

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”  
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

**LIUVÂNIA CRISTINA DO AMARAL BARCELOS**

**A VALORIZAÇÃO DOCENTE EM DOIS MUNICÍPIOS DO INTERIOR PAULISTA:  
ESTUDO COMPARATIVO**

**FRANCA/SP**

**2020**

**LIUVÂNIA CRISTINA DO AMARAL BARCELOS**

**A VALORIZAÇÃO DOCENTE EM DOIS MUNICÍPIOS DO INTERIOR PAULISTA:  
ESTUDO COMPARATIVO**

Dissertação apresentada para exame de defesa de Mestrado, ao Programa de Pós-graduação em Planejamento e Análise de Políticas Públicas, da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Unesp/Franca.

**Linha de pesquisa: Políticas, Gestão e Formação na Educação**

**Orientadora: Profa. Dra. Camila Fernanda Bassetto**

**Co-orientadora: Profa. Dra. Hilda Maria Gonçalves da Silva**

**FRANCA/SP**

**2020**

B242v Barcelos, Liuvânia Cristina do Amaral  
A valorização docente em dois municípios do interior paulista: estudo comparativo / Liuvânia Cristina do Amaral  
Barcelos. -- Franca, 2021  
164 p. : tabs.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca  
Orientadora: Camila Fernanda Bassetto  
Coorientadora: Hilda Maria Gonçalves da Silva

1. Políticas Públicas. 2. Valorização docente. 3. Plano de carreira. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

**LIUVÂNIA CRISTINA DO AMARAL BARCELOS**

**A VALORIZAÇÃO DOCENTE EM DOIS MUNICÍPIOS DO INTERIOR PAULISTA:  
ESTUDO COMPARATIVO**

Dissertação apresentada para exame de defesa de Mestrado, ao Programa de Pós-graduação em Planejamento e Análise de Políticas Públicas, da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Unesp/Franca.

**Linha de pesquisa: Políticas, Gestão e Formação na Educação**

**Orientadora: Profa. Dra. Camila Fernanda Bassetto**

**Co-orientadora: Profa. Dra. Hilda Maria Gonçalves da Silva**

Data da defesa: 04/12/2020:

**MEMBROS COMPONENTES DA BANCA EXAMINADORA:**

---

**Presidente e Orientador: Prof<sup>a</sup>. Dra. Camila Fernanda Bassetto Sampaio**  
UNESP – Campus de Araraquara/SP

---

**Membro Titular: Prof<sup>o</sup>. Dr. José Marcelino de Rezende Pinto**  
Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto-USP/SP

---

**Membro Titular: Prof<sup>a</sup>. Dra. Andreza Barbosa**  
Universidade de Sorocaba – UNISO/SP

**Local:** Universidade Estadual Paulista Faculdade de Ciências Humanas e Sociais  
UNESP – Campus de Franca/SP

*Dedico este trabalho ao meu pai, grande incentivador!*

## AGRADECIMENTOS

Fazer o mestrado parecia distante, principalmente após ter me casado, com uma dupla jornada na escola e após ter tido a Helena. Mas o desejo de continuar minha formação pessoal e profissional, de qualificar-me, de obter o título de mestre, de poder lecionar em universidades e por ver bons exemplos a minha volta de pessoas que se dedicaram a um mestrado sem arrependimentos fizeram crescer em mim a vontade de estudar.

Desde pequena meu pai sempre foi meu maior incentivador na escola, sempre me cobrou as melhores notas, meu melhor desempenho e empenho em tudo, principalmente nos estudos e isso foi muito importante para a construção de quem sou hoje.

Sou filha única, de família simples, mas que sempre viram na educação uma forma de libertação e transformação social. Na escola, desde pequena, sempre tive os melhores exemplos de docentes, aqueles que me inspiraram e contribuíram com a minha formação. E estudar esse tema, estudar sobre valorização docente me remete a eles e a tantos outros que se dedicam a minha educação e formação. Ensinarame conteúdos, mas também me ensinaram pelo exemplo. Sou quem sou graças a minha família e aos professores que passaram por minha vida.

Aos 16 anos descobri duas coisas: a primeira é que queria ser professora e por isso entrei em um curso, hoje extinto, chamado CEFAM. Nele os estudantes podiam obter o diploma de curso normal, mais conhecido como magistério. Também descobri que tinha um tumor maligno e deveria fazer quimioterapia após retirá-lo. Isso me afastou por quatro meses do CEFAM, mas foi o tempo suficiente para ser curada daquele mal. Após o término do CEFAM ingressei em um curso de Letras, do qual também tive ótimos professores e exemplos de estudo e dedicação. No mesmo ano iniciei minha carreira docente em uma escola particular de educação infantil. A experiência profissional me trouxe o primeiro impacto da carreira docente: o salário. A minha remuneração era muito inferior ao salário mínimo, que à época, vigorava em torno de R\$250,00. Assustada com tamanha responsabilidade diante do valor ínfimo da remuneração, comecei a perceber cedo que a carreira docente iria bem além de um emprego, também envolvia amor e dedicação, pois para continuar na carreira não poderia me ater a uma remuneração tão baixa, este não iria ser o grande atrativo da

profissão. Comecei a prestar concursos entre os quais fui aprovada na prefeitura municipal de Franca e assumi o cargo de PEB I.

Como concursada encontrei outras militâncias e lutas coletivas. Estudar e me manter atualizada sempre foi uma constante. Cursei Pedagogia e também fiz uma especialização em Letras. Ainda não bastava. Assumi meu segundo cargo na prefeitura municipal de Franca, fazendo parte agora das estatísticas dos professores que acumulam cargo para obter melhor remuneração.

Sempre quis ser mestre! Quando vi a oportunidade de ingressar na Unesp me empenhei ao máximo para conquistar a vaga na turma do mestrado em Políticas Públicas. Nesse percurso encontrei pessoas maravilhosas, que me incentivaram e motivaram, entre elas a Aretha. Aretha, a você, toda minha gratidão! Meu projeto não foi selecionado pelas duas orientadoras que sugeri. Meu projeto foi aceito pela fantástica Camila, a quem devo meus sinceros votos de agradecimento pela escolha, parceria e auxílio. A professora Camila é fantástica, dedicada, parceira e muito humana! Meu muito obrigada por tudo!

Meu agradecimento se estende a minha co-orientadora Hilda, sempre solícita e disposta a ajudar. Obrigada pelas ricas contribuições.

Agradeço ao fantástico corpo docente do PPG PAPP da Unesp. Docentes que me ensinaram e me inspiraram. Em especial aos professores Vânia, Agnaldo (coordenadores do Programa), Tatiana (explêndida), Alexandre, Genaro, Fernanda, Louzada, Fuccille, Almir, Ana Elisa, Madalena, Lucimary, Álvaro, Hélio e Narita. Também sou grata a minha turma, a turma de 2018, companheiros de estudos das sextas-feiras e sábados. Guardarei todos na memória.

Agradeço a minha banca de qualificação, aos professores Carlos Zacarias, Álvaro e Camila. Suas contribuições enriqueceram minha pesquisa.

Agradeço também a minha banca de defesa, aos professores José Marcelino e Andreza que aceitaram o desafio de fazer parte desse momento que tanto sonhei: a defesa de mestrado.

Não posso deixar de agradecer ao Henderson, esposo e pai, pelo companheirismo me apoiando em todas as minhas iniciativas, cuidando da nossa filhinha Helena para que eu pudesse estudar. Eu o amo imensamente e sou grata por tê-lo em minha vida. Meu agradecimento também a minha prima Elisandra, madrinha da Helena, pelos sábados que cuidou da minha menininha para que eu pudesse ir a Unesp.

Agradeço aos meus pais que são tudo, absolutamente tudo em minha vida. Apoiam-me, ajudam e aconselham. Eu os amo infinitamente e sou grata por tudo que fazem por mim! Sem eles eu nada seria. Meu pai, meu grande amigo e incentivador. Minha mãe, minha melhor amiga, a irmã que não tenho. Obrigada!

E agradeço a Deus. Tudo em minha vida se encaixa perfeitamente. E sei que essas peças são desenhadas por Ele. Ele sempre me abençoa nos meus propósitos e os fazem acontecer se também forem propósitos Dele. Sem essas bênçãos eu não conseguiria. Obrigada Senhor!



*(...) é preciso não esquecer a forma relativamente desvalorizada como os professores sentem que a sua profissão é vista pela sociedade, o nível bastante baixo das suas remunerações em comparação com outras actividades que exigem uma formação de nível superior, a degradação da maior parte dos seus locais de trabalho (quantos técnicos com formação superior aceitariam trabalhar sem gabinete, sem secretárias, sem pessoal de apoio, etc.) e, sobretudo, o sentimento de que caem sobre eles as críticas principais quanto à situação do ensino.” (NÓVOA, 1995)*

BARCELOS, Liuvânia Cristina do Amaral. A valorização docente em dois municípios do interior paulista: estudo comparativo. 2020. 162f. Dissertação (Mestrado em Planejamento e Análise de Políticas Públicas) - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho". Franca, 2020.

## RESUMO

O presente estudo tem por objetivo realizar uma análise comparativa das políticas de valorização docente implementadas em dois municípios do interior paulista, a saber, Franca e São José do Rio Preto. Para alcançar o objetivo proposto, foram consideradas a arrecadação anual, recursos do FUNDEB, gastos com educação, número de matrículas na Educação Infantil e nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental nas escolas públicas de Franca e de São José do Rio Preto, além das condições de trabalho como jornada de trabalho, salário e plano de carreira. As informações consideradas na presente pesquisa são referentes ao ano de 2018, porém, dados correspondentes ao ano de 2019 foram apreciados. Constituíram na pesquisa dados coletados por meio de consultas às secretarias municipais de educação dos municípios considerados, além dos sites que abarcam informações de caráter educacional como o MEC, INEP, FNDE e IBGE. Para a revisão da bibliografia, recorreu-se a legislação vigente sobre valorização docente e também produções acadêmicas na área. Como recursos metodológicos foi analisado o Plano de Carreira de São José do Rio Preto, estabelecido na Lei Complementar nº 138, de 28 de dezembro de 2001 e das legislações municipais de Franca o qual encontram-se sob a Lei nº 4.972, de 11 de fevereiro de 1998, que institui o Estatuto do Magistério Público Municipal de Franca, e a lei 01/1995 que institui Plano de Classificação de Cargos do Serviço Público Municipal de Franca. Foi realizada a análise comparativa pautada em tabelas e gráficos que permitiram observar diferenças significativas no que se refere a fatores associados às políticas públicas de valorização docente entre os dois municípios do interior paulista. Constatou-se que o município que possui plano de carreira implementado propicia melhores condições de trabalho aos seus professores, destacado aqui a jornada de dedicação exclusiva e remuneração condigna de acordo com a progressão na carreira. Apoiando-se nas características evidenciadas pelos municípios esta pesquisa busca contribuir com as políticas públicas voltadas à valorização da carreira docente e propôs um plano de carreira do magistério destinado aos professores PEB I do município de Franca.

**Palavras-chave:** Valorização docente. Plano de carreira. Políticas públicas. FUNDEB.

BARCELOS, Liuvânia Cristina do Amaral. The Teaching's valorization in two municipalities of the states of São Paulo: comparative study, 2020. 162f . Dissertation (Master's thesis in Planning and Analysis Public Policies) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Franca, 2020.

## **ABSTRACT**

This study has the aim to carry out a comparative analysis of the teachings' valorization policies that were implemented in two municipalities of the states of São Paulo: Franca and São José do Rio Preto. To reach the proposal aim, the annual collection, sources of FUNDEB, spendings on education, number of registrations on Nursery Education and on Early Years of Elementary School at Public Schools of Franca and São José do Rio Preto, besides the labour conditions as working day, wages and career plan were considered. The collected information in this research refers to 2018, but also datas that refer to 2019 were considered. The research was formed by collected datas in consultations to the education's municipal offices that belongs to the municipalities which were considered, besides the sites that cover informations related to education, as MEC, INEP, FNDE and IBGE. For the bibliographic review, the current legislation about teachings' valorization and academic studies with this subject were consulted too. As methodological resources, The Career Plan of São José do Rio Preto, established by the Complementary Law nº 138, of December 28th, 2001 and the Franca's municipality legislation, which are under the vality of the Law nº 4972, February 11th, 1998, that institutes The Public Statute of Magistrates of Franca and, at least, the Law nº 01/1995, which institutes the Classification Plan of Public Offices of Franca were all considered. A comparative analysis concentrated on tables and graphics were held, and that allowed observation on the significant differences about factors, which refer to teachings' valorization public policies between the two municipalities of states of São Paulo. It was determined that the municipality which has career plan provides better work conditions to the teachers, highlighting the exclusive journey dedication and a decente wage in accordance with the career development. Resting on the demonstrated characteristics by the municipalities, this research seeks to contribute to the teachings' valorization public policies and so proposes a magistrates career plan directed to the PEB I teachers of Franca.

**Key words:** Teachings' valorization, Career plan, Public Policies, FUNDEB.

## **Lista de Figuras**

**Figura 2.1.** Perfil dos municípios brasileiros quanto à população.

**Figura 3.1.** Número de matrículas em São José do Rio Preto entre 2005 e 2018.

**Figura 3.2.** Quantidade de alunos matriculados em 2018 e 2019 em SJRP.

**Figura 3.3.** Jornada de trabalho dos professores em SJRP.

**Figura 3.4.** Total de vencimentos dos professores em SJRP.

**Figura 3.5.** Número de matrículas em Franca.

**Figura 3.6.** Quantidade de alunos matriculados em 2018 e 2019 em Franca.

**Figura 3.7.** Alunos da Educação Infantil: Creches Conveniadas e Programa Mais Creche.

**Figura 3.8.** Faixa salarial dos professores em Franca.

**Figura 3.9.** Total de vencimentos dos professores em Franca.

**Figura 3.10.** Número de professores ativos, não ativos e readaptados em Franca.

**Figura 3.11.** Tempo de serviço dos servidores em Franca.

**Figura 3.12.** Remuneração dos docentes em Franca e SJRP

## **Lista de Tabelas**

**Tabela 3.1.** Progressão salarial em São José do Rio Preto – PEB I.

**Tabela 3.2.** Acréscimos sobre vencimentos dos professores em SJRP.

**Tabela 3.3.** Progressão salarial em São José do Rio Preto – PEB II.

**Tabela 3.4.** Progressão salarial em São José do Rio Preto – Especialistas de Educação.

**Tabela 3.5.** Percentuais sobre o salário cada ano dedicado ao magistério em SJRP.

**Tabela 3.6.** Comparativo dos dados dos municípios.

**Tabela 3.7.** Número de alunos na Educação Infantil e no Ensino Fundamental.

**Tabela 3.8.** Número de matrículas registrado no Censo Escolar 2018.

**Tabela 4.1:** Proposta para progressão salarial em Franca.

**Tabela 4.2:** Proposta para acréscimos na progressão salarial em Franca.

## Lista de siglas

|         |                                                                                            |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| ADCT    | Ato das Disposições Constitucionais Transitórias                                           |
| BM      | Banco Mundial                                                                              |
| CF      | Constituição Federal                                                                       |
| CME     | Conselho Municipal de Educação                                                             |
| CLT     | Consolidação das Leis do Trabalho                                                          |
| CNE     | Conselho Nacional de Educação                                                              |
| CONA    | Conferência Nacional de Educação                                                           |
| CONSED  | Conselho Nacional de Secretários de Educação                                               |
| DIEESE  | Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos                        |
| EFA     | Estrada de Ferro Araraquarense                                                             |
| ENEM    | Exame Nacional do Ensino Médio                                                             |
| FMI     | Fundo Monetário Internacional                                                              |
| FPE     | Fundo de Participação dos Estados                                                          |
| FPM     | Fundo de Participação dos Municípios                                                       |
| FNDE    | Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação                                              |
| FUNDEB  | Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica                                   |
| FUNDEF  | Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério |
| HTP     | Horário de Trabalho Pedagógico                                                             |
| HTPC    | Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo                                                      |
| IBGE    | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística                                            |
| ICMS    | Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços                                         |
| IDEB    | Índice de Desenvolvimento da Educação Básica                                               |
| INEP    | Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira                     |
| INPC    | Índice Nacional de Preços ao Consumidor                                                    |
| IPI-Exp | Imposto sobre Produtos Industrializados proporcional às exportações                        |
| IPVA    | Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores                                          |
| ITR     | Imposto Territorial Rural                                                                  |
| LAI     | Lei de Acesso à Informação                                                                 |
| LDB     | Lei de Diretrizes e Base                                                                   |
| MDE     | Manutenção e Desenvolvimento da Educação                                                   |
| MEC     | Ministério da Educação                                                                     |

|        |                                                              |
|--------|--------------------------------------------------------------|
| MUNIC  | Pesquisa de Informações Básicas Municipais                   |
| OCDE   | Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico    |
| PDE    | Plano de Desenvolvimento da Educação                         |
| PEB I  | Professor da Educação Básica I                               |
| PEB II | Professor da Educação Básica II                              |
| PME    | Plano Municipal de Educação                                  |
| PNAD   | Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio                   |
| PNE    | Plano Nacional de Educação                                   |
| PSPN   | Piso Salarial Profissional Nacional                          |
| QSE    | Quotas-partes do Salário-Educação                            |
| REP    | Reunião de Estudos Pedagógicos                               |
| SAEB   | Sistema de Avaliação da Educação Básica                      |
| SME    | Secretaria Municipal de Educação                             |
| SisPCR | Sistema de Apoio à Gestão do Plano de Carreira e Remuneração |
| UNDIME | União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação         |

## SUMÁRIO

|                                                                                                                |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. INTRODUÇÃO.....                                                                                             | 17  |
| 2. POLÍTICAS PÚBLICAS EDUCACIONAIS E FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO:<br>CONTEXTOS E ANÁLISES .....                  | 21  |
| 2.1. A definição de políticas públicas .....                                                                   | 21  |
| 2.2. Entes federados, as políticas públicas e o financiamento da Educação Básica<br>.....                      | 27  |
| 2.2.1 Principal política de financiamento da Educação Básica no Brasil: o<br>FUNDEB.....                       | 36  |
| 2.3 Condições de trabalho: jornada, salários e plano de carreira como políticas de<br>valorização docente..... | 39  |
| 2.3.1. Jornada.....                                                                                            | 40  |
| 2.3.2. Salários .....                                                                                          | 46  |
| 2.3.3. Plano de carreira.....                                                                                  | 51  |
| 2.4. As políticas públicas de valorização docente determinadas pelas avaliações<br>externas .....              | 57  |
| 3. A VALORIZAÇÃO DOCENTE EM DOIS MUNICÍPIOS DO INTERIOR PAULISTA:<br>SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E FRANCA .....      | 61  |
| 3.1 São José do Rio Preto: características e políticas de valorização docente...65                             |     |
| 3.2 Franca: características e políticas de valorização docente.....                                            | 78  |
| 3.3 Análise comparativa dos municípios – resultados e discussão.....                                           | 89  |
| 4. PROPOSTA DE INTERVENÇÃO .....                                                                               | 95  |
| 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....                                                                                  | 104 |
| REFERÊNCIAS .....                                                                                              | 108 |
| ANEXO A.....                                                                                                   | 118 |
| ANEXO B .....                                                                                                  | 136 |
| ANEXO C.....                                                                                                   | 147 |



## 1. INTRODUÇÃO

Tema rotineiros dentro das escolas e também no âmbito acadêmico, a valorização docente. Profissionais bem remunerados, capacitados e reconhecidos deveriam ser sinônimos de uma educação de qualidade. Pesquisadores como Libâneo (2001), Arroyo (2013) e Nóvoa (1992) consideram em suas pesquisas a formação continuada, espaços de trabalho e a importância da valorização docente.

Segundo Libâneo (2001) a profissão docente é a única que tem por função exclusiva a função de ensinar. É preciso ressaltar que esse trabalhador deve ter momentos de formação continuada que propiciem a reflexão sobre a prática docente, uma completa formação inicial que assegure a esse trabalhador da educação conhecimentos necessários à profissão.

Nóvoa (1992) ressalta “carreira” é uma nomenclatura que pode-se traduzir em vantagens diversas durante um período de trabalho do docente. Algumas pessoas não alcançam o ápice de suas ambições, por diversos fatores desistem da carreira docentes. É indispensável, para garantir a continuação e sucesso desse profissional, a valorização da carreira docente.

É possível estudar a trajetória de uma pessoa em uma organização considerando a forma como as características pessoais influenciam essa organização e também como esse indivíduo pode ser influenciado por ela. Segundo Nóvoa (1992) o desenvolvimento da carreira docente pode ser ou não linear e pode ser organizada em fases ou estágios.

De acordo com Duarte e Augusto (2008), “o trabalho docente é parte da totalidade constituída pelo trabalho no capitalismo, estando submetido, portanto, à sua lógica e às suas contradições” (p. 39). As autoras ressaltam ainda que a sociedade capitalista possui dinâmicas específicas do sistema político e social, da organização produtiva, do conhecimento e que assim constroem-se as dinâmicas sociais, que são as formas de organização social, as estruturas particulares de processos mais gerais. Determinadas dinâmicas se fundem no espaço escolar e tomam forma nas instituições, nos sujeitos e nas histórias concretas. Duarte e Augusto (2008) afirmam que a análise do trabalho docente precisa tal espaço como uma forma/lugar da regulação social. Isso significa que esse profissional tem que estar em processo de constante renovação, contudo, as condições de trabalho e valorização não são prioridade para aqueles que lhes empregam.

Pesquisas como a de Rosa (2017) têm contribuído com a discussão da valorização docente ao destacar que os salários precários do trabalho docente contribuem para a intensificação do trabalho, pois faz com que os professores aumentem suas horas de trabalho e que podem consequentemente acarretar a implementação de políticas de desempenho e bonificação.

De acordo com Andrade (1993) a valorização é requerida em todas os campos de trabalho da administração do país, sobretudo na administração pública. A baixa atratividade da carreira, servidores desmotivados, as más formulações, planejamento, implementação das políticas públicas instaurou a crise administrativa no setor público.

Vegas e Umansky (2005) afirmam que salários apropriados, maiores salários para os docentes que atuam em condições mais difíceis (tais como população desfavorecida em áreas rurais), carreira docente bem definida, com oportunidade de promoção e reconhecimento público e prestígio para professores de excelência e jornada condigna deveriam ser incluídas nas políticas de carreira docente. Contudo, não é somente o incentivo financeiro que é considerado valorização. Observada a importância da profissão, a valorização do professor em todos os aspectos é de suma importância.

A valorização docente é prevista em leis, como a lei 4.024/1961, a 5.692/1971, a Constituição Federal de 1988 (CF/1988), a Lei de Diretrizes e Bases (LDB) 9394/1996, a 10.172/2001 e a 11.738/2008.

Gatti e Barreto (2009) inserem que a maioria dos países necessitam avançar na valorização docente, inclusive o Brasil atual sofre com opções políticas feitas outrora e que se agravaram ao longo da história brasileira.

Destaca Minayo (1994), que é preciso articular a relevância intelectual e prática do problema investigado à experiência do educador, diante disso, a avaliação de políticas públicas que deem respaldo à carreira docente são necessárias para que, de fato, esses direitos tornem-se reais.

Busca-se realizar uma análise comparativa das políticas de valorização docente implementadas em dois municípios do interior paulista, a saber, Franca e São José do Rio Preto. Na intenção de contribuir com a literatura cujo tema central é a valorização docente, o objetivo do presente estudo é investigar quais as políticas de valorização profissional para a docência adotadas nos municípios de São José do Rio Preto e Franca, localizados no interior do estado de São Paulo. Após tal investigação, buscar-se-á realizar uma comparação entre tais políticas, destacando as diferenças e

resultados gerados. Para alcançar o objetivo proposto, pretende-se realizar uma pesquisa pautada na análise documental de documentos que preveem a valorização docente nos municípios que compõem a pesquisa para identificar quais foram as políticas adotadas e quais foram deixadas fora da agenda em relação à valorização docente considerando condições de trabalho: jornada, salários e plano de carreira.

Uma vez que o uso dos fundos que financiam a educação básica deve fazer parte da discussão sobre a valorização docente, no presente estudo busca-se conhecer os valores que cada município recebe em relação ao principal financiador da educação no Brasil, o Fundo Nacional da Educação Básica, o FUNDEB.

O texto apresenta-se estruturado em seções, incluindo esta introdução. Na seção dois são consideradas as definições para o termo “políticas públicas” e a serviço de quem as mesmas atuam, de acordo com os teóricos Laswell (1936), Dye (1984), Peters (1986), Mead (1995). Ainda nesta seção, discute-se as políticas públicas da educação evocando as legislações vigentes e, por fim, o que são as políticas de valorização docente, tais como condições de trabalho: jornada, salários e plano de carreira. A seção três contém uma descrição da forma como ocorre a valorização docente nos municípios considerados nesta pesquisa, com base no levantamento dos dados e documentos associados a cada um deles e apresentam-se os resultados da pesquisa, a comparação e distanciamento dos municípios. Por fim, na seção quatro, aborda o produto proposto, o qual baseia-se na proposição do plano de carreira para professores PEB I para o município que ainda não o possui como forma de implantação de políticas de valorização docente.

A importância da discussão das políticas de valorização docente no contexto atual justifica a pesquisa. A mestrande atua mestrande como docente da rede municipal de educação no município de Franca. É representante do Conselho de Acompanhamento e Controle Social do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (CACS/FUNDEB), colegiado que acompanha e controla a distribuição, a transferência e a aplicação dos recursos do FUNDEB, e atua também como conselheira do Conselho Municipal de Educação (CME), o qual discute, entre outros assuntos, melhorias para a educação do município o que também reforça a importância do estudo, uma vez que diante dessa atuação profissional surgiu a necessidade de pesquisar a valorização docente como instrumento de desenvolvimento pessoal o qual irá contribuir para a prática e valorização da carreira.

Esta necessidade perpassa o particular, construindo-se no coletivo, por se configurar como uma preocupação multiplicada entre os docentes.

A necessidade do docente seguir e se envolver com os mecanismos representativos sociais (como sindicatos e conselhos) avigora a teoria educacional os quais priorizam uma consciência de classe e ampliam um comportamento profissional construindo uma conduta docente que avança em busca da legitimação dos seus direitos.

## **2. POLÍTICAS PÚBLICAS EDUCACIONAIS E FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO: CONTEXTOS E ANÁLISES**

As políticas públicas de valorização docente percorrem a história da Educação no Brasil e no mundo. Não há como dissociar a valorização docente dos fundos públicos, cenário no qual todos estão envolvidos, pois o professor que luta por melhores condições de trabalho está disputando um fundo público para tal. Há que se observar que o professor não pode ser facilmente substituído pela tecnologia, sendo ainda necessária sua presença para que ocorra efetivamente a aprendizagem, principalmente na Educação Básica.

A seção dois apresenta-se dividida em subseções. A subseção um apresenta as definições dos autores sobre as políticas públicas, a subseção dois aborda os entes federados, as políticas educacionais e o financiamento da Educação Básica, a subseção três apresenta as condições de trabalho: jornada, salários e plano de carreira como políticas de valorização docente e a subseção quatro aborda as avaliações externas e as políticas públicas de valorização docente determinadas pelas por avaliações externas.

### **2.1. A definição de políticas públicas**

Incorporado nas pesquisas acadêmicas brasileiras nas últimas décadas, alguns fatores contribuíram para que o tema “política pública” se tornasse mais relevante, aumentando assim a sua importância.

De acordo com Dagnino (2016), a influência que a política pública exerce sobre os indivíduos membros da sociedade e que, portanto, são afetadas pelos problemas que ocorrem no ambiente público e no cenário político, fez com que a análise da política se tornasse cada vez mais significativa. Concomitantemente, o fato de a análise da política possibilitar compreender o comportamento dos grupos sociais, envolvidos nos processos e resultados de políticas, assim como o porquê e a quem destina-se uma determinada política pública, contribuíram para a relevância do tema.

Arelado à relevância da pesquisa em política pública está o esforço que deve ser destinado ao entendimento das questões que a envolvem, devido à escassa tradução da literatura e aplicação empírica no Brasil. Parte deste esforço consiste em atribuir às políticas públicas a sua verdadeira definição, de maneira que seja incorporado o seu real significado, uma vez que, não há na literatura uma definição

única e nem considerada melhor para o termo em questão. Desde a década de 30, diversos autores, cujo interesse é identificado pelas políticas públicas, dentre os quais podem ser citados Laswell (1936), Easton (1965), Dye (1984), Peters (1986), Mead (1995), Souza (2003), entre outros, buscaram definições para as políticas públicas.

Utilizada para definir uma situação da política, a política pública tem o Estado como agente fundamental para o seu acontecimento. Laswell (1936) introduziu a expressão *policy analysis*, cuja tradução é análise de política pública, com o objetivo de combinar o saber científico (ou acadêmico) com a produtividade empírica dos governos e, além disso, como meio de estabelecer a comunicação entre grupos de interesse, governo e cientistas sociais. Atribuiu à política pública a definição pautada nas respostas para os questionamentos: ganha o quê, por quê e que diferença faz. Tal definição permanece a mais disseminada.

A contribuição de Easton (1965) para a área das políticas públicas resultou da definição associada à uma relação entre formulação, resultados e ambiente, constituindo um sistema que recebe matéria-prima dos partidos, das mídias e dos grupos sociais de interesse, os quais, por sua vez, influenciam seus resultados e efeitos. Para Lynn (1980), políticas públicas consistem em um agrupamento de ações governamentais que produzem efeitos específicos. Dye (1984) propôs que a definição que mais se ajusta à ao conceito de política pública está sintetizada naquilo que um governo decide fazer ou opta por não fazer. Peters (1986), em seus estudos, tratou a política pública como a soma das atividades governamentais realizadas por agentes políticos que poderiam agir diretamente, ou por meio de delegação, influenciando a vida dos cidadãos. Para Mead (1995), política pública define-se como uma área da política cujo objetivo é analisar o governo sob a ótica de grandes questões públicas.

Souza (2003) afirma que as políticas públicas estão para além do governo, pois trabalham com questões de interesse do governo, instituições ou grupos sociais. A política de governo geralmente tem a duração de quatro anos, todavia a política de Estado perpassa por vários anos. Ao analisar uma política pública é necessário perceber as relações de poder estabelecidas, contextualizar em que momento a política foi ou não realizada, as relações entre Estado e Governo, a conjuntura econômica da época e a caracterização da sociedade. De acordo com Souza (2003), por política pública entende-se:

Campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, “colocar o governo em ação” e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando

necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações e ou entender por que o como as ações tomaram certo rumo em lugar de outro (variável dependente). Em outras palavras, o processo de formulação de política pública é aquele através do qual os governos traduzem seus propósitos em programas e ações, que produzirão resultados ou as mudanças desejadas no mundo real. (SOUZA, 2003, p. 13).

De acordo com Serafim e Dias (2012), as políticas públicas poderiam ser definidas como a forma com que o Estado interfere na realidade, por meio de ações específicas ou utilizando-se de um conjunto de intervenções, na maioria das vezes com o objetivo de incidir sobre determinado problema. Para Estevão e Ferreira (2018), as políticas públicas ocupam o papel de atuar sobre a alocação de recursos para os procedimentos que correspondem ao exercício político, a qual surge para administrar as relações complexas geradoras de conflitos entre membros da sociedade e suas instituições.

Entende-se, então, diante das definições apresentadas, que as políticas públicas seriam uma arena de atuação dos governos na qual o Estado busca responder às necessidades da população solucionando problemas, investigando alternativas, prevendo possíveis desacertos, com o objetivo de propiciar uma melhor condição de vida para os indivíduos com base em indicadores atualizados que apontem as reais necessidades de atuação. Para que ocorra o desenvolvimento de programas e ações, propostos pelo Estado, visando o bem estar social e a diminuição da desigualdade social, é necessário que os mesmos sejam estruturados em fase ou estágios. De acordo com Souza (2003), os estágios do ciclo da política pública consistem em: definir uma agenda, identificar as alternativas, avaliar as opções que se dispõe, selecionar tais opções e, por fim, implementar e avaliar. Dagnino (2016) sugere que o ciclo das políticas públicas se caracteriza por um processo que contempla três momentos, sendo o primeiro correspondente à formulação, seguido pela execução da política pública juntamente com a avaliação da mesma. No ciclo das políticas públicas, a formulação de propostas corresponde à fase em que as opções de ação são elaboradas e ocorrem após a identificação das situações consideradas problemáticas e que são prioritárias para o poder público e da conformação da agenda decisória, momento em que os problemas que merecem maior atenção são percebidos e tornam-se uma questão política. A implementação da política acontece em seguida e envolve a execução da política, ou seja, é o momento em que o planejamento é transformado em atos e ações a partir do direcionamento de recursos financeiros, tecnológicos, materiais e humanos. Por fim, na avaliação a realização da

política é supervisionada (falhas são identificadas e corrigidas e o desempenho e resultados são analisados).

A proposição de uma política pública inicia-se a partir da atitude de sujeitos sociais pautados em propostas políticas que são concretizadas em agendas, as quais podem ser sistêmicas, governamentais ou decisórias. As agendas sistêmicas contêm a lista de assuntos que ainda não receberam a devida atenção, mas que são de preocupação nacional. Nas agendas governamentais estão inseridas as questões consideradas relevantes pelos tomadores de decisão. As agendas decisórias abordam os assuntos efetivamente priorizados na agenda governamental para que sejam implementados.

Para Souza (2006), a definição da agenda dos governos é o ponto de partida das ações que serão realizadas ou não.

À pergunta de como os governos definem suas agendas, são dados três tipos de respostas. A primeira focaliza os problemas, isto é, problemas entram na agenda quando assumimos que devemos fazer algo sobre eles. O reconhecimento e a definição dos problemas afeta os resultados da agenda. A segunda resposta focaliza a política propriamente dita, ou seja, como se constrói a consciência coletiva sobre a necessidade de se enfrentar um dado problema. Essa construção se daria via processo eleitoral, via mudanças nos partidos que governam ou via mudanças nas ideologias (ou na forma de ver o mundo), aliados à força ou à fraqueza dos grupos de interesse. Segundo esta visão, a construção de uma consciência coletiva sobre determinado problema é fator poderoso e determinante na definição da agenda. Quando o ponto de partida da política pública é dado pela política, o consenso é construído mais por barganha do que por persuasão, ao passo que, quando o ponto de partida da política pública encontra-se no problema a ser enfrentado, dá-se o processo contrário, ou seja, a persuasão é a forma para a construção do consenso. A terceira resposta focaliza os participantes, que são classificados como visíveis, ou seja, políticos, mídia, partidos, grupos de pressão, etc. e invisíveis, tais como acadêmicos e burocracia. Segundo esta perspectiva, os participantes visíveis definem a agenda e os invisíveis, as alternativas. (SOUZA, 2006, p. 47).

Segundo Dagnino (2016), a ponta inicial da formulação da política pública diz respeito à veiculação da demanda por assuntos de extrema importância para a população e que passam a fazer parte da agenda de decisão política. No final, vê-se a conclusão de qual melhor destino dos recursos alocando-os em problemas originais, solucionando-os. A indagação realizada é como resolver essas demandas para que finalmente entrem nas agendas decisórias como problemas. E qual a maneira de implementar a política observando sua operacionalização, elevando ao máximo o impacto favorável dos recursos alocados, diante de instrumentos inovadores, como o Orçamento Participativo.



A formulação de políticas públicas ocorre por meio da disputa ideológica, política e econômica que envolvem outros segmentos que não os governos, cujas influências dependem do tipo da política elaborada e coligações integrantes do governo. Neste sentido, a relação entre as políticas públicas e os movimentos sociais, paralelamente à importância dos movimentos sociais frente à elaboração de políticas públicas, tem despertado interesse na literatura que abarca tais temas (Carlos, Dowbor e Albuquerque, 2017; Tatagiba, Abers e Silva, 2018; Abers, Silva e Tatagiba, 2018).

Carlos, Dowbor e Albuquerque (2017) definem os movimentos sociais como “coletividades formadas por uma rede de interações informais entre uma pluralidade de indivíduos, grupos e/ou organizações, engajados em um conflito político ou cultural, com base em identidades compartilhadas”. Para Tatagiba et al. (2018), “os movimentos sociais são um tipo particular de ator/rede que participa do processo de produção de políticas públicas, elaborando, experimentando e disputando modelos alternativos de políticas”.

Paro (2005) aponta que a participação das pessoas fez com que os grupos sociais acompanhassem os agentes públicos, possibilitando-os a apresentar e debater as necessidades, os projetos, as dificuldades tanto locais, quanto regionais e até mesmo nacionais, auxiliando-os nas definições das políticas e consequentemente na aplicação adequada dos recursos financeiros.

Para Arelaro (2007), nesse ponto, as universidades públicas têm papel fundamental, pois são nelas que são produzidos os conhecimentos embasados nas pesquisas, reflexões proporcionando à população a possibilidade de transformação cultural e social. A gestão democrática e participação popular constitui importante referência para a compreensão, na atualidade, daquilo que foi pleiteado outrora, na constituição da democracia.

Em 1960 foram criados os primeiros conselhos no Brasil, de acordo com Arelaro (2004), com o objetivo de ser uma forma de quarto poder onde a população seria representada, participando ao propor e fiscalizar a execução de políticas públicas e consequentemente auxiliando a avaliar essas políticas. São exemplos de controle social os grêmios estudantis, associação de pais, conselhos escolares.

A análise de políticas públicas estuda o governo em ação e, muitas vezes, as conjecturas neoinstitucionalistas não acompanham essa análise (Dagnino, 2016). Neste sentido, o termo accountability se revela como um conceito no que se refere à

gestão pública. Embora não se tenha ainda, na literatura, uma palavra que traduza tal conceito, o significado para accountability passa por controle social, participação, transparência e responsabilização. As diferentes interpretações propostas por diversos autores resultaram em debates e o tema permanece em construção (Campos, 1990; Pinho e Sacramento, 2009; Nunes, Miranda e Araújo, 2017).

Na década de 80, com o fim do Regime Militar, o termo accountability ganhou força no Brasil e voltou-se a debater a democratização do Estado, momento em que e a sociedade passou a monitorar a gestão das políticas públicas e cobrar o poder público por meio da criação de mecanismos de participação incorporados na Constituição Federal de 1988 (CF/88). Entre os dispositivos constitucionais que foram implementados estão orçamentos participativos, conselhos, plebiscito, ação popular, os quais caracterizam formas de controle dos atos dos agentes públicos e, portanto, formas de accountability (Pó e Abrucio, 2006; Medeiros, Crantschaninov e Silva, 2013). Após a Reforma do Estado em 1995, o termo ganhou ainda mais destaque, fazendo com que a observância não se desse apenas aos procedimentos, mas também aos resultados.

Segundo Pinho (2009, p. 31), “accountability traz implicitamente a responsabilização pessoal pelos atos praticados e explicitamente a exigente prontidão para a prestação de contas, seja no âmbito público ou no privado”. A palavra consta no dicionário desde 1794. O autor afirma, ainda, que accountability “encerra a responsabilidade, a obrigação e a responsabilização de quem ocupa um cargo em prestar contas segundo os parâmetros da lei, estando envolvida a possibilidade de ônus, o que seria a pena para o não cumprimento dessa diretiva”.

Pinho (2009) argumenta ainda que as atividades de accountability que explicitam atos de infração sem impor adequadas penalidades são vistas como formas enfraquecidas de accountability. Seria interessante tornar os cidadãos capazes de obrigar os governos a usarem a accountability, fazendo avaliações posteriores do que os governos ou agentes públicos fizeram em suas gestões.

Para o Centro Latino-Americano de Administração para o Desenvolvimento (CLAD), o envolvimento da sociedade na definição das metas coletivas de seu interesse e a elaboração de instrumentos para controle público das ações dos governantes durante seus mandatos são fatores que garantem o valor político da accountability (CLAD, 2006). Vale destacar que o impedimento de Fernando Collor, cujo processo de impeachment transcorreu no final de 1992 e foi o primeiro ocorrido

no Brasil e na América Latina, é um raro exemplo de *accountability* no país, no qual os brasileiros mostraram que podiam exercer algum poder em relação aos governantes. Tal afirmação corrobora a afirmação de Campos (1990) sobre a *accountability* no Brasil

Naquela oportunidade, Campos (1990:35-37) destacou que não haveria condição para a *accountability* enquanto o povo se definisse como tutelado e o Estado como tutor. Ademais, considerava ainda essa autora que a virtual ausência do conceito de *accountability* no Brasil decorre da sua “pobreza política”, uma vez que as pessoas optam por esperar que o Estado defenda e proteja os interesses não organizados, ao invés de atuar na organização para agregação de seus próprios interesses ou para enfrentamento do poder do Estado. (PINHO E SACRAMENTO, 2009, p. 1353).

O CLAD (2006) sugere, ainda, que a avaliação da administração pública ocorre pelos controles clássicos, parlamentar e social, e por meio da competição administrada, evidenciando o caráter multidimensional da *accountability*.

Assim, pode-se concluir que a tradução da palavra perpassa o sentido de responsabilização, isto é, controle e transparência por parte da sociedade em relação aos governos que elegeram. Dessa forma, as políticas públicas que não foram feitas e ou executadas podem gerar uma *accountability* para os gestores públicos, uma forma de “responsabilização” por aquilo que não foi feito.

Seguindo na direção das políticas públicas educacionais, desde suas definições, formulação e formas de implementação, faz parte deste cenário a temática acerca do financiamento da Educação Básica, considerando os fundos com suas respectivas participações. Em seu livro sobre o ofício do professor, Arroyo (2013) argumenta que a complexidade do trabalho docente não pode ser considerada privilegiando uma única dimensão, uma vez que a cultura do magistério é tecida a partir de muitos fios. Para o autor, a negatividade dos professores não deve atuar sobre a “falta de consciência política e educacional” e, se houver necessidade, “a solução será uma reeducação política e formação de consciência”. Nesse cenário encontra-se a educação, financiada por políticas públicas nem sempre bem sucedidas.

## **2.2. Entes federados, as políticas públicas e o financiamento da Educação Básica**

As discussões acerca da relação entre o financiamento da educação, as políticas educacionais e o Estado brasileiro constituem-se em tarefas complexas, uma

vez que envolvem diferentes entes federados, isto é, União, estados, Distrito Federal e municípios. Segundo a Constituição Federal de 1988 – CF/88 e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996 – LDB/96, tanto o sistema educacional brasileiro quanto o financiamento e a manutenção do ensino, em suas diferentes etapas e modalidades, tem uma organização baseada nas habilidades e obrigações de cada ente federado, caracterizando, assim, um sistema descentralizado.

Parte-se do marco de 1988, pela Constituição Federal de 1988, que teve, como um dos objetivos, descentralizar a organização política do Brasil, organizando o país em entes federados com mais autonomia por parte das esferas locais na oferta educacional, afirma Pinto (2016).

De acordo com Cury (2010), a CF/88 remodelou uma nova ordem federativa e institucional. A federação no Brasil é uma cláusula pétrea. Uma das mais importantes estratégias adotadas pelos constituintes de 1988 foi o novo federalismo, descentralizado, tornando-se uma das bases mais importantes da democracia, sendo inclusive, proibida qualquer proposta que altere o sistema federativo do Brasil.

Abrucio (2006) afirma que a descentralização aparece como um princípio da organização político administrativa do Brasil na forma de destinação de recursos aos estados e municípios garantidos constitucionalmente.

O principal mote do novo federalismo inaugurado pela Constituição de 1988 foi a descentralização. Processo que significava não só passar mais recursos e poder aos governos subnacionais, mas, principalmente, tinha como palavra de ordem a municipalização. Nessa linha, o Brasil se tornou uma das pouquíssimas federações do mundo a dar status de ente federativo aos municípios. (ABRÚCIO, 2006, p. 46).

De acordo com Souza (2001) duas estratégias foram adotadas pelos constituintes de 88: o acordo com a descentralização tributária e a abertura para a participação popular o que resultou na inclusão das demandas das minorias. Enquanto que a descentralização tributária gerou uma das bases mais importantes da democracia.

A CF/88 explicita em seu artigo 6º que a educação é um direito social, juntamente com moradia, saúde, segurança, lazer. Ressalta Cury (2010) que um dos fatos mais importantes para a política educacional no Brasil foi o pacto federativo, pois determinou a gestão e organização dos governos.

Farenzena (2010) afirma que é compartilhada pelos três níveis de governo a responsabilidade pela oferta da educação básica. Contudo, as definições dos níveis

prioritários são distintas quando comparadas entre os municípios de os estados. Sobre o financiamento da educação, as esferas municipal, estadual e federal possuem responsabilidades e prioridades distintas entre si, as quais serão abordadas na subseção que segue.

Segundo a CF/88, tem-se, no “Art. 212. A União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino”. Também estava previsto a obrigatoriedade dos municípios e governos estaduais o gasto de, no mínimo, 25% (advindos de receitas e impostos) em educação.

Dado que a educação é um direito constitucional, como aponta Oliveira (2003) e, para garantir a oferta da Educação Básica, a CF/88 associa um percentual de recursos específicos a cada ente federado e que deve ser destinado à Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE). Considerado um instrumento de política pública educacional-social e também um organismo como forma de concretização, o financiamento merece lugar de estudos, pois é considerado determinante na elaboração e implementação das políticas educacionais colocadas em prática (MARTINS, 2001).

A partir da década de 1990, sob a influência do Banco Mundial (BM) juntamente com o Fundo Monetário Internacional (FMI) energizou-se no Brasil a implementação de políticas educacionais que tendiam a constrição dos gastos públicos como forma de desenvolvimento do ensino, como apontam Araújo (2007), Haddad (2008) e Saviani (1999).

De acordo com Arretche (2000), a categoria federalismo é insuficiente para definir uma certa estabilidade na política e está condicionado às relações intergovernamentais. Segundo a autora, entre os anos de 1997 e 2000 houve um aumento de matrículas em escolas de nível fundamental no país, principalmente em escolas municipais (34,5%). Mas esse súbito interesse na valorização docente tem explicação: a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, o FUNDEF, a Emenda Constitucional n. 14/1996.

Esse federalismo adotado no âmbito educacional supõe a colaboração entre estados e municípios na oferta do Ensino Fundamental influenciada, principalmente, pela política de financiamento educacional implementada pelo Fundo de Manutenção

e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério – FUNDEF (MACHADO, 2017). O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério – FUNDEF corresponde ao conjunto de fundos contábeis formado por recursos dos três níveis da administração pública do Brasil para promover o financiamento da educação básica pública e será detalhado a seguir.

Os “fundos” para educação caracterizam uma das configurações que assinalam a política de financiamento da educação no país. Entende-se que esses fundos seriam qualquer medida que, regulamentada pelo Estado Brasileiro, cria uma estrutura específica de financiamento e que agrupa recursos de origens distintas, tendo ou não princípios típicos de aplicação, tendo em vista um destino específico (BRASIL, 1964, art. 71; GEMAQUE, 2004).

Martins (2001) afirma que fundo é um nome oriundo do direito financeiro e pode ser definido como a “reunião de recursos de diferentes fontes para uma destinação específica, determinada” (MARTINS, 2001, p. 508).

Como ressalta Cruz (2006), as principais formas de partilha dos recursos da União com os entes federados acontecem por meio do Salário-Educação<sup>1</sup>, Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação – FNDE<sup>2</sup>, programas e projetos e FUNDEF, o qual foi substituído pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB<sup>3</sup>.

Pinto (2012) afirma após 1995 houve 55% de aumento da responsabilidade municipal nas matrículas do ensino fundamental. Salienta ainda que a política de

---

<sup>1</sup> O Salário-Educação é uma contribuição social destinada ao financiamento de programas, projetos e ações voltados para a educação básica pública, conforme previsto no § 5º do art. 212 da Constituição Federal de 1988. Os recursos do Salário-Educação são repartidos em cotas, sendo os destinatários a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios ([www.fnde.gov.br](http://www.fnde.gov.br)).

<sup>2</sup> O Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação é uma autarquia, vinculada ao Ministério da Educação, cujo objetivo é transferir recursos financeiros e prestar assistência técnica aos estados, municípios e ao Distrito Federal, para garantir uma educação de qualidade a todos. O FNDE foi criado pela Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e alterado pelo Decreto-Lei nº 872, de 15 de setembro de 1969.

<sup>3</sup> O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) foi criado pela Emenda Constitucional nº 53/2006 e regulamentado pela Lei nº 11.494/2007 e pelo Decreto nº 6.253/2007, em substituição ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), que vigorou de 1998 a 2006. Com vigência estabelecida para o período 2007- 2020, sua implantação começou em 1º de janeiro de 2007, sendo plenamente concluída em 2009 (onde os percentuais de receitas que o compõem alcançaram o patamar de 20% de contribuição nesse ano) ([www.fnde.gov.br](http://www.fnde.gov.br)).

fundos, representados pelo FUNDEF mudou o perfil das responsabilidades educacionais de responsabilidades municipais.

Em razão do FUNDEF atrelar os recursos às matrículas do Ensino Fundamental, pode ser percebido que, durante o período de 1995 aos anos 2000, aconteceu uma grande expansão de matrículas em todos os Estados (PINTO, 2007). No ano de 2013, dezesseis estados já tinham mais da metade de matrículas do Ensino Fundamental sob responsabilidade dos municípios, num processo crescente de municipalização do ensino pelo qual o Brasil passou, fazendo com que a política federal descentralizasse a responsabilidade dividindo-a com os entes federados.

Objeto de diversos estudos, entre os quais podem ser citados Arelaro (1999), Pinto (2002), Davies (1999), Monlevade (2000), Gemaque (2004) e Menezes (2005), o FUNDEF ampliou o financiamento da Educação Básica, principalmente do Ensino Fundamental. Posteriormente, esses estudos também embasaram o aperfeiçoamento e reforma do FUNDEB buscando uma Educação Básica de qualidade e que valorizasse os profissionais da educação.

Garantir uma educação pública de qualidade é pauta frequente nos discursos, contudo, a quantidade limitada de recursos destinada ao setor educacional faz com que aconteça o desinteresse pela área, afirma Paro (2005). O financiamento da educação precisa ser embasado nas necessidades reais mínimas dos alunos. Todavia, o que ocorre, é uma destinação mínima de recursos pré-estabelecidos e, a partir deles, definir quais segmentos seriam priorizados.

