidos Estados e Municípios:

A PEC, proposição do Executivo Federal, inserida no programa reformista da administração pública do governo Fernando Henrique Cardoso, é ilustrativa do processo mais acentuado de constitucionalização da agenda política, desencadeado no primeiro mandato de Fernando Henrique Cardoso. Este foi um período de fortalecimento do Poder Executivo central e de forte enquadramento dos governos subnacionais, especialmente os estados, na estratégia de ajuste estrutural.

O enquadramento a que se referem as autoras pode ser visto no âmbito de cada estado e município, por exemplo, nos resultados da oferta educacional a partir do número de matrículas nas diversas etapas e modalidades de ensino e no número de funções docentes. A educação infantil, o ensino médio e a educação profissional à época não contempladas pelo Fundef, sofreram reflexos desta política.

2. A LOPEB em MT: valorização dos profissionais da educação

“**LOPEB na Cabeça**”. Frase contida na faixa que contornava a cabeça do aluno de 6ª série do Ensino Fundamental de uma Escola Pública de Mato Grosso, feita por ele, em 1998, no grande movimento construído no Estado pela comunidade escolar, na busca de uma educação pública de qualidade e valorização dos profissionais da educação nesse Estado. Essa foi uma cena que presenciei e mantive na memória em razão do seu significado para as políticas educacionais no Estado e por demonstrar também o envolvimento da sociedade civil na conquista de melhores condições de trabalho e de estudos. Esses são alicerces para uma democratização para além das formalidades, como nos dizem Wood e Santos (2003 e 2010), mas com a participação consciente da sociedade e passos para a construção de democracias contra-hegemônicas e emancipatórias.

LOPEB significa Lei Orgânica dos Profissionais da Educação Básica. A sua estrutura orgânica contém as bases da valorização destes profissionais e demais elementos indispensáveis à qualidade educacional, como são os níveis formativos e a experiência em serviço. Junto a isso, encontra-se a remuneração a partir do piso salarial profissional, definido como salário

inicial dentro da carreira, constituindo as bases de valorização e promoção da qualidade educacional.

Parte considerável dos profissionais da Educação de Mato Grosso, a partir do debate coletivo organizado em seminários, encontros, audiências públicas, reuniões, assembleias e congressos, envolveu-se na construção do Projeto que daria luz à nova estrutura de carreira docente. Fruto desse movimento, a partir de 1998, uma nova política passa a ser desenhada no Estado. O contexto das políticas educacionais em âmbito nacional via-se influenciado pelos marcos jurídico-normativos da Lei nº 9.394, de dezembro de 1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação –, da Emenda Constitucional nº 14 e da Lei nº 9.424, de dezembro de 1996, em que se redefinia a política de financiamento da Educação, especialmente do Ensino Fundamental, com a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério, implementado a partir de 1998.

Com base em estudos feitos por comissão intergovernamental formada entre governo e sindicato, finalmente aprova-se a Lei Complementar 050, de 01 de outubro de 1998, cujo objeto é a criação da Carreira dos Profissionais da Educação Básica do Sistema Público Educacional do Estado de Mato Grosso, tendo por finalidade organizá-la, estruturá-la e estabelecer as normas sobre o regime jurídico de seu pessoal. Essa lei é classificada como estratégica para o oferecimento de serviço público, priorizado e mantido sob a responsabilidade do Estado, com contratação exclusiva por concurso público ou privatizado e revisão obrigatória de remuneração a cada 12 meses.

Um dos grandes pontos vitoriosos considerados pelo movimento da categoria está em deixar consignado no texto da lei de carreira que os serviços dos profissionais são considerados estratégicos para o serviço público do Estado. Isso significa que não podem ser terceirizados ou privatizados, já que, no plano de reformas do Estado brasileiro, os serviços considerados estratégicos seriam administrados e mantidos pelo Estado.

Categorizar o trabalho docente como estratégico para fortalecimento das políticas públicas foi entendido pelo sindicato da categoria docente como um ganho frente aos ataques à minimização do Estado de Direito, como lavrado na Constituição Federal de 1988, ainda carente de iniciativas

governamentais comprometidas com a sua implementação e sem ceder aos ataques neoliberais vivenciados em todo o mundo.

Princípios de direitos à educação de qualidade e valorização docente mantinham-se lavrados nas Constituições do Estado brasileiro e de Mato Grosso. Entretanto, a gramática social e cultural ainda se embasava na ordem da democracia liberal, com o Estado passando de violador de direito a garantidor de direito, mediante cobrança da sociedade, mas naquele momento sofria os ataques neoliberais. Com a reformatação de um Estado democrático, mesmo que na formalidade, como diz Wood (2003), para um Estado mínimo com normas ditadas pelas políticas neoliberais globalizantes.

