
LICENCIATURA PLENA EM PEDAGOGIA

RAFAEL PRAXEDES SOUZA

**PLANO DE CARREIRA:
UM ESTUDO DE CASO NO MUNICÍPIO DE RIO
CLARO-SP**



Rio Claro
2021

RAFAEL PRAXEDES SOUZA

PLANO DE CARREIRA:
UM ESTUDO DE CASO NO MUNICÍPIO DE RIO CLARO

Orientador: Prof. Dr. Romualdo Dias

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Instituto de Biociências
da Universidade Estadual Paulista
“Júlio de Mesquita Filho” - Câmpus de
Rio Claro, para obtenção do grau de
Licenciado em Pedagogia.

Rio Claro
2021

S729p Souza, Rafael Praxedes
Plano de carreira: um estudo de caso no município de Rio Claro-SP / Rafael Praxedes Souza.
-- Rio Claro, 2021
74 p. : tabs.

Trabalho de conclusão de curso (Licenciatura - Pedagogia) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Instituto de Biociências, Rio Claro
Orientador: Romualdo Dias

1. Plano de carreira. 2. Valorização docente. 3. Formação continuada. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp.
Biblioteca do Instituto de Biociências, Rio Claro. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

Agradecimentos

Gostaria de agradecer todos os colegas de turma, ao Danilo em especial, pela identificação como professores da rede estadual e várias conversas.

Minha família que sempre me apoia em tudo e fica feliz com cada conquista minha.

Ao Professor Amigo Romualdo Dias, foi muito bom reencontrar novamente essa pessoa querida, tanto nas aulas e na orientação do trabalho. A todos os professores do curso pela dedicação e construção de uma sociedade melhor.

Em especial agradeço minha esposa e companheira. Acabou participando novamente do curso, pois participava dos debates que surgiam nas minhas inquietações, leitora do TCC e cuidando ainda mais do nosso Eduardo para poder me oferecer o tempo de escrita e pesquisa necessário.

Agradeço a cada professor que passou pela minha vida e desejo a todos um plano de carreira justo que promova a valorização do trabalho docente.

RESUMO

O objetivo do trabalho é pesquisar quais possibilidades financeiras os planos de carreiras podem oferecer aos educadores. Porém, como cada rede de ensino possui um plano diferente, optou-se por analisar o plano de carreira dos profissionais do magistério do município de Rio Claro – SP. Como metodologia de pesquisa, foi feita uma revisão bibliográfica sobre o tema “plano de carreira”, para compreender as recentes produções acadêmicas acerca deste assunto. Foram analisados documentos oficiais sobre o tema, como por exemplo, o plano decenal e suas metas, aprofundando nas progressões horizontais e verticais do plano de carreira do magistério do município de Rio Claro - SP e as evoluções correspondentes ao tempo de serviço. O trabalho também faz uma discussão sobre a importância da formação continuada para além do aspecto financeiro, a fim de colaborar com o pensamento de que cursos não são apenas para a evolução financeira e sim para seu objetivo maior que é o aperfeiçoamento profissional. Com o entendimento do funcionamento das evoluções, o trabalho apresenta algumas tabelas apontando as remunerações dos educadores do município, comparando a formação, o tempo de serviço, a jornada e o cargo que ocupa. Pretende-se evidenciar a importância para os futuros professores de estudar os planos de carreiras de cada rede de ensino antes de ingressar, sabendo assim dos seus limites e potencialidades.

Palavras-chave: Plano de carreira. Valorização docente. Formação continuada.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
CAPÍTULO 1 – REVISÃO DE LITERATURA SOBRE PLANOS DE CARREIRAS.....	14
CAPÍTULO 2 – O PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO DE RIO CLARO E SUAS POSSIBILIDADES	33
2.1. Estatuto do Funcionário Público, Acordo coletivo, Plano de Carreira e Estatuto do Magistério, aspectos relevantes aos vencimentos dos profissionais do magistério em Rio Claro	33
2.2. As alterações relativas ao plano de carreira do magistério de Rio Claro.....	47
2.2.1. Lei complementar n. 043, de 08 de setembro de 2009.....	48
2.2.2. Lei n. 4257 de 1º de novembro de 2011	48
2.2.3. Lei n. 4263 de 25 de novembro de 2011	49
2.2.4. Lei complementar n. 109 de 11 de dezembro de 2015	49
2.2.5. Reflexões sobre o percurso.....	49
2.3. Tabelas de vencimentos, perfil do magistério de Rio Claro e projeções da carreira do município.....	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	64
REFERÊNCIAS.....	67
ANEXO I	70
ANEXO II	73

INTRODUÇÃO

Formado em licenciatura em Educação Física em 2005, iniciei minha carreira no magistério como professor de educação física no começo do ano 2006. Em meados do mesmo ano procurei o Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - APEOESP para me associar, a partir de 2007 comecei a participar de reuniões e acompanhar os debates do sindicato. Nestes anos sempre procurei reivindicar melhores condições de trabalho e condições de vida para os professores e em muitos momentos também para todos os funcionários da educação.

Ao longo de minha carreira como professor, além da preocupação na formação e qualidade do ensino que oferecia aos educandos, também dividia minha atenção as perspectivas econômicas minha e de meus colegas professores, pois além de um plano de carreira com poucas possibilidades (na época), no máximo quatro evoluções de cinco por cento cada e tendo que apresentar uma quantidade de cursos realizados e com intervalo mínimo de cinco anos, havia a não reposição da inflação, mesmo tendo uma data base. Alguns anos tivemos aumentos salariais que não alteravam os ganhos mensais, pois o governador apresentava como aumento a incorporação de gratificações.

Sobre o plano de carreira da Rede Estadual de São Paulo, não vou dedicar muita atenção por não ser o foco do trabalho, mas ressalto que também há quinquênios, uma progressão funcional a cada cinco anos de efetivo exercício e a recente popularmente conhecida “prova do mérito” que pode oferecer reajuste de dez por cento a cada três anos. Essa prova possui alguns fatores limitadores que impossibilitam os professores de fazer a prova, como, por exemplo, se um professor se removeu para uma escola de sua cidade ou bairro, ficará três ou quatros anos sem poder prestar a prova, além disto, necessita de média de sessenta a noventa por cento para evolução. A prova passou por algumas alterações como o fim da parte dissertativa que não poderia solicitar revisão (o resultado da parte dissertativa não poderia ser questionado pelo avaliado), e, além disso, em menos de dez anos desta prova, em alguns anos a mesma nem chegou a ser aplicada.

Foram 12 anos na rede estadual, até “desistir” de acreditar que haveria melhorias significativas nesta rede (como professor de educação física). Quando

aprovado na rede municipal de Rio Claro – SP¹ (como diretor de escola), exonerei do Estado. Não era meu desejo deixar a sala de aula e nem a rede estadual que atuava com uma faixa etária que já conhecia bastante, mas a falta de perspectivas me levou a tomar tal decisão.

Neste contexto, a introdução do trabalho apresenta algumas lutas na rede estadual vivenciadas pelo autor e para ressaltar a importância de conhecer um plano de carreira antes de iniciar o trabalho em determinada rede. No meu caso se estivesse desde 2006 (dois mil e seis) na rede municipal de Rio Claro, possivelmente teria um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) no meu salário atual, mas não me arrependo ter vivido esses anos na rede estadual, contudo destaco a importância de compreender seus planos de carreiras para tomadas de decisões importantes.

O plano de carreira e a remuneração são temas constantes do magistério e consequentemente dos sindicatos da categoria. Acompanhando o movimento do magistério dos professores do Estado de São Paulo nos últimos quatorze anos (2006 a 2020), as pautas mais recorrentes são: a reposição da inflação, aumento de salários, plano de carreira e o cumprimento de leis, como por exemplo a lei 11.738/2008, conhecida popularmente como **lei do piso**.

Sobre esta lei, primeiramente a disputa foi sobre a jornada, que contém a seguinte redação: “§ 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.” (BRASIL, 2008). A disputa deu-se pelo cumprimento e depois sobre o cálculo de cada aula com o sindicato tendo a interpretação que cada aula equivale a uma hora/aula e o governo do estado de São Paulo com um cálculo criativo fazendo a conta por minutos (no caso, a hora aula corresponde a hora-relógio, com 60 minutos). Para estabelecer uma comparação, a rede municipal de educação de Rio Claro entende que uma jornada de 40 horas semanais deve cumprir entre 26 ou 27 aulas com alunos, (como pode ser observado na lei complementar nº 70 de 31 de dezembro de 2012 em seus anexos III, III A e III B), já a rede estadual a mesma jornada deve ser cumprida com 32 aulas com alunos. Agora em 2020 (dois mil e vinte) a mesma lei volta a ser cobrada, porém sobre o aspecto do valor mínimo que cada rede de ensino deve pagar aos

¹ Como existe mais de uma cidade chamada Rio Claro no Brasil, todas as vezes em que aparecer a citação à cidade de Rio Claro, o trabalho se refere à cidade do interior paulista.

professores, o governo do estado anuncia gratificações para atingir o valor mínimo, mas os sindicatos cobram reajuste no salário, pois este incide no plano de carreira e são ganhos conquistados para ativos e aposentados.

Outro ponto de pauta muito recorrente na rede estadual são as incorporações dos direitos dos professores não efetivos (conhecidos como categoria O e eventuais) aos direitos que os professores de carreira possuem, como, por exemplo, as gratificações por tempo de serviço e utilizar o plano de saúde. Sobre este ponto o município de Rio Claro cria cargos para efetivação de professores em substituição, em sua Lei Complementar nº 43 de 2009. Voltaremos a tratar com atenção dos Professores do Quadro II na pesquisa.

Sobre o plano de carreira estadual o movimento sindical passou por vários debates, alguns quando há alterações propostas pela secretaria e outros que os sindicatos propuseram, como por exemplo um memorial que valorizaria cada ação desenvolvida pelos professores, como projetos na escola, participação em órgãos colegiados, entre outras ações. Recentemente um projeto de responsabilidade fiscal reacende o tema sobre o plano de carreira, batizado pelo Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - APEOESP como “PL da morte”: trata-se do PL 920/2017, que dá autonomia ao executivo a controlar alguns gastos sem passar pelo legislativo e tem o objetivo de cumprir uma meta fiscal para pagar a dívida do Estado com a União. O sindicato teme por uma restrição nas evoluções do plano de carreira, pois essa prática já vem sendo adotada e nos anos de 2016 e 2017 o governo do estado de São Paulo não aplicou a popularmente conhecida prova do mérito, que concede 10% (dez por cento) de reajuste aos professores que obtiverem notas superiores a 6,7,8 ou 9 (em uma escala de 0 a 10), dependendo do nível em que se encontra.

Como se pode observar o plano de carreira e a remuneração são pontos relevantes na vida dos professores e de suas lutas na educação. Neste sentido o estudo busca apresentar um panorama das leis e pesquisas recentes que envolvem o tema. Pesquisas como de Arelaro et al (2014) colaboram e auxiliam:

Com o objetivo de compreender o plano de carreira do magistério da cidade de São Paulo, no marco da legislação recente e das novas concepções de carreira, serão analisadas a forma de ingresso, a composição da jornada de trabalho, a progressão na carreira e a composição da remuneração. Busca-se verificar, também, em que medida essa nova concepção de carreira docente, que vincula

progressão funcional ou benefícios salariais a resultado dos alunos nos testes de alto impacto, tem sido incorporada ao plano da rede municipal de São Paulo e problematizar a relação entre qualidade da educação e esse modelo de avaliação dos professores. (p. 200)

Outro tema lembrado pelos autores dentro do plano de carreira são as bonificações por resultados, que o estado de São Paulo adota, mas a prefeitura de Rio Claro não. A bonificação, ao menos na rede estadual de educação, é um ganho não garantido aos educadores, pois depende do resultado de cada ano que a escola atinge e precisa de uma evolução constante nas notas para conquistá-la.

Pretende-se discutir o tema do plano de carreira do magistério e analisar detalhadamente um plano de carreira. A cidade de Rio Claro foi escolhida por questões pessoais e por uma curiosidade acadêmica de ser um plano considerado melhor por colegas professores de cidades vizinhas como Piracicaba - SP, Araras - SP e Santa Gertrudes - SP. Também foram estudadas as alterações legais feitas no estatuto do magistério de Rio Claro, analisando as alterações feitas no plano que beneficiam ou prejudicam a categoria. Observamos, ainda, os acordos coletivos feitos com o sindicato municipal, analisando também os “caminhos” feitos desde a criação do plano de carreira do magistério até o presente momento.

Foi realizado um estudo do plano de carreira dos profissionais do magistério do município de Rio Claro, buscando entender como as evoluções são alcançadas e em quanto tempo elas são alcançadas; se há valorização da formação continuada e quais outros fatores englobam o plano de carreira municipal.

Também pretendeu-se estudar se o plano de carreira atende a legislação vigente sobre os temas: plano de carreira, valorização profissional e formação continuada. Vieira (2014) aponta que a Resolução CNE/CEB nº 2/2009 pretende atingir diversos objetivos para a educação:

A resolução também prevê: políticas de equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante; jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 horas semanais; incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar; apoio técnico e financeiro que vise melhorar as condições de trabalho dos educadores e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais; promoção da participação dos profissionais do magistério e demais segmentos na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da rede de ensino; 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; oferta de programas permanentes e regulares de formação continuada para aperfeiçoamento profissional, inclusive em nível de pós-graduação; e previsão de mecanismos de concessão de licenças para aperfeiçoamento e formação continuada, incluindo licenças sabáticas, com duração e regras de acesso estabelecidas no respectivo plano de carreira (Vieira, 2014, p. 415).

Outro aspecto de pesquisa contemplado é a equiparação do magistério com outras carreiras, entendendo como é calculado o valor médio das outras carreiras e como é calculado o valor do magistério. Neste ponto há uma ressalva, pois há um potencial que o plano de carreira pode oferecer e a realidade em que os professores se encontram, por exemplo, um professor com 15 anos de carreira pode ou não ter especialização, mestrado e doutorado, interferindo diretamente no potencial e no seu real salário.

É fundamental que as redes de ensino promovam um plano de carreira que atraia e mantenha bons educadores. Neste sentido o trabalho analisa e explica como é o plano de carreira do magistério de Rio Claro, podendo futuramente ajudar na elaboração ou adequação de outros planos de carreiras.

Verificou-se como o plano de carreira incentiva a formação continuada e consequentemente a melhora na qualidade da educação auxilia a compreensão deste esforço conjunto (valorização e aperfeiçoamento profissional) de realizar um plano de carreira juntamente com outras metas da educação. Cabe observar que o estudo entende que o professor que se mantém estudando e pesquisando pode oferecer uma melhor qualidade de ensino: Freitas (2014) atenta para os esforços e disputas travados na Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) na regulamentação dos cursos de pós-graduação e das políticas nacionais de formação, valorização dos educadores e profissionalização, com um foco maior na valorização da educação pública.

A almejada educação de qualidade deve ser trabalhada em diversas frentes, como se pode observar nas vinte metas da lei federal 13.005/2014, desde a universalização do ensino, passando pela alfabetização na idade indicada, oferecer educação integral, elevações das taxas de matrículas nos ensinos técnico e superior, melhorar a qualidade do ensino superior com mais mestres e doutores em seus quadros, formação dos professores do ensino básico, planos de carreiras, valorização do magistério, uma educação mais participativa e democrática e maior

investimento em educação com elevações de porcentagens de aplicação dos recursos do Produto Interno Bruto (PIB) na educação. Todos os pontos devem ser trabalhados simultaneamente na construção de uma educação de qualidade e a presente pesquisa pretende fomentar os debates principalmente nas metas 16, 17 e 18 do plano decenal:

Meta 16: formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos (as) os (as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino.

[...]

Meta 17: valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.

[...]

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, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal. (BRASIL, 2014)

É necessário ampliar os debates sobre os planos de carreiras e a valorização do magistério, pois esse é um dos eixos do Plano Nacional de Educação citado acima, e como cada rede de ensino ficou responsável por construir o seu plano de carreira é importante que exista trabalhos que apresentem os diversos planos existentes, para poder comparar ou modificar e assim fortalecer a construção de uma educação de qualidade, ao menos neste eixo.

O objetivo principal foi o de caracterizar e analisar o plano de carreira do magistério do município de Rio Claro. O trabalho também cumpriu outros objetivos como, proceder à revisão bibliográfica dos artigos recentes sobre o tema plano de carreira; analisar o plano de carreira do município de Rio Claro, acordos coletivos, as relações com as leis vigentes sobre plano de carreira e valorização do magistério (com destaque ao plano nacional de educação e a lei do piso); criar tabelas comparativas dos salários de acordo com a formação, tempo de serviço e função no magistério, baseado nas tabelas já existentes e com projeção dos anuênios e sexta-parte; fornecer alguns dados comparativos dos salários para que algumas décadas

depois esses números não fiquem descontextualizados, como o valor do salário mínimo e/ou piso nacional da educação; estudar o estatuto do funcionário público de Rio Claro e qual sua influência no estatuto do magistério de Rio Claro; refletir sobre a atração financeira da carreira do magistério no município de Rio Claro em relação à meta 17 do plano nacional de educação; refletir sobre a formação continuada dos(as) professores(as) e seus impactos nos salários; estudar e analisar as alterações feitas no plano de carreira do magistério de Rio Claro desde sua criação para compreender os anseios da categoria.

Como metodologia de pesquisa, o trabalho caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa com análise documental. Utilizou a revisão bibliográfica de artigos, sobre os temas: plano de carreira; valorização docente; e formação continuada.

Para embasar a pesquisa, algumas leis foram estudadas, como o a lei 13.005 de 25 de junho de 2014 que estabelece o Plano Nacional de Educação; a Lei Complementar nº. 024 de 15 de outubro de 2007, lei do Estatuto do Magistério Público Municipal; a Lei Municipal nº. 3777 de 15 de outubro de 2007, referente ao Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério Público Municipal de Rio Claro; e a Lei Complementar nº 17 de 16 de fevereiro de 2007 que trata do Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Rio Claro. Ao longo da pesquisa outras leituras foram incluídas, como as leis complementares do município de Rio Claro que afetem o Estatuto do magistério do município. As leis citadas acima foram encontradas no endereço eletrônico do Ministério da Educação e no endereço eletrônico da Secretaria da Educação da Prefeitura de Rio Claro.

O levantamento dos artigos foi feito na plataforma *SciELO – Scientific Electronic Library*, utilizando as palavras-chave: plano de carreira, valorização docente e formação continuada. A opção pela revisão está no sentido de construir o conhecimento científico com outros autores que já se dedicaram ao tema. Barros (2011) comenta:

Neste sentido, a ideia de uma Revisão Bibliográfica é enunciar alguns dos 'interlocutores' com os quais você travará o seu diálogo historiográfico e científico. Estes interlocutores constituirão parte da riqueza de seu trabalho, e não convém negligenciá-los. Por outro lado, proceder a uma cuidadosa revisão da literatura já existente é evitar o constrangimento de repetir sem querer propostas já

realizadas ou de acrescentar muito pouco ao conhecimento científico. (p.104)

Após a revisão o trabalho apresenta o plano de carreira do magistério de Rio Claro, auxiliando a compreensão de todas as evoluções possíveis, como elas são conquistadas; foi montado um quadro com os possíveis salários ao longo do tempo de exercício da profissão, evoluções horizontais e verticais e gratificações por funções. A secretaria da educação disponibilizou tabela atualizada dos cargos e jornadas com a respectiva evolução horizontal e vertical das remunerações; o trabalho também calculou o tempo de serviço (anuênios e sexta parte), que são remunerações por tempo de serviço prestados e que não constam na tabela.

Duas reflexões foram feitas com base nas metas do plano nacional de educação: 1) se o município estimula a formação continuada e/ou pós-graduação com seu plano de carreira; e 2) se o salário médio do magistério do município está equiparado com os demais profissionais com ensino superior. Neste cálculo adotamos uma jornada de 40 horas semanais, pois há professores com jornadas inferiores e professores que acumulam cargos e com jornadas superiores, além de buscar junto às instituições competentes quanto é o ganho médio do salário de profissionais com ensino superior e como este cálculo é realizado.

Desta forma o trabalho foi realizado em dois capítulos e considerações finais; no primeiro capítulo foi realizada a revisão bibliográfica na plataforma *SciELO*, em que os artigos selecionados foram analisados e sempre que oportuno foi feito comparações com o município de Rio Claro. Este capítulo apresenta diversos temas que não estavam no projeto inicial e ressalta a importância da pesquisa bibliográfica.