Os Referenciais de Custo Aluno-Qualidade inicial (CAQi) foram fundamentais para estabelecer o financiamento educacional. A Campanha Nacional pelo Direito à Educação (2007) tentou estabelecer referenciais para “orientar a elaboração de uma política de financiamento da Educação Básica comprometida com a qualidade social para todos” (PINTO, 2014, p. 23) para que pudesse articular a sociedade civil, organizações sociais e a classe política. A fórmula em vigor estabelecia, a partir dos recursos disponíveis, um valor médio por aluno, ou seja, divisão dos recursos pelo quantidade de matrículas na Educação Básica. Em contrapartida, o CAQi tem, como propósito, estabelecer o custo por aluno inicial que busca a garantia de um padrão de qualidade na educação, cumprindo as metas no Plano Nacional de Educação – PNE.

Araújo (2009) afirma que o padrão mínimo de qualidade não foi o principal foco na elaboração do FUNDEB por dois fatores: sendo que o primeiro aborda os

interesses de Estados e municípios em criar um fundo sem desequilíbrios orçamentários, mas que obedecesse os limites obrigatórios mínimos para o desenvolvimento e manutenção do ensino. Em segundo lugar, o FUNDEB deveria contar com participação de peso da União na definição dos parâmetros financeiros.

Na educação, dentro desse federalismo, cada ente federado possui recursos para financiamento em seu município. Pinto (2012) afirma que, a cada R\$ 100 arrecadados em tributos no país, o Governo Federal arrecada R\$ 70; os estados, R\$ 25; e os municípios, apenas R\$ 5, e que, mesmo após as transferências constitucionais previstas, “os municípios continuam muito carentes de recursos” de acordo com dados de 2010 (PINTO, 2012, p. 162).

O financiamento da educação básica está relacionada à organização administrativa do Brasil em entes federados. Criada no mesmo ano que o FUNDEF, fundo que promoveria melhorias na educação e valorização docente, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN 9394/96), delimitou as conexões entre professor e escola na tarefa de promover “[...] o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e a sua qualificação para o trabalho [...]” e garantiu a “preparação docente e não somente o nível de titulação requerido a ser obtido em curso de licenciatura, de graduação plena” (BRASIL, 1996).

As orientações do Banco Mundial (BM), a Emenda Constitucional 14/1996 da Lei nº 9.424/1996, FUNDEF, foi considerada um passo significativo na política de valorização dos profissionais da educação. A lei procurou equalizar os custos mínimos por aluno entre estados e seus municípios; determinou a criação de plano de cargos e carreira para os docentes; estabeleceu prazo para a formação de professores e instituiu mecanismos de controle social da aplicação do fundo, ou seja, os conselhos. Criado para substituir o FUNDEF a partir da Emenda Constitucional n.º 53/06, o FUNDEB (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização do Magistério) “tem por objetivo proporcionar a elevação e uma nova distribuição dos investimentos em educação” por meio do desenvolvimento de políticas e programas educacionais em benefício da sociedade.

A partir de então, duas importantes reivindicações dos professores da Educação Básica e das suas entidades representativas começaram a crescer: piso salarial nacional e plano de carreira de acordo com Callegari (2009), o FUNDEB tem seu controle e acompanhamento por meio de Conselhos em âmbito Federal, Estadual e Municipal. As particularidades do FUNDEB serão exploradas na próxima subseção.



O Plano Nacional de Educação, instituído pela Lei n. 10.172 de 9 de janeiro de 2001 previa a “formação inicial e continuada, garantia das condições adequadas de trabalho, salário digno, com piso salarial e carreira de magistério”. O PNE pode ser acompanhado por qualquer cidadão, De acordo com busca realizada no sítio do Observatório do PNE é possível acompanhar os indicadores em relação às metas já alcançadas, em processo ou ainda não realizadas. Em relação à meta 17 que diz “Valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas da educação básica, a fim de equiparar o rendimento médio dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do 6º ano da vigência deste PNE”. Até 2020 o objetivo foi de igualar a renda dos professores ao salário médio dos outros profissionais que possuem a mesma escolaridade. Em 2015, a média foi de 52,5% do salário daqueles que possuem mesmo grau de formação.

Os docentes da rede pública da Educação Básica são os que possuíram o menor salário médio em 2015: R\$ 3.846,40. Em seguida, vem os demais profissionais com essa formação (que não são professores), com um rendimento médio de R\$ 7.325,10, valor próximo ao da área da Saúde: R\$ 7.821,80. Já os profissionais de Humanas contavam com a renda média de R\$ 8.313,10 e, por fim, os melhor remunerados são os das Exatas, com R\$ 12.300,60. Este indicador é calculado a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Até 2004, a Pnad não era realizada na área rural da região Norte. Portanto, até 2003, os dados dessa região são referentes à área urbana unicamente. A partir de 2004, os valores apresentados se referem à área urbana e à área rural. Os valores dos salários foram atualizados para 2015 utilizando-se o INPC/IBGE e foram normalizados para jornadas de 40 horas semanais. (IBGE/PNAD, 2015).

De acordo com Jacominini (2019) o Piso Salarial Profissional Nacional, o PSPN, obteve uma legislação específica por meio da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que designa um valor mínimo de salário a todos os professores do país, que vem sendo corrigido anualmente. Passada uma década da vigência do fundo observa-se que a lei elevou os percentuais de participação, deu bases para estabelecer o PSPN (Piso Salarial Profissional Nacional).

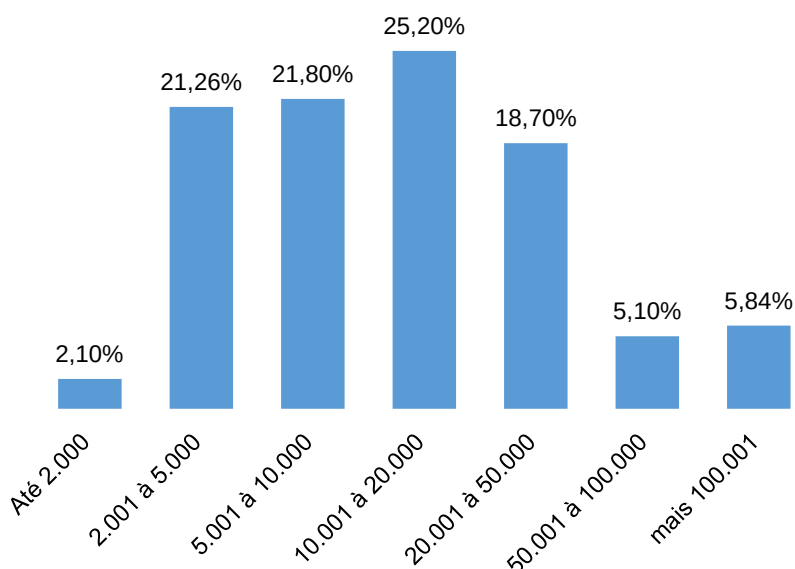
A Resolução n. 2, de 28 de maio de 2009, das Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, aborda os pilares da valorização profissional docente (formação, remuneração e plano de carreira):

Sobre essas questões nos defrontamos com legislações, fontes de recursos e orçamentos muito diferentes. Há no país 5561 municípios, 26 estados e um Distrito Federal, cada qual com seus sistemas de ensino e regulamentações próprias. A situação é bastante heterogênea e complexa nos aspectos

referentes à carreira e salário de professores, entre estados e municípios (conforme região, características da população, sistema produtivo regional e local, capacidade financeira própria, repasses federais ou estaduais, tradições políticas e culturais etc.). Na estrutura de carreira no setor público há diferenciação entre cargos e funções, com implicações quanto às formas de preenchimento de vagas e salários, o que se reflete em opções diversificadas em cada instância governamental no que se refere à incorporação de professores ao sistema e na progressão funcional. (GATTI; BARRETTO, 2009, p. 237-238).

Como afirmam Gatti e Barreto (2009), a situação em relação aos mais de cinco mil municípios do Brasil é bem heterogênea e complexa. Principalmente no que tange à progressão funcional docente, determinada, por muitas das vezes, por cada ente federado, não cumprindo com as determinações que a legislação prevê.

De acordo com o IBGE (2010) cerca de 70% dos municípios brasileiros possuíam até vinte mil habitantes, como observa-se na figura abaixo, o que evidencia a dificuldade de gestão, planejamento, implementação e avaliação de políticas públicas. Na maioria desses municípios ainda predomina a relação clientelista como pode-se observar na adoção do critério de escolha de provimento de cargo de diretor pelo prefeito do município.



**Figura 2.1.** Perfil dos municípios brasileiros quanto à população.  
Fonte: IBGE, 2010.

A Figura 2.1 mostra que, segundo dados do IBGE referentes ao ano de 2010, aproximadamente 70% dos municípios brasileiros tem população igual ou inferior a 20.000 habitantes, enquanto menos de 30% abarcam populações superiores a 20.000

habitantes. Somente 5% dos municípios tem mais de 50.000 habitantes e quase 6% do total de municípios brasileiros tem populações superiores a 100.000 habitantes.

Avalia Pinto (2014), que, nos municípios com populações inferiores a 20.000 habitantes, tornam-se evidentes as dificuldades de gestão, planejamento, implementação e avaliação de políticas públicas, devido ao fato de que, na maioria dos municípios com tal característica, ser predominante a relação coronelista na adoção do critério de escolha de provimento de cargo de diretor pelo prefeito do município. Do ponto de vista da gestão, as relações clientelistas ganham espaço nesses pequenos municípios, as quais se baseiam no modelo de gestão carismática. Salienta ainda que municípios menores não possuem sequer secretarias municipais de educação e órgãos de controle social.

Diante do exposto certifica-se que a educação baseia-se em diversas leis que preveem uma educação de qualidade, contudo, ainda requer atenção, a valorização docente, objeto de estudo desta pesquisa,

### **2.2.1 Principal política de financiamento da Educação Básica no Brasil: o FUNDEB**

Para compreender as políticas públicas na educação é preciso entender como elas são financiadas. O orçamento da educação de um município no Brasil é composto por recursos dos 25% da arrecadação de cada cidade, Salário-Educação, que são as Quotas-partes do Salário-Educação (QSE) pertencentes aos estados, ao Distrito Federal e aos municípios, repassadas de forma automática, sem que haja necessidade de convênio ou outro instrumento similar, em contas bancárias específicas, abertas, exclusivamente, no Banco do Brasil, em favor dos entes da Federação (art. 8º, 1º e 2º do Decreto-lei nº 1.805, de 1º de outubro de 1980) e pelo FUNDEB. O FUNDEB, precedido pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental (FUNDEF), foi criado embasado pelas orientações do Banco Mundial pela emenda constitucional 14/1996, pelas lutas dos movimentos sociais e pela Lei nº 9.424/1996 foi um passo significativo na política de valorização dos profissionais da educação. A própria Constituição Federal de 1988 previa em seu artigo 212 que

A União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino.

§ 1º A parcela da arrecadação de impostos transferida pela União aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, ou pelos Estados aos respectivos Municípios, não é considerada, para efeito do cálculo previsto neste artigo, receita do governo que a transferir. (BRASIL, 1988).

O objetivo da lei do fundo era igualar os custos mínimos por aluno entre estados e seus municípios, determinando a criação de plano de cargos e carreira para os docentes, estabelecendo prazo para a formação de professores e instituindo mecanismos de controle social da aplicação do fundo, ou seja, os conselhos. A partir da Emenda Constitucional n.º 53/06, o FUNDEB, em substituição definitiva do FUNDEF, “tem por objetivo proporcionar a elevação e uma nova distribuição dos investimentos em educação” por meio de políticas e programas educacionais em benefício da sociedade:

"Art. 60. Até o 14º (décimo quarto) ano a partir da promulgação desta Emenda Constitucional, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios destinarão parte dos recursos a que se refere o *caput* do art. 212 da Constituição Federal à manutenção e desenvolvimento da educação básica e à remuneração condigna dos trabalhadores da educação, respeitadas as seguintes disposições:

I - a distribuição dos recursos e de responsabilidades entre o Distrito Federal, os Estados e seus Municípios é assegurada mediante a criação, no âmbito de cada Estado e do Distrito Federal, de um Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de natureza contábil;  
II - os Fundos referidos no inciso I do *caput* deste artigo serão constituídos por 20% (vinte por cento) dos recursos a que se referem os incisos I, II e III do art. 155; o inciso II do *caput* do art. 157; os incisos II, III e IV do *caput* do art. 158; e as alíneas a e b do inciso I e o inciso II do *caput* do art. 159, todos da Constituição Federal, e distribuídos entre cada Estado e seus Municípios, proporcionalmente ao número de alunos das diversas etapas e modalidades da educação básica presencial, matriculados nas respectivas redes, nos respectivos âmbitos de atuação prioritária estabelecidos nos §§ 2º e 3º do art. 211 da Constituição Federal;  
III - observadas as garantias estabelecidas nos incisos I, II, III e IV do *caput* do art. 208 da Constituição Federal e as metas de universalização da educação básica estabelecidas no Plano Nacional de Educação, a lei disporá sobre:

- a) a organização dos Fundos, a distribuição proporcional de seus recursos, as diferenças e as ponderações quanto ao valor anual por aluno entre etapas e modalidades da educação básica e tipos de estabelecimento de ensino;
- b) a forma de cálculo do valor anual mínimo por aluno;
- c) os percentuais máximos de apropriação dos recursos dos Fundos pelas diversas etapas e modalidades da educação básica, observados os arts. 208 e 214 da Constituição Federal, bem como as metas do Plano Nacional de Educação;
- d) a fiscalização e o controle dos Fundos;
- e) prazo para fixar, em lei específica, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. (BRASIL, 2006).

Callegari (2009) argumenta que o “FUNDEB propõe a construção de políticas mais equânimes de valorização dos professores, já que alcança todo o magistério da educação básica” (CALLEGARI, 2009, p. 13). Caracterizado como fundo especial de natureza contábil, de âmbito estadual, tendo um fundo por estado e Distrito Federal, totalizando vinte e sete fundos, o FUNDEB destina-se ao desenvolvimento e à manutenção da Educação Básica pública e à valorização dos trabalhadores em educação bem como a remuneração deles.

A composição da receita do fundo provém de 20% da receita de sete impostos: Fundo de Participação dos Estados (FPE), Fundo de Participação dos Municípios (FPM), Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), Imposto sobre Produtos Industrializados, proporcional às exportações (IPI-Exp), Desoneração das Exportações (LC nº 87/96), Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e Doações (ITCMD), Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores (IPVA), e cota parte de 50% do Imposto Territorial Rural-ITR, devida aos municípios. O valor recebido é de acordo com o número de alunos matriculados e, por isso, é importante que o Censo Escolar necessita estar sempre atualizado. A União deverá complementar os recursos sempre que, no Distrito Federal e em cada estado, o valor por aluno não conseguir alcançar o mínimo definido nacionalmente, conforme o inciso V do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). A aplicação efetiva do montante se dá de acordo com o que discorre a LDB 9394/96 e os artigos 70 e 71 preveem o direcionamento específico do recurso:

Art. 70. Considerar-se-ão como de manutenção e desenvolvimento do ensino as despesas realizadas com vistas à consecução dos objetivos básicos das instituições educacionais de todos os níveis, compreendendo as que se destinam a:

- I - Remuneração e aperfeiçoamento do pessoal docente e demais profissionais da educação;
- II - Aquisição, manutenção, construção e conservação de instalações e equipamentos necessários ao ensino;
- III – uso e manutenção de bens e serviços vinculados ao ensino;
- IV - levantamentos estatísticos, estudos e pesquisas visando precipuamente ao aprimoramento da qualidade e à expansão do ensino;
- V - Realização de atividades-meio necessárias ao funcionamento dos sistemas de ensino;
- VI - concessão de bolsas de estudo a alunos de escolas públicas e privadas;
- VII - amortização e custeio de operações de crédito destinadas a atender ao disposto nos incisos deste artigo;
- VIII - aquisição de material didático-escolar e manutenção de programas de transporte escolar.

A lei também prevê onde o recurso não pode ser aplicado:

Art. 71. Não constituirão despesas de manutenção e desenvolvimento do ensino aquelas realizadas com:

I - Pesquisa, quando não vinculada às instituições de ensino, ou, quando efetivada fora dos sistemas de ensino, que não vise, precipuamente, ao aprimoramento de sua qualidade ou à sua expansão;

II - subvenção a instituições públicas ou privadas de caráter assistencial, desportivo ou cultural;

III - formação de quadros especiais para a administração pública, sejam militares ou civis, inclusive diplomáticos;

IV - programas suplementares de alimentação, assistência médico-odontológica, farmacêutica e psicológica, e outras formas de assistência social;

V - Obras de infraestrutura, ainda que realizadas para beneficiar direta ou indiretamente a rede escolar;

VI - pessoal docente e demais trabalhadores da educação, quando em desvio de função ou em atividade alheia à manutenção e desenvolvimento do ensino (BRASIL, 1996).

É preciso salientar que pelo menos 60% do montante seja direcionado ao pagamento da remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício na educação básica de responsabilidade do respectivo ente governamental e que o restante de até 40% seja aplicado em outras ações de manutenção e desenvolvimento da educação básica, seguindo sempre a legislação que discorre sobre onde é ou não possível aplicar o recurso.

O agente financeiro que faz a contabilização das transferências ao FUNDEB é o Banco do Brasil em uma conta bancária específica. O fundo se destina aos estados, Distrito Federal e municípios que ofertam o atendimento na Educação Básica. São consideradas, na distribuição desses recursos, as matrículas cadastradas no último Censo Escolar nas escolas públicas e conveniadas, nas etapas de Educação Infantil (Creche e Pré-escola), Ensino Fundamental e Ensino Médio; nas modalidades de Ensino Regular, Educação Especial, Educação de Jovens e Adultos e Ensino Profissional Integrado.

O FUNDEB permitiu que municípios tivessem suas folhas de pagamento em dia devido à distribuição e complementação dada pela União.

De acordo com o site do FNDE, em dezembro de 2020 foi sancionada a lei 14.112/2020 que estabeleceu o novo FUNDEB. Nesse novo FUNDEB permanente o maior ganho para o financiamento da Educação foi o aumento da complementação da União que atualmente era de 10% e passará, gradualmente, a ser de até 23% do valor total do fundo até 2026.

A destinação do recurso também passou por mudanças. O valor atual destinado ao pagamento dos profissionais da Educação Básica era de 60%. Com a mudança, o valor passará a ser de 70%.

### **2.3 Condições de trabalho: jornada, salários e plano de carreira como políticas de valorização docente**

Segundo Jacomini e Penna (2016) as condições de trabalho objetivas na carreira docente envolvem plano de carreira, remuneração, número de estudantes por sala e infraestrutura. Já as condições de trabalho subjetivas dizem respeito ao clima escolar, pressão, avaliação do desempenho, avaliação externa, pagamento por bônus, concorrência em detrimento da solidariedade.

Camargo e Jacomini (2011) destacam que as relações das condições de trabalho, a análise de planos de carreira e comparações de remuneração docente têm sido temas das produções acadêmicas no Brasil. Essa relevância pode ser observada a partir da CF/88 que previa a valorização profissional docente entre outras legislações formuladas desde então. Condições de trabalho que compreendam jornada, salários e plano de carreira compõem as políticas de valorização docente que todo município brasileiro deveria adotar e implementar.

Uma educação de qualidade envolve a valorização da carreira do magistério, financiamento e gestão da educação e estabelecimento de padrões mínimo de qualidade para a Educação Básica, como apontam Carreira e Pinto (2007). Valorização da carreira é compreendida aqui como a formação inicial e continuada dos docentes, plano de carreira e política salarial.

Segundo Monlevade (2000), ao se falar de valorização é preciso considerar três importantes pilares: 1) remuneração digna, com base em um piso salarial nacional; 2) formação inicial e continuada; 3) carreira que implante o professor ao sistema de ensino e jornada composto de aulas e tempo de formação continuada, que possibilite o estudo individual e coletivo e propicie a identificação do docente com a proposta pedagógica da unidade escolar e acordo político com a melhoria do ensino.

[...] uma remuneração insuficiente compromete a valorização do professor; mas uma remuneração pródiga não o valoriza “ipso facto”, se não se conjugar à formação e à carreira/jornada, possibilitando sua identificação com o Projeto Político-Pedagógico da escola. [...] é verdade que a falta e/ou insuficiência de formação comprometem a valorização do professor; mas uma

formação inicial ou continuada com alta qualificação fica perdida se a jornada for estafante. (MONLEVADE, 2000, p. 101).

Há que se considerar os pilares expostos por Monlevade (2000) que explicitam quão relacionados estão, jornada, salário e carreira.

### 2.3.1. Jornada

A jornada do professor é um aspecto importante a ser contemplado dentro da perspectiva da valorização docente. Contudo, anterior a essa abordagem é preciso primeiramente contemplar o tema trabalho.

Segundo Saviani (2007) a essência do homem é o trabalho. “O que o homem é, é-o pelo trabalho” (SAVIANI, 2007, p. 154). Conceitua Marx (1980) que o homem constrói-se a si mesmo através do trabalho, pela sua capacidade de produzir.

Neste processo de auto formação, o homem também se revela, além de um ser histórico, como ser social. Por não conseguir se produzir sozinho, o homem se organiza em grupos para garantir sua existência por meio da produção. A partir do trabalho em grupo, ou sociedade, surge a divisão social do trabalho, e “em colaboração com o outro, o homem se produz e se faz ser social”. (JACOMINI, 2016, p. 119).

O mercado de trabalho e produção só existe só houver força capaz de produzir. De acordo com Marx (1980), a condução de existência da burguesia era de revolucionar os instrumentos de produção e as relações sociais. E esse contínuo processo de revolução da produção fez com que se dissolvessem as relações sociais, pois “tudo que era sólido e estável se esfuma, tudo o que era sagrado é profanado, e os homens são obrigados finalmente a encarar com serenidade suas condições de existência e suas relações recíprocas”.

O êxodo do campo à cidade fez com que fossem criados grandes centros urbanos aumentando consideravelmente a população nesses locais. Esse aumento populacional fez com que as forças de trabalho fossem usadas nas máquinas, indústrias, estradas, trabalho esse executado em troca de salário. Na educação, esse êxodo fez com que aumentasse consideravelmente a procura por escolas, tornando necessária a formação de professores em caráter emergencial para atender a essa demanda

Agricultores abandonavam o campo, pela falta de uma política agrícola de valorização de seus produtos e por não terem as condições mínimas de adotar ou de enfrentar as novas tecnologias, ou as novas máquinas de preparar a terra, semear, colher, tirar o leite, aplicadas à agricultura e à



pecuária e acabavam por engrossar a periferia das grandes cidades brasileiras. (BAREIRO, 2007, p. 21).

A crítica que se faz é que esse trabalho em troca de salário cria o capital para o trabalhador, mas não cria a propriedade, ou seja, os bens de consumo, fazendo com que o homem tenha que se destinar cada vez mais ao trabalho para que seja “recompensado” com o salário e poder obter o capital para adquirir o que deseja.

Mas, o trabalho do proletário, o trabalho assalariado cria propriedade para o proletário? De nenhum modo. Cria o capital, isto é, a propriedade que explora o trabalho assalariado e que só pode aumentar sob a condição de produzir novo trabalho assalariado, a fim de explorá-lo novamente. Em sua forma atual a propriedade se move entre os dois termos antagônicos: capital e trabalho. (MARX, 1980, p. 27).

Assim, nessa pesquisa não há como detalhar o tema da valorização docente sem abordar, ainda que brevemente, o mundo do trabalho, dos salários dos professores, da jornada, ou seja, das condições de trabalho em que estão inseridos.

Dejours (1989) afirma que para verificar as condições de saúde dos trabalhadores e perceber as psicopatias do trabalho é preciso analisar os fenômenos de ordem histórica e que não é necessário somente perceber as condições de vida dos operários, mas as relações entre as forças trabalhadoras, patrão e Estado. A evolução das condições de vida e de trabalho e, portanto, de saúde dos trabalhadores não pode ser dissociada do desenvolvimento das lutas e das reivindicações operárias em geral.

O problema se acentua quando “o tempo fora do trabalho não seria nem livre e nem virgem, e os estereótipos comportamentais não seriam testemunhas apenas de alguns resíduos anedóticos. Ao contrário, tempo de trabalho e tempo fora do trabalho formariam um só e continuam dificilmente dissociável” (DEJOURS, 1989, p.46). O tempo fora do trabalho não está mais fora dele, pois os dois se interconectam, *homeoficce*, e o indivíduo, na busca por facilitar seu dia a dia, o compromete mais ainda, transformando os lares em trabalhos ou os ambientes de trabalho em lares. Esse envolvimento no trabalho tem feito com que as pessoas adoeçam. Na carreira docente, isso pode ser observado ainda.

Em geral, se a organização do trabalho não pode ser considerada como fonte de doença mental, uma entidade, psicopatológica, entretanto, poderia talvez encontrar assim uma explicação original. Trata-se da “síndrome subjetiva pós-traumática”. Essa síndrome aparece, em geral, após a cicatrização de uma ferida, a consolidação de uma fratura ou a cura de uma intoxicação aguda. Caracteriza-se por uma grande variedade de problemas “funcionais”, ou seja, sem substrato orgânico, ou pela persistência anormal de um sintoma

que apareceu depois do acidente. Assim, uma ferida no couro cabeludo provocada pela queda de uma pedra, depois da raspagem e cura, continua durante meses a produzir pruridos na superfície do crânio, cefaleias, impressões estranhas na cabeça, vertigens. (DEJOURS, 1989, p.46)

É naturalmente explicável o número de pessoas adoecidas no século XXI. O ritmo de vida lhes consome, levadas em busca do capital pelo trabalho.

Em meio ao trabalho e ao homem que se dedica a ele sem precedentes, é preciso salientar a importância da obra “O direito à preguiça”, de Lafargue, escrito em 1880. Em seu livro o autor que era genro de Karl Marx discorre sobre o homem e o direito ao descanso, ao tempo livre, ao não produzir de forma braçal, mas à produção intelectual.

A moral capitalista, lamentável paródia da moral cristã, fulmina com o anátema o corpo trabalhador; toma como ideal reduzir o produtor ao mínimo mais restrito de necessidades, suprimir as suas alegrias e as suas paixões e condená-lo ao papel de máquina entregando trabalho sem tréguas nem piedade. Entregue às máquinas o homem é doutrinado à superprodução não dando-se o direito ao ócio, ao lazer, ao bem-estar (LAFARGUE, 1999, p. 19)

O autor chamava de loucura esse amor ao trabalho nas nações capitalistas. Lafargue (1999) afirma que três horas de trabalho seriam suficientes, mas que seria necessário educar a todos sobre consumo e como usar o tempo livre e que esse tempo, o ócio, também deveria ser dedicado à sabedoria, para que também seja um tempo de erudição. Na carreira docente, o tempo ao ócio também precisa existir.

De acordo com Aquino (2009) além das horas dispensadas em sala de aula, as professoras trabalham na preparação e organização das aulas. Esse tempo de preparo, planejamento, elaboração, troca de conhecimentos e experiências entre seus pares não é devidamente remunerado conforme a legislação vigente, pois, como aponta o autor, o tempo gasto é bem maior que o previsto em lei.

A preocupação com a educação cede lugar à demanda do mercado, afirma Ball (2005) fazendo com que a educação seja entendida e compreendida como um bem de consumo, e dentro dessa vertente os docentes se veem obrigados a assumir a forma mercantilizada com a “força do seu trabalho”. Nessa realidade não se torna obstante a precarização do trabalho docente, exemplificada com professores temporários contratados e duplas ou triplas jornadas trabalho diárias e também os baixos salários.

Da formação inicial docente e desarticulação do coletivo dessa categoria, que se encontra em um processo de mercantilização vivido e ressaltado pela meritocracia. “Essa mudança é tão profunda, que no regime do “pós-Estado

de Bem-estar”, o profissionalismo como prática cultural não tem lugar, não tem futuro”. (BALL, 2005, p. 541)

Segundo Monlevade (2000), a CF/88 estabeleceu uma jornada diária de trabalho que não ultrapassasse oito horas, com no máximo 40 horas por semana. As oito horas diárias representam 1/3 do dia que deveriam ser dedicados às atividades laborais do cidadão. O processo de desvalorização salarial dos professores, a partir da década de 1970, levou à multiplicação da jornada de trabalho. Para compensar os baixos salários, os professores passaram a trabalhar em duas ou três jornadas, na mesma rede ou em redes diferentes de ensino. Assim, a baixa remuneração fez com que professores aumentassem sua jornada, fazendo acúmulos que muitas vezes significando baixa qualidade no trabalho docente.

Na lei nº 10172 de 2001, o Plano Nacional de Educação (PNE), 20 a 25% da jornada docente deve ser dedicada às horas-atividade, ou seja, a jornada docente deve contar com ou horas de trabalho extraclasse (BRASIL, 2001). Já a lei do Piso Salarial Profissional Nacional, a de nº 11738/2008, prevê que um terço da jornada de trabalho do professor seja destinada às tarefas extraclasse (BRASIL, 2008). Os estudos realizados pelo CONSED, nos estados brasileiros, sobre os planos de carreira e remuneração do magistério, apontam que têm estados que não acatam essa legislação (CONSED, 2005).

A Lei 11.738/2008, em seu parágrafo 4º do art. 2º vinculou os vencimentos iniciais das carreiras à formação profissional e à jornada de trabalho de até 40 horas semanais, com tempo específico destinado às atividades de preparação de aulas, correção de provas e trabalhos, reuniões pedagógicas e com as famílias dos estudantes, formação continuada, entre outras atividades inerentes ao trabalho extrassala dos docentes. A lei prevê a proporção mínima de 33,33% da jornada total do magistério para atividades laborais sem interação com os educandos.

Sampaio e Marin (2004) afirmam que os docentes passam a assumir jornadas duplas ou triplas na escola e em casa não possuem momentos para lazer, já que estão em atividade o tempo todo, seja planejando as aulas, corrigindo provas e trabalhos:

[...] estudos mostram que, sobretudo na última década, diversas instituições públicas e privadas implantaram este tipo de apoio: horas para o desenvolvimento das atividades de preparo de aulas, de correção de trabalhos de alunos, apoio aos alunos nas atividades extracurriculares e de formação em serviço para os próprios professores. Essas atividades ligadas ao currículo das escolas, feitas fora da sala de aula e da presença de alunos, recebem nomes e organizações diversas nas redes de ensino: Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC), horas-atividade individuais ou

coletivas, realizadas nas escolas ou em ambientes de escolha dos professores. (SAMPAIO; MARIN, 2004, p. 1213)

Inserem Sampaio e Marin (2004) que há atividades ligadas ao currículo realizadas fora da sala de aula recebem nomes diferentes nas redes de ensino, contudo também configuram horário de trabalho docente.

Pinto (2009) aponta que os docentes especialistas em disciplinas têm suas jornadas fragmentadas a cada aula, que geralmente têm duração de 45 à 50 minutos, pois eles precisam organizar a aula em uma atividade que possa ter começo, meio e fim, dentro desse tempo. Nesse caso o desgaste do docente aumenta consideravelmente, pois esse profissional não desenvolve um trabalho como os demais profissionais que atuam em uma jornada de oito horas contínuas, como exemplifica o autor. A ação docente não se assemelha às demais profissões que comumente têm horário para iniciar e horário para findar, pois a cada aula dada é como se o professor iniciasse e findasse um dia de trabalho.

Intrinsicamente relacionado às condições de trabalho, a jornada docente não se constitui somente no tempo despendido em sala. Jacomini, Alves e Camargo (2015) afirmam que a população brasileira acredita que as atividades docentes se dão apenas em sala de aula e desconhecem, por fatores diversos, o trabalho que permeia a vida do professor quando ele termina seu trabalho em sala de aula, tais como elaboração de planos de aula, correção de provas ou atividades, cuidado com sua formação continuada, mediação de conflitos, participação de conselhos, entre outras.

A jornada de um professor não é fácil de ser mensurada, pois as horas destinadas ao trabalho extraclasse como afirma Souza (2008) já que essas horas costumam variar muito e se misturam com o tempo privado. Segundo afirmam as professoras em sua pesquisa, a jornada docente é uma jornada integral de trabalho, que se acontece o tempo todo, seja na escola, seja em casa na preparação de aulas e provas, correção de atividades, elaboração de aulas, planejamento de rotinas. Esse trabalho em casa da jornada docente se funde com as tarefas diárias das docentes, com os afazeres da casa, filhos, descanso e lazer. Há que se considerar também o tempo dedicado aos estudos. A tarefa docente é uma tarefa que acontece o tempo todo.

Em relação às condições de trabalho encontram-se diversos pesquisadores que discorrem a respeito, entre eles Gasparini, Barreto e Assunção (2005, p.195) que afirmam que o alto nível de estresse exigido do docente ao ensinar e que diversos

professores em suas pesquisas tinham problemas de saúde relacionadas ao tempo dedicado à profissão.

Em seus artigos 12 à 14 a LDB (9394/96) insere que o trabalho docente não acontece somente em sala de aula, pois envolve também planejamento do projeto-político-pedagógico, participação nos colegiados da escola, atividades com a comunidade escolar, e algumas outras funções que são desempenhadas pelo professor. Essas atividades além da sala fazem com que as tarefas do professor se diluam, desregulando suas atividades laborais precarizando as condições de trabalho docente.

Diante da ampliação das demandas trazidas pelas políticas mais recentes, o professor é chamado a desenvolver novas competências necessárias para o pleno exercício de suas atividades docentes. O sistema espera preparo, formação e estímulo do sujeito docente para exercer o pleno domínio da sala de aula e para responder às exigências que chegam à escola no grau de diversidade que apresentam e na urgência que reclamam. (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009, p. 355).

Para dar conta da demanda de trabalho que lhe é exigido, o professor se vê forçado a trabalhar de forma acelerada o que lhe gera sérias consequências em sua saúde. Para Assunção e Oliveira (2009):

“Executar outras tarefas durante o curso da ação principal, atender ao aluno individualmente e controlar a turma coletivamente e preencher múltiplos instrumentos e formulários de controle são dimensões da intensificação do trabalho que implicam regular na urgência. Situações de sobreposição de tarefas podem explicar o cansaço físico, vocal e mental do docente. De modo geral, para responder às múltiplas demandas, os trabalhadores elaboram estratégias operatórias que resultam em hiper solicitação do corpo.” (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009, p. 361).

Um dos problemas de saúde mais recorrentes nos docentes é decorrente do uso da voz em sala de aula. Quanto mais alunos em sala, mais o professor necessita aumentar o tom da voz. As salas de aula lotadas são comuns na vida do professor. Outros ruídos tais como aulas de Educação Física, recreio, próximos às salas de aulas e que acontecem no espaço escolar também obrigam o docente a aumentar a voz, trazendo graves consequências. As longas jornadas de trabalho também contribuem com o excessivo uso da voz como afirmam os autores:

Os professores são considerados os profissionais com mais alto risco para o desenvolvimento de distúrbios vocais e apresentam maior prevalência de queixas vocais específicas quando comparados com os outros profissionais. [...] É comum o esforço do professor em sobrepor a intensidade de sua voz ao ruído ambiental. (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009, p. 361-362).

Gatti e Barreto (2009) asseveram que várias facetas constituem a importância da profissão docente: a legislação, a formação inicial, o perfil dos professores e dados gerais sobre carreira e salário. Argumentam ainda que, “é preciso conseguir consensos quanto aos rumos da educação nacional, das estruturas formativas de docentes para a educação básica e dos currículos respectivos.” (GATTI; BARRETO, 2009, p. 255)

### **2.3.2. Salários**

Do ponto de vista da remuneração Pinto (2009) aponta quão pouco valorizada é a carreira dos professores da educação básica. Em sua pesquisa ele aponta que o professor de 6º à 9º ano deve ter formação superior para exercer sua função, contudo, sua remuneração é 50% inferior a de um policial que tem formação mínima exigida em nível médio. A remuneração dos professores não é adequada. Todavia há argumentos contrários a essa afirmação, em regra, pesquisas de autores, em especial, economistas, afirmam que em média os professores trabalham menos horas por semana e eles alegam que, do ponto de vista da jornada semanal, os docentes têm escolhido a profissão devido ao menor tempo dedicado ao trabalho. Essas realidade não condiz com a jornada do professor, já que não considera o tempo gasto com preparação de tarefas, correção de avaliações e trabalhos e planejamento das atividades inerentes à profissão.

Pinto (2009) afirma que existem estudos que buscam mostrar que a remuneração dos professores não é tão baixa e que, em média, trabalham menos horas por semana, porém estes partem de um grave erro metodológico, pois desconsideram a dupla jornada, o tempo dedicado aos estudos, o tempo destinado a elaboração de aulas, correção de provas e trabalhos é nulo nesses tipos de estudo.

Os docentes que laboram na primeira infância são ainda mais desvalorizados sendo aqueles que são os piores remunerados em relação aos demais professores “os salários dos professores que trabalham com crianças pequenas são, em geral, menores que os salários de professores que trabalham com adolescentes ou jovens [...]” (JACOMINI; ALVES; CAMARGO, 2015, p. 7).

O baixo salário do professor pode ser explicado, entre outros fatores pela sua fonte pagadora, ou seja, o poder público. Ao se discutir salário docente discute-se sobre recursos públicos, recursos escassos e que não dão conta da demanda

nacional. Noronha (2009) esclarece sobre a diferença entre remuneração e salário quando explica que a nomenclatura salário é dada aquele indivíduo regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, enquanto que remuneração “é o vencimento do servidor público acrescido das vantagens pessoais, gratificações, adicionais, bonificações; enfim, é a totalidade de rendimentos auferida pelo servidor” (NORONHA, 2009, p. 31).

Embasado nas definições apontadas pela lei, CLT e a Lei nº 8.112/1990, art. 40, Camargo (2010) aponta as divergências oriundas das nomenclaturas remuneração, salário e vencimento.

O “salário” é definido juridicamente como montante ou retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado pelo tempo de trabalho realizado – em geral, em relação ao número de horas-aula – nos termos da CLT. Já o termo “vencimento” é definido legalmente (Lei nº 8.112/1990) como “retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei”. Os vencimentos dos cargos efetivos são irredutíveis e, para cargos de mesma atribuição ou de atribuição semelhante na mesma esfera administrativa, é garantida sua isonomia. A “remuneração” é a soma dos benefícios financeiros, dentre eles o salário ou vencimento, acordada por um contrato assinado entre o empregado e empregador, tendo como base uma jornada de trabalho definida em hora-aula. O salário ou vencimento são, assim, uma parte da remuneração. No caso do magistério público, a “remuneração” é composta pelos vencimentos do cargo, acrescida de vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, em outras palavras, o vencimento básico mais as vantagens temporais, as gratificações, o auxílio transporte, etc. (CAMARGO, 2010, CD-ROM).

Esclarece Camargo (2010) que salário ou vencimento fazem parte da remuneração e, em se tratando da carreira docente, a remuneração é composta pelos vencimentos (salário) acrescido das vantagens pecuniárias, ou seja, gratificações, auxílio alimentação, transporte, entre outros.

Estudos, principalmente da área econômica, afirmam não ter relação entre qualidade de ensino e salário e também afirmam que os salários dos professores não são “tão baixos” como apontam PINTO (2008, 2009); MORDUCHOWICZ (2003) e BARBOSA (2011). Autoridades políticas e pesquisadores têm argumentado que “gastos com pessoal significa essencialmente salários a serem pagos aos profissionais da educação, em particular aos professores” e estes estão em “grande número” (PINTO, 2008, p. 65).

As pesquisas que apontam sobre o salário docente não consideram o tempo despendido em sala de aula e fora dela, ou seja, a jornada docente, como revela Pinto

(2009a) e Alves e Pinto (2011) tempo usado “com planejamento, preparação das aulas, com a correção de provas e trabalhos”, pois o trabalho do professor não se acaba com as atividades em sala de aula.

O autor revela que preparar aula, participar de reuniões, corrigir trabalhos e avaliações não acontecem simultaneamente enquanto o “professor atua em sala de aula, assim, o tempo em sala não condiz com a jornada do professor, que labora também fora dela” Pinto (2009, p. 55).

Barbosa (2011) abordou a remuneração docente do ponto de vista dos economistas, legislação, organismos internacionais, autores da educação. Sua pesquisa revelou que a precarização do trabalho docente e intensificação do mesmo resultam da baixa remuneração que recebem. Esses dados revelam que a carreira docente não é atrativa, não retém bons professores, duas ou mais jornadas de trabalho para compensar a baixa remuneração, rotatividade dos docentes nas escolas, não investimento para aprimoramento pessoal e profissional. A autora também afirma que as pesquisas da área econômica acabam por legitimar os baixos salários e que apresentam erros em sua metodologia

Barbosa (2011) afirma que, embora pesquisas econômicas não afirmem que melhores salários impliquem em melhor rendimento dos alunos, há pesquisas que apontem que há sim relação entre salários e desempenho dos alunos. O pagamento pago por desempenho é um exemplo do impacto de melhor remuneração na carreira docente.

A carga horária de trabalho docente excede a carga horária de ensino e, normalmente, nas comparações feitas, se consideram apenas as horas de ensino [...] desconsiderando assim todo o tempo extra (muitas vezes não remunerado) que esse profissional precisa dedicar ao preparo das aulas, correção de atividades dos alunos, etc. Com isso, parte-se do pressuposto de que os professores trabalham menos horas, sem considerar o trabalho extraclasse tão difícil de ser aferido. (BARBOSA, 2011, p. 77).

Não é fácil ser mensurada a carga horária docente, lembra Barbosa (2011). Para que ocorra a aprendizagem em sala de aula é preciso que exista o trabalho extraclasse: preparação e planejamento da aula, preparação de avaliação, correção, diagnósticos para intervenção em sala, agrupamento de alunos, todo esse trabalho é feito fora da sala de aula e todo esse tempo encontra dificuldade para ser aferido

Monlevade (2000) insere que o professor assume mais aulas aumentando sua jornada de trabalho em razão dos baixos salários. Intrinsecamente relacionada aos



salários, a intensa jornada exercida hoje pelos professores reflete o quão baixo seus salários são.

Jacomini (2016) opina que o PSPN para docentes da escola pública está aquém em relação à valorização docente, embora seja um avanço em relação a situação anterior em que os docentes estavam inseridos, ou seja, não havia um valor mínimo exigido para a remuneração docente. A CF/88 em seu artigo 7º institui, em seu inciso IV, que os trabalhadores têm direito a um “salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim” (Brasil, 1988).

Jacomini (2016) insere que o PSPN, criado somente em 2008, implantou um valor para piso salarial mensal, com validade para todos os docentes do Brasil sejam eles com formação em nível médio na modalidade Normal. A jornada semanal é de 40 horas, sendo 2/3 laborando em interação com alunos e 1/3 para outras atividades de trabalho docente como correção de provas e preparação de aulas. O piso foi reajustado em 2013, para R\$ 1.567. Caso o salário dos professores fosse comparado a um trabalhador que ganha um salário mínimo, esse salário seria favorável, mas se forem usadas as diretrizes da Constituição e pelo Dieese os professores estão entre os brasileiros para os quais um direito constitucional fundamental não é cumprido. Jacomini (2016) ainda destaca que, de acordo com o PNE, até o ano de 2020, “o salário médio dos professores da educação básica será igual à média salarial de profissionais com escolarização equivalente”.

De acordo com o sítio do MEC, em 2020 o piso salarial dos docentes da rede pública da educação básica foi reajustado em 12,84% passando de R\$ 2.557,74 para R\$ 2.886,24.

Segundo Pinto (2009),

“[...] os estudos que tentam mostrar que a remuneração dos professores não é assim tão baixa partem de grave erro metodológico, ao não levar em consideração o tempo despendido com planejamento, preparação das aulas, com a correção de provas e trabalhos” (PINTO, 2009, p. 55).

Pode-se abordar a remuneração de acordo com algumas linhas temáticas como esclarece alguns autores, são elas condição de trabalho e emprego docente e impactos da remuneração no financiamento do sistema público de ensino.

Barbosa (2011) concluiu em suas pesquisas que os professores da educação básica no Brasil ganham mal, especialmente se comparados aos profissionais com formação equivalente.

Em sua análise feita por hora de trabalho, Limarino (2005), constatou que, no Brasil, os docentes ganham mal até mesmo em comparação com algumas ocupações que exigem a formação em ensino médio.

Segundo Alves e Pinto (2011) os docentes da educação básica têm remuneração média inferior também em relação a outras ocupações de nível técnico, tais como: corretores de seguro ou de imóveis, técnicos em contabilidade e de segurança do trabalho, caixa de bancos, isso pode ser constatado em suas pesquisas.

A especificidade da profissão docente compreende a jornada de trabalho dentro e fora da sala e comprovar esse trabalho para fins remuneratórios tem sido a tarefa de muitos pesquisadores Barbosa (2011).

“Destaca-se que a reivindicação histórica da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) é de uma jornada cuja metade (50%) seja para as atividades de apoio à docência, pois entende-se que, para cada hora de trabalho com aluno, é necessária uma contrapartida de igual tempo para que o professor realize um conjunto de atividades inerentes ao trabalho educativo: planejar e preparar aula, corrigir trabalhos e provas, atender aos pais, trabalhar coletivamente para o desenvolvimento do projeto pedagógico da escola e realizar atividades de formação com vistas à articulação dos conhecimentos disciplinares ao projeto educativo, entre outras. Com o PSPN, chegou-se à proposta de 2/3 para regência e 1/3 para as atividades de suporte. Dessa forma, qualquer comparação que deseja ser justa, precisa considerar esta especificidade da profissão. (BARBOSA, 2011, p. 31-32).

De acordo com Sampaio e Marin (2004) a desvalorização da profissão docente tem relação com a baixa remuneração. Os autores afirmam que essa questão é visível em relação a precarização do trabalho, sobre o tempo dedicado às funções docentes, principalmente daqueles que possuem dupla ou até tripla jornada docente.

Como afirmam Duarte e Oliveira (2014), cada ente federado tem a liberdade de remunerar seu docente conforme suas arrecadações. A Lei do Piso, 11.738/2008, equiparou esses salários e previu a realização de concursos públicos, a procura dos docentes por titulação e qualificação, a elaboração de planos de carreira, melhor remuneração e a dedicação exclusiva do professor a somente um local de ensino público.

### 2.3.3. Plano de carreira

Estudos que analisam as políticas educacionais sobretudo aqueles que apontam as diretrizes dos planos de carreira docente são fundamentais à qualidade e, conseqüentemente, melhoria da educação no país, como apontam Dourado e Oliveira (2009).

De acordo com Jacomini (2019) cargos providos por concurso público podem ser organizados dentro de um plano de carreira. Com critérios estabelecidos em leis acontece a passagem de uma posição para outra com conseqüências de aumento na remuneração.

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: I – ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; II – aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; III – piso salarial profissional; IV – progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; V – período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho. (BRASIL, 1996).

Todas as redes públicas devem garantir o plano de carreira docente, de acordo com as legislações nacionais, e que contemple a formação continuada, a progressão funcional, direitos trabalhistas e estimule a permanência na profissão, como afirma JACOMINI (2019).

A nova resolução que fixava diretrizes de planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério da educação básica foi fixada em 28 de maio de 2009, O pelo CNE e tinha o objetivo de orientar os entes federados na elaboração ou reestruturação de seus planos de carreira em conformidade com as legislações da LDB/96, do FUNDEB e do PSPN (Lei do Piso). Nesta resolução foram contemplados:

limite máximo de jornada; período reservado para preparação de aulas, avaliação, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada; critérios de remuneração (vencimentos nunca inferiores ao PSPN; revisão anual dos vencimentos e demais remunerações; diferenciação salarial entre habilitados em nível médio, licenciatura plena, especialização, mestrado e doutorado; vedação a qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional); critérios de progressão (titulação; experiência/tempo de serviço; desempenho; atualização e aperfeiçoamento profissional); incentivo à dedicação exclusiva em uma única escola; fixação de regras para nomeação – preferencialmente eleição – e exoneração do diretor de escola dentre os ocupantes de cargos efetivos da carreira docente; e licenças para formação continuada. (Brasil. CNE, 2009).

De acordo com Gatti et al. (2009) nos dias de hoje, o conceito de carreira está diretamente relacionado à trajetória da vida profissional, à profissão, ao ofício, que apresenta etapas e progressão. A carreira “corresponde a uma linha de progressão remuneratória” entre as posições escalonadas e a especificação das condições de mudança de uma posição à outra para Dutra Júnior et al. (2000).

Os planos de carreira analisados por Gatti e Barreto (2009) não demonstraram a real possibilidade dos professores “subirem na carreira” sem saírem da sala de aula. Essa constatação observa que os professores desvalorizados procuram uma promoção significativa fora da sala de aula.

A meta 17, do PNE (2001), em sua especificação 17.3 pretende implementar planos de carreira para os profissionais do magistério das redes públicas de Educação Básica no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, de acordo com os critérios estabelecidos na Lei nº 11.738 do piso salarial nacional, com o cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar na implantação gradual.

Neste indicador, é possível acompanhar a porcentagem de cidades que possuem plano de carreira para os professores no Brasil, nas regiões e unidades da federação. Em 2014, 89,6% dos municípios brasileiros implantaram alguma medida nessa linha, enquanto 10,3% não o fizeram e 0,1% não responderam ao questionamento. A região com o melhor indicador é a Sul (96,1%) e a região Norte possui o pior número (80,4%). Os dados são da Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

A implementação do plano de carreira é, também, um instrumento de valorização que ainda necessita ser aplicada e regulamentada (ABREU, 2008; GATTI; BARRETO, 2009; BARBOSA, 2011).

Em relação a abordagem da valorização por meio do plano de carreira tem-se a resolução publicada em 2009, a Resolução CNE/CEB nº 2, de 28 de maio das Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, de acordo o artigo 6º da com a Lei do piso (Lei nº 11.738/2008), embasado nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, de acordo com o artigo 8º, § 1º, 67 da LDB, (Lei nº 9.394/1996), e com o FUNDEB (Lei nº 11.494/2007), no artigo 40 que definia que, até 31 de dezembro de 2009, os entes federados deveriam elaborar ou adequar seus planos de carreira para o magistério.