Além de carreira estratégica, conceito considerado como uma grande conquista frente aos ataques neoliberais, estratégia para fortalecimento de um Estado garantidor de direitos, apropriado à democracia emancipatória de direitos coletivos, entrelaçada com uma política de democracia participativa e com a reconstrução teórica de política, como nos fala Santos (2010). Isso viria conceder uma nova estrutura de carreira docente, em que formação e experiência em serviço, juntamente com a remuneração, a partir da implementação do piso salarial profissional no interior da carreira, se somavam para a constituição das bases e dos pilares de uma profícua valorização docente.

3. A Estrutura de carreira e a definição de profissionais da educação

De acordo com a lei complementar Nº 206, de 29 de dezembro de 2004 - D.O. 29.12.04. D.O. 22.03.05. Autor: Poder Executivo dispõe sobre alterações na Lei Complementar nº 50, de 1º de outubro de 1998, nas quais se encontram lavradas definições sobre profissionais da educação.

Em seu artigo 1º Esta lei complementar cria a carreira dos Profissionais da Educação Básica de Mato Grosso, tendo por finalidade organizá-la, estruturá-la e estabelecer as normas sobre o regime jurídico de seu pessoal.

No Parágrafo único entende-se por carreira estratégica aquela essencial ao Estado para o oferecimento de um serviço público de qualidade, priorizado e mantido sob responsabilidade do Estado, com

admissão exclusiva por concurso público, ressalvado os casos descritos no art. 79 desta lei complementar, e revisão anual dos subsídios a cada 12 (doze) meses.”

Seguindo as alterações, o Art. 2º do parágrafo único da Lei Complementar nº 50/98 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º... Parágrafo único A Secretaria de Estado de Educação deve proporcionar aos Profissionais da Educação Básica valorização mediante formação continuada, manutenção do piso salarial profissional, garantia de condições de trabalho, condições básicas para o aumento da produção científica dos professores e cumprimento da aplicação dos recursos constitucionais destinados à educação.”

Quanto à constituição de cargos no artigo 3º da Lei Complementar nº 50/98 as alterações feitas pela Lei 206/04 deu a seguinte redação:

A carreira dos Profissionais da Educação Básica é constituída de:

I - 03 (três) cargos de carreira, de provimento efetivo:

a) Professor - composto das atribuições e atividades descritas no § 4º do art. 5º desta lei complementar;

b) Técnico Administrativo Educacional - composto das atribuições e atividades descritas no art. 9º desta lei complementar;

c) Apoio Administrativo Educacional - composto das atribuições e atividades descritas no art. 9º desta lei complementar;

II - funções de dedicação exclusiva: a) Diretor de unidade escolar, b) Coordenador pedagógico, c) Assessor pedagógico.

Quanto “aos Cargos de Técnico Administrativo Educacional e Apoio Administrativo Educacional” o artigo 7º da Lei 206/04 em revisão do art. 6º da Lei Complementar nº 50/98 passa a vigorar com a seguinte redação:

Artigo 6º O cargo de Técnico Administrativo Educacional estrutura-se em linha horizontal de acesso, identificada por letras maiúsculas, conforme tabela do Anexo III da presente lei complementar:

I - Classe A: habilitação específica no ensino médio e curso de profissionalização específica;

II - Classe B: habilitação em grau superior, em nível de graduação mais curso de profissionalização específica ou curso de especialização lato sensu na área de gestão/administração escolar;

III - Classe C: habilitação em grau superior, com curso de especialização

lato sensu em área correlata mais, curso de profissionalização específica ou outro curso de especialização lato sensu na área de gestão/administração escolar;

IV - Classe D: habilitação em grau superior, com curso de mestrado ou doutorado na área de atuação ou correlata profissionalização específica.

No parágrafo 1º diz que cada classe desdobra-se em níveis, indicados por algarismos arábicos de 01 a 12 que constituem a linha vertical de progressão.

No parágrafo 2º preceitua que o curso de especialização na área de gestão/administração escolar que poderá substituir o curso de profissionalização específica deverá ser formalmente referendado pela área de Formação e Atualização de Professores da SEDUC.

“No Parágrafo 3º diz que a estrutura, o conteúdo e a carga horária do curso de profissionalização específica serão regulamentados através de portaria emitida pelo Secretário titular da pasta.”

