

COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO DOCENTE NOS PLANOS DE CARREIRA DE CAPITAIS BRASILEIRAS: vencimento base e vantagens pecuniárias¹

Márcia Aparecida JACOMINI²
Ana Paula Santiago do NASCIMENTO³
Kátia Aparecida dos Santos IMBÓ⁴

Resumo

Neste artigo a composição da remuneração docente é estudada com base nos planos de carreira e demais legislações de 12 capitais brasileiras. Analisa-se a movimentação na carreira e respectiva diferenciação no vencimento base e as vantagens pecuniárias permanentes e transitórias, que compõem a remuneração dos professores. Trata-se de estudo bibliográfico e documental, com o objetivo de descrever e analisar a composição da remuneração de professores da educação básica. Constatou-se que o vencimento base é o principal item da remuneração e que esse sofre variação de acordo com a movimentação na carreira por titulação, tempo de serviço, formação continuada e avaliação de desempenho. As vantagens pecuniárias permanentes mais frequentes são décimo terceiro salarial, anuênio, triênio, quinquênio e sexta parte. Foram encontrados 55 diferentes tipos de vantagens pecuniárias transitórias, sendo as mais frequentes o auxílio transporte, a gratificação por trabalho em local de difícil acesso e pelo trabalho noturno e 1/3 de férias.

Palavras-chave: Plano de Carreira. Remuneração Docente. Educação Básica. Capitais.

¹ As pesquisas, cujos dados são analisados neste artigo, foram financiadas pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes). Edital Observatório da Educação de 2008 e de 2013.

² Doutora em Educação pela Faculdade de Educação da USP. Professora do Departamento de Educação da Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Unifesp. Realiza pesquisa em Política Educacional e Gestão Escolar. Coordena o Grupo de Estudo e Pesquisa em Política Educacional e Gestão Escolar (Gepege), participa da Rede Escola Pública e Universidade (Repu) e é Secretária da Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação (Fineduca) 2017-2019.

E-mail: jacominimarcia@gmail.com

³ Possui graduação em Pedagogia pela Universidade de São Paulo (2004) e mestrado em Educação pela Universidade de São Paulo (2012). Atualmente é Professora de Educação Básica, Técnica e Tecnológica no Núcleo de Educação Infantil - Paulistinha da Universidade Federal de São Paulo e Doutoranda na Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, com pesquisa na área de Política Pública - Carreira Docente. Tem experiência na área de Educação, com ênfase em Política Educacional, atuando principalmente nos seguintes temas: financiamento da educação, educação infantil, fundef, política educacional e políticas públicas.

E-mail: anpaula@usp.br

⁴ Doutoranda na Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) vinculada ao Grupo de Estudos e Pesquisas em Políticas Educacionais (GREPPE). Mestre em Educação pela Universidade de São Paulo-2007. Graduada em Pedagogia pela Universidade de São Paulo-2002. Possui experiência em Educação Infantil e ensino fundamental. É Coordenadora Pedagógica na Rede Municipal de Educação de São Paulo.

E-mail: katcabre@yahoo.com.br

**COMPOSITION OF TEACHER
REMUNERATION IN CAREER PLANS OF
BRAZILIAN CAPITALS:
basic salary and pecuniary advantages**

*Márcia Aparecida JACOMINI
Ana Paula Santiago do NASCIMENTO
Kátia Aparecida dos Santos IMBÓ*

Abstract

In this article the composition of the teaching remuneration is studied based on the career plans and other legislations of 12 Brazilian capitals. It analyzes the career movement and the respective differentiation in the basic salary and the permanent and transitory pecuniary advantages that compose the remuneration of the teachers. It is a bibliographic and documentary study, with the purpose of describing and analyzing the composition of the remuneration of teachers of the basic education. It was verified that the basic salary is the main item of the remuneration and that it varies according to the movement in the career based on academic formation, time of service, continuous formation and performance evaluation. The most frequent permanent pecuniary advantages are thirteenth salary, annual, triennial, quinquennial raises and sixth part of salary. A total of 55 different types of transitional pecuniary advantages were found, the most frequent being transportation allowance, gratification for hard-to-reach working places and night shift and one-third vacation bonus.