No segundo capítulo foi trabalhado o plano de carreira do magistério de Rio Claro, dividido em três parte. A primeira parte trata das leis municipais que regulamentam o magistério municipal de Rio Claro e leis que interferem no mesmo. Na segunda parte verificamos os projetos de leis que alteraram o estatuto do magistério, para assim tentar identificar um percurso desta lei municipal desde sua criação. Na terceira parte são feitas as projeções de vencimentos, com tabelas de comparações.

Nas considerações finais são realizadas as reflexões sobre a carreira do magistério no município de Rio Claro, se cumpre as metas do plano nacional de educação e alguns apontamentos de sugestões para alterações e atualizações.

CAPÍTULO 1

REVISÃO DE LITERATURA SOBRE PLANOS DE CARREIRAS

Neste capítulo foi realizado uma revisão de literatura na plataforma de pesquisa *SciELO* em busca de artigos utilizando as palavras chaves: Plano de carreira; Valorização profissional e Formação continuada. Foi realizada a leitura dos resumos para a verificação da pertinência do artigo com o tema do trabalho e selecionado três artigos para análise e apresentação.

Com a intenção de verificar as pesquisas já existentes sobre o tema para nortear o trabalho, verificamos os percursos já realizados em outros estudos. Além de ter conhecimento de outros planos de carreiras os artigos tiveram forte influência sobre a pesquisa, pois quando a revisão era realizada, vários apontamentos realizados nestes estudos motivaram alterações no projeto inicial, como, por exemplo, tornou-se necessário lembrar-se da jornada dupla com dois cargos e gratificações específicas; por outro lado, alguns dados das pesquisas com o passar do tempo não ficam claros como a tabela de salários do ano de 2011. Nesse caso não sabia se o salário era atrativo ou não, então realizei uma pesquisa rápida para verificar o salário mínimo na época. Com esta dúvida durante a leitura decidi realizar a comparação com o salário mínimo em um dos gráficos, além de analisar os estudos dos salários médios de profissionais com ensino superior, comparação com o piso salarial do magistério e o salário mínimo necessário feito pelo DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

Este capítulo foi elaborado da seguinte forma: a leitura e análise dos artigos foram apresentados um por um, mas podendo dialogar com os outros artigos e principalmente com as legislações do município de Rio Claro no que se refere e/ou interfere no magistério do município.

O primeiro artigo, “Condições do trabalho docente: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo”, de Arelaro et al, publicado em 2014, foi animador por ver um coletivo de autores tão respeitado já publicarem algo de outro município que pretendo também fazer semelhante em minha cidade. Também me reconheço em dois autores por serem Mestres em Educação e professores da rede municipal. Este artigo é dividido em cinco partes além da introdução: Ingresso da

carreira; jornada de trabalho; Progressão da carreira; Composição da Remuneração e as Considerações finais.

Na introdução os autores nos remetem a diversas leis e pareceres que fortalecem os direitos da educação e formas de cobranças, algumas destas leis já estavam contempladas no plano inicial do município de São Paulo, como as populares leis do piso e plano nacional de educação, mas também se atentam à constituição federal e à Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB). Parece que os autores nos falam nas entrelinhas, fiquem atentos às leis e pressionem pela sua aplicação, como sendo mais um dever do educador brasileiro. Há também as leis municipais, eles tratam de São Paulo e o trabalho analisará as leis de Rio Claro, mas destaco a importância de conhecer a legislação que rege os estatutos do magistério de outros municípios para possíveis propostas futuras, quem sabe um dia sejam formados grupos de estudos com os planos de carreiras do magistério de diversos municípios.

Sobre o ingresso na carreira docente os autores destacam o cumprimento da EC nº 19/1998, por concurso público, o estágio probatório de três anos e avaliação após este período para efetivação. Destacam que o município possui um mecanismo para manter elevado o número de efetivos, com concursos periódicos de dois anos e porcentagem mínima de efetivos para a obrigação de novos concursos. Destacam ainda a importância dos funcionários serem efetivos e a possível interferência política nas indicações dos chefes do executivo/legislativo, quando o cargo não é de concurso e sim por indicação:

[...] O ingresso na carreira do magistério por meio de concurso público está previsto na CF/88 e na LDB/96 e faz parte das reivindicações dos sindicatos de professores. A defesa do concurso público contrapõe-se às práticas de indicação (clientelismo/apadrinhamento) por políticos que buscam compor sua base de apoio, utilizando-se do emprego no serviço público. (ALERARO et al, p. 200 2014)

Concordando com os autores, também acredito que o concurso público seja a forma mais justa e legal para ocupar os cargos públicos, evitando práticas de indicação política para compor uma base de apoio eleitoral.

Dialogando com a forma de ingresso em Rio Claro, há muitas semelhanças, aqui os concursos públicos têm validade de dois anos, prorrogável por igual período,

enquanto em São Paulo são realizados a cada dois anos. Os dois municípios têm realizado seus concursos para professores com regularidade.

Uma explanação rápida sobre a dinâmica dos concursos em Rio Claro para professores e diretores é a seguinte: os concursos normalmente são realizados a cada quatro anos, com validade de dois anos e normalmente prorrogado por mais dois anos. Durante todo esse período há chamadas para efetivação quando alguns cargos são vagos ou criados, (por diversos motivos como aposentadoria, exoneração, falecimento ou criação de novas vagas por ampliação de escolas ou mesmo criação de escolas). Portanto os professores não aprovados no concurso esperam por quatro anos e podem prestar o processo seletivo que normalmente é realizado uma vez por ano.

Destaco a importância da efetivação, pois em Rio Claro, somente os professores efetivos têm direitos às regras e benefícios do estatuto do magistério. Os professores contratados por processo seletivo possuem direito ao final de semana remunerado, as regras do acordo coletivo (acordo celebrado entre a administração pública e o sindicato do funcionalismo público) e ao vale alimentação. Já aos professores eventuais, só recebem o valor pelas aulas ministradas.

No artigo não foi possível identificar se o município de São Paulo efetiva todos os cargos e funções; em Rio Claro, algumas funções são ocupadas por efetivos, mas estas funções não geram cargos, são elas: professor coordenador, vice-diretor de escola, coordenador pedagógico e supervisores (esses dois últimos trabalham na Secretaria Municipal de Educação - SME). Há alguns outros cargos na SME que podem ser ocupados por efetivos do magistério municipal, como o próprio secretário de educação. Observando outras redes, foi possível verificar que há municípios que oferecem concursos para alguns destes cargos.

Neste contexto o processo seletivo oferece todos os anos uma grande quantidade de vagas, pois além destas vagas de professores em outras funções, acima mencionadas, também há as licenças e aulas que não geram cargos, como por exemplo, uma escola que possui 6 (seis) aulas de educação física (o mínimo de aulas com alunos para criação de um cargo são 16 (dezesseis) aulas com alunos, em uma jornada de 24 (Vinte e quatro) aulas semanais).

Por reivindicação dos professores em 2009 (dois mil e nove) criou-se o cargo de PEB I – do quadro 2, que ficam lotados na SME, com jornada inicial reduzida e destinados a ocupar os cargos vagos por efetivos exercendo outras

funções. Inicialmente eles não possuíam direito a evoluir na carreira, mas conquistaram esse direito, assunto que será retomado no próximo capítulo.

Sobre a jornada de trabalho os dois planos aparentemente respeitam a lei do piso, mas o município de São Paulo até o momento da pesquisa possuía formas diferentes de calcular a jornada:

Observe-se que para o professor que trabalha no CEI a jornada é definida por hora-relógio (60 minutos) e para as demais jornadas a hora/aula corresponde a 45 minutos. (idem, p. 202)

O município de Rio Claro não possui esta diferenciação entre professores, somente os professores noturnos têm horas aulas mais curtas (hora/aula de 50 minutos diurno e 45 minutos noturno). A nova jornada para se aperfeiçoar a lei do piso de 1/3 de atividades extraclasse foi implementada em três anos em Rio Claro, como pode ser verificado no Anexo I do trabalho, que reproduziu os anexos III, IIIA e IIIB do estatuto do magistério, podendo verificar a evolução das jornadas, que aumentou o tempo extraclasse e ao mesmo tempo a jornada semanal também teve aumento da respectiva carga semanal, que incide diretamente na remuneração. Por exemplo, uma jornada com 20 (vinte) aulas com alunos em 2012 (dois mil e doze) representava uma jornada semanal de 24 (vinte e quatro) horas semanais, a mesma quantidade de aulas com alunos a partir de 2014 (dois mil e quatorze) representa uma jornada semanal de 30 (trinta) horas semanais, cabe destacar que essa nova jornada inclui 5 (cinco) horas de trabalho pedagógico interno (na escola).

A composição de jornada normalmente possui uma grande variedade e possibilidades, desde aulas complementares até dois cargos, mas cada rede possui suas peculiaridades. Em São Paulo os autores detalham a composição de jornada:

Na rede municipal de ensino da cidade de São Paulo, há dois tipos de jornadas de trabalho para os docentes: as jornadas básicas e as jornadas especiais de trabalho. As jornadas básicas realizam-se de duas formas:

1. - Jornada básica de 30 horas semanais de trabalho (J-30), para o cargo de professor da educação infantil, cumprida exclusivamente nos Centros de Educação Infantil (CEIs). Ela é composta por 25 horas em regência de turma e 5 horas/atividades. Destas, três horas são de trabalho coletivo e duas de trabalho individual cumpridas na escola.
2. - Jornada básica do docente (JBD), de 30 horas-aula de trabalho semanal (22 horas e 30 minutos), destinada ao cargo de professor de educação infantil e ensino fundamental I e ao cargo de professor de

ensino fundamental II e médio. Nessa jornada, cinco horas-aula são reservadas para atividades extraclasse, sendo três cumpridas obrigatoriamente na escola e duas em local de livre escolha.

Observe-se que para o professor que trabalha no CEI a jornada é definida por hora-relógio (60 minutos) e para as demais jornadas a hora/aula corresponde a 45 minutos.

As jornadas especiais de trabalho compreendem:

1. - Jornada especial integral de formação (JEIF), composta por 25 horas-aula em regência de classe e 15 horas-aula adicionais (30 horas). Os professores de educação infantil e ensino fundamental I e de ensino fundamental II e médio podem solicitar anualmente o ingresso nessa jornada, porém ela é autorizada se o professor estiver em regência de classe. Do total de quinze horas-aula adicionais, onze devem ser cumpridas obrigatoriamente na escola (oito de trabalho coletivo e três de trabalho individual) e as quatro restantes em local de livre escolha.
2. - Jornada especial de trabalho excedente (TEX) e jornada especial de horas-aula excedentes (JEX). Horas de trabalho excedentes são aquelas que excedem a carga horária regular do professor e que são destinadas à participação em projetos especiais de ação (PEAs), quando relativas à TEX, ou às horas-aula ministradas pelo professor, quando relativas à JEX. (Ibidem, p.201-202)

Em Rio Claro no ano de 2020 há de forma resumida duas jornadas para PEB I: na Educação infantil a jornada é de 27 horas/aulas semanais com regência de 18 aulas com alunos e no ensino fundamental regular a jornada é de 30 horas/aulas sendo 20 com alunos. Todos os professores podem em atribuições quinzenais ampliar sua carga de trabalho respeitando limites diários e semanais. Essas jornadas também serão melhor detalhadas no próximo capítulo.

O professor pertence a um pequeno grupo de profissionais que pode acumular cargos públicos na mesma função, e a ampliação de jornada com cargas suplementares levam muitos profissionais a jornadas excessivas em São Paulo. Os autores falam em até 70 horas/aulas semanais e sem contar a possibilidade de acúmulos em redes de ensino diferentes, como a municipal e a estadual.

Neste sentido, cabe a reflexão dos motivos dos acúmulos e jornadas ampliadas: os salários são adequados? A jornada do piso cumpre seu objetivo de possibilitar ao professor o tempo necessário para preparação das aulas e outras atividades? A formação continuada também fica comprometida com a jornada excessiva. Uma proposta feita pelos autores seria a possibilidade de uma jornada com dedicação exclusiva e valorização.

Ainda sobre a valorização, nas considerações finais faço uma reflexão de um possível caminho para a melhor remuneração, que pode ser conquistada pela

formação e titulação, assim o professor continua estudando e se aperfeiçoando e não necessita de jornadas tão excessivas, pois com professores com mais formação e jornadas não excessivas a tendência é de uma educação de melhor qualidade e também melhor qualidade de vida deste profissional.

Sobre a progressão na carreira no município de São Paulo os autores explicam as formas de evoluções. Há duas formas, a de referência e grau, as referências são 11 com possíveis 10 evoluções e o grau é composto por 5 letras com possibilidade de 4 evoluções, cada evolução representa 6,5% de evolução no salário.

Considero importante saber três pontos: como evoluir, o tempo entre uma evolução e outra, e a porcentagem do reajuste. Os autores apresentam esses três pontos, e apresentam a dispersão do salário inicial e possível salário no final da carreira.

A progressão pode ocorrer por merecimento e antiguidade, o grau que se evolui por antiguidade necessita de três anos de efetivo exercício no grau, porém há um limitador como citam os autores: “Do total dos funcionários de cada grau em cada classe, 16% podem ser promovidos por antiguidade.”(Ibidem, p. 204). Este limitador provavelmente prorrogue as evoluções dos professores. Por sua vez, a promoção por merecimento necessita de dois anos para cada evolução, é feita por avaliação da chefia imediata e auto avaliação, necessitando uma pontuação mínima. Os professores que apresentam diploma em licenciatura plena evoluem três referências e essa evolução pode ser apresentada a qualquer momento.

A dispersão dos salários em São Paulo chega a 141,5%, se considerar os professores que já ingressam com a licenciatura plena fica próxima de 100%, porém ganhos em virtude de quinquênios, sexta parte e outras gratificações não contam nesta dispersão salarial, podendo ter uma dispersão ainda maior.

Quando analisado o plano de carreira de São Paulo os autores apontam o incentivo à graduação, mas o mesmo não ocorre com a pós-graduação, apontam para essa falta de incentivo à pós-graduação a não regulamentação até a época do afastamento para estudos e não há uma evolução direta com a apresentação de títulos de mestrado e doutorado. Como pode ser verificado em outras redes, inclusive na rede municipal de Rio Claro.

Porém um ponto importante a destacar é o de que a formação em mestrado e doutorado é restrita a poucos professores na educação básica e em São Paulo o sindicato propôs não ser pré-requisito para a evolução:

Importa destacar que foi reivindicação sindical que os cursos de especialização, mestrado e doutorado não fossem considerados condição para enquadramento. Entendeu-se que, como poucos professores teriam oportunidade de fazer esses cursos, a maioria não chegaria ao final da carreira, caso eles fossem condição para enquadramento, tal como o diploma de licenciatura plena (Ibidem, p. 206).

A evolução em São Paulo incentiva os professores a participar de cursos, oferecidos pela rede e fora dela e participar das atividades da vida escolar como conselhos e projetos.

Sobre a evolução em Rio Claro, adianto que há uma grande valorização à pós-graduação, valorização financeira e dispensa remunerada para estudos, retomo que o plano de carreira do município será detalhado no próximo capítulo.

Ainda sobre a formação dos professores da educação básica, faço uma pequena ressalva à meta 16 da lei 13.005/2014 do plano nacional de educação:

Meta 16: formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos (as) os (as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino. (BRASIL, 2014)

Neste contexto há uma discussão importante, a dificuldade dos educadores em obter títulos de mestrado e doutorado e assim o plano de carreira proporciona uma grande dificuldade de chegar ao seu potencial e por outro lado valorizar a pós-graduação e buscar atingir a meta de ampliar o número de professores da educação básica em nível de pós-graduação. Defendo que essas titulações sejam valorizadas, mas não podem ser as únicas formas de progressão. Em Rio Claro, como veremos no próximo capítulo observaremos as possibilidades de progressão e a valorização destes títulos, destacaremos a grande quantidade de professores com especialização em nível de pós-graduação.

Sobre a composição dos salários, existe alguns fatores que considero também como plano de carreira, desde o tempo de serviço como anuênios, quinquênios e sextas-partes (valorizações ligadas diretamente ao tempo do servidor na rede de ensino) e outros como locais de difícil acesso, adicional noturno, complexidade, função entre outras possibilidade de composição de vencimentos.

Os autores apontam que a prefeitura de São Paulo possui um piso municipal, e que antes de 2006 este piso poderia ser atingido com gratificações e bonificações, algo que não é mais permitido, porém as incorporações nos salários tiveram alguns anos para ser completamente efetivadas.

Os autores apresentaram uma das tabelas de vencimentos do ano de 2011 com todas as evoluções possíveis, mostrando quanto o professor pode ganhar em cada etapa da carreira e outra tabela que apontam a proporcionalidade entre jornada e ganho (respeitando um valor constante de hora trabalhada por semana, por exemplo, quem possui uma jornada de 40 horas semanais, ganha o dobro de quem trabalha 20 horas semanais). Apesar de ser muito didático, quando analisamos os valores em 2020 eles parecem pequenos, não atingiria nem mesmo o piso salarial nacional. Quando me deparei com estes valores busquei uma referência para saber se os salários eram atrativos, como por exemplo o salário mínimo da época, e assim decidi adotar uma tabela com comparação de salário do magistério de Rio Claro e salário mínimo, além de buscar entender a meta 17 do plano nacional que é a equiparação dos professores com os demais profissionais com nível superior, meta esta que deveria ser cumprida ao final deste ano.

Sobre a composição por tempo há duas formas de ter acréscimos nos vencimentos no município de São Paulo, definida no Estatuto do Funcionário Público do Município de São Paulo, os quinquênios, basicamente a cada 5 anos trabalhados os funcionário tem direito a 5% nos vencimentos, podendo chegar até a 40,71% em 7 quinquênios; além disto há também a sexta parte que corresponde a 1/6 dos vencimentos.

Rio Claro possui uma forma diferente para compor o salário relativo ao tempo de serviço, há anuênios que dá direito a 2% a cada ano trabalhado, até o 18º ano, podendo chegar a 36% de acréscimos nos ganhos mensais, cabe um destaque, quando consultamos o salário de qualquer funcionário público de Rio Claro no portal da transparência, aparece o salário base sem as complementações de tempo de serviço e outras vantagens.

Em São Paulo há também gratificações por complexidades, como locais de difícil acesso e conjuntura socioambiental:

Entre as vantagens pecuniárias transitórias está a Gratificação por Local de Trabalho (GLT), para os profissionais da educação que trabalham em unidade escolar que sofre "interferências da conjuntura socioambiental", como dificuldade de lotação de profissionais e baixo Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), que corresponderá a 15% da referência 11A, da JBD. A GLT não pode ser acumulada com a Gratificação de Difícil Acesso (GDA), criada pela Lei nº 11.035/1991. Contudo, a GLT necessita de regulamentação, o que ainda não ocorreu, estando em vigor somente a GDA, que é calculada sobre o padrão correspondente à classe inicial da respectiva carreira. Os percentuais são de 30% e de 50%, a depender da localização da escola na qual o professor trabalha. O adicional noturno, concedido aos professores que lecionam no horário das 19h às 23h, corresponde a 30% do valor da respectiva hora-aula ou da hora-trabalho, sendo contabilizado, também, proporcionalmente, nos descansos semanais, feriados, dias de ponto facultativo, férias, recesso escolar e demais licenças e afastamentos remunerados. O vale-alimentação para todos os professores cuja renda bruta mensal não ultrapassar o equivalente a cinco salários mínimos em 2011 correspondeu a R\$ 234,03. O auxílio-refeição pago aos professores, exceto àqueles em JB (20 horas-aula), em 2011, correspondia a R\$ 12,29 por dia de trabalho. (ARELARO et al, 2014, p. 208-209)

Alguns fatores chamam a atenção, primeiro a discussão de salários e gratificações, salário não pode ser cortado, porém gratificações sim, necessitamos verificar a forma de descontos para fins de previdência e verificar se esses vencimentos são calculados para aposentadorias. Outro fator é que se não compõe os salários os ganhos ficam reduzidos na somatória de gratificações, por exemplo, se a sexta parte é calculada somente sobre o salário e não sobre as gratificações, a remuneração é menor. Ainda há um limitador para ter direito ao auxílio alimentação, parece não justo o profissional conquistar evoluções e ser penalizado pela perda de um direito, cinco salários mínimos, no salário bruto, não é uma gratificação exagerada.