No artigo 8º estabelece que fica acrescentado o art. 6º-A à Lei Complementar nº 50/98, com a seguinte redação:

“Art. 6º-A O cargo de Apoio Administrativo Educacional estrutura-se em linha horizontal de acesso identificada por letras maiúsculas, conforme tabela do Anexo IV, da presente Lei:

I - Classe A: habilitação em nível de ensino fundamental completo e curso de profissionalização específica;

II - Classe B: habilitação em nível de ensino médio e curso de profissionalização específica.

No parágrafo 1º diz que cada classe desdobra-se em níveis, indicados por algarismos arábicos de 01 a 12, que constituem a linha vertical de progressão. No parágrafo “2º estabelece que a estrutura, o conteúdo e a carga horária do curso de profissionalização específica serão regulamentados através de portaria emitida pelo Secretário titular da pasta.”

No artigo 9º estabelece que ficam alterados, o caput e as alíneas “a” e “b” dos incisos I e II, e acrescentada a alínea “c” ao inciso I, as alíneas “c” e “d” ao inciso II e os § 1º e § 2º ao art. 7º da Lei Complementar nº 50/98, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 7º São atribuições do Técnico Administrativo Educacional e do Apoio Administrativo Educacional:

I - ... a) Administração Escolar, cujas principais atividades são: escrituração, arquivo, protocolo, estatística, atas, transferências escolares, boletins, relatórios relativos ao funcionamento das secretarias escolares; assistência e/ou administração dos serviços de almoxarifado, dos serviços de planejamento e orçamentários, dos serviços financeiros; dos serviços de manutenção e controle da infraestrutura; dos serviços de transporte, dos serviços de manutenção, guarda e controle dos materiais e equipamentos para a prática de esportes nas unidades escolares e outros;

b) Multimeios Didáticos, cujas principais atividades são: organizar, controlar e operar quaisquer aparelhos eletrônicos tais como: mimeógrafo, videocassete, televisor, projetor de slides, computador, calculadora, fotocopiadora, retroprojetor, bem como outros recursos didáticos de uso especial, atuando ainda, na orientação dos trabalhos de leitura nas bibliotecas escolares, laboratórios e salas de ciências;

II - ... a) Nutrição Escolar, cujas principais atividades são: preparar os alimentos que compõem a merenda, manter a limpeza e a organização do local, dos materiais e dos equipamentos necessários ao refeitório e a cozinha, manter a higiene, a organização e o controle dos insumos utilizados na preparação da merenda e das demais refeições;

b) Manutenção de Infra-estrutura, cujas principais atividades são: limpeza e higienização das unidades escolares, execução de pequenos reparos elétricos, hidráulicos, sanitários e de alvenaria, execução da limpeza das áreas externas incluindo serviços de jardinagem;

c) Transporte, cujas principais atividades são: conduzir os veículos pertencentes à Secretaria de Estado de Educação de acordo com as disposições contidas no Código Nacional de Trânsito, manter os veículos sob sua responsabilidade em condições adequadas de uso e, detectar, registrar e relatar ao superior hierárquico todos os eventos mecânicos, elétricos e de funilaria anormais que ocorram com o veículo durante o uso;

d) Vigilância, cujas principais atividades são: fazer a vigilância das áreas internas e externas das unidades escolares e órgão central, comunicar ao diretor das unidades escolar todas as situações de risco à integridade física das pessoas e do patrimônio público;

e) Segurança, cujas principais atividades são: prevenir os alunos

e os profissionais da educação de possíveis situações perigosas dentro das unidades escolares; controlar a entrada e saída de pessoas junto às unidades escolares e a SEDUC; detectar, registrar e relatar à direção da unidade escolar e/ou à chefia imediata, possíveis situações de riscos à integridade física das pessoas e a integridades dos bens públicos sob sua responsabilidade.

No parágrafo 1º diz que o desenvolvimento das atribuições e atividades do Técnico e do Apoio Administrativo Educacional dar-se-á dentro das unidades escolares, nas quais serão lotados de acordo com as necessidades e conveniência da Unidade Escolar e da Secretaria de Estado de Educação, bem como do estabelecido no lotacionograma de cada unidade escolar.

No parágrafo 2º preceitua que os profissionais de apoio administrativo educacional deverão ser capacitados para executar as atribuições estabelecidas no inciso II deste artigo.

Como descrito na legislação de carreira dos profissionais da educação da esfera estadual de Mato Grosso, a valorização destes profissionais, incluiu além do professor também os profissionais administrativos e de apoio, contemplados pela carreira, e também pelo direito à profissionalização, fator este que proporciona uma identidade adequada para estes sujeitos, já que o ambiente escolar exige a atuação de profissionais conhecedor deste espaço e dos sujeitos que nele interagem, que os permita compreender e inter-relacionar com os mesmos, levando em conta as suas características sócio, culturais, psíquicas e ambientais. Que venha desta forma habilitá-los classificando-os como profissionais da educação, e não simplesmente “porteiros, cozinheiras ou faxineiras”.