A resolução explicita quais são os profissionais do magistério que podem ser considerados como tal por lei: todos aqueles que estão envolvidos na direção, administração, supervisão, desempenhando atividades de docência ou suporte pedagógico à docência.

Como forma de ingresso à carreira do magistério, as diretrizes propõem que se deem por meio de concurso público. A partir das diretrizes propostas pela resolução os novos planos de carreira deverão “fixar vencimento ou remuneração/salário inicial para as carreiras profissionais da educação”. Esses valores não poderiam ser inferiores ao estipulado pelo Piso, de acordo com a jornada de trabalho definida nos respectivos planos de carreira, observando o que insere o artigo 62 da LDB, Lei nº 9.394/96, “vedada qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional” (art. 5º, inciso IV).

O artigo 4º, inciso VII sugere “jornada de trabalho de tempo integral de no máximo 40h semanais com possibilidade de ampliação paulatina de parte da jornada às atividades de preparação de aulas, etc.”

Em seu artigo 5º, inciso V insere que os salários deverão ser diferenciados não de acordo com a modalidade educacional em que os profissionais do magistério atuem e sim de acordo com a titulação.

Em seu art. 4º, inciso VIII; art. 5º, inciso VIII a resolução incentiva a “dedicação exclusiva do professor a uma única unidade escolar” e ainda faz alguma referência a aspectos pertinentes à condição de trabalho docente quando aborda “uma adequada relação numérica professor/educando em limites inferiores aos nacionalmente praticados”.

A resolução reconhece, quando propõe a equiparação salarial desse profissional com outras carreiras com formação semelhante, a importância social desses profissionais do magistério.

Freitas (2009) analisa que as diretrizes propostas pela resolução abordam de forma adequada a carreira docente em suas diferentes dimensões objetivas e subjetivas para o exercício docentes, tais como o tempo para o estudo, condições da unidade escolar, o número por sala de alunos, a jornada do profissional docente, progressão e ascensão na carreira vinculada a uma avaliação por desempenho.

A CNTE (2009) tratou sobre a importância da valorização docente como cerne das discussões de políticas públicas de uma educação de qualidade, principalmente a partir da CF /88, em seu artigo 206 e da Emenda Constitucional nº53, de 2006 que

instituiu o FUNDEB a valorização docente passou a ser pauta das agendas dos governos visando uma qualidade na educação.

De acordo com Carreira e Pinto (2007) para a definição do CAQi são utilizados critérios como os salários que chegam a branger aproximadamente  $\frac{3}{4}$  do custo total, as condições de trabalho, a jornada de trabalho, o plano de carreira, e, também, a formação inicial e continuada dos trabalhadores profissionais da educação.

Carreira e Pinto (2007) apontam que é necessário que se estabeleça na carreira um piso salarial nacional de acordo com a jornada, compatível com ela e que qualifique os dias letivos e não letivos. Os autores afirmam que deve-se garantir também condições de trabalho para que não ocorram rotatividade entre os docentes. É preciso dar ênfase à formação dos profissionais da educação, levando os futuros docentes a refletir sobre a prática docente. Garantem ainda que fixar um número máximo de alunos por sala de aula auxilia no bom desenvolvimento da docência.

A portaria de número 387, de 10 de maio de 2016 instituiu a Rede de Assistência Técnica dos Plano de Carreira e Remuneração ao considerar as metas 15, 16, 17, 18 e 19 do PNE (13.004/2014), a Lei 11.738/2008, que regulamentou PSPN para os profissionais do magistério público da educação básica, a valorização profissional, por meio da construção de Planos de Carreira e Remuneração atrativos e sustentáveis, do ponto de vista orçamentário e a importância do papel supletivo da União e dos Estados fez com que fosse instituída a Rede de Assistência Técnica dos Planos de Carreira e Remuneração, como resultado de acordo de ação conjunta entre o Ministério da Educação - MEC, o Conselho Nacional de Secretários de Educação - CONSED e a União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação - UNDIME. Com objetivo criar competência técnica nas redes e sistemas de ensino sobre este tema, por meio de orientação e atividades de formação de dirigentes, gestores e equipes responsáveis pela gestão de pessoas para adequação/elaboração dos Planos de Carreira e Remuneração - PCR dos entes federativos. Assim, os processos orientadores e formativos utilizarão o conjunto de instrumentos e materiais de apoio disponibilizados no Portal Plano de Carreira, onde é possível encontrar planilhas para o diagnóstico do PCR, o Sistema de Apoio à Gestão do Plano de Carreira e Remuneração - SisPCR e cadernos orientativos. O município, ao incluir seus dados no portal, obtém a projeção e impacto que o Plano de Carreira trará para a folha de pagamento. Nesta plataforma, insere-se os dados dos servidores para que um esboço do Plano seja elaborado.

A resolução determina que em relação à jornada de trabalho docente:

a jornada de trabalho dos docentes poderá ser de até 40 (quarenta) horas e incluirá uma parte de horas de aula e outra de horas de atividades, estas últimas correspondendo a um percentual entre 20% e 25% do total da jornada, consideradas como horas de atividades aquelas destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola; a remuneração dos docentes contemplará níveis de titulação, sem que a atribuída aos portadores de diploma de licenciatura plena ultrapasse em mais de 50% (cinquenta por cento) a que couber aos formados em nível médio (art.6º incisos IV e V). a remuneração dos docentes do ensino fundamental, estabelecida na forma deste artigo, constituirá referência para a remuneração dos professores da educação infantil e do ensino médio. (BRASIL, 1997, art. 7º inciso V).

Freitas (2009) aponta que as diretrizes propostas por esta resolução foi aprovada em um “contexto em que as discussões privilegiavam a dimensão econômica colocando em segundo plano a dimensão política e educacional” do que se poderia entender como diretrizes de carreira que indicassem a perspectiva de desenvolvimento profissional e valorização do trabalho docente na educação básica e não foi possível que ela se concretizasse em grande parte dos municípios do país.

Como afirmam Camargo e Jacomini (2011) as diretrizes muito vagas e que pouco ajudaram a regulamentar e a definir o que são “as condições de trabalho” e a “remuneração condigna dos profissionais do magistério” no tocante à valorização do magistério.

O PNE (Lei nº 10.172/2001) apresenta uma análise sobre a situação docente no Brasil, confirmando a baixa atratividade e também o pouco prestígio da profissão, os baixos salários e as péssimas condições de trabalho nas escolas.

Formar mais e melhor os profissionais do magistério é apenas uma parte da tarefa. É preciso criar condições que mantenham o entusiasmo inicial, a dedicação e a confiança nos resultados do trabalho pedagógico. É preciso que os professores possam vislumbrar perspectivas de crescimento profissional e de continuidade de seu processo de formação. Essa valorização só pode ser obtida por meio de uma política global de magistério (grifo nosso), a qual implica, simultaneamente, a formação profissional inicial; as condições de trabalho, salário e carreira. A formação continuada; salário digno e carreira de magistério entram, aqui, como componentes essenciais. (BRASIL, 2001).

Com duração prevista de uma década, o PNE (2001-2010) previa como uma política global de valorização do magistério.

Gatti e Barreto (2009) afirmam que após a resolução de 2009 que discorre sobre planos de carreira a maioria deles necessitaram passar por revisões.

A lei PSPN, conhecida como Lei do Piso, instituiu um piso para os profissionais da educação básica no valor de novecentos e cinquenta reais mensais, para aqueles docentes com formação em nível médio na modalidade normal com carga horária semanal de 40 horas. Assim, até 31 de dezembro de 2009 a União, os Estados, o Distrito Federal e os municípios deveriam adequar seus planos de carreira ao novo piso. O novo PSPN é o valor abaixo do qual “nenhum ente da federação, poderá fixar o vencimento inicial para a jornada de no máximo 40h semanais” (BRASIL, art. 2º § 1º).

A aprovação do piso foi avanço importante nas pautas da educação no Brasil, principalmente no que diz respeito aos baixos salários, aos professores temporários, com jornadas duplas ou triplas. Esse cenário complexo fez com que existisse diferentes planos de carreira dentro do território nacional, com realidades distintas (CONAE, 2010).

Pinto (2014) destaca que para atrair profissionais qualificados e especializados faz-se necessários ter minimamente remuneração e condições de trabalho adequadas. Esse critério faz com que sejam atraídos e retidos na carreira os melhores profissionais. O piso salarial no Brasil é estabelecido por lei. A remuneração da carreira docente é assunto discutido por vários pesquisadores.

Consoante à Lei do Piso, em seu artigo 6º “A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009”, considerando o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal.

Gatti e Barreto (2009) sugerem que a inexistência de progressão na carreira docente agrava a qualidade educacional, de acordo com seus estudos sobre a carreira de alguns estados. Nos planos de carreira, os diferenciais encontrados não demonstram a probabilidade real de professores “subirem na carreira” sem abandonar a sala de aula. Esse retrato desmotiva bons candidatos a professor, e, conseqüentemente os bons professores, para obter promoção significativa se veem desvalorizados e acabam por procurar outra função fora da sala de aula. Isso demonstra aqueles que desejam atuar dentro da sala de aula, pois essa atuação não proporciona uma carreira que compense tanto financeiramente quanto socialmente.



## **2.4. As políticas públicas de valorização docente determinadas pelas avaliações externas**

De acordo com pesquisa realizada no sítio do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação, o MEC, encontra-se dados sobre o IDEB, Índice de Desenvolvimento da Educação Básica, que foi criado no ano de 2007 e apresenta dois conceitos: o desempenho nas avaliações e também o fluxo escolar, conceitos esses relevantes para a qualidade da educação de acordo com cálculos a partir das médias nas avaliações da Prova Brasil e dos dados obtidos por meio do Censo da aprovação escolar. O índice varia de zero a 10 e a combinação entre fluxo e aprendizagem equilibra os dois conceitos: fluxo e média de desempenho (INEP,2007).

Ainda de acordo com pesquisa realizada (INEP,2007), o IDEB também é atualmente o principal condutor de política pública da educação básica. É a ferramenta para acompanhamento das metas de qualidade do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) para a educação básica, que tem estabelecido, como meta, que em 2022 o Ideb do Brasil seja 6,0 – média dos países desenvolvidos.

O Índice da Educação Básica, o IDEB, é alvo de críticas por parte de alguns autores (ARAUJO, 2007; FREITAS, 2007; PARENTE,2012) por ainda não estar contribuindo para a melhoria da qualidade da educação. Tem sido um dos principais métodos de avaliação da educação na atualidade e serve de base para grandes e importantes decisões sobre o rumo da educação básica.

Conforme Parente (2012) as avaliações que compõem o IDEB e o ENEM (Exame Nacional do Ensino Médio) vêm acontecendo de forma padronizada e mecânica, seguindo a lógica gerencialista que vem sendo implantada pela ótica neoliberal à educação, que valoriza apenas a eficácia e a eficiência das ações. As avaliações educacionais como vêm se moldando de acordo com o autor “[...] põem a em cheque a competência do professor, vinculando-a aos resultados obtidos por meio de testes”. O autor ainda afirma que esses testes avaliam “a qualidade da intervenção pedagógica e, conseqüentemente, da aprendizagem dos alunos”. (PARENTE, 2012, p. 80).

Castro (2009) informa que

O IDEB reúne num só indicador dois conceitos importantes para a qualidade da educação: fluxo escolar e desempenho dos alunos nas avaliações. Seu cálculo baseia-se nos dados de aprovação escolar, apurados no Censo

Escolar, e nas médias de desempenho obtidas nas avaliações nacionais: o Saeb, para as unidades da federação e o país; e a Prova Brasil, para os municípios. O novo indicador considera dois fatores que interferem na qualidade da educação: as taxas de aprovação, aferidas pelo Censo Escolar; e as médias de desempenho medidas pelo Saeb e pela Prova Brasil. A combinação entre fluxo e aprendizagem resulta em uma média que varia de 0 a 10. (CASTRO, 2009, p.11).

De acordo com o INEP, o IDEB é o indicador estatístico que tem o objetivo de melhorar a qualidade educacional brasileira, possibilitando o diagnóstico e atualização da situação escolar em todos os âmbitos, estabelecendo metas para melhoria, tanto individuais quanto intermediárias e como metas a evolução da educação básica a partir dos índices estatísticos e atingir o mesmo patamar dos países que fazem parte da OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico).

Freitas (2007) afirma que a forma como o IDEB se apresenta, não promove a melhoria efetiva da educação para a sociedade, mas sim obtém dados de forma padronizada e mecânica, derivando apenas resultados estatísticos, que só atendem às propostas liberais de responsabilização e privatização do ensino público, todavia, esconde-se a questão da desigualdade social e se estipula indicadores “neutros”.

Araújo (2007, p.4) também contribui dizendo que:

[...] o IDEB é mais um instrumento regulatório do que um definidor de critérios para uma melhor aplicação dos recursos da União visando alterar indicadores educacionais. O resultado de cada município e de cada estado será (e já está sendo) utilizado para ranquear as redes de ensino, para acirrar a competição e para pressionar, via opinião pública, o alcance de melhores resultados. Ou seja, a função do MEC assumida pelo governo Lula mantém a lógica perversa vigente durante doze anos de FHC. (ARAÚJO, 2007, p.4).

Segundo Freitas (2007) não há como dispensar a necessidade da avaliação em larga escala, porém sem a ótica da responsabilização e sim da exigência por escolas públicas de qualidade ao Estado. O autor defende o conceito de “qualidade negociada, via avaliação institucional”, que conceitua como debate entre indivíduos com interesse em relação à educação definindo os valores, prioridades e ideias de como é ou deveria ser a rede.

Portanto, afirma Freitas (2007) a avaliação institucional é necessária e que essa deveria construir seus próprios indicadores, suggestionando, refletindo, para uma real transformação e melhoria da qualidade educacional. Contudo, faz-se importante ouvir professores, alunos, funcionários e a comunidade escolar. A avaliação em larga

escala da maneira como tem ocorrido não mensura os dados necessários para elaboração, implementação e avaliação das políticas existentes.

De acordo com Scheibe (2010) existe uma grande pressão para que os docentes tenham melhor desempenho e conseqüentemente seus alunos obtenham melhores notas nos exames de verificação de desempenho nacional e internacional. Quando o desempenho é insatisfatório, as críticas recaem sobre os professores, sendo responsabilizados pelo fracasso escolar do aluno.

Como aponta Patrícia Broadfoot (1996, p. 12-13):

A maior parte da literatura sobre avaliação de desempenho se preocupa com as técnicas de avaliação. Enquanto muitos estudos se preocupam com o desenvolvimento e refinamento de diferentes abordagens de medida educacional, muitos outros oferecem poderosas críticas às técnicas de avaliação de desempenho e falhas dessas mesmas técnicas quando aplicadas. [...] Então, poderosos e intensos debates sobre técnicas concorrentes, os quais têm tradicionalmente caracterizado a pesquisa sobre avaliação educacional auxiliaram a excluir da discussão a questão mais fundamental relacionada aos propósitos e efeitos dessa atividade.

De acordo com os autores abordados é possível dizer que a aprendizagem pode ser mensurada pelo mecanismo adotado pelas avaliações externas? É possível afirmar que as notas são fidedignas à aprendizagem (ou não) que ocorre nas salas de aula do Brasil? É possível detectar os principais problemas dos municípios que obtiveram menor nota em detrimento daqueles que obtiveram maior nota?

Nesta pesquisa não foi possível afirmar ou não tais questionamentos. A pesquisadora optou por aprofundar os estudos nesse tema em busca dessas respostas uma pesquisa futura. Para Scheibe (2010) as pesquisas apontam que para o desenvolvimento de uma educação de qualidade é preciso apontar prioridades e transformar o cenário em uma profissão atrativa.

De acordo com Scheibe (2010) ocorre uma verdadeira pressão nos docentes por melhores desempenhos em avaliações externas. Em cima dos professores recaem as responsabilidades pelos resultados obtidos, sendo eles responsabilizados pelo desempenho dos discentes. Em razão disso, os governos nas esferas federal, estadual e municipal buscaram criar modos de controle da profissão docente, sobretudo do exercício da profissão docente por meio de incentivo financeiro decorrente à resultados de avaliações de competência. Contudo, medidas como essa têm desmotivado os profissionais da educação, diante de salários baixos e carreiras pouco atrativas. Isso tem trazido um alto índice de abandono da carreira docente.

Bondioli (2004) afirma que a qualidade na educação não é um dado de fato. E como não é um dado de fato vão se criando mecanismos de controle do exercício docente por meio de incentivos financeiros. Contudo, esses incentivos não devem compensar a baixa remuneração dos docentes. Tão pouco pode ser reconhecida como instrumento de valorização. Há que se pensar na valorização docente como um todo que ampare o professor em suas múltiplas funções: dentre as quais a principal é ensinar.

### **3. A VALORIZAÇÃO DOCENTE EM DOIS MUNICÍPIOS DO INTERIOR PAULISTA: SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E FRANCA**

Uma vez que a valorização docente compreende o cerne da presente pesquisa, cujo objetivo é investigar e comparar as políticas de valorização profissional para a docência adotadas nos municípios de São José do Rio Preto e Franca, situados no interior paulista, na presente seção são apresentados dados sobre ambos, por meio dos quais se desenvolveu a análise comparativa previamente proposta.

Os dados utilizados na presente pesquisa foram coletados por meio da consulta de plataformas eletrônicas de Franca e de São José do Rio Preto, as quais disponibilizaram informações pautados na Lei de Acesso à Informação (LAI), de número 12.527/2011, que regulamenta o direito constitucional de acesso às informações públicas. Uma vez que, concomitantemente, à comparação das políticas de valorização docente implementadas pelos municípios em questão, pretende-se investigar se existe relação entre as avaliações externas e a valorização docente nos municípios considerados, foram coletados dados referentes aos resultados do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica – IDEB, via consulta em plataformas do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP.

As Secretarias Municipais de Educação de São José do Rio Preto e de Franca também atuaram como fonte de informações ao disponibilizarem documentos associadas à carreira docente, possibilitando analisar o uso de tal recurso na promoção da carreira docente nos municípios considerados na presente pesquisa. Vale ressaltar que a pesquisadora é conselheira do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica – FUNDEB e, portanto, capaz de analisar os usos dos fundos da educação, em especial o FUNDEB, na promoção da carreira docente.

Os documentos utilizados na pesquisa foram organizados no Quadro 3.1, que contém os documentos obtidos, com as correspondentes fontes, utilizados para realização da presente pesquisa. Os sites e portais acessados compõem o quadro que tem como objetivo sintetizar os documentos que fizeram parte do corpo e análise desta pesquisa.

**Quadro 3.1.** Documentos, e fontes correspondentes, utilizados na presente pesquisa.

| <b>Documento</b>                                                                              | <b>Fonte</b>                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Quantidades de alunos matriculados em creches e anos iniciais do ensino fundamental em Franca | SME de Franca via LAI                  |
| Quantidades de docentes em Franca                                                             | SME de Franca via LAI                  |
| Remuneração dos professores em Franca                                                         | Portal INEP (SIOPE)                    |
| Lei 01/95                                                                                     | Site da Câmara Municipal de Franca     |
| Lei 4972/98                                                                                   | Site da Prefeitura Municipal de Franca |
| Quantidades de alunos matriculados em creches e anos iniciais do ensino fundamental em SJRP   | SME de SJRP via LAI                    |
| Quantidades de docentes em SJRP                                                               | SME de SJRP via LAI                    |
| Remuneração dos professores em SJRP                                                           | Portal INEP (SIOPE)                    |
| Plano de carreira do magistério e Lei 138/2001                                                | Site da Câmara Municipal de SJRP       |

Fonte: Elaboração própria.

Após extraídas das fontes supra citadas, as informações relevantes para o desenvolvimento da pesquisa foram organizadas em tabelas e gráficos elaborados utilizando planilhas do Excel. Embora o ano de análise na presente pesquisa seja 2018, são apresentados, nesta seção, dados de 2018 e de 2019.

Como aponta Lakatos (2003), em geral, nas investigações dificilmente utiliza-se somente um método ou técnica e sim aqueles julgados necessários ao desenvolvimento da pesquisa como um todo. Nesta pesquisa, julgou-se necessário a apropriação de métodos de abordagem qualitativa, mas que também perpassa por outras perspectivas, como análise documental e quantitativa dos dados coletados.

Para Lüdke (1986, p. 38) “[...] a análise documental pode se constituir numa técnica valiosa de abordagem de dados qualitativos, seja complementando as informações obtidas por outras técnicas, seja desvelando aspectos novos de um tema ou problema”. Assim, para alcançar os objetivos pretendidos, torna-se necessário lançar mão da revisão bibliográfica do tema, além da pesquisa documental com base nas fontes oficiais.

A análise documental desenvolve-se pautada nas plataformas das prefeituras dos municípios considerados em busca dos seguintes documentos oficiais: Leis, Decretos, Resoluções da Secretaria Municipal da Educação, Estatutos do Magistério

Público Municipal, Regimento sobre as atribuições e funções de cada cargo, Câmara Municipal, para analisar a legislação pertinente à carreira docente, Plano Municipal de Educação (no município de São José do Rio Preto), os quais podem ser acessados no portal da prefeitura dos municípios.

Fonseca (2002) aponta que não é uma tarefa fácil distinguir a pesquisa documental da pesquisa bibliográfica já que ambas percorrem o mesmo caminho. Enquanto a pesquisa bibliográfica é constituída basicamente por livros e artigos científicos, utilizando materiais já elaborados, a pesquisa documental analisa fontes diversificadas, como tabelas, relatórios de empresas e documentos oficiais.

A seção três apresenta-se em subseções, sendo a primeira dedicada a São José do Rio Preto, incluindo um breve resumo da história do município, população, arrecadação, quantidade de alunos e professores e plano de carreira abordando as políticas de valorização adotadas. Similar ao que foi apresentado referente ao município de São José do Rio Preto, a subseção dois é composta por dados referentes ao município de Franca. Por fim, na subseção três far-se-á um comparativo entre os dois municípios, destacando as semelhanças e diferenças evidenciadas pelos dados apresentados.

### **3.1 São José do Rio Preto: características e políticas de valorização docente**

De acordo com o site oficial da prefeitura municipal, a história de São José do Rio Preto teve início em 1840, com a fixação de mineiros em suas terras, os quais trouxeram a exploração agrícola e a criação de animais domésticos para o município. Em 1852, Luiz Antônio da Silveira doou parte de suas terras ao seu santo protetor, São José, com o intuito que esse patrimônio desse origem a uma cidade. Assim, em 19 de março do mesmo ano, data em que foi considerada o dia da fundação da cidade, João Bernardino de Seixas Ribeiro liderou os moradores da vizinhança para erguer um cruzeiro de madeira e edificar uma pequena capela. A lei nº 294, de 19 de julho de 1894, desmembrou São José do Rio Preto de Jaboticabal, transformando-a em município.

O nome do município teve origem da junção do padroeiro da cidade — São José — e do rio que corta o município, o Rio Preto. A partir de 1906, a cidade teve seu nome reduzido para Rio Preto. Contudo, em 1945 retomou-se o nome original de São José do Rio Preto. Em 1912, com a chegada da Estrada de Ferro Araraquarense

(EFA), a cidade assumiu uma importante posição de polo comercial de concentração de mercadorias produzidas no então conhecido "Sertão de Avanhandava" e de irradiação de materiais vindos da capital.

São José do Rio Preto, de acordo com os dados da plataforma do IBGE, teve a população estimada, em 2018, de 456.245 habitantes. Ainda segundo o IBGE,

Em 2016, o salário médio mensal era de 2,7 salários mínimos. A proporção de pessoas ocupadas em relação à população total era de 35.9%. Na comparação com os outros municípios do estado, ocupava as posições 122 de 645 e 71 de 645, respectivamente. Já na comparação com cidades do país todo, ficava na posição 325 de 5.570 e 253 de 5.570, respectivamente. Considerando domicílios com rendimentos mensais de até meio salário mínimo por pessoa, tinha 27.3% da população nessas condições, o que o colocava na posição 560 de 645 dentre as cidades do estado e na posição 5113 de 5570 dentre as cidades do Brasil. (IBGE, 2018).

Observa-se que o salário mensal do rio-pretense simboliza quase três salários mínimos vigentes no Brasil, de acordo com o Decreto nº 9.661, de 1º de janeiro de 2019, que regulamenta a lei nº 13.152, de 29 de julho de 2015 na qual dispõe sobre o valor do salário mínimo e a sua política de valorização de longo prazo:

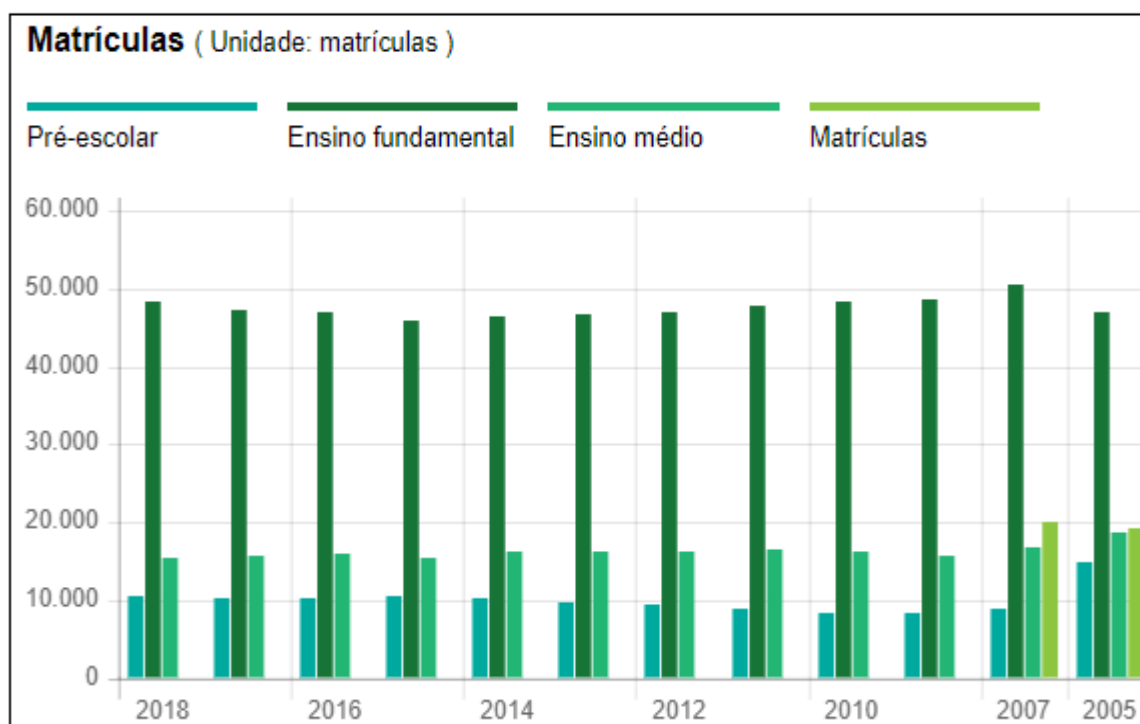
Art. 1º: a partir de 1º de janeiro de 2019, o salário mínimo será de R\$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais). Parágrafo único. Em decorrência do disposto no caput, o valor diário do salário mínimo corresponderá a R \$ 33,27 (trinta e três reais e vinte e sete centavos) e o valor horário, a R\$ 4,54 (quatro reais e cinquenta e quatro centavos). (BRASIL, 2019).

São José do Rio Preto está localizada a 415 km da capital do estado de São Paulo e, de acordo com último censo, realizado em 2010, a população rio pretense era de 408.258 pessoas, ocupando o 52º lugar em relação aos 5.570 municípios do país e o 12º mais populoso frente aos 645 municípios paulistas. Em 2019 a população estimada era de 460.671 habitantes.

Com 98% de escolarização das crianças com faixa etária de seis a catorze anos, São José do Rio Preto tem a 2.065ª posição, em relação aos 5.570 municípios do país, e ocupa a 336ª posição comparado às 645 cidades do estado de São Paulo. De acordo com o IBGE, as matrículas realizadas apontam que grande parcela das pessoas em idade de escolarização encontram-se no Ensino Fundamental e grande parte deles são alunos dos professores que são lócus dessa pesquisa.

A Figura 3.1 ilustra o número de matrículas na Pré-Escola (Educação Infantil) e nos Ensinos Fundamental e Médio, no período de 2005 a 2017, os dados foram obtidos a partir do acesso ao portal IBGE e filtros aplicados ao município pesquisado.

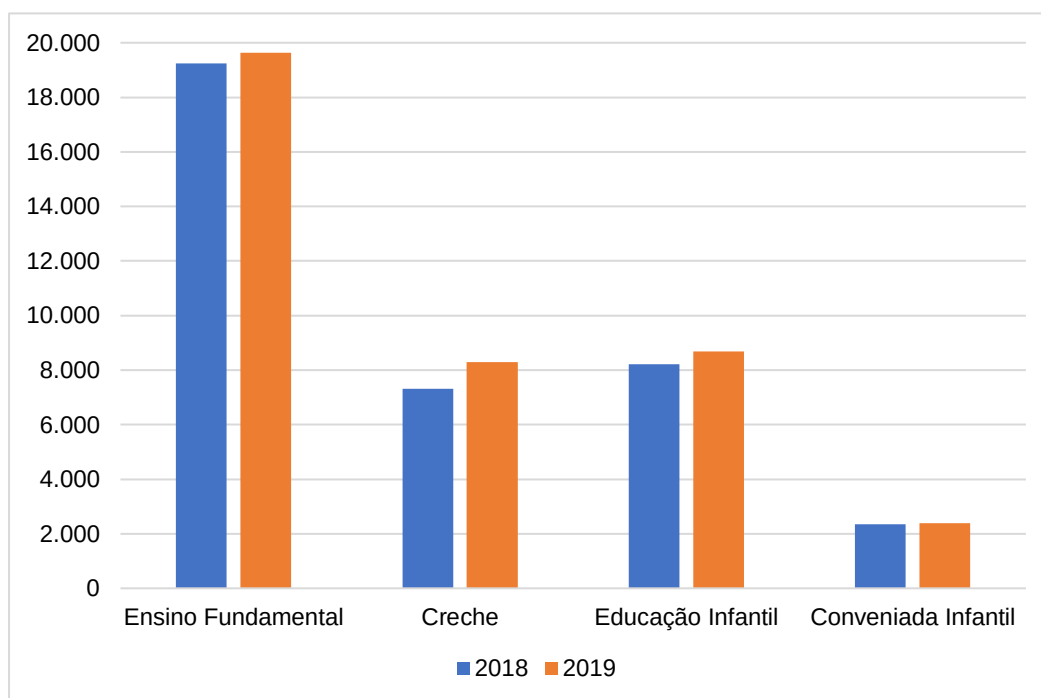




**Figura 3.1:** Número de matrículas em São José do Rio Preto entre 2005 e 2018.  
**Fonte:** IBGE, 2020.

No que se refere ao número de matrículas na Pré-escola (Educação Infantil), a Figura 3.1 permite observar uma queda de aproximadamente 50% entre os anos de 2005 e 2007, uma vez que em 2005 a quantidade de alunos era próxima de 15 mil e em 2007, embora próximo, ficou abaixo de 10 mil. A partir de 2009, a Figura 3.1 sugere ter ocorrido um aumento no número de matrículas, permanecendo perto dos 10 mil alunos até o ano de 2017. O Ensino Fundamental (I – 1º ao 5º ano e II – 6º ao 9º ano) abarcou a maioria dos alunos no município de São José do Rio Preto, uma vez que em todos os anos contidos na Figura 3.1, os maiores valores foram associados a tal nível escolar, alcançando 50 mil matrículas no ano de 2007. Já no Ensino Médio, a quantidade de matrículas permaneceu entre 15 e 20 mil, aproximadamente, e foi maior em 2005. O maior número de alunos matriculados encontram-se no Ensino Fundamental.

Na Figura 3.2 são ilustradas as quantidades de alunos matriculados no Ensino Fundamental I, Creche, Educação Infantil e Creches Conveniadas de Educação Infantil, nos anos de 2018 e 2019.



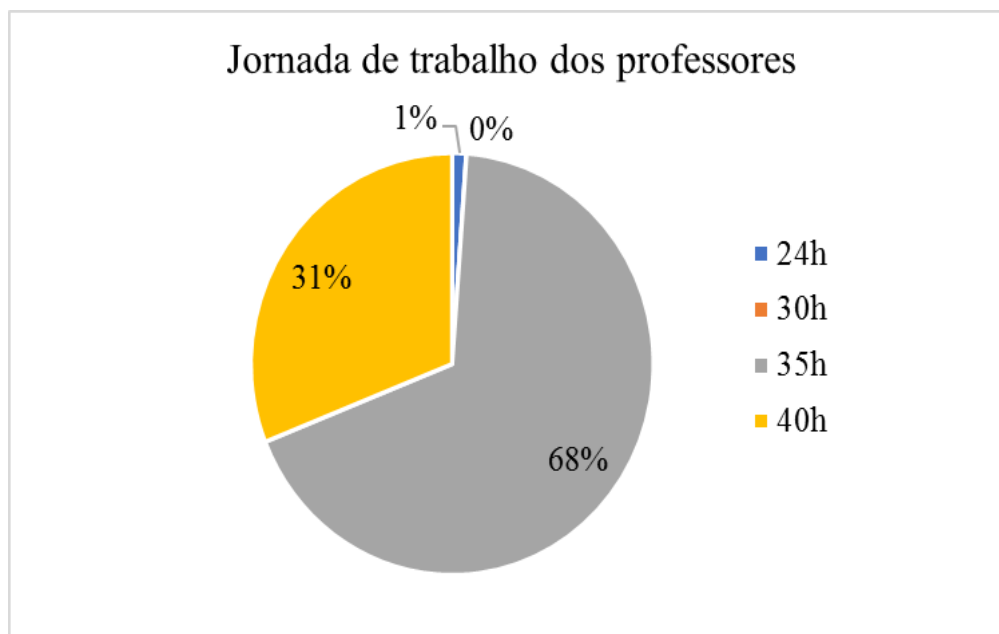
**Figura 3.2:** Quantidade de alunos matriculados em 2018 e 2019 em SJRP.

**Fonte:** Elaboração própria, com base em dados fornecidos pela SME de SJRP Protocolo SIC: n. 280/2020

É possível observar, a partir dos dados mostrados na Figura 3.2, obtidos por meio da LAI, Lei de Acesso à informação pelo protocolo número 280/2020, que a quantidade de alunos matriculados no Ensino Fundamental I foi crescente no período considerado, alcançando, aproximadamente 20 mil em 2019. A Figura 3.2 sugere que a quantidade de matrículas na Creche foi maior em 2019, com 8.297 alunos, enquanto em 2018, tal quantidade foi próxima, porém inferior a 8 mil (igual a 7.320). Assim como no Ensino Fundamental I, a quantidade de matrículas na Educação Infantil foi crescente de 2018 para 2019, iguais a 8.205 em 2018 e 8.690 em 2019. Por fim, a Figura 3.2 mostra que na Conveniada Infantil, a quantidade de alunos no município de São José do Rio Preto, permaneceu próxima dos 2.300 alunos nos anos de 2018 e 2019. Observa-se ainda que a maior parte dos alunos em idade escolar se encontra no ensino fundamental.

Ainda sobre as características do município de São José do Rio Preto, foram obtidas informações sobre a jornada de trabalho dos professores, a qual pode ser de 24, 30, 35 ou 40 horas. De um total de 2.431 professores da rede municipal de ensino, a maioria tem uma jornada de 35 horas de trabalho, com 68%, representados por 1.649 professores, seguida por 754, correspondendo a 31% do total, com jornada

de 40 horas. Apenas 27 professores declararam ter jornada de 24 horas de trabalho, o que corresponde a 1% do total e somente um professor declarou ter jornada de 30 horas. Os percentuais de professores, de acordo com a jornada de trabalho, são ilustrados na Figura 3.3.



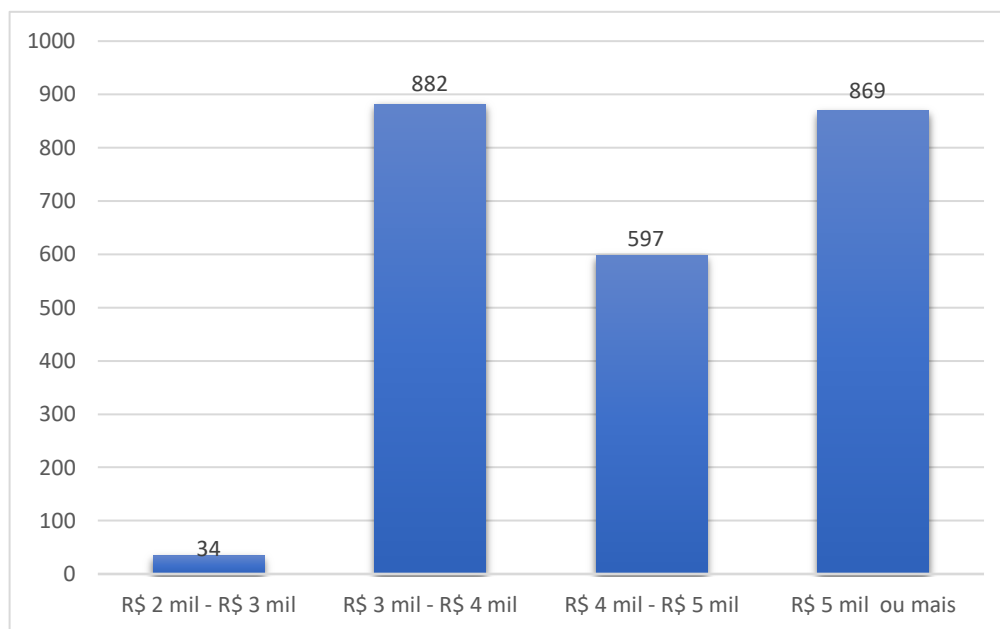
**Figura 3.3:** Jornada de trabalho dos professores em SJRP.

**Fonte:** Elaboração própria, com base em dados fornecidos pela SME de SJRP Protocolo SIC: n. 280/2020.

São José do Rio Preto conta em sua grade com a jornada de dedicação exclusiva no magistério municipal, representada pela cor cinza, ou seja, pelos 68% dos professores que compõem a rede municipal de ensino.

Além do número de matrículas efetuadas na Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio, e da jornada de trabalho dos docentes, foi do interesse desta pesquisa, conhecer os valores correspondentes à arrecadação anual do município e aos vencimentos dos professores, assim como os percentuais de acréscimos, juntamente com os requisitos exigidos, associados à progressão salarial.

A Figura 3.4 informa a quantidade de professores de acordo com o total de vencimentos, apresentados por faixas. É importante observar nesta figura que a maior parte dos docentes têm rendimentos superiores à quatro mil reais, isso representa 1466 docentes. Enquanto 916 docentes percebem um valor inferior à quatro mil reais. Esse valores são obtidos por meio do plano de carreira que o município possui, por meio de elevações via acadêmica e via funcional.



**Figura 3.4:** Total de vencimentos dos professores em SJRP.

**Fonte:** Elaboração própria, com base em dados fornecidos pela SME de SJRP Protocolo SIC: n. 280/2020.

Os valores da arrecadação anual de São José do Rio Preto, no período de 2018 a 2020, foram obtidos no portal da transparência do município, a partir do qual pôde-se verificar que, em 2018, o valor da arrecadação anual foi de R\$ 1.413.611.905,78, dos quais R\$ 363.910.023,87 foram gastos em educação, valor que corresponde a 25,7% do total de arrecadação. Ainda em 2018, de 1 a 31 de novembro de 2018, São José do Rio Preto obteve R\$25.608.464,76 em aplicações do FUNDEB<sup>4</sup>.

Após análise do Plano de Carreira do Município, é possível identificar as normas estabelecidas para o quadro dos profissionais do magistério, abarcando professores, coordenadores, supervisor de ensino, diretor e inspetor de escola, e agentes administrativos. Entre outras vantagens, o plano institui carga horária, como ocorre a atribuição de salas, o provimento de cargos, a jornada de trabalho dos professores apontando, inclusive, o horário destinado às aulas, aos estudos e reuniões de professores. É importante ressaltar que os cargos citados são providos por concurso, deixando somente o cargo de assistente de direção para nomeação, sendo escolhido por meio de lista tríplice.

<sup>4</sup> O Banco do Brasil, responsável por gerenciar as aplicações e movimentações de cada município do recurso do FUNDEB, mantém uma página na internet na qual qualquer cidadão pode ter acesso às informações relativas aos valores mensais depositados de cada município.

A valorização docente ocorre por meio do plano de carreira docente do município. Em 2002 foi homologada a Lei nº 138/2001 que instituiu o Plano de carreira docente, a qual encontra-se no Anexo A. Abaixo estão alguns aspectos dessa valorização docente.

Art 1 - Esta Lei Complementar estrutura e organiza o Magistério Público Municipal de Educação Básica em todos os seus níveis e modalidades, institui o Estatuto e Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro dos Profissionais da Educação da Secretaria Municipal da Educação do Município de São José do Rio Preto, nos termos do artigo 67, da Lei Federal nº 9394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional e denominar-se-á Estatuto e Plano de Carreira dos Profissionais da Educação.

Destacado no artigo um a organização do magistério no município.

O artigo 6 exemplifica como o plano de carreira está organizado e quais os profissionais fazem parte do plano.

Artigo 6 - O Quadro dos Profissionais da Educação é constituído de classes de docentes e de classes de Especialistas de Educação, integradas nos Subquadros do Quadro dos Profissionais da Educação, na seguinte conformidade: I - Classes de Docentes: a) Professor de Educação Básica 1 - (PEB I ] b) Professor de Educação Básica 2 - (PEB II ] II - Classes de Especialista de Educação a) Coordenador Pedagógico; b) Diretor de Escola; c) Supervisor de Ensino. d) Inspetores de alunos; (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 466/2015) e) Agentes Administrativos. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 466/2015).

O artigo 21 revela como serão providos os cargos de direção nas unidades escolares.

Artigo 16 - O preenchimento de funções atividade das classes de docentes será efetuado em regime especial de contratação temporária e de excepcional interesse público (professor substituto).

Artigo 21 - A designação e a dispensa do Assistente de Direção de Escola são de competência do Secretário Municipal de Educação, após o processo de indicação em lista tríplice. § 1º A indicação de que trata este artigo será precedida de escolha dentre os docentes da Unidade Escolar e homologada pelo Conselho de Escola. § 2º Excepcionalmente, não havendo interessado da Unidade Escolar, a indicação poderá recair em profissional de outra Unidade Escolar.

Importante destacar que o provimento dos cargos por meio de concurso público está estipulado em lei desde a Constituição Federal de 88.

A jornada de carreira docente em São José do Rio Preto obedecerá os seguintes critérios:

Artigo 28 - Os ocupantes de cargos ou empregos docentes ficam sujeitos às seguintes jornadas de trabalho: I - Jornada de Trabalho de

Professor de Educação Básica I (PEB I): a) Jornada Integral de Trabalho Docente de dedicação Exclusiva; b) Jornada Integral de Trabalho Docente;

a) 30 (trinta) horas em atividades com alunos

b) 10 (dez) de Horas de Trabalho Pedagógico, sendo: 02 (duas) Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC); 05 (cinco) horas de Trabalho Pedagógico (HTP) distribuídas em preparo de material, recuperação paralela, formação continuada e atendimento a comunidade; e 03 (três) horas em local de livre escolha pelo docente, conforme diretrizes da Secretaria Municipal da Educação e a proposta pedagógica da escola. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

Artigo 29 - § 1º A atribuição da jornada integral de trabalho docente de dedicação exclusiva será, prioritariamente, para atuação nas unidades escolares de período integral, podendo haver atribuição em unidade escolar de período parcial, onde as horas com alunos, correspondentes à diferença entre o limite da jornada exclusiva e a jornada integral (5 horas), deverão ser utilizadas para substituição nas escolas da rede municipal. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

§ 2º As horas com alunos da Jornada Integral de Trabalho de dedicação Exclusiva deverão ser distribuídas em 05 dias e 06 horas diárias em escola de período integral ou 05 horas diárias em escola de período parcial diurno, podendo por necessidade do serviço e a critério da SME, chegar a 10 horas diárias em um dia da semana em regime de compensação de horários. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011) § 3º A atribuição da Jornada Integral de Trabalho Docente ao Professor de Educação Básica I será específica para atuação nas classes de Ensino Fundamental do 1º ao 5º ano e das classes de Educação Infantil. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011) § 9º A hora de trabalho terá a duração de 60 (sessenta) minutos.

As horas atividades serão organizadas em:

Artigo 30 - As horas de trabalho pedagógico de que trata o artigo anterior, a serem cumpridas na escola ou outro local autorizado pela Secretaria Municipal da Educação, serão destinados a: (Redação dada pela Lei Complementar nº 293/2009) a) Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo; b) Horário de Trabalho Pedagógico que inclui reuniões de caráter coletivo, orientação técnica bem como atendimento a comunidade. § 1º Todo docente deverá cumprir no mínimo 2 (duas) horas de trabalho coletivo. § 2º As horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha pelo docente destinam-se à preparação de aulas e avaliação de trabalhos dos alunos. § 3º A Secretária da Educação poderá convocar os docentes para formação continuada, como palestras, orientações técnicas, cursos e outros em outro local que não a unidade escolar. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 293/2009) § 4º As horas de formação continuada a que se refere o parágrafo anterior terá frequência registrada e remetida à unidade escolar para registro em folha de pagamento. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 293/2009)

A parte mais importante do plano retrata a progressão funcional que acontece por via acadêmica ou por tempo de serviço:

Artigo 38 - A Progressão Funcional é a passagem do integrante do Quadro dos Profissionais da Educação para nível retributivo superior da respectiva classe, mediante a avaliação de indicadores de

crescimento, capacidade potencial de trabalho do profissional do magistério e tempo de serviço.

I - tempo de serviço no quadro do magistério; II - via acadêmica, exclusivamente para Professor de Educação Básica - PEB I.

Artigo 42 - A progressão funcional via acadêmica, exclusivamente para o Professor de Educação Básica I - PEB I, se dará na forma seguinte: I - Habilitação em curso de licenciatura; II - Conclusão de curso de pós-graduação, nos níveis de especialização, mestrado ou doutorado; § 1º A atribuição de pontos, nos termos do inciso I, obedecerá ao seguinte critério: a) Quando o portador de habilitação de grau superior correspondente à licenciatura plena: 10 (dez) pontos. § 2º A atribuição de pontos nos termos do inciso II, obedecerá ao seguinte critério: a) quando portador de pós-graduação, em nível de especialização (com duração de 360 horas): 5 (cinco) pontos. b) quando portador do Título de Mestre: 10 (dez) pontos. c) quando portador do Título de Doutor: 15 (quinze) pontos.

§ 6º A cada 5 (cinco) pontos-progressão atribuídos nos termos do dispostos nos inciso I e II, deverá ocorrer o enquadramento do funcionário ou do servidor Professor da Educação Básica I - PEB I, na referência numérica imediatamente superior aquela em que os mesmos se encontravam. § 7º Para a progressão via acadêmica prevista no inciso II deste artigo, deverá ser respeitado interstício de 5 (cinco) anos, a cada 5 "pontos-progressão". § 8º Os cursos previstos no inciso II deste artigo, no que se refere ao Mestrado e Doutorado, deverão ser credenciados pelo Conselho Nacional de Educação.

Em tese, a cada dois anos o servidor muda de referência, por tempo. E a cada curso que o docente faça poderá progredir por pontos progressão, ou seja, a cada cinco pontos ele muda de referência padrão.

No município de São José do Rio Preto podem afastar-se para estudos, contudo, sem vencimentos, como retrata a lei.

Artigo 47 - O docente ou especialista de educação poderá afastar-se do exercício do cargo ou emprego, respeitado o interesse da Secretaria Municipal de Educação, para os seguintes fins: I - nas hipóteses previstas no Estatuto do Servidor Público Municipal - Lei Complementar nº 5/90 ou outra que lhe venha substituir; II - frequentar curso de Especialização, Mestrado ou Doutorado, a critério do Secretário Municipal da Educação, no país ou no exterior, com prejuízo de vencimentos, desde que haja a correlação desses cursos com as atividades desenvolvidas pelo Docente ou Especialista de Educação. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011) Parágrafo Único. Ao término do afastamento previsto no inciso II deste artigo, o servidor reassumirá seu cargo ou emprego, devendo permanecer no Quadro do Magistério Municipal, no mínimo, por igual período ao do afastamento. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011).

O afastamento em São José do Rio Preto para estudos não é remunerado. As referências são os padrões de vencimento dos professores.

Artigo 50 - § 1º A classe de Professor de Educação Básica I - PEB I é composta de 15 (quinze) Referências, cada qual com seu padrão de vencimento, correspondendo a primeira ao vencimento inicial da carreira e as demais à progressão horizontal, a cada biênio de efetivo exercício

no magistério, nos termos da Lei Complementar nº 3/90 e Lei Complementar nº 5/90.

As Tabelas 3.1, 3.2 e 3.3 informam os valores pagos aos respectivos cargos e serviços citados no Plano de Carreira do município de São José do Rio Preto, de acordo com a jornada, ressaltando que a cada biênio o docente muda de referência, ou seja, a cada dois anos o salário docente passa de uma referência para outra, das quinze referências existentes no plano de carreira do município. No município há o cômputo para reajuste salarial do quinquênio.