Keywords: Career Plan. Teaching Remuneration. Basic Education. Capitals.

Introdução

A remuneração é um dos aspectos destacados na valorização dos professores prevista na Constituição Federal de 1988 (CF/88) (BRASIL, 1988) e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação, Lei nº 9394/1996 (LDB/96) (BRASIL, 1996). Legislações infraconstitucionais, como as leis nº 11.494/2007, Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) (BRASIL, 2007) e nº 11.738/2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) aos professores da educação Básica (BRASIL, 2008), estabeleceram parâmetros para que os entes federados efetivassem políticas de valorização docente por meio de planos de carreira, piso salarial e jornada de trabalho que contemple 1/3 das horas para as atividades de apoio à docência.

A remuneração de professores da educação básica no Brasil e em diversos países do mundo é tema recorrente em pesquisas sobre qualidade da educação, carreira e atratividade docente, especialmente no que se refere aos valores remuneratórios, isso porque a questão salarial tem sido um dos principais fatores que influencia negativamente a opção dos jovens pelo magistério. Leme (2012) destaca em sua pesquisa que um dos motivos que mais apareceram como justificativas para a não opção pela docência foram os salários baixos, assim como a pouca valorização social da profissão, conforme indicado por Gatti *et al.* (2010). Dessa forma, a despeito de uma legislação que visa à valorização deste profissional por meio do estabelecimento de planos de carreira e de piso salarial, o magistério não se constitui em uma profissão atrativa no Brasil, especialmente aos jovens da classe média.

Pesquisa de Fanfani (2007, p. 280-281) sobre condição docente em países como Argentina, Brasil, Peru e Uruguai indica que a valorização docente deve combinar pelo menos três dimensões: “o recrutamento e a formação inicial e permanente, as condições de trabalho (divisão do trabalho pedagógico, carreira, contexto institucional de trabalho etc.) e o sistema de estímulo e recompensas materiais e simbólicas (salário e reconhecimento social)”.

Na mesma perspectiva, ao estudar a condição docente no Brasil, Monlevade (2000) destaca como aspectos essenciais à valorização do magistério: i) remuneração digna; ii) formação inicial e continuada de qualidade; iii) carreira que fixe o professor a um sistema de ensino com jornada composta de aulas e tempo para formação e atividades de apoio à docência. Nesse sentido, a existência de planos de carreira que garantam boas condições de trabalho, considerando estes três aspectos, são fundamentais para que o professor possa cumprir a importante tarefa de educar as novas gerações. Nas palavras de Jacomini e Penna (2016, p. 197),

se o professor é peça-chave na promoção da qualidade do ensino, para que esse profissional possa dar conta dos anseios e das expectativas sociais depositados na escolarização, se faz necessário propiciar

condições para seu desenvolvimento profissional, relativas, entre outros aspectos, à implementação da carreira docente.

Pesquisas como de Pinto (2014), que analisam dados da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), indicam que os países com melhores desempenhos em avaliações internacionais, como o Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (Pisa), são os que mais investem em educação e, conseqüentemente, remuneram melhor os seus profissionais. Em seu estudo sobre salário de professores na América Latina, Liang (1999) concluiu que Brasil e Equador são os únicos países em que a remuneração dos docentes é inferior à de outros profissionais com as mesmas exigências de formação e jornada de trabalho.

Em meio a essas discussões sobre salário, temos também uma importante questão que começa a aparecer nos grandes debates sobre a composição da remuneração docente. A Lei nº 11.738/2008, conhecida como a Lei do Piso, traz em seu corpo um limite de remuneração que deve ser considerado como salário base. Há contestações a respeito dessa proposição, visto que muitas redes no país remuneravam seus profissionais com um salário base acrescido de outras vantagens pecuniárias, que podem ser fixas ou variáveis.