Por último os autores apresentam a proposta de bonificação por resultado de provas dos alunos, alguns critérios são adotados para receber o "bônus" como tempo de serviço na escola e não ter faltas, essa bonificação não incide sobre 13º e férias.

Retomam o debate da bonificação por resultado nas considerações finais. Os autores fazem críticas a esse sistema de meritocracia de valorização por

desempenho em provas dos alunos, tanto pelo fato de não incorporação aos salários (pois as avaliações são anuais), como pelo fato de mudança de uma lógica de participação coletiva com isonomia salarial entre os pares por outra de competição e diferenciação das remunerações para aqueles que se destacam.

Dois pontos sobre esse tema chamaram a atenção. Primeiro, quando o plano decenal coloca metas aos diferentes níveis para atingir o Ideb, em nenhum momento coloca em suas estratégias a remuneração dos melhores resultados, e em muitos momentos fala em apoio financeiro às instituições com maiores dificuldades. Porém em sua última estratégia fala em valorizar o mérito de toda comunidade escolar: “7.36) estabelecer políticas de estímulo às escolas que melhorarem o desempenho no Ideb, de modo a valorizar o mérito do corpo docente, da direção e da comunidade escolar.” (BRASIL, 2014). Valorizar o mérito da comunidade escolar não necessariamente significa bonificação financeira. Segundo, é que o município de Rio Claro não aplica bonificação por resultado e não debate tal tema e aparentemente parece ter tomado posição contrária a tal aplicação.

O segundo artigo estudado tem o título: Os planos de carreira premiam os melhores professores?”, dos autores Gabriela Souza Rêgo Pimentel, Janete Palazzo e Zenaide dos Reis Borges Balsanulfo de Oliveira. O trabalho apresenta debates e fundamentações sobre: a importância do trabalho do professor, a importância da formação continuada, características do professor que têm impacto sobre o rendimento dos alunos, salário docente no Brasil e suas variações, legislações e normas (neste capítulo traz as leis e normas federais, do Estado da Bahia e do Município de Barreiras -BA), terminando com a conclusão.

Embora alguns temas como a ideia de elaborar o plano de carreira atrelado aos resultados dos alunos e o debate sobre melhores professores não seja o foco do trabalho, considero de extrema importância entender as diversas fundamentações sobre planos de carreiras, pois elas interferem nos planos adotados. Reconheço com facilidade uma visão meritocrática defendida por alguns autores no trabalho, similar à rede Estadual de São Paulo que trabalhei recentemente e na rede municipal de Rio Claro há uma valorização maior por títulos, antiguidade e avaliação.

Durante o trabalho os autores apresentam estudos que apontam em direções opostas, evidenciando a complexidade do tema de como o professor é mais bem

preparado ou eficaz nos resultados de exames dos alunos, para exemplificar podemos ver as citações de dois autores:

Stronge (2002) afirmou que existe uma relação positiva entre o desempenho do aluno e o quão recente um professor experiente participou da formação continuada, tais como conferências e oficinas. Ou seja, quanto mais recente é a formação continuada, melhor o rendimento estudantil. Mais uma vez, ressalta-se a importância da formação continuada do professor e de sua permanente busca pelo conhecimento.

Hanushek e Rivkin (2006) defendem que características do professor, tais como qualificação e experiência, têm pouco ou quase nenhum impacto sobre o rendimento dos alunos. Dessa forma, os sistemas de recompensa aos professores devem focar no desempenho e não em suas qualificações. Os autores afirmam que o desempenho do professor é o único preditor significativo no sucesso dos estudantes. (PIMENTEL et al, 2009, p. 362)

Dando sequência às diversas teses de melhor rendimento dos alunos com os aspectos de formação dos professores, temas como “formação continuada”, “experiência”, “titulação”, “satisfação com o salário” e “dedicação exclusiva” foram identificadas nas pesquisas. Um quadro elaborado por Pimentel et al (2009, p. 364) aponta que não há uma posição clara sobre a interferência de titulação e formação continuada. Quanto ao quesito “experiência do docente”, nenhum dos autores pesquisados por Pimentel et al relatou ser significativa no resultado dos alunos, apenas um dos dez estudos fez menção à satisfação dos salários e dedicação exclusiva do professor, considerando como fator positivo.

Sobre os salários dos docentes no Brasil, os autores com fonte do INEP 2006 fizeram uma tabela que mostram uma média de diferentes redes de ensino: Federal, Estadual, Municipal e Particular, nesta tabela há os salários menores e maiores de cada rede, médias de tempo do magistério em anos. Os salários têm uma mínima de R\$50,01 e máxima R\$ 9.983,50, os salários médios são de R\$1.527,01 na rede federal, seguida por R\$ 674,43 na rede particular, R\$389,08 nas redes estaduais e R\$358,99 nas redes municipais. Curiosamente na rede federal os professores possuem um tempo médio maior 13,4 anos e as redes municipais possuem o menor tempo 9,6 anos. Mais uma vez fica a dúvida se os salários eram atrativos; como comparação, o salário mínimo em 2003 passa de R\$200,00 para R\$240,00 em abril daquele ano.

Os salários dos professores federais são aproximadamente 3 vezes maiores que as médias dos restantes; cabe destacar também que é a menor rede com aproximadamente 0,7% dos professores da pesquisa. Esse tipo de tabela ajuda entender se o magistério se aproxima ou não das outras categorias com ensino superior, porém é necessário pesquisar outras categorias, mas nos dá um panorama geral da categoria em termos de salários.

Depois ainda apresenta uma tabela que relaciona formação dos professores e salários, mostrando que os professores com apenas ensino fundamental ganham menos que os que possuem ensino médio e os com ensino superior ganham mais que os que possuem ensino médio. Em Rio Claro no ano de 2020 apenas professores com ensino superior lecionam, com algumas pequenas exceções de professoras formadas no magistério, destas que possuem essa titulação a grande maioria também concluiu a licenciatura.

Os autores apresentam algumas discussões, como a titulação e a formação continuada dos professores citando autores que defendem com maior ênfase uma sobre a outra, porém acredito que devemos seguir nos dois caminhos.

Sobre a avaliação dos profissionais do magistério é consenso que a avaliação do trabalho docente deve ser concebida como um diálogo e não como instrumento de intimidação, mas há o debate que a avaliação do professor esteja atrelada à produtividade dos seus alunos.

Checando à parte do plano de carreira do município de Barreiras – BA, ele inicia com a localização da cidade que fica no extremo oeste do estado, à margem esquerda do Rio São Francisco, na região dos Chapadões do Rio Grande. A cidade fica a 853km da capital estadual e a 622 km da capital federal. Sobre a localização acho importante destacar que Rio Claro fica a 180 km da capital estadual, é localizada em uma região repleta de universidades e faculdades, considerada polo industrial e de agricultura, portanto com melhores condições que diversas regiões do país, também apresentando, obviamente, suas desigualdades e população com dificuldades financeiras.

A primeira tabela do capítulo mostra a titulação e a forma de contratação, no total o município conta com 674 professores concursados e 308 contratados; dos concursados, 361 possuem ensino médio, 234 ensino superior, 78 especialização e 01 mestrado. Já os contratados são 235 com ensino médio, 61 com ensino superior e 12 com especialização, o município não conta com nenhum professor com

doutorado. Quando analisamos a maioria dos professores não possuem ensino superior, principalmente os contratados (sendo a referência temporal o ano de 2006). Esses trabalhos ajudam a contar parte da história da educação no país.

Sobre os contratados geralmente não fazem parte dos planos de carreira e não ganham os direitos e vantagens que os efetivos possuem; o texto não faz menção a esta situação dos contratados.

Sobre o plano de carreira do município baiano os autores comentam que este está em fase final para aprovação, que a comissão apresentou suas propostas e já há um documento preliminar, este documento é considerado para o trabalho. A construção deste tipo de documento, seus debates, propostas aceitas e recusadas são fatores que considero importante: no plano de Rio Claro pretendo analisar todas as alterações para verificar os caminhos percorridos.

A tabela apresentada demonstra de forma rápida e prática as alterações propostas no novo plano e mostra como era o plano anterior:

Tabela 4 - Quadro comparativo do plano de carreira anterior e a proposta atual.

VANTAGENS	PLANO ANTERIOR	PROPOSTA ATUAL
Regência de classe	5%	15%
Atividade complementar	10%	10%
Ajuda de custo	10%	10%
Adicional noturno	NÃO HÁ	20%
Gratificação classe especial	NÃO HÁ	10%
Gratificação de Coordenação Pedagógica	NÃO HÁ	20%
Curso de 120 horas	NÃO HÁ	10%
Especialização	15%	20%
Mestrado	20%	25%
Doutorado	25%	30%

Fonte: Barreiras (2006).

(Idem, p.373)

Os autores diferenciam adicionais de gratificações e indenizações:

As indenizações referem-se a deslocamento ou viagens a serviço, como: ajuda de custo, transporte ou diárias, que não se incorporam à remuneração. Já as gratificações são vantagens relativas próprias da função em condições anormais, compensando o servidor, e gratificações pelo exercício ou função que não são próprias do cargo. Os adicionais são valores pecuniários em razão do tempo de serviço. Os adicionais como o tempo de serviço e o de titulação têm caráter permanente e são incorporáveis. (Ibidem. P. 374)

Embora a tabela apresente as alterações ficam ainda algumas dúvidas sobre o plano, e os autores apresentam nove destaques que não necessariamente estão no quadro ou necessitam de esclarecimentos, comentarei cada ponto fazendo pequenos comentários sobre a comparação com Rio Claro.

Primeiro ponto, a gratificação para as funções de diretor e vice-diretor são de 60% a 100% do salário base: 60% para escola com até 500 alunos, 80% para escolas de 501 a 1000 alunos e 100% para escolas acima de 1000 alunos. Dois destaques que diferenciam Rio Claro: a diferença para a gratificação da função de vice-diretor no município paulista não passa de 20% e é igual para todas as escolas; outro ponto que não fica evidente no artigo é se há cargos efetivos para diretor de escola, sendo que em Rio Claro existe este cargo.

Segundo, há uma gratificação de educação especial de 10% para professores que ministram aulas com educandos com necessidades especiais e que possuam habilitação com cursos reconhecidos. Sobre este ponto considero um risco, pois pode haver uma tentativa de obter laudos dos alunos; em Rio Claro quase todas as escolas contam com professores de educação especial e não há uma gratificação específica para os professores que possuem alunos com necessidades especiais, pode ocorrer a solicitação de um monitor para auxiliar este aluno.

Terceiro, quanto à gratificação de difícil acesso o município baiano faz uma tabela de gratificação com relação à distância da sede do município: de 15 km a 49 km a gratificação é de 20%; de 50 km a 100 km é de 30% e acima de 100 km a gratificação é de 50%. Fiquei curioso em saber se há escola com mais de 100 km da sede. Em Rio Claro há 12 escolas que recebem a gratificação de difícil acesso, sendo que a gratificação é de até 30% do salário base dependendo do número de dias ou aulas na escola, e é necessário comprovar que os profissionais do magistério morem a mais de 3 km da escola, há uma normatização para fazer uso da gratificação que está discriminada na Resolução SME 002/2020, documento de fácil acesso na biblioteca digital da secretaria.

Quarto, as regências de classe e atividades complementares que eram de 5% e 10% respectivamente teve reajuste na regência de classe passando a 15%. Em Rio Claro não há esta gratificação, pois é da função do professor a regência de classe, somente os readaptados não fazem essa função. Lembro que no Governo do Estado de São Paulo as Gratificações de Atividades do Magistério (GAM) foram

incorporadas aos salários no final da primeira década do século, beneficiando os aposentados.

Quinto, há o adicional noturno de 20% para as aulas ministradas no período noturno. Em Rio Claro também há adicional noturno para as aulas ministradas no período após as 19 horas, no próximo capítulo retomaremos este assunto.

Sexto, há uma manutenção da ajuda de custo de 10% do salário base. Em Rio Claro há um vale alimentação igual para todos de R\$ 490,00 no ano de 2020 (para comparação o salário mínimo do ano era de R\$ 1.045,00).

Sétimo, os adicionais por tempo de serviço em Barreiras são biênios e quinquênios, dois e cinco anos de efetivo exercício, o biênio garante 3% e o quinquênio 1%, os autores ressaltam que este já se trata de matéria estatutária para todos os funcionários públicos do município. Em Rio Claro os funcionários públicos contam com anuênios (1 ano de efetivo exercício) de 2%, com limitação até o 18º ano e a sexta parte depois de 20 anos de efetivo exercício, 1/6 sobre o salário base.

Oitavo, trata sobre a titulação, foi incluído um percentual de 10% para quem faz curso de aperfeiçoamento na área com duração acima de 120 horas, especialização 20%, mestrado 25% e doutorado 30%, não cumulativos. Analisando a titulação o mestrado e doutorado não possuem uma grande significância, pois acrescentam 5% para quem faz mestrado e já possui especialização e mais 5% de quem faz doutorado e já possui mestrado. Essas titulações maiores (mestrado e doutorado) atingem poucos professores nesta cidade do interior baiano e aparentemente foi dada pouca valorização, principalmente por não serem acumulativas. Acredito ser uma estratégia de não comprometer o potencial de pagamento do plano de carreira, pois mesmo não havendo doutores no magistério o cálculo do potencial ao longo do tempo poderia limitar o plano de carreira. Os autores chamam a atenção para a importância de calcular a viabilidade financeira do plano de carreira. Sobre Rio Claro mais uma vez ressalto que no próximo capítulo esse tema será detalhado, mas adianto que há uma valorização maior destes títulos de mestrado e doutorado.

Por fim, no novo ponto apontado os autores informam que a dispersão salarial ainda está em estudos e não foi concluída.

Analisando o plano podemos perceber que há algumas gratificações que poderiam ser incorporadas já no ingresso, na conclusão os autores informam que:

“As gratificações recebidas pelos servidores, após dois anos, serão incorporadas aos vencimentos” (PIMENTEL, 2009, p. 376).

De uma forma geral o trabalho apresenta diversos posicionamentos de como deveriam se pautar os planos de carreiras do magistério para chegar a uma educação de qualidade. Uma das ideias que vinha ganhando voz na época da publicação é atrelar aos resultados das avaliações dos alunos. Mesmo sem entrar neste debate, acredito ser muito difícil este caminho pois municípios como Rio Claro possui mais da metade de suas escolas em educação infantil.

O artigo contribui bastante para este trabalho tanto por refletir como estão baseados os planos de carreiras, quais suas intencionalidades e se o plano de carreira premia profissionais bons ou ruins. Avaliar profissionais do magistério seria uma tarefa muito subjetiva, que este trabalho não se propõe, mas pretendo evidenciar as formas de avaliações para as evoluções e as restrições que inviabilizam as progressões de profissionais mal avaliados e com processos administrativos.

O terceiro artigo selecionado: “Carreira e Vencimentos Base dos Professores da Rede Pública Paulistana” dos autores Márcia Aparecida Jacomini, Ana Paula Santiago do Nascimento e Leandro Thomazini, o artigo retoma alguns pontos já vistos nos artigos anteriores como os motivos que influenciam os planos de carreiras e explica de forma mais resumida o plano de carreira do município de São Paulo, mas faz um estudo de duas décadas sobre a remuneração dos professores e compara com outros indicadores, como salário mínimo, salário mínimo necessário pelo DIEESE e piso nacional a partir de sua criação.

Este ponto é um fator que pretendo explorar, pois há um incômodo observar salários nominais de anos anteriores e não ter certeza se esses valores são atrativos ou não.

A pesquisa confirma também vozes diferentes sobre melhores formas de elaboração de planos de carreiras e apresenta também vozes diferentes sobre o tema de remuneração dos professores comparados a outros profissionais com ensino superior:

Em relação a estudos específicos sobre o Brasil, muitos têm indicado que os professores percebem salários inferiores aos dos demais profissionais com formação equivalente. Entre estes estudos, destacam-se os de Moriconi (2008), Alves e Pinto (2011), Barbosa

Filho e Pessoa (2011), DIEESE (2014), Barbosa (2014), Jacomini, Alves e Camargo (2016). Por outro lado, Castro e Ioshpe (2007) afirmam que os professores brasileiros recebem salários compatíveis com os de outros profissionais com formação equivalente. Em estudo sobre as implicações dos salários dos professores brasileiros no trabalho docente, Barbosa (2011) concluiu que embora não se possa afirmar relação direta entre salário e qualidade de atuação do professor, os baixos salários tendem a ter peso negativo nessa relação. (JACOMINI et al, p. 1457, 2018)

Sobre a remuneração comparando com outros profissionais de ensino superior, pretendo analisar a remuneração dos profissionais concursados do magistério de Rio Claro, adotando critérios que considero mais próximos da remuneração real, que serão detalhados no capítulo dois.

A parte que mais me chama a atenção no artigo são as tabelas, uma delas apresenta os seguintes dados: entre os anos de 1996 a 2016, governo (prefeitura de São Paulo), professores com ensino médio (magistério) - valor inicial (VI) e valor final (VF), professores licenciados (VI e VF), salário mínimo (SM), salário mínimo necessário DIEESE (SMN), Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e as relações entre os vencimentos iniciais dos professores com e sem licenciatura. Por exemplo, um professor licenciado tinha vencimento inicial correspondente a 5,73 salário mínimos em 1996, chega a ter vencimento de 7,1 SM em 1998 e tem a mínima do período pesquisado nos anos de 2007 e 2016 com 3,27 SM.

Podemos afirmar que os vencimentos iniciais não acompanharam nenhum outro indicador no mesmo período, porém não necessariamente houve desvalorização na rede. O gráfico 1 do trabalho apresenta em valores corrigidos de 1996 a 2016 os seguintes itens, valor inicial do professor com ensino médio, valor inicial do professor com licenciatura, salário mínimo, SMN e PSPN (2009 a 2016). Neste gráfico podemos observar que os vencimentos iniciais dos professores têm uma valorização entre 1996 a 98, desvalorização até o ano de 2007, retoma uma valorização até 2014 e desvaloriza novamente nos dois anos seguintes, enquanto os outros indicadores possuem uma trajetória quase sempre ascendente.

O estudo aponta que em valores corrigidos o SM teve aumento de mais de 100%, o SMN teve aumento de 37% e o PSPN criado em 2009 teve aumento de 41%, embora não descreva. Aferindo o gráfico pode se observar que os vencimentos dos professores tiveram aumento próximo a 20%. Observando os dados da tabela e do gráfico é possível afirmar que nem sempre uma comparação é

justa, como por exemplo, o salário mínimo teve uma valorização muito acima dos valores corrigidos e acredito que seria difícil para a prefeitura de São Paulo pagar mais de 7 salários mínimos de vencimentos iniciais para professores com licenciatura em 2016. Defendo que a aproximação deva ser com o salário mínimo necessário calculado pelo DIEESE, pois este pretende apontar qual vencimento é necessário para as garantias básicas para uma vida digna.

No município de São Paulo, porém, existe um outro fator que gostaria de ressaltar, o piso salarial municipal. Este piso até o ano da pesquisa (2018) ainda era complementado com um abono, pois quando não atingia o valor mínimo o educador recebia uma complementação salarial. Gostaria de ressaltar a importância de conhecer o plano do magistério de cada rede para ter uma real informação dos vencimentos e outros direitos que a rede oferece e assim tomar uma decisão mais fundamentada. Os dados da pesquisa, de forma que acredito serem certas, tomam como base o valor inicial da carreira e não o piso salarial do município, mas isso acaba não mostrando a comparação do valor recebido com os outros indicadores.

Há alguns pontos negativos de ter o abono salarial para complementar o piso municipal. Um ponto é o de que alguns valores podem acabar sendo menores, por exemplo em 2016 o valor inicial de um professor com licenciatura na rede municipal de São Paulo era de R\$ 2.876,29 e o piso de R\$ 3.300,00; se ele receber uma gratificação por difícil acesso, supondo de 30%, essa poderá ser calculada pelo salário base e não pelo piso (os artigos não informam com exatidão essa informação). Outro ponto negativo do salário inicial não ser o mesmo valor do piso é que as primeiras evoluções acabam quase não sendo percebidas, pois eles recebem o salário e o abono complementar, quando o salário aumenta mas não ultrapassa o piso o abono diminui e o valor da remuneração fica o mesmo ou muito próximo, podemos dizer, burlando o plano de carreira, pois os profissionais não recebem reajuste na prática. Sobre o assunto os autores fazem as seguintes observações:

Observa-se nessa política de reajustes que, em certa medida, o poder público reconhece que o piso salarial deve ser maior que o vencimento base inicial, mas não concede reajustes na tabela de vencimentos suficientes para que o vencimento base inicial da carreira corresponda ao valor do piso (limite fixado) no ano em que o reajuste é negociado. Assim, devido ao parcelamento dos reajustes, mantém-se o abono complementar de forma que o

vencimento base coincida com o valor do piso e, na medida em que os reajustes são aplicados, o valor do abono vai sendo incorporado ao vencimento base. (Idem, p. 1466, 2018)

Os autores ainda destacam que essa política de abono salarial acaba prejudicando todos da carreira, pois se a primeira base de comparação fosse o piso salarial do município as remunerações na carreira seriam maiores.