A partir desta legislação desencadeou-se uma política de formação inicial destes profissionais, a partir de projetos como o chamado “Arara Azul” e depois com o Profuncionário, a partir da criação pelo Conselho Nacional de Educação da área 21 destinada à formação inicial de profissionais para as funções de técnico administrativo, multimeios didáticos, técnico em nutrição escolar e Apoio Administrativo Educacional.

Estes processos formativos têm como objeto central habilitar e profissionalizar os funcionários das escolas para atuarem como participantes da elaboração coletiva dos projetos políticos pedagógicos das escolas e

da sua execução, com olhar voltado para as suas áreas de atuação, tendo como foco o estudante ponto central de todas as ações pedagógicas e administrativas da escola, tendo sempre presente que a gestão administrativa e financeira da escola, é definida a partir do aluno.

Estas políticas em curso perduram de 1998 até o presente momento, entretanto é agora em 2016, no chamado “governo de transformação” do governador Pedro Taques, postas em risco especialmente no que tange às funções de gestão administrativa, técnico em nutrição escolar (merenda) e apoio administrativo. Este atual governo, tomou a decisão de celebrar contratos com o setor privado, com a chamada parceria público-privada (PPP) conforme relato a seguir.

4. Parceria Pública – Privada em Mato Grosso e os funcionários de escolas

Com a crise política instaurada no Brasil a partir de 2015, medidas governamentais vem sendo observadas, especialmente com o chamado governo de transição intitulado “uma ponte para o futuro” com a posse do Vice-Presidente Michel Temer frente ao “processo em andamento de impeachment da Presidente Dilma Russef.” Projetos de Emendas parlamentares foram encaminhadas ao Congresso Nacional, onde além da redução de direitos dos trabalhadores, acenam para um processo de redução do tamanho do Estado brasileiro, com processos de terceirização e privatização dos serviços públicos, como os vivenciados na década de 90.

Este processo está se iniciando em várias localidades, em Mato Grosso, a resolução N.º 002/CGPPP/MT, 13 de abril de 2016, dispõe sobre a Consulta Pública referente ao Projeto Gestão Escolar, constante no edital de Procedimento de Manifestação de Interesse n.º. PMI/001/2016 e anexos.

Em seu Art. 1º. Comunica a abertura do prazo de inscrição para, na forma e condições estabelecidas na presente Resolução, Edital e anexo do Procedimento de Manifestação de Interesse, as pessoas físicas e jurídicas interessadas em elaborar estudos técnicos, jurídicos, econômicos e financeiros necessários à análise da viabilidade e estruturação de projeto

de parceria público-privada na modalidade concessão administrativa para construção, ampliação, reforma, conservação, manutenção e gestão de serviços não pedagógicos em 76(setenta e seis) unidades escolares e 15(quinze) Centros de Formação e Aperfeiçoamento Profissional-CEFAPROS, da rede pública estadual de ensino da Secretaria de Estado de Educação do Estado de Mato Grosso-SEDUC.

Com o objetivo de compreender estes atos governamentais, buscas foram realizadas no site da Secretaria de Estado de Educação de Mato Grosso: www.seduc.gov.br, no qual foram encontradas diversas informações a partir de comunicados e especialmente do site www.mtpar.mt.gov.br. Este espaço contém diversas informações sobre a parceria pública privada, conforme relato a seguir.

5. Seduc e consultoria Falconi Educação

De acordo com informações contidas em informativos on-line da Secretaria foi assinado em 19.04.2016 contrato com a Falconi Educação. O ato marca o início de um modelo de gestão para resultados nas unidades escolares da rede e no órgão central da pasta, como parte da Política de Formação Continuada. Serão capacitados 754 diretores escolares e 100 multiplicadores, além de outras ações estruturantes, focadas na melhoria do resultado e redução da desigualdade.

O informativo destaca que “ o objetivo é fortalecer o sistema de gestão da Seduc, com métodos, técnicas e ferramentas que vão ajudar a alcançar melhores resultados – diferentes do atual cenário, principalmente no que se refere ao Ensino Médio. Tem a missão de garantir educação com qualidade social, que proporcione ao aluno a aquisição de conhecimentos, competência e formação de valores conquistado em um ambiente democrático e de valorização humana. “

Consta deste informativo que “a ideia é que a Falconi Educação seja um elo entre o plano estratégico da Seduc e a gestão das escolas, para criar uma rede que atue em conjunto em prol de um resultado. Diz ainda que a ação segundo a Secretaria se junta a outras iniciativas, como a Avaliação Diagnóstica do Ensino Público do Estado de Mato Grosso (Avalia MT), que tem o objetivo de construir mecanismos de intervenção

na educação com bases em índices próprios. O trabalho, previsto para os próximos 12 meses, será realizado por meio de três marcos: gestão para resultados; gestão financeira; e programas estruturantes. A consultoria contempla diversas etapas e diferentes tempos para a execução de cada uma delas.”