A categoria docente, por meio de seus sindicatos, tem reivindicado que o vencimento ou salário base seja o item da composição remuneratória com maior valor, isso porque, de acordo com a CF/88, trata-se de um valor que não pode ser rebaixado. As vantagens pecuniárias, sejam as permanentes ou as transitórias, podem ter seu pagamento modificado ou suspenso a depender da política salarial e de carreira docente dos governos. Após decisão definitiva da Justiça brasileira a favor da Lei nº 11.738/2008 em 2011, indicando que o valor do piso corresponde ao salário ou vencimento base, espera-se que, nos estados e municípios onde a remuneração do professor corresponde ao valor estabelecido nacionalmente a cada ano, as vantagens pecuniárias permanentes e provisórias, além da variação progressiva do vencimento base de acordo com a progressão na carreira, sejam acrescidas ao salário dos docentes.

Partindo dessas importantes discussões a respeito da remuneração docente e sua composição, neste artigo tem-se como objetivo analisar como está organizada a composição remuneratória dos professores da educação básica, a partir de estudo documental e bibliográfico (MARCONI; LAKATOS, 2001), com base nos planos de carreira e legislação concernente, em vigor no ano de 2014, nas redes de ensino das seguintes capitais: Belo Horizonte, Campo Grande, Cuiabá, Belém, Natal, Boa Vista, Florianópolis, São Paulo, Curitiba, Teresina, Porto Alegre, João Pessoa. Para tal, são investigadas a movimentação na carreira por titulação, tempo de serviço, formação continuada e avaliação de desempenho e as vantagens pecuniárias permanentes e transitórias como componentes da remuneração dos professores da educação básica.

Os dados aqui analisados foram coletados nas pesquisas “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas” e “Remuneração de professores de escolas públicas de educação básica no contexto do FUNDEB e do PSPN”, financiadas pelo Observatório da Educação da Capes, que analisaram os Planos de Carreira e Estatutos do Magistério das redes Estaduais e Municipais (capitais) de 12 estados brasileiros: MG, MS, MT, PA, RN, RR, SC, SP, PR, PI, RS, PB, em vigor no ano de 2014.

O artigo está dividido em duas partes: na primeira analisa-se a diferenciação no vencimento base a partir da movimentação na carreira por formação acadêmica, formação continuada, tempo de serviço e avaliação de desempenho; na segunda são analisadas as vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias que compõem a remuneração. Nas considerações finais destacam-se as contribuições do estudo às pesquisas sobre salário de professores da educação básica a partir dos itens e mecanismos que compõem a remuneração.

Progressão na carreira e impacto no vencimento base

A remuneração dos professores de educação básica nas redes das capitais estudadas neste artigo é composta por vencimento base e vantagens pecuniárias. Os vencimentos base se diferenciam de acordo com a formação acadêmica do docente, os cursos que ele realiza durante sua vida profissional, o tempo de trabalho na função e o desempenho em avaliações realizadas pelas redes.

De acordo com a análise da legislação das capitais que compõem o escopo deste estudo, verificou-se que em duas capitais não está prevista diferença no vencimento base para professor com formação em ensino médio – modalidade normal e formação em nível superior licenciatura. Nestas duas redes, Belo Horizonte e Teresina, a formação em ensino superior é exigida para o ingresso na carreira de professor.⁵ Nas capitais Curitiba e Natal o nível I ou parte especial da carreira, que se referem ao professor com formação em nível médio, modalidade normal, estão em extinção.⁶

Em Belo Horizonte, um professor com doutorado recebe um vencimento base cerca de 25% superior ao professor que tem somente a licenciatura. Em Teresina a diferença no vencimento entre o professor graduado e aquele que tem pós-graduação vai de 7,5% (especialista) a 40% (doutorado).

Nas demais capitais, tem-se a indicação da diferença no vencimento para formação em nível médio, modalidade normal e nível superior licenciatura.

⁵ Na rede municipal de Belo Horizonte existe o cargo de Professor para a Educação Infantil, instituído pela Lei nº 10.572/12, na qual a exigência para o ingresso é de nível médio completo na modalidade normal.