Neste capítulo pudemos observar planos de carreiras, debates sobre políticas de valorização de professores e critérios, formas de comparações com outros indicadores para saber sobre a remuneração dos professores e profissionais do magistério, entre outros temas, afirmando a importância de revisão bibliográfica para compreender como os estudos sobre o assunto vem se desenvolvendo e a contribuição significativa na pesquisa, nos caminhos que ela percorre.

CAPÍTULO 2

O PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO DE RIO CLARO E SUAS POSSIBILIDADES

Este capítulo apresenta e analisa quatro documentos municipais: 1) o novo estatuto do funcionário público municipal (lei complementar 017/2007); 2) o acordo coletivo (lei complementar 117/2017); 3) o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério Público Municipal de Rio Claro (lei 377/2007); e 4) Estatuto do magistério de Rio Claro (lei complementar 024/2007 atualizada em 2016). A análise dos quatro documentos se torna necessária por conta dos profissionais do magistério se basearem neles, pois regem a vida funcional, porém nem sempre os direitos e deveres são os mesmos, variando de documento para documento. Também foi analisado o plano decenal de educação, com destaque para as metas 16, 17 e 18 e debatemos se estão sendo cumpridas ou no caminho para estas metas. Também foi feito um estudo da maioria das alterações no estatuto do magistério municipal desde sua criação em 2007 no que se refere ao plano de carreira, tomando como base a biblioteca virtual da secretaria de educação da rede. Foram solicitados dois documentos à Secretaria Municipal de Educação (SME): as tabelas de vencimentos atualizadas do ano de dois mil e vinte e a quantidade de professores com titulações de ensino superior, pós-graduação, mestrado e doutorado, para assim poder construir tabelas que possibilitam calcular a remuneração inicial, com 15 anos de magistério (próximo ao meio da carreira) e no final de carreira, com as diferentes funções e cargos. A pretensão do capítulo foi a de apresentar o plano de carreira do magistério do município, verificar suas possibilidades e limitações e refletir sobre algumas metas do plano decenal federal.

2.1 Estatuto do Funcionário Público, Acordo coletivo, Plano de Carreira e Estatuto do Magistério, aspectos relevantes aos vencimentos dos profissionais do magistério em Rio Claro.

Inicialmente, é necessário fazer uma ressalva: o foco do trabalho está ligado aos vencimentos e plano de carreira, sendo que muitos temas das seguintes leis não

serão abordados, mas temas que proporcionam licenças remuneradas para estudos serão informadas, pois estes estudos podem reverter em progressões e aumento nos salários.

Iniciou-se pelo estatuto do magistério municipal, por ser o principal documento neste trabalho. Os outros três documentos complementam e promovem alterações quando assuntos parecidos possuem redação diferente; a prática do município é basear-se pela lei que proporciona maior benefício ao funcionário.

O Estatuto do Magistério Público Municipal do Município de Rio Claro que consolida a lei complementar nº 024 de 15 de outubro de 2007, possui algumas versões na página eletrônica da SME. Foi selecionada a versão mais atualizada de 2016, já com cinco leis complementares (depois essas alterações serão retomadas).

No capítulo dois da referida lei, alguns pontos chamam a atenção o provimento dos cargos, que se dará exclusivamente por aprovação em concurso público de provas e títulos, alinhado à constituição federal como já mencionado no capítulo anterior. E para as funções de suportes pedagógicos, o preenchimento deve ser por titular de cargo por meio de designação.

Neste momento é necessário explicar quais são os cargos e quais as funções de suporte pedagógico. Cargos são ocupados por pessoas que prestaram concursos públicos e as funções passam por processos seletivos específicos, ocupadas por funcionários efetivos do magistério :

I - Provimentos efetivos:

A - Quadro 1

- a) Professor de Educação Básica I – PEB I;
- b) Professor de Educação Básica II – PEB II;
- c) Diretor de Escola – Suporte Pedagógico.

B – Quadro II

- a) Professor de Educação Básica I – PEB I

II – Função de Suporte Pedagógico:

- a) Professor-Coordenador;
- b) Coordenador Pedagógico;

c) Vice-Diretor de Escola;

d) Supervisor de Ensino.

Importante destacar estas funções pois outras redes optam por alguns destes cargos serem de provimento efetivo e não por designação, cada função de suporte pedagógico possui sua regulamentação para ocupar essas funções. Destaco que os supervisores de ensino e coordenadores pedagógicos são lotados em sua unidade de cargo (escola) e exercem a função na secretaria municipal de educação e os outros dois cumprem sua jornada nas escolas de designação.

Sobre o Quadro II, são professores efetivos que substituem na maioria das vezes os professores em suportes pedagógicos, porém podendo substituir outras licenças também, não tem a lotação garantida na escola. Todos os anos estes profissionais do Quadro II participam de atribuições na SME. A criação deste cargo foi posterior ao estatuto e no início não podiam evoluir no plano de carreira, direito garantido posteriormente. Pode ocorrer de, se por algum motivo este professor ficar adido, por retorno do titular do cargo, por exemplo, estes professores cumprirão uma jornada de 75 horas mensais na SME, recebendo proporcionalmente a esta jornada.

Do ingresso na rede todos os concursos especificam seus critérios, mas por esta lei o Diretor de Escola necessita de no mínimo cinco anos na docência na Educação Básica, em redes de ensino oficiais, para ocupar este cargo.

Sobre o Estágio Probatório e os deveres, o estatuto deixa evidente o compromisso e as responsabilidades dos docentes. Embora o trabalho tente evidenciar as vantagens financeiras do plano de carreira do município é importante salientar que a rede está atenta em não proteger maus funcionários e possui critérios de repreensão e até a exoneração. O Estágio Probatório tem duração de trinta e seis meses, com avaliações semestrais.

Sobre as jornadas e cargas suplementares, o tema é retomado na análise das tabelas de vencimentos, em capítulo posterior, mas adianta-se que apesar de haver uma jornada específica, os professores podem ampliar suas cargas de trabalho até o limite de quarenta e quatro horas semanais de trabalho docente.

Outra possibilidade de ampliação da carga de trabalho é o acúmulo de cargo, quando o profissional do magistério possui dois cargos; neste caso o limite máximo na somatória dos cargos é de 64 (sessenta e quatro) horas semanais. Defendo que

o ideal seria uma jornada única bem remunerada, mas cada profissional constrói sua carreira com seus planos e objetivos.

Sobre dias de efetivo exercício, além dos dias trabalhados são considerados como efetivo exercício: férias; licença-prêmio, afastamento compulsório, faltas abonadas, doação de sangue sendo um dia a cada doze meses (porém no acordo coletivo há outra redação), exercício em outro cargo ou função em outro Município, Estado ou União desde que autorizado pelo prefeito, candidatura a cargo eletivo se obrigatório o afastamento, júri e outros serviços obrigatórios por lei, e uma tabela de dias em caso de falecimento (licença-nojo) e casamento (licença-gala). Não são considerados efetivo exercício licenças para assuntos particulares, tratamento em pessoa da família e tratamento de saúde, com exceção de cirurgia não estética, acidente de trabalho ou doença profissional.

Os dias de efetivo exercício são importantes para a contagem dos popularmente conhecidos anuênios e sexta parte, vantagens referentes ao tempo de serviço na rede.

Licença-Prêmio é um direito que os servidores públicos do município podem conquistar a cada cinco anos de efetivo exercício. Algumas faltas, licenças e afastamento podem fazer o servidor perder esse direito e quando isso ocorre o bloco reinicia a contagem. O profissional efetivo que faz jus a esse benefício tem o direito de licença-prêmio de três meses, com todos os direitos e vantagens de seu cargo, podendo usufruir metade de sua licença em pecúnia e para quem possua e/ou quando possuir mais de vinte anos de efetivo exercício pode receber integralmente essa licença em pecúnia. Embora seja uma remuneração, não faz parte dos cálculos de vencimentos deste trabalho, pois envolve uma série de fatores não controláveis, como doença, por exemplo, mas é importante saber que existe este benefício.

Dos vencimentos há uma definição que fala que é a retribuição pelo efetivo exercício do cargo, com valores fixados em lei ao profissional do magistério. Destaco que há uma limitação destes vencimentos:

§ 1º. A remuneração e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, dos Profissionais do Magistério, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, do Prefeito, ressalvadas as parcelas de caráter indenizatório previstas em lei. (RIO CLARO, 2015, p.40)

Os vencimentos referentes ao décimo terceiro salário e adicional pelo trabalho noturno não se aplicam a esta limitação. Parece pouco provável que os profissionais do magistério obtenham salários maiores ao do prefeito, mas há algumas possibilidades aos profissionais que avançaram nos estudos, nas progressões, no tempo de serviço e que fazem jus a algumas vantagens. Há também a possibilidade de ter salário limitado pelo vencimento do prefeito os profissionais que acumulam cargos, neste caso específico considero que os vencimentos são menores que os do prefeito, pois podem exercer uma jornada cinquenta por cento superior ao chefe do município, por exemplo as professoras de educação básica I (PEB I) com dois cargos no ensino fundamental, com jornadas de trinta horas semanais cada, trabalham sessenta horas semanais, mesmo com uma jornada superior a do prefeito estão limitados pelo salário do mesmo.

As vantagens são remunerações que não constituem no vencimento base. Explicando: os holerites constam salário base e remuneração com valores diferentes quando o profissional possui qualquer uma das vantagens.

Não se defende aqui a incorporação das vantagens transitórias deste estatuto nos vencimentos base em virtude de suas limitações. Ressalta-se que todas as evoluções são incorporadas, mas é preciso entender a forma do cálculo para não ter ilusões e saber exatamente o potencial do plano de carreira.

As vantagens são nove, algumas com pouco efeito para a maioria dos profissionais do magistério:

- Diárias: tem o objetivo de custear despesas de pousada e alimentação quando de interesse da administração, ocorre poucas vezes, principalmente em épocas de contenção de despesas.
- Do Décimo Terceiro Salário: trata-se de uma remuneração que equivale a um doze avos por mês de efetivo exercício, todos fazem jus independente dos salários, normalmente pago metade no mês de aniversário e outra metade em dezembro, embora o estatuto fale “devida em dezembro do ano correspondente”.
- Da Gratificação por Complexidade de Escola: esta gratificação é específica para diretor de escola efetivo, ela é de 10% (dez por cento) para escolas de média complexidade e 20% (vinte por cento) para grande complexidade. Se um professor ocupar a função de diretor substituto na mesma escola não recebe a gratificação. O diretor recebe essa gratificação quando a escola

atinge três critérios: A- número de alunos: (de 601 a 1000 é média e acima de 1001 grande); B- turnos: dois ou três para média e três para grande complexidade; C- modalidades: dois ou mais para ambos. Não há uma tabela de escolas que recebem de forma fixa, pois elas podem deixar de cumprir alguns dos critérios e não receber mais ou diminuir a gratificação.

- Do Adicional por Tempo de Serviço. A cada período de um ano será concedido ao profissional do magistério efetivo um adicional correspondente a 1% (um por cento) com o limite máximo de 35% (trinta e cinco por cento). Neste ponto o Estatuto do Funcionário Público do município de Rio Claro ou Lei Orgânica do município tem outra redação e o magistério o adota por conta do direito ser mais vantajoso. Embora só os efetivos façam jus a esta vantagem, todo o tempo trabalhado no município antes da efetivação é contabilizado; é muito comum os profissionais do magistério prestarem o processo seletivo anual, ocupar outras funções na rede como monitoras entre outras funções. Na introdução comentei um pouco de minha trajetória na rede estadual, antes de me efetivar no município, prestei alguns processos seletivos e estou indo para o meu sétimo anuênio este ano, apesar de me efetivar a apenas dois anos.
- Do Vale Transporte. Este benefício poderá ser concedido, acompanhando o acordo coletivo e as regras e quem requerer esse benefício tem descontos de 6% (seis por cento) dos seus vencimentos. Na prática é muito pouco utilizado pelo magistério, pois os descontos no salário seriam equivalentes aos benefícios do auxílio (pois no acordo coletivo define que o desconto não pode ser maior que a recarga do cartão), além da opção de locomoção com os veículos particulares dos profissionais do magistério.
- Do Salário- Família. Como não conheço profissionais do magistério que recebem, telefonei no setor de Recursos Humanos da Educação e fui informado que este benefício é automático, mas quando atinge um determinado valor no salário o profissional do magistério não recebe.
- Da Sexta-Parte de Vencimento. O profissional que completar 20 (vinte) anos de tempo de efetivo exercício poderá requerer mais uma vantagem pecuniária, correspondente à sexta parte de seu vencimento. Assim como as gratificações a cada ano (“anuênio”), a sexta parte é uma vantagem permanente, não se perde e a redação do estatuto do magistério trata como

incorporação: “§ 1º. O adicional de que trata este artigo será, para todos os efeitos, incorporado ao vencimento” (Idem, p. 42).

- da Gratificação de Local de Difícil Acesso. Esta gratificação não é permanente, todos os anos é lançada uma resolução e a deste ano é a Resolução 002/2020, com as regras e as escolas de difícil acesso, é uma vantagem de 30% (tinta por cento) sobre o salário base das horas cumpridas nas unidades discriminadas. São doze escolas em um total de sessenta escolas na rede o que equivale a 20% (vinte por cento) das escolas contempladas. Uma das principais regras de difícil acesso é morar a mais de 3 (três) quilômetros da escola, então a referência é a distância da moradia destas escolas.

Essa gratificação tem uma redação muito clara sobre sua não incorporação:

Parágrafo único. A Gratificação por Local de Difícil Acesso não se incorpora à remuneração para qualquer efeito e não deve ser somado para o cálculo de nenhum outro benefício, adicional ou gratificação. (Ibidem, p.42)

Normalmente essas escolas se encontram nos pontos mais periféricos da cidade ou em distritos, gerando um gasto de locomoção para os profissionais destas escolas.

- Do Adicional de Trabalho Noturno. Corresponde a uma adicional de 10% (dez por cento) sobre as horas trabalhadas ou aulas ministradas no período noturno. Há uma delimitação do horário das 19 (dezenove) horas às 23 (vinte e três) horas. Esta se faz necessária pois como aparece no estatuto do funcionário público o horário noturno possui outra redação e este é o horário de todas as escolas no período noturno no município.

O Estatuto do magistério ainda apresenta as normas para processos disciplinares, os anexos de novas denominações dos cargos e denominações das funções de suporte pedagógico, anexo II manual dos cargos e funções do quadro do magistério, e nos anexos III, III-A e III-B a mudança das jornadas entre os anos de 2012 e 2014, para o cumprimento da Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008, a popular lei do piso.

Sobre os outros documentos municipais mencionados acima, chama-se a atenção para os pontos com redação diferente e/ou que não foram contempladas no Estatuto do Magistério.

O Acordo Coletivo 2017-2018 em sua contracapa atenta que pela primeira vez esse documento tem força de lei (Lei complementar nº 0117 de 25 de abril de 2017). Este documento apresenta diversas normas para todos os funcionários do município, como formas de solicitar os direitos e todos acordos firmados com os entes públicos e o sindicato dos funcionários do município.

Dois pontos do acordo serão destacados, o primeiro é que alguns pontos têm redação diferente como, por exemplo, em relação aos afastamentos e licenças e o segundo é sobre o profissional estudante que não havia sido contemplado no estatuto do magistério.

Quando há textos diferentes tratando do mesmo tema pode haver equívocos na efetivação de um direito. Entende-se, aqui, que esses pontos poderiam ser corrigidos com uma nova versão do estatuto do magistério, atentando-se aos documentos que tratem do mesmo assunto. Agora vamos acompanhar algumas partes do Estatuto do Magistério e Acordo Coletivo com redações diferentes sobre o mesmo tema:

Tema: licença-paternidade

Acordo Coletivo

CLÁUSULA 04 – LICENÇA PATERNIDADE

§ 1º Será garantida a licença-paternidade ao servidor para que o mesmo possa se ausentar do serviço, sem prejuízo dos vencimentos, para auxiliar a mãe de seu filho no período de 05 (cinco) dias consecutivos ao nascimento ou adoção, devendo entregar junto a chefia imediata, no prazo de 05 (cinco) dias, a documentação comprobatória do nascimento ou adoção do menor. (RIO CLARO, 2017, p.6-7)

Estatuto do Magistério

CAPÍTULO V DA LICENÇA PATERNIDADE

Art. 110. Ao Profissional do Magistério serão concedidos oito dias de licença - paternidade, com todas as vantagens, a contar do nascimento da criança. (RIO CLARO, 2016, p.37)

Tema: licença-maternidade

Acordo Coletivo

§ 9º À servidora pública municipal, independente do regime jurídico a que está vinculada, será concedida a licença gestante de 180 (cento e oitenta dias) de acordo com o que dispõe a legislação em vigor. (RIO CLARO, 2017, p.12)

Estatuto do Magistério

Art. 107. À Profissional do Magistério gestante serão concedidos cento e vinte dias de licença, com todas as vantagens, mediante inspeção médica. (RIO CLARO, 2016, p.36)

Tema: Licença nojo

Acordo Coletivo

I - Luto de até 08 (oito) dias sucessivos por falecimento de cônjuge/companheiros, filhos, pai, mãe, padrasto, madrasta, sogro e sogra, irmãos, avós e netos devidamente comprovado por atestado de óbito; a contar da data do falecimento (RIO CLARO, 2017, p.14)

Estatuto do Magistério

IV – falecimento de avós e netos, até 03 (três) dias contados da data do evento; (RIO CLARO, 2016, p.32)

Estes exemplos são alguns casos com redação diferente que podem propiciar confusão; há mais alguns como quantidade de dias de doação de sangue no ano. Embora não seja o foco do trabalho, é interessante notar essa diferença de redação nestes casos de afastamentos remunerados.

O principal ponto que chama a atenção do Acordo Coletivo são sobre as dispensas para estudos, podendo ser considerado um incentivo ao estudo:

CLÁUSULA 06 – DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL ESTUDANTE

§ 1º Será garantido pelos órgãos da Administração Pública Municipal, direta e indireta, ao servidor público municipal estudante:

I - Saída de até 01 (uma) hora antes do encerramento da jornada de trabalho, ao servidor público municipal que esteja frequentando escola ou universidade em outra cidade, desde que comprovado e previamente comunicado ao superior hierárquico imediato.

II - Haverá abono das faltas ao serviço do servidor público municipal estudante quando da realização de exames vestibulares e supletivos, nos quais se comprove participação e que coincidam com horários da jornada de trabalho.

III - Será autorizada a compensação posterior de falta ao serviço do estudante, em até 04 (quatro) horas diárias, nos exames finais, mesmo não coincidentes com o horário de trabalho, desde que antecipadamente solicitado por escrito e comprovado posteriormente.

IV- Será permitido ao servidor público municipal estudante, sem prejuízo de seus vencimentos, e necessidade de reposição, realizar estágio, sem remuneração, no âmbito da administração direta e indireta do Município, bem como onde a faculdade se responsabilizar pelo estágio, desde que comprovado seu vínculo acadêmico com a instituição de ensino superior ou técnico, e não ultrapasse 10 (dez) horas semanais, cujas horas excedentes deverão ser compensadas pelo servidor.

V- Nos casos previstos nos subitens anteriores, o superior hierárquico imediato abonará a ausência com rubrica no cartão ou folha ponto, desde que comunicado previamente e seja comprovado mediante apresentação de atestado ou declaração.