Artigo 51 - I - Ao Profissional de Educação Básica I - PEB I: a) Adicional por tempo de serviço - Quinquênio, na forma e condições fixadas nos artigos 95, 96, 97 e 98 da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90; b) Sexta Parte, na forma e condições fixadas nos artigos 99 e 100, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90; c) Gratificação de Assiduidade, na forma e condições fixadas no artigo 107, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90; d) Adicional de Magistério, nos percentuais fixados no Anexo VII desta Lei Complementar, a cada período de 12 (doze) meses de efetivo exercício do Magistério, prestado exclusivamente ao Magistério Público Municipal, inclusive na forma disposta no artigo 20 desta Lei Complementar, calculado sobre o padrão de vencimento do cargo que o funcionário estiver enquadrado, incorporando-se ao patrimônio do servidor para todos os efeitos legais. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011) e) décimo terceiro salário; f) -ajuda de custo; g) diárias, na forma e condições fixadas nos artigos 84, 85 e 86, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90; h) gratificação por trabalho noturno; e i) Auxílio transporte, na forma e condições fixadas no inciso II, do artigo 88, 90, 91 e 92, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90; e j) Gratificação de Sala de Aula, correspondente a 10% (dez por cento) sobre a referência a que se encontra o docente na regência de classes e ou aulas; k) Gratificação de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base para o professor que ministra aulas, exclusivamente, com alunos de classe especial. l) Gratificação de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento base dos professores que atuarem como Professor Formador/Capacitador junto ao Departamento de Capacitação da Secretaria Municipal da Educação sem prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens do cargo, exceto a gratificação de 10% (dez por cento) de sala de aula, não se incorporando para nenhum efeito. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 333/2011)

Para os Professores da Educação Básica I – PEB I, com jornadas de 35 e de 40 h/s, a progressão salarial é estruturada em 15 referências (R-01, R-02, ..., R-15), como mostra a Tabela 3.1. Seguindo o valor de referência, pode-se observar que o professor que atinge o valor de referência 15, numa jornada de 35 horas semanais, obtém de proventos R\$4.074,17.



**Tabela 3.1.** Progressão salarial em São José do Rio Preto – PEB I.

| 30 horas |          | 40 horas    |          |
|----------|----------|-------------|----------|
| R-01     | 2.399,90 | <b>R-01</b> | 2.742,75 |
| R-02     | 2.490,54 | <b>R-02</b> | 2.846,33 |
| R-03     | 2.597,66 | <b>R-03</b> | 2.933,76 |
| R-04     | 2.708,90 | <b>R-04</b> | 3.095,88 |
| R-05     | 2.818,08 | <b>R-05</b> | 3.220,67 |
| R-06     | 2.933,44 | <b>R-06</b> | 3.352,51 |
| R-07     | 3.052,92 | <b>R-07</b> | 3.489,05 |
| R-08     | 3.176,52 | <b>R-08</b> | 3.630,31 |
| R-09     | 3.305,27 | <b>R-09</b> | 3.777,45 |
| R-10     | 3.404,56 | <b>R-10</b> | 3.890,93 |
| R-11     | 3.507,15 | <b>R-11</b> | 4.008,17 |
| R-12     | 3.651,35 | <b>R-12</b> | 4.172,97 |
| R-13     | 3.800,70 | <b>R-13</b> | 4.343,65 |
| R-14     | 3.955,20 | <b>R-14</b> | 4.520,23 |
| R-15     | 4.074,17 | <b>R-15</b> | 4.656,19 |

**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados da SME de SJRP/SP de 2019.

Com base nos dados de 2019 e também de acordo com o Plano de carreira 138/2001, elaborou-se a tabela 3.1 que contempla as jornadas de trinta e de 40 horas. São quinze referências alcançadas via progressão funcional, biênio, ou via acadêmica a cada 5 pontos progressão muda-se também a referência. A progressão pode ocorrer via tempo de serviço ou acadêmica que resume-se em, a cada formação: graduação, mestrado, doutorado e especializações há a pontuação equivalente. Cada 5 pontos o servidor muda a referência. Exemplifica-se com o mestrado, que equivale a 10 pontos progressão, o servidor que encontrava-se na referência R-13, após o término do mestrado mudará automaticamente para o R-15. Mantém-se como interstício o mesmo tempo utilizado para progressão.

Para as duas jornadas apresentadas na Tabela 3.1, os aumentos percentuais no vencimento, ao passar de uma referência para outra, são mostrados na Tabela 3.2, a qual explicita que os maiores percentuais ocorrem ao passar da R-02 para a R-03 e da R-03 para a R-04, ambos iguais a 4,3% de acréscimo do vencimento. A cada ano trabalhado o servidor passa a ter um acréscimo no salário, exemplificado na Tabela 3.2.

**Tabela 3.2:** Acréscimos sobre vencimentos dos professores em SJRP.

| <b>Anos</b> | <b>Acréscimos</b> |
|-------------|-------------------|
| 01          | 2%                |
| 02          | 4%                |
| 03          | 6%                |
| 04          | 8%                |
| 05          | 10%               |
| 06          | 12%               |
| 07          | 14%               |
| 08          | 17%               |
| 09          | 19%               |
| 10          | 21%               |
| 11          | 24%               |
| 12          | 26%               |
| 13          | 29%               |
| 14          | 31%               |
| 15          | 34%               |
| 16          | 37%               |
| 17          | 40%               |
| 18          | 42%               |
| 19          | 45%               |
| 20          | 48%               |
| 21          | 51%               |
| 22          | 54%               |
| 23          | 57%               |
| 24          | 60%               |
| 25          | 64%               |

**Fonte:** Elaboração própria com base no Plano de carreira de SJRP/SP.

A progressão salarial dos Professores da Educação Básica II – PEB II, é organizada em cinco níveis (Nível I, ..., Nível V), e depende da jornada de trabalho do docente, conforme mostrado na Tabela 3.3. Os acréscimos, em percentuais, ao passar de um nível para o outro, sob cada uma das jornadas, são todos próximos de 12%. Os docentes PEB II podem ter a jornada de 24h, 35h e 40h.

**Tabela 3.3:** Progressão salarial em São José do Rio Preto – PEB II.

| Níveis    | Professor de Educação Básica – PEB II |          |          |
|-----------|---------------------------------------|----------|----------|
|           | 24 horas                              | 35 horas | 40 horas |
| Nível I   | 2.289,45                              | 3.338,78 | 3.815,75 |
| Nível II  | 2.564,19                              | 3.739,14 | 4.273,63 |
| Nível III | 2.871,89                              | 4.188,17 | 4.786,47 |
| Nível IV  | 3.216,51                              | 4.690,74 | 5.360,85 |
| Nível V   | 3.602,50                              | 5.253,64 | 6.004,16 |

**Fonte:** Elaboração própria com base no Plano de carreira de SJRP/SP.

Para os Especialistas de Educação, categoria que abarca os Coordenadores Pedagógicos, Diretores de Escola e Supervisores de Ensino, a progressão salarial apresenta-se estruturada em cinco níveis (Nível I, ..., Nível V), conforme mostrado na Tabela 3.4. Assim como para os Professores da Educação Básica II – PEB II, os acréscimos, em percentuais, ao passar de um nível para o outro, são todos próximos de 12%.

**Tabela 3.4:** Progressão salarial em São José do Rio Preto - Especialistas de Educação.

| Níveis    | Especialistas de Educação |                   |                      |
|-----------|---------------------------|-------------------|----------------------|
|           | Coordenador Pedagógico    | Diretor de Escola | Supervisor de Ensino |
| Nível I   | 4.840,86                  | 4.840,86          | 5.264,68             |
| Nível II  | 5.421,77                  | 5.421,77          | 5.896,45             |
| Nível III | 6.072,38                  | 6.072,38          | 6.604,02             |
| Nível IV  | 6.801,06                  | 6.801,06          | 7.396,51             |
| Nível V   | 7.617,19                  | 7.617,19          | 8.284,08             |

**Fonte:** Elaboração própria com base no Plano de carreira de SJRP/SP.

O plano de carreira do município apresenta itens que ressaltam a valorização da carreira como a progressão por tempo de serviço e por meio acadêmico, com uma jornada que favorece a jornada exclusiva e com valorização salarial. Ele normatiza a

vida e carreira docente e oferece aos servidores perspectivas de crescimento pecuniário e profissional.

### **3.2 Franca: características e políticas de valorização docente**

De acordo com o site oficial da prefeitura municipal de Franca, a decadência da mineração de Minas Gerais fez com que a região de Franca recebesse grande quantidade de pessoas em busca de lugar para criar gado e plantar sua lavoura, no início do século XIX. O mineiro de Congonhas, Hipólito Antônio Pinheiro, estava entre essas pessoas e assumiu o posto vago de Capitão de Ordenanças do chamado "Belo Sertão do Rio Pardo", em agosto de 1804, articulando junto ao governo provincial, os primeiros atos efetivos para a fundação do povoado francano, de acordo com as informações obtidas através do sítio da cidade em seu portal oficial na internet.

Em 29 de agosto de 1805, através de sua intervenção, foi criada a Freguesia de Nossa Senhora da Conceição de Franca e do Rio Pardo, posteriormente, simplificada para Franca, em homenagem ao Governador da Capitania, Antônio José da Franca e Horta. O arraial foi assentado em uma colina entre os córregos Bagres e Cubatão, em terrenos da Fazenda Santa Bárbara, doados para este fim em 03 de dezembro de 1805, por Antônio de Antunes Almeida e seu irmão Vicente Ferreira Antunes de Almeida e esposa Maria Francisca Barbosa. Assim, neste mesmo ano, Franca inicia seu processo de formação do núcleo urbano em forma de tabuleiro de xadrez. Em torno da igreja, constroem-se casas, que só receberiam os seus moradores nos domingos e feriados. Era um mundo ainda tipicamente rural. Novamente, por meio da atuação de Hipólito, em 1821, Dom João VI cria a Vila Franca Del Rey. Porém, somente em 28 de novembro de 1824 é que a Freguesia de Franca se emancipa de Mogi-Mirim, sob a denominação de Vila Franca do Imperador.

De acordo com o IBGE, Franca teve sua população estimada em 318.640 mil habitantes em 2018 e o salário do francano correspondia a 2,1 salários mínimos:

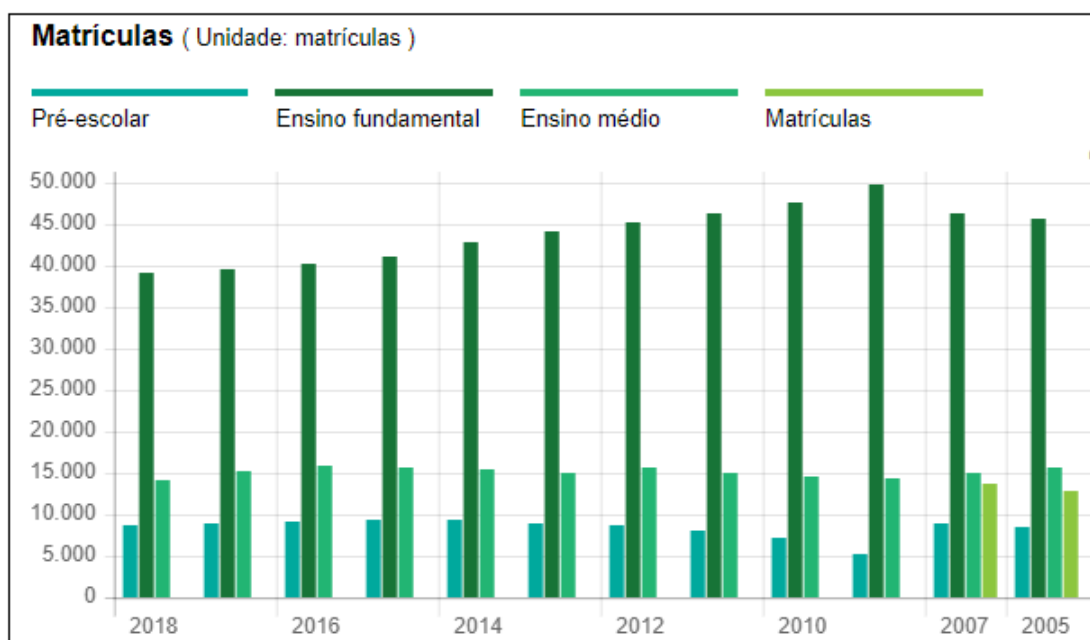
Em 2016, o salário médio mensal era de 2,1 salários mínimos. A proporção de pessoas ocupadas em relação à população total era de 29,7%. Na comparação com os outros municípios do estado, ocupava as posições 369 de 645 e 144 de 645, respectivamente. Já na comparação com cidades do país todo, ficava na posição 1368 de 5570 e 486 de 5570, respectivamente. Considerando domicílios com rendimentos mensais de até meio salário mínimo por pessoa, tinha 27,4% da população nessas condições, o que o colocava na posição 557 de 645 dentre as cidades do estado e na posição 5104 de 5570 dentre as cidades do Brasil. (IBGE, 2018).

Franca está localizada a 460 km da cidade de São Paulo e, de acordo com último censo realizado, em 2010, a população francana era de 318.640 pessoas. Em relação aos 5.570 municípios do país, ocupa o 74º lugar e, frente ao estado de São Paulo, dos 645 municípios paulistas, está em 21º lugar. Em 2019 a população estimada era de 353.187 habitantes.

De acordo com pesquisa realizada no sítio do IBGE, em 2017 a média salarial mensal do francano era de 2,2 salários mínimos. A renda per capita anual da população é de R\$27.097,66, a qual classifica o município em 1.388º no país e em 287º no estado.

Com 98,2% de escolarização das crianças com faixa etária de seis a catorze anos, Franca tem a 1.768ª posição em relação aos 5.570 municípios do país e ocupa a 286ª posição entre as 645 cidades do estado de São Paulo.

De acordo com o INEP, o IDEB dos anos iniciais da rede pública de Franca em 2017 foi de 7,2, ocupando a 178ª posição de país e 56º lugar no estado de São Paulo.



**Figura 3.5.** Número de matrículas em Franca.

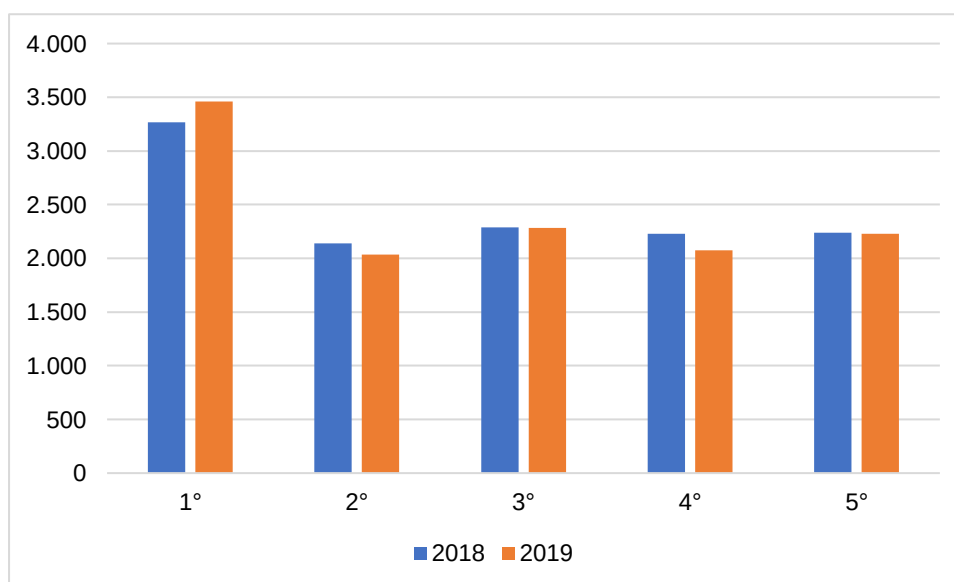
**Fonte:** IBGE, 2020.

A Figura 3.5 mostra o número de matrículas na Pré-escola e nos Ensino Fundamental e Médio, no município de Franca. Assim como observado no município de São José do Rio Preto (Figura 3.1), Franca também registrou queda próxima de

50% na quantidade de matrículas na Pré-escola, entre os anos de 2005 e 2009. A Figura 3.6 sugere que, em 2005, o número de matrículas era quase 10 mil e, em 2009, alcançou um valor próximo de 5 mil. Entre os anos de 2009 e 2015, as matrículas na Pré-escola foram crescentes, registrando os 10 mil em 2015. Em 2018, a Figura 3.6 aponta uma quantidade próxima, porém, inferior a 10 mil alunos.

No município de Franca, o Ensino Fundamental (I – 1º ao 5º ano e II – 6º ao 9º ano) também abarcou a maioria dos alunos, uma vez que, em todos os anos representados na Figura 3.5, os maiores valores foram associados a tal nível escolar. Nos anos de 2005, 2012 e 2013, o número de matrículas foi de aproximadamente 45 mil, atingindo o maior valor em 2009, com 50 mil alunos. Entre 2016 e 2018, foram registradas cerca de 40 mil matrículas no Ensino Fundamental. A Figura 3.6 sugere ainda que, no Ensino Médio, a quantidade de alunos permaneceu constante no período de 2005 a 2018, em torno de 15 mil alunos.

De acordo com os dados obtidos no Portal da Transparência do município, foi possível ter acesso ao número de alunos matriculados em cada ano do Ensino Fundamental I, nos anos de 2018 e 2019, conforme mostra a Figura 3.6.

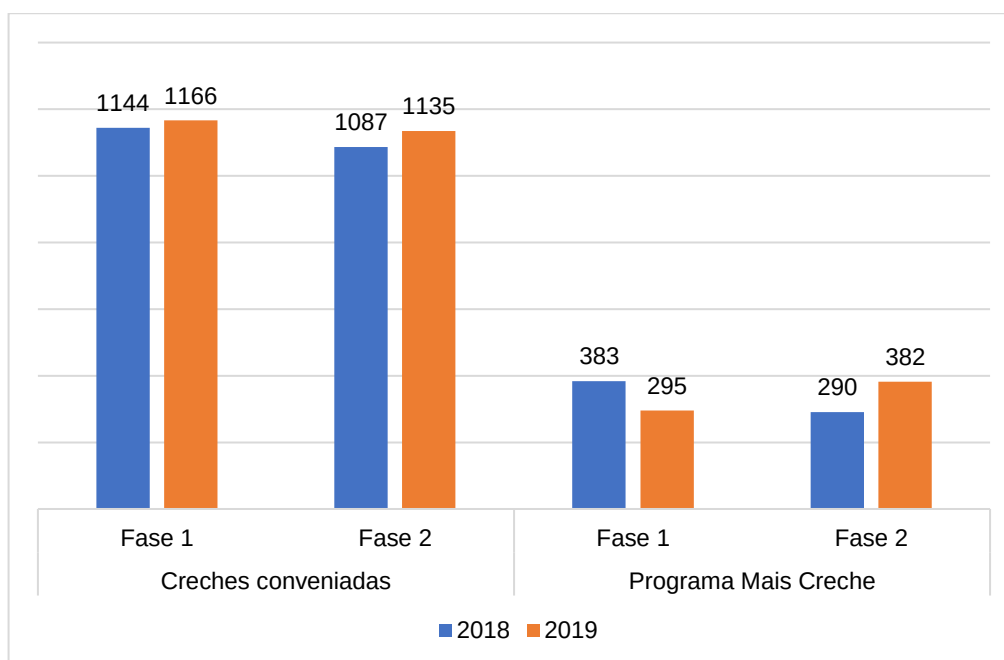


**Figura 3.6:** Quantidade de alunos matriculados em 2018 e 2019 em Franca.

**Fonte:** Elaboração própria, com base em dados fornecidos pela SME de Franca Protocolo: 2020012118

Em 2018, o total de alunos matriculados no Ensino Fundamental I foi 12.166, distribuídos em 3.266 no primeiro ano, 2.139 no segundo ano, 2.290 no terceiro ano, 2.230 no quarto ano e 2.241 no quinto ano. A quantidade de alunos matriculados no Ensino Fundamental I em 2019 foi inferior àquela de 2018, com 12.079 alunos

distribuídos em 3.460 no primeiro ano, 2.033 no segundo ano, 2.282 no terceiro ano, 2.074 no quarto ano e 2.230 no quinto ano. Exceto o número de alunos no primeiro ano, para os demais, as quantidades de matrículas em 2019 foram inferiores às de 2018. A Figura 3.6 possibilita observar que, nos dois anos considerados, as quantidades de anos matriculados no primeiro ano do Ensino Fundamental são quase duas vezes maiores quando comparadas com os números de alunos nos demais anos. É importante salientar que em Franca o município é responsável pela educação infantil e ensino fundamental I. O Estado é responsável pelo fundamental I e II, além do ensino médio. A cidade não passou pelo processo de municipalização do ensino. A oferta do 1º ano do ensino fundamental I é dada somente pelo município, o que justifica o maior número de matrículas nessa etapa escolar.



**Figura 3.7.** Alunos da Educação Infantil: Creches Conveniadas e Programa Mais Creche.

**Fonte:** Elaboração própria, com base em dados fornecidos pela SME de Franca Protocolo: 2020012118.

Na Figura 3.7 é possível observar a quantidade de alunos matriculados no município de Franca, nos anos 2018 e 2019, nas creches conveniadas e pelo Programa Mais Creche, um programa idealizado com o objetivo de aumentar a oferta de vagas para as crianças de 0 à 5 anos, com bolsas de atendimento em escolas particulares do município, visando também a ampliação da capacidade de creches já existentes. O Programa foi criado de acordo com a Lei Nº 7.696, de 18 de julho de

2012 e celebra convênio com Escolas Particulares de Educação Infantil, objetivando proporcionar, em caráter emergencial, a ampliação da oferta de vagas, o acesso e atendimento à educação de crianças que não obtenham vagas em creches da rede municipal ou conveniada (FRANCA, 2012).

A Figura 3.7 mostra ainda que as quantidades de matrículas na creche (fase 1 e fase 2) são similares, quando comparados os anos de 2018 e 2019. Os números correspondentes à fase 1 ficaram próximos de 1.100 em ambos os anos, com 1.144 em 2018 e 1.166 em 2019. Para a fase 2, as quantidades de matrículas foram pouco maiores, com 1.087 em 2018 e 1.135 em 2019.

A partir dos números observados, verifica-se que, na fase 1, a diferença entre o número de matrículas em 2018 e 2019 é de apenas 44 alunos, e na fase 2, esta diferença é igual a 48 alunos, mostrando a semelhança dos dados para os dois anos considerados. No Programa Mais Creche, as quantidades de matrículas registradas em 2018 e 2019 são menores, comparadas às matrículas na creche (fase 1 e fase 2). Na fase 1, foram registradas 383 matrículas em 2018 e 295 em 2019, e na fase 2, 290 em 2018 e 382 em 2019. A diferença dos alunos matriculados nas creches conveniadas e no Programa Mais Creche se dá pelos recursos que cada criança recebe. Os alunos das creches conveniadas têm suas matrículas cadastradas no Censo Escolar e recebem recursos, como o FUNDEB, enquanto que os alunos das escolas particulares, no Programa Mais Creche, não recebem esses recursos.

No portal do Banco do Brasil para consulta das aplicações do FUNDEB, pode-se constatar que de 1/11/2018 à 31/11/2018 o município obteve R\$15.640.370,87 em aplicações oriundas dos impostos que compõem o recurso. O FUNDEB é um dos principais recursos da educação e permite honrar com os pagamentos dos profissionais da educação.

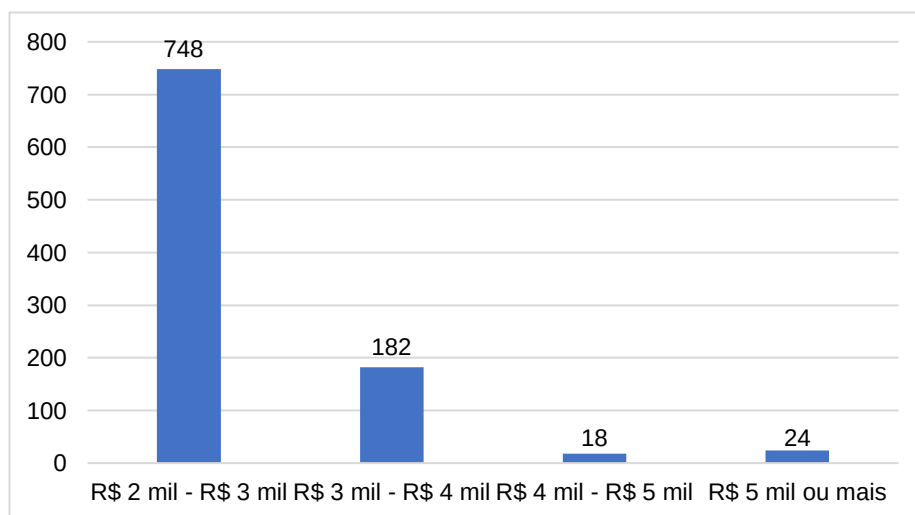
É importante destacar que, em Franca, as creches são administradas pelo terceiro setor (creches conveniadas) e também acontecem compras de vagas em escolas particulares (Programa Mais Creches). Os professores das creches conveniadas não são contratados por meio de concurso público. A seleção e contratação é feita pela administração de cada creche e, na prática, recebem salários inferiores aos professores da rede municipal de ensino.

A jornada de trabalho do professor no município de Franca pode ser de 30h ou 40h. Segundo dados fornecidos pela SME de Franca (Protocolo: 2020012118), enquanto 96% dos professores têm jornada de 30 horas, somente 4% tem jornada de



40 horas, ou seja, do total de 972 professores, 934 professores tem jornada de 30 horas e apenas 38 tem jornada de 40 horas. A jornada de 40h pode ser solicitada pelo professor de 30h que almeja aumentar sua carga horária, podendo estendê-la para 40h regendo em salas de recuperação paralela ou substituições quando necessário. Há ainda professores que lecionam na Alfabetização de Jovens e Adultos (AJA). Esses docentes também têm a carga horária aumentada para 40h. Há também professores que ingressaram em um concurso o qual havia a oportunidade de assumir cargos docente de 40h, o que traduz a baixa porcentagem de professores nessa jornada de trabalho.

Na Figura 3.8 são representadas as faixas salariais dos professores da rede municipal de ensino de Franca. Do total de 972 professores, quase 77% recebe salário entre R\$ 2.000 e R\$ 3.000, 18,7% recebe de R\$ 3.000 a R\$ 4.000 e menos de 2% tem salário entre R\$ 3.000 e R\$ 4.000. Somente 24 professores, o que representa 2,6% do total, tem salário igual ou superior a R\$ 5.000. Em Franca a progressão salarial ocorre somente pelo tempo de serviço em efetivo exercício. A cada dois anos há uma progressão salarial por meio de letras, de acordo com a lei 01/95 e também os acréscimos decorrentes de quinquênio e sexta parte.

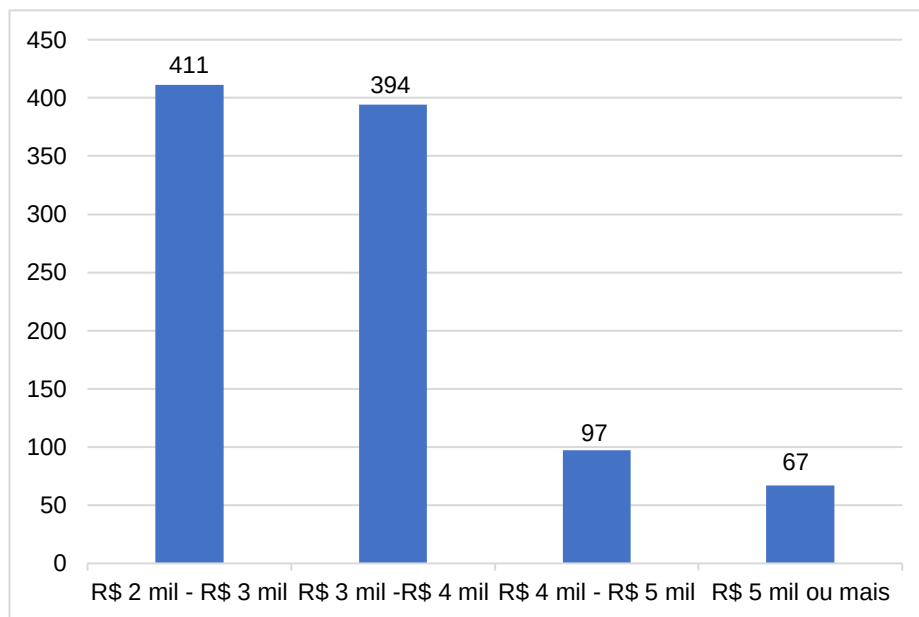


**Figura 3.8:** Faixa salarial dos professores em Franca.

**Fonte:** Elaboração própria, com base em dados fornecidos pela SME de Franca Protocolo: 2020012118.

A Figura 3.9 mostra o total de vencimentos dos professores no município de Franca e permite observar que aproximadamente 80% dos professores possuem um total de vencimentos máximo de R\$ 4.000, uma vez que 42%, representados por 411

profissionais, encontram-se na faixa salarial entre R\$ 2.000 e R\$ 3.000 e quase 41% dos professores, isto é, 394, estão na faixa entre R\$ 3.000 e R\$ 4.000.



**Figura 3.9:** Remuneração dos professores em Franca.

**Fonte:** Elaboração própria, com base em dados fornecidos pela SME de Franca Protocolo: 2020012118

Ainda sobre a Figura 3.9, somente 97 ou, equivalentemente, 10% do total de docentes do município de Franca, tem remuneração compreendida entre R\$ 4.000 e R\$ 5.000 e apenas 67, representados por 7% do total, recebem salários superiores a R\$ 5.000.

No portal da transparência do município foi possível verificar o valor da arrecadação anual de 2018, que foi de R\$726.050.345,11, dos quais R\$ 205.790.774,69, quantia que representa pouco mais de 28% do total, foram gastos em educação.

No portal do Banco do Brasil, para consulta das aplicações do FUNDEB, pode-se constatar que, de 1/11/2018 à 31/11/2018, o município obteve R\$15.640.370,87 em aplicações oriundas dos impostos que compõem o recurso.

Em Franca ainda não há o plano de carreira docente. Existem algumas leis que preveem alguns direitos a todos os servidores, docentes e não docentes. Intitulada Lei Complementar de nº 1, de 24 de julho de 1995, conhecida como 01/95:

Art.- 13 - Para alcançar, a progressão por merecimento, o servidor deverá: cumprir o interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre. (FRANCA, 1995).

Em Franca há a passagem de uma letra para outra a cada dois anos, de referências de K à R, com acréscimo de 1% sobre o salário base do servidor.

Art. 16 - Os cargos integrantes do Quadro Permanente do Serviço Público Municipal estão escalonados por referência de avaliação no Anexo 1.

Parágrafo Único - A cada nível corresponde uma faixa de vencimento, composta de 08 (oito) padrões de vencimento designados alfabeticamente de K a R, constantes do Anexo VII. (FRANCA, 1995).

O servidor em cargo comissionado poderia, após sete anos, ter seu salário incorporado ao salário base.

Art. 34 - Após sete anos de exercício, ininterrupto ou alternado, de cargo em Comissão ou Função Gratificada, o acréscimo de vencimento e a gratificação constantes do Anexo VII, da Lei Complementar nº 01, de 24 de julho de 1995, percebidos pelo servidor, a esses títulos, serão incorporados aos seus vencimentos. (FRANCA, 1995).

Prevê a hora aula e a hora atividade:

Art. 57 - Ao Professor III, na forma da legislação municipal em vigor, serão pagas, "hora aula" e "hora atividade", na proporção das horas efetivamente trabalhadas.

Parágrafo Único - Para efeito de cálculo da "hora aula", será considerado "mês de cinco semanas", conforme dispõe o Estatuto do Magistério Municipal. (FRANCA, 1995).

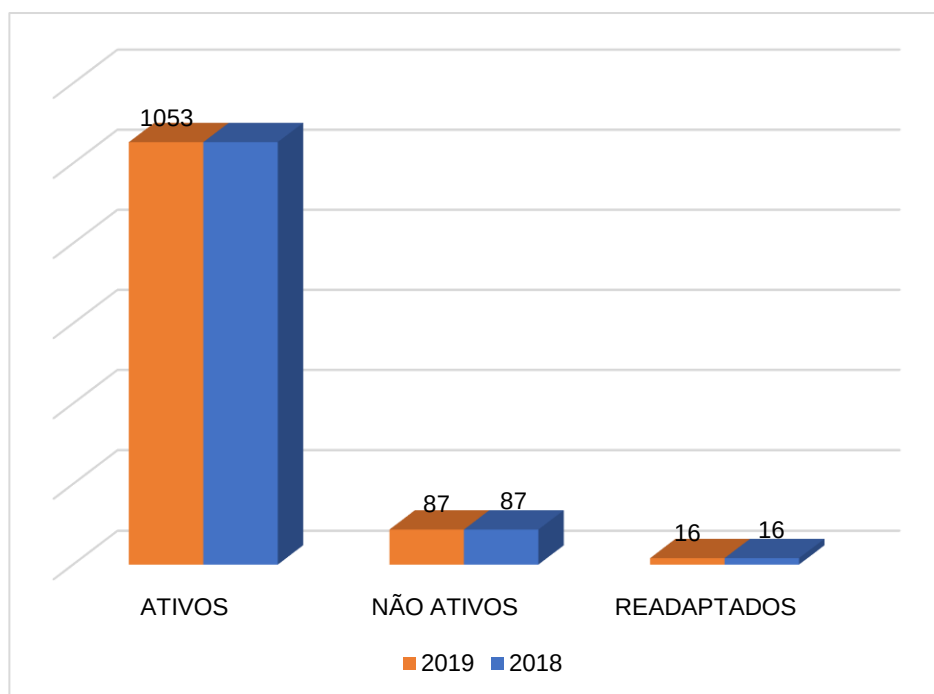
E também as abonadas:

Art. 59-A. Ficam concedidas aos servidores públicos municipais de Franca, 06 (seis) faltas abonadas durante o ano, limitadas à quantia de 3 (três) faltas abonadas por semestre, não consecutivas, sem a necessidade de justificativas. (FRANCA, 1995).

No município de Franca há o Estatuto do magistério, a Lei nº 4972/1998 regulamenta a profissão e encontra-se em anexo a este texto. Contudo, a falta de uma lei que regule o plano de carreira, o município fica à serviço das interpretações da legislação vigente.

Um item a ser considerado no futuro plano de carreira de Franca é a quantidade de professores em efetivo exercício. A Figura 3.10 mostra a quantidade de Professores da Educação Básica I – PEB I, que se encontra ativa, não-ativa ou readaptada, nos anos de 2018 e 2019. Entre os ativos estão os professores que estão trabalhando, e os não-ativos são aqueles sob licença-maternidade e com auxílio-doença. Nos dois anos em questão, os valores em todas as categorias são similares, distinguindo-se apenas entre os readaptados. Enquanto em 2018, 115 professores encontravam-se sob tal processo, em 2019 foram 113 docentes. Vale ressaltar que,

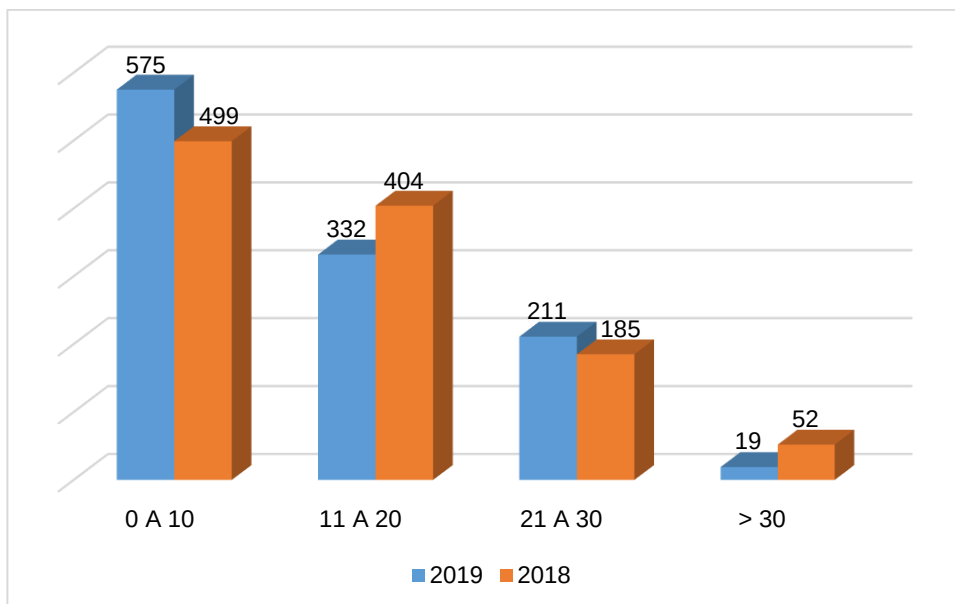
dos 115 readaptados registrados em 2018, 100 professores estavam trabalhando, 4 com auxílio doença, 4 em férias, 2 foram demitidos, 2 em licença sem remuneração e 3 encontravam-se suspensos por invalidez. Para os 113 readaptados em 2019, 97 estavam trabalhando e 3 foram demitidos. Nas demais situações, o número de docentes foi igual àquele observado em 2018.



**Figura 3.10.** Número de professores ativos, não ativos e readaptados em Franca.

**Fonte:** Elaboração própria, com base em dados fornecidos pela SME de Franca Protocolo: 2020012118.

No município de Franca, em 2018, havia 499 servidores com tempo de serviço máximo de 10 anos, 404 com tempo entre 11 e 20 anos, 185 com tempo entre 21 e 30 anos e 52 servidores exercendo a função há mais de 30 anos. Em 2019, eram 575 com tempo de serviço máximo de 10 anos, 332 com tempo entre 11 e 20 anos, 211 com tempo entre 21 e 30 anos e somente 19 servidores com mais de 30 anos de atuação. Por meio da Figura 3.11 pode ser observado que 907 professores têm até 20 anos de carreira em 2019 e 903 professores em 2018. Isto salienta que a grande concentração de professores por tempo de serviço em Franca se encontra em até 20 anos de carreira.



**Figura 3.11.** Tempo de serviço dos servidores em Franca.

**Fonte:** Elaboração própria, com base em dados fornecidos pela SME de Franca Protocolo: 2020012118.

No Estatuto do magistério de Franca pode-se observar que há a regulamentação da carreira e um esboço de um plano de cargos e carreira docente, contudo, alguns artigos não encontram voz.

O Estatuto do Magistério Municipal, aprovado em 1998, aborda aspectos que regulamentam a educação municipal em Franca.

Artigo 4º - A Prefeitura Municipal de Franca, por intermédio da Secretaria Municipal de Educação, deve assegurar ao pessoal do Magistério Municipal:

- I. ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II. aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III. piso salarial profissional;
- IV. progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho em conformidade com a legislação vigente;
- V. período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

Artigo 6º - O Quadro do Magistério Municipal é assim constituído:

Artigo 11 - O cargo de Diretor do sistema municipal de ensino será de livre nomeação e exoneração do Prefeito, devendo ser preenchido entre os PROFESSORES que obedecerem aos requisitos legais e possuírem um mínimo de cinco anos de exercício funcional no Quadro do Magistério do Município. (FRANCA, 1998).

Embora o artigo 13 apresente a progressão, desde que foi implementado, essa progressão é inexistente no município.

#### DA PROGRESSÃO

Artigo 13 - Progressão, para fins deste Estatuto, é a elevação do servidor de um padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe a que pertence.

Artigo 14 - Haverá progressão, alternadamente, por antiguidade e por merecimento, em conformidade com o que estabelecer a legislação vigente.

Artigo 15 - A Comissão de Avaliação considerará, na avaliação do membro do Quadro do Magistério, para efeito de progressão por merecimento, os cursos de que porventura tenha participado visando seu aperfeiçoamento na área de atuação, ministrados pela Secretaria de Educação do Município ou por entidades de ensino devidamente autorizadas pelo Ministério de Educação e Desporto, e também sua assiduidade, no trabalho. (FRANCA, 1998).

O Estatuto apresenta como se organiza a jornada docente,

Artigo 29 - Ficam instituídas as seguintes jornadas de trabalho para o docente e especialista de educação do Quadro do Magistério Municipal:

I. Jornada Integral de Trabalho - mínimo de 24 e máximo de 40 horas-aulas semanais;

II. Jornada Parcial de Trabalho - mínimo de 16 e máximo de 24 horas-aulas semanais.

§1º - A jornada de trabalho do Professor I será de 24 horas-aulas semanais, podendo completar a jornada de 40 horas, trabalhando na ALFABETIZAÇÃO, no REFORÇO DE APRENDIZAGEM, na SUBSTITUIÇÃO, na COORDENAÇÃO DE CURSOS E PROJETOS e em atividades extracurriculares, desde que haja compatibilidade de horários.

Artigo 30 - Além da jornada semanal de trabalho, os Professores do Quadro do Magistério Municipal farão jus à hora-atividade, que corresponderá a 25% das horas efetivamente trabalhadas.

Artigo 31 - A hora-atividade é um tempo remunerado de que disporão os Professores do Quadro do Magistério Municipal para:

I. 2 horas para reunião e/ou cursos;

II. as demais para preparação de aulas, análises, correção de trabalhos e provas, avaliações, pesquisas, atendimento a pais, alunos e professores; e participação efetiva nos eventos e atividades extracurriculares (FRANCA, 1998).

É nessa parte da lei que prevê que o docente pode ampliar sua carga horária em até 40h semanais com substituições ou recuperação paralela.

Contudo, a falta de uma lei que regulamente o plano de carreira, o município fica ao serviço das interpretações da legislação vigente, contemplando apenas valorização por tempo de serviço na perspectiva das letras a cada dois anos e do quinquênio e sexta parte. O docente percebe o aumento salarial somente pelo tempo de serviço. A não existência do plano de carreira implica em somente aumento salarial por meio do tempo, já que inexistente a progressão por via acadêmica. A implementação do plano de carreira nos municípios conduz a uma progressão funcional e acadêmica, e, na maior parte das vezes, regulamenta e organiza a vida e carreira docente.

### 3.3 Análise comparativa dos municípios – resultados e discussão

Dado que o objetivo da presente pesquisa consiste em realizar uma análise comparativa das políticas de valorização docente implementadas em dois municípios do interior paulista, a saber, Franca e São José do Rio Preto, esta subseção busca levantar pontos nos quais os municípios se distinguem e nos quais se assemelham para, então, se fazer tal comparação. Não se busca aqui equiparar um município ao outro, tão menos distanciá-los apontando aquele que melhor fez uso dos fundos destinados à educação. Busca-se mostrar que a valorização docente deve ocorrer em todos os aspectos e em quais aspectos ela está sendo contemplada de forma mais abrangente.

Embora nas subseções anteriores tenham sido mostrados dados correspondentes ao ano de 2019, juntamente com aqueles pertencentes ao ano de 2018, vale ressaltar que 2018 é o ano objeto de investigação da presente pesquisa. Dados de 2019 foram considerados para fins de comparação e também de atualização, uma vez que os mesmos se tornaram disponíveis.

A comparação inicial que se faz entre os municípios de São José do Rio Preto e Franca abarca as características mostradas na Tabela 3.6, isto é, população, arrecadação anual, FUNDEB anual, valores gastos com educação e matrículas, referentes ao ano de 2018. A Tabela 3.6 buscou evidenciar a diferença em relação à população dos dois municípios, a arrecadação de cada município, inclusive a diferença de arrecadação entre um e outro, o valor oriundo do recurso do FUNDEB anual, neste caso, no ano de 2018, os gastos com educação, de acordo com CF/88 nunca menos de 25%, a tabela também contempla a relação de matrículas que cada município possui no Ensino Fundamental I.

**Tabela 3.6.** Comparativo dos dados dos municípios.

| Dados                             | São José do Rio Preto | Franca  | Diferenças |
|-----------------------------------|-----------------------|---------|------------|
| População censo 2010 <sup>5</sup> | 408.258               | 318.640 | 89.618     |

<sup>5</sup> Os valores correspondentes ao número de habitantes nos municípios em análise referem-se aos dados coletados no último censo, realizado em 2010. Para fins informativos, de acordo com dados do IBGE, para o próximo censo, a ser realizado em 2020, as populações estimadas para São José do Rio Preto e Franca são, respectivamente iguais a 464.983 e 355.901.

|                     |                     |                   |                   |
|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| Arrecadação anual   | R\$1.413.611.905,78 | R\$726.050.345,11 | R\$687.561.560,67 |
| FUNDEB anual        | R\$157.992.763,73   | R\$96.494.086,93  | R\$61.498.676,80  |
| Gastos com educação | R\$363.910.023,87   | R\$256.084.464,76 | R\$107.825.559,11 |
| Matrículas          | 19.240              | 12.165            | 7.075             |

**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados disponibilizados pelos portais do IBGE/Inep/MEC

De acordo com os dados coletados no IBGE, enquanto em São José do Rio Preto há 408.258 habitantes, em Franca a população em 2010 era de 318.640, registrando quase 90 mil habitantes de diferença entre os municípios o que demonstra que SJRP é maior que Franca no aspecto populacional. A Tabela 3.6 mostra que a arrecadação anual de Franca corresponde a 51,4% da arrecadação anual de São José do Rio Preto, diferença que representa quase R\$688 milhões o que demonstra uma economia maior e mais ativa em SJRP. Em outras palavras, os dados coletados permitem afirmar que a arrecadação anual de São José do Rio Preto é quase o dobro da arrecadação anual de Franca. Enquanto para o município maior a arrecadação foi próxima de R\$1,4 bilhão, a de Franca ficou abaixo de R\$730 milhões, a baixa arrecadação em Franca também limita os investimentos em várias áreas da cidade, inclusive na educação. Há diferença também no valor anual do FUNDEB entre os municípios, a qual, em termos monetários é de R\$61.498.976,80. Enquanto o FUNDEB anual em São José do Rio Preto, em 2018, foi de quase R\$158 milhões, em Franca tal recurso não atingiu a quantia de R\$97 milhões, valor que equivale a, aproximadamente, 61,1% do FUNDEB anual de São José do Rio Preto. O valor do recurso é a principal política de financiamento da educação nos municípios brasileiros.

Os dados mostrados na Tabela 3.6 permitem observar ainda que há uma diferença de quase R\$108 milhões nos gastos com educação nos municípios. Enquanto São José do Rio Preto gastou, em 2018, quase R\$364 milhões com educação, em Franca tal valor foi próximo de R\$256 milhões.

Embora a diferença na arrecadação anual entre os municípios seja significativa, próxima de R\$688 milhões, as quantidades de alunos matriculados em São José do Rio Preto e Franca não se distanciam tanto. Enquanto em São José do Rio Preto se matricularam 19.240 alunos no Ensino Fundamental I (1º ao 5º anos), em Franca a



quantidade de matrículas foi igual a 12.165, evidenciando uma diferença entre tais quantidades de matrículas próxima de 7 mil.

Os dados do Censo Escolar norteiam a administração pública das cidades nas tomadas de decisões inclusive de políticas públicas educacionais. De acordo com Jannuzzi (2003),

na área da educação a principal base de dados é o Censo Educacional que reúne informações as informações do Censo Escolar, essas bases de dados são atualizadas anualmente e dispõem de informações sobre as instituições em todos os níveis de ensino, acerca das matrículas, evasão e aprovação, volume de alunos e suas características básicas, equipamentos e edificações existentes, pessoal técnico-administrativo, professores e suas características de formação e titulação. (JANNUZZI, 2003, p. 55).

Como aponta Jannuzzi (2003) e considerando a quantidade de matrículas como uma importante característica no que se refere às políticas públicas educacionais, são apresentados, para fins de comparação entre os municípios de Franca e São José do Rio Preto, dados referentes ao número de matrículas na Educação Infantil e no Ensino Fundamental, no ano de 2018.

A Tabela 3.7 foi elaborada para proporcionar uma comparação entre São José do Rio Preto e Franca no que se refere às quantidades de alunos na Educação Infantil – Pré-escola e no Ensino Fundamental – Anos Iniciais.

**Tabela 3.7.** Número de alunos na Educação Infantil e no Ensino Fundamental.

| Unidades da Federação Municípios<br>Dependência Administrativa | Educação Infantil |          | Ensino Fundamental |          |
|----------------------------------------------------------------|-------------------|----------|--------------------|----------|
|                                                                | Pré-escola        |          | Anos Iniciais      |          |
|                                                                | Parcial           | Integral | Parcial            | Integral |
| Franca                                                         | 4.387             | 0        | 11.866             | 0        |
| São José do Rio Preto                                          | 4.157             | 3.385    | 17.001             | 62       |

**Fonte:** Inep/MEC.

A partir dos valores coletados, é possível observar que, em Franca, a oferta da Educação Infantil ocorre apenas na forma parcial, enquanto em São José do Rio Preto, a Pré-escola pode ser cursada na modalidade parcial ou integral. Em 2018, foram 4.387 alunos na Educação Infantil em Franca e 7.542 em São José do Rio Preto, dividido em 4.157 no período parcial e 3.385 no período integral. Franca ainda não possui escola em tempo integral na rede municipal de ensino. O mesmo é observado

para o Ensino Fundamental, isto é, somente São José do Rio Preto oferta tal etapa nos períodos parcial e integral, contabilizando, em 2018, 17.063 matrículas, divididos em 17.001 alunos no período parcial e 62 no período integral. O município de Franca contou com 11.866 matrículas no Ensino Fundamental, período parcial, em 2018.

Na Tabela 3.8 encontram-se os dados obtidos para o número de matrículas, em cada município, na Educação Infantil e no Ensino Fundamental. O número de alunos é um importante dado na captação de recursos, já que o FUNDEB de cada município é calculado de acordo com o Censo Escolar Anual.

**Tabela 3.8:** Número de matrículas registrado no Censo Escolar 2018.

| Município | Ensino Regular    |            |                    |             |
|-----------|-------------------|------------|--------------------|-------------|
|           | Educação Infantil |            | Ensino Fundamental |             |
|           | Creche            | Pré-Escola | Anos Iniciais      | Anos Finais |
| Franca    |                   | 4.387      | 11.866             |             |
| SJRP      | 7.130             | 8.074      | 18.592             | 1.717       |

Fonte: Inep/MEC.

A Tabela 3.8 mostra que, de acordo com o Censo Escolar 2018, o município de Franca registrou pouco mais de 16 mil matrículas, sendo 4.387 na Educação Infantil (Pré-escola) e 11.866 nos anos iniciais do Ensino Fundamental. Em São José do Rio Preto, o total de matrículas em 2018 foi próximo de 35.500 alunos, divididos em Educação Infantil e Ensino Médio. Conforme mostrado na Tabela 3.7, 15.204 matrículas ocorreram na Educação Infantil, com 7.130 em Creche e 8.074 na Pré-escola, e 20.309 no Ensino Fundamental, sendo 18.592 nos anos iniciais, isto é, do 1º ao 5º, e 1.717 nos anos finais, isto é, do 6º ao 9º. Vale destacar que o número de crianças atendidas na Educação Infantil em São José do Rio Preto é significativamente maior quando comparado à quantidade associada à Franca. Na Pré-escola, São José do Rio Preto possui aproximadamente o dobro de matrículas e, enquanto Franca não conta com a oferta de Creche, em São José do Rio Preto são mais de 7 mil crianças matriculadas. No Ensino Fundamental, considerando os anos iniciais, a diferença entre os municípios é de quase sete mil e, enquanto não há a oferta do Ensino Fundamental – Anos Finais em Franca, São José do Rio Preto conta com quase 2 mil alunos matriculados.