⁶ Em ambas as capitais existem cargos específicos para os professores das creches (Educador Infantil, em Natal, e Professor de Educação Infantil, em Curitiba), o que podem vir a ter legislação distintas ao que se descreve na análise em questão.

Campo Grande tem uma situação bastante interessante, porque a maior diferença no vencimento por titulação ocorre entre o professor com formação em nível médio e o licenciado (30%), as diferenças entre o licenciado e aquele que tem pós-graduação são bem menores (10% especialização, 9,09% mestrado e 8,33% doutorado). Essa valorização da formação em graduação é importante na medida em que incentiva o professor a buscar formação em nível superior, posto que terá uma valorização de 30% em seu vencimento base. Cuiabá também apresenta substantiva diferença no vencimento entre o professor com formação em nível médio e o graduado (45%). Da mesma forma, em Belém, a maior diferença para essa valorização é entre o professor com formação em ensino médio modalidade normal e o graduado (40%), contudo, nessa capital também há importante valorização para os títulos de especialização, mestrado e doutorado. É importante informar que em Belém esses percentuais não modificam o vencimento base; a este são acrescidos os percentuais, em forma de gratificação.

A diferença percentual no vencimento base do professor com formação em nível médio e aquele que tem formação em nível superior é de 35% em Natal. Para o professor com pós-graduação a diferença chega a 40% (doutorado) em relação ao professor que tem a graduação.

Em Boa Vista a diferença no vencimento base é calculada sempre em relação ao vencimento do professor com formação em nível médio, sendo 18,34% a diferença entre a Classe I e a Classe II (formação em ensino médio e graduação). A diferença entre o professor com formação em ensino médio e aquele que tem doutorado é de 46,21%.

Assim como em Boa Vista, em Florianópolis a diferença no vencimento entre o professor com formação em nível médio e superior – licenciatura curta – corresponde a 15%. Caso ele tenha formação em licenciatura plena, receberá mais 8%.

Diferentemente das demais capitais, São Paulo não prevê diferença no vencimento base pela titulação de pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado). O professor com essas titulações concorrerá, assim como os demais, para a progressão na carreira via evolução funcional e contará com a pontuação que a respectiva formação concede para tal evolução. Dessa forma, todo professor com formação em nível superior poderá chegar ao final da carreira, o que não ocorre se o professor tiver formação somente em nível médio. A diferença entre este e o professor com graduação – licenciatura – é de 20,8%.

Em Curitiba a “parte especial” que se refere ao professor com formação em nível médio, modalidade normal, está em extinção. Assim, a diferença entre o graduado e o pós-graduado varia de 15% (especialista) a 45% (doutorado). Na capital Porto Alegre a diferenciação por titulação vai até o nível de especialização da pós-graduação, sendo a diferença de 82% entre este nível de formação e aquele em nível médio modalidade normal, com complementação pedagógica. Entre o nível médio com complementação pedagógica e

a formação em licenciatura plena a diferença é de 55%. Neste caso também se percebe valorização da formação em nível superior.

João Pessoa é a capital que tem o maior percentual de valorização do título de doutor em relação à formação em nível médio (187,14%). Contudo, entre a formação em nível médio e a licenciatura plena a diferença é de 33,34%, menor que em outras capitais.

Observa-se que apesar de não existir mais a formação em licenciatura curta, vários planos mantêm a distinção entre a formação em licenciatura curta e plena, indicando que os planos não foram reformulados no que se refere a este aspecto, ou que ainda há professores com esta formação na rede de ensino, embora a licenciatura curta não seja aceita como título para concursos de ingresso na carreira.

Entre os planos analisados neste artigo, há tendência de maior diferença percentual entre formação em nível médio e graduação, o que é importante para o propósito de se ter a totalidade dos professores da educação básica formados em nível superior, conforme indicação da LDB/96 e do Plano Nacional de Educação 2014-2024 (BRASIL, 2014). Contudo há em alguns planos grande diferença entre o professor graduado e o pós-graduado, especialmente o professor doutor, formação que poucos professores da educação básica possuem.

