



ANPEd - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação

8316 - Trabalho Completo - XXV EPEN - Reunião Científica Regional Nordeste da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Educação (2020)

ISSN: 2595-7945

GT09 - Trabalho e Educação

O PISO SALARIAL NA REDE MUNICIPAL DE TUPARETAMA: ENTRE IMPLANTAR E VALORIZAR O TRABALHO DOCENTE

Verônica Soares Fernandes - UFMA - Universidade Federal do Maranhão

O PISO SALARIAL NA REDE MUNICIPAL DE TUPARETAMA: ENTRE IMPLANTAR E VALORIZAR O TRABALHO DOCENTE

1 INTRODUÇÃO

O trabalho docente acompanha as transformações históricas da humanidade, com o acúmulo de responsabilidades cada vez mais complexas, o que exige formação e qualificação para lidar com o contexto escolar e sua dinâmica, como na atualidade, em que uma pandemia de covid-19 impõe inúmeros desafios aos docentes.

A valorização do trabalho docente é essencial para a construção de escolas com qualidade social, mas as contradições de interesses, em disputa na sociedade, contribuem para que essa seja uma das principais lutas da categoria. Existem diversas formas de valorização, de reconhecimento de uma atividade tão essencial à vida em sociedade e à construção de espaços mais focados no desenvolvimento humano. Como força de trabalho no sistema capitalista, o trabalhador docente da Educação Básica tem no salário uma das maiores expressões do reconhecimento do valor de seu trabalho, com efeito em suas condições de vida e na atratividade da profissão.

A Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da Educação Básica (Lei nº. 11.738/2008), foi aprovada no Brasil, aliada à exigência de construção de Planos de Cargos e Carreiras (PCC) que valorizassem a formação acadêmica do professor (BRASIL, 2008). No Plano Nacional de Educação (PNE) 2014-2024 as metas 17 e 18, mais diretamente, estão correlacionadas a questões essenciais do PSPN como a equiparação salarial e o Plano de Cargos e Carreiras (PCC) (BRASIL, 2014), destacando a importância do piso salarial para o desenvolvimento da educação nacional.

Este artigo tem como objetivo analisar os efeitos da implantação do PSPN na carreira dos docentes da Educação Básica, da rede municipal de Tuparetama-PE. A pesquisa foi construída com base em referências bibliográficas e documentais. Está organizado com a seguinte estrutura: primeiramente é feito um debate conceitual sobre valorização,

proletarização e precarização, na busca de perceber a importância do PSPN nas condições de trabalho docente. Em seguida são apresentados resultados da pesquisa sobre a rede municipal de Tuparetama. Como considerações, a relevância do PSPN na luta da categoria docente e seu entrelaçamento com questões como a garantia de concurso público, financiamento educacional e ajustes nas legislações que limitam a efetividade do piso. Na implantação nas redes, há necessidade de um monitoramento permanente para que as metas educacionais não se limitem ao planejamento.

2 DESENVOLVIMENTO

O debate sobre as condições de trabalho docente envolve uma diversidade de questões, dentre elas, valorização, proletarização e precarização que estão muito presentes na luta dos trabalhadores docentes. Entre os aspectos correlacionados à valorização, destacam-se na dimensão objetiva: regime de trabalho; piso salarial profissional; carreira docente com possibilidade de progressão funcional; concurso público de provas e títulos; formação e qualificação profissional; tempo remunerado para estudos, planejamento e avaliação, assegurado no contrato de trabalho e condições de trabalho. Além desses aspectos, reconhecimento social, autorrealização e dignidade profissional, que compõe a dimensão subjetiva (LEHER, 2010).

O debate sobre a proletarização docente, na década de 1990, amplia-se com a perda de controle sobre os meios de produção. Algumas características marcam a presença dessa concepção como a dependência do vínculo do docente ao ensino público ou privado, com sua quase totalidade assalariada. Outra se refere à regularização do ensino, em que o docente foi perdendo progressivamente a capacidade de decidir sobre o resultado de seu trabalho, com implicações na autonomia e qualificação exigida desse profissional. No setor privado, ocorre ainda, com a apropriação do sobretrabalho por seus empregadores. Entretanto, a categoria docente mostra sua contradição quando incorpora elementos da profissionalização e da proletarização, por desempenharem atividades que exigem alta qualificação e conservarem grande parte do controle sobre seu processo de trabalho (ENGUITA, 1991).

A precarização no século XXI vai além da questão salarial, pois envolve modos de contratação precária, flexibilização de jornadas de trabalho, das condições de existência social. A precariedade salarial “contribui para a precarização radical do homem como ser genérico, a precarização do homem-que-trabalha, ou a degradação da pessoa humana-que trabalha” de forma a provocar adoecimentos (ALVES, 2017, p. 90).