Neste informativo consta que “as ações serão voltadas para melhoria do aprendizado dos alunos, com equidade (avaliações padronizadas, currículo, correção de fluxo); formação continuada dos profissionais de educação; desdobramento de metas até o nível da escola (gestão para resultados). Diz que ao todo, serão investidos no projeto R\$ 5,9 milhões.”

Descreve também que a Falconi Educação é uma frente da Falconi Consultores de Resultado voltada exclusivamente para atender projetos de instituições públicas e privadas relacionadas à educação. Liderada por Wilson Risolia, ex-secretário de educação do Estado do Rio de Janeiro, foi criada para atuar do ensino básico ao superior, com foco na eficiência de gestão e melhoria dos resultados.

Foi aberto também consulta pública para interessados em executar o Projeto de Gestão Escolar por meio da Parceria Público-Privada. A modalidade visa à concessão administrativa para a parte estrutural das escolas, como construção, ampliação, reforma, conservação, manutenção e gestão de serviços não pedagógicos de 76 unidades escolares e dos 15 Centros de Formação de Profissionais da Educação (Cefapros) da rede estadual de ensino, conforme resolução 002 publicada no Diário Oficial do Estado em 15.04.2016. Neste informativo consta que o secretário reforça que se trata de avanços na área física. “A parte pedagógica continuará sendo atribuição do Estado, não entra no projeto de concessão administrativa”, “Apenas a gestão dos serviços operacionais entram nesta proposta”.

“Precisamos oferecer uma escola acolhedora, participativa e, principalmente, inclusiva com uma estrutura apropriada para uma educação transformadora. Com esta proposta, vamos proporcionar aos nossos alunos o acesso à infraestrutura necessária para desenvolver um aprendizado de qualidade”, explica o Secretário.

O Procedimento de Manifestação de Interesse (PMI) para executar melhorias de infraestrutura em 76 escolas estaduais obedece o conceito

idealizado pela Seduc. Em 31 unidade será realizada construção e gestão de serviços operacionais (segurança, limpeza, merenda), em 20 unidades a reforma geral, ampliação e gestão, e uma reforma geral e em outras 24 somente à área operacional.

O projeto atenderá unidades em 27 municípios: Água Boa, Alta Floresta, Alto Taquari, Barra do Bugres, Barra do Garças, Cáceres, Campo Novo do Parecis, Campo Verde, Canarana, Chapada dos Guimarães, Confresa, Cuiabá, Diamantino, Jangada, Jauru, Lucas do Rio Verde, Luciara, Nova Lacerda, Paranatinga, Pontes e Lacerda, Primavera do Leste, Querência, Rondonópolis, Sinop, Sorriso, Tangará da Serra e Várzea Grande. Cada uma dessas cidades será contemplada com quantidades específicas de unidades, variando de uma a até 15 por município.

Todas as unidades atendidas obedecerão um conceito padrão desenvolvido pela Seduc. “Teremos escolas mais atrativas, com ambiente arejado e aconchegante, paisagismo, quadra coberta com vestiário, área de convivência e estacionamento. O ambiente bonito também interfere no ensino e aprendizagem dos nossos alunos”.

O novo modelo de PPP (parceria público privado) adotado no Estado segue os parâmetros mais modernos de gestão pública e estão previstos no planejamento estratégico do Governo e visam recuperar a capacidade de investimentos do Estado.

Afirma o secretário de Planejamento, Marco Marrafon: “Estamos adotando todos os mecanismos possíveis para modernizar o Estado e aumentar sua eficiência. O conceito com o qual trabalhamos é o de um Estado para Resultados. Queremos fazer ainda mais entregas aos cidadãos. Entregas de produtos e serviços de qualidade, que os beneficiem diretamente”.

Consta que podem participar entidades privadas e qualquer cidadão, desde que atendam aos requisitos legais e apresentem justificativa de interesse de modo coeso e coerentes contendo todos os elementos necessários à completa modelagem do projeto. As manifestações devem ser encaminhadas a MT Participações e Projetos S.A (MT Par). A autorização da PMI não envolve qualquer compromisso ou obrigação econômica ou financeira por parte do Estado de Mato Grosso e não confere exclusividade, como também desobriga o Governo de realizar licitação para a parceria, entre outros itens expressos no Art. 6º da Resolução.