A valorização docente está intrinsicamente relacionada à formulação de políticas que, no âmbito federal, já foram formuladas, estão previstas em lei só restando executá-las. Jannuzzi (2003) afirma que:

a escolha de indicadores sociais para avaliação de políticas depende ademais de suas propriedades, da finalidade a que se destinam. Na proposição de um modelo de avaliação das políticas públicas, a matriz de indicadores sociais deve ser necessariamente complexa, contemplando indicadores relativos às diferentes políticas setoriais, às distintas fases do processo de implementação dos programas e aos objetivos a que se destinam. Cada fase do processo de formulação e implementação da política social requer o emprego de indicadores específicos, cada qual trazendo elementos e subsídios distintos para o bom encaminhamento do processo. (JANNUZZI, 2003, p. 60).

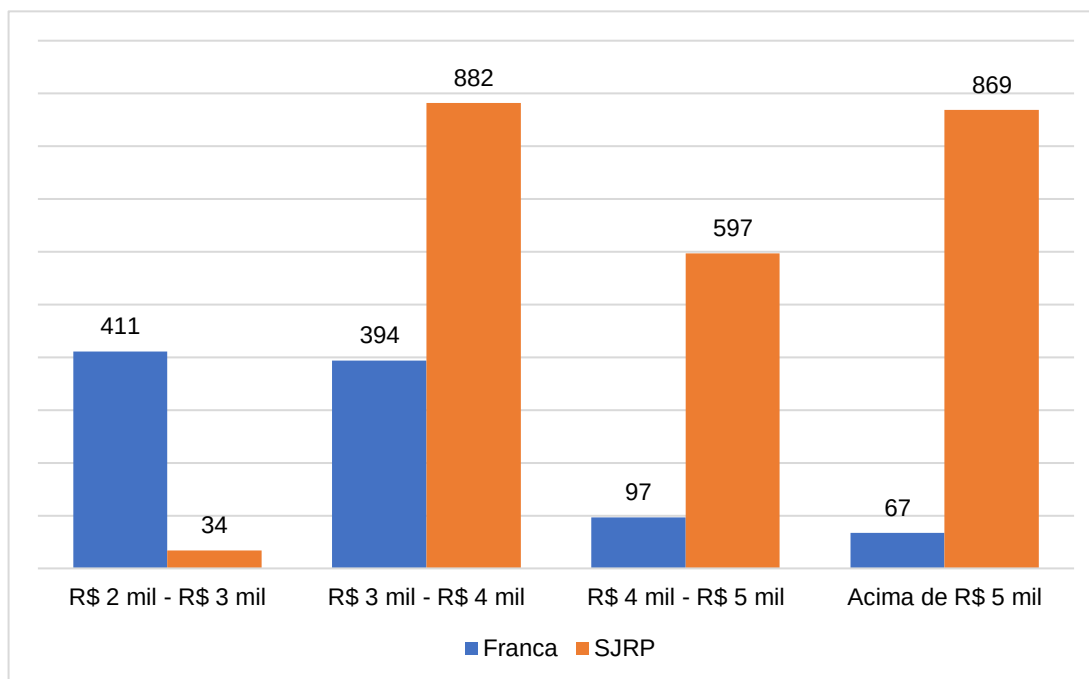
A revisão da literatura sobre os estudos que tratam dos aspectos acerca da valorização docente permite afirmar que discutir políticas públicas de valorização docente faz-se necessário para garantir condições de formação inicial e continuada, jornada de trabalho, carreira e estabelecer uma remuneração adequada ao docente. Ao analisar os dados dos dois municípios do interior paulista é possível perceber como e onde ocorre a valorização em cada um deles. Embora não seja plausível apontar que a valorização seja plano de carreira, ou salário, ou condições de trabalho docente, ou mesmo a jornada, o que foi possível perceber ao longo da análise dos dois municípios e das leituras que embasaram esse texto é que a valorização deve ser um conjunto de medidas que viabilizem e valorizem o trabalho do professor.

São José do Rio Preto tem apenas dois salários base, pois, com o plano de carreira, os docentes foram contemplados por categorias e referências salariais, o que os estimula a crescer dentro da carreira, já que há perspectiva para tal. Em Franca, existem leis na cidade, tais como a 01/95 e a que buscam assegurar a valorização docente, porém, a ausência do plano de carreira não impulsiona a carreira e desmotiva os professores em avançar na carreira com progressão dos estudos.

Salienta Barbosa (2011) que para que melhora a qualidade da educação aumenta conforme os recursos a ela destinados. Esse aumento, segundo Pinto (2002), impactaria em melhores salários. Mencionar salários docente implica, portanto, falar em financiamento da educação.

De acordo com André (2015), é preciso ampliar o olhar docente acerca da profissão também como forma de valorização. A autora relata sobre o programa de valorização docente intitulado “Olhares” da Secretaria de Educação de Sobral/CE,

que busca abrir o universo cultural do docente, não apenas nos aspectos técnicos e metodológicos.



**Figura 3.12.** Remuneração dos docentes em Franca e SJRP.

**Fonte:** Elaboração própria a partir dos dados

De acordo com a Figura 3.12 é possível observar a remuneração (salário acrescido da progressão funcional via acadêmica ou por tempo de serviço) dos docentes em SJRP e Franca. Destaca-se que a maior parte dos docentes em Franca têm a remuneração inferior a quatro mil reais. Enquanto em SJRP, a maioria dos professores têm a remuneração maior que quatro mil reais. Esse fenômeno pode ser explicado devido à inexistência do plano de carreira no município de Franca que não oferece progressão salarial via acadêmica, somente por tempo de serviço.

De acordo com dados coletados no Portal do INEP, na aba SIOPE, destaca-se a média da remuneração dos docentes de São José do Rio Preto e dos professores de Franca. Enquanto na primeira a média salarial é de R\$ 5.241,58, em Franca, a média calculada da remuneração dos docentes é de R\$ 3.503,67. A diferença das remunerações é de R\$ 1.737,91 e pode ser explicada pela inexistência do plano de carreira em Franca.

A diferença das remunerações em Franca e São José do Rio Preto pode ser explicada pela ausência do plano de carreira em Franca. Enquanto que em SJRP a

remuneração da maior parte dos professores fica acima de quatro mil reais, em Franca a maior parte dos docentes têm a remuneração de dois a três mil reais.

Em SJRP os docentes têm progressão por meio de tempo e por meio de via acadêmica, além de outros incentivos como auxílio de regência, em Franca, a progressão acontece somente pelo tempo, de acordo com a lei 01/95 que estabelece a cada dois anos um ajuste salarial de 1%. Os salários dos professores sofrem o reajuste inflacionário, nada mais. Os docentes em SJRP veem a progressão via acadêmica como caminho de valorização da carreira. O que não ocorre em Franca, pois os docentes que progridem via acadêmica não percebem a evolução em sua remuneração, somente de forma intelectual. Essa pesquisa não obteve dados recentes sobre a progressão via acadêmica em Franca e em SJRP.

Embora o município de SJRP possua plano de carreira docente, o IDEB do município é menor que Franca, que ainda não possui o plano. Essa diferença pode ser apontada como significativa ou não no processo de implementação de políticas públicas: ou esse resultado nada aponta, já que há outros fatores relacionados ao IDEB, ou mesmo sem a valorização docente oportunizada pelo plano de carreira, os docentes atuam de forma significativa para garantir a aprendizagem. Não foi possível afirmar o porquê dessa diferença nos índices do IDEB nesta pesquisa, pois as variáveis vão além de dados quantitativos.

O que se pode perceber observando a lei do plano de carreira de SJRP, 138/2001, é que os professores, com poucos anos de atuação já podem perceber em seus salários a diferença em relação aos professores francanos. A diferença das remunerações em Franca e São José do Rio Preto pode ser explicada pela ausência do plano de carreira em Franca. Enquanto que em SJRP a remuneração da maior parte dos professores fica acima de quatro mil reais, em Franca a maior parte dos docentes têm a remuneração de dois a três mil reais. É possível dizer que a remuneração, como aponta essa pesquisa, é uma forma de valorização. Tão quanto o plano de carreira, que entre outras normativas prevê a progressão salarial via acadêmica, visando a qualidade do trabalho docente tornando-a atrativa como prevê a Lei do Piso (11.738/2008), a CF/88, a LDB (9394/96) entre outras legislações que preveem a valorização da carreira docente no Brasil.

A jornada de trabalho de SJRP também pode ser destacada por prever em seu plano de carreira (Lei 138/2001) a jornada de dedicação exclusiva a professores que atuem somente na esfera municipal, incentivando-os a lecionar somente na rede

municipal de ensino e os incentivando a permanecer na rede. O mesmo não ocorre em Franca com os professores de duplo vínculo na rede municipal de ensino.

#### 4. PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

O presente estudo buscou realizar uma análise comparativa das políticas de valorização docente implementadas em dois municípios do interior paulista, a saber, Franca e São José do Rio Preto, tomados de maneira que um dos municípios tem a valorização docente guiada por um plano de carreira estabelecido Lei Complementar nº 138, de 28 de dezembro de 2001 e Franca, no qual, dada a ausência de um plano de carreira, encontra-se sujeito ao Estatuto do Magistério Público Municipal de Franca (Lei nº 4.972, de 11 de fevereiro de 1998) e a Lei 01/1995.

enquanto o outro encontra-se regido por leis municipais Lei 01/1995 e Estatuto, tornando explícita a ausência de uma política pública que trate exclusivamente da valorização docente, entendida aqui nesta pesquisa, como condições docentes: plano de carreira, jornada e salários.

Jornada de trabalho, salários, número de matrículas, arrecadação, FUNDEB anual e gastos com educação são algumas das características cujos dados dos municípios de Franca e São José do Rio Preto foram comparados. Diante do cenário comparativo entre os municípios em análise, desenvolvido na seção anterior, a presente pesquisa traz como produto uma proposta de plano de carreira a ser implementada no município que, até os dias de hoje, tem a docência regida por leis municipais. Tal proposta tem o intuito de valorizar os profissionais do magistério a partir de um plano de carreira docente que assegure adequadas condições de trabalho: jornadas, salários e carreira.

O plano de carreira docente proposto, como resultado da presente pesquisa, considera adequada uma jornada de trabalho que não obrigue o professor a ter uma outra atividade remunerada para complementar a renda familiar, um salário que corresponda à atividade realizada e condições de trabalho que favoreçam a aprendizagem e que, concomitantemente, colabore para a saúde e auto estima do docente. Tais fatores são essenciais à carreira docente e, portanto, deveriam ser inerentes à profissão.

Espera-se que o plano de carreira proposto possa assegurar a valorização do ponto de vista da remuneração, a valorização do ponto de vista da jornada e a valorização do ponto de vista do plano de carreira, como afirma o MEC em suas recomendações para elaboração de plano de carreira, “o PCR deve ter como pressuposto a valorização que se expressa, entre outros fatores, em uma

remuneração condigna, desenvolvimento de processos formativos e condições dignas de trabalho” (MEC, 2020).

A proposição do plano de carreira aqui apresentada se refere a função específica PEB 1 dada a atuação da aluna responsável pela presente pesquisa na Educação Básica (educação infantil e ensino fundamental I) como professora PEB 1.

O plano que segue foi baseado na Lei 138/2001, que criou de plano de carreira de SJRP e buscou assegurar os princípios de valorização docente consoantes às legislações da CF/88, da LDB 9394/96, da LPSN 11738/08 e do PNE 13005/14. Vale ressaltar que em Franca o regime de contrato de trabalho é regido pela CLT e enquanto que em SJRP o regime é estatutário.

O plano de carreira docente para professores PEB I proposto na presente pesquisa estrutura-se como a seguir:

### **Provimento**

O provimento dos cargos ou empregos das classes de docentes se dará por nomeação, mediante prévia aprovação em concurso público, inclusive para o cargo de diretor escolar.

### **Jornada**

Os ocupantes de cargos ou empregos docentes ficarão sujeitos às jornadas de trabalho:

Jornada de Trabalho de Professor de Educação Básica I (PEB I):

I – Jornada Integral de Trabalho Docente de dedicação Exclusiva 40 (quarenta) horas:

a) 26h40 (vinte e seis horas e quarenta minutos) em atividades com alunos;

b) 13h20 (treze horas e vinte minutos) de Horas de Trabalho Pedagógico, sendo: 02 (duas) Horas de Reuniões de Estudos Pedagógicos (REP); 9 (nove) Horas de Trabalho Pedagógico (HTP) distribuídas em preparo de material, recuperação paralela, elaboração de aulas, avaliações, correções de provas e trabalhos entre outras atividades correlatas e atendimento a comunidade; e 2h20 (duas horas e vinte minutos) horas em local de livre escolha pelo docente, para realização de formação à distância promovidos pela Secretaria da Educação Municipal.

II – Jornada Parcial de Trabalho Docente 30 (trinta) horas:

a) 20 (vinte e cinco) horas em atividades com alunos;



b)10 (dez) Horas de Trabalho Pedagógico, sendo: 01 (uma) Hora de Reuniões de Estudos Pedagógicos (REP); 7 (sete) Horas de Trabalho Pedagógico (HTP) distribuídas em preparo de material, recuperação paralela, elaboração de aulas, avaliações, correções de provas e trabalhos entre outras atividades correlatas e atendimento a comunidade; e 2 (duas) horas em local de livre escolha pelo docente, para realização de formação à distância promovidos pela Secretaria da Educação Municipal.

A hora de trabalho terá a duração de 60 (sessenta) minutos.

### **Campos de atuação**

Os docentes titulares de cargo ou emprego exercerão suas atividades nos seguintes campos de atuação:

I – Professor de Educação Básica I, que atua na Educação Infantil, Fase I e Fase II e no Ensino Fundamental de 1º ao 5º ano, em todas as suas modalidades, observado o limite semanal de 40 (quarenta) horas em efetivo trabalho.

### **Atribuição**

Para fins de distribuição de classes ou aulas, os docentes do mesmo campo de atuação das classes ou das aulas a serem distribuídas serão classificados de acordo com a pontuação do tempo de serviço, observada a seguinte ordem de preferência:

A primeira fase de distribuição de classes ou aulas dar-se-á na Unidade Escolar em que estão classificados os cargos.

Na segunda fase de distribuição, a ser realizada na Secretaria da Educação, concorrerão os docentes que já participaram da primeira fase para fins de remoção, observada a ordem de classificação.

Na terceira fase também realizada na secretaria da educação participarão os docentes que já concorreram as duas primeiras fases para fins de permuta.

### **Progressão**

A Progressão Funcional é a passagem do docente para nível retributivo superior da respectiva classe, mediante a avaliação de indicadores de crescimento, capacidade potencial de trabalho do profissional do magistério e tempo de serviço.

Os docentes declarados estáveis pela Constituição Federal terão assegurada a progressão funcional através dos seguintes critérios:

I – tempo de serviço no quadro do magistério;

II – via acadêmica.

Para fins de progressão de tempo de serviço deverão ser cumpridos interstícios mínimos, computado sempre o tempo de efetivo exercício do magistério no nível ou referência que estiver enquadrado, a saber:

I – Professores de Educação Básica I – PEB 1, em conformidade com a tabela 3.8.

A progressão funcional via acadêmica, exclusivamente para o Professor de Educação Básica I – PEB 1, se dará na forma seguinte:

I – Habilitação em curso de licenciatura;

II – Conclusão de curso de pós-graduação, nos níveis de especialização, mestrado ou doutorado;

A atribuição de pontos, nos termos do inciso I, obedecerá ao seguinte critério:

a) Quando o portador de habilitação de grau superior correspondente à licenciatura plena: 10 (dez) pontos.

A atribuição de pontos nos termos do inciso II, obedecerá ao seguinte critério:

a) quando portador de pós-graduação, em nível de especialização (com duração de 360 horas): 5 (cinco) pontos.

b) quando portador do Título de Mestre: 10 (dez) pontos.

c) quando portador do Título de Doutor: 15 (quinze) pontos.

É vedada a atribuição cumulativa de pontos a que se refere nas alíneas "a", "b" e "c", os títulos são aplicáveis uma única vez.

Para fins de atribuição de pontos previstos nos parágrafos anteriores só serão considerados os cursos promovidos pela Secretaria Municipal de Educação ou quando promovidos por entidade de nível superior e de reconhecido idoneidade e capacidade.

Feita a apuração dos títulos, os pontos atribuídos serão computados sob a denominação de "ponto-progressão".

A cada 5 (cinco) pontos-progressão atribuídos no termos do dispostos nos inciso I e II, deverá ocorrer o enquadramento do funcionário ou do servidor Professor da Educação Básica I – PEB I, na referência numérica imediatamente superior aquela em que os mesmos se encontravam.

Para a progressão via acadêmica prevista no inciso II, deverá ser respeitado interstício de 5 (cinco) anos, a cada 5 "pontos-progressão".

Os cursos previstos no inciso II deste artigo, no que se refere ao Mestrado e Doutorado, deverão ser credenciados pelo Conselho Nacional de Educação.

A classe de Professor de Educação Básica I – PEB I é composta de 15 (quinze) Referências, cada qual com seu padrão de vencimento, correspondendo a primeira ao vencimento inicial da carreira e as demais à progressão horizontal, a cada biênio de efetivo exercício no magistério.

**Tabela 4.1:** Proposta para progressão salarial em Franca.

| 30 horas    |              | 40 horas    |              |
|-------------|--------------|-------------|--------------|
| <b>R-01</b> | R\$ 3.500,00 | <b>R-01</b> | R\$ 4.250,00 |
| <b>R-02</b> | R\$ 3.750,00 | <b>R-02</b> | R\$ 4.500,00 |
| <b>R-03</b> | R\$ 4.000,00 | <b>R-03</b> | R\$ 4.750,00 |
| <b>R-04</b> | R\$ 4.250,00 | <b>R-04</b> | R\$ 5.000,00 |
| <b>R-05</b> | R\$ 4.500,00 | <b>R-05</b> | R\$ 5.250,00 |
| <b>R-06</b> | R\$ 4.750,00 | <b>R-06</b> | R\$ 5.500,00 |
| <b>R-07</b> | R\$ 5.000,00 | <b>R-07</b> | R\$ 5.750,00 |
| <b>R-08</b> | R\$ 5.250,00 | <b>R-08</b> | R\$ 6.000,00 |
| <b>R-09</b> | R\$ 5.500,00 | <b>R-09</b> | R\$ 6.250,00 |
| <b>R-10</b> | R\$ 5.750,00 | <b>R-10</b> | R\$ 6.500,00 |
| <b>R-11</b> | R\$ 6.000,00 | <b>R-11</b> | R\$ 6.750,00 |
| <b>R-12</b> | R\$ 6.250,00 | <b>R-12</b> | R\$ 7.000,00 |
| <b>R-13</b> | R\$ 6.500,00 | <b>R-13</b> | R\$ 7.250,00 |
| <b>R-14</b> | R\$ 6.750,00 | <b>R-14</b> | R\$ 7.500,00 |
| <b>R-15</b> | R\$ 7.000,00 | <b>R-15</b> | R\$ 8.000,00 |

Fonte: Elaboração própria.

### **Dos direitos e deveres**

Além dos direitos previstos em outras normas legais, são direitos do integrante do Quadro do Magistério:

- I — frequentar sem qualquer ônus, seminários, congressos, promovidos pela Secretaria Municipal de Educação;
- II – ter ao seu alcance informações educacionais, bibliográficas, material didático, outros instrumentos, bem como contar com assistência técnica que auxilie e estimule a melhoria de seu desempenho profissional e a ampliação de seus conhecimentos;

- III – ter assegurada a oportunidade de frequentar cursos de formação, atualização e especialização profissional;
- IV – dispor, no ambiente de trabalho, de instalação e material técnico-pedagógico suficientes e adequados, para que possa exercer com eficiência e eficácia suas funções;
- V – ter liberdade de escolha e de utilização de materiais, de procedimentos didáticos e de instrumentos de avaliação do processo ensino-aprendizagem, dentro dos princípios psicopedagógicos, objetivando alicerçar o respeito à pessoa humana e à construção do bem comum;
- VI – receber remuneração de acordo com a classe, nível de habilitação, tempo de serviço e regime de trabalho.
- VII – receber remuneração por serviço extraordinário, desde que devidamente convocado para tal fim.
- VIII – receber auxílio para publicação de trabalhos e livros didáticos ou técnicos-científicos, quando solicitado e aprovado pela Administração;
- IX – ter assegurada a igualdade de tratamento no plano técnico-pedagógico, independentemente do regime jurídico a que estiver sujeito;
- X – receber, através dos serviços especializados de educação, assistência ao exercício profissional;
- XI – participar, como integrante do Conselho de Escola, dos estudos e deliberações que afetam o processo educacional;
- XII – participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares;
- XIII – reunir-se na unidade escolar para tratar de assuntos de interesse da categoria e da educação em geral, sem prejuízo das atividades escolares.

O integrante do Quadro do Magistério tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta moral e funcional adequada à dignidade profissional, além de cumprir as obrigações previstas em outras normas, deverá:

- I - conhecer e respeitar as leis em geral e, em especial, as pertinentes à educação;
- II - preservar os princípios, os ideais e fins da Educação Brasileira, através de seu desempenho profissional;
- III - empenhar-se em prol do desenvolvimento do aluno, utilizando processos que acompanhem o progresso científico da educação;

IV - participar das atividades educacionais que lhe forem atribuídas por força de suas funções;

V - comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;

VI - manter espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade em geral;

VII - incentivar a participação, o diálogo e a cooperação entre educandos, demais educadores e a comunidade, visando a construção do conhecimento e de uma sociedade democrática;

VIII - assegurar o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando preparando-o para o exercício pleno da cidadania;

IX - respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia de seu aprendizado;

X - comunicar à autoridade imediata as irregularidades de que tiver conhecimento, na sua área de atuação, ou, às autoridades superiores, no caso de omissão por parte da primeira;

XI - zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação da categoria profissional;

XII - fornecer elementos para a permanente atualização de seus assentamentos funcionais, junto aos órgãos da Administração;

XIII - considerar os princípios psicopedagógicos, a realidade sócio-econômica da clientela escolar e as diretrizes da Política Educacional na escolha e utilização de materiais, procedimentos didáticos e instrumentos de avaliação do processo ensino-aprendizagem;

XIV - participar do Conselho de Escola;

XV - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

XVI - elaborar e cumprir plano de trabalho e participar da avaliação das atividades escolares, segundo a proposta pedagógica da unidade escolar;

XVII - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento.

### **Afastamentos**

O docente poderá afastar-se do exercício do cargo ou emprego, respeitado o interesse da Secretaria Municipal de Educação, para os seguintes fins:

I- frequentar curso de Especialização, Mestrado ou Doutorado, no país ou no exterior, sem prejuízo de vencimentos, desde que haja a correlação desses cursos com as atividades desenvolvidas pelo Docente.

Parágrafo Único. Ao término do afastamento aqui previsto, o servidor reassumirá seu cargo ou emprego, devendo permanecer no Quadro do Magistério Municipal, no mínimo, por igual período ao do afastamento.

### **Vantagens pecuniárias**

Ficam asseguradas as seguintes vantagens pecuniárias:

I – Ao Profissional de Educação Básica I - PEB 1:

a) Adicional por tempo de serviço – Quinquênio;

b) Sexta Parte;

c) Adicional de Magistério, nos percentuais fixados de acordo com a tabela abaixo, a cada período de 12 (doze) meses de efetivo exercício do Magistério, prestado exclusivamente ao Magistério Público Municipal, calculado sobre o padrão de vencimento do cargo que o funcionário estiver enquadrado, incorporando-se ao patrimônio do servidor para todos os efeitos legais.

**Tabela 4.2:** Proposta para acréscimos na progressão salarial em Franca.

| <b>Anos</b> | <b>Acréscimos</b> | <b>Anos</b> | <b>Acréscimos</b> |
|-------------|-------------------|-------------|-------------------|
| 01          | 2%                | 15          | 34%               |
| 02          | 4%                | 16          | 37%               |
| 03          | 6%                | 17          | 40%               |
| 04          | 8%                | 18          | 42%               |
| 05          | 10%               | 19          | 45%               |
| 06          | 12%               | 20          | 48%               |
| 07          | 14%               | 21          | 51%               |
| 08          | 17%               | 22          | 54%               |
| 09          | 19%               | 23          | 57%               |
| 10          | 21%               | 24          | 60%               |
| 11          | 24%               | 25          | 64%               |
| 12          | 26%               |             |                   |
| 13          | 29%               |             |                   |
| 14          | 31%               |             |                   |

Fonte: Elaboração própria.

- e) décimo terceiro salário;
- f) ajuda de custo;
- g) Gratificação de Sala de Aula, correspondente a 10% (dez por cento) sobre a referência a que se encontra o docente na regência de classes e ou aulas;
- h) Gratificação de 20% (trinta por cento) sobre o vencimento base dos professores que atuarem como Professor Formador/Capacitador junto ao Departamento de Capacitação da Secretaria Municipal da Educação sem prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens do cargo, exceto a gratificação de 10% (dez por cento) de sala de aula, não se incorporando para nenhum efeito.
- j) Gratificação de Sala de Aula, correspondente a 10% (dez por cento) sobre a referência a que se encontra o docente que se dedicar exclusivamente ao magistério municipal com duplo vínculo.

Serão garantidas as vantagens aqui estabelecidas conforme o vínculo do professor. Em caso de duplo vínculo, as garantias serão ofertadas de acordo com cada vínculo docente.

O docente, em exercício na Unidade Escolar, gozará de férias de acordo com o Calendário Escolar, e o especialista de educação, bem como o docente readaptado, terão direito a férias regulamentares, conforme os demais servidores da Administração Pública Municipal.

O docente readaptado ficará sujeito à Jornada de Trabalho Docente na qual estiver incluído.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve realizar uma análise comparativa das políticas de valorização docente implementadas em dois municípios do interior paulista, a saber, Franca e São José do Rio Preto.

Para alcançar o objetivo proposto, foram obtidos, para os dois municípios em análise, dados referentes ao número de alunos matriculados na Educação Infantil e no Ensino Médio, arrecadação anual, recursos oriundos do FUNDEB, jornada de trabalho e remuneração dos docentes, entre outras. Os dados utilizados na presente pesquisa têm como fonte as secretarias municipais de educação de São José do Rio Preto e Franca, além de sites tais como do IBGE e INEP. A análise comparativa foi desenvolvida utilizando-se de informações correspondentes ao ano de 2018 e 2019, porém, o ano tomado como base foi o de 2018.

O trabalho docente necessita ser considerado como trabalho de extrema relevância social, visto o papel que o professor desempenha na sociedade: o de ensinar. Imersos em um mundo em que o trabalho se mistura à vida e a vida mistura-se ao trabalho, a profissão docente requer e pleiteia por valorização que corresponda ao que o papel do professor representa na sociedade. De acordo com Arroyo (2000), ser professor não é simplesmente uma profissão, mas um modo de ser, o que torna necessário grande envolvimento com a profissão, visto que não é um trabalho que se encerra com o fim do horário escolar ou que é possível “fechar o expediente e esquecer até o dia seguinte. Carregamos tudo da escola para casa e de casa para a escola” (ARROYO, 2000, p. 129).

Neste sentido, o autor destaca ainda as dificuldades enfrentadas pelo professor devido à vida estar articulada com a condição docente, ao afirmar que é preciso vontade e determinação para lidar com tal profissão em um cenário onde muitos profissionais adoecem e acabam desistindo de suas carreiras. “Suportar essa tensão tão vital, somente com muito tesão pelo magistério. Quantos(as) não resistem e se esgotam, se destroem como humanos(as).” (ARROYO, 2000, p. 129).

No contexto da valorização do trabalho docente, a igualdade define-se como questão significativa. Como definir que os professores são mal remunerados sem tecer o que é igualdade e o que é pobreza. Para Sen (2001), em uma sociedade rica, “a privação relativa de rendas pode produzir privação absoluta no espaço de capacidades”, pois, normalmente em países mais ricos, necessita-se de mais renda



para comprar o necessário para realizar o “funcionalismo social”, que o autor afirma ser “aparecer em público sem se sentir envergonhado” e isso toma também parte do funcionamento da comunidade. As pessoas são levadas a terem os funcionamentos sociais das comunidades em que estão inseridas e os recursos financeiros que utilizarão para tal será determinante mudar o foco das capacidades. Nessa perspectiva o professor é levado a ter mais de uma jornada de trabalho para compor sua renda.

De acordo com Barbosa (2011) a jornada do professorado não se finda na escola, para poder ter a renda necessária e custear sua vida em sociedade.

É possível observar que a Meta 17 do PNE prevê a Valorização dos Profissionais do Magistério “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” (PNE, 2014), de acordo com a ótica da renda.

Jacomini, Alves e Camargo (2015) ponderam que não é apenas no âmbito nacional que a desvalorização pode ser notada, mas também na esfera internacional. A desigualdade entre a remuneração docente, condições de trabalho, jornada e carreira dos professores que ocorre nos municípios brasileiros é pleiteada em todas as esferas do país a valorização do docente nesse país. Vale ressaltar que a qualidade de um sistema de ensino não é o reflexo da qualidade de seus professores, e que a retenção de melhores e mais talentosos profissionais passa necessariamente pela atratividade da carreira. A igualdade de condições de trabalho docente, remuneração condizente e jornada que permita também o tempo para o ócio, fará com que os professores se sintam valorizados e respeitados enquanto ator de transformação social, não só nos municípios pesquisados, mas em todo país.

Em pleno 2020 é possível concluir que várias leis preveem a valorização docente, entre elas, LDB nº 9.394/1996, que determina, em seu artigo 67, as condições de carreira, valorização e remuneração dos profissionais da educação; o FUNDEB, lei nº 11.494/2007, que repassa recursos aos entes federados; e, por fim, o CNE, de 1997, “que fixou as diretrizes para elaboração dos planos de carreira e de remuneração do magistério” (id. ibid.) em nível federal. A legislação vigente destina recursos, define valores de remuneração, estabelece metas e normatiza as condições necessárias para que o professor seja valorizado profissional, econômica e socialmente.

“Por fim, não é requerer ou reivindicar em demasia, é um direito de qualquer profissional o reconhecimento de sua atuação e de um espaço digno para poder exercer seu papel, afinal, é mais que preciso um acerto estrutural de contas em nível econômico, social e político frente às demandas do atual professor brasileiro, agente de transformação social e sujeito elementar dos processos educativos” (SOUZA, BRASIL, NAKADAKI, 2017, p. 63).

Somente quando a educação for colocada como prioridade pelos governos, sejam nas esferas federal, estadual e municipal, o país terá o desenvolvimento social, econômico que tanto almeja. Para Pinto (2009), a valorização é o caminho para reverter esse quadro e ainda afirma que uma melhor remuneração é imprescindível para atração da carreira docente.

[...] o texto original da CF/1988 relativo ao financiamento da educação e a valorização docente foi alterado por quatro emendas constitucionais (EC): em 1996, com a EC nº 14/96, em 1998 com a EC nº 19/98, em 2006 com a EC nº 53/2006 e em 2009 por meio da EC nº 59/2009. Estas por sua vez, estabeleceram mudanças no financiamento da educação no Brasil e regulamentações, que estimularam a aprovação de outras legislações específicas, visando garantir ao profissional do magistério, melhor formação, piso salarial e estímulos para ingresso e permanência na carreira. Vale ressaltar que a aprovação das mesmas, foi fruto de disputa e da luta do movimento social organizado da categoria (CNTE, ANFOPE, dentre outros) com os representantes do Estado, e como síntese desse processo de embate, nem sempre apresentam os avanços desejados. Mas, estabelecem normatizações importantes que precisam ser analisadas para identificarmos os avanços, recuos e permanências legais incorporados à política de valorização docente no país (PINTO 2018, p.27).

Embora tendo embasamento legal, financiamento próprio, a valorização docente resulta das lutas dos movimentos sociais de anos de militância de diversos setores. Lutas essas para comprovar o quão valioso é o ofício de mestre e que uma sociedade justa e democrática tem como seu principal pilar de sustentação a educação. Pinto (2008, p. 63) aponta que “[...] os países ricos, e mesmo aqueles não tão ricos assim, não abrem mão de investir somas significativas por aluno para buscar assegurar um ensino de qualidade.” E ainda destaca que: “Se mais dinheiro por si só não traz qualidade, sem ele tampouco a teremos.” (PINTO, 2008, p. 63).

Posteriormente a CF/88, diversas leis, resoluções, decretos, pareceres do Conselho Nacional de Educação (CNE) versaram sobre a valorização dos profissionais da educação em busca de regulamentar o estabelecido na Constituição, como as Leis Lei n. 9.424/1996, Lei n. 9.394/1996, Resolução n. 3/1997 da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação, Lei n. 11.494/2007, Lei n.

11.738/2008, Resolução n. 2/2009 do CNE/CEB e Lei 13.005/2014. É preciso ressaltar que o professor tem a seu favor as leis que priorizam e preveem a valorização docente. O que falta é a plena execução delas, ou seja a implementação das leis existentes.

De acordo com Scheibe (2010) é importante implementar processos avaliativos de forma processual e diagnóstica que contribua para identificar as necessidades do sistema educacional, como instrumento ético e democrático. É preciso ter um olhar crítico dos resultados de avaliações externas, como o IDEB.

Barbosa (2012) salienta que a remuneração baixa dos docentes implica em acúmulo de jornadas resultando o comprometimento da saúde dos professores. Os municípios têm autonomia, dentro da lei, de aplicar e alocar os recursos de acordo com as demandas de cada ente federado. Essa autonomia é observada nesta pesquisa onde se percebe claramente o município que optou por valorizar a carreira docente por meio de salário e plano de carreira e pelo município que não fez essa opção.

Pinto (2012) ressalta que tem crescido, em vários municípios, a participação popular associadas a instrumentos de democracia. O autor afirma que é preciso oportunizar modelos institucionais que garantam o poder local e a democracia e que não é viável depender de gestores “bem-intencionados”.

A pesquisa poderá apresentar subsídios para futuras discussões sobre o plano de carreira nos órgãos representativos, os conselhos (CACS/FUNDEB, CME) trazendo sustentação teórica e legal para que os docentes servidores municipais possam construir um embasamento real do direito da valorização docente, já que um dos municípios pesquisados ainda não conta com um plano de carreiras de cargos e salários, trazendo inclusive a proposição para tal. No trabalho, é possível confirmar sobre quais os impactos presentes na educação em que o professor se reconhece como um sujeito atuante, reflexivo dentro da sua docência, buscando compreender e avançar na necessidade do educador desenvolver a sua consciência, em busca de uma prática docente politizadora na configuração de um novo “ofício de mestre” (ARROYO, 2013).

## REFERÊNCIAS

- ABERS, R.N.; SILVA, M.K.; TATAGIBA, L. (2018). *Movimentos sociais e políticas públicas: repensando atores e oportunidades políticas*. Lua Nova, São Paulo, 105: 15-46, 2018.
- ABREU, Diana C. *Carreira e perfil do profissional do magistério na rede municipal de ensino de Curitiba: história e impacto da política brasileira de valorização do magistério*. 2008. 168 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008.
- ABRUCIO, F.L. *Responsabilização pela competição administrada*. In: BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos; GRAU, Nuria Cunill (Coords.). *Responsabilização na administração pública*. São Paulo: Clad/Fundap, 2006.
- ADRIÃO, T.; GARCIA, T.; BORGHI, R.; ARELARO, L.R.G. *Uma modalidade peculiar de privatização de educação pública: a aquisição de “sistemas de ensino” por municípios paulistas*. Educ. Soc.. Out 2009, Vol. 30, no 108, p. 799-818.
- ALVES, T.; PINTO, J. M. R. *Remuneração e trabalho docente no Brasil: um aporte*. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v.14, n. 143, p. 606-639, maio/ago. 2011.
- ANDRADE, R. *Introdução*. Brasília: Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, 1993 p. 26.
- ANDRÉ, M. *Políticas de valorização do trabalho docente no Brasil: algumas questões*. Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro, v. 23, n. 86, 2015. p. 213-230.
- AQUINO, Luci L. A. *O trabalho docente para além do ensino: o uso do tempo destinado ao preparo de aula por professoras alfabetizadoras de escola estadual de ciclo I do ensino fundamental*. 2009. 134 f. Dissertação (Mestrado em Educação Escolar) – Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista, Araraquara, 2009.
- ARAÚJO, R.L.S. *Financiamento da educação básica no governo Lula: elementos de ruptura e de continuidade com as políticas do governo de FHC*. 2007. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade de Brasília, Brasília, 2007.
- ARAÚJO, R.L.S. *O financiamento da educação básica no segundo mandato do governo Lula*. In: Insumos para o debate: financiamento da educação no governo Lula. São Paulo: Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2009.
- ARELARO, L.R.G. *A municipalização do ensino no estado de São Paulo: antecedentes históricos e tendências*. In: OLIVEIRA, C. et al. *Municipalização do ensino no Brasil: algumas leituras*. Belo Horizonte: Autêntica, 1999. p. 61-89.
- ARELARO, L.R.G. *Os Fundos Públicos no Financiamento da Educação - O Caso FUNDEB: Justiça Social, Equívoco Político ou Estratégia Neoliberal? (Um Ensaio)*. 2004. Tese (Livre Docência) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

ARELARO, L.R.G. *Formulação e implementação das políticas públicas em educação e as parcerias público-privadas: impasse democrático ou mistificação política?* Educ. Soc., Campinas, vol. 28, n. 100 – Especial. 2007. p. 899-919.

ARRETCHE, M.T.S. *Estado federativo e políticas sociais: determinantes da descentralização*. Rio de Janeiro: Editora Revan, 2000.

ARROYO, M. *Ofício de mestre: imagens e auto-imagens*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

ARROYO, M. *Ofício de mestre: imagens e auto-imagens*. 14 ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

ASSUNÇÃO, A.A.; OLIVEIRA, D.A. *Intensificação do trabalho e saúde dos professores*. Revista Educação e Sociedade, Campinas, v.30, n.107, p.349-372, mai./ago., 2009.

BALL, Stephen. *Profissionalismo, gerencialismo e performatividade*. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 35, n. 126, p. 539-564, set./dez. 2005.

BARBOSA, A. *Os salários dos professores brasileiros: implicações para o trabalho docente*. 2011. 208f. Tese (Doutorado em Educação Escolar – Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista, Araraquara, São Paulo, 2011.

BARBOSA, Andreza. *Salários docentes, financiamento e qualidade da educação no Brasil*. Educ. Real. , Porto Alegre, v. 39, n. 2, pág. 511-532, junho de 2014. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2175-62362014000200009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-62362014000200009&lng=en&nrm=iso). acesso em 17 de maio de 2021. <https://doi.org/10.1590/S2175-62362014000200009> .

BARBOSA, A. *Implicações dos baixos salários para o trabalho dos professores brasileiros*. Revista Educação e Políticas em Debate, v. 2, n. 2, p. 384-408, jul./dez. 2012.

BAREIRO, E. *Políticas educacionais e escolas rurais no Paraná - 1930- 2005*. Maringá: UEM, 2007.

BONDIOLI, A. *O projeto pedagógico da creche e a sua avaliação: a qualidade negociada*. Campinas: Autores Associados, 2004.

BROADFOOT, Patrícia. *Education, assessment and society: a sociological analysis*. Buckingham: Open University Press, 1996.

BRASIL. Constituição. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 15/10/2017

\_\_\_\_\_. *Emenda Constitucional nº53, de 19 de dezembro de 1996*. *Dá novo FUNDEB*. Conselho de acompanhamento e controle social. Disponível em <http://www.franca.sp.gov.br/porta/educacao/conselhos/conselho-de-acompanhamento-e-controle-social-do-fundeb.html> Acesso em: 16 out. 2017.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008*. Regulamenta a alínea “e” do Do Magistério Público Da Educação Básica. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm)>. Acesso em: 15 out. 2017.

\_\_\_\_\_. *Ministério da Educação. Lei 11.494, de 20 de Junho de 2007*. Dispõe sobre a regulamentação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação Básica (FUNDEB). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm)>. Acesso em: 15 out. 2017.

\_\_\_\_\_. *Ministério da Educação. Plano Nacional da Educação*. Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Brasília, 2001. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/l10172.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10172.htm)>. Acesso em: 15 out. 2017.

\_\_\_\_\_. *Senado Federal. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*: nº 9394/96. Brasília, 1996. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm)>. Acesso em: 15 out. 2017.

\_\_\_\_\_. *Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Lei 4.024, de 20 de dezembro de 1961. Brasília: DF. 1961. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4024.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4024.htm)>. Acesso em: 16 out. 2017.

\_\_\_\_\_. *Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus*, e dá outras providências. Lei 5.692, de 11 de agosto de 1971. Brasília, DF: 1971. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc53.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc53.htm)>. Acesso em: 15 out. 2017.

\_\_\_\_\_. *Lei n. 11494, de 20 de junho de 2007*. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei n. 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. Disponível em: . Acesso em 20 jun. 2010.

\_\_\_\_\_. *CEB/CNE nº 2/2009, Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública*, 2009.

\_\_\_\_\_. *Lei n.º 14.112, de 25 de dezembro de 2020*. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb). Brasília, DF: Casa Civil, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3rFuKs1>.

CALLEGARI, C. *O FUNDEB e o financiamento da educação básica pública no Estado de São Paulo*. 4 ed. Aquariana: IBSA/APEOESP, 2009.

CAMARGO, R.B. *Mais sobre a qualidade da educação*. Entrevista concedida à Revista Nova Escola, Edição nº 231, abril de 2010. Disponível em:

[http://filosofarpreciso.blogspot.com/2010\\_04\\_01\\_archive.html](http://filosofarpreciso.blogspot.com/2010_04_01_archive.html). Acesso em: 19 maio 2019.

CARMARGO, R.B.; JACOMINI, M.A. *Carreira e salário do pessoal docente da educação básica*: algumas demarcações legais. *Educação em Foco*, 14(17), 2011, p. 129-167.

CAMPANHA NACIONAL PELO DIREITO À EDUCAÇÃO. *Educação pública de qualidade*: quanto custa esse direito? São Paulo: Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2007.

CAMPOS, A.M. *Accountability*: quando poderemos traduzi-la para o português? *Rev. Adm. Púb.* Rio de Janeiro, 1990, 24(2)30-50 fev./abr.

CARLOS, E.; DOWBOR, M.; ALBUQUERQUE, M. do C. *Movimentos sociais e seus efeitos nas políticas públicas*: Balanço do debate e proposições analíticas. *Civitas*, Porto Alegre, v. 17, n. 2, 2017, p. 360-378, maio-ago.

CARREIRA, D.; PINTO, J.M.R. *Custo aluno-qualidade inicial*: rumo à educação pública de qualidade no Brasil. São Paulo: Global: Campanha Nacional pelo direito à Educação, 2007.

CASTRO, Jorge Abrahão de. *Financiamento e gasto público na educação básica*: 1995- 2005. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 28, n. 100, p. 857-876, out. 2009

Clad (Centro Latino-americano de Administração para o Desenvolvimento). A responsabilização na nova gestão pública latino-americana. In: BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos; GRAU, Nuria Cunill (Coords.). *Responsabilização na administração pública*. São Paulo: Clad/Fundap, 2006.

CNE/CEB. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Resolução n. 2, de 28 de maio de 2009b. Disponível em: . Acesso em 20 jul. 2010.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO (CNTE). Retrato da escola 1. Brasília, DF: CNTE, 1999. Disponível em: < [https://www.cnte.org.br/images/stories/retratos\\_da\\_escola/retratos\\_da\\_escola\\_01\\_2007.pdf](https://www.cnte.org.br/images/stories/retratos_da_escola/retratos_da_escola_01_2007.pdf) >. Acesso em: 17 jul.2019.

CRUZ, Rosana Evangelista da. *Relações federativas e o financiamento da educação*. *Eccos: Revista Científica*, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 47-64, 2006.

CURY, C.R.J. A questão federativa e a educação escolar. In: OLIVEIRA, R. P. de; SANTANA, W. (Org.). *Educação e federalismo no Brasil*: combater as desigualdades, garantir a diversidade. Brasília, DF: UNESCO, 2010.

DAGNINO, R; CAVALCANTI, P. A.; COSTA, G. (Orgs.). *Gestão Estratégica Pública*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2016.

DAVIES, P.T. Teaching evidence-based health care, in M.G. DAWES, P.T. DAVIES, A. GRAY, J. MANT, K. SEERS, and R. SNOWBALL, (1999) *Evidencebased Practice: A Primer for Health Professionals* (Edinburgh, Churchill Livingstone). 1999.

DEJOURS, Christopher. *A loucura do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1989.

DOURADO, Luiz Fernandes; OLIVEIRA, João Ferreira de. *A qualidade da educação: perspectivas e desafios*. Cad. CEDES, Campinas, v. 29, n. 78, 2009 .Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-32622009000200004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-32622009000200004&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 07 jan. 2014.

DUARTE, A.; AUGUSTO, M.H. *Trabalho docente: configurações atuais e concepções*. Educação e Fronteiras: Revista da Faculdade de Educação da Universidade Federal da Grande Dourados, v. 2, n. 3, jan./jun. 2008.

DUTRA JÚNIOR, A.F. et al. *Plano de carreira e remuneração do magistério público: LDB, FUNDEF, Diretrizes nacionais e nova concepção de carreira*. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2000.

DYE, T.R. *Policy Analysis: what governments do, why they do it, and what difference it makes*. Tuscaloosa: University of Alabama Press, 1984.

EASTONE, D. *A Framework for Political Analysis*. Englewood Cliffs: Prentice Hall. 1965.

ESTEVÃO, R.B.; FERREIRA, M.D.M. *ANÁLISE DE POLÍTICAS PÚBLICAS: uma breve revisão de aspectos metodológicos para formulação de políticas*. HOLOS, Ano 34, Vol. 03, 2018. p. 168-185.

FARENZENA, Nalú. *Controle institucional em políticas federais de educação básica no Brasil*. Revista Brasileira de Política e Administração da Educação - Periódico científico editado pela ANPAE, [S.l.], v. 26, n. 2, abr. 2011. ISSN 2447-4193. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/rbpaee/article/view/19716>>. Acesso em: 17 jun. 2021. doi:<https://doi.org/10.21573/vol26n22010.19716>.

FONSECA, J.J.S. *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FRANCA. Lei Complementar n. 01, de 24 de julho de 1995. Dispõe sobre o Plano de Classificação de Cargos do Serviço Público Municipal de Franca, sua estrutura organizacional, institui as tabelas de vencimentos e dá outras providências. Comércio da Franca, [25 jul. 1995]. Disponível em: <https://franca.sp.leg.br/legislacao/lei-complementarno-1-de-24-de-julho-de-1995>. Acesso em: 2 nov. 2018.

FRANCA. Lei n. 4. 972 de 11 de fevereiro de 1998. Institui o Estatuto do Magistério Público Municipal de Franca e dá outras providências. Comércio da Franca, [12 fev. 1998]. Disponível em: <https://franca.sp.leg.br/legislacao/lei-no-4972-de-11-de-fevereiro-de-1998>. Acesso em: 2 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 7.977, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2013. Autoriza o Poder Executivo a celebrar convênios com instituições privadas, sem fins lucrativos, que atuam na área



da educação infantil, e dá outras providências. Disponível em: . Acesso em: 17 dez. 2015.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 7.696, DE 18 DE JULHO DE 2012, Programa Mais Creche e celebrar convênio com Escolas Particulares de Educação Infantil. Disponível em: . Acesso em: 18 dez. 2015.

FREITAS, H.C.L. de. *Apreciação sobre as Diretrizes de Carreira aprovadas pelo CNE*. In: NORONHA, M. I. A. Diretrizes Nacionais para os novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília: MEC/CNE, 28/05/2009.

FREITAS, L.C. *Eliminação adiada: o caso das classes populares no interior da escola e a ocultação da (má) qualidade do ensino*. Educação Sociedade, Campinas, v.28, n.100, out. 2007.

GASPARINI, Sandra Maria; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNCAO, Ada Ávila. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. Educ. Pesqui., São Paulo , v. 31, n. 2, p. 189-199, Aug. 2005 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1517-97022005000200003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022005000200003&lng=en&nrm=iso)>. access on 17 May 2021.

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

GATTI, B. A. BARRETTO, E. S. S. *Professores: aspectos de sua profissionalização, formação e valorização social*. Relatório de Pesquisa, DF: UNESCO, 2009.

GEMAQUE, R.M. *O Financiamento da Educação*. O FUNDEF no Estado do Pará: Feitos e Fetiches. São Paulo – SP, 2004, 370p. (Tese de Doutorado, USP/FEUSP).

HADDAD, F. *O Plano de Desenvolvimento da Educação: razões, princípios e programas*. Brasília: Ministério da Educação; Instituto de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2008.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Industrial de Inovação Tecnológica 2000. Rio de janeiro, 2002.

IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Estimativas da população residente com data de referência 1o de julho de 2018. *População estimada*: Disponível em<<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/franca/pesquisa/38/47001>> e <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sao-jose-do-rio-preto/pesquisa/38/47001>>

JACOMINI, M. A.; ALVES, T.; CAMARGO, R. B. *Plano Nacional de Educação e remuneração docente: desafios para o monitoramento da valorização profissional no contexto da meta 17*. In: Anais 37ª Reunião da Anped. Florianópolis: UFSC 2015. Disponível em: <http://37reuniao.anped.org.br/wp-content/uploads/2015/02/Trabalho-GT05-4065.pdf>. 2016 .Acesso em: 14 nov. 2017.

JACOMINI, M.A.; PENNA, M.G. de O. *Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional*. Pro-Posições, v. 27, n. 2, p. 177-202, 2016.

JACOMINI, M. A.; PERELLA, C. dos S. S.; PENNA, M. G. de O.; BELLO, I. M. Democracia na escola: possibilidade e desafios. EDUCERE - Revista da Educação, Umuarama, v. 19, n. 1, p. 195-219, jan./jun. 2019.