A busca por melhores condições salariais ocorre desde o século XIX, mas é a partir da década de 1980 que foi incorporada na luta da categoria docente, a busca de um salário condigno e de condições adequadas de trabalho (WEBER, 2015).

A perspectiva de remuneração condigna dos trabalhadores da Educação Básica está presente na legislação nacional (BRASIL, 1988, 2006), o que foi essencial para a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef), posterior Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) e atual Fundeb permanente, aprovado em 2020.

No Brasil, 75% dos professores da Educação Básica trabalham no setor público (INEP, 2019), o que evidencia a importância da melhoria da qualidade da Educação pública. Entretanto, a partir da década de 1990, a pressão por parte dos organismos internacionais e a difusão do ideário neoliberal têm sido decisivos na definição das políticas públicas, reflexo da “[...] contradição entre um individualismo possessivo sedutor mas alienante e o desejo de uma vida coletiva dotada de sentido” (HARVEY, 2014, p.79).

A Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da Educação Básica (Lei nº. 11.738/2008) foi resultante da luta histórica da categoria docente, associando remuneração, carreira e formação acadêmica do professor. A implementação do PSPN, entretanto, depende da correlação de forças dos que estão diretamente relacionados ao segmento educacional, com forte pressão do ideário neoliberal, o que torna uma questão complexa em sua totalidade e abrangência.

A Lei do PSPN traz um significado essencial para a definição de toda a estrutura salarial, com a concepção de piso salarial, como 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, quarenta horas semanais (BRASIL, 2008).

A carreira docente, para Bollmann (2010), refere-se ao mecanismo de estímulo ao exercício do magistério e sua evolução acadêmica científica. A carreira dá visibilidade à preparação dos professores para o exercício da atividade e a compatibilidade com as necessidades do nível de ensino. Além da formação, outros mecanismos podem ser definidos para avaliar desempenho por mérito.

3 RESULTADOS DA PESQUISA

Tuparetama, situado no Alto Sertão do Pajeú pernambucano, apresenta realidade similar a de muitos municípios brasileiros. A aprovação do PSPN trouxe grandes desafios em sua implementação, por sua estruturação e dependência de outras legislações, dentre elas, a Lei de Responsabilidade Fiscal que define algumas restrições orçamentárias (Art. 19) para os entes federados. No caso dos municípios, a despesa total com pessoal, em cada período de apuração é limitado a 60%. A lei (Art. 20) estabelece percentuais para os limites globais: a) 6% para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Município, quando houver e b) 54% para o Executivo (BRASIL, 2000).

Com a descentralização a partir da Constituição de 1988, houve um aumento significativo no número de servidores do poder executivo municipal, principalmente mediante a responsabilidade com a Educação Infantil e o Ensino Fundamental.

Com a inserção da titulação como um dos aspectos para ascensão na carreira, urge a necessidade de políticas que definam formas de estímulo contemplando demandas dos professores, para que possam efetivamente participar de pós-graduações, com liberação total e/ou parcial, bolsas de estudo, disponibilidade de equipamentos ou outros mecanismos que facilitem o acesso. Entretanto, não foi

A Lei Municipal nº. 297/2011 de Tuparetama dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública Municipal. A Lei nº. 316/2013 reestruturou o PCC, fazendo adequações em aspectos essenciais da valorização docente, como a substituição do professor por estagiário, com salário bem abaixo do piso salarial e define como remuneração do professor contratado, a título de remuneração básica, 70% do valor da hora-aula do profissional de início de carreira, relativo à carreira a qual está substituindo (TUPARETAMA, 2011, 2013).

Essa alternativa aponta para o não cumprimento de legislações fundamentais como a CF/1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN/1996) e a Lei do PSPN, dadas as fragilidades municipais em termos de pessoal qualificado disponível, como também, as condições orçamentárias de municípios de pequeno porte que dependem da cooperação

entre os entes federados para o financiamento do sistema educacional. Ao permitir a contratação de professores sem a qualificação exigida pela LDBEN/1996, e com o salário bem abaixo do PSPN, coloca em risco o padrão de ensino local. O Fundeb permanente que dê conta da correção histórica da defasagem salarial dos docentes é essencial.