Informa que a publicação do edital completo e seus anexos serão disponibilizados no site da Secretaria de Estado de Educação, Esporte e Lazer (Seduc) www.seduc.mt.gov.br e no site da MT Participações e Projetos S.A www.mtpar.mt.gov.br.

Nestes informativos consta que o “Governo do Estado entende que uma Parceria Público-Privada, além de atrair investimentos para o estado, proporcionará otimização dos processos e trará vários benefícios, dentre os quais: Foco do setor público em sua atividade principal; concepção de um ambiente físico que favoreça ao aprendizado; previsibilidade de custos/custeios; Investimentos de longo prazo; mitigação de riscos; compartilhamento de infraestrutura; ótima divisão de responsabilidades, dentre outros.”

Consta que as estruturas administrativas de serviços não pedagógicos compreenderão inicialmente as seguintes responsabilidades:

- a) Estruturação e controle administrativo de cada unidade;
- b) Custeio das despesas de água, energia, telefone, gás, taxas e tributos (imóvel e serviços), internet (wireless);
- c) Investimento e reinvestimento em todas as unidades escolares de:
 - c.1) mobiliário;
 - c.2) equipamentos (utensílios, informática, segurança, catracas, dentre outros);
 - c.3) serviços de limpeza e jardinagem;
 - c.4) serviços de conservação e manutenção predial geral;
 - c.5) serviços de vigilância e portaria;
 - c.6) alimentação escolar (merenda) somente nas 31(trinta e uma) escolas que serão construídas;
 - c.7) transporte em 02(duas) unidades escolares específicas;
 - c.8) fornecimento de materiais, reprografia e impressão;
 - c.9) fornecimento de material de uso contínuo, material de consumo de escritório, materiais de conservação e limpeza, e insumos de informática;
 - c.10) insumo humano para atender todo o modelo de gestão dos serviços não pedagógicos acima definidos.
 - c.11) outros serviços que o Estado julgar pertinente no âmbito não pedagógico;

Fala ainda do modelo operacional onde o parceiro irá apresentar ao poder concedente as melhores práticas de mercado, suas inovações e sugestões dos modelos operacionais para a gestão e manutenção das unidades de ensino objeto deste projeto.

Sendo assim este caderno ainda deverá apresentar um modelo de negócio para os serviços não pedagógicos que serão prestados pelo concessionário, assim como:

a) Propostas de atribuições, responsabilidades e limites da atuação da concessionária, na execução dos serviços não pedagógicos e no item construção, reforma, ampliação e gestão das unidades; b) Descritivo do sistema de gestão administrativa escolar em cada unidade; o fornecimento de equipamentos de informática, laboratório, mobiliário, comunicação visual, além do fornecimento de material de uso contínuo de escritório, higiene pessoal, limpeza, descartáveis, uniformes, insumos de informática, segurança e merenda nas unidades que serão construídas; c) Implementação de atividades voltadas a capacitação e educação continuada dos profissionais que atuarão em contato com o cidadão (estudantes) e servidores, bem como as atividades complementares ao atendimento; d) Fornecimento e monitoramento dos computadores e seus softwares, telefonia e comunicação de dados (internet), entre outros, ficarão sob responsabilidade do concessionário; e) Fornecimento de estrutura organizacional do concessionário para efetuar a gestão das unidades de forma centralizada e descentralizada; f) Fornecimento de modelo de logística de manutenção preventiva e corretiva e a distribuição de insumos nas unidades escolares; g) Outros elementos necessários que a Administração Pública entender pertinentes.

Quanto ao modelo econômico financeiro e plano de negócios deve conter informações quanto ao (à): a) Proposta de modelo de financiamento, com base na análise de viabilidade financeira, bem como do valor da contraprestação pública; b) Plano detalhado de investimento apresentando a proposta de um cronograma de implantação.

A MT PAR - Mato Grosso Participações e Projetos S/A é uma empresa da Administração Indireta do Estado de Mato Grosso autorizada pela Lei 9854/2012 que tem como finalidade: Promover a geração de investimentos em Mato Grosso; Colaborar, apoiar e viabilizar a operacionalização do Programa Estadual de Parceria Público-Privadas sob as diretrizes do Conselho Gestor de Parceria Público-Privadas em conformidade com a Lei 9.641/2011, dentre outros.