JACOMINI, M. A.; Gil, J. e CASTRO, E. C. A Lei do Piso e a jornada: o trabalho docente nos estados Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 13, n. 25, p. 259-273, jan./mai. 2019. Disponível em: <http://retratosdaescola.emnuvens.com.br/>

JANNUZZI, P. de M. Indicadores Sociais no Brasil: Conceitos, fontes de dados e aplicações Campinas, SP: Editora Alínea, 2003. 3ª ed.

LAFARGUE, P. O direito à preguiça. São Paulo: Hucitec, 1999.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LASWELL, H.D. Politics: Who Gets What, When, How. Cleveland, Meridian Books. 1936/1958.

LIBÂNEO, J.C. *O professor e a construção da sua identidade profissional*. In: LIBÂNEO, J.C. Organização e Gestão da Escola: Teoria e Prática. Goiânia: Alternativa, 2001.

LIMARINO, W. *Are teachers well paid in Latin America and Caribbean? Relative wages and structure of returns of teacher*. In: VEGAS, Emiliana. (Org.) Incentives to improve teaching: lessons from Latin America. Washington: The World Bank, 2005, p. 63-150.

LUDKE, Menga e ANDRÉ, Marli E. D. A. *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: EPU, 1986.

LYNN, L. E. *Designing public policy: a casebook on the role of policy analysis*. Santa Monica, EUA: Goodyear, 1980.

MACHADO, Marcelo da Silva. *O (im)pacto federativo e financiamento da educação: algumas aproximações sobre o gasto em educação da região metropolitana da cidade do Rio de Janeiro*. FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação, [S.l.], v. 7, nov. 2017. ISSN 2236-5907. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/68641>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

MARTINS, Ives Gandra. *Comentários à constituição do Brasil*. 6º vol – tomo II, arts. 157 a 169. BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

MARX, K. *Manifesto Comunista*. São Paulo: CHED, 1980.

MEAD, L.M. *Public policy: vision, potential, limits*. Policy Currents, nº 5, 1-4, 1995.

MEDEIROS, A.K.; CRANTSCHANINOV, T.I.; SILVA, F.C. (2013) Estudos sobre accountability no Brasil: meta-análise de periódicos brasileiros das áreas de administração, administração pública, ciência política e ciências sociais. *Rev. Adm. Pública* — Rio de Janeiro 47(3):745-775, maio/jun.

MENEZES FILHO, Naércio. *Os determinantes do desempenho escolar do Brasil*. São Paulo, 2007. Disponível em: . Acesso em 09 abr. 2009.

MINAYO, M.C.S (Org). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. DESLANDES, Sueli, NETO, Otávio Cruz, GOMES, Romeu,. Petrópolis: Rio de Janeiro, Vozes, 1994.

MONLEVADE, João; FERREIRA, Eduardo. *O FUNDEF e seus pecados capitais*. 2. ed.. Ceilândia, DF: Idéa Editora, 1998.

MONLEVADE, J.A.C. de. *Valorização salarial dos professores: o papel do Piso Salarial Profissional Nacional como instrumento de valorização dos professores da educação básica pública*. 2000. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000

MORDUCHOWICZ, A. *Carreiras, incentivos e estruturas salariais docentes*. Rio de Janeiro: PREAL Brasil, 2003.

NÓVOA, A. (Org). *Vidas de professores*. Lisboa: Porto Editora, 1992.

NUNES, A.; MIRANDA, P.C.; ARAUJO, J.M. (2017). *Accountability e Política Pública: uma análise do programa de segurança Viva Brasília - Nosso Pacto pela Vida*. *Revista Espacios*, Vol. 38 (Nº 22), p. 4-15.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT.

OLIVEIRA, E.; ENS, R. T.; ANDRADE, D. B. S. F.; MUSSIS, C. R. *Análise de conteúdo e pesquisa na área da educação*. *Revista Diálogo Educacional*, Curitiba, v. 4, n. 9, p. 11-27, 2003.

PARENTE, J. M.; PARENTE, C. M. D. (Orgs). *Política, Gestão e Financiamento da Educação*. São Cristóvão: Editora UFS, 2012. 218p.

PARO, V.H. *Administração escolar: introdução crítica*. 13. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

PETERS, B.G. *American public policy*. Chatham, N.J.: Chatham House, 1986.

PINHO, J.A.G.; SACRAMENTO, A.R.S. *Accountability: já podemos traduzi-la para o português?* *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v.43, n.6, Nov./Dez., 2009.

PINTO, J.M. de R. (2002). Financiamento da educação no Brasil: um balanço do governo FHC (1995-2002). *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 23, n. 80, p. 109-136.

\_\_\_\_\_. A política recente de fundos para o financiamento da educação e seus efeitos no pacto federativo. *Educação e Sociedade*, Campinas, v.28, n.100, p. 877-897, 2007.

\_\_\_\_\_. Federalismo, descentralização e planejamento da educação: desafios aos municípios. *Cadernos de pesquisa* 44. 2014.

\_\_\_\_\_. *Remuneração adequada do professor: Desafio à educação brasileira*. Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 3, n. 4, p. 51-67, jan./jun. 2009. Disponível em: <http://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde>

\_\_\_\_\_. O custo de uma educação de qualidade. In. CORREA, Bianca C.; GARCIA, Teise. (Org.). *Políticas educacionais e organização do trabalho na escola*. São Paulo: Xamã, 2008. p. 57-80.

\_\_\_\_\_. O FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: 30 ANOS DE MOBILIZAÇÃO SOCIAL. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 39, n. 145, p. 846-869, Dec. 2018. Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-73302018000400846&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302018000400846&lng=en&nrm=iso)>. access on 17 May 2021. Epub Nov 14, 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/es0101-73302018203235>.

\_\_\_\_\_. Remuneração adequada do professor Desafio à educação brasileira. Revista Retratos da Escola, Brasília, v.3, n. , 2009, p.51-67.

PÓ, M.; ABRUCIO, F. (2006). *Desenho e funcionamento dos mecanismos de controle e accountability das agências reguladoras brasileiras: semelhanças e diferenças*. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 40, n. 4, p. 679-698, jul./ago. 2006.

ROSA, D. dos S. *A valorização da profissão docente na rede estadual paulista de educação básica: um estudo comparativo*. 2017. 138f. Dissertação (Mestrado em Planejamento e Análise de Políticas Públicas) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2017.

SAMPAIO, M. das M.F.; MARIN, A.J. *Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares*. *Revista Educação e Sociedade*, Campinas, v.25, n.89, p.1203-1225, set./dez., 2004.

SAVIANI, D. *Sistemas de ensino e planos de educação: o âmbito dos municípios*. *Educação & Sociedade*, Campinas, ano 20, n. 69, p. 119-136. 1999.

SÃO JOSÉ DO RIO PRETO. Câmara Municipal. Lei Complementar nº 153, aprovada em 2001. São José do Rio Preto, SP: 2001.

\_\_\_\_\_. História da cidade de São José do Rio Preto. Disponível em <https://www.riopreto.sp.gov.br/> Acesso em 20 de mai 2018.

SCHEIBE, Leda. *Valorização e formação dos professores para a educação básica: questões desafiadoras para um novo Plano Nacional de Educação*. *Educação & Sociedade* [online]. 2010, v. 31, n. 112 [Acessado 17 Junho 2021], pp. 981-1000.

Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0101-73302010000300017>>. Epub 04 Nov 2010. ISSN 1678-4626. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302010000300017>.

SEN, A. *Desigualdade reexaminada*. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SERAFIM, M.P.; DIAS, R. de B. Análise de política: uma revisão da literatura. *Cadernos de Gestão Social*, v. 3 (1), p. 121-134, jan/jun. 2012.

SOUZA, A. R.; GOUVÊIA, A. B. *Os trabalhadores docentes da educação básica no Brasil em uma leitura possível das políticas educacionais*. *Arquivos Analíticos de Política Educaional*, v. 19, n.35, p. 1-22. 2001.

SOUZA, C. *Políticas Públicas: Questões Temáticas e de Pesquisa*, Caderno CRH 39: 11-24. 2003.

SOUZA, C. *Políticas públicas: uma revisão da literatura*. *Sociologias* [online]. 2006, n.16, pp.20-45. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16>

SOUZA, C. *Regras e Contexto: As Reformas da Constituição de 1988*. DADOS-REVISTA DE CIENCIAS SOCIAIS, v. 51, p. 791-823, 2008.

SOUZA, J.B.R. de; BRASIL, M.A. de J.S.; NAKADAKI, V.E.P. *Desvalorização docente no contexto brasileiro: entre políticas e dilemas sociais*. *Ensaio Pedagógicos* (Sorocaba), vol.1, n. 2, p. 59-65, , mai./ago. 2017.

TATAGIBA, L.; ABERS, R.; SILVA, M.K. 2018. *Movimentos sociais e políticas públicas: ideias e experiências na construção de modelos alternativos*. In: PIRES, Roberto; LOTTA, G.; OLIVEIRA, V. E. de (orgs). *Burocracia e políticas públicas no Brasil: interseções analíticas*. Brasília, DF: Ipea/Enap. pp. 106-138.

VEGAS, E.; UMANSKY, I. *Improving teaching and learning through effective incentives*. In: VEGAS, E. (Ed.). *Incentives to improve teaching: lessons from Latin America*. Washington, DC: The World Bank, 2005.

## ANEXO A

### Lei que regulamenta o plano de carreira em São José do Rio Preto

#### LEI COMPLEMENTAR Nº 138, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2001

DISPÕE SOBRE O ESTATUTO, PLANO DE CARREIRA, VENCIMENTOS E SALÁRIOS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS CORRELATAS.

Prefeito EDINHO ARAÚJO, do Município de São José do Rio Preto, Estado de São Paulo, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei, FAZ SABER que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte Lei Complementar:

#### Capítulo I

#### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

#### SEÇÃO I

#### DO ESTATUTO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO E SEUS OBJETIVOS

Art. 1º Esta Lei Complementar estrutura e organiza o Magistério Público Municipal de Educação Básica em todos os seus níveis e modalidades, institui o Estatuto e Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro dos Profissionais da Educação da Secretaria Municipal da Educação do Município de São José do Rio Preto, nos termos do artigo 67, da Lei Federal nº 9394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional e denominar-se-á Estatuto e Plano de Carreira dos Profissionais da Educação.

Art. 2º Fica instituído o Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro dos Profissionais da Educação da Secretaria Municipal da Educação, do Município de São José do Rio Preto, nos termos estabelecidos nesta Lei Complementar.

Art. 3º Esta Lei Complementar aplica-se aos profissionais que exercem atividades de docência e aos especialistas de educação, que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, aos quais cabem as atribuições de ministrar, planejar, inspecionar, supervisionar, orientar e administrar a Educação Básica, em todos os seus níveis e modalidades.

#### SEÇÃO II

#### DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 4º Para os fins desta Lei Complementar, consideram-se:

I - Cargo ou emprego dos Profissionais da Educação: o conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas ao profissional da educação.

II - Classe: conjunto de cargos, empregos e funções-atividade da mesma natureza e igual denominação;

III - Carreira dos Profissionais da Educação: conjunto de cargos ou empregos de provimento efetivo por concurso público de provas e títulos, do Quadro do Magistério, caracterizados pelo desempenho das atividades a que se refere o artigo 3º;

IV - Quadro dos Profissionais da Educação: conjunto de cargos e empregos e funções-atividade de docentes e de cargos e empregos de Especialistas de Educação, privativos da Secretaria Municipal da Educação;

V - Referência: conjunto de vencimentos e salários a serem percebidos pelos ocupantes de cargo ou emprego público do quadro dos Profissionais da Educação Básica I - PEB I, conforme jornada de trabalho, tempo de serviços e progressão;

VI - Nível: conjunto de vencimentos e salários a serem percebidos pelos ocupantes de cargo ou emprego público do quadro dos Profissionais da

Educação Básica II - PEB II e Especialistas, conforme jornada de trabalho, tempo de serviço e progressão funcional.

## Capítulo II

### DO QUADRO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

#### SEÇÃO I

##### DA COMPOSIÇÃO

Art. 5º O Quadro dos Profissionais da Educação é composto de 2 (dois) subquadros, a saber:

I - Subquadro de Cargos e Empregos Públicos, providos por concurso - (SQ-CEP)

- a) estatutários;
- b) celetistas.

II - Subquadro de Empregos para Funções-Atividade - (SQ-EFA)

- a) declarados estáveis pela Constituição Federal;
- b) celetistas, contratados em caráter temporário, através de seleção por títulos e tempo de serviço;

Art. 6º O Quadro dos Profissionais da Educação é constituído de classes de docentes e de classes de Especialistas de Educação, integradas nos Subquadros do Quadro dos Profissionais da Educação, na seguinte conformidade:

I - Classes de Docentes:

- a) Professor de Educação Básica 1 - (PEB I ]
- b) Professor de Educação Básica 2 - (PEB II ]

II - Classes de Especialista de Educação

- a) Coordenador Pedagógico;
- b) Diretor de Escola;
- c) Supervisor de Ensino.

Art. 7º Além das classes previstas no artigo anterior, poderá haver ainda a função de Assistente de Diretor de Escola, Professores de Atendimento Educacional Especializado, Professor Pluridocente e Professor Formador/Capacitador, na forma a ser estabelecida em Regulamento.

(Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

#### SEÇÃO II

##### DO CAMPO DE ATUAÇÃO

Art. 8º Os integrantes das classes de docentes exercerão suas atividades na seguinte conformidade:

I - Professor de Educação Básica I:

- a) Educação Infantil;
- b) 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental, em todas as suas modalidades.

II - Professor de Educação Básica II:

- a) 6º ao 9º ano do Ensino Fundamental, em todas as suas modalidades;
- b) Ensino Médio, em todas as suas modalidades; e
- c) Professor de Educação Especial em todas as suas modalidades.

(Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 1º O Professor de Educação Básica I, desde que habilitado, poderá ministrar aulas do 6º ao 9º ano do Ensino Fundamental e na Educação de Jovens e Adultos - EJA, como carga suplementar de trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 2º O Professor de Educação Básica II, desde que habilitado, poderá ministrar aulas na Educação Infantil e no Ensino Fundamental, do 1º ao 5º ano, como carga suplementar de trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

Art. 9º Os integrantes das classes de Especialistas da Educação exercerão suas atividades nos diferentes níveis e modalidades da Educação Básica..

## Capítulo III

### DO PROVIMENTO

#### SEÇÃO I

##### DOS REQUISITOS

Art. 10 Os requisitos para o provimento dos cargos ou empregos das classes de docentes e das classes de especialistas de educação ficam

estabelecidos em conformidade com o Anexo II desta Lei Complementar.

## SEÇÃO II

### DA FORMA DE PROVIMENTO

Art. 11 O provimento dos cargos ou empregos das classes de docentes e dos especialistas de educação se dará por nomeação, mediante prévia aprovação em concurso público. (Redação dada pela Lei Complementar nº 229/2007)

## SEÇÃO III

### DOS CONCURSOS PÚBLICOS

Art. 12 O provimento dos cargos ou empregos das classes de docentes e dos especialistas de educação da carreira dos Profissionais da Educação far-se-á através de concurso público de provas e títulos.

Art. 13 O prazo de validade de concurso público será de até 2 (dois) anos, a contar da data da homologação, prorrogável uma única vez por igual período, a critério da Administração.

Art. 14 Os concursos públicos para provimento de cargos ou preenchimento de emprego serão realizados pelas Secretarias Municipais de Administração e da Educação, de acordo com as regras especificadas em regulamento.

Art. 15 Os concursos públicos reger-se-ão por editais que estabelecerão:

I - a modalidade do concurso;

II - os requisitos para o provimento do cargo ou empregos;

III - o tipo e o conteúdo das provas e a natureza dos títulos;

IV - os critérios de aprovação, classificação e o prazo de validade; e

V - número de cargos ou empregos a serem preenchidos.

## Capítulo IV

### DAS FUNÇÕES-ATIVIDADE E DAS DESIGNAÇÕES

## SEÇÃO I

### DO PREENCHIMENTO DE FUNÇÕES-ATIVIDADE

Art. 16 O preenchimento de funções atividade das classes de docentes será efetuado em regime especial de contratação temporária e de excepcional interesse público.

§ 1º As contratações temporárias para preenchimento de funções atividade atenderão às seguintes hipóteses:

I - para a regência de classes ou aulas cujo número reduzido, especificidade ou transitoriedade não justifiquem o preenchimento de cargo ou emprego públicos;

II - para a regência de classes ou aulas distribuídas aos ocupantes de cargos, empregos ou de funções atividade, afastados a qualquer título. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 2º As contratações referidas no caput deste artigo far-se-ão, observada a ordem de classificação, para prestação de serviços durante o ano letivo, considerado este a partir da fixação do calendário escolar, até o limite de 2 (dois) anos letivos, a critério da Secretaria Municipal de Educação, segundo a necessidade do serviço. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 3º A utilização da contratação estabelecida neste artigo se dará sempre depois de esgotadas todas as possibilidades de distribuição de aulas ou classes aos professores já ocupantes de cargos e empregos públicos, seja na composição ou na ampliação da jornada, ou, ainda, em carga suplementar. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

## SEÇÃO II

### DOS REQUISITOS

Art. 17 Os requisitos para o preenchimento das funções-atividade das classes de docentes estão estabelecidos no Anexo II, desta Lei Complementar, para provimento dos cargos ou empregos de Professor de Educação Básica I e Professor de Educação Básica II.

## SEÇÃO III

### DO PROCESSO SELETIVO

Art. 18 O preenchimento de funções-atividade da série de classes de docentes do Quadro dos Profissionais da Educação far-se-á mediante



contratação, precedida de ampla divulgação do processo seletivo de títulos e de tempo de serviço.

Art. 19 O processo seletivo, de que trata o artigo anterior, será regulamentado pela Secretaria Municipal de Educação.

#### SEÇÃO IV

#### DAS DESIGNAÇÕES

Art. 20 O Profissional de Educação integrante dos Quadros do Magistério estabelecido nesta Lei Complementar poderá ser designado para:

- I - exercer atividades inerentes ou correlatas ao magistério ou funções públicas, em unidades, departamentos ou órgãos da Secretaria Municipal de Educação, ou junto às entidades com esta conveniadas;
- II - substituir ocupante de cargo ou emprego, da mesma ou de outra classe do Quadro do Magistério. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 1º Consideram-se atividades inerentes ou correlatas ao magistério as relacionadas com:

- a) a docência em outras modalidades de ensino;
- b) o desenvolvimento de estudos de natureza técnica relativos ao planejamento, pesquisas, supervisão e orientação em currículos, administração escolar, assessoria e assistência técnica exercidas em unidades, departamentos e órgãos da Secretaria Municipal de Educação;
- c) a capacitação e formação continuada de docentes e especialistas junto aos Departamentos da Secretaria Municipal de Educação. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)
- d) o exercício de atividades referentes aos programas e projetos da Secretaria Municipal de Educação;
- e) o exercício de atividades referentes aos programas e projetos da Secretaria Municipal de Educação em convênio com o MEC, Universidades, Secretaria de Estado da Educação e outras Entidades Educacionais ou Conveniadas. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 2º Os docentes designados para atuarem junto aos Departamentos ou Unidades da Secretaria Municipal da Educação em funções de natureza técnica, relativas ao desenvolvimento de estudos, planejamento, pesquisas, supervisão, administração escolar, orientação curricular, capacitação e formação continuada de docentes e especialistas, assessoramento e assistência técnica, cumprirão jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, considerando-se como carga suplementar a diferença de horas apurada entre esta jornada e a do docente. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

§ 3º As designações referidas neste artigo ocorrerão sem prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens do cargo ou emprego. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 4º Serão denominados Professores Formadores/Capacitadores os Docentes e Especialistas de Educação designados para atuar no Departamento de Capacitação para formação continuada e capacitação de docentes e especialistas. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

Art. 21 A designação e a dispensa do Assistente de Direção de Escola são de competência do Secretário Municipal de Educação, após o processo de indicação em lista tríplice.

§ 1º A indicação de que trata este artigo será precedida de escolha dentre os docentes da Unidade Escolar e homologada pelo Conselho de Escola.

§ 2º Excepcionalmente, não havendo interessado da Unidade Escolar, a indicação poderá recair em profissional de outra Unidade Escolar.

Art. 22 Para exercer as funções de Assistente de Direção de Escola o profissional deverá atender aos seguintes requisitos:

- I - ter licenciatura plena em Pedagogia com habilitação em Administração Escolar ou Gestão Escolar;
- II - ter, no mínimo, 3 (três) anos de exercício no Magistério, sendo no mínimo 2 (dois) de docência. (Redação dada pela Lei Complementar

nº 229/2007)

## Capítulo V

### DAS SUBSTITUIÇÕES

Art. 23 Observados os requisitos legais, haverá substituição durante o impedimento legal e temporário dos docentes e especialistas de educação do Quadro dos Profissionais da Educação.

§ 1º Pelo exercício de função de outra classe, o substituto perceberá, em acréscimo aos seus vencimentos, a diferença entre o seu vencimento base e o vencimento base inicial do cargo substituído, garantidas as vantagens individuais que incidirão sobre o vencimento base do cargo do substituído.

§ 2º A Secretaria Municipal de Educação expedirá normas complementares para o cumprimento deste artigo.

Art. 24 O cargo de classe de especialista de educação e a função de Assistente de Direção de Escola comportarão substituição sempre que o seu ocupante se afastar, a qualquer título, por no mínimo 15 (quinze) dias.

## Capítulo VI

### DA REMOÇÃO

Art. 25 A remoção dos integrantes do Quadro dos Profissionais da Educação processar-se-á por permuta ou por concurso de títulos.

§ 1º A remoção processar-se-á ao final do segundo semestre do ano letivo, ocorrendo o exercício no início do ano subsequente.

§ 2º Ocorrendo empate no concurso de remoção, serão obedecidos os seguintes critérios:

- I - Maior tempo de serviço no Magistério Municipal Oficial;
- II - Maior número de filhos menores de dezoito anos;
- III - Maior idade.

§ 3º Permuta é a troca de local de trabalho entre docentes que exercem a mesma atividade ou especialistas de educação de igual jornada de trabalho e só poderá ocorrer no final de cada período letivo, precedendo o concurso de remoção.

§ 4º O concurso de remoção sempre deverá preceder o de ingresso para provimento dos cargos ou empregos da carreira dos Profissionais da Educação, somente podendo ser oferecidas em concurso de ingresso as vagas livres remanescentes do concurso de remoção.

§ 5º A posse do pessoal removido deverá ocorrer no início do período ou ano letivo.

## Capítulo VII

### DA VACÂNCIA DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES-ATIVIDADE

Art. 26 A vacância de cargos, empregos ou funções do Quadro dos Profissionais da Educação ocorrerá por morte, aposentadoria, exoneração, demissão ou dispensa.

Art. 27 A dispensa dar-se-á:

- I - pelo provimento do cargo ou emprego;
- II - pela reassunção do titular do cargo ou emprego;
- III - quando o motivo que fundamentou a contratação deixar de existir;
- IV - por desempenho insatisfatório mediante avaliação periódica;
- V - por falta de cumprimento dos deveres.

Parágrafo Único. A dispensa nos termos dos incisos IV e V observará o devido processo legal.

## Capítulo VIII

### DA JORNADA DE TRABALHO

#### SEÇÃO I

#### DA JORNADA DE TRABALHO DOCENTE

Art. 28 Os ocupantes de cargos ou empregos docentes ficam sujeitos às seguintes jornadas de trabalho:

I - Jornada de Trabalho de Professor de Educação Básica I (PEB I):

- a) Jornada Integral de Trabalho Docente de dedicação Exclusiva;
- b) Jornada Integral de Trabalho Docente;

(Revogada pela Lei Complementar nº 377/2013)

II - Jornada de Trabalho de Professor de Educação Básica II (PEB II):

- a) Jornada Integral de Trabalho Docente de dedicação Exclusiva;
- b) Jornada Integral de Trabalho Docente;
- c) Jornada Parcial de Trabalho Docente. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 1º Para efeitos do disposto no inciso I deste artigo considera-se:

I - Jornada Integral de Trabalho Docente de dedicação Exclusiva:

- a) 30 (trinta) horas em atividades com alunos; (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

ê

- b) 10 (dez) de Horas de Trabalho Pedagógico, sendo: 02 (duas) Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC); 05 (cinco) horas de Trabalho Pedagógico (HTP) distribuídas em preparo de material, recuperação paralela, formação continuada e atendimento a comunidade; e 03 (três) horas em local de livre escolha pelo docente, conforme diretrizes da Secretaria Municipal da Educação e a proposta pedagógica da escola. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

II - Jornada Integral de Trabalho Docente:

- a) 25 (vinte e cinco) horas em atividades com alunos;
- b) 10 (dez) Horas de Trabalho Pedagógico, sendo: 02 (duas) Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC); 05 (cinco) Horas de Trabalho Pedagógico (HTP) distribuídas em preparo de material, recuperação paralela, formação continuada e atendimento à comunidade, conforme diretrizes da Secretaria Municipal da Educação e a proposta pedagógica da escola; e 03 (três) horas em local de livre escolha pelo docente.

III (Revogado pela Lei Complementar nº 377/2013)

§ 2º Para efeitos do disposto no inciso II deste artigo considera-se:

I - Jornada de Trabalho Docente de dedicação Exclusiva:

- a) 30 (trinta) horas em atividades com alunos; (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

ê

- b) 10 (dez) de Horas de Trabalho Pedagógico, sendo: 02 (duas) Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC); 05 (cinco) horas de Trabalho Pedagógico (HTP) distribuídas em preparo de material, recuperação paralela, formação continuada e atendimento a comunidade; e 03 (três) horas em local de livre escolha pelo docente, conforme diretrizes da Secretaria Municipal da Educação e a proposta pedagógica da escola. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

II - Jornada Integral de Trabalho Docente:

- a) 25 (vinte e cinco) horas em atividades com alunos;
- b) 10 (dez) Horas de Trabalho Pedagógico, sendo: 02 (duas) Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC); 02 (duas) horas de formação continuada; 03 (três) horas de recuperação paralela, preparo de material, orientação técnica e atendimento à comunidade, distribuídas conforme diretrizes da Secretaria Municipal de Educação e proposta pedagógica da escola, e 03 (três) horas em local de livre escolha.

III - Jornada Parcial de Trabalho Docente:

- a) 20 (vinte) horas em atividades com alunos;
- b) 04 (quatro) Horas de Trabalho Pedagógico, sendo: 02 (duas) Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC); 02 (duas) horas em local de livre escolha. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 3º Quando o conjunto de horas em atividades com alunos for diferente do previsto neste artigo, a esse conjunto corresponderão horas de trabalho pedagógico na escola e horas de trabalho em local de livre escolha pelo docente, observada para a jornada de 40 (quarenta) horas a maior proporção, na forma indicada no Anexo III desta Lei Complementar. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

§ 4º A Secretaria Municipal de Educação especificará a aplicação das jornadas de que trata este artigo para os cargos, empregos e funções atividades. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

§ 5º A Secretaria Municipal de Educação poderá ofertar opção de exercício quanto à Jornada Integral Docente de dedicação Exclusiva, de forma irretratável, aos atuais integrantes do quadro do magistério como definido nesta Lei Complementar, respeitado o disposto no § 1º do artigo 29 deste diploma. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 340/2011)

Art. 29 A jornada semanal de trabalho do docente é constituída de horas em atividades com alunos, de horas de trabalho pedagógico na escola e de horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 1º A atribuição da jornada integral de trabalho docente de dedicação exclusiva será, prioritariamente, para atuação nas unidades escolares de período integral, podendo haver atribuição em unidade escolar de período parcial, onde as horas com alunos, correspondentes à diferença entre o limite da jornada exclusiva e a jornada integral (5 horas), deverão ser utilizadas para substituição nas escolas da rede municipal. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

§ 2º As horas com alunos da Jornada Integral de Trabalho de dedicação Exclusiva deverão ser distribuídas em 05 dias e 06 horas diárias em escola de período integral ou 05 horas diárias em escola de período parcial diurno, podendo por necessidade do serviço e a critério da SME, chegar a 10 horas diárias em um dia da semana em regime de compensação de horários. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

§ 3º A atribuição da Jornada Integral de Trabalho Docente ao Professor de Educação Básica I será específica para atuação nas classes de Ensino Fundamental do 1º ao 5º ano e das classes de Educação Infantil. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 4º (Revogado pela Lei Complementar nº 377/2013)

§ 5º A atribuição de Jornada Integral de Trabalho Docente ao Professor de Educação Básica II será específica ao atendimento do Ensino Fundamental do 6º ao 9º ano, sendo que esta jornada, quando houver número suficiente de aulas, deverá ser constituída na própria unidade escolar. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 6º (Revogado pela Lei Complementar nº 340/2011)

§ 7º Na proposta pedagógica das Escolas Municipais de Ensino Fundamental deverá constar obrigatoriamente as horas que serão destinadas à recuperação paralela. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 8º Nas 03 (três) horas de trabalho pedagógico destinadas a recuperação paralela, preparo de material, orientação técnica e atendimento a comunidade que integram a carga horária da jornada integral de trabalho docente do Professor da Educação Básica II, poderão ser desenvolvidos projetos especiais conforme diretrizes da Secretaria Municipal de Educação e proposta pedagógica da unidade escolar. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 9º A hora de trabalho terá a duração de 60 (sessenta) minutos. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 10 Os ocupantes de função atividade deverão ser remunerados conforme a carga horária que efetivamente vierem a cumprir. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)

§ 11 A Secretaria Municipal de Educação expedirá normas complementares para cumprimento deste artigo. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

Art. 30 As horas de trabalho pedagógico de que trata o artigo anterior, a serem cumpridas na escola ou outro local autorizado pela Secretaria Municipal da Educação, serão destinados a: (Redação dada pela Lei Complementar nº 293/2009)

- a) Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo;
- b) Horário de Trabalho Pedagógico que inclui reuniões de caráter coletivo, orientação técnica bem como atendimento a comunidade.

§ 1º Todo docente deverá cumprir no mínimo 2 (duas) horas de trabalho

coletivo.

§ 2º As horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha pelo docente destinam-se à preparação de aulas e avaliação de trabalhos dos alunos.

§ 3º A Secretária da Educação poderá convocar os docentes para formação continuada, como palestras, orientações técnicas, cursos e outros em outro local que não a unidade escolar. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 293/2009)

§ 4º As horas de formação continuada a que se refere o parágrafo anterior terá frequência registrada e remetida à unidade escolar para registro em folha de pagamento. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 293/2009)

Art. 31 Os docentes titulares de cargo ou emprego exercerão suas atividades nos seguintes campos de atuação:

I - Professor de Educação Básica I, que atua na Educação Infantil e no Ensino Fundamental de 1ª a 4ª séries, em todas as suas modalidades, observado o disposto no § 1º do artigo 8º desta lei e o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

II - Professor de Educação Básica II, que atua no Ensino fundamental de 5ª a 8ª séries, médio, em todas as suas modalidades, observado o disposto no § 2º do artigo 8º desta lei e o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

Art. 32 Entende-se por carga horária o conjunto de horas em atividades com alunos, horas de trabalho pedagógico na escola e horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha pelo docente.

Art. 33 Nos casos de acúmulo de cargo será observada a compatibilidade de horário, inclusive as horas de trabalho pedagógicos que compreendem HTPC/PPM e atendimento aos pais.

Parágrafo Único. A acumulação de cargo, emprego ou função-atividade só será permitida se houver compatibilidade de horário.

## SEÇÃO II

### DA JORNADA DE TRABALHO DO ESPECIALISTA DE EDUCAÇÃO

Art. 34 Os titulares de cargo ou emprego das classes de especialistas de educação ficam sujeitos à Jornada de 40 horas.

## SEÇÃO III

### DA CARGA SUPLEMENTAR DE TRABALHO DOCENTE

Art. 35 Os docentes sujeitos às jornadas previstas no artigo 29 desta Lei Complementar poderão exercer carga suplementar de trabalho.

Art. 36 Entende-se por carga suplementar de trabalho o número de horas prestadas pelo docente, além daquelas fixadas para a jornada de trabalho a que estiver sujeito.

§ 1º As horas prestadas a título de carga suplementar de trabalho são constituídas de horas em atividades com alunos, horas de trabalho pedagógico na escola e horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha pelo docente, na forma indicada no Anexo III desta Lei Complementar.

§ 2º O número de horas semanais da carga suplementar de trabalho corresponderá à diferença entre o limite de 44 (quarenta e quatro) horas e o número de horas previstas nas jornadas de trabalho a que se refere o artigo 29 desta Lei Complementar.

## Capítulo IX

### DA CLASSIFICAÇÃO PARA DISTRIBUIÇÃO DE CLASSES OU AULAS

Art. 37 Para fins de distribuição de classes ou aulas, os docentes do mesmo campo de atuação das classes ou das aulas a serem distribuídas serão classificados, observada a seguinte ordem de preferência:

I - Quanto à situação funcional:

a) titular de cargo ou emprego provido mediante concurso de provas e títulos;

b) declarado estável nos termos do artigo 19 dos ADCT da Constituição Federal de 1.988, habilitado;

c) titular de cargo ou emprego de Professor de Educação Básica I habilitado

para ministrar componentes curriculares de 5ª a 8ª séries do Ensino Fundamental ou de Educação de Jovens e Adultos e Ensino Médio ou de Educação de Jovens e Adultos e de Educação Profissional, e titular de cargo ou emprego de Professor de Educação Básica II, habilitado para ministrar aulas nas classes de 1ª a 4ª séries do Ensino Fundamental, de Educação Infantil, após os docentes haverem ampliado, reduzido ou complementado a sua jornada de trabalho;

d) ocupante de função-atividade, a que se refere o artigo 16, correspondente ao componente curricular das aulas ou classes a serem distribuídas.

II - Quanto à habilitação:

1. Titular de cargo ou emprego:

- a) a específica do cargo ou emprego;
- b) a não-específica do cargo ou emprego.

2. O ocupante de função-atividade será classificado em todas as disciplinas para as quais seja habilitado e esteja devidamente inscrito, na seguinte conformidade:

- a) específica da licenciatura;
- b) outras disciplinas em que seja habilitado.

III - Quanto ao tempo de serviço:

a) os que contarem maior tempo de serviço na Unidade Escolar como docentes no campo de atuação referente às aulas ou classes a serem distribuídas;

b) os que contarem maior tempo de serviço no cargo, emprego ou função-atividade como docente no campo de atuação referente às aulas ou classes a serem distribuídas;

c) os que contarem maior tempo de serviço no Magistério Público Oficial em atividade docente, no campo de atuação referente às aulas ou classes a serem distribuídas;

IV - quanto aos títulos, no campo de atuação relativo às aulas ou classes a serem distribuídas:

a) certificado de aprovação em concurso público de provas e títulos, para provimento de cargo ou emprego;

b) certificado de aprovação em outros concursos públicos de provas e títulos da Secretaria Municipal de Educação e da Secretaria de Educação do Estado de São Paulo, específicos do campo de atuação e dos componentes curriculares correspondentes às classes ou aulas a serem distribuídas;

c) título de Doutor;

d) título de Mestre;

e) certificado de conclusão de curso de Especialização, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

f) certificado de conclusão de curso de Aperfeiçoamento, com a duração mínima de 180 (cento e oitenta) horas;

g) certificado de conclusão de curso com a duração mínima de 30 (trinta) horas, realizado nos três anos anteriores;

h) certificado de conclusão das disciplinas cursadas na Pós-Graduação, em nível de mestrado e doutorado, concluídas nos três anos anteriores, desde que não integralizadas na conclusão do curso;

i) certificado de participação em congressos, seminários e eventos realizados nos três anos anteriores.

§ 1º Na contagem de tempo a que se refere o inciso III deste artigo, não será considerado o tempo já computado para aposentadoria.

§ 2º O total da pontuação atribuída aos títulos não poderá ser superior ao total da pontuação atribuída ao tempo de serviço.

§ 3º Os diplomas, certificados e atestados de conclusão de cursos ou disciplinas, e participação em eventos culturais ou científicos, deverão ser expedidos por entidades oficiais ou particulares credenciadas de acordo com a legislação em vigor;

§ 4º A primeira fase de distribuição de classes ou aulas dar-se-á na Unidade

Escolar em que estão classificados os cargos, empregos ou funções-atividade.

§ 5º Na segunda fase de distribuição, a ser realizada na Secretaria da Educação, concorrerão os docentes que já participaram da primeira fase, observada a ordem de classificação.

§ 6º Ao docente declarado estável, depois de esgotada a possibilidade de distribuição de aulas, será aproveitado a critério da Administração, devendo, obrigatoriamente, cumprir a jornada de 24 (vinte e quatro) horas.

§ 7º Somente após esgotada a possibilidade de distribuição das aulas para as quais estiver prioritariamente classificado, poderá o docente pleitear aulas de outros componentes curriculares, observada a habilitação exigida.

§ 8º Aplicam-se, no que couber, os dispositivos estabelecidos neste artigo para os casos de:

I - preenchimento de função-atividade previsto no artigo 16;

II - substituição docente e de especialista de educação prevista no artigo 23;

III - concurso de remoção previsto no artigo 25.

§ 10 A Secretaria Municipal de Educação expedirá normas complementares necessárias ao cumprimento deste artigo, estabelecendo os critérios para atribuição de pontos referentes ao tempo de serviço e títulos.

§ 11 Fica proibida a cobrança de taxas ou qualquer custo adicional para participação de professores de Educação Básica e Especialistas de Educação em cursos, seminários, congressos e eventos culturais ou científicos previstos neste artigo, promovidos pela Secretaria Municipal da Educação.

## Capítulo X

### DA PROMOÇÃO

#### SEÇÃO I

#### DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 38 A Progressão Funcional é a passagem do integrante do Quadro dos Profissionais da Educação para nível retributivo superior da respectiva classe, mediante a avaliação de indicadores de crescimento, capacidade potencial de trabalho do profissional do magistério e tempo de serviço.

Art. 39 Os integrantes da carreira dos Profissionais de Educação e os declarados estáveis pela Constituição Federal terão assegurada a progressão funcional através dos seguintes critérios:

I - tempo de serviço no quadro do magistério;

II - via acadêmica, exclusivamente para Professor de Educação Básica - PEB I.

Art. 40 Para fins de progressão de tempo de serviço deverão ser cumpridos interstícios mínimos, computado sempre o tempo de efetivo exercício do magistério no nível ou referência que estiver enquadrado, a saber:

I - Professores de Educação Básica I - PEB 1, em conformidade com o Anexo IV e em consonância com a Leis Complementares. 03/90 e 05/90;

II - Professores de Educação Básica II - PEB II, em conformidade com o Anexo V, sendo que:

a) do nível I para o nível II = cinco anos;

b) do nível II para o nível III = cinco anos;

c) do nível III para o nível IV = cinco anos; e

d) do nível IV para o nível V = cinco anos.

III - Especialistas de Educação (Coordenador, Diretor concursado e Supervisor), em conformidade com o Anexo VI, sendo que:

a) do nível I para o nível II = cinco anos;

b) do nível II para o nível III = cinco anos;

c) do nível III para o nível IV = cinco anos; e

d) do nível IV para o nível V = cinco anos.

Art. 41 Interromper-se-á o interstício a que se refere o artigo anterior, quando o servidor estiver:

I - afastado por licença para tratar de assuntos particulares;

II - afastado para o exercício de mandato eletivo;

III - afastado para freqüentar cursos de Especialização, Mestrado ou

Doutorado no país ou no exterior;

IV - afastado em desvio de função ou exercício de atividade alheia à manutenção e desenvolvimento do ensino, exceto no caso previsto pelo artigo 116 da Lei Complementar nº 5/90;

V - afastado para prestação de serviços em órgãos estranhos à Administração Municipal, direta ou indireta.

Art. 42 A progressão funcional via acadêmica, exclusivamente para o Professor de Educação Básica I - PEB 1, se dará na forma seguinte:

I - Habilitação em curso de licenciatura;

II - Conclusão de curso de pós-graduação, nos níveis de especialização, mestrado ou doutorado;

§ 1º A atribuição de pontos, nos termos do inciso I, obedecerá ao seguinte critério:

a) Quando o portador de habilitação de grau superior correspondente à licenciatura plena: 10 (dez) pontos.

§ 2º A atribuição de pontos nos termos do inciso II, obedecerá ao seguinte critério:

a) quando portador de pós-graduação, em nível de especialização (com duração de 360 horas): 5 (cinco) pontos.

b) quando portador do Título de Mestre: 10 (dez) pontos.

c) quando portador do Título de Doutor: 15 (quinze) pontos.

§ 3º É vedada a atribuição cumulativa de pontos a que se refere nas alíneas "a", "b" e "c" do parágrafo anterior e os títulos são aplicáveis uma única vez.

§ 4º Para fins de atribuição de pontos previstos nos parágrafos anteriores só serão considerados os cursos promovidos pela Secretaria Municipal de Educação ou quando promovidos por entidade de nível superior e de reconhecido idoneidade e capacidade.

§ 5º Feita a apuração dos títulos, os pontos atribuídos serão computados sob a denominação de "ponto-progressão".

§ 6º A cada 5 (cinco) pontos-progressão atribuídos no termos do dispostos nos inciso I e II, deverá ocorrer o enquadramento do funcionário ou do servidor Professor da Educação Básica I - PEB I, na referência numérica imediatamente superior aquela em que os mesmos se encontravam.

§ 7º Para a progressão via acadêmica prevista no inciso II deste artigo, deverá ser respeitado interstício de 5 (cinco) anos, a cada 5 "pontos-progressão".

§ 8º Os cursos previstos no inciso II deste artigo, no que se refere ao Mestrado e Doutorado, deverão ser credenciados pelo Conselho Nacional de Educação.

## SEÇÃO II

### DAS FORMAS DE PROVIMENTO DE CARGO, EMPREGO OU DE PREENCHIMENTO DE FUNÇÃO-ATIVIDADE

Art. 43 Para fins de enquadramento do cargo, emprego ou função-atividade do servidor do Quadro dos Profissionais da Educação que venha a ocupar novo cargo, emprego ou função-atividade do mesmo quadro, proceder-se-á a apuração de pontos e enquadramentos decorrentes da Progressão Funcional, até a data do exercício do novo cargo, emprego ou função-atividade.

Art. 44 Os pontos decorrentes de progressão funcional não serão considerados para efeito de enquadramento, quando o funcionário ou servidor do Quadro dos Profissionais da Educação prover cargo, emprego ou função-atividade não pertencentes ao Quadro dos Profissionais da Educação.

Art. 44-A O profissional titular de cargo efetivo ou emprego público, integrante do Quadro do Magistério de que trata esta Lei Complementar, que vier ocupar novo cargo ou emprego que pertença ao mesmo Quadro terá assegurado, para todos os fins, exceto férias e licença prêmio, o tempo de serviço anterior. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 333/2011)



Parágrafo Único. O benefício do presente artigo se estende aos servidores que ocupem cargo ou emprego que pertença ao mesmo Quadro. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 333/2011)

#### Capítulo XI

#### DOS DIREITOS E DOS DEVERES

##### SEÇÃO I

##### DOS DIREITOS

Art. 45 Além dos direitos previstos em outras normas legais, são direitos do integrante do Quadro dos Profissionais da Educação:

I - freqüentar sem qualquer ônus, seminários, congressos, promovidos pela Secretaria Municipal de Educação;

II - ter ao seu alcance informações educacionais, bibliográficas, material didático, outros instrumentos, bem como contar com assistência técnica que auxilie e estimule a melhoria de seu desempenho profissional e a ampliação de seus conhecimentos;

III - ter assegurada a oportunidade de freqüentar cursos de formação, atualização e especialização profissional;

IV - dispor, no ambiente de trabalho, de instalação e material técnico-pedagógico suficientes e adequados, para que possa exercer com eficiência e eficácia suas funções;

V - ter liberdade de escolha e de utilização de materiais, de procedimentos didáticos e de instrumentos de avaliação do processo ensino-aprendizagem, dentro dos princípios psicopedagógicos, objetivando alicerçar o respeito à pessoa humana e à construção do bem comum;

VI - receber remuneração de acordo com a classe, nível de habilitação, tempo de serviço e regime de trabalho, conforme o estabelecido por esta Lei Complementar;

VII - receber remuneração por serviço extraordinário, desde que devidamente convocado para tal fim.

VIII - receber auxílio para publicação de trabalhos e livros didáticos ou técnicos-científicos, quando solicitado e aprovado pela Administração;

IX - ter assegurada a igualdade de tratamento no plano técnico-pedagógico, independentemente do regime jurídico a que estiver sujeito;

X - receber, através dos serviços especializados de educação, assistência ao exercício profissional;

XI - participar, como integrante do Conselho de Escola, dos estudos e deliberações que afetam o processo educacional;

XII - participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares;

XIII - reunir-se na unidade escolar para tratar de assuntos de interesse da categoria e da educação em geral, sem prejuízo das atividades escolares.

##### SEÇÃO II

##### DOS DEVERES

Art. 46 O integrante do Quadro dos Profissionais da Educação, que tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta moral e funcional adequada à dignidade profissional, além de cumprir as obrigações previstas em outras normas, deverá:

I - conhecer e respeitar as leis em geral e, em especial, as pertinentes à educação;

II - preservar os princípios, os ideais e fins da Educação Brasileira, através de seu desempenho profissional;

III - empenhar-se em prol do desenvolvimento do aluno, utilizando processos que acompanhem o progresso científico da educação;

IV - participar das atividades educacionais que lhe forem atribuídas por força de suas funções;

V - comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;

VI - manter espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade em geral;

VII - incentivar a participação, o diálogo e a cooperação entre educandos,

demais educadores e a comunidade, visando a construção do conhecimento e de uma sociedade democrática;

VIII - assegurar o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando preparando-o para o exercício pleno da cidadania;

IX - respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia de seu aprendizado;

X - comunicar à autoridade imediata as irregularidades de que tiver conhecimento, na sua área de atuação, ou, às autoridades superiores, no caso de omissão por parte da primeira;

XI - zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação da categoria profissional;

XII - fornecer elementos para a permanente atualização de seus assentamentos funcionais, junto aos órgãos da Administração;

XIII - considerar os princípios psicopedagógicos, a realidade sócio-econômica da clientela escolar e as diretrizes da Política Educacional na escolha e utilização de materiais, procedimentos didáticos e instrumentos de avaliação do processo ensino-aprendizagem;

XIV - participar do Conselho de Escola;

XV - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

XVI - elaborar e cumprir plano de trabalho e participar da avaliação das atividades escolares, segundo a proposta pedagógica da unidade escolar;

XVII - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento.

## Capítulo XII

### DOS AFASTAMENTOS

Art. 47 O docente ou especialista de educação poderá afastar-se do exercício do cargo ou emprego, respeitado o interesse da Secretaria Municipal de Educação, para os seguintes fins:

I - nas hipóteses previstas no Estatuto do Servidor Público Municipal - Lei Complementar nº 5/90 ou outra que lhe venha substituir;

II - freqüentar curso de Especialização, Mestrado ou Doutorado, a critério do Secretário Municipal da Educação, no país ou no exterior, com prejuízo de vencimentos, desde que haja a correlação desses cursos com as atividades desenvolvidas pelo Docente ou Especialista de Educação. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

Parágrafo Único. Ao término do afastamento previsto no inciso II deste artigo, o servidor reassumirá seu cargo ou emprego, devendo permanecer no Quadro do Magistério Municipal, no mínimo, por igual período ao do afastamento. (Redação dada pela Lei Complementar nº 333/2011)

Art. 48 Os afastamentos que caracterizem desvio de função ou exercício de atividade alheia à manutenção e desenvolvimento do ensino só serão concedidos sem ônus para o sistema de origem do integrante do Quadro dos Profissionais da Educação.

## Capítulo XIII

### DO SISTEMA RETRIBUITÓRIO

#### SEÇÃO I

#### DA RETRIBUIÇÃO PECUNIÁRIA

Art. 49 A retribuição pecuniária dos servidores abrangidos por esta Lei Complementar compreende vencimentos ou salários e vantagens pecuniárias, na forma da legislação vigente.

Art. 50 Os valores dos vencimentos e salários dos servidores abrangidos por esta Lei Complementar são os fixados na Escala de Vencimentos são aqueles previstos no Anexo IV, que cuida do Profissional de Educação Básica I - PEB I; no Anexo V, que cuida do Profissional de Educação Básica II - PEB II; e no Anexo VII, que cuida dos Especialistas da Educação (Coordenador, Diretor e Supervisor).

§ 1º A classe de Professor de Educação Básica I - PEB I é composta de 15 (quinze) Referências, cada qual com seu padrão de vencimento, correspondendo a primeira ao vencimento inicial da carreira e as demais à

progressão horizontal, a cada biênio de efetivo exercício no magistério, nos termos da Lei Complementar nº 3/90 e Lei Complementar nº 5/90.

§ 2º A Classe de Professor de Educação Básica II - PEB II e a Classe de Especialistas (Coordenador, Diretor e Supervisor) de Educação são compostas de 5 (cinco) níveis de vencimentos, correspondendo o primeiro nível ao vencimento inicial das Classes e os demais à progressão horizontal decorrente da progressão funcional prevista nesta Lei Complementar.

Art. 51 Ficam asseguradas as seguintes vantagens pecuniárias:

I - Ao Profissional de Educação Básica I - PEB 1:

- a) Adicional por tempo de serviço - Quinquênio, na forma e condições fixadas nos artigos 95, 96, 97 e 98 da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90;
- b) Sexta Parte, na forma e condições fixadas nos artigos 99 e 100, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90;
- c) Gratificação de Assiduidade, na forma e condições fixadas no artigo 107, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90;
- d) Adicional de Magistério, nos percentuais fixados no Anexo VII desta Lei Complementar, a cada período de 12 (doze) meses de efetivo exercício do Magistério, prestado exclusivamente ao Magistério Público Municipal, inclusive na forma disposta no artigo 20 desta Lei Complementar, calculado sobre o padrão de vencimento do cargo que o funcionário estiver enquadrado, incorporando-se ao patrimônio do servidor para todos os efeitos legais. (Redação dada pela Lei Complementar nº 340/2011)
- e) décimo terceiro salário;
- f) -ajuda de custo;
- g) diárias, na forma e condições fixadas nos artigos 84, 85 e 86, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90;
- h) gratificação por trabalho noturno; e
- i) Auxílio transporte, na forma e condições fixadas no inciso II, do artigo 88, 90, 91 e 92, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90; e
- j) Gratificação de Sala de Aula, correspondente a 10% (dez por cento) sobre a referência a que se encontra o docente na regência de classes e ou aulas;
- k) Gratificação de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base para o professor que ministra aulas, exclusivamente, com alunos de classe especial.
- l) Gratificação de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento base dos professores que atuarem como Professor Formador/Capacitador junto ao Departamento de Capacitação da Secretaria Municipal da Educação sem prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens do cargo, exceto a gratificação de 10% (dez por cento) de sala de aula, não se incorporando para nenhum efeito. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 333/2011)

Parágrafo Único. O Professor de Educação Básica I - PEB I não tem direito a percepção do adicional por regime de tempo integral e nem ao adicional de nível universitário.