Na Tabela 1 são apresentados, em forma de síntese, os percentuais que diferenciam o vencimento base do professor que tem formação em nível médio daquele formado em nível superior (licenciatura) e do professor licenciado e aquele com pós-graduação, sem que seja especificado em todos os casos a diferença percentual para cada nível (especialização, mestrado e doutorado).

Tabela 1 – Diferença percentual por nível de formação

Capitais	Diferença percentual entre formação em nível médio e em nível superior	Diferença percentual entre formação em nível médio ou superior e pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado)
Belo Horizonte	Não prevê	5 (especialização), 10 (mestrado), 10 (doutorado)
Teresina	Não prevê	7,5 (especialização), 15 (mestrado), 40 (doutorado)
Campo Grande	30	10 (especialização), 9,09 (mestrado), 8,33 (doutorado)
Cuiabá	45	10 (especialização), 9 (mestrado), 9 (doutorado)
Belém	40	25 (especialização), 30 (mestrado), 35 (doutorado)
Natal	35	10 (especialização), 20 (mestrado), 40 (doutorado)
Boa Vista	18,34	25,78 (médio/especialização), 38,41 (médio/mestrado), 46,21 (médio/doutorado)
Florianópolis	15 (médio/licenciatura curta + 8 – licenciatura plena)	16 (especialista), 12 (mestrado), 22 (doutorado)
São Paulo	20,8	Não prevê

Capitais	Diferença percentual entre formação em nível médio e em nível superior	Diferença percentual entre formação em nível médio ou superior e pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado)
Curitiba	Não prevê	15 (especialista), 30 (mestrado), 45 (doutorado)
Porto Alegre	55	82 (especialização)
João Pessoa	33,34	72,19 (médio/especialização), 122,36 (médio/mestrado), 187,14 (médio/doutorado)

Fonte: elaborada pelas autoras, com base na legislação das capitais: Belo Horizonte (1996a, 2003, 2004, 2010, 2011); Campo Grande (2008, 1998); Cuiabá (2010); Belém (1991, 2005); Natal (2004); Boa Vista (2009); Florianópolis (1988, 2008); São Paulo (2007); Curitiba (2001, 2007); Teresina (2012); Porto Alegre (1988, 1992a, 1992b), João Pessoa (2010).

Em relação à diferenciação no vencimento base por titulação, não há especificação de percentuais na legislação nacional, apenas orientação para que o vencimento base do professor seja estabelecido de acordo com o nível de formação, conforme Resolução nº 2/2009 do Conselho Nacional de Educação, Câmara de Educação Básica (CNE/CEB) (BRASIL, 2009). Dessa forma, fica sob a responsabilidade dos entes federados estabelecerem, nos planos de carreira, os percentuais de diferenciação salarial para cada nível de formação do professor.

Uma proposta de percentuais para os níveis de formação do professor encontra-se no Projeto de Lei de diretrizes nacionais para formulação dos planos de carreira da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE).

IX – diferenciar os vencimentos ou salários iniciais da carreira dos profissionais da educação básica de que trata a presente Lei por titulação profissional, assegurando, no mínimo, diferença de 50% (cinquenta por cento) entre os profissionais habilitados em nível médio profissional e em nível superior, 15% (quinze por cento), 25% (vinte e cinco por cento) e 35% (trinta e cinco por cento), respectivamente, entre os graduados em nível superior e os detentores de diplomas de especialização, mestrado e doutorado (CNTE, 2016, art. 4º).

Nas capitais em que há diferença entre a formação em nível médio e superior, ela varia de 15% a 55% (Florianópolis e Porto Alegre respectivamente). Na maioria das capitais a diferença é inferior aos 50% propostos pela CNTE.