Argumenta ainda que “nas Parcerias Público-Privadas há um ganho fundamental de tempo e risco nas construções e o impacto verificado em um estudo de caso nas escolas construídas pelo modelo PPP no município de Belo Horizonte constatou-se que a média do tempo gasto com as

atividades pedagógicas pelos diretores das unidades de PPP é de 70%. Enquanto isso os diretores das unidades tradicionais gastam 56% com esse tipo de atividade. Ou seja, é possível afirmar que o tempo dedicado a atividades pedagógicas pelos diretores de PPP's é 25% maior do que os dedicados pelos diretores no modelo tradicional. Com isso libera-se tempo de profissionais-chave, permitindo que eles se concentrem nas atividades nas quais eles estão mais bem preparados para atuar, as atividades ligadas ao ensino”.

A gestão dos serviços não pedagógicos na Parceria Público-Privada difere e muito desse modelo tradicional citado de “deixar apenas uma lista de compras por mês”. Listamos abaixo os principais serviços que serão de responsabilidade do Parceiro Privado numa PPP: Serviço de Manutenção e Conservação, inclui: as diversas instalações prediais e equipamentos das unidades de ensino: obra civil, pintura, acabamento, pisos, etc. e as instalações elétricas e hidráulicas. Além disso, o privado é também responsável pelos serviços de jardinagem e controle de pragas. Utilidades e Energia, inclui serviços referentes a obtenção e gestão de água, esgoto, energia elétrica e gás liquefeito de petróleo (GLP), de forma a garantir o adequado fornecimento nas utilidades de ensino. Infraestrutura de Rede de Dados Local, nesse quesito o privado fica responsável de prover a infraestrutura de rede de dados local cabeada e wireless, disponibilizando switches, accesspoints e demais equipamentos acessórios.

Entretanto, o poder público continua responsável por prover a conexão externa da escola com a internet, bem como fornecer e manter os equipamentos de tecnologia (computadores, notebooks, servidores e impressoras). Segurança, esses serviços estão relacionados à segurança patrimonial, ao controle e fiscalização das portarias e ao monitoramento e gerenciamento de imagens do Circuito Fechado de Televisão (CFTV). Assim, a concessionária fica responsável por implantar e operar o CFTV. Higiene e Limpeza, serviços relacionados a execução de serviços de higienização e limpeza das áreas internas e externas das unidades de ensino, incluindo a gestão de resíduos.

Em relação à quantidade de empresas que serão responsáveis por escola, este é um dos grandes diferenciais da PPP, pois todos os serviços não pedagógicos serão administrados por uma única empresa. A

vencedora da Licitação constitui uma Sociedade de Propósito Específico – SPE e vai operar pelo prazo que durar o projeto, inclusive, o Governo pode participar como acionista dessa SPE

Frente a indagações feitas on-line no que se refere à Lei 050/98, que regulamenta a carreira dos profissionais da área de Educação, abordando de forma extensiva as carreiras que a compõe, incluindo a área de apoio. A resposta é de que nesta lei, não existe qualquer vedação quanto à contratação de pessoal, ou empresa para fornecimento de serviços da área meio, que seriam as de apoio não pedagógico. ¶ Quanto à lei 12.014/2009, que regulamenta quem são os profissionais da Educação e que estão alocados nas unidades. A resposta é de que a referida Lei não veda a possibilidade de contratação da área de apoio para as unidades escolares.

Considerações finais

Constata-se em Mato Grosso um processo histórico de profissionalização dos funcionários de Escolas Públicas marcados por diversos momentos de enfrentamentos entre dois projetos diferenciados de escola. O projeto de uma escola mais humanizada com a presença de funcionários reconhecidamente essenciais para a qualidade social da educação, com profissionais pertencentes do quadro de profissionais estáveis, concursados e integrantes da carreira expressa pela LOPEB – Lei Orgânica dos Profissionais da Educação Básica, com evolução gradativa a partir dos processos formativos e do tempo trabalhado com enquadramento a partir das classes e níveis.

Com uma convivência e inter-relações interativas sociais, psíquicas, culturais e ambientais com toda a comunidade escolar, participe da construção e execução do projeto político pedagógico da escola. Sujeitos de direitos e deveres, com reconhecimento e valorização tanto em nível de formação inicial e continuada quanto de evolução na carreira e remuneração. Com a missão central de contribuir com a evolução de uma educação mais reflexiva, humanizadora, democrática e de qualidade.

Entretanto constata-se também que a definição e implementação deste projeto de escola se viram por diversos momentos marcados pelas investidas e ataques das políticas neoliberais e positivistas de ordem mercadológica. Especialmente neste atual momento do governo transitório em âmbito federal “uma ponte para o futuro” e do “governo de transformação” do governador Pedro Taques em Mato Grosso; verifica-se uma forte investida de um modelo empresarial e de “negócios” na tentativa de implementar uma relação público privada na administração da escola.