A legislação municipal que trata da atualização do piso salarial no PCCR apresenta uma constante nos percentuais definidos para a série das classes, que é de 5% e das faixas, que variam de A a C. No que se refere à variação percentual em função da titulação, até 2014, a grade inclui 10% para a graduação, além dos demais percentuais comuns a todos os anos desde a implantação do piso no município. A partir de 2015, os percentuais de titulação são: especialização (5%), mestrado (3%) e doutorado (3%), para o Professor II (200h/a) (Legislações Tuparetama: LM n.º. 297/2011, LM n.º. 316/2013, LM n.º. 339/2014, Lei n.º. 364/2015, LM n.º. 397/2017, Lei n.º. 02/2018).

Tabela 1 – PCCR da Rede Municipal de Tuparetama para professor com carga horária de 40h/a e o PSPN (2009-2018)

| Ano | PSPN | | Rede Municipal de Tuparetama | | | |
|------|-------------|-------------------------|-----------------------------------|------------|----------------------------------|------------|
| | Valor (R\$) | % de reajuste no Brasil | Valor início carreira (graduação) | % variação | Valor final carreira (doutorado) | % variação |
| 2009 | 950 | Início | - | - | - | - |
| 2010 | 1.024,00 | 7,86 | - | - | - | - |
| 2011 | 1.187,00 | 15,9 | - | - | - | - |
| 2012 | 1.451,00 | 22,2 | 1.187,97 | - | 1.966,40 | - |
| 2013 | 1.567,00 | 8 | 1.758,18 | 48 | 3.395,19 | 72,7 |
| 2014 | 1.697,00 | 8,3 | s/i* | s/i | s/i* | s/i |
| 2015 | 1.917,00 | 13 | 2.110,02 | s/i | 4.156,13 | s/i |
| 2016 | 2.135,00 | 11,4 | 2.349,72 | 11,4 | 4.628,27 | 11,4 |
| 2017 | 2.298,80 | 7,7 | 2.529,24 | 7,6 | 4.981,87 | 7,6 |
| 2018 | 2.455,35 | 6,8 | 2.701,48 | 6,8 | 5.321,12 | 6,8 |

s/i – Informação indisponível.

* Na lei, a grade de vencimentos está igual a carga horária de 150h/a (LM 339/2014).

Fonte: LM 297/2011, LM 316/2013, LM 339/2014, Lei 364/2015, LM 397/2017. De 2016 e 2018 foi acessado a tabela, mas a lei não está disponível no site.**

**Elaboração própria.

Na implantação em 2013 (Tabela 1) observa-se uma grande variação percentual para a se adequar ao PSPN, com ajuste de 48% no início da carreira e de 72,7% no final da carreira, o que evidencia a grande defasagem em que se encontrava o salário base e o quanto o piso mudou essa realidade. Nos demais anos, tem acompanhado o percentual de ajuste do piso nacional.

Para a análise da grade de vencimentos do município, com base em Dutra Júnior *et al* (2000) que utiliza a dispersão da classe e do conjunto da grade, verifica-se a necessidade de solucionar o paradoxo da dispersão. Dispersão salarial é entendida como a distância entre a menor e a maior remuneração, ao início e ao fim de uma carreira profissional. Há necessidade de se atentar para o equilíbrio da grade de vencimentos, uma vez que uma “dispersão elevada pode representar baixos níveis de remuneração inicial na carreira, o que tende a dificultar o

recrutamento de profissionais qualificados” (DUTRA JÚNIOR *et al*, 2000, p.131).

A dispersão reduzida pode produzir uma carreira pouco estimulante, com acréscimos insignificantes ao vencimento. Deve-se busca o ponto de equilíbrio para a construção de uma carreira atraente do início até a progressão funcional e a compensação financeira satisfatória. A dispersão por classe do PCCR em 2018 é 176% para todas as classes, ou seja, muito alta, e dessa forma, está distante dos parâmetros ideais de uma boa grade de vencimentos.

O percentual de docentes concursados da Educação Básica no Brasil varia em função da região e do ente federado. No Brasil, no âmbito federal, passou de 83,4% em 2012 para 85% em 2019, na rede estadual de 68% em 2012 para 59% em 2019 e na rede municipal de 74% para 72%. Em 2012 Tuparetama tinha na rede municipal 91% dos professores concursados, mas esse percentual reduziu bastante em 2019, uma vez que, dos 89 professores, 56% são concursados. Assegurar concurso público é essencial para a efetividade da implantação do piso salarial e da carreira docente.

8 CONCLUSÃO

A Lei do PSPN traduziu, embora com diversas mudanças em relação às propostas iniciais, reivindicações históricas da categoria docente, de definição de uma política salarial alinhada à busca pela melhoria da qualidade da educação. Entretanto, enfrenta inúmeras desafios em seu processo de implementação, uma vez que depende de um conjunto de decisões que envolvem os entes federados, principalmente em relação ao financiamento da educação, que com o Fundeb permanente, dá um passo decisivo para sua continuidade.