A CNTE (2015) considera que o maior percentual de diferenciação remuneratória deve ser entre o professor graduado e aquele com formação em nível médio, porque graduação – licenciatura – é a formação exigida na maioria dos casos para o exercício da docência na educação básica, além de ser a formação mínima desejada. Além disso, é importante considerar que a maioria dos professores da educação básica não possui pós-graduação, especialmente em nível de mestrado e doutorado. Portanto, a significativa valorização remuneratória para estes níveis de formação, como acontece em João Pessoa, fica restrita a um pequeno número de professores.

Além da diferenciação nos vencimentos base por titulação, há também aquela proveniente da movimentação na carreira devido ao tempo de serviço, à formação

continuada e à avaliação de desempenho. Dessa forma, cada carreira apresenta sua possibilidade de movimentação na qual os seus participantes passam de níveis ou classes, de forma vertical e/ou horizontal, seguindo os critérios estabelecidos. Na análise dos planos em questão foi possível perceber que as redes de ensino possuem características distintas nesses aspectos.

Em Belo Horizonte a movimentação vertical envolve tempo de serviço e avaliação de desempenho, é composta por 24 níveis, tem interstício de 3 anos e um percentual de 5% entre os níveis. No município de Campo Grande esse tipo de movimentação é denominado horizontal, compreende oito classes (A-H), com percentual de 4% da Classe A para a B e 10% nas demais. Além das classes há progressão entre os níveis que compõem cada classe. A progressão entre os níveis refere-se à movimentação por titulação acadêmica, conforme visto anteriormente.

A evolução funcional em Cuiabá respeita o interstício de cinco anos, desde que o docente seja aprovado na avaliação de desempenho. O percentual referente à passagem de uma classe à outra é variável, sendo 10% (A-B), 20% (B-C), 30% (C-D), 40% (D-E), 50% (E-F) e 60% (F-G).

Em Belém não há progressão na carreira que modifique o vencimento base, uma vez que este é fixo e acrescido de gratificações por tempo de serviço e por titulação, como já visto. A gratificação por tempo de serviço é paga a cada dois anos e por merecimento a cada quatro anos. Em Natal a movimentação por tempo de serviço, formação continuada e avaliação de desempenho é vertical e compreende a 15 classes (A-P), o percentual entre as classes é de 5%.

A movimentação na carreira por tempo de serviço, formação continuada e avaliação de desempenho em Boa Vista é horizontal e compreende 15 níveis para cada classe (as classes representam a progressão por formação acadêmica). Tal como em Natal, a diferença entre os níveis é de 5%.

Em Florianópolis a movimentação horizontal, por tempo de serviço, corresponde a nove classes (A-I) com diferença no vencimento base de 3% entre as classes. A movimentação vertical representa a progressão por formação continuada e aperfeiçoamento, escalonada em 10 referências (1-10) com 2% de diferença entre elas. É a única capital onde não está prevista no plano de carreira a progressão por avaliação de desempenho.

Também em São Paulo há movimentação vertical e horizontal. A vertical é composta por 10 referências, tanto para quem tem formação somente em nível médio (11-20) quanto para quem tem formação em nível superior (14-23), e ocorre com base em pontuação por formação continuada e tempo de serviço. Na movimentação horizontal são cinco graus (A-E), e ela ocorre pela combinação de tempo de serviço e merecimento (avaliação de desempenho). Em ambas movimentações a diferença entre referências e graus é de 6,5%.

Em Curitiba há 44 referências em cada nível da carreira, com progressão entre os níveis a cada dois anos e percentual de 2,8% entre os níveis. Além da formação continuada, são computadas outras atividades para essa movimentação na carreira.

A progressão em Teresina ocorre por classe e níveis. Quando o professor percorre todos os níveis de uma classe, passa automaticamente para a classe seguinte. A diferença percentual no vencimento base entre os níveis é de 5%.

No plano de carreira de Porto Alegre não está especificado qual é o percentual de diferença no vencimento base entre as cinco referências (A-F) que compõem a progressão horizontal, apenas que não será inferior a 10%.

Em João Pessoa essa movimentação é horizontal, compreende oito referências (I-VIII) e possui uma diferença de 3% entre elas.