VI - As horas de realização de estágios não causarão prejuízos financeiros e nas vantagens (RIO CLARO, 2017, p.7-8)

Esta parte trata dos graduandos e o estágio que normalmente é feito no horário normal de trabalho, como por exemplo, uma professora que está cursando o ensino superior e trabalha nos dois períodos pode agora realizar o estágio sem os descontos e faltas justificadas, claro que também aborda outras categorias da rede que desejem realizar cursos de pós-graduação. No meu caso, um outro exemplo, sou diretor de escola, utilizei como pré-requisito do cargo a titulação de Mestrado em Educação (explicação por não ter pedagogia e estar neste cargo) e trabalho 40 horas semanais em uma escola que só funciona no período diurno, e as férias obrigatoriamente são gozadas em janeiro (podendo ter alteração este ano em virtude da pandemia); sem esse acordo seria quase impossível concluir meu curso de pedagogia, claro que além da dispensa legal há a necessidade de realizar com qualidade o trabalho.

Outro ponto novo utilizado bastante no magistério é a dispensa de 1 (um) dia para pós-graduação, “§ 19. Aos servidores que estiverem cursando pós-graduação será permitido afastamento remunerado de 01 (um) dia semanal, sendo este previamente solicitado e devidamente comprovado” (RIO CLARO, 2017, p. 15).

Com este acordo fica mais viável a realização de cursos de pós-graduação, principalmente mestrado e doutorado, que além da presença nas aulas há também a necessidade de estudo, pesquisa e escrita.

Apresenta-se, agora, outro documento importante: o novo Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Rio Claro, Lei Complementar nº 017 de 16 de fevereiro de 2007. Analisando o documento e comparando com o Estatuto do Magistério, percebemos uma concordância até mesmo na formatação. Há alguns pontos específicos como adicional noturno diferente (há um horário noturno específico para o magistério e outros para os demais funcionários da rede) e a questão da progressão que o magistério possui lei própria.

Porém restou uma inquietação sobre a gratificação de 2% (dois por cento) que todos os funcionários do município recebem. Partimos então para a leitura de outro documento municipal, a Emenda nº 14 à Lei Orgânica do Município de Rio Claro de 2005:

§ 17 – Ao servidor público estatutário é assegurado o recebimento de adicional por tempo de serviço, sempre concedido anualmente, na base de 2% (dois por cento), bem como a sexta-parte dos vencimentos integrais, concedida após 20 (vinte) anos de efetivo exercício, que se incorporarão aos vencimentos para todos os efeitos. (RIO CLARO, 2005, p. 45)

Mais uma vez defende-se, aqui, a alteração da redação dos estatutos para não confundir quem pretende ingressar na rede.

O último documento analisado neste subcapítulo é a Lei nº 3777 de 15 de outubro de 2007 que institui o Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal de Rio Claro. Esta lei foi homologada no mesmo dia do Estatuto do Magistério e o complementa, dando normas para as evoluções e restrições para as mesmas.

Qual a razão de construir um plano de carreira? Poderia simplesmente cumprir a lei federal que obriga a criação deste, mas o plano apresenta em suas disposições preliminares alguns pontos importantes que serão destacados:

II – possibilitar o reconhecimento dos integrantes do Quadro do Magistério com maior Grau de desempenho e qualificação profissional através de instrumentos de Progressão Funcional; (...)

IV – criar as bases de uma política de recursos humanos capaz de conduzir de forma mais eficaz o desempenho, a qualidade, a produtividade e o comprometimento do integrante do Quadro do Magistério Público Municipal com os resultados do seu trabalho. (RIO CLARO C, p.1, 2007)

A intencionalidade do plano é promover a formação de melhores profissionais e incentivar a qualificação deles. Sobre os princípios são: ingresso por concurso público, aperfeiçoamento profissional continuado, progressão baseada em três pontos (avaliação de desempenho, assiduidade e capacitação), valorização da qualificação profissional, horas de trabalho reservadas para preparação do profissional do magistério, racionalização da gestão do quadro do magistério e cumprimento do piso salarial para a formação em ensino médio.

Sobre o ingresso: (Idem, p.3) “Art. 5º. O ingresso no Quadro de Cargos do Magistério Público Municipal se dá no Grau A e no Nível correspondente ao título apresentado na nomeação.”. Destaca-se, embora não escrito no plano, que o ingressante ao cargo de Diretor de Escola que já possua progressões no grau leva essas evoluções para o novo cargo, por exemplo. Uma professora que está no grau F e passa no concurso para o cargo de diretor de escola, leva estas progressões para o novo cargo.

As avaliações de desempenho são semestrais no estágio probatório e anuais para fins de evolução funcional. Em seu parágrafo único observa-se quais são os seguintes fatores de desempenho:

- I – à qualidade e produtividade do processo de ensino aprendizagem;
- II – ao seu comportamento, aí compreendidos os elementos de comprometimento com o ensino, responsabilidade, disciplina, iniciativa, assiduidade, pontualidade e urbanidade no trato com alunos e colegas;
- III – ao esforço demonstrado em capacitar-se e atualizar-se;
- IV – à integração aos objetivos institucionais e à política educacional do Município; e
- V – à preparação e ao conhecimento em sua área específica de atuação. (Ibidem, p. 4)

Ressalta-se que há critérios para as evoluções, podendo haver algumas críticas sobre a forma da avaliação, algo que a rede pode aperfeiçoar, os avaliados tomam ciência de suas notas e podem entrar com recursos.

Agora colocaremos na íntegra as seções II e III das progressões:

Seção II

Da Progressão Horizontal

Art. 13. A Progressão Horizontal consiste na passagem do Profissional do Magistério de um Grau para o outro imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, mediante avaliação de desempenho.

Art. 14. O processo de Progressão Horizontal ocorrerá anualmente, no mês de janeiro, de acordo com as normas orçamentárias.

Art. 15. É considerado habilitado para a Progressão Horizontal o Profissional do Magistério que:

I – tiver estabilidade no cargo;

II – tiver cumprido o interstício mínimo de 02 (dois) anos no Grau em que se encontra;

III – não tiver sofrido pena disciplinar, no decorrer do interstício referido no inciso anterior;

IV – não estar respondendo a processo de natureza disciplinar;

V – tiver obtido média aritmética igual ou superior a 70 pontos (em uma escala de 0 a 100 pontos) nas duas avaliações de desempenho do interstício referido no inciso II do “caput” deste artigo.

§ 1º. Para efeito do cumprimento do interstício mínimo somente serão considerados os dias efetivamente trabalhados, as férias e os períodos de licenças e afastamentos desde que inferiores a 15 (quinze) dias, consecutivos ou não, exceto:

I – no caso de licença-maternidade;

II – no caso de licença para tratamento de saúde por motivo de acidente do trabalho ou doença ocupacional, limitados a 6 meses, consecutivos ou não;

III – no caso de licença-prêmio.

§ 2º. VETADO.

Art. 16. É exigida capacitação, mediante a apresentação de certificado(s) com aproveitamento satisfatório de curso(s) que somem no mínimo 90 (noventa) horas e cujo conteúdo seja vinculado às atribuições do cargo, na Progressão Horizontal:

I – do Grau D para o Grau E; e

II – do Grau G para o Grau H.

Artigo 17. Para fins de cumprimento do exigido no artigo anterior somente serão considerados os cursos:

I – concluídos em até dois anos, contados da data de início do Processo de Progressão Horizontal;

II – com carga horária mínima de 30 horas;

III – em que o profissional do magistério tiver obtido aproveitamento satisfatório e frequência mínima de 75%.

IV – que tenham sido anteriormente avalizados pela Secretaria Municipal de Educação.

Seção III

Da Progressão Vertical

Art. 18. A Progressão Vertical consiste na passagem do Profissional do Magistério para Nível superior, conforme titulação apresentada, mantido o Grau, nos seguintes termos:

I – Diploma de Nível Superior em Pedagogia: Progressão Vertical de um Nível;

II – Especialização: Progressão Vertical de um Nível;

III – Mestrado: Progressão Vertical de dois Níveis;

IV – Doutorado: Progressão Vertical de quatro Níveis.

§ 1º. O título exigido para fins de ingresso no cargo não pode ser utilizado para fins de Progressão Vertical.

§ 2º. Para efeito de cumprimento do requisito previsto nos incisos II a IV, do “caput” deste artigo:

I – serão considerados apenas os cursos cujo conteúdo tenha pertinência com as atribuições do cargo;

II – os títulos devem ser reconhecidos pelo Ministério da Educação;

III – cada nível de titulação só pode ser utilizado uma vez.

§ 3º. Para os servidores que já tiverem se beneficiado com Progressão Vertical por titulação em Mestrado, o título de Doutorado valerá para uma Progressão Vertical de apenas dois Níveis.

Art. 19. São requisitos para o Profissional do Magistério beneficiar-se da Progressão Vertical:

I – ser estável;

II – não tiver sofrido pena disciplinar, nos últimos dois anos;

III – não estar respondendo a processo de natureza disciplinar;

IV – ter qualificação profissional ou acadêmica nos termos do artigo anterior.” (Ibidem,p.5-7)

Todos os anos é lançado o edital de progressão horizontal, são necessários dois anos (consecutivos ou não) com avaliação acima de 70 (setenta) pontos e duas das progressões necessitam cursos cuja somatória seja igual ou superior a 90 (noventa) horas e cada evolução desta corresponde a um aumento de 5% (cinco por cento). Todas as tabelas de vencimentos possuem 19 (dezenove) graus, da letra A até a letra S, totalizando a possibilidade de 18 (dezoito) evoluções. Como são incorporadas a cada evolução o valor discriminado acima a diferença do salário inicial e final somente com evoluções horizontais chegam a pouco mais de 140% (cento e quarenta por cento) e como os profissionais que evoluem cumprem o efetivo exercício teriam também os anuênios e a sexta parte, essa diferença entre salário inicial e final passaria de 280% (duzentos e oitenta por cento), sem contar ainda as possíveis evoluções verticais.

Destaca-se que este trabalho atenta para a carreira e para atingir essa evolução será necessário no mínimo 37 (trinta e sete) anos de efetivo exercício, com bom trabalho desempenhado e bem avaliado.

Quando comparamos as tabelas da lei 3777 atualizado em 2014, e comparamos com as de 2020, percebemos um acréscimo de 5 (cinco) graus, uma demanda da categoria pela ampliação dos graus foi atendida no ano de 2019 (dois mil e dezenove) criando novas progressões horizontais evitando a estagnação na carreira.

A progressão vertical pode ser realizada a qualquer momento, desde o ingresso, e cada evolução corresponde a um reajuste de 10% (dez por cento), como

veremos no subcapítulo 2.3, no município a maioria dos efetivos possui a titulação de especialista e tanto profissionais sem pedagogia, como doutores representam porcentagens pequenas.

Quase todas as tabelas apresentam 7 (sete) níveis e a de diretor de escola e supervisor de ensino (suporte pedagógico ocupado necessariamente por diretor de escola efetivo) apresentam 6 (seis) níveis. A diferença poderia ser explicada pela exigência inicial do cargo. Mas o fato é que pode haver cinco ou seis evoluções, a maior parte da rede consegue duas.

A variação possível com as evoluções verticais pode chegar a 77% (setenta e sete por cento). O ideal para o profissional seria realizar as evoluções o quanto antes pois passaria maior parte da carreira nos níveis salariais superiores.

Defendo a ideia de que um bom plano de carreira pode incentivar os profissionais à formação continuada dos estudos e não incentivar o acúmulo de cargos, as evoluções com mestrado e doutorado por exemplo, somadas às evoluções horizontais e as vantagens relativas à antiguidade na rede podem oferecer um salário digno. O que traria duas vantagens para a educação, a primeira seria profissionais mais qualificados e a segunda, professores com cargas horárias não exaustivas.

Para finalizar este subcapítulo os percentuais indicados acima estão no Capítulo V Do Vencimento:

§ 2º. As incorporações de abono, revisões ou reajustes dos Profissionais do Magistério que venham a ser concedidas deverão ser aplicadas às Tabelas de Vencimento do Anexo III mantendo-se os seguintes percentuais:

- I – 5%(cinco por cento) a cada Grau;
- II – 10% (dez por cento) a cada Nível. (Ibidem, p.7)

2.2 As alterações relativas ao plano de carreira do magistério de Rio Claro

Neste subcapítulo são analisadas as leis que alteraram o Estatuto do Magistério estudado para tentar verificar o percurso que os profissionais do magistério deste município percorreram. Vamos verificar todas as informações no endereço eletrônico da SME, no campo “Biblioteca” na parte de “Leis Municipais”,

após a leitura de todas as leis complementares destacaremos as relevantes a este trabalho.

2.2.1 Lei Complementar nº 043 de 08 de setembro de 2009

Esta lei trata da criação de 300 (trezentos) cargos de professor de educação básica I do quadro II (PEB I – Quadro II), são professores efetivos que a cada ano lotam seus cargos em escolas que necessitam, normalmente substituindo os cargos deixados por professores que ocupam a função de suporte pedagógico e afastamentos, como por exemplo, de professores readaptados.

Deve-se atentar para dois pontos nesta lei, pois apesar de ser um avanço considerando que o cargo efetivo oferece muitas vantagens em relação aos professores eventuais (como férias, decimo terceiro salário, anuênios, final de semana remunerado...) esta lei colocava o PEB I- Quadro II no enquadramento do nível I e grau A (valor inicial da carreira). A primeira observação seria a de que este novo profissional não faz parte do plano de carreira (Lei 3777/2007) não podendo evoluir e a segunda observação é a de que apesar de não fazer parte do plano de carreira, o profissional que possuir graduação em pedagogia terá direito aos 10% (dez por cento) como os professores do Quadro I. Posteriormente essa injustiça foi corrigida.

2.2.2 Lei nº 4257 de 1º de novembro de 2011

Trata sobre a incorporação da jornada aos profissionais do magistério que possuam mais de 20 (vinte) anos de trabalho na rede municipal e mais de 10 (dez) anos consecutivos ou intercalados com carga suplementar ou ocupando função de suporte pedagógico.

Na prática todos os anos os profissionais do magistério que tenham interesse em atribuir aulas além de sua jornada básica concorrem primeiro na escola e depois na SME, e com a incorporação esse direito fica garantido e serão os primeiros a constituir jornada, porém com mais de vinte anos na rede de ensino não teriam muitas dificuldades para conseguir essa atribuição de aulas.

2.2.3 Lei nº 4263 de 25 de novembro de 2011

Trata da Progressão Horizontal e do Estágio Probatório. Na criação da lei do plano de carreira nos artigos 15 e 19, incisos I havia o texto “tiver estabilidade no cargo;” e “ser estável;” para ter direito à progressão, porém para ser estável precisa ter 36 (trinta e seis) meses de estágio probatório. Agora a primeira solicitação de progressão horizontal pode ocorrer pouco antes, devido a esta alteração. Então a lei faz essa correção de direito e beneficia a categoria.

2.2.4 Lei Complementar nº 109 de 11 de dezembro de 2015

Esta lei faz algumas alterações na redação do Estatuto do Magistério para melhorar compreensão e descreve os cargos. Faz uma importante alteração em que os professores do quadro II passam a fazer parte do plano de carreira. Neste sentido também houve anteriormente a lei complementar 70/2012 que apresenta definições dos cargos, as novas jornadas do magistério (anexo I do trabalho) e temas como o combate à discriminação.

2.2.5 Reflexões sobre o percurso

Algumas leis complementares ainda não constam na biblioteca como a que altera e cria letras (graus) da progressão horizontal e uma que impossibilita novos pedidos de incorporação na jornada de trabalho.

Nem todas as alterações foram destacadas, mas de forma geral percebe-se que a SME escuta a categoria, faz alterações justas na legislação e atende algumas reivindicações, por outro lado sobre o fim de novas incorporações percebe-se que quando conveniente a SME faz alterações que facilitam sua dinâmica.

Como exemplo, pode-se verificar a questão do fim de novas incorporações. Normalmente quem possui as incorporações são professores coordenadores e vice-diretores de escola, na incorporação além da sala regular eles tem aulas atribuídas caso deixem a função, essas aulas deixam de ser livres e passam para substituição não podendo ser atribuídas para professores efetivos da escola, mas na grande maioria dos casos eles não deixam a função que estão ocupando. O processo anual de atribuição de aula seria mais fácil para gestão escolar e SME, pois não teriam que realizar uma atribuição e enviar novamente essas aulas para substituição, como

não houve muita resistência a alteração foi aprovada, pois a alegação é uma impossibilidade legal de novas incorporações atendendo ao governo federal.

Um segundo exemplo está ligado ao processo seletivo anual. Este é realizado para atender as aulas e classes não atribuídas aos efetivos; recentemente foi acrescido aos editais dos processos um limite mínimo de aulas e a regra de não poder quebrar o bloco de aulas do professor substituído, pois havia alguns casos de professores que pegavam poucas aulas, faziam direito ao vale alimentação de forma integral e poderiam levar os anuênios quando efetivassem. A SME estava incomodada com essa situação e fez essa alteração. Eu mesmo fiz de forma legal isso algumas vezes, pois como a atribuição do Estado era antes, garantia muitas aulas na outra rede e reservava pouco espaço para o processo seletivo.

Sempre pode haver novas reivindicações, como por exemplo, a possibilidade de troca de titulação para progressão vertical de quem utiliza o Mestrado em Educação como pré-requisito de assumir o cargo de diretor de escola e depois faz o curso de Licenciatura em Pedagogia. O plano de carreira poderia incluir essa possibilidade. Mas de forma geral aparentemente os profissionais do magistério tiveram algumas reivindicações atendidas e outros pontos acabam sendo contemplados em leis complementares como o acordo coletivo, com participação importante do sindicato dos trabalhadores do serviço público municipal de Rio Claro.

2.3 Tabelas de vencimentos, perfil do magistério de Rio Claro e projeções da carreira do município

Neste subcapítulo foram retomadas as metas 16,17 e 18 do plano decenal de educação e a Lei federal 13.005 de 25 de junho de 2014. Também foi analisado o perfil de titulação dos profissionais do magistério de Rio Claro, verificadas as possibilidades de vencimentos ao longo da carreira, realizadas algumas bases de comparação dos vencimentos para que ao passar dos anos não se tenha a falsa impressão do salário ser menor e, por último, criadas algumas tabelas de vencimentos projetando os salários.

Primeiramente gostaria de agradecer à SME e as funcionárias do setor de Recursos Humanos da Educação por disponibilizar dois documentos solicitados, 1- As tabelas de vencimentos atualizadas de 2020 (após o reajuste anual) e 2- a

Planilha com a maior titulação de todos os profissionais efetivos do magistério de Rio Claro.

Com esses documentos podemos ter um perfil de formação do magistério e seus vencimentos. Ressalto ainda que os dados dos salários dos funcionários municipais de Rio Claro são públicos, pelo portal da transparência, mas há um limitador nesta consulta, pois todas as vantagens como adicional noturno, local de difícil acesso e até vantagens que são incorporadas como anuênio e sexta parte não aparecem. Outra limitação do portal da transparência para a pesquisa é que não dá para saber de forma rápida a jornada e se a pessoa possui acúmulo.

Perfil de titulação dos profissionais do magistério de Rio Claro:

Ensino médio completo	19 (destes 3 estão cursando pedagogia)
Superior completo	223
Pós – graduado	957
Mestrado completo	120
Doutorado completo	26
Total de efetivos do magistério	1.345

- Dados informados pela SME em junho de 2020, só são consideradas a maior titulação.

Pode-se perceber que do total de profissionais do magistério concursados em Rio Claro 82% (oitenta e dois por cento) possui alguma pós-graduação, mas ao mesmo tempo ainda o número de Doutores ainda é pequeno 2% (dois por cento) e Mestres provavelmente passe dos 10% (dez por cento), considerando que normalmente quem tem doutorado já fez mestrado.

Agora podemos analisar a meta 16 do plano decenal:

Meta 16: formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos (as) os (as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino. (BRASIL, 2014)

Como se pode observar, o município de Rio Claro cumpre com sobra essa meta, algo já esperado por dois motivos, a localização da cidade com algumas instituições de ensino superior e o incentivo que o plano de carreira oferece.

Antes de iniciar as projeções de vencimentos é necessário fazer algumas ressalvas. A efetivação no município depende de diversos fatores: os concursos geralmente ocorrem a cada 4 (quatro) anos, muitos profissionais levam anos até se efetivar no magistério e os maiores salários levam décadas para serem atingidos.

Sobre o cálculo dos vencimentos do magistério deve-se levar em conta uma série de fatores como, jornada de trabalho, tempo de serviço, progressões e vantagens específicas. Cada tabela apresenta os valores do salário em cada nível e grau. Os professores PEB I da educação infantil possuem jornada de 27 (vinte e sete) horas/ aulas semanais e os do Ensino Fundamental 30 (trinta) horas/aulas semanais, que multiplica-se por cinco para chegar nas horas mensais. Todos podem complementar suas jornadas até o limite de 44 (quarenta e quatro) horas/aulas semanais.