A construção do PSPN representa um marco importante, mas não isolado, dos demais aspectos que compõem as condições de trabalho docente e sua valorização. Para que realmente tenha continuidade e cumpra seu propósito, são muitas questões que precisam ser asseguradas, como um plano de cargos e carreiras compatível com as exigências profissionais e atrativo. A rede municipal de Tuparetama conseguiu implantar o piso, mas é necessário o aprimoramento dos mecanismos correlacionados a lei, como a carreira construída.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. A nova precariedade salarial: elementos histórico-estruturais da nova condição salarial no século XXI. *In* NAVARRO, Vera Lúcia e LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (orgs). **O avesso do trabalho IV: terceirização e adoecimento no mundo do trabalho**. São Paulo: Outras expressões, 2017. p. 89-104.

BOLLMANN, Maria da Graça Nóbrega. Carreira docente. *In*: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Cancelli; VIEIRA, Livia Fraga. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM.

BRASIL. Constituição (1988). Lei n. 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. Presidência da República, Brasília, DF, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11738.htm. Acesso em: 2 maio 2017.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Presidência

da República. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 jan 2018.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 24 de dezembro de 1996. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: http://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm. Acesso em: 2 set 2018.

BRASIL. Plano Nacional de Educação 2014-2024 [recurso eletrônico]: Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. – Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2014. 86 p. – (Série legislação; n. 125) Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2014/lei-13005-25-junho-2014-778970-publicacaooriginal-144468-pl.html>. Acesso em: 15 abr 2017.

ENGUIITA, Mariano Fernández. A ambiguidade da docência: entre o profissionalismo e a proletarização. **Teoria & Educação**. Dossiê: Interpretando o trabalho docente. Porto Alegre, n. 4, p. 41-61, 1991.

HARVEY, David. **O neoliberalismo: história e implicações**. Tradução Adail Sobral, Maria Stela Gonçalves. 5 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2014.

I N E P. **Sinopse Estatística da Educação Básica 2012**. Disponível em: <http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>. Acesso em: 24 jun 2020.

I N E P. **Sinopse Estatística da Educação Básica 2019**. Disponível em: <http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>. Acesso em: 24 jun 2020.

LEHER, Roberto. Valorização do magistério. *In*: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Cancellari; VIEIRA, Lívia Fraga. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM.

TUPARETAMA (PE). Lei Municipal N.º. 297 de 28 de dezembro de 2011. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública Municipal. Mimeo.

TUPARETAMA (PE). Lei Municipal N.º. 297 de 28 de dezembro de 2011. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública Municipal. Mimeo.

TUPARETAMA (PE). Lei Municipal N.º. 339 de 24 de março de 2014. Reajusta o piso da Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica do Município de Tuparetama, no percentual de 8,23% e altera os anexos I e II, da Lei 297/2011. Disponível em: https://www.tuparetama.pe.gov.br/images/Leis/_lei3392014.pdf. Acesso em: 19 out 2019.

TUPARETAMA (PE). Lei Municipal N.º. 397/2017. Concede Reajuste de vencimentos aos servidores ocupantes de cargos de professor, para o fim específico de adequação ao piso salarial profissional nacional dos profissionais do magistério público da educação básica, nos termos em que preceitua a Lei Federal 11.738/2008. Disponível em: https://www.tuparetama.pe.gov.br/images/Leis/2017/_lei3972017.pdf. Acesso em: 19 out 2019.

TUPARETAMA (PE). Lei N.º. 02/2018. Tuparetama. Mimeo.

TUPARETAMA (PE). Lei N.º. 316 de 04 de abril de 2013. Alteração da Lei Municipal No.

297 de 28 de dezembro de 2011 para reestruturar o Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica do Município de Tuparetama e Criar funções administrativas no âmbito escolar para organizar as secretarias e o setor de merenda escolar. Disponível em https://www.tuparetama.pe.gov.br/images/Leis/_lei3162013.pdf. Acesso em: 19 out 2019.

TUPARETAMA (PE). Lei N^o. 364 de 09 de março de 2015. Reajusta o piso da Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica do Município de Tuparetama, no percentual de 13,01% e altera os anexos I e II, da Lei 297/2011. 2015a. Disponível em https://www.tuparetama.pe.gov.br/images/Leis/_lei3642015.pdf. Acesso em: 19 out 2019.

WEBER, Silke. O Plano Nacional de Educação e a valorização docente: confluência do debate nacional. **Cad. Cedes**, Campinas, v. 35, n. 97, p. 495-515, set.-dez, 2015.

Palavras-chave: Piso salarial docente. Valorização profissional. Plano de Cargos e Carreira.