Com uma visão restrita e separatista, separando o administrativo do pedagógico e vice versa. A relação público-privado no interior da escola pública em suas ações administrativas e de gestão já é uma proposta em andamento em Mato Grosso e tem encontrado uma forte resistência, especialmente da categoria dos profissionais da educação pública básica, cujo enfrentamento vem resultando em greve por tempo indeterminado, cuja pauta de reivindicação consta como um dos pontos a não privatização da escola pública.

Os servidores do Estado de Mato Grosso encontram-se também em greve geral por tempo indeterminado, com adesão de mais de 90% das categorias, cada uma com suas pautas, porém com um ponto unificado relativo à recomposição salarial a partir da inflação do ano anterior, a chamada RGA recomposição geral anual, este ano estimado em 11,28%, direito adquirido por todos os servidores públicos, mas, porém negado pelo governador, sob a justificativa de inexistência de receitas para estes ajustes. Fator este que tem constituído no maior movimento grevista da história do Estado de Mato Grosso, liderado pelo Fórum Sindical, instância em que reúne a maior parte dos sindicatos do Estado, e que tem feito a interlocução junto ao governo.

Como se percebe os princípios de direitos à educação pública de qualidade e valorização dos seus profissionais, com direito à carreira e à profissionalização por enquanto ainda mantém-se lavrados no arcabouço das legislações do Estado brasileiro e de Mato Grosso. Entretanto, a gramática social e cultural ainda se embasa na ordem da democracia liberal, com o Estado assumindo a postura de violador de direito e ataques neoliberais.

A construção da democracia emancipatória com direitos coletivos, entrelaçada com uma política de democracia participativa e com a reconstrução teórica de política, como nos fala Santos (2010) encontra-se em processo, fundamentos estes vitais para a manutenção da estrutura de carreira docente, com a inclusão dos funcionários de escolas, em que formação e experiência em serviço, juntamente com a remuneração, a partir da implementação do piso salarial profissional no interior da carreira, se somam para a constituição das bases e dos pilares de uma profícua valorização dos profissionais da educação; onde a implementação do custo aluno qualidade, permanente bandeira de luta dos trabalhadores da educação, viria irrigar o terreno educacional ainda árido.

A carreira estratégica está em risco, conceito considerado como uma grande conquista frente aos ataques neoliberais, estratégia para fortalecimento de um Estado garantidor de direitos, agora ameaçado frente às proposições de privatização e redução do tamanho do Estado. A categoria dos profissionais da educação, incluindo docentes e funcionários de escolas, e demais trabalhadores do setor público do Estado, tem correspondido ao chamamento e mantém-se neste momento dinamizada e em frequente mobilização na busca de garantia de direitos já conquistados.

Referências

ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MATO GROSSO. **LC Nº 50, de 1/10/1998 - D.O. 01 de Outubro de 1998**. Dispõe sobre a Carreira dos Profissionais da Educação Básica de Mato Grosso. Disponível em: <http://www.al.mt.gov.br>. Acesso: novembro de 2011.

_____. **Lei Complementar nº 206, de 29 de dezembro de 2004**. Dispõe sobre alterações na Lei Complementar nº 50, de 1º de outubro de 1998. Cuiabá, 2004. Disponível em: <<http://www.seduc.mt.gov.br/educadores/Documents/Comiss%C3%A3o%20de%20C3%89tica/Comiss%C3%A3o%20de%20C3%89tica/Lei%20Complementar%20n%C2%B0%20206.pdf>>. Acesso em: 7 abr. 2015.

MT PAR - **Mato Grosso Participações e Projetos S/A** . Disponível : www.mtpar.mt.gov.br. Acesso em 07.6.2016

Secretaria de Estado de Educação de Mato Grosso: Parceria Pública – privada. Disponível em www.seduc.gov.br. Acesso em 07.06.2016

RIBEIRO. Josete M. Cangussú. (2014)Tese de doutoramento: **A jornada de trabalho dos professores da escola pública em contexto de políticas de valorização docente e qualidade da educação.** Orientadora: Luce, Maria Beatriz. Data: 2014. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Educação. Programa de Pós-Graduação em Educação. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/search?query=josete+maria+canguss%C3%BA+ribeiro&x=17&y=15>

PROFISSIONALIZAÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Um estudo de caso do Estado de Mato Grosso

Vol 03



UM ESTUDO DE CASO DO ESTADO DE MATO GROSSO
GRUPO DE PESQUISA: POLÍTICAS PÚBLICAS DE EDUCAÇÃO
UNEMAT – CAMPUS DE TANGARÁ DA SERRA- MT