Nota-se o uso de terminologias distintas para se referir à movimentação horizontal e vertical nos planos, mas em quase todos, com exceção do plano de Florianópolis, a movimentação envolve tempo de serviço, formação continuada e avaliação de desempenho. Na maior parte dos planos a diferença entre os níveis, as classes e as referências é de 5% ou mais. Em Cuiabá a diferença entre o penúltimo *step*⁷ e o último é de 60%, indicando que a dispersão no vencimento base é alta, isto é, a diferença no vencimento base de quem está na letra A e quem está na letra G, última da tabela de vencimento.

A quantidade de níveis, referências, graus ou classes (denominações atribuídas às movimentações nos planos) varia de cinco a 44. Uma progressão na carreira que apresenta um percurso muito grande, muitos *steps*, pode desestimular a permanência do professor na rede de ensino, uma vez que ele poderá atingir o tempo necessário à aposentadoria sem ter chegado ao topo da carreira. Assim, seria interessante que o percurso entre o início e o final da carreira não fosse superior ao tempo necessário à aposentadoria.

Na Tabela 2 é apresentada a movimentação na carreira por tempo de serviço, formação continuada e avaliação de desempenho nos seguintes aspectos: denominação da movimentação, quantidade de *steps*, diferença percentual entre os *steps* e interstício de progressão.⁸ Em alguns planos há movimentação dentro de cada classe, os procedimentos para progressão por avaliação de desempenho e formação continuada são diferenciados e o interstício é variável, posto que a progressão na carreira depende de pontuação específica e variação no tempo para obtê-la entre os professores. Embora a síntese não expresse todos os detalhes presentes nos planos sobre a movimentação na carreira, ela indica aspectos comuns dos planos.

⁷ Designamos por *steps* os graus, referências, classes, faixa que compõem a carreira.

⁸ O interstício para progressão nem sempre é fixo, dependendo do percurso do professor na carreira.

Tabela 2 – Aspectos da Movimentação na carreira por tempo de serviço, formação continuada e avaliação de desempenho

Capitais	Denominação	Quantidade de steps	Diferença percentual entre os steps	Interstício em anos
Belo Horizonte	Níveis	24 (1-24)	5	3
Campo Grande	Classes	8 (A-H)	Da classe A para B – 4, nas demais 10	
Cuiabá	Níveis	7 (A-G)	A-B – 10, B-C – 20, C-D – 30, D-E – 40, E-F – 50, F-G – 60	5
Belém	não prevê	não prevê	não prevê	não prevê
Natal	Classes	15 (A-P)	5	
Boa Vista	Referências	15 (1-15)	5	
Florianópolis	Classes	9 (A-I) tempo de serviço	3	
	Referências	10 (1-10) formação continuada	2	
São Paulo	Graus	5 (A-E)	6,5	
	Referências	10 (11-20) EM (14-23) ES		
Curitiba	Referências	44 (1-44)	2,8	2
Teresina	Classes	4 (Auxiliar e A-C)	5	2
	Níveis	5 (I-V)		
Porto Alegre	Referências	5 (A-F)	10	
João Pessoa	Referências	8 (I-VIII)	3	

Fonte: elaborada pelas autoras, com base em: Belo Horizonte (1996a, 2003, 2004, 2010, 2011); Campo Grande (2008, 1998); Cuiabá (2010); Belém (1990a, 1990b, 2005, 2012); Natal (2004); Boa Vista (2009); Florianópolis (1988, 2008); São Paulo (2007); Curitiba (2001); Teresina (2009); Porto Alegre (1988, 1992a, 1992b), João Pessoa (2010). Em Belém não há progressão na carreira que modifica o vencimento base, ela é paga na forma de gratificação.

Na movimentação por tempo de serviço, formação continuada e avaliação de desempenho, a diferença percentual no vencimento base entre os *steps* da carreira varia de 2% a 60% e o interstício, de dois a cinco anos, sendo que para esta movimentação há até 44 *steps* nos planos analisados. Assim, observa-se bastante diversidade no número, no percentual