O piso nacional dos professores faz referência a um salário mínimo nacional por uma jornada de 40 (quarenta) horas semanais; para os cálculos apresentados aqui, quando comparada com o piso nacional dos professores, toma-se também como base uma jornada de quarenta horas semanais, para isso calculamos o valor de cada aula e multiplicando por 200 (duzentos) que se referente a 40 horas semanais e 200 horas mensais.

Das 29 (vinte e nove) tabelas existentes, serão selecionadas sete tabelas:

- 1-Tabela de Vencimento 30 - Professor da Educação Básica I (PEB-I) em jornada Tipo II (anexo III B) (27 horas semanais);
- 2- Tabela de Vencimento 31 - Professor da Educação Básica I (PEB-I) em Jornada Tipo III (anexo III B) (30 horas semanais);
- 3- Tabela de Vencimento 36 - Professor da Educação Básica II (PEB-II) em Jornada Tipo XI (anexo III B) (43 horas semanais);
- 4 - Tabela de Vencimento 52 - Professor da Educação Básica I (PEB-I) em Suporte Pedagógico I (40 horas semanais);
- 5- Tabela de Vencimento 53 - Professor da Educação Básica I (PEB-I) em Suporte Pedagógico II (40 horas semanais);
- 6- Tabela de Vencimento 56 - Diretor de Escola e
- 7- Tabela de Vencimento 57 - Diretor de Escola em Suporte Pedagógico II (40 horas semanais).

Essas tabelas contém as jornadas mais comuns de PEB I, ou seja, a jornada da sala de aula sem aula complementar, uma tabela de PEB II próxima das 40

(quarenta) horas semanais, uma tabela de PEB I em suporte pedagógico na escola e outra na SME, de diretor de escola e de diretor de escola em suporte pedagógico na SME. Para visualização elas foram escaneadas e colocadas no anexo II, na vertical pois possuem 20 (vinte) colunas cada. As tabelas construídas neste subcapítulo descrevem a posição do profissional do magistério e pode ter a conferência nas tabelas em anexo.

A primeira tabela leva em conta a projeção na carreira ao longo do tempo e é considerado que a cada 10 (dez) anos o profissional tem cinco progressões horizontais (profissionais assíduos e bem avaliados), lembrando que não há limitador para as progressões entre os profissionais do magistério (todos podem evoluir no mesmo ano, desde que cumpra os requisitos), somente o limite prudencial das contas da prefeitura.

Foram feitas algumas tabelas, a primeira teve o nível calculado de acordo com o perfil já visto acima, como o nível não depende de tempo para progredir adotou-se os seguintes:

- para PEB I inicia no nível II, pois a grande maioria já inicia com pedagogia e depois passa para o nível III (onde está a maioria que possui especialização);
- para o PEB II, inicia no nível I e depois passa para o nível III (pois muitos fazem o curso de pedagogia e especialização);
- para diretor de escola é classificado no nível II desde o início;
- sobre suporte pedagógico não foi colocado na coluna inicial pois precisam de um tempo na rede para ocupar a função.

Esta tabela faz uma projeção pensando que a maioria da rede possui especialização; também é feita a projeção se eles sempre conquistarem as progressões horizontais; além disso, as vantagens relativas ao tempo de serviço são quase automáticas para quem tem as evoluções, pois um dos critérios de progressão é a assiduidade.

Sobre o número ímpar, foi adotado, pois normalmente não é utilizado o primeiro ano para progressão horizontal, a avaliação utilizada na progressão deve ser do primeiro dia do ano ao último e ninguém se efetiva no primeiro dia do ano.

A tabela apresenta o salário base, com nível e grau com o mesmo valor que aparece no portal da transparência, logo abaixo a remuneração acrescida das vantagens relativas à antiguidade que são incorporadas (valor que o profissional realmente recebe), foram calculados os valores das horas e das aulas. Esta tabela

foi pensada em se aproximar o máximo da realidade, não foram calculadas outras vantagens como o adicional por difícil acesso (pois são apenas 20% das escolas), quem desejar fazer essa conta soma 30% (trinta por cento) sobre o valor base da tabela do salário, sem contar anuênios e sexta parte.

Tabela 1 – evolução da remuneração ao longo do tempo, considerando as progressões horizontais e enquadrando no nível mais comum da rede. (valores em Reais)

	PEB I 27h semanais	PEB I 30h semanais	PEB II 43h semanais	PEB I suporte ped. I 40h semanais	PEB I suporte ped. II (SME) 40h semanais	Diretor de escola 40h semanais	Diretor de escola em supor. ped.40h semanais
Inicial	Nível II A 2.392,47 17,72 aula	Nível II A 2.658,29 17,72 aula	Nível I A 3.810,28 17,72 aula			Nível II A 5.146,54 25,73hora	
11 anos tabela	Nível III F 3.358,80 24,88aula	Nível III F 3.732,03 24,88aula	Nível III F 5.884,20 27,36aula	Nível III F 5.971,24 29,85hora	Nível III F 6.468,85 32,34hora	Nível II F 6.568,45 32,84hora	Nível II F 8.538,97 42,69hora
11 anos + 22 % anuênios	Nível III F 4.097,76 30,35aula	Nível III F 4.553,07 30,35aula	Nível III F 7.178,72 33,38aula	Nível III F 7.284,91 36,42hora	Nível III F 7.891,99 39,45hora	Nível II F 8.013,50 40,06hora	Nível II F 10.417,54 52,08hora
21 anos tabela	Nível III K 4.286,78 31,75 aula	Nível III K 4.763,10 31,75aula	Nível III K 7.509,91 34,92aula	Nível III K 7.621,00 38,10hora	Nível III K 8.256,06 41,28hora	Nível II K 8.383,21 41,91 hora	Nível II K 10.898,14 54,49hora
21 anos tab. +36% anuênios + 16,6% sexta parte	Nível III K 6.797,80 50,35aula	Nível III K 7.553,13 50,35aula	Nível III K 11.908,91 55,39aula	Nível III K 12.085,07 60,42hora	Nível III K 13.092,12 65,46hora	Nível II K 13.293,75 66,46hora	Nível II K 17.281,83 86,40hora
31 anos tabela	Nível III P 5.471,15 40,52aula	Nível III P 6.079,03 40,52aula	Nível III P 9.585,69 44,58aula	Nível III P 9.726,55 48,63hora	Nível III P 10.537,08 52,68hora	Nível II P 10.699,34 53,50hora	Nível II P 13.909,10 69,54hora
31 anos tab. +36% anuênios + 16,6% sexta parte	Nível III P 8.675,93 64,26aula	Nível III P 9.639,88 64,26aula	Nível III P 15.200,60 70,70	Nível III P 15.423,97 77,11hora	Nível III P 16.709,27 83,54	Nível III P 16.966,58 84,83hora	Nível III P *22.056,49 Bate o teto
37 anos tabela	Nível III S 6.333,54 46,91aula	Nível III S 7.037,24 46,91aula	Nível III S 11.096,64 51,61aula	Nível III S 11.259,69 56,29hora	Nível III S 12.198,01 60,99	Nível II S 12.385,83 61,92 hora	Nível II S 16.101,52 80,50hora
37 anos tab. +36% anuênios + 16,6% sexta parte	Nível III S 10.043,47 74,39aula	Nível III S 11.159,37 74,39aula	Nível III S 17.596,60 81,84	Nível III S 17.855,16 89,27hora	Nível III S 19.343,11 96,71 hora	Nível II S 19.640,95 98,20hora	Nível II S *25.533,14 Bate o teto

*Salário do prefeito de Rio Claro em maio de 2020- R\$ 20.032,07 (vinte mil e trinta e dois reais e sete centavos) Fonte: Portal da transparência do Município.

Sobre a tabela com 37 (trinta e sete) anos a maioria dos professores e gestores acabam aposentando antes, mas como existe até a letra S, foram feitas estas projeções.

Na segunda tabela, abaixo, foi explorado todo o potencial que o plano de carreira oferece, é calculado o valor inicial no Nível I e Grau A, até o Nível VI ou VII e Grau S. Mais uma vez será calculado os valores por antiguidade (anuênios e sexta parte) e não as vantagens de local de difícil acesso, adicional noturno e adicional por complexidade. Serão escolhidas duas tabelas:

- Tabela de Vencimento 31 - Professor da Educação Básica I (PEB-I) em Jornada Tipo III (anexo III B) (30 horas semanais) e
- Tabela de Vencimento 56 - Diretor de Escola.

Como as progressões têm os mesmos valores em todas as tabelas, iremos adotar só duas para calcular a diferença entre salário inicial e final. Pois as tabelas de diretor de escola possuem um nível a menos.

Lembrando que os anuênios tem um limite de 36% (trinta e seis por cento) após o décimo oitavo ano os anuênios param de ser acrescidos e a sexta parte pode ser solicitada após 20 anos, com adicional de 16,67%. Essas vantagens são incorporadas aos salários, embora no holerite não modificam o salário base, mas estão na remuneração bruta.

Tabela 2: Cálculo da potencial diferença salarial na carreira. (Valores em R\$)

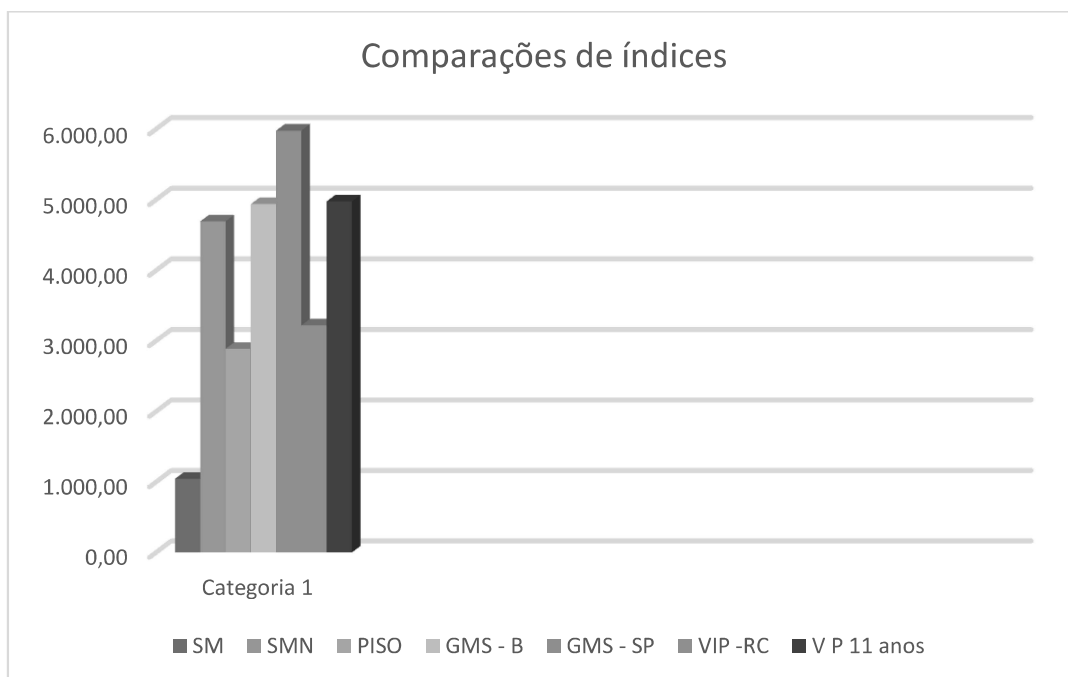
	Nível I Grau A	Nível VI (diretor) Nível VII (professor) e Grau S. Valor da Tabela	Nível VI (diretor) Nível VII (professor) e Grau S. Com vantagens por tempo de serviço	Diferença entre salário inicial e final.
Tabela 30 PEB I – 30 horas semanais	2.416,62	10.303,24	16.348,27	6,76 salários iniciais
Tabela 56 Diretor de escola 40 horas semanais	4.678,67	18.134,09	*28.773,57 Limite em 2020: 20.032,07	6,15 salários iniciais e *4,28 salários iniciais sobre o teto da pref. 2020

Embora difícil de alcançar tanto pelo tempo necessário de efetivo exercício e pela titulação exigida, o plano de carreira oferece uma diferença salarial significativa e outra vantagem é que dificilmente o profissional do magistério fica estagnado na carreira, a não ser os maiores salários que são limitados no salário do prefeito, esses já no final da carreira.

Agora, foram adotadas algumas bases de comparação tanto para responder questões do plano decenal nacional de educação, como para avaliar se os salários atendem as necessidades básicas segundo o DIEESE e para se alguém realizar a leitura deste trabalho após alguns anos possa ter alguma base de comparação.

Vamos adotar como comparação:

- o Salário Mínimo (**SM**) de R\$1.045,00 no ano de 2020,
- o Salário Mínimo Necessário calculado pelo DIEESE (**SMN**) de R\$4.694,57 referência maio de 2020,
- o piso salarial dos profissionais da rede pública de educação Básica em início de carreira (**Piso**) R\$ 2.886,24 em 2020,
- o ganho médio de profissionais com ensino superior (dados IBGE primeiro trimestre de 2020, no Brasil R\$ 4.938,00), sendo que para a meta do plano decenal vamos analisar os dados do Brasil (**GMS-B**) e para as reflexões do trabalho também será utilizado os dados de São Paulo,
- o ganho médio de profissionais com ensino superior (dados IBGE primeiro trimestre de 2020, no estado de São Paulo R\$ 5.978,00) (**GMS-SP**).
- e sobre o salário dos professores de Rio Claro vamos adotar dois valores o primeiro a jornada inicial (Nível I grau A) (Valor Inicial do salário do Professor em Rio Claro- **VIP- RC**) R\$ 3.222,16
- e o salário estimado depois de onze anos no (Nível III e Grau F) (Valor estimado do salário do Professor em Rio Claro depois de 11 anos- **V P 11 anos**) R\$ 4.976,00; nos dois casos vamos pegar o valor da hora/aula e multiplicar por 200 (duzentos) que equivale à jornada semanal de 40 (quarenta) horas.



*Elaborado pelo autor.

Sobre utilizar uma média de 11 (onze) anos, acredito ser muito próxima da média de anos dos funcionários efetivos do magistério, observando o portal da transparência e somando o tempo dos professores de ensino fundamental, professores coordenadores de ensino fundamental e vice-diretores de escolas a média do tempo foi muito próxima a 10 (dez) anos, mas alguns destaques poderiam ser feitos: os anos não contam com os meses (por exemplo, uma pessoa pode ter dez anos e dez meses, só aparece dez anos); muitas pessoas trabalham na prefeitura antes de efetivar e esse tempo não aparece no portal; diretor de escola por exemplo só conta a partir da aprovação do novo concurso, na maioria dos casos já é professor da rede há uma década.

Sobre o SMN do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos), é considerado o valor necessário para uma vida que atenda às necessidades básicas para dois adultos e duas crianças, tem base na Constituição Federal e o preço da cesta básica.

Sobre o salário mínimo é mais uma base de comparação. Nestas duas situações descritas na tabela abaixo, os salários dos professores foi calculada com jornadas de 40 (quarenta) horas semanais e mostra a proporção do Salário Mínimo com os Vencimentos iniciais e uma projeção após 11 anos:

Tabela 3: relações vencimentos e salário mínimo (valores em R\$)

SM	VIP -RC	VIP -RC/SM	V P 11 anos	V P 11 anos /SM
1.045,00	3.222,16	3,083	4.976,00	4,76

Sobre a comparação com o salário mínimo é difícil falar quantos salários mínimos são o ideal, pois isso vai depender se ele teve valorização ou desvalorização no período. Em 2020 o professor com jornada de 40 (quarenta) horas semanal inicial ganha 3,083 salários mínimos e um professor em sala de aula após 11 (onze) anos hipoteticamente ganha 4,76 salários mínimos, podendo ser maior ou menor essa relação dependendo da formação e progressões.

Sobre o Salário Mínimo Necessário Calculado pelo DIEESE (SMN) podemos verificar que no início da carreira não é atingido, e ao longo da carreira vai atingir, como verificamos na tabela:

Tabela 4: relação vencimentos e Salário Mínimo Necessário (valores em R\$)

SMN	VIP -RC	VIP -RC/SMN	V P 11 anos	V P 11 anos / SMN
4.694,57	3.222,16	0,68	4.976	1,05

Como já havia adiantado o valor inicial do Magistério não atinge o SMN, mas na projeção com 11 (onze) anos de carreira atinge. Ressalta-se que está sendo projetada uma jornada de 40 (quarenta) horas semanais e que as jornadas iniciais são menores e os professores ganham proporcionalmente menos. Para atingir o valor desde o início seria necessário ganhar R\$23,47 (vinte e três reais e quarenta e sete centavos) por hora, o menor valor possível dos vencimentos de PEB I na carreira do magistério do município neste ano é de R\$16,11 (dezesseis reais e onze centavos) por hora, sendo que para chegar ao valor do SNM seria preciso um reajuste de aproximadamente 45% (quarenta e cinco por cento) neste menor valor. Seria muito difícil ocorrer pois as contas da prefeitura normalmente estão próximas do limite prudencial de gastos com funcionários (publicadas em Diários Oficiais do Município). Por outro lado, algumas prefeituras adotam um salário inicial maior e um plano de carreira com poucas progressões. Na média estimada após onze anos os professores recebem acima do SMN (pouco acima); quando desejam ocupar

funções de suporte pedagógico e conquistam estas funções, os profissionais tem vencimentos no mínimo 20% (vinte por cento) maiores, também podem ocupar o cargo de Diretor de Escola, entre outras funções do magistério.

Sobre o piso salarial dos profissionais da rede pública de educação Básica em início de carreira (Piso) que hoje é de R\$ 2.886,24 (dois mil oitocentos e oitenta e seis reais e vinte e quatro centavos), esse valor só pode ser comparado com a jornada de menor valor, ou seja, nenhuma jornada pode ser inferior à do piso.

Tabela 5: Piso nacional e jornada inicial.(valores em R\$)

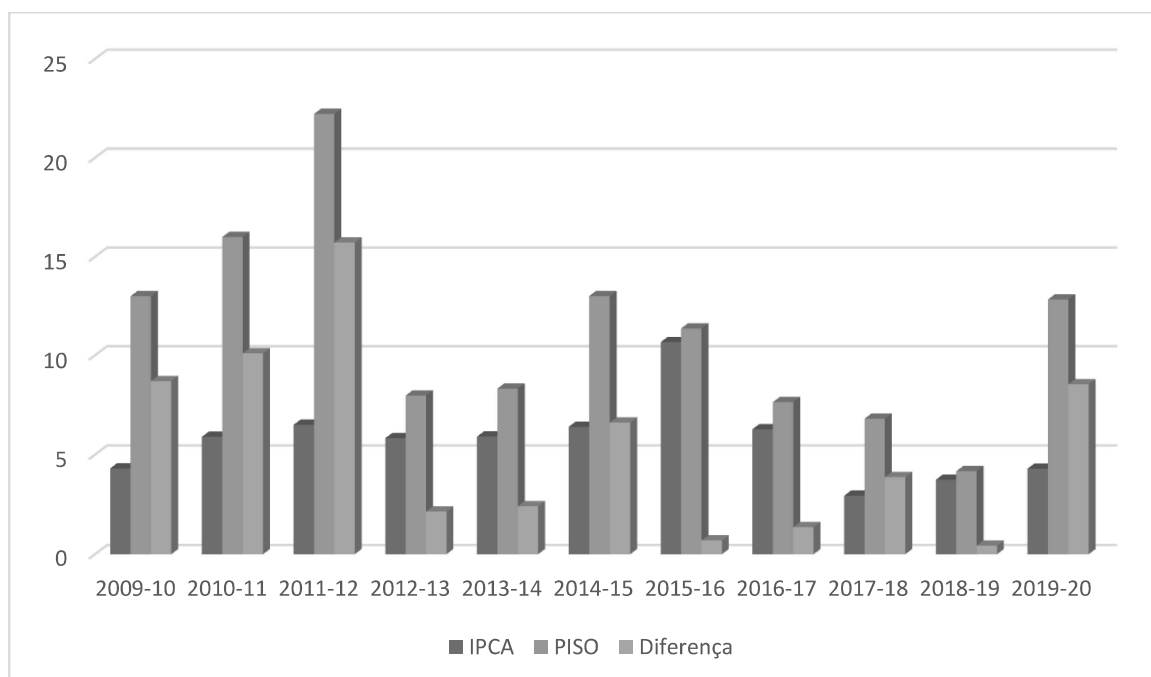
Piso	VIP -RC	VIP-RC/ Piso
2.886,24	3.222,16	1,11

Sobre o piso é necessário fazer algumas ressalvas: apesar de o valor atingir com pouca sobra, referente a jornada de 40 (quarenta) horas, já foi visto em estudos anteriores no capítulo 1 que este vem desde sua criação tendo reajustes reais, ou seja, aumento acima da inflação, este ano (2020) o reajuste foi superior a 12% (doze por cento) e caso esse porcentual se repita já passamos a não cumprir o piso no mês de janeiro. A prefeitura de Rio Claro na grande maioria dos anos vem aplicando o índice de inflação oficial, no mês de abril. Caso o piso mantenha sua trajetória (e a prefeitura cumpra a lei) e o plano de carreira seja mantido, nestas condições a carreira do magistério municipal será mais atrativa em poucos anos, pois o salário inicial será maior porque os índices de correção do piso costumam ser maiores do que a inflação.