II - Ao Profissional de Educação Básica II - PEB 2:

- a) Gratificação de Sala de Aula, correspondente a 10% (dez por cento) sobre a referência a que se encontra o docente na regência de classes e ou aulas, desde que não ultrapasse o limite, incluindo qualquer tipo de falta, de 1 (uma) falta por mês e 6 (seis) ao ano;
- b) Adicional por apresentação de Certificado de Curso de Especialização, na área de atuação, com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, realizado por instituição de ensino de nível superior, oficial ou credenciada conforme legislação em vigor, sem interstício, de 3% (três por cento) sobre o vencimento base, do nível que o funcionário estiver enquadrado;
- c) Adicional por título de Mestrado, na área de atuação, de 10% (dez por cento) sobre o vencimento base, do nível que o funcionário estiver enquadrado; e
- d) Adicional por título de Doutorado, na área de atuação, de 15% (quinze por cento) sobre o vencimento base, do nível que o funcionário estiver

enquadrado;

e) décimo terceiro salário;

f) ajuda de custo;

g) diárias, na forma e condições fixadas nos artigos 84, 85 e 86, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90;

h) gratificação pela prestação de serviços extraordinários;

i) gratificação por trabalho noturno; e

j) Auxílio transporte, na forma e condições fixadas no inciso II, do artigo 88, 90, 91 e 92, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90;

l) Adicional por tempo de serviço - Quinquênio, na forma e condições fixadas nos artigos 95, 96, 97 e 98 da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90;

m) Sexta Parte, na forma e condições fixadas nos artigos 99 e 100, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90.

n) Gratificação de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento base dos professores que atuarem como Professor Formador/Capacitador junto ao Departamento de Capacitação da Secretaria Municipal da Educação sem prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens do cargo, exceto a gratificação de 10% (dez por cento) de sala de aula, não se incorporando para nenhum efeito. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 1º O Professor de Educação Básica II - PEB II não tem direito a percepção do adicional por regime de tempo integral, ao adicional de nível universitário, a gratificação de assiduidade e ao adicional de magistério, por estarem absorvidos no valor do vencimento base de cada nível.

§ 2º Os adicionais de que tratam as alíneas "b", "c" e "d" incidem uma única vez e de forma não cumulativa, prevalecendo somente maior percentual.

III - Aos Especialistas de Educação:

a) Adicional por apresentação de Certificado de Curso de Especialização, na área de atuação, com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, realizado por instituição de ensino de nível superior, oficial ou credenciada conforme legislação em vigor, sem interstício, de 3% (três por cento) sobre o vencimento base, do nível que o funcionário estiver enquadrado;

b) Adicional por título de Mestrado, na área de atuação, de 10% (dez por cento) sobre o vencimento base, do nível que o funcionário estiver enquadrado;

c) Adicional por título de Doutorado, na área de atuação, de 15% (quinze por cento) sobre o vencimento base, do nível que o funcionário estiver enquadrado;

d) décimo terceiro salário;

e) -ajuda de custo;

f) diárias, na forma e condições fixadas nos artigos 84, 85 e 86, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90;

g) gratificação pela prestação de serviços extraordinários;

h) gratificação por trabalho noturno;

(Revogado pela Lei Complementar nº 340/2011)

j) Adicional por tempo de serviço - Quinquênio, na forma e condições fixadas nos artigos 95, 96, 97 e 98 da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90;

k) Sexta Parte, na forma e condições fixadas nos artigos 99 e 100, da Lei Complementar nº 5, de 28-12-90; e

l) Adicional por regime de tempo integral, na forma e condições fixadas pelo artigo 25 da Lei Complementar nº 3, de 28-12-90 e artigo 6º, da Lei Complementar nº 132, de 26 de outubro de 2.001.

m) Gratificação de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base do especialista de educação que atuar como Professor Formador/Capacitador junto ao Departamento de Capacitação da Secretaria Municipal da Educação sem prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens do cargo, não se incorporando para nenhum efeito. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 333/2011)

§ 1º Aos supervisores de ensino fica assegurado o auxílio transporte que

corresponderá a 20% (vinte por cento) do valor base do Nível I da Classe, previsto na escala de vencimentos - ANEXO VI. (Redação dada pela Lei Complementar nº 435/2014)

§ 2º Os adicionais de que tratam as alíneas "a", "b" e "c" incidem uma única vez e de forma não cumulativa, prevalecendo somente o maior percentual.

Art. 52 A retribuição pecuniária do titular de cargo, por hora prestada a título de carga suplementar de trabalho docente, ou do ocupante de função-atividade, por carga horária, corresponderá a 1/120 (um cento e vinte avos) para Professor da Educação Básica I e II - PEB I e II, do valor fixado para a Jornada de Trabalho Docente da Escala de Vencimentos - Classes Docentes, de acordo com o nível em que estiver enquadrado o servidor. Parágrafo Único. Para efeito do cálculo de retribuição mensal, o mês será considerado de 5 semanas.

Art. 53 O Professor de Educação Básica I que ministrar aulas de 5ª a 8ª séries do Ensino Fundamental ou no Ensino Médio, na forma prevista no § 1º do artigo 8º, terá a retribuição referente a essas aulas calculada com base no nível inicial do Professor de Educação Básica II.

Art. 54 O ocupante da função de Assistente de Diretor de Escola, na forma prevista no artigo 7º, poderá optar pelos vencimentos de seu cargo ou emprego, ou pela retribuição inicial do cargo ou emprego da Classe de Diretor de Escola, garantidas as vantagens individuais que incidirão sobre o vencimento base do cargo do substituído.

#### SEÇÃO II

##### DA GRATIFICAÇÃO DO TRABALHO NOTURNO

Art. 55 Os docentes e especialistas de educação, atuando na Educação Básica das unidades escolares da Secretaria Municipal de Educação, no período noturno, farão jus à gratificação por trabalho noturno.

Art. 56 Para efeito desta Lei Complementar considerar-se-á trabalho noturno aquele que for realizado no período das 19 (dezenove) às 23 (vinte e três) horas.

Art. 57 A gratificação do trabalho noturno corresponderá a 10% (dez por cento) do valor percebido em decorrência das horas-aula ministradas no período noturno.

Art. 58 Para o especialista de educação a gratificação do trabalho noturno será calculada sobre o valor que corresponder às horas de serviço prestadas nesse período.

#### SEÇÃO III

##### DO PAGAMENTO PROPORCIONAL DE FÉRIAS

Art. 59 Na hipótese de dispensa do docente ocupante de função-atividade, antes de completar o interstício do tempo para a aquisição do período de férias, fará jus ao pagamento proporcional de férias, na base de 1/12 (um doze avos) do valor percebido por mês de serviço prestado, acrescido do terço constitucional.

#### SEÇÃO IV

##### DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS PELA CARGA SUPLEMENTAR DE TRABALHO DOCENTE

Art. 60 As vantagens pecuniárias previstas nesta Lei Complementar incidirão também sobre as horas prestadas a título de carga suplementar de trabalho.

#### Capítulo XIV

##### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 61 Consideram-se efetivamente exercidas as horas-aula ou horas-atividade que o docente deixar de prestar por motivo de férias escolares, suspensão de aulas por determinação superior, recesso escolar e de outras ausências que a legislação considere como de efetivo exercício para todos os efeitos legais.

Art. 62 O docente, em exercício na Unidade Escolar, gozará de férias de acordo com o Calendário Escolar, e o especialista de educação, bem como o docente readaptado, terão direito a férias regulamentares, conforme os demais servidores da Administração Pública Municipal.

Art. 63 O Poder Executivo fica autorizado, na forma estabelecida em lei, a admitir, nas unidades escolares, estagiários, aos quais será proporcionada experiência profissional em atividades do Magistério.

Parágrafo Único. Somente poderão ser admitidos como estagiários os alunos das últimas séries dos cursos de formação correspondentes.

Art. 64 Aplicam-se aos integrantes do Quadro dos Profissionais da Educação, subsidiariamente, no que couber, as disposições do Estatuto dos Servidores Públicos Civis Municipais - Lei Complementar nº 5, de 28-12-90 e as normas relativas ao sistema de Administração de Pessoal da Prefeitura.

Art. 65 No caso de alteração do currículo escolar que implique supressão de determinada disciplina, área de estudo ou atividade, o ocupante de cargo ou emprego de professor deverá exercer a docência de outra disciplina, área de estudo ou atividade, para a qual estiver legalmente habilitado.

§ 1º O professor que, nos termos deste artigo, não puder exercer a docência de outra disciplina, área de estudo ou atividade, por não estar legalmente habilitado, ficará à disposição da Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º O aproveitamento do servidor em disponibilidade far-se-á após a obtenção da habilitação para a docência da disciplina, área de estudo ou atividade, constantes do currículo escolar.

Art. 66 O docente readaptado ficará sujeito à Jornada de Trabalho Docente na qual estiver incluído.

Parágrafo Único. O docente readaptado não poderá participar do processo de remoção e atribuição de aulas, podendo ser transferido a critério da Administração.

Art. 67 Poderá o readaptado ser aproveitado em funções para as quais possua habilitação, condicionando-se esse aproveitamento a laudo pericial que lhe possibilite o exercício.

Art. 68 O titular do cargo, emprego ou ocupante de função-atividade poderá optar pelos vencimentos de seu cargo ou emprego, ou pelo salário de sua função-atividade, incluída a respectiva carga suplementar, quando vier a prover cargo em comissão.

Art. 69 As atribuições dos cargos, empregos e funções-atividade dos integrantes do Quadro do Magistério serão fixadas em regulamento.

Art. 70 As horas-aula cumpridas pelo docente, anteriormente à vigência desta Lei Complementar, serão transformadas em horas.

Art. 71 As nomenclaturas dos títulos dos ocupantes de cargo ou de função-atividade que tiverem denominação alterada por esta Lei Complementar serão apostilados pela autoridade competente.

Art. 72 Competirá à Secretaria Municipal da Educação regulamentar, após a vigência desta Lei Complementar, os dispositivos sujeitos à regulamentação.

Art. 73 As despesas resultantes da aplicação desta Lei Complementar correrão por conta das dotações próprias destinadas à Educação do Município e administradas pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 74 Ficam extintas, para os Professores de Educação Básica II - PEB e para os Especialistas de Educação (Coordenador, Diretor e Supervisor) as vantagens de Gratificação por Assiduidade (art. 107, Lei Compl. 05/90), Adicional do Magistério (arts. 46 e 47, Lei Compl. 68/96) e Adicional de Nível Universitário (Art. 101, da Lei Complementar nº 5/90), por estarem absorvidas nos valores decorrentes dos enquadramentos do artigo 1º das Disposições Transitórias desta Lei Complementar.

Art. 75 (Revogado pela Lei Complementar nº 173/2003)

Art. 76 Esta Lei Complementar entrará em vigor no dia 01 de Janeiro de 2002, revogadas as Leis Complementares nsº 68, de 31 de dezembro de 1996 e 115, de 21 de março de 2000, e demais disposições em contrário.

#### DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 1º No caso de enquadramento do cargo, emprego ou função-atividade em nível cujo valor seja inferior aos vencimentos percebidos pelo servidor, no cargo ou emprego do qual é titular, este fará jus ao recebimento da

diferença como vantagem pessoal.

Parágrafo Único. A vantagem pessoal de que trata este artigo será incorporada para todos os fins, inclusive pecuniários, assim como sobre esse valor incidirão os percentuais de reajuste salarial doravante aplicáveis aos demais servidores públicos municipais. (Parágrafo declarado inconstitucional de acordo com ADIN processo nº PROCESSO Nº 94.604.0/0.)

Art. 2º Aplicar-se-á aos atuais integrantes da classe de Professor II (professor com licenciatura curta), considerada classe docente em extinção, a Escala de Vencimentos, constante do Anexo V, desta Lei Complementar.

Art. 3º Os atuais integrantes das classes de docente ficam enquadrados na seguinte conformidade:

I - professores, que atuam nas classes de Educação Infantil e nas classes de 1ª a 4ª séries do Ensino Fundamental, ficam enquadrados na Jornada de Trabalho de Professor de Educação Básica I (artigo 29, I).

II - professores, que atuam no Ensino Fundamental regular de 5ª a 8ª séries e na Educação de Jovens e Adultos, ficam enquadrados na Jornada de Trabalho de Professor II (artigo 29, II).

Art. 4º Em havendo aulas livres em número inferior a 20 (vinte) ou aulas em substituição em qualquer Unidade Escolar ou projetos da Prefeitura Municipal, o docente do Quadro do Magistério Municipal poderá ativar-se até 44 (quarenta e quatro) horas semanais, como jornada suplementar de trabalho docente.

Art. 5º Para fins de distribuição de aulas os docentes titulares de cargo público estadual colocado à disposição do Município por força de Convênio de parceria serão classificados juntamente com os titulares de cargos ou emprego municipal, em ordem decrescente de pontuação.

Art. 6º Os Profissionais da Educação, que exerçam atividades de docência e especialista, deverão ser contratados pelo Regime Institucional.

Prefeitura Municipal de São José do Rio Preto, 28 de DEZEMBRO de 2001  
EDINHO ARAÚJO

Prefeito

Autógrafo nº 9140

Proj. de lei compl. 23/01, do Executivo

Eng. SÉRGIO CAMARGO

Presidente da Câmara

Aprovado em 18/12/01 - 14ª Sessão Extraordinária

Registrado e publicado na Secretaria da Câmara em 19/12/01

José Roberto dos Santos

Diretor Geral

## ANEXO B

### Lei que institui o Estatuto do Magistério Público Municipal de Franca

#### LEI Nº 4.972, DE 11 DE FEVEREIRO DE 1998.

Institui o Estatuto do Magistério Público Municipal de Franca e dá outras providências.

GILMAR DOMINICI, Prefeito Municipal de Franca, Estado de São Paulo, no exercício de suas atribuições legais,  
FAZ SABER que a Câmara Municipal APROVOU e ele PROMULGA, a seguinte LEI:

#### CAPÍTULO I

##### Das Disposições Preliminares

Artigo 1º - Esta Lei estrutura e organiza as atividades do Magistério Público Municipal de Franca, de acordo a LEI DE DIRETRIZES DE BASE - LDB - nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e denominar-se-á Estatuto do Magistério Municipal de Franca.

Artigo 2º - Para os efeitos desta Lei, estão abrangidos todos os integrantes do Quadro do Magistério Municipal, elencados no artigo 6º deste ESTATUTO, que desenvolvem atividades de ministrar, planejar, executar, avaliar, dirigir, orientar, coordenar e supervisionar a EDUCAÇÃO INFANTIL, A EDUCAÇÃO ESPECIAL, O ENSINO FUNDAMENTAL e o ENSINO MÉDIO da rede municipal de ensino de Franca e /ou conveniada.

##### Dos Conceitos Básicos

Artigo 3º - Para os efeitos desta Lei, são adotadas as seguintes definições:

- I. Conselho de Escola - é o órgão formado pelo Diretor, pais, alunos, funcionários, especialistas de educação e pelo conjunto dos membros do Quadro do Magistério que estejam em exercício na mesma unidade escolar, na proporção fixada pelo parágrafo 1º do artigo 66 deste Estatuto.
- II. Conselho Municipal de Educação - é órgão normativo, consultivo e deliberativo dos sistemas municipais de ensino;
- III. regimento escola - é o conjunto de normas que rege o funcionamento das escolas municipais de Franca;

#### CAPÍTULO II

##### Da Valorização do Magistério

Artigo 4º - A Prefeitura Municipal de Franca, por intermédio da Secretaria Municipal de Educação, deve assegurar ao pessoal do Magistério Municipal:

- I. ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II. aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III. piso salarial profissional;
- IV. progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho em conformidade com a legislação vigente;
- V. período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI. condições adequadas de trabalho.

#### CAPÍTULO III

##### Do Quadro do Magistério

##### Seção I

##### Da Composição

Artigo 5º - O Quadro do Magistério Municipal compõe-se de cargos e/ ou funções atividades.

Artigo 6º - O Quadro do Magistério Municipal é assim constituído:

professor I - proporciona a Educação Básica (Educação Infantil e ensino fundamental até a 4ª série), ministrando aulas aos alunos das escolas do sistema municipal de ensino.



professor I - de Educação Musical - proporciona a Educação Básica, ministrando aulas de música aos alunos das escolas do sistema municipal de ensino e/ou conveniada.

professor I - de Ensino Especial - proporciona a educação básica (Educação infantil, ensino fundamental e ensino médio), ministrando aulas aos alunos portadores de deficiências físicas ou mentais, nas escolas do sistema municipal de ensino e/ou conveniada.

professor III - proporciona o ensino fundamental, da 5ª à 8ª Séries e Ensino Médio, planejando, executando e avaliando o processo de aprendizagem das classes sob sua responsabilidade.

coordenador pedagógico - organiza e elabora os planos escolares em conjunto com os professores de cada área. Participa de consultas, bem como avalia e reajusta a programação curricular e emite relatórios.

orientador educacional - executa e avalia o processo de orientação educacional na Unidade Escolar, em cooperação com os Professores, a família e a comunidade.

pedagogo - planeja, supervisiona e coordena programas referentes às atividades de ensino em grau de maior complexidade, promovendo pesquisas, estudos pedagógicos, traçando metas, criando ou modificando processos educativos.

supervisor de ensino - assiste na programação global e nas tarefas de organização escolar, supervisiona os estabelecimentos de ensino, verificando a observância dos Regimentos Escolares.

diretor - administra todas as atividades educacionais e administrativas nas unidades escolares de ensino infantil, fundamental e médio.

Artigo 7º - Os ocupantes de cargos ou função das classes de especialistas de educação, de educação física e de educação artística atuarão, conforme suas respectivas especialidades, em todo o sistema municipal de ensino.

Parágrafo Único - As aulas de educação física, na Educação Infantil, serão ministradas, privativamente, por professor de educação física, cuja jornada de trabalho não poderá ser inferior a 02 (duas) aulas semanais.

#### CAPÍTULO IV

Do Provimento de Cargos e /ou Funções e Designação para Postos de Trabalho

##### Seção I

Dos Requisitos

Artigo 8º - Para provimentos de cargos, bem como designação para as funções atividades dos postos de trabalho do Quadro do Magistério Municipal de que trata o artigo 6º, serão exigidos os seguintes requisitos mínimos de titulação:

I. Professor I - educação infantil - Magistério completo ou equivalente ou Licenciatura em Pedagogia com Habilitação em Magistério e Curso de Especialização em Educação Pré-Escolar.

Professor I - ensino fundamental - 1ª a 4ª séries - Magistério completo ou equivalente ou Licenciatura em Pedagogia com Habilitação em Magistério.

Professor I - Educação Musical - Licenciatura de Educação Artística, com Habilitação em Música ou Diploma de Música com Habilitação em Regência.

Professor I - Educação Especial - Licenciatura em Pedagogia com Habilitação em Educação de Excepcionais, Deficientes Mentais, ou Curso de Magistério com Curso de Expansão Cultural na área de Deficiência Mental e Múltipla.

II. Professor III - Habilitação específica de grau superior, correspondente à licenciatura plena;

III. Professor Coordenador - Curso superior correspondente à licenciatura plena, com habilitação específica em pelo menos uma disciplina na área do currículo em que deve atuar;

IV. Orientador Educacional - Licenciatura plena em Pedagogia com habilitação específica em Orientação Educacional e experiência mínima de 03 (três) anos no Magistério;

V. Coordenador Pedagógico - Licenciatura plena em Pedagogia com habilitação em Supervisão Escolar e experiência mínima de 03 (três) anos de Magistério;

VI. Supervisor de Ensino - Licenciatura plena em Pedagogia, com habilitação em Inspeção ou Supervisão Escolar e experiência mínima de 6 (seis) anos no magistério; e, pelo menos, 3 (três) anos de experiência como Especialista de Educação;

VII. Pedagogo - Licenciatura plena em Pedagogia, com experiência mínima de 03 (três) anos no magistério;

VIII. Diretor - Licenciatura plena em Pedagogia, com habilitação específica em Administração Escolar e experiência mínima de 05 (cinco) anos no Quadro do Magistério do Município.

Artigo 9º - Outras habilitações específicas poderão ser aceitas, quando defini-das pelo MEC - Ministério de Educação e Desporto.

#### Seção II

Das Formas de Provimento de Cargos e/ou Funções

Artigo 10 - Os cargos do Quadro do Magistério Municipal que vierem a ser criados ou em caso de vacância, serão providos obedecendo à legislação vigente.

Artigo 11 - O cargo de Diretor do sistema municipal de ensino será de livre nomeação e exoneração do Prefeito, devendo ser preenchido entre os PROFESSORES que obedecerem aos requisitos legais e possuírem um mínimo de cinco anos de exercício funcional no Quadro do Magistério do Município.

Artigo 12 - A admissão de servidores para provimento de cargos e/ ou funções integrantes do Quadro do Magistério Municipal far-se-á para:

I. Reger classes nas quatro primeiras séries do ensino fundamen-tal e na educação infantil;

II. Ministrar aulas em disciplina diversa no ensino fundamental da quinta à oitava séries, no ensino médio, e na educação especial e profissionalizante;

III. Exercer as funções de Orientador Educacional, Coordenador Pedagógico, Supervisor de Ensino, Pedagogo e Diretor.

#### Seção IV

Da Progressão

Artigo 13 - Progressão, para fins deste Estatuto, é a elevação do servidor de um padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe a que pertence.

Artigo 14 - Haverá progressão, alternadamente, por antiguidade e por merecimento, em conformidade com o que estabelecer a legislação vigente.

Artigo 15 - A Comissão de Avaliação considerará, na avaliação do membro do Quadro do Magistério, para efeito de progressão por merecimento, os cursos de que porventura tenha participado visando seu aperfeiçoamento na área de atuação, ministrados pela Secretaria de Educação do Município ou por entidades de ensino devidamente autorizadas pelo Ministério de Educação e Desporto, e também sua assiduidade, no trabalho.

#### Seção V

Da Designação para Postos de Trabalho

Artigo 16 - A designação de Professor Coordenador, com validade por um ano, será precedida de escolha entre os docentes do sistema municipal de ensino, pelos seus pares, à época do planejamento escolar em lista tríplice, cabendo ao Secretário Municipal de Educação a escolha e designação.

Artigo 17 - Atendendo às necessidades do processo educativo, poderá haver Professor Coordenador de disciplina, de séries e classes, de área, de cursos e projetos. A instalação desses postos de trabalho será submetida à apreciação do Secretário de Educação que julgará a oportunidade de sua criação.

Artigo 18 - O Professor III, Coordenador de Área, permanecerá na regência de classes por um período nunca inferior a 20 horas/aula.

Artigo 19 - As aulas e/ou classes de titulares afastados para exercerem comissionamentos serão imediatamente atribuídas, primeiramente a professores do sistema municipal de ensino.

Parágrafo Único - Os Professores e Especialistas em Educação, afastados em comissionamento, ao retornarem, serão lotados em unidades carentes de pessoal, a juízo da Administração Municipal, ficando assegurado ao Professor o mesmo número de aulas e/ou classes da época do afastamento, até a primeira atribuição de aulas e/ou classes.

## CAPÍTULO V

### Das Substituições

Artigo 20 - Observados os requisitos legais, haverá substituição durante o impedimento legal e temporário dos docentes e especialistas de educação do Quadro do Magistério Municipal.

Artigo 21 - Poderá ser substituído, em caráter de emergência, o docente e especialista de educação que se afastar de suas funções em virtude de doença ou por qualquer motivo de ordem legal, por prazo não superior a 15 (quinze) dias.

Artigo 22 - A substituição será obrigatória quando o afastamento for superior a 15 (quinze) dias.

Artigo 23 - As substituições de que trata os artigos 21 e 22, far-se-ão obedecendo à seguinte ordem de prioridade:

- I. pelo servidor do Quadro do Magistério Municipal com disponibilidade de carga horária e habilitação específica;
- II. por professor substituto convocado emergencialmente através de Processo Seletivo Simplificado.

Parágrafo Único - Em suas ausências e impedimentos, o Diretor será substituído pelo Coordenador Pedagógico.

## CAPÍTULO VI

### Da Vacância de Cargos e/ou Funções

Artigo 24 - A vacância de cargos e/ou funções do Quadro do Magistério Municipal decorrerá de:

- I. Exoneração;
- II. Demissão;
- III. Transferência;
- IV. Dispensa;
- V. Aposentadoria;
- VI. Falecimento.

Artigo 25 - A exoneração de funcionários dar-se-á de acordo com o estabelecido na Lei vigente.

Artigo 26 - Dar-se-á a dispensa do servidor:

- I. a pedido do servidor;
- II. a critério da Administração;
- III. quando o servidor incorrer em responsabilidade disciplinar.

Artigo 27 - Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, dar-se-á também a dispensa, quando o servidor for contratado em caráter de substituição e houver a reassunção do titular.

Artigo 28 - Ocorrendo extinção do cargo ou função, ou ainda, ociosidade na área em que atua, o membro do Quadro do Magistério deverá ser designado para ocupar outra função do quadro de servidores da Prefeitura Municipal de Franca, desde que compatível com a sua habilitação.

## CAPÍTULO VII

### Seção I

#### Das Jornadas de Trabalho

Artigo 29 - Ficam instituídas as seguintes jornadas de trabalho para o docente e especialista de educação do Quadro do Magistério Municipal:

- I. Jornada Integral de Trabalho - mínimo de 24 e máximo de 40 horas-aulas semanais;
- II. Jornada Parcial de Trabalho - mínimo de 16 e máximo de 24 horas-aulas semanais.

§1º - A jornada de trabalho do Professor I será de 24 horas-aulas semanais, podendo completar a jornada de 40 horas, trabalhando na ALFABETIZAÇÃO, no REFORÇO DE APRENDIZAGEM, na SUBSTITUIÇÃO, na COORDENAÇÃO DE CURSOS E PROJETOS e em atividades extracurriculares, desde que haja compatibilidade de horários.

§2º - Ao Professor III somente serão atribuídas menos aulas que o previsto na jornada parcial, quando o número de aulas a serem atribuídas for insuficiente para que se atinja aquela jornada.

§3º - A jornada de trabalho do Especialista de Educação será de 40 horas semanais.

Artigo 30 - Além da jornada semanal de trabalho, os Professores do Quadro do Magistério Municipal farão jus à hora-atividade, que corresponderá a 25% das horas efetivamente trabalhadas.

Artigo 31 - A hora-atividade é um tempo remunerado de que disporão os Professores do Quadro do Magistério Municipal para:

I. 2 horas para reunião e/ou cursos;

II. as demais para preparação de aulas, análises, correção de trabalhos e provas, avaliações, pesquisas, atendimento a pais, alunos e professores; e participação efetiva nos eventos e atividades extracurriculares.

#### Seção II

De Carga Suplementar de Trabalho e da Carga Reduzida de Trabalho

Artigo 32 - Entende-se por carga suplementar de trabalho o número de horas prestadas pelo servidor do Quadro do Magistério Municipal, além daquelas fixadas na jornada de trabalho em que se encontre.

Parágrafo Único - Sempre que houver necessidade de aumentar o número de aulas do professor, para suprir eventuais ausências, ele será remunerado, findo cada mês, com uma importância correspondente ao número de aulas excedentes.

Artigo 33 - Ocorrendo a jornada parcial de trabalho, o docente poderá completar sua jornada ministrando aulas de outras disciplinas afins, para as quais esteja habilitado até atingir a jornada integral, desde que não haja professores habilitados na rede.

### CAPÍTULO VIII

Da Classificação para Atribuição de Classes e/ou Aulas

Artigo 34 - Para fins de atribuição de classes ou aulas, os docentes do mesmo campo de atuação das classes e das aulas a serem atribuídas serão classificados de acordo com seu tempo de serviço, em dias trabalhados, no sistema municipal de ensino.

§1º - Computam-se como dias trabalhados licença-gestante, licença-paternidade, gala, nojo e júri.

§2º - Em caso de empate, terá primazia:

1 - maior tempo no magistério municipal;

2 - maior tempo no quadro do magistério municipal;

3 - maior tempo no serviço municipal;

4 - idade.

### CAPÍTULO IX

Dos Direitos e Deveres

#### Seção I

Dos Direitos

Artigo 35 - Além dos previstos em outras normas, são direitos dos integrantes do Quadro do Magistério Municipal:

I. ter a seu alcance informações educacionais, bibliografias, material didático e outros instrumentos, bem como contar com a assistência técnica que auxilie e estimule a melhoria de seu desempenho profissional e ampliação do seu conhecimento;

II. opinar sobre as deliberações que afetam a vida e as funções da unidade escolar e o desenvolvimento eficiente do processo educacional;

III. dispor de condições de trabalho que permitam dedicação plena às suas tarefas profissionais e propiciem a eficiência e eficácia do ensino;

IV. ter assegurada igualdade de tratamento;

- V. ter assegurada a oportunidade de frequentar cursos de formação, atualização e especialização profissional desde que compatível com a área de atuação do docente;
- VI. receber remuneração de acordo com a classe, nível de habilitação, tempo de serviço e regime de trabalho conforme o estabelecido por lei;
- VII. receber remuneração por serviços extraordinários, desde que devidamente convocados para tal fim, independentemente da classe a que pertença;
- VIII. participar como integrante do Conselho de Escola, dos estudos e deliberações que afetam o processo educacional;
- IX. considerando os elementos psico-pedagógicos, a realidade sócio-econômica da clientela escolar e as diretrizes da política educacional, ter liberdade na escolha e utilização de materiais, procedimentos didáticos e instrumentos de avaliação do processo ensino aprendizagem, com vistas a alcançar dois objetivos: respeito à pessoa humana e construção do bem comum;
- X. participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares.

## Seção II

### Dos Deveres

Artigo 36 - O integrante do Quadro do Magistério Municipal tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta moral e funcional adequadas à dignidade profissional, em razão da qual, além das obrigações previstas em outras normas, deverá:

- I. conhecer e respeitar as leis;
- II. preservar os princípios, os ideais e fins da educação brasileira, através do seu desempenho profissional;
- III. empenhar-se em prol do desenvolvimento do aluno, utilizando processos que acompanhem o progresso científico da educação;
- IV. participar das atividades educacionais que lhe forem atribuídas por força de suas funções;
- V. comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;
- VI. manter espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade em geral;
- VII. incentivar a participação, o diálogo e a cooperação entre educandos, demais educadores e a comunidade em geral, visando a construção de uma sociedade democrática;
- VIII. assegurar o desenvolvimento do senso crítico e da consciência humana do educando;
- IX. respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia de seu aprendizado;
- X. comunicar à autoridade imediata as irregularidades de que tiver conhecimento, na sua área de atuação ou às autoridades superiores, no caso de omissão por parte da primeira;
- XI. zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação da categoria profissional;
- XII. fornecer elementos para a permanente atualização de seus assentamentos, junto aos órgãos da administração;
- XIII. participar das atividades promovidas pela Secretaria de Educação.

§1º - Constitui falta grave do integrante do Quadro do Magistério Municipal impedir que o aluno participe das atividades escolares em razão de qualquer carência material.

§2º - Perderá o cargo de professor quem:

- I. desrespeitar as obrigações impostas a todos os servidores municipais e as específicas do magistério, apuradas as irregularidades em processos administrativos, onde lhe for assegurada plena defesa;
- II. for condenado por crime comum, com decisão transitada em julgado, a pena de reclusão por mais de dois anos.

## CAPÍTULO X

#### Dos afastamentos

Artigo 37 - O docente e/ou especialista de educação poderá ser afastado do exercício do cargo ou função atividade, respeitado o interesse da Administração Municipal, para os seguintes fins:

- I. prover cargo em comissão ou assessoramento na Administração Municipal;
- II. exercer atribuições inerentes aos cargos e funções atividades do Quadro do Magistério Municipal;
- III. exercer atividades correlatas às do Magistério e dos demais setores da Secretaria Municipal de Educação;
- IV. frequência de pós-graduação, de aperfeiçoamento ou de atualização no país ou no exterior, com ou sem prejuízo de vencimentos, conforme a Legislação vigente.

§1º - Consideram-se atribuições ao pessoal do Quadro do Magistério Municipal aquelas fixadas no Regimento Comum das Escolas Municipais, bem como em outras normas que disciplinam a matéria.

§2º - Consideram-se atividades correlatas às dos integrantes do Quadro do Magistério Municipal as relacionadas com a docência em outros graus e modalidades de ensino e as de natureza técnica relativas ao desenvolvimento de estudos, pesquisas, supervisão e orientação educacional e capacitação do docente e especialista de educação exercidas em unidades e setores técnicos dos órgãos da Secretaria Municipal de Educação.

§3º - Os afastamentos referidos no inciso IV deste artigo serão feitos pelo prazo de duração mínima dos cursos e somente para aqueles diretamente relacionados com a disciplina, área de estudo ou atividade ministrada ou especialidade exercida.

Artigo 38 - Os afastamentos referidos no artigo anterior terão sua duração estabelecida pela Secretaria Municipal de Educação, atendendo às necessidades específicas.

Parágrafo Único - O servidor aguardará no exercício de suas funções autorização formal da autoridade competente, no que se refere aos afastamentos citados neste artigo.

Artigo 39 - O servidor afastado deverá encaminhar periodicamente ao órgão de origem, relatórios circunstanciados das atividades desenvolvidas.

Artigo 40 - O docente e especialista de educação do Quadro do Magistério Municipal terá direito a 6 (seis) faltas abonadas por ano.

~~Parágrafo Único - As faltas de que trata este artigo não poderão exceder a 01 (uma) por mês, nem 03 (três) por semestre.~~

Parágrafo Único - As faltas de que trata este artigo não poderão exceder a 01 (uma) por mês.

**(Nova redação do parágrafo único dado pela LEI Nº 5.541, DE 12 DE SETEMBRO DE 2001.)**

Artigo 41 - Aplicam-se ao pessoal do Quadro do Magistério Municipal, no que couber, as disposições relativas a outros afastamentos previstos na legislação.

#### CAPÍTULO XI

##### Das Licenças

Artigo 42 - Os docentes e especialistas de educação do Quadro do Magistério Municipal gozarão de direito à licença nas mesmas condições dos servidores municipais, respeitado o regime jurídico a que pertençam.

#### CAPÍTULO XII

##### Das Férias

Artigo 43 - Os docentes em exercício nas unidades escolares da rede municipal de ensino gozarão férias remuneradas de acordo com o calendário escolar.

Artigo 44 - Os especialistas de educação, no desempenho de suas funções, farão jus a 30 (trinta) dias de férias anuais.

Parágrafo Único - Excepcionalmente o disposto neste artigo poderá ocorrer no transcorrer do período letivo, em escala previamente estabelecida, segundo as necessidades e exigências específicas do processo educativo.

### CAPÍTULO XIII

#### Da Remuneração

Artigo 45 - A remuneração é a retribuição paga mensalmente ao servidor pelo efetivo exercício do cargo e/ou função correspondente ao valor do padrão fixado por lei municipal.

Artigo 46 - A remuneração dos integrantes do Quadro do Magistério Municipal obedecerá ao disposto na lei municipal vigente e seus respectivos atos de regulamentação.

Artigo 47 - Ao Professor III, na forma da legislação municipal em vigor, serão pagas, “hora-aula” e “hora-atividade”, na proporção das horas efetivamente trabalhadas.

Parágrafo Único - Para efeito de cálculo da “hora aula”, será considerado “mês de cinco semanas”.

### CAPÍTULO XIV

#### Seção I

##### Da Remoção e da Permuta

Artigo 48 - A remoção é o deslocamento do docente e/ou especialista de educação do Quadro do Magistério Municipal, de uma Unidade Escolar para outra, através de inscrição do interessado, na Secretaria Municipal de Educação e ocorrerá antes do início do ano letivo.

§1º - Ocorrendo mais de uma inscrição para a mesma Unidade Escolar, serão considerados os seguintes critérios para o desempate:

I. Maior tempo de serviço no Magistério Municipal;

II. Mais idoso;

III. Maior prole.

§2º - Os interessados deverão aguardar em exercício, no local de trabalho, a decisão final.

§3º - A remoção ocorrerá por ocasião da ampliação do sistema municipal de ensino, ou nos casos previstos nos artigos 19 e 24 deste Estatuto.

Artigo 49 - Permuta é a troca do local de trabalho entre docentes ou especialistas de educação de igual jornada de trabalho, com interstício de 1 (um) ano na Unidade Escolar e só poderá ocorrer mediante requerimento dirigido ao Secretário Municipal de Educação, a quem caberá, observado o interesse do Serviço Público, autorizar a permuta.

Parágrafo Único - Os interessados deverão aguardar em exercício, no local de trabalho, a decisão final.

Artigo 50 - A remoção, assim como a permuta, será realizada anteriormente ao início do ano letivo, ou imediatamente, nos casos previstos nos artigos 19 e 24 deste Estatuto.

### CAPÍTULO XV

#### Da Gratificação do Trabalho Noturno

Artigo 51 - O servidor integrante da série de classe de docentes e da classe de especialistas de educação do Quadro do Magistério Municipal, enquanto atuar no período noturno, fará jus à gratificação por trabalho noturno nesse período.

Artigo 52 - Para os efeitos desta lei, considerar-se-á trabalho noturno aquele que for realizado no período das 19 (dezenove) horas às 23 (vinte três) horas.

Artigo 53 - A gratificação por trabalho noturno corresponderá a 10% (dez por cento) do valor percebido em decorrência das horas de trabalho prestado pelo servidor no período noturno.

§1º - Tratando-se de especialistas de educação, a gratificação será calculada sobre o valor que corresponder às horas de serviço prestadas no período noturno.

§2º - Tratando-se de docentes, a gratificação será calculada sobre o valor percebido em decorrência das horas-aulas ministradas no período noturno.

Artigo 54 - O servidor do Quadro do Magistério Municipal não perderá o direito à gratificação pelo trabalho noturno, quando se afastar em virtude de férias, licença-prêmio, gala, nojo, júri, licença para tratamento de saúde, faltas abonadas, serviços obrigatórios por lei e outros afastamentos que a legislação considere como de efetivo exercício para todos os efeitos legais.

Artigo 55 - A gratificação pelo trabalho noturno não se incorporará aos vencimentos ou salários para nenhum efeito.

#### CAPITULO XVI

##### Da Transferência

Artigo 56 - Dar-se-á a transferência do servidor do Quadro do Magistério Municipal na seguinte forma:

I - de um cargo e/ou função de Professor para um de especialista da educação e vice-versa;

II - de um cargo e/ou função de Professor para outro de áreas de estudos diferentes, desde que devidamente habilitado;

III - de um cargo e/ou função de especialista de educação para outro dentro da mesma categoria funcional.

Parágrafo Único - A transferência deverá ser solicitada pelo servidor e será atendida de acordo com a necessidade da Secretaria Municipal de Educação.

Artigo 57 - O disposto no artigo anterior será regulamentado pela Secretaria Municipal de Educação.

Artigo 58 - Não terão direito à transferência os docentes e especialistas de educação do Quadro do Magistério Municipal:

I - que estejam em gozo de licença ou afastamento não remunerado do Magistério Municipal;

II - que estejam afastados das atividades do Magistério Municipal.

##### Do Exercício

Artigo 59 - Exercício é o desempenho das atribuições conferidas ao servidor o Magistério Municipal próprias do cargo e/ou função.

Parágrafo Único - O início, a interrupção e o reinício do exercício serão comunicados ao órgão de pessoal da Secretaria da Educação pelo Diretor da escola ou setor em que o servidor esteja lotado, para efeito de registro em sua ficha funcional individual no setor competente.

Artigo 60 - É condição indispensável para o exercício de funções no Magistério Municipal a habilitação mínima exigida para a função.

Artigo 61 - Considera-se como de efetivo exercício, para todos os efeitos, além dos previstos na legislação trabalhista, os dias em que o ocupante do cargo e/ou função do Magistério Municipal faltar ao serviço em virtude de:

I. participação em congressos científicos, técnicos, culturais e esportivos, observadas as seguintes condições:

a) que os objetivos dos congressos seja de interesse relevante para a Administração;

b) que as atribuições do cargo ou função exercido pelo servidor sejam diretamente relacionadas ao congresso;

c) que o afastamento seja autorizado pela administração e não prejudique o bom andamento dos serviços.

II. no caso de estágio, quando devidamente autorizado pela Secretaria Municipal de Educação.

#### CAPÍTULO XVIII

##### Do Regime Disciplinar

Artigo 62 - O regime disciplinar dos servidores do Quadro do Magistério Municipal obedecerá a normas gerais estabelecidas para o serviço público municipal.

Parágrafo Único - A Secretaria Municipal de Educação expedirá normas pertinentes ao disposto neste artigo.

#### CAPÍTULO XIX

##### Da Aposentadoria

Artigo 63 - Os servidores do Quadro do Magistério Municipal aposentar-se-ão nos termos das leis que regem os servidores municipais de Franca e



demais normas estabelecidas em leis estaduais e federais, que disciplinam a matéria.

## CAPÍTULO XX

### Do Conselho de Escola

Artigo 64 - O Conselho de Escola, de natureza deliberativa, eleito anualmente durante o primeiro mês letivo, presidido pelo Diretor da escola, terá um total mínimo de 20 (vinte) e máximo de 40 (quarenta) componentes, fixados sempre proporcionalmente ao número de classes do estabelecimento de ensino.

§1º - A composição a que se refere o “caput” deste artigo obedecerá à seguinte proporcionalidade:

- I. Diretor de Escola;
- II. Especialista de Educação - 5% (cinco por cento);
- III. Professor - 50% (cinquenta por cento);
- IV. Funcionários - 5% (cinco por cento);
- V. Pais de alunos - 20% (vinte por cento);
- VI. Alunos - 20% (vinte por cento).

§2º - Os componentes do Conselho de Escola serão escolhidos entre seus pares e mediante processo eletivo.

§3º - Cada segmento representado no Conselho de Escola elegerá também 2 (dois) suplentes, que substituirão os membros efetivos em suas ausências e impedimentos.

§4º - Os representantes dos alunos terão sempre direito a voz e voto, salvo nos assuntos que, por força legal, sejam restritos aos que estiverem no gozo da capacidade civil.

§5º - São atribuições do Conselho de Escola:

- I. Deliberar sobre:
  - a) diretrizes e metas da unidade escolar;
  - b) alternativa de solução para os problemas de natureza administrativa e pedagógica;
  - c) projetos de atendimento psico-pedagógico e material ao aluno;
  - d) programas especiais visando a integração escola-família-comunidade;
  - e) criação e regulamentação das instituições auxiliares da escola;
  - f) prioridade para aplicação de recursos da escola e das instituições auxiliares;
  - g) as penalidades disciplinares a que estiverem sujeitos os alunos das unidades escolares.
- II. Elaborar o calendário e o regimento escolar, observadas as normas do Conselho Estadual de Educação e legislação pertinente;
- III. Apreciar os relatórios anuais da escola, analisando o seu desempenho em face às diretrizes e metas estabelecidas.

§6º - Nenhum dos membros do Conselho de Escola poderá acumular votos, não sendo também permitidos os votos por procuração.

§7º - O Conselho de Escola deverá reunir-se ordinariamente duas vezes por semestre e extraordinariamente, por convocação do Diretor da Escola ou por proposta de no mínimo 1/3 (um terço) de seus membros.

§8º - As deliberações do Conselho constarão de ata, serão sempre tornadas públicas e adotadas por maioria simples, presente a maioria absoluta de seus membros.

## CAPÍTULO XXI

### Das Disposições Gerais e Finais

Artigo 65 - Consideram-se efetivamente exercidas as horas-aula e horas-atividade que o docente deixar de prestar por motivo de férias escolares, suspensão de aulas por determinação superior, recesso escolar, e de outras ausências que a legislação considere como de efetivo exercício para todos os efeitos legais.

Artigo 66 - Os docentes e especialistas de educação poderão ser convocados para prestar serviços extraordinários, fazendo jus à gratificação estabelecida pelo órgão competente.

Parágrafo Único - A convocação de que trata este artigo será de competência da Secretaria Municipal de Educação.

Artigo 67 - O tempo de serviço dos funcionários e ou servidores será contado em dias corridos para todos os fins e efeitos legais.

Artigo 68 - Fica assegurado, para todos os efeitos legais, a contagem do tempo de serviço prestado com especialista de educação e na regência de classe na educação infantil, no ensino fundamental, no ensino médio, na educação especial e na educação musical do sistema municipal de ensino.

Artigo 69 - No caso de alteração do currículo escolar que implique em supressão de determinada disciplina, área de estudo ou atividade, o professor deverá exercer a docência de outra disciplina, área de estudo ou atividade para a qual esteja legalmente habilitado.

Artigo 70 - No caso de supressão de classe da educação infantil, da educação especial, educação musical ou de ensino fundamental e médio, o professor deverá exercer a docência de disciplina na área de estudo ou atividade, para a qual esteja legalmente habilitado.

Artigo 71 - O professor que, nos termos dos artigos 69 e 70, não puder exercer a docência de outra disciplina, área de estudo ou atividade, por não estar legalmente habilitado, ficará em disponibilidade remunerada com vencimentos proporcionais ao número de horas-aula e horas-atividade a que vinha percebendo.

§1º - O aproveitamento do servidor em disponibilidade far-se-á desde que venha a obter habilitação para a docência de disciplina, área de estudo ou atividade do currículo escolar.

§2º - Como alternativa do disposto neste artigo, o aproveitamento do servidor deverá ser feito dentro da Secretaria Municipal de Educação ou em outro órgão do serviço público municipal, compatível com as suas habilitações, devendo exercer o cargo ou função atividade de acordo com a natureza do trabalho, em padrão de jornada de trabalho nunca inferior a que se encontre.

Artigo 72 - O prazo para o professor em disponibilidade obter a habilitação necessária para docência será definida pela Secretaria Municipal de Educação.

Artigo 73 - As atribuições dos cargos e ou funções dos integrantes do Quadro do Magistério Municipal encontram-se nas leis municipais vigentes.

Artigo 74 - Os servidores do Quadro do Magistério Municipal, ocupantes de cargos e ou funções, na Secretaria de Educação do Município, ficarão enquadrados neste Estatuto.

Artigo 75 - Os docentes e especialistas de educação do Quadro do Magistério Municipal ficam enquadrados na referência correspondente aos direitos e vantagens adquiridas até a data de início da vigência deste Estatuto.

Artigo 76 - Os salários dos servidores do Quadro do Magistério Municipal serão reajustados de acordo com a legislação municipal vigente.

Artigo 77 - Aplicam-se subsidiariamente aos servidores do Quadro do Magistério Municipal as normas do Estatuto do Funcionário Público Municipal de Franca, que não vierem a colidir com as dispostas na presente lei.

Artigo 78 - Fica a cargo da Secretaria Municipal de Educação a elaboração da proposta para regulamentação desta Lei.

Artigo 79 - No prazo de 60 (sessenta) dias após a publicação desta Lei, o Prefeito Municipal baixará Decreto regulamentando-a.

Artigo 80 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Artigo 81 - Ficam revogadas as disposições em contrário, especialmente a Lei nº 3.321, de 16 de maio de 1988.

PREFEITURA MUNICIPAL DE FRANCA,  
aos 11 de fevereiro de 1998  
O PREFEITO MUNICIPAL,  
GILMAR DOMINICI

## ANEXO C

### Lei que institui o Plano de Classificação de Cargos do Serviço Público Municipal de Franca

#### LEI COMPLEMENTAR Nº 1, DE 24 DE JULHO DE 1995.

Os incisos IV e V do artigo 36 e anexos III, VI e VII do artigo 43 desta Lei Complementar, estarão sem eficácia após o término do efeito modulatório (16/09/2017); o §4º do artigo 52 e artigo 59 desta Lei Complementar está sem eficácia conforme processo ADIN nº 2219926-90.2016.8.26.0000 e ADIN nº 2219926-90.2016.8.26.0000.

~~Dispõe sobre o Plano de Classificação de Cargos do Serviço Público Municipal de Franca, institui nova tabela de vencimentos e dá outras providências~~

Dispõe sobre o Plano de Classificação de Cargos do Serviço Público Municipal de Franca, sua estrutura organizacional, institui as tabelas de vencimentos e dá outras providências.

(Ementa modificada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 287, DE 25 DE JULHO DE 2017.)

ARY PEDRO BALIEIRO, Prefeito Municipal de Franca, Estado de São Paulo, no exercício de suas atribuições legais,  
FAZ SABER, que a Câmara Municipal APROVOU e ele PROMULGA, a seguinte LEI:

#### CAPÍTULO I

##### DA ESTRUTURA DO PLANO DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS

Art. 1º - O Plano de Classificação de Cargos do Serviço Público Municipal passa a obedecer a estrutura definida nesta Lei Complementar.

Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, são adotadas as seguintes definições:

I. Cargo Público é o lugar instituído na organização do funcionalismo, com denominação própria, atribuições específicas e estipêndio correspondente, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida na Lei.

II. Função é a atribuição ou conjunto de atribuições e responsabilidades que a Administração confere a cada categoria profissional, ou comete individualmente a determinados servidores para a execução de serviços eventuais.

III. Servidor Público é a pessoa física detentora de cargo, emprego ou função, que presta serviço de forma não eventual mediante retribuição pecuniária.

IV. Classe é o agrupamento de cargos da mesma natureza funcional, mesmo nível de vencimentos, mesma denominação e substancialmente idênticos quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade para o seu exercício.

V. Quadro é o conjunto de Classes, Funções Gratificadas e Cargos em Comissão da Prefeitura do Município de Franca.

VI. Cargo em Comissão é o que se destina à direção dos órgãos do Município, só admite provimento em caráter provisório, de livre nomeação e exoneração pelo Pre feito.

~~VII. Função Gratificada é a que se destina à direção dos serviços, por livre designação e afastamento pelo Prefeito, e exercido exclusivamente por Servidor Público Municipal.~~

VII. Função Gratificada é a que se destina à direção dos serviços, por livre designação e afastamento pelo Prefeito, e exercido exclusivamente por Servidor Público Municipal, concedida como adicional de função, para as competências e atribuições assim reconhecidas e especificadas nos ANEXOS desta lei. (Alterada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 287, DE 25 DE JULHO DE 2017.)

VIII. Lotação é o número de servidores que devem ter exercício em cada repartição ou serviço.

IX. Nível é o símbolo atribuído ao conjunto de classes equivalentes quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade para seu exercício, visando determinar a sua faixa de vencimento correspondente.

IX-A. Subnível é símbolo atribuído à graduação de um determinado nível objetivando diferenciar a forma de remuneração.

(Inciso IX-A acrescentado pela LEI COMPLEMENTAR Nº 258, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2014.)

X. Faixa de Vencimento é a escala de padrões de vencimento atribuídos a um determinado nível.

XI. Padrão de Vencimento é a letra que identifica o salário recebido pelo servidor dentro da faixa de vencimento da classe que ocupa.

XII. Interstício é o lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o funcionário se habilite à progressão.

XIII. Progressão é a elevação do padrão de vencimento do servidor para o padrão imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe a que pertence, pelo critério de antigüidade e por merecimento, observadas as normas estabelecidas nesta Lei e regulamento específico.

XIV. Vencimento é o estipêndio legalmente fixado para o cargo ou função.,

XV. Vantagens são acréscimos aos vencimentos devidas ao servidor em razão das condições de ordem pessoal ou -funcional.

XVI. Remuneração é a totalidade do estipêndio devido ao servidor, incluídas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou à localidade do trabalho.

Art. 3º - Os cargos previstos no Anexo I desta Lei, constituem o Quadro Permanente da Prefeitura Municipal de Franca.

§ 1º - Os cargos de que trata este artigo, integram os seguintes Grupos Funcionais:

- a. Grupo Administrativo, Financeiro e de Fiscalização;
- b. Grupo Operacional e de Apoio;
- c. Grupo de Apoio à Saúde;
- d. Grupo de Apoio Educacional;
- e. Grupo de Serviços Técnicos;
- f. Grupo Magistério;
- g. Grupo Guarda Civil;
- h. Grupo Nível Superior.

§ 2º - Os cargos que compõem as classes do Quadro Permanente de que trata este artigo, estão ordenados por grupos e níveis no Anexo I.

Art. 4º - Os cargos e empregos constantes do Anexo II, passam a integrar o Quadro Suplementar e serão extintos à medida que vagarem.

## CAPÍTULO II DA ADMISSÃO

Art. 5º - A admissão de pessoal regido pelo Estatuto dos Servidores Públicos de Franca, será autorizada pelo Prefeito Municipal, mediante solicitação do órgão interessado à Secretaria de Administração, conforme estabelecido em regulamento específico.

Parágrafo Único - A admissão referida no "caput" deste artigo, só ocorrerá mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 6º - Na realização de concurso público para admissão de pessoal na Prefeitura Municipal de Franca, poderão ser considerados como título, os fatores de experiência específica nas áreas profissionais almejadas.

Art. 7º - É vedada, a partir da data de publicação desta Lei, a admissão de pessoal para cargos que integrem o quadro suplementar, constantes do Anexo II.

Art. 8º - Para o preenchimento dos cargos públicos, serão observados os requisitos mínimos indicados no Anexo IV, sob pena de ser o ato correspondente nulo de pleno direito, não gerando obrigação de espécie alguma para o Município ou qualquer direito para o beneficiário, além de acarretar responsabilidade de quem lhe der causa, ressalvado o disposto no Art. 40 desta Lei.

Art. 9º - A deficiência física e a limitação sensorial não constituirão impedimento ao ingresso no serviço público municipal, salvo quando consideradas incompatíveis com a natureza das atribuições a serem desempenhadas.

§ 1º - A incompatibilidade a que se refere o "caput" deste artigo, será declarada por Junta Médica Especial, constituída de profissionais especializadas e técnicos na área correspondente à deficiência ou à limitação diagnosticada.

§ 2º - Da decisão da Junta Médica Especial, não caberá recurso.

§ 3º - A deficiência física e a limitação sensorial não servirão de fundamento à concessão de aposentadoria, salvo se adquiridas posteriormente ao ingresso no serviço público, observadas as disposições legais pertinentes.

§ 4º - A Prefeitura Municipal de Franca, estimulará a criação e o desenvolvimento de programas de reabilitação profissional para os servidores portadores de deficiência física ou limitação sensorial.

§ 5º - Aos portadores de deficiência física ou de limitação sensorial adquiridas posteriormente ao ingresso no serviço público municipal, será assegurado, sem prejuízo de seu vencimento, o exercício de cargo, função ou atividade compatíveis com suas condições e ao seu cargo originário.

### CAPÍTULO III DA PROGRESSÃO

Art. 10 - De acordo com o Inciso XIII do Art. 2º desta Lei, progressão é a elevação do servidor- de um padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da faixa de vencimento da classe a que pertence.

Art. 11 - Haverá progressão, alternadamente, por antigüidade e por merecimento.

§ 1º - Para obter progressão, seja por merecimento, seja por antigüidade, o servidor deverá cumprir, entre uma e outra, necessariamente, um interstício mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre.

§ 2º - A primeira progressão do servidor ocorrerá por antigüidade, após dois anos de vigência desta Lei.

Art. 12 - A progressão por antigüidade é automática e efetivar-se-á alternada e subseqüentemente à progressão por merecimento.

§ 1º - Para obter progressão por antigüidade, o servidor deverá cumprir o interstício mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre.

§ 2º - Caso o servidor não obtenha a progressão por merecimento, começará a fluir novo interstício para outra progressão por antigüidade.

Art.- 13 - Para alcançar, a progressão por merecimento, o servidor deverá:

I. cumprir o interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;

II. obter, pelo menos, o grau mínimo de merecimento quando da avaliação de seu desempenho pela Comissão Técnica de Desenvolvimento Funcional a que se refere o Artigo 14 desta Lei, de acordo com as normas pre vistas em regulamento específico.

### CAPÍTULO IV DA COMISSÃO TÉCNICA DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 14 - Fica criada a Comissão Técnica de Desenvolvimento Funcional, constituída por 03 (três) membros, dos .quais 01 (um) representará a Secretaria Municipal de Administração, 01 (um) representará a Secretaria dos Negócios Jurídicos e 01 (um) o Sindicato dos Servidores Públicos do Município de Franca.

Parágrafo Único - A presidência da Comissão Técnica de Desenvolvimento Funcional será exercida pelo representante da Secretaria Municipal de Administração.

Art. 15 - A Comissão se reunirá, anualmente, no segundo bimestre, a fim de coordenar a apuração do merecimento dos servidores habilitados à progressão, conforme Art. 13 desta Lei.

§-1º - Apurado o merecimento, a Comissão organizará e fará publicar, para cada classe, a lista de servidores habilitados à progressão.

§ 2º - Publicada a lista de habilitados, o servidor que se julgar prejudicado poderá recorrer- à Comissão Técnica no prazo de 05 (cinco) dias, que manifestar-se-á no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

### CAPÍTULO V

### DA REMUNERAÇÃO

Art. 16 - Os cargos integrantes do Quadro Permanente do Serviço Público Municipal estão escalonados por referência de avaliação no Anexo 1.

Parágrafo Único - A cada nível corresponde uma faixa de vencimento, composta de 08 (oito) padrões de vencimento designados alfabeticamente de K a R, constantes do Anexo VII.

Art. 17 - Os vencimentos dos presidentes das unidades da Administração indireta corresponderão aos vencimentos dos Secretários Municipais.

§ 1º - Tratando-se de Autarquias Educacionais do Município, é facultada a opção pelos vencimentos dos Secretários Municipais ou pelos vencimentos do docente.

§ 2º - Havendo opção pelos vencimentos do docente, estes serão acrescidos da respectiva função gratificada, prevista na legislação que vier disciplinar a remuneração do seu quadro de pessoal.

(Acrescentado §§ 1º e 2º ao art. 17 pela LEI COMPLEMENTAR Nº 163, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2010.)

### CAPÍTULO VI

#### DA LOTAÇÃO

Art. 18 - A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos qualitativo e quantitativo, necessária ao desempenho das atividades normais e específicas da Prefeitura.

Art. 19 - O Plano de Lotação será aprovado pelo Executivo, observadas as seguintes condições:

I. em janeiro de cada ano, o Secretário Municipal de Administração fará elaborar o Plano de Lotação de Cargos da Prefeitura e o encaminhará à aprovação do Prefeito:

II. o afastamento do servidor do órgão em que estiver lotado, para ter exercício em outro, só se verificará mediante prévia autorização do Secretário de Administração para fim determinado e prazo certo;

III. atendida sempre a conveniência do serviço, o Secretário de Administração poderá alterar a lotação do servidor "ex-offício" ou a pedido.

Art. 20 - A Secretaria de Administração, anualmente, em coordenação com as demais Secretarias e órgãos de igual nível hierárquico, estudará a lotação do pessoal de todas as unidades administrativas da Prefeitura, em vista dos programas de -trabalho a executar.

§ 1º - Partindo das conclusões do estudo, o Secretário de Administração proporá ao Prefeito as modificações no Plano de Lotação, sugerindo a admissão, a extinção, a declaração de desnecessidade de cargos existentes, ou a criação de novos cargos e classes indispensáveis ao serviço, se for o caso.

§ 2º - As conclusões do estudo deverão ocorrer com a devida antecedência, para que se prevejam, na proposta orçamentária, as modificações sugeridas.

### CAPÍTULO VII

#### DO TREINAMENTO

Art. 21 - Fica institucionalizado como atividade permanente, o treinamento dos servidores, tendo como objetivos:

I. criar e desenvolver mentalidade, hábitos e valores necessários ao digno exercício da função pública;

II. capacitar o servidor público municipal da administração direta para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-se no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;

III. estimular o rendimento funcional, criando condições propícias para o constante aperfeiçoamento dos servidores;

IV. integrar os objetivos de cada servidor no exercício de suas atribuições à finalidade última da Administração como um todo.

~~Art. 22 - O treinamento será de dois tipos:~~

~~I. de integração, tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho e desenvolver valores necessários ao exercício da função pública; e~~

~~II. de formação, que objetiva dotar o servidor de maiores conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o~~

~~permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas.~~

~~Parágrafo Único—O treinamento será ministrado:~~

- ~~a. diretamente pela Prefeitura, quando possível, com a utilização de servidores de seu quadro;~~
- ~~b. mediante o encaminhamento de servidores para cursos e estágios realizados por, entidades especializadas, sediadas ou não no Município;~~
- ~~c. através da contratação de especialistas ou entidades especializadas.~~

Art. 22 – O treinamento será de dois tipos:

- I - De integração, tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho e desenvolver valores necessários ao exercício da função pública; e
- II - De formação, que objetiva dotar o servidor de maiores conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas.

§ 1º - O treinamento será ministrado:

- a. preferentemente pela Prefeitura, com a utilização de servidores de seu quadro;
- b. mediante encaminhamento de servidores para cursos e estágios realizados por entidades especializadas, sediadas ou não no município;
- c. através da contratação de especialistas ou entidades especializadas.

§ 2º - Para cumprimento do disposto na alínea “a” do parágrafo anterior, a Prefeitura criará e manterá equipe de instrutores, previamente submetidos a treinamento didático-metodológico e específico, a ser coordenado pela Secretaria de Administração e Recursos Humanos;

§ 3º - Ao servidor integrante da equipe de instrutores, quando convocado para participar de programa treinamento, será assegurada a percepção de Adicional de Instrução e Treinamento, correspondente a 30% (trinta por cento) do valor do padrão “K” do nível 109 da tabela de vencimentos, na forma que dispuser o regulamento de formação de pessoal.

(Redação do Art. 22 dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 93, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2005.)

Art. 23 - As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

- I. identificando e estudando, no âmbito dos respectivos órgãos, as áreas carentes de treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias à solução dos problemas identificados e à execução dos programas propostos;
- II. facilitando a participação de seus subordinados nos programas de treinamento e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular unidade administrativa;
- III. desempenhando, dentro dos programas de treinamento aprovados, atividades de instrutores de -treinamento, sempre que solicitadas;
- IV. submetendo-se a programas de treinamento adequados às suas atribuições.

~~Art. 24 – A Secretaria de Administração, em colaboração com as demais Secretarias de igual nível hierárquico, elaborará e coordenará a execução de programas de treinamento.~~

~~Parágrafo Único—Os programas de treinamento serão elaborados, anualmente, a tempo de se prever na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua execução.~~

Art. 24 - A Secretaria de Administração e Recursos Humanos, em colaboração com as demais Secretarias de igual nível hierárquico, elaborará e coordenará a execução de programas de treinamento, para o que deverá instituir regulamento próprio.

Parágrafo Único - Os programas de treinamento serão elaborados anualmente, a tempo de se prever na proposta orçamentária os recursos indispensáveis à sua execução.

(Redação do Art. 24 dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 93, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2005.)

Art. 25 - Independentemente dos programas de treinamento programados, cada chefia desenvolverá atividades de treinamento em serviço com seus subordinados, através de:

- I. reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;
- II. divulgação de normas legais e elementos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto a seu cumprimento e execução;
- III. discussão dos programas de trabalho do órgão que chefia e de sua contribuição dentro do sistema administrativo da Prefeitura, quando for o caso;
- IV. utilização de rodízio e de outros métodos de treinamento de serviço, adequados a cada caso.

Parágrafo Único - As ações previstas neste artigo deverão ser planejadas em conjunto e sob a orientação da Secretaria de Administração e Recursos Humanos.

(Parágrafo Único acrescentado pela LEI COMPLEMENTAR Nº 93, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2005.)

#### CAPÍTULO VIII

##### DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

Art. 26 - Os atuais ocupantes de cargos, empregos ou funções, serão enquadrados provisoriamente nos cargos constantes do Anexo I desta Lei, passando os respectivos cargos ou empregos a integrar o Quadro Suplementar Específico, conforme Anexo II, que serão extintos à medida em que vagarem em caráter definitivo, observado o disposto nas Disposições Finais e Transitórias.

Art. 27 - O Prefeito Municipal designará Comissão de Pessoal para a Enquadramento Provisório, composta de 05 (cinco) membros, presidida pelo Secretário Municipal de Administração, que terá voto apenas de qualidade, a qual caberá:

I. elaborar normas de enquadramento e submetê-las à aprovação do Prefeito Municipal;

II. elaborar as propostas de atos de enquadramento, com a respectiva pontuação e encaminhá-las ao Prefeito -Municipal;

§ 1º - A Comissão de que trata o "caput" deste artigo, será composta pelo Secretário de Administração; por 02 (dois) membros de livre escolha do Prefeito Municipal; 01 (um) membro indicado pelo Sindicato dos Servidores Públicos do Município; e 01 (um) membro indicado pela Associação dos Servidores Públicos do Município.

§ 2º - Para cumprir o disposto no Inciso II deste Artigo, a Comissão se valerá dos assentamentos funcionais dos servidores, de informações colhidas junto aos órgãos onde estejam lotados e manifestação favorável do Secretário respectivo.

§ 3º - Os atos de enquadramento para os fins do disposto no "caput" deste artigo, serão baixados por ato do Prefeito, após apreciação do Poder Legislativo Municipal.

§ 4º - O Enquadramento Provisório de que trata este artigo, terá como finalidade única a percepção de vencimento levando em consideração as funções efetivamente desempenhadas pelos servidores.

§ 5º - O servidor que, provisoriamente, for enquadrado em cargo/emprego ou função diversa daquela para a qual foi contratado e que não conseguir aprovação em concurso público para o enquadramento definitivo, retornará, obrigatoriamente, à sua situação inicial no quadro de pessoal da Prefeitura.

Art. 28 - O Servidor porventura enquadrado em cargo de, vencimento inferior ao cargo, emprego ou função que ocupava à época do enquadramento, perceberá diferença de vencimento como direito pessoal, incidindo sobre a mesma os reajustes ou aumentos concedidos aos demais servidores.

Parágrafo Único - Sobre a parte da parcela destacada a que se refere a "caput" deste artigo, cuja origem seja diferença de padrão salarial, incidirão os benefícios de hora extra, adicional noturno, hora atividade, quinquênio e sexta parte, incidindo sobre referida parcela, os reajustes ou aumentos concedidos.



Art. 29 - No processo de enquadramento serão considerados seguintes fatores:

- I. atribuições realmente desempenhadas pelo servidor na Prefeitura;
- II. nível de salário do emprego ou vencimento do cargo estatutário ocupado pelo servidor;
- III. experiência específica;
- IV. grau de escolaridade;
- V. habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada;
- VI. atribuições do cargo para o qual o servidor prestou concurso público;
- ~~VII. no mesmo grupo funcional.~~

(Suspensão pela LEI COMPLEMENTAR Nº 5, DE 15 DE FEVEREIRO DE 1996.)

§ 1º - Os requisitos a que se referem os Incisos III e IV deste artigo, serão dispensados para atender unicamente situações preexistentes há mais de 01 (um) ano da data da vigência desta Lei.

§ 2º - Não se inclui na dispensa objeto do parágrafo anterior, o requisito de habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

§ 3º - Não poderão ser objeto de enquadramento, os ocupantes de cargos em comissão e que não sejam servidores municipais é bem assim o servidor aposentado.

Art. 30 - O servidor cujo enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei, poderá, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data de sua publicação, dirigir ao Prefeito petição de revisão devidamente fundamentada.

§ 1º - A Comissão deverá decidir sobre o requerido nos 30 (trinta) dias subsequentes ao recebimento da petição.

§ 2º - A ementa da decisão do Prefeito será publicada, no máximo, 10 (dez) dias após o término do prazo fixado no parágrafo anterior.

#### CAPÍTULO IX

### DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS E CARGOS EM COMISSÃO DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS, CARGOS EM COMISSÃO E ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO MUNICÍPIO DE FRANCA

(Redação alterada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 287, DE 25 DE JULHO DE 2017.)

~~Art. 31 — Ficam criadas as Funções Gratificadas, de livre designação e afastamento pelo Prefeito cujas denominações e quantidade encontram-se fixados no Anexo V, que fica fazendo parte integrante e inseparável desta Lei. (Caput alterado pela LEI COMPLEMENTAR Nº 287, DE 25 DE JULHO DE 2017.)~~

§ 1º - Somente serão designados para o desempenho de função gratificada, servidores públicos municipais.

~~§ 2º - Fica o Poder Executivo autorizado a conceder ao servidor público municipal que venha a ser designado para o exercício de Função Gratificada, na forma do parágrafo anterior, um acréscimo nos vencimentos correspondentes a até 30% (trinta por cento) de seu respectivo padrão de vencimento.~~

~~§ 2º - Fica o Poder Executivo autorizado a conceder ao servidor público municipal que venha a ser designado para o exercício da Função Gratificada, na forma do parágrafo anterior, um acréscimo nos vencimentos correspondentes a até 30% (trinta por cento) de seu respectivo padrão de vencimento, sendo vedada a sua incorporação a qualquer título, nos vencimentos do servidor que já tenha obtido a incorporação prevista no artigo 34.~~

~~(Redação do § 2º dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 87, DE 05 DE OUTUBRO DE 2005.)~~

~~§ 3º - As Funções Gratificadas constantes do Anexo V, somente serão preenchidas à medida em que se vagarem as Chefias de Setor e Serviço constante do Anexo II.~~

~~§ 3º - O servidor público municipal designado para exercer Função Gratificada ou Cargo em Comissão, em caráter de substituição, perceberá o~~

~~correspondente acréscimo de vencimento, proporcionalmente ao tempo em que substituir o titular do cargo ou função;~~

§ 2º - Fica o Poder Executivo autorizado a conceder ao servidor público municipal que venha a ser designado para o exercício da Função Gratificada, assim especificadas no Anexo VI-A, na forma do parágrafo anterior, um acréscimo nos vencimentos, sendo vedada a sua incorporação aos vencimentos do servidor que já tenha obtido a incorporação prevista no artigo 34.

§ 3º. As Funções Gratificadas constantes do Anexo VI-A, exceto previsão diversa, serão concedidas para as competências e atribuições especificadas nos ANEXOS desta lei, com os seguintes acréscimos:

I - 30% (trinta por cento) do respectivo padrão de vencimento para o servidor que não obteve incorporação prevista no art. 34 da Lei Complementar Municipal n.º 01, de 24 de julho de 1995;

II – 20% (vinte por cento) do respectivo padrão de vencimento para o servidor que obteve incorporação prevista no art. 34 da Lei Complementar Municipal n.º 01, de 24 de julho de 1995;

( Redação dos §§ 2º e 3º alterados, e incisos I e II adicionados pela LEI COMPLEMENTAR Nº 287, DE 25 DE JULHO DE 2017.)

§ 4º - A substituição prevista no parágrafo anterior será exercida apenas por servidores públicos municipais, integrantes do quadro permanente da Prefeitura Municipal, que serão indicados pelo Secretário da área e nomeados através de portaria do Prefeito Municipal.

(Redação dos §§ 3º e 4º dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 93, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2005.)

Art. 32 - Ficam criados os Cargos em Comissão, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito, cujas denominações, quantidades, símbolos e graus encontram-se fixados no Anexo VI, que fica fazendo parte integrante e inseparável desta Lei.

§ 1º - O Poder Executivo, preferencialmente, nomeará servidores públicos municipais, para o exercício de Cargos em Comissão.

§ 2º - Ao servidor público municipal que venha a ser designado para o exercício de Cargo em Comissão, será facultada a opção pelo vencimento do cargo para o qual foi designado ou a acréscimo correspondente a 30% (trinta por cento) de seu respectivo padrão de vencimento.

~~Art. 33 - O pagamento de acréscimo de vencimento decorrente do exercício de Função Gratificada, ou de Cargo em Comissão, quando exercido por Servidor Público Municipal, será realizado em parcela destacada.~~

~~§ 1º - O acréscimo de vencimento percebido pelo servidor, para o exercício de Função Gratificada ou de Cargo em Comissão, não será cumulado e nem computado para a concessão de qualquer vantagem conferida ao servidor.~~

~~§ 2º - Ao servidor designado para exercer Função Gratificada ou Cargo em Comissão, que já tenha incorporado o acréscimo de vencimento de que trata o parágrafo anterior, não serão concedidos novos acréscimos para o exercício destes Cargos ou Funções, sendo-lhe assegurado, tão somente, o pagamento de eventual diferença entre o valor do vencimento desta nova designação e a importância já incorporada.~~

Art. 33 - O pagamento do acréscimo de vencimento decorrente do exercício de Função Gratificada ou de Cargo em Comissão, quando exercido por servidor público municipal, será realizado em parcela destacada.

§ 1º - O acréscimo de vencimento percebido pelo servidor, para o exercício de Função Gratificada ou de Cargo em Comissão, não será cumulado e nem computado para a concessão de qualquer vantagem.

§ 2º - Ao servidor designado para exercer o Cargo em Comissão, que já tenha incorporado acréscimo de vencimentos na forma do artigo 34, não serão concedidos novos acréscimos para o exercício desse Cargo, sendo-lhe assegurado, tão somente, o pagamento de eventual diferença entre o valor do vencimento desta nova designação e as importâncias já incorporadas.

§ 3º - A disposição do parágrafo anterior não se aplica ao acréscimo de vencimento pelo exercício de Função Gratificada.

(Redação do Art. 33 dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 87, DE 05 DE OUTUBRO DE 2005.)

~~Art. 34—Após 07 (sete) anos de exercício ininterrupto ou alternado, o acréscimo de vencimento percebido pelo servidor, a este título, será incorporado aos seus vencimentos, será pago em parcela destacada, e não será cumulado e nem computado para a concessão de qualquer outra vantagem conferida ao servidor, exceto quinquênio e sexta parte.~~

~~§ 1º—Quando mais de um cargo em comissão tenha sido exercido, tornar-se-á incorporado o vencimento de maior valor, desde que lhe corresponda uma percepção mínima de um ano.~~

~~§ 2º—Para o cálculo dos proventos de aposentadoria por invalidez, de pensão devida por morte em atividade de auxílio funeral, considerar-se-á incorporada de imediato a remuneração correspondente ao maior cargo em comissão exercido, independentemente de prazo de percepção.~~

~~Art. 34—Após sete anos de exercício, ininterrupto ou alternado, de cargo em Comissão ou Função Gratificada, contado o tempo desse exercício anterior à presente Lei, o acréscimo de vencimento percebido pelo servidor, a este título, será incorporado aos seus vencimentos.~~

~~§ 1º—O acréscimo de vencimento a que se refere o "caput" deste artigo, será pago em parcela destacada, não será cumulado e nem computado para a concessão de qualquer outra vantagem conferida ao servidor, exceto quinquênio e sexta parte.~~

~~§ 2º—Quando mais de um cargo em comissão tenha sido exercido, tornar-se-á incorporado o vencimento de maior valor, desde que lhe corresponda uma percepção mínima de um ano.~~

~~§ 3º—Para o cálculo dos proventos de aposentadoria por invalidez, de pensão devida por morte em atividade e do auxílio funeral, considerar-se-á incorporada de imediato a remuneração correspondente ao maior cargo em comissão exercido, independentemente de prazo de percepção.~~

(Redação do art. 34 dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 3, DE 26 DE DEZEMBRO DE 1995.)

~~§4º—O benefício constante do presente artigo, é extensivo aos servidores municipais da Administração Municipal Direta, que ocupam ou ocuparam cargo de confiança, ou função de confiança, ou função gratificada, nos órgãos da Administração Indireta do Município.~~

~~(§ 4º acrescentado pela LEI COMPLEMENTAR Nº 7, DE 30 DE MAIO DE 1996.)~~

Art. 34 - Após sete anos de exercício, ininterrupto ou alternado, de cargo em Comissão ou Função Gratificada, o acréscimo de vencimento e a gratificação constantes do Anexo VII, da Lei Complementar nº 01, de 24 de julho de 1995, percebidos pelo servidor, a esses títulos, serão incorporados aos seus vencimentos.

§ 1º - O acréscimo dos vencimentos a que se refere o "caput" deste artigo, será pago em parcela destacada e não será cumulado e nem computado para a concessão de qualquer outra vantagem conferida ao servidor, exceto quinquênio e sexta parte.

§ 2º - Quando mais de um cargo em Comissão tenha sido exercido, tornar-se-ão incorporados os vencimentos de maior valor, desde que lhes correspondam uma percepção mínima de um ano.

§ 3º - Para o cálculo dos proventos de aposentadoria por invalidez, de pensão devida por morte em atividade e do auxílio funeral, considerar-se-á incorporada de imediato a remuneração correspondente ao maior cargo em Comissão exercido, independentemente de prazo de percepção.

§ 4º - O benefício constante do presente artigo é extensivo aos servidores municipais da Administração Direta, que ocupam ou ocuparam cargo de Confiança, ou função de Confiança, ou função Gratificada, nos órgãos da Administração Indireta do Município.

(Nova redação do art. 34 dado pela LEI COMPLEMENTAR Nº 146, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2009.)

Art. 34-A. A estrutura organizacional da Administração Direta do Município de Franca é constituída nos termos do ANEXO VIII, desta Lei Complementar Municipal n.º 01, de 24 de julho de 1995.

Art. 4º. As funções de Procurador Geral do Município e Subprocurador Geral do Município serão exercidas em conformidade com o ANEXO XXVII, assim denominado de “Lei Orgânica da Procuradoria Geral do Município de Franca”. Parágrafo único. Os ANEXOS V, V-A e VI da Lei Complementar Municipal n.º 01, de 24 de julho de 1995, e suas alterações posteriores passam a vigorar da seguinte forma:

(Novo art. 32-A acrescido pela LEI COMPLEMENTAR Nº 287, DE 25 DE JULHO DE 2017.)

#### CAPÍTULO X

##### DA CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO

Art. 35.- Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da Administração Pública Municipal direta, as autarquias e as fundações públicas municipais poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições e prazos previstos neste Capítulo.

Art. 36 - Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público:

- I. assistência a situações de calamidade pública-;
- II. combate a surtos endêmicos;
- III. realização de recenseamentos;
- IV. admissão de professor substituto;
- V. serviço de saúde.

Art. 37 - O recrutamento do pessoal a ser contratado, nos termos deste Capítulo, será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, inclusive através da imprensa oficial do Município, prescindindo de concurso público.

Parágrafo Único - A contratação para atender as necessidades decorrentes de calamidade pública prescindirá de processo seletivo.

Art. 38 - As contratações serão feitas por tempo determinado e improrrogável, observados os seguintes prazos máximo:

- I. seis meses, no caso dos Incisos I, II e V do artigo 36;
- II. doze meses, no caso dos Incisos III e IV do artigo 36.

Art. 39 - As contratações somente poderão ser feitas com observância da dotação orçamentária específica.

Parágrafo Único - A Administração Pública Municipal, direta e indireta, encaminhará à Câmara Municipal, semestralmente, cópias dos contratos efetivados para controle da aplicação do disposto neste Capítulo.

Art. 40 - A remuneração do pessoal contratado nos termos deste Capítulo não poderá ser superior à remuneração do pessoal ocupante de cargos, empregos e funções de natureza igual ou semelhante do quadro permanente da Administração Pública Municipal.

Art. 41 - O pessoal contratado nos termos deste Capítulo não poderá receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato.

Parágrafo Único - A inobservância do disposto neste Capítulo, importará na rescisão do contrato, sendo considerado nulo de pleno direito o ato que lhe der causa, não gerando obrigação de espécie alguma para o Município ou qualquer direito para o beneficiário, sem prejuízo da responsabilidade administrativa da autoridade contratante.

Art. 42 - As infrações disciplinares atribuídas ao pessoal contratado com base neste Capítulo, serão apuradas mediante sindicância, concluída no prazo de trinta dias e assegurada ampla defesa.

Art. 43 - As contratações com base neste Capítulo, serão feitas na forma prevista no artigo 443, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 44 - Na contratação de pessoal para cumprir jornada de trabalho diversa da -fixada para o pessoal do quadro permanente da Administração, o vencimento será proporcional.

#### CAPÍTULO XI

##### DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 45 - O Regime Único Estatutário, será implantado, após o enquadramento previsto nesta Lei, a instituição do plano de carreiras e a criação e implantação, pelo Município, do sistema da Previdência Municipal.

Art. 46 - Até que seja criada e implantada a Previdência Municipal, aos cargos constantes do Anexo I desta Lei, corresponderão funções e empregos que serão exercidos por pessoal contratado pelo regime da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, obedecido o disposto no Capítulo II desta Lei.

Art. 47 - Após a criação e instalação da Previdência Municipal, de que trata o artigo anterior, será facultado aos servidores ocupantes de cargos efetivos ou de empregos, cuja contratação se deu mediante concurso público, o deslocamento para o Quadro Permanente, regido pelo Estatuto dos Servidores Públicos, desde que preenchidos os requisitos estabelecidos no Capítulo VIII desta Lei.

Parágrafo Único - Serão garantidos aos funcionários que optarem pelo deslocamento expresso no "caput" deste artigo, os direitos adquiridos até a promulgação do ato pelo Executivo, designando os respectivos deslocamentos, passando a incidir sobre aqueles funcionários os termos da legislação aplicável aos servidores enquadrados no Quadro Permanente.

Art. 48 - Após a criação e implantação da Previdência Municipal e o enquadramento provisório de que trata o Capítulo VIII, o Prefeito Municipal fará realizar concurso público para admissão nos cargos vagos, dentro da prioridade estabelecida pelas necessidades e disponibilidade orçamentária.

Art. 49 - Os atuais servidores públicos municipais que se inscreverem a concurso público para preenchimento de cargo do quadro permanente, para o qual foi enquadrado provisoriamente, serão dispensados dos requisitos de escolaridade e experiência específica.

§ 1º - Os servidores aprovados no concurso de que trata o caput" deste artigo, contarão o tempo de serviço prestado ao Município, antes da realização do concurso público, para os efeitos do disposto no Artigo 41 da Constituição Federal.

§ 2º - O tempo de serviço prestado ao serviço público municipal poderá ser considerado como Título, para efeitos classificatórios, quando da realização de Concurso Público-

§ 3º - Excetua-se da dispensa objeto do "caput" deste artigo, o requisito de habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

Art. 50 - Ficam revogadas, a partir da data da promulgação desta Lei, todas as vantagens pecuniárias conferidas aos servidores públicos municipais, com exceção dos quinquênios, da sexta-parte, da hora atividade, da insalubridade, da periculosidade e do adicional noturno.

Parágrafo Único - As vantagens ora revogadas, a que os servidores tenham direito, até a data da promulgação desta Lei, serão incorporadas aos atuais vencimentos dos servidores.

Art. 51 - As verbas pagas a título de insalubridade e de periculosidade deixarão de ser pagas a partir da data da promulgação desta Lei.

§ 1º - Os servidores que exercerem atividade que caracterize direito ao recebimento de insalubridade, ou periculosidade, deverão protocolar requerimento junto à Secretaria de Administração da Prefeitura.

§ 2º - O pagamento de tais verbas, somente será devido, nos termos e nos percentuais previstos na legislação federal específica, após a elaboração do competente e respectivo Laudo de Periculosidade ou de Insalubridade, durante o tempo em que exercerem as atividades objeto dos respectivos Laudos.

Art. 52 - Os vencimentos previstos no Anexo VII, correspondem ao cumprimento, pelo servidor, de jornada de 40 ( quarenta) horas semanais de trabalho. Para os casos de enquadramento em função diversa daquela para a qual o servidor foi contratado, os vencimentos previstos no Anexo VII somente serão devidos a partir da data da publicação dos atos próprios de enquadramento referido no Capítulo VIII.

§ 1º - Os servidores públicos municipais que vierem a cumprir jornada inferior a prevista neste artigo, perceberão vencimento proporcional ao previsto para a classe correspondente.

§ 2º - Quando a lei federal especificar jornada de trabalho distinta deste artigo, nos casos de profissões regulamentadas e reconhecidas, a norma específica será aplicada em todos os seus casos, sem prejuízo do vencimento integral correspondente.

§ 3º - Os atuais servidores públicos municipais que cumprem jornada de trabalho inferior- àquela fixada neste artigo, poderão permanecer cumprindo a mesma jornada de trabalho, mediante opção expressa, todavia, seus vencimentos, serão proporcionais às horas efetivamente trabalhadas.

~~§ 4º - A partir de 1º de maio de 2001 o Vale Alimentação, instituído pela Lei nº 4.779, de 25 de outubro de 1996, passa a ser de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais), ficando incorporado, em parcela destacada, como parte integrante e indissolúvel, no vencimento de cada cargo ou emprego público de servidor ativo, inativo ou pensionista da Administração Direta, Indireta e Fundacional, constante do Anexo VII desta Lei Complementar, que atualmente faça jus ao recebimento do Vale Alimentação.~~

§ 4º - A partir de 1º de maio de 2001, o Vale Alimentação instituído pela Lei nº 4.779, de 25 de outubro de 1996, passa a ser de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais), ficando incorporado, em parcela destacada, como parte integrante e indissolúvel, no vencimento de cada cargo ou emprego público de servidor ativo, inativo ou pensionista da Administração Direta, Indireta e Fundacional, constante do Anexo VII desta Lei Complementar.

§ 5º - Na forma do parágrafo anterior, constarão dos holerites dos servidores as seguintes informações:

a - Vencimento - o valor correspondente ao contido na tabela de vencimento constante do Anexo VII da Lei Complementar nº 01/95;

b - Incorporação da Lei nnnn/2001 - o valor correspondente a R\$ 140,00;

c - Salário-base - no campo "salário-base", no cabeçalho do holerite, será consignada a soma dos dois valores constantes dos itens anteriores.

~~§ 6º - Com a incorporação do Vale Alimentação, na forma dos parágrafos 4º e 5º deste artigo, o benefício fica extinto, garantindo aos servidores municipais todos os reflexos legais decorrentes da incorporação.~~

§ 6º - Com a incorporação do Vale Alimentação, na forma dos parágrafos 4º e 5º deste artigo, ficam garantidos aos servidores municipais todos os reflexos legais decorrentes da incorporação.

(Redação dos §§ 4º e 6º dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2003.)

§ 7º - A incorporação do Vale Alimentação, na forma deste artigo, será por uma única vez, para cada vínculo empregatício e cada carga horária previstos nesta Lei Complementar, vedada sua cumulatividade em qualquer situação.

§ 8º - Por tratar-se de incorporação de benefício o valor do Vale Alimentação, incorporado na forma dos parágrafos 4º e 5º deste artigo, não será considerado para fins de composição do Auxílio Financeiro de que trata a Lei nº 5.141, de 22 de fevereiro de 1999, concedido aos servidores da Secretaria de Estado da Saúde à disposição do município, por conta do Convênio SUS/SP.

§ 9º - Nos casos de redução de jornada, a requerimento do servidor, não haverá redução do valor referente ao vale alimentação incorporado, bem como nos casos de elevação de jornada, a requerimento do servidor, não haverá elevação da remuneração correspondente ao vale alimentação incorporado.

(§§ 4º, 5º, 6º, 7º, 8º e 9º acrescentados pela LEI COMPLEMENTAR Nº 36, DE 06 DE JUNHO DE 2001.)

Art. 53 - As horas que excederem a jornada prevista para o servidor, serão pagas como extras, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Art. 54 - Para as profissões regulamentadas, cuja jornada de trabalho seja diversa da constante do Artigo 52, será admitido, a requerimento do servidor, havendo interesse por parte da Administração Pública, o cumprimento de jornada de 40 (quarenta) horas, mediante o pagamento do padrão salarial proporcionalmente ao previsto na Tabela do Anexo VII.

Parágrafo Único - A jornada de que trata este artigo, não se constituirá em "horas extras" de trabalho, mas sim opção pelo servidor, de cumprimento de

jornada de trabalho em regime de dedicação exclusiva ao serviço público municipal.

Art. 55 - Os vencimentos previstos no Anexo VII, para as profissões regulamentadas pelas Leis Federais nº 8.906, de 04 de julho de 1994 e 3.999, de 15 de dezembro de 1961, correspondem ao cumprimento de jornada de 20 (vinte) horas semanais de trabalho.

~~§ 1º - Ao Médico que cumprir plantão de 24 (vinte e quatro) horas, nos dias úteis, será atribuída vantagem pecuniária, não incorporável a qualquer título, correspondente a 08% (oito por cento), do padrão K, nível 117 e será devida a partir do dia 1º do mês subsequente à publicação desta Lei.~~

~~§ 2º - Ao Médico que cumprir plantão de 24 (vinte e quatro) horas, aos sábados, domingos ou feriados, será atribuída vantagem pecuniária, não incorporável a qualquer título, correspondente a 10% (dez por cento) do padrão K, nível 117 e será devida a partir do dia 1º do mês subsequente à publicação desta Lei.~~

~~§ 1º - Os plantões de que tratam os §§ 2º e 3º, deste artigo, poderão, a critério e no interesse da Secretaria de Higiene e Saúde, ser fracionados em 02 (dois) períodos, de igual duração.~~

§ 1º - Ao médico que cumprir escala de plantão em unidade municipal de saúde, em dias úteis, será atribuída vantagem pecuniária, não incorporável a qualquer título, correspondente a 8% (oito por cento) do padrão K, nível 117, e será devida no mês seguinte ao do plantão realizado e proporcionalmente às horas trabalhadas nesse regime.

§ 2º - Ao médico que cumprir escala de plantão em unidade municipal de saúde, aos sábados, domingos ou feriados, será atribuída vantagem pecuniária, não incorporável a qualquer título, correspondente a 10% (dez por cento) do padrão K, nível 117, e será devida ao mês seguinte ao do plantão realizado e proporcionalmente às horas trabalhadas nesse regime.

§ 3º - Os plantões de que tratam os parágrafos 2º e 3º deste artigo, a critério da Secretaria Municipal de Saúde, poderão ser prestados em mais de uma unidade de saúde pelo mesmo médico.

(Redação dos §§ 1º, 2º e 3º dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 115, DE 26 DE FEVEREIRO DE 2007.)

~~Art. 56 - Ao servidor que, não sendo Médico ou Dentista, prestar serviço em Pronto Socorro Municipal, será atribuída vantagem pecuniária de 20% (vinte por cento), do padrão inicial de seu nível salarial, por período de 01 (um) mês de trabalho ou, se inferior, proporcional aos dias trabalhados e será devida a partir do dia 1º do mês subsequente à publicação desta Lei.~~

~~Parágrafo Único - A vantagem pecuniária de que trata o "caput" deste Artigo, será devida apenas durante o período que esteja prestando serviço no Pronto Socorro e não será incorporável a qualquer título.~~

Art. 56 - O servidor municipal, não ocupante dos cargos de Médico ou Dentista, receberá vantagem pecuniária de 20% (vinte por cento) se prestar serviço em Pronto Socorro Municipal e de 18% (dezoito por cento) se prestar serviço em Unidade Básica de Saúde com funcionamento 24 horas.

§ 1º - A vantagem pecuniária de que trata o "caput" deste Artigo será calculada sobre o padrão inicial do nível salarial do servidor beneficiado, por período de 1 (um) mês de trabalho ou, se inferior, proporcional aos dias trabalhados, e será devida a partir do dia 1º do mês subsequente à publicação desta Lei Complementar.

§ 2º - A vantagem pecuniária, concedida na forma deste Artigo, será devida apenas durante o período em que o servidor estiver prestando serviço em Pronto Socorro Municipal ou Unidade Básica de Saúde com funcionamento 24 horas e não será incorporável a qualquer título.

(Redação do Art. 56 dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 20, DE 08 DE MARÇO DE 1999.)

Art. 57 - Ao Professor III, na forma da legislação municipal em vigor, serão pagas, "hora aula" e "hora atividade", na proporção das horas efetivamente trabalhadas.

Parágrafo Único - Para efeito de cálculo da "hora aula", será considerado "mês de cinco semanas", conforme dispõe o Estatuto do Magistério Municipal.

Art. 58 - Para os serviços que requeiram o sistema de plantão ou de escalas de serviço, a critério da Administração, atendendo o interesse público, os servidores poderão ser designados para cumprimento de jornadas de trabalho que atendam a estas necessidades, sendo devidas as horas extras, apenas, nos casos em que, as horas efetivamente trabalhadas, ultrapassem a jornada de trabalho semanal, fixada nesta Lei.

Art. 59 - Os servidores públicos municipais farão jus a uma gratificação de assiduidade, não incorporável, paga de uma única vez, em parcela destacada e segundo opção individual do servidor pela forma de percepção trimestral ou anual.

§ 1º - Os servidores optantes pela forma de percepção anual farão jus ao recebimento da gratificação de assiduidade, a ser paga na folha de pagamento do mês de maio de cada exercício, com base nas faltas apuradas entre o período de 20 de maio de um ano a 19 de maio do ano seguinte, observados os seguintes percentuais e critérios de avaliação:

I. Nenhuma falta: 30% (trinta por cento) do padrão de vencimento;

II. 1 (uma) falta, ainda que justificada: 20% (vinte por cento) do padrão de vencimento;

III. 2 (duas) faltas, ainda que justificadas: 15% (quinze por cento) do padrão de vencimento;

IV. 3 (três) faltas, ainda que justificadas: 10% (dez por cento) do padrão de vencimento;

V. 4 (quatro) faltas, ainda que justificadas: 5% (cinco por cento) do padrão de vencimento.

§ 2º - Os servidores optantes pela forma de percepção trimestral farão jus ao recebimento da gratificação de assiduidade, no percentual de 5% (cinco por cento) de seu padrão de vencimento, a cada trimestre em que não tiverem nenhuma falta ao serviço, ainda que justificadas.

§ 3º - A opção pela forma de percepção da gratificação de assiduidade deverá ser expressa, formal, de acordo com modelo próprio disponibilizado pela área de Recursos Humanos, protocolada até o dia 30 de abril de cada ano, em que o servidor declare que a opção implica na perda e renúncia a percentual de gratificação na forma a que se encontra.

§ 4º - A mudança de regime de apuração anual começará a vigorar a partir de 20 de maio de cada ano e a de regime trimestral começará a vigorar a partir do dia 1 de junho de cada ano e todas as mudanças posteriores de regime de apuração só começarão a vigorar, respectivamente, nas datas base de cada exercício referidas neste parágrafo, vedada a opção com efeito retroativo.

§ 5º - Em 20 de maio de cada ano, serão apuradas as gratificações de assiduidade dos servidores optantes pela forma anual, iniciando-se novo período aquisitivo para cada servidor, segundo sua opção.

§ 6º - As gratificações de assiduidade dos servidores optantes pela forma trimestral serão apuradas e pagas no segundo mês após o trimestre em que o servidor tenha sido assíduo, considerando que novo período aquisitivo começará a fluir no dia 1º do mês subsequente, segundo o estabelecido no parágrafo 4º deste artigo.

§ 7º - A apuração das gratificações de assiduidade previstas no parágrafo anterior corresponde à assiduidade do servidor durante um trimestre, sendo que em caso de falta ocorrerá à interrupção do prazo trimestral e novo período aquisitivo somente começará a fluir no dia 1º do mês subsequente.

§ 8º - Para a apuração dos percentuais para a concessão de gratificação de assiduidade, tanto na forma anual, como na trimestral, excetuam-se as faltas abonadas, as faltas por disponibilidade à justiça, as faltas por doação de sangue, as faltas em caso de internação médica de filhos dependentes ou de cônjuge e as licenças gala, nojo, paternidade e maternidade.

(Redação do Art. 59 dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 273, DE 06 DE JULHO DE 2016.)

Art. 59-A. Ficam concedidas aos servidores públicos municipais de Franca, 06 (seis) faltas abonadas durante o ano, limitadas à quantia de 3 (três) faltas



abonadas por semestre, não consecutivas, sem a necessidade de justificativas.

§1º A concessão da falta abonada se dará mediante requerimento à autoridade competente com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

(Redação dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 282, DE 06 DE MARÇO DE 2017.)

§2º. As faltas abonadas serão consideradas de efetivo exercício e não serão computadas para apuração da Gratificação de Assiduidade.

§3º. O benefício de que trata o parágrafo 1º deste artigo não é cumulativo de uma ano para outro e não gera direito à indenização, em hipótese alguma, em caso de não ser usufruído

(Art. 59-A acrescentado pela LEI COMPLEMENTAR Nº 280, DE 24 DE JANEIRO DE 2017.)

Art. 60 - Os servidores públicos municipais, ocupantes de cargos cujas atribuições incluem a obrigação de dirigir veículos oficiais, inclusive máquinas pesadas, farão jus a uma gratificação, na proporção de 5% (cinco por cento) de seu padrão de vencimento, a cada trimestre em que não tenham nenhum envolvimento em acidentes ou infração de trânsito a que tenham dado causa, e desde que não tenham se envolvido em qualquer evento que ocasione reparos em veículos sob sua responsabilidade.

§ 1º - A gratificação de que trata o "caput" deste artigo, será paga de uma só vez, em parcela destacada, não incorporável, no segundo mês após o trimestre em que o servidor tenha merecido a gratificação.

§ 2º - O fato ou ato que der causa a perda da gratificação de que trata o "caput" deste artigo, interromperá o prazo trimestral, iniciando-se novo período aquisitivo, no primeiro dia do mês subsequente.

§ 3º - A gratificação de que trata o "caput" deste artigo, corresponde ao merecimento durante um trimestre e novo período aquisitivo e, para os efeitos deste artigo, só começara a fluir no primeiro dia do mês seguinte àquele em que o servidor foi beneficiado.

§ 4º - Somente farão jus a gratificação de que trata o "caput" deste artigo os servidores públicos municipais que efetivamente trabalharem na condução de veículos por imposição de suas atribuições, devidamente atestada pelo Secretário da área.

(Redação do Art. 60 dada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 135, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2008.)

Art. 61 - Quando do enquadramento provisório de que trata o Capítulo VIII desta Lei, será considerado o tempo de serviço já prestado ao Município, para efeito de definição do padrão salarial, na proporção de 05 (cinco) anos de efetivo exercício, para cada letra do nível salarial a que tenha direito.

§ 1º - Para os aposentados, respeitada a contagem de seu tempo para aposentadoria, o termo final da contagem de que trata o "caput" deste artigo, será a data da aposentadoria.

§ 2º - Para os pensionistas, a data base para o início da contagem do tempo de que trata o "caput" deste Artigo, será a data do óbito do servidor.

Art. 62 - Os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público municipal não serão computados nem acumulados, para fins de concessão de acréscimos ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Art. 63 - Na Tabela de Vencimentos, constante do Anexo VII, desta Lei, já está incorporado o percentual de 27,11%, referente ao IPC-R do período de 1º de julho de 1994 e 31 de março de 1995.

Art. 64 - São partes integrantes da presente Lei, os Anexos I a VII que a acompanham.

Art. 65 - Os aposentados terão seus proventos revistos de acordo com a determinado pela atual Constituição Federal.

Art. 66 - Na tabela constante do Anexo VII, já estão incorporadas as vantagens de antecipação salarial e gratificação de nível universitário, ficando revogadas, a partir da vigência desta Lei, as Leis nº 4.272, de 04 de fevereiro de 1993,

alterada pela Lei nº 4.407, de 23 de fevereiro de 1994 e Lei nº 4.439, de 01 de junho de 1994.

Art. 67 - As despesas decorrentes da execução desta Lei, correrão por conta das verbas próprias constantes da orçamente vigente, codificadas sob a rubrica "Pessoal Civil", suplementadas se necessário.

Art. 68 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos, para fins de remuneração dos servidores públicos municipais, a 1º (primeiro) de março de 1995, revogadas as disposições em contrário.

PREFEITURA MUNICIPAL DE FRANCA

Aos 24 de julho de 1995.

O PREFEITO MUNICIPAL,

ARY PEDRO BALIEIRO.