Nestas condições é necessário se atentar ao cumprimento do plano de carreira, pois as evoluções dependem da capacidade do município em pagar as despesas. Até o ano de 2019, mesmo com dificuldades financeiras não houve proibições de progressões, porém uma medida para conter custos nos últimos anos foi a proibição temporária do profissional do município receber a licença prêmio em pecúnia. Em 2020 no mês de dezembro houve pela primeira vez na história o comunicado que não haverá o edital de progressão horizontal nos anos de 2020 e 2021, em virtude da lei federal 173 que evita aumentos de gastos com pessoal na administração pública, esta lei também impossibilita a contagem do tempo de serviço para anuênios e sexta parte no período.

O piso salarial dos profissionais da rede pública de educação Básica em início de carreira vem apresentando crescimento acima da inflação oficial, IPCA (Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo) e no gráfico abaixo é mensurada esta diferença:

Gráfico 2: Piso x IPCA (Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo)
Porcentagem de reajustes



Foi calculado o IPCA do ano anterior ao reajuste do Piso, pois o IPCA fecha em janeiro do ano seguinte, na parte inferior da tabela a primeira data é do IPCA e a segunda a do piso.

Como se pode verificar no gráfico em sua totalidade o reajuste do piso é superior à inflação oficial, somando todas as diferenças e dividindo por 11, quantidade de anos, a média de reajuste acima da inflação é de 5,50% (cinco e cinquenta por cento).

Esperamos que com responsabilidade a prefeitura já esteja se preparando para essas conquistas do magistério e não adote medidas paliativas como complementações para atingir o piso, que por consequência não altera os valores nas tabelas de vencimentos e burlar o plano de carreira. Cabe destacar que a cada ano a pressão de governadores e prefeitos vem aumentando sobre a aplicação da metodologia do cálculo de reajuste, recentemente o presidente da Câmara do

Deputados Rodrigo Maia defendeu que o piso dos professores seja reajusto somente pela inflação oficial e o presidente Jair Bolsonaro sinaliza com reajuste zero na correção do piso no ano de 2021, esse é campo de disputa política que o magistério precisa estar atento sempre.

Sobre os vencimentos médios dos profissionais do magistério de Rio Claro ainda possuo muitas dificuldades para definir com precisão, complicadores para calcular: diferentes jornadas, pois quem trabalha com jornadas iniciais, seria injusto comparar com jornadas maiores e por outro lado quem acumula cargo com jornadas excessivas também sofreria injustiça nesta comparação. O portal da transparência da prefeitura de Rio Claro possibilita saber a tabela, o nível e o grau em que o profissional se encontra, desde que tenha acesso às tabelas de vencimentos, não acrescenta nenhuma vantagem transitória, nem as vantagens incorporadas de tempo de serviço (apesar disso, mostra o tempo de serviço após o último concurso). Porém cada função e jornada possui sua tabela.

Voltando aos acúmulos também seria bem difícil calcular o ganho médio da rede, pois são centenas de acúmulos publicados entre duas redes públicas ou dois cargos no município; no portal da transparência se a pessoa tem dois cargos no município, ela aparece duas vezes com os respectivos salários.

A estratégia adotada pelo trabalho foi tomar como referência a tabela de PEB I, pois são a maioria da rede, adotar o nível III também por ser a maioria da rede, neste dois pontos diminui um pouco a média, pois PEB II, Diretor de Escola e todos os cargos de função pedagógica ganham mais e o mestrado e doutorado Nível V e VII respectivamente tem peso maior nos vencimentos. Por outro lado, na progressão horizontal projetamos cinco evoluções em 11 (onze) anos, o máximo possível e algumas pessoas não conseguem, quem sofre processo disciplinar por exemplo não pode utilizar o ano para a progressão, e por fim foi calculado a vantagem sobre o tempo de 11 (onze) anos, 22% (vinte e dois por cento). Não entraram na conta as vantagens de local de difícil acesso, adicional noturno, complexidade de escolas (gratificação somente para diretor efetivo), vale alimentação (este não é salário). Com todas estas considerações é muito provável que o vencimento médio seja um pouco superior. Uma sugestão seria o portal da transparência acrescentar uma nova coluna depois de Remuneração e colocar vencimentos totais, não haveria problemas se os vencimentos transitórios aparecerem, pois a divulgação é mensal.

Sobre outros cargos e funções da rede, na planilha enviada pela SME com as titulações também há os cargos e funções. Dos 1345 (mil, trezentos e quarenta e cinco) profissionais do magistério efetivos, 232 (duzentos e trinta e dois) não estavam em sala de aula: são diretores de escola, vice-diretores de escola, professores coordenadores, coordenadores pedagógicos, supervisores e secretário. Equivale a mais de 17% (dezessete por cento) dos profissionais que não estão em sala de aula.

A próxima e última tabela mostra os vencimentos médios do magistério de Rio Claro e dos profissionais com ensino superior no Brasil e no Estado de São Paulo.

Tabela 6: Relação dos vencimentos médios dos profissionais com ensino superior e do magistério de Rio Claro (valores em R\$)

Média magistério Rio Claro, PEB I nível III – grau F e 11 anos. 40 h.	Média Profissional Com Ens. Superior BR	Média magistério Rio Claro / Média Profissional Com Ens. Superior BR		Média magistério Rio Claro, PEB I nível III – grau F e 11 anos. 40 h.	Média Profissional Com Ens. Superior SP	Média magistério Rio Claro / Média Profissional Com Ens. Superior SP
4.976,00	4.938,00	1,007		4.976,00	5.978,00	0,8323

Mesmo com todas as limitações de achar o valor exato do rendimento médio dos profissionais efetivos do magistério de Rio Claro, o valor médio levando em consideração as já citadas referências, de tomar com base a maior categoria PEB I em sala de aula, o maior número de titulação (especialização) e um tempo médio de 11 (onze) anos com suas progressões horizontais e anuênios, pode-se verificar que os profissionais do magistério de Rio Claro ganham compativelmente com os demais profissionais com ensino superior do Brasil, atingindo uma das metas do plano decenal: Brasil (2014): “Meta 17: valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.”.

Sempre é bom ressaltar que foi feita uma média com os professores efetivos da rede de ensino, considerando efetivo quem passou em concurso e assumiu o cargo.

Porém quando se compara com o Estado de São Paulo, local que o município de Rio Claro pertence, ainda estamos longe de atingir a média de rendimento dos profissionais com ensino superior. O fato de o plano de carreira estar consolidado e os profissionais conhecerem o mesmo, os professores do quadro II passarem a compor o plano de carreira, a crescente titulação dos profissionais do magistério do município e a possível elevação da lei do piso, podem impactar positivamente e em alguns anos chegar-se-á à média salarial dos outros profissionais com ensino superior do Estado. Ainda não foi levada em conta a pandemia de Covid-19 e seus impactos, pois eles são incertos tanto para o setor público como para o setor privado.

Por outro lado, é possível afirmar que os profissionais do magistério de Rio Claro que ocupam cargos ou funções fora da sala de aula atingem a média do Estado de São Paulo. Somando os valores no portal da transparência e dividindo pelo número de profissionais (ainda possui um erro, pois um professor coordenador que tem dois cargos tem o seu salário dividido nestes cargos), não são somadas as vantagens de tempo de serviço, local de difícil acesso, adicional noturno e complexidade. Por outro lado, os níveis e graus estão todos corretos. A média em junho de 2020 foi de R\$6.561,10 (seis mil quinhentos e sessenta e um reais e dez centavos) se aplicarmos os 22% (vinte e dois por cento) relativo a onze anuênios o valor chega a R\$8.004,54 de média.

Sobre outra meta do plano decenal que propomos avaliar considero também cumprida :

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, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal. (Idem)

O plano de carreira já existia, está sendo aperfeiçoado conforme demandas e respeita o piso salarial nacional profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O percurso do trabalho com as pesquisas bibliográficas, tanto as citadas como os diversos resumos lidos e não selecionados, trouxeram à tona diversos pontos importantes que ainda não estavam no primeiro projeto, tais como conhecer outros planos de carreiras de municípios diferentes, as formas de comparações feitas ao longo do tempo no artigo de Jacomini et al (2018), as negociações com o sindicatos para cumprir o piso municipal de São Paulo no artigo de Arelaro et al (2014) e as discussões que norteiam as construções dos planos de carreiras no artigo de Pimentel et al (2009).

O plano de carreira do município de Rio Claro possui uma dispersão bem elevada, com um grande potencial de progressões constante e longo, percebe-se que dificilmente o profissional do magistério do município fica estagnado na carreira. Algo que motiva para sempre estar buscando suas médias de avaliações de desempenho. Lembrando que as progressões horizontais podem ser solicitadas a cada 2 (dois) anos e as progressões verticais não possuem limite de tempo para solicitar, podendo ser no ingresso do magistério.

Sobre os critérios adotados para as progressões e vantagens, pode se afirmar que o plano de carreira do magistério de Rio Claro valoriza a titulação (dando peso maior para mestrado e doutorado), a avaliação constante dos profissionais do magistério, nesta avaliação são pontos importantes a formação continuada, assiduidade e compromisso com a educação e também a valorização por tempo de serviço (o critério de antiguidade). Não aplica provas para promoção e não trabalha com bonificações por resultados de escolas. Por já ter passado pelas redes de Educação do Estado de São Paulo e do município de Rio Claro, considero o sistema municipal muito mais justo, com regras de fácil entendimento e de potencial bem maior que o do Estado.

Sobre a titulação em termos financeiros quanto antes concluir o curso melhor, claro que isso depende da disposição do profissional em fazer no tempo que acreditar ser o adequado e a aprovação nos programas de pós-graduação. As negociações do acordo coletivo facilitam que os profissionais do magistério continuem seus estudos e o município já cumpre a meta 16 da Lei nº 13.005/2014, sobre porcentagem de professores com pós-graduação. Pode-se considerar que o plano de carreira estimula significativamente a formação continuada.

O salário inicial do magistério em Rio Claro por um lado cumpre a lei do piso nacional profissional, que está amparada na constituição federal no inciso VIII do artigo 206:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: ...
VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal. (BRASIL, 1988)

Por outro lado este, salário inicial não atinge os valores do Salário Mínimo Necessário calculado pelo DIEESE.

Sobre a equiparação com os demais profissionais com ensino superior, esse cálculo feito pelo IBGE tem variações a cada trimestre, no trimestre comparado o profissional do magistério de Rio Claro atingiu a média nacional, os critérios adotados para fazer a média do magistério municipal foram detalhados no capítulo dois. Mas ainda não atingiu a média do estado de São Paulo, porém as perspectivas são boas pois o município vem corrigindo a inflação e na média a cada ano existe um reajuste de 4,5% (quatro e meio por cento), pois o anuênio é de 2% (dois por cento) e a progressão horizontal é de 5% (cinco por cento), a cada dois anos esses dois benefícios totalizará 9% (nove por cento), fazendo assim a média mencionada. O anuênio tem limite de dezoito anos, mas também pode haver outros aumentos salariais. Com o plano de carreira e a valorização da lei do piso nacional o magistério rio-clarense em breve pode atingir também essa média salarial paulista de profissionais com ensino superior.

Alguns pontos nas legislações do município de Rio Claro apresentam informações diferentes e outras informações não constam em todos os documentos. Como de tempos em tempos o estatuto do magistério e o plano de carreira possuem atualizações, acredita-se que seja necessário fazer novamente essa atualização se atentando a todos os documentos que tratem do mesmo tema tenham a mesma redação.

O plano de carreira do magistério de Rio Claro pode ser considerado atrativo por seu potencial de progressão, porém quem visualizar apenas o salário inicial pode não se motivar. O trabalho defende a importância de conhecer os planos de carreiras e os estatutos dos magistérios dos municípios antes de iniciar na construção de uma carreira, por isso é muito importante que os documentos estejam atualizados e corretos.

Destaca-se que o plano de carreira possui uma grande valorização nos títulos de mestrado e doutorado, titulação menos comum no magistério, mas somando os dois títulos hoje são mais de 10% (dez por cento) na rede de profissionais com essas titulações. Diria que pode haver dois caminhos com essa valorização, o primeiro é a busca de profissionais do magistério pelo mestrado e doutorado e o segundo caminho são os formados nos cursos de mestrado e doutorado procurarem o magistério municipal, proporcionando um magistério municipal com maior formação.

Pouco antes de terminar o trabalho é promulgada a lei complementar federal 173, que impossibilita algumas conquistas do magistério e prorroga alguns ganhos já garantidos em lei municipal, por exemplo, a sexta parte que demorará 21 anos e 7 meses para conquistar, em vez de 20 anos. Mas estes ataques são constantes na educação, cabe ao magistério se manter informado e lutar por suas conquistas adquiridas e novas conquistas almejadas, ter uma boa remuneração é um passo importante para a educação de qualidade, formação continuada e carga horária não excessiva também contribuem nesta educação de qualidade.

Por fim o trabalho conclui que com o atual plano de carreira o magistério rio-clarense possui uma carreira compatível com as demais carreiras de nível superior em termos nacionais. E conhecer esse plano e seus potenciais pode levar a uma carreira melhor remunerada, com diferentes possibilidades de funções na rede. O acúmulo de cargo ainda é uma realidade, se por um lado ocasiona maiores remunerações, por outro sobrecarrega o profissional. O magistério ao menos na rede municipal de Rio Claro é uma carreira que ao longo do tempo se mostra atrativa como diversas outras carreiras.

REFERÊNCIAS

ARELARO, Lisete Regina Gomes et al. Condições do trabalho docente: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo. *Rev. Bras. Estud. Pedagog.*, Brasília, v. 95, n. 239, p. 197-217, abr. 2014. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-66812014000100011&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 04 nov. 2017.

BARROS, José D'Assunção. A revisão bibliográfica – uma dimensão fundamental para o planejamento da pesquisa. *Instrumento: Revista de Estudo e Pesquisa em Educação*. V. 13, n. 1, 2011, p. 103-111. Disponível em: <<https://instrumento.ufjf.emnuvens.com.br/revistainstrumento/article/view/1179/956>>. Acesso em: 19 nov. 2017.

BRASIL. **Constituição** (1988). **Constituição** da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Constituicao/Constituicao.htm#art206viii>. Acesso em: 25 jan 2018.

_____. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 26 jun. 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm>. Acesso em: 19 nov. 2017.

_____. 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. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 17 jul. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm>. Acesso em 05 nov. 2017.

DIEESE. Pesquisa nacional da cesta básica de alimentos. Salário Mínimo Nominal e Necessário. Tabela 2020. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html#2020>>. Acesso em: 29 jun 2020.

FREITAS, Helena Costa Lopes de. PNE e formação de professores: contradições e desafios. *Revista Retratos da Escola*, Brasília, v. 8, n. 15, p. 427-446, jul./dez. 2014. Disponível em: <<http://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/451>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

IBGE. Rendimento médio nominal do trabalho principal, habitualmente recebido por mês, pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento de trabalho. Brasil. 1º trimestre de 2020. Nível de instrução total. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5431#resultado>>. Acesso em: 20 out 2020.

JACOMINI, Márcia Aparecida; NASCIMENTO, Ana Paula Santiago do; THOMAZINI, Leandro. Carreira e Vencimento Base dos Professores da Rede Pública Paulistana. **Educ. Real.**, Porto Alegre , v. 43, n. 4, p. 1453-1475, out. 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-62362018000401453&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 26 maio 2020. Epub 08-Out-2018. <https://doi.org/10.1590/2175-623674835>.

PIMENTEL, Gabriela Sousa Rêgo; PALAZZO, Janete; OLIVEIRA, Zenaide dos Reis Borges Balsanulfo de. Os planos de carreira premiam os melhores professores? **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.**, Rio de Janeiro , v. 17, n. 63, p. 355-380, jun. 2009 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40362009000200009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 15 maio 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-40362009000200009>.

RIO CLARO. Lei orgânica do município de Rio Claro, atualizada até a emenda n. 16. 2005. Disponível em: <<http://www.educacaorc.com.br/media/biblioteca/15/Lei%20Org%C3%A2nica.pdf>>. Acesso em: 02 jan 2021

_____. Lei Complementar nº 17, de 16 de fevereiro de 2007. Estabelece o novo Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Rio Claro. Disponível em: <http://www.educacaorc.com.br/media/biblioteca/20/1231763818_Lei_Complementar_n1_17Estatuto_do_funcionario.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2017.

_____. Lei Complementar nº 24, de 15 de outubro de 2007. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Municipal. Disponível em: http://www.educacaorc.com.br/media/biblioteca/7002000/COMPILA%C3%87%C3%83O%20L.COMPLEMENTAR_24_Janeiro.2016.pdf. Acesso em: 15 nov. 2020.

_____. Lei n. 3777, de 15 de outubro de 2007. Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério Público Municipal de Rio Claro e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.educacaorc.com.br/media/biblioteca/17/leimunicipal3777-2007.pdf>>. Acesso em: 27 ago 2020.

_____. Lei complementar n. 43, de 08 de setembro de 2009. Dispõe sobre a criação de cargos d Professor de Educação Básica - PEB I do Quadro 2 junto à Secretaria Municipal da Educação e dá outras providências. Disponível em: <http://www.educacaorc.com.br/media/biblioteca/7001936/Lei%20Complementar%20043_2009.pdf>. Acesso em: 27 ago 2020.

_____. Lei n . 4257, de 11 de novembro de 2011. Altera a redação e acrescenta parágrafos ao artigo 29 da Lei n. 3777 de 15 de outubro de 2007, alterado pela Lei n. 4135 de 20 de dezembro de 2010, revogando seu parágrafo único. Disponível em: <http://www.educacaorc.com.br/media/biblioteca/7000070/lei4257_alteracaoartigo29.pdf>. Acesso em: 27 ago 2020.

_____. Lei n. 4263, de 25 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Progressão Horizontal dos Profissionais do Quadro do Magistério em período de transição entre as leis municipais n. 2081/86 e n. 3777/2007. Disponível em: <http://www.educacaorc.com.br/media/biblioteca/7000069/lei4263_progressaohorizontal.pdf>. Acesso em: 27 ago 2020.

_____. Lei complementar n. 109, de 11 de dezembro de 2015. Altera dispositivos da Lei Complementar n. 24, de 15 de outubro de 2007, Estatuto do Magistério Público Municipal de Rio Claro e dá outras providências. Disponível em: <http://www.educacaorc.com.br/media/biblioteca/7001737/Lei%20Complementar%200109_Altera%20dispositivos%20da%20024.pdf>. Acesso em: 27 ago 2020.

_____. Lei complementar n. 117, de 25 de abril de 2017. Acordo coletivo 2017. Disponível em: <<http://www.educacaorc.com.br/media/biblioteca/7005022/Lei%20mun%20117-2017%20-%20Acordo%20Coletivo.pdf>>. Acesso em: 27 ago 2020.

_____. Secretaria Municipal da Educação. Resolução SME 002, de 14 de janeiro de 2020. Dispõe sobre a concessão da gratificação por local de difícil acesso aos profissionais do Magistério da Rede Municipal de Ensino de Rio Claro. Disponível em: <<http://www.educacaorc.com.br/media/biblioteca/7005400/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20SME%20002-2020%20-%20Dif%C3%ADcil%20Acesso.pdf>>. Acesso em: 30 ago 2020.

VIEIRA, Juçara Dutra. Valorização dos profissionais: a carreira e os salários. Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 8, n. 15, p. 409-426, jul./dez. 2014. Disponível em: <<http://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/450>>. Acesso em: 19 nov. 2017.

Anexo I (Os anexos das jornadas que estão no Estatuto do Magistério de Rio Claro)

Jornadas JORNADA DOS DOCENTES 2012

TIPO DE JORNADA	CARGO/CAMPO DE ATUAÇÃO	HORAS COM ALUNOS	HORAS DE TRABALHO PEDAGÓGICO			HORAS DA JORNADA SEMANAL
			HTPC	HTPI	HTPL	
I	PEB I – EDUCAÇÃO INFANTIL	21	1	2	1	25
II	PEB I - ENSINO FUNDAMENTAL	23	2	2	1	28
	PEB II EDUCAÇÃO ESPECIAL					
III	PEB II – ENSINO FUNDAMENTAL	20	2	0	2	4
IV	PEB II – ENSINO FUNDAMENTAL	30	3	0	3	36
	PEB I – EDUC. INFANTIL + PROJ. PRES. ESPERANÇA	21+10	1+1	2	1	
V	PEB I – ENSINO FUNDAMENTAL + PROJ. PRES. ESPERANÇA	23+10	2+1	2	1	39
VI	PEB I – EDUC. INFANTIL + EJA I	21+15	1+2	2	1+1	43
	PEB II – ENSINO FUNDAMENTAL	36	3	0	4	

**JORNADA DOS DOCENTES
PARA 2013**

CAMPO DE ATUAÇÃO	TIPO DE JORNADA	CARGO	HORAS COM ALUNOS	HORAS DE TRABALHO PEDAGÓGICO			HORAS DA JORNADA SEMANAL
				HTPC	HTPI	HTPL	
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I	I	PEB I – EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS I	15	1	2	2	20
	II	PEB I – EDUCAÇÃO INFANTIL	19	1	3	2	25
	III	PEB I - ENSINO FUNDAMENTAL	21	1	4	2	28
	IV	PEB I – EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS I + PROJETO PRESENÇA ESPERANÇA	23	1	4	3	31
	V	PEB I – EDUC. INFANTIL + PROJ.PRES.ESPERANÇA	27	1	5	3	36
	VI	PEB I – ENSINO FUNDAMENTAL + PROJ.PRES.ESPERANÇA	29	1	6	3	39
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA II	VII	PEB II – EDUCAÇÃO ESPECIAL	21	1	4	2	28
	VIII	PEB II – ENSINO FUNDAMENTAL	18	1	3	2	24
	IX	PEB II – ENSINO FUNDAMENTAL	24	2	4	2	32
	X	PEB II – ENSINO FUNDAMENTAL	25	2	4	2	33
	XI	PEB II – ENSINO FUNDAMENTAL	30	2	5	3	40
	XII	PEB II – ENSINO FUNDAMENTAL	32	2	6	3	43

JORNADA DOS DOCENTES
A PARTIR DE 2014

CAMPO DE ATUAÇÃO	TIPO DE JORNADA	CARGO	HORAS COM ALUNOS	HORAS DE TRABALHO PEDAGÓGICO			HORAS DA JORNADA SEMANAL
				HTPC	HTPI	HTPL	
PROFESSOR EDUCAÇÃO BÁSICA I	I	PEB I – EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS I	15	2	4	2	23
	II	PEB I – EDUCAÇÃO INFANTIL	18	2	4	3	27
	III	PEB I - ENSINO FUNDAMENTAL	20	2	5	3	30
	IV	PEB I – EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS I + PROJETO PRESENÇA ESPERANÇA	23	3	6	3	35
	V	PEB I – EDUC. INFANTIL + PROJ.PRES.ESPERANÇA	26	3	6	4	39
	VI	PEB I – ENSINO FUNDAMENTAL + PROJ.PRES.ESPERANÇA	28	3	7	4	42
PROFESSOR EDUCAÇÃO BÁSICA II	VII	PEB II – ENSINO FUNDAMENTAL	16	2	4	2	24
	VIII	PEB II – ENSINO FUNDAMENTAL E EDUCAÇÃO ESPECIAL	20	2	5	3	30
	IX	PEB II – ENSINO FUNDAMENTAL	24	3	6	3	36
	X	PEB II – ENSINO FUNDAMENTAL	25	3	7	3	38
	XI	PEB II – ENSINO FUNDAMENTAL	28	3	8	4	43

Anexo II

Tabelas 30, 31, 36, 52, 53, 56 e 57 de vencimentos do magistério municipal de Rio Claro ano de 2020.

Tabela de Vencimento 30 - Professor da Educação Básica I (PEB-I) em jornada Tipo II (anexo III B) (27 horas semanais)																			
NÍVEIS	Grau A	Grau B	Grau C	Grau D	Grau E	Grau F	Grau G	Grau H	Grau I	Grau J	Grau K	Grau L	Grau M	Grau N	Grau O	Grau P	Grau Q	Grau R	Grau S
I	2.174,96	2.283,70	2.397,91	2.517,79	2.643,68	2.775,88	2.914,67	3.060,39	3.213,41	3.374,09	3.542,81	3.719,93	3.905,93	4.101,23	4.306,29	4.521,61	4.747,68	4.985,07	5.234,33
II	2.392,47	2.512,09	2.637,70	2.769,56	2.908,05	3.053,47	3.206,14	3.366,46	3.534,78	3.711,52	3.897,08	4.091,93	4.296,54	4.511,35	4.736,92	4.973,77	5.222,46	5.483,58	5.757,75
III	2.631,70	2.763,29	2.901,45	3.046,53	3.198,88	3.358,80	3.526,75	3.703,08	3.888,23	4.082,65	4.286,78	4.501,14	4.726,18	4.962,50	5.210,61	5.471,15	5.744,70	6.031,94	6.333,54
IV	2.894,88	3.039,64	3.191,62	3.351,19	3.518,75	3.694,68	3.879,43	4.073,42	4.277,09	4.490,93	4.715,47	4.951,23	5.198,81	5.458,75	5.731,67	6.018,26	6.319,18	6.635,13	6.966,89
V	3.184,37	3.343,59	3.510,77	3.686,32	3.870,62	4.064,16	4.267,38	4.480,74	4.704,79	4.940,02	5.187,02	5.446,37	5.718,70	6.004,63	6.304,83	6.620,08	6.951,08	7.298,64	7.663,59
VI	3.502,81	3.677,94	3.861,85	4.054,96	4.257,69	4.470,58	4.694,11	4.928,82	5.175,27	5.434,01	5.705,73	5.991,01	6.290,56	6.605,09	6.935,33	7.282,10	7.646,21	8.028,50	8.429,93
VII	3.853,10	4.045,74	4.248,05	4.460,43	4.683,47	4.917,64	5.163,53	5.421,70	5.692,78	5.977,42	6.276,30	6.590,11	6.919,62	7.265,61	7.628,86	8.010,30	8.410,82	8.831,36	9.272,94

Tabela de Vencimento 31 - Professor da Educação Básica I (PEB-I) em Jornada Tipo III (anexo III B) (30 horas semanais)																			
NÍVEIS	Grau A	Grau B	Grau C	Grau D	Grau E	Grau F	Grau G	Grau H	Grau I	Grau J	Grau K	Grau L	Grau M	Grau N	Grau O	Grau P	Grau Q	Grau R	Grau S
I	2.416,62	2.537,46	2.664,33	2.797,56	2.937,43	3.084,30	3.238,52	3.400,45	3.570,47	3.749,00	3.936,46	4.133,26	4.339,95	4.556,93	4.784,75	5.023,98	5.275,20	5.538,95	5.815,90
II	2.658,29	2.791,21	2.930,78	3.077,32	3.231,18	3.392,74	3.562,39	3.740,50	3.927,50	4.123,91	4.330,10	4.546,61	4.773,94	5.012,65	5.263,24	5.526,39	5.802,72	6.092,85	6.397,49
III	2.924,13	3.070,34	3.223,85	3.385,03	3.554,29	3.732,03	3.918,61	4.114,54	4.320,28	4.536,29	4.763,10	5.001,27	5.251,34	5.513,89	5.789,56	6.079,03	6.382,99	6.702,14	7.037,24
IV	3.216,54	3.377,37	3.546,25	3.723,56	3.909,72	4.105,21	4.310,48	4.526,01	4.752,30	4.989,91	5.239,41	5.501,39	5.776,48	6.065,28	6.368,51	6.686,94	7.021,29	7.372,35	7.740,97
V	3.538,19	3.715,11	3.900,86	4.095,91	4.300,71	4.515,74	4.741,52	4.978,60	5.227,54	5.488,91	5.763,36	6.051,53	6.354,11	6.671,82	7.005,37	7.355,63	7.723,41	8.109,59	8.515,07
VI	3.892,01	4.086,63	4.290,96	4.505,50	4.730,78	4.967,32	5.215,68	5.476,46	5.750,29	6.037,82	6.339,71	6.656,70	6.989,52	7.339,00	7.705,91	8.091,19	8.495,76	8.920,54	9.366,57
VII	4.281,24	4.495,29	4.720,04	4.956,04	5.203,86	5.464,05	5.737,26	6.024,13	6.325,32	6.641,61	6.973,68	7.322,37	7.688,49	8.072,92	8.476,50	8.900,32	9.345,34	9.812,60	10.303,24

Tabela de Vencimento 36 - Professor da Educação Básica II (PEB-II) em Jornada Tipo XI (anexo III B) (43 horas semanais)																			
NÍVEIS	Grau A	Grau B	Grau C	Grau D	Grau E	Grau F	Grau G	Grau H	Grau I	Grau J	Grau K	Grau L	Grau M	Grau N	Grau O	Grau P	Grau Q	Grau R	Grau S
I	3.810,28	4.000,78	4.200,81	4.410,88	4.631,39	4.862,98	5.106,12	5.361,44	5.629,51	5.910,98	6.206,53	6.516,86	6.842,71	7.184,83	7.544,81	7.922,05	8.318,16	8.734,07	9.170,78
II	4.191,30	4.400,85	4.620,89	4.851,94	5.094,53	5.349,26	5.616,73	5.897,58	6.192,45	6.502,10	6.827,19	7.168,53	7.526,98	7.903,33	8.299,30	8.714,26	9.149,97	9.607,47	10.087,85
III	4.610,43	4.840,93	5.083,01	5.337,15	5.604,00	5.884,20	6.178,41	6.487,33	6.811,70	7.152,29	7.509,91	7.885,40	8.279,67	8.693,66	9.129,23	9.585,69	10.064,98	10.568,23	11.096,64
IV	5.071,46	5.325,03	5.591,29	5.870,86	6.164,40	6.472,63	6.796,27	7.136,07	7.492,88	7.867,52	8.260,90	8.673,95	9.107,64	9.563,02	10.042,15	10.544,26	11.071,47	11.625,05	12.206,30
V	5.578,61	5.857,55	6.150,42	6.457,95	6.780,84	7.119,89	7.475,90	7.849,68	8.242,15	8.654,28	9.086,98	9.541,33	10.018,43	10.519,34	11.046,36	11.598,69	12.178,63	12.787,56	13.426,94
VI	6.136,47	6.443,31	6.765,46	7.103,74	7.458,93	7.831,87	8.223,47	8.634,64	9.066,39	9.519,71	9.995,69	10.495,48	11.020,25	11.571,26	12.151,01	12.758,55	13.396,48	14.066,30	14.769,63
VII	6.750,13	7.087,63	7.442,02	7.814,12	8.204,82	8.615,06	9.045,83	9.498,11	9.973,04	10.471,66	10.995,26	11.545,02	12.122,28	12.728,39	13.366,10	14.034,42	14.736,13	15.472,94	16.246,59

Tabela de Vencimento 52 - Professor da Educação Básica I (PEB-I) em Suporte Pedagógico I (40 horas semanais)																			
NÍVEIS	Grau A	Grau B	Grau C	Grau D	Grau E	Grau F	Grau G	Grau H	Grau I	Grau J	Grau K	Grau L	Grau M	Grau N	Grau O	Grau P	Grau Q	Grau R	Grau S
I	3.866,62	4.059,97	4.262,95	4.476,11	4.699,92	4.934,91	5.181,66	5.440,76	5.712,78	5.998,43	6.298,35	6.613,25	6.943,91	7.291,11	7.655,68	8.038,46	8.440,39	8.862,41	9.305,53
II	4.253,29	4.465,97	4.689,26	4.923,71	5.169,89	5.428,41	5.699,82	5.984,82	6.284,07	6.598,26	6.928,18	7.274,58	7.638,32	8.020,23	8.421,25	8.842,32	9.284,43	9.748,65	10.236,09
III	4.678,62	4.912,56	5.158,19	5.416,10	5.686,90	5.971,24	6.269,83	6.583,29	6.912,47	7.258,10	7.621,00	8.002,07	8.402,16	8.822,26	9.263,37	9.726,55	10.212,87	10.723,52	11.259,69
IV	5.146,49	5.403,81	5.674,01	5.957,69	6.255,60	6.568,38	6.896,80	7.241,63	7.603,73	7.983,91	8.383,09	8.802,26	9.242,39	9.704,47	10.189,71	10.699,20	11.234,17	11.795,87	12.385,65
V	5.661,13	5.944,19	6.241,40	6.553,48	6.881,16	7.225,22	7.586,48	7.965,80	8.364,09	8.782,31	9.221,40	9.682,50	10.166,62	10.674,96	11.208,68	11.769,12	12.357,57	12.975,45	13.624,22
VI	6.227,26	6.538,61	6.865,56	7.208,85	7.569,27	7.947,73	8.345,12	8.762,36	9.200,50	9.660,52	10.143,56	10.650,73	11.183,28	11.742,44	12.329,56	12.946,03	13.593,34	14.273,00	14.986,65
VII	6.849,99	7.192,49	7.552,10	7.929,71	8.326,20	8.742,52	9.179,63	9.638,62	10.120,56	10.626,58	11.157,91	11.715,81	12.301,60	12.916,68	13.562,51	14.240,63	14.952,67	15.700,30	16.485,32

Tabela de Vencimento 53 - Professor da Educação Básica I (PEB-I) em Suporte Pedagógico II (40 horas semanais)																			
NÍVEIS	Grau A	Grau B	Grau C	Grau D	Grau E	Grau F	Grau G	Grau H	Grau I	Grau J	Grau K	Grau L	Grau M	Grau N	Grau O	Grau P	Grau Q	Grau R	Grau S
I	4.188,83	4.398,27	4.618,20	4.849,10	5.091,56	5.346,14	5.613,44	5.894,13	6.188,84	6.498,27	6.823,19	7.164,36	7.522,55	7.898,71	8.293,65	8.708,34	9.143,75	9.600,94	10.080,99
II	4.607,74	4.838,11	5.080,01	5.334,02	5.600,72	5.880,76	6.174,80	6.483,54	6.807,72	7.148,11	7.505,52	7.880,80	8.274,84	8.688,58	9.123,02	9.579,17	10.058,13	10.561,04	11.089,09
III	5.068,51	5.321,94	5.588,03	5.867,42	6.160,81	6.468,85	6.792,30	7.131,89	7.488,51	7.862,91	8.256,06	8.668,87	9.102,31	9.557,44	10.035,33	10.537,08	11.063,95	11.617,15	12.198,01
IV	5.575,36	5.854,13	6.146,84	6.454,17	6.776,88	7.115,71	7.471,52	7.845,11	8.237,34	8.649,22	9.081,69	9.535,76	10.012,56	10.513,19	11.038,86	11.590,80	12.170,35	12.778,86	13.417,81
V	6.132,90	6.439,55	6.761,51	7.099,60	7.454,57	7.827,29	8.218,68	8.629,60	9.061,08	9.514,14	9.989,86	10.489,34	11.013,81	11.564,49	12.142,75	12.749,88	13.387,38	14.056,75	14.759,58
VI	6.746,19	7.083,49	7.437,67	7.809,56	8.200,04	8.610,04	9.040,54	9.492,58	9.967,19	10.465,57	10.988,84	11.538,28	12.115,20	12.720,95	13.357,03	14.024,87	14.726,12	15.462,43	16.235,55
VII	7.420,81	7.791,85	8.181,43	8.590,51	9.020,05	9.471,04	9.944,59	10.441,82	10.963,91	11.512,11	12.087,72	12.692,09	13.326,71	13.993,07	14.692,72	15.427,37	16.198,73	17.008,67	17.859,10

Tabela de Vencimento 56 - Diretor de Escola																			
NÍVEIS	Grau A	Grau B	Grau C	Grau D	Grau E	Grau F	Grau G	Grau H	Grau I	Grau J	Grau K	Grau L	Grau M	Grau N	Grau O	Grau P	Grau Q	Grau R	Grau S
I	4.678,67	4.912,61	5.158,23	5.416,16	5.686,96	5.971,31	6.269,88	6.583,38	6.912,53	7.258,17	7.621,08	8.002,13	8.402,24	8.822,36	9.263,50	9.726,67	10.213,01	10.723,66	11.259,85
II	5.146,54	5.403,89	5.674,07	5.957,78	6.255,65	6.568,45	6.896,86	7.241,72	7.603,80	7.983,97	8.383,21	8.802,35	9.242,47	9.704,61	10.189,84	10.699,34	11.234,31	11.796,03	12.385,83
III	5.661,21	5.944,26	6.241,47	6.553,55	6.881,23	7.225,28	7.586,56	7.965,90	8.364,18	8.782,39	9.221,51	9.682,59	10.166,71	10.675,05	11.208,84	11.769,28	12.357,74	12.975,63	13.624,41
IV	6.227,32	6.538,69	6.865,63	7.208,90	7.569,34	7.947,83	8.345,21	8.762,48	9.200,60	9.660,65	10.143,66	10.650,85	11.183,38	11.742,56	12.329,71	12.946,21	13.593,51	14.273,19	14.986,85
V	6.850,06	7.192,55	7.552,19	7.929,80	8.326,30	8.742,61	9.179,74	9.638,74	10.120,67	10.626,69	11.158,05	11.715,93	12.301,73	12.916,83	13.562,69	14.240,83	14.952,87	15.700,51	16.485,53
VI	7.535,06	7.911,83	8.307,41	8.722,78	9.158,91	9.616,87	10.097,71	10.602,60	11.132,74	11.689,37	12.273,84	12.887,53	13.531,92	14.208,51	14.918,96	15.664,91	16.448,16	17.270,57	18.134,09

Tabela de Vencimento 57 - Diretor de Escola em Suporte Pedagógico II (40 horas semanais)																			
NÍVEIS	Grau A	Grau B	Grau C	Grau D	Grau E	Grau F	Grau G	Grau H	Grau I	Grau J	Grau K	Grau L	Grau M	Grau N	Grau O	Grau P	Grau Q	Grau R	Grau S
I	6.082,27	6.386,38	6.705,69	7.041,01	7.393,05	7.762,71	8.150,83	8.558,40	8.986,29	9.435,61	9.907,41	10.402,78	10.922,92	11.469,05	12.042,50	12.644,63	13.276,86	13.940,70	14.637,74
II	6.690,50	7.025,03	7.376,28	7.745,09	8.132,34	8.538,97	8.965,93	9.414,21	9.884,94	10.379,18	10.898,14	11.443,06	12.015,21	12.615,96	13.246,75	13.909,10	14.604,55	15.334,77	16.101,52
III	7.359,55	7.727,53	8.113,92	8.519,62	8.945,59	9.392,87	9.862,53	10.355,66	10.873,44	11.417,10	11.987,95	12.576,35	13.216,74	13.877,57	14.571,44	15.300,00	16.065,00	16.868,26	17.711,67
IV	8.095,52	8.500,29	8.925,31	9.371,57	9.840,18	10.332,15	10.848,78	11.391,21	11.960,78	12.558,81	13.186,76	13.846,10	14.538,41	15.265,32	16.028,58	16.830,01	17.671,50	18.555,09	19.482,84
V	8.905,06	9.350,33	9.817,85	10.308,73	10.824,18	11.365,36	11.933,67	12.530,34	13.156,85	13.814,70	14.505,44	15.230,70	15.992,23	16.791,86	17.631,43	18.513,01	19.438,66	20.410,60	21.431,12
VI	9.795,58	10.285,35	10.799,63	11.339,62	11.906,59	12.501,93	13.127,01	13.783,38	14.472,54	15.196,17	15.955,97	16.753,78	17.591,47	18.471,04	19.394,58	20.364,31	21.382,52	22.451,65	23.574,23

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rafael P. Souza', with a long, sweeping horizontal stroke at the end.

Rafael Praxedes Souza

Autor

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Romualdo Dias', with a long, sweeping horizontal stroke at the end.

Romualdo Dias

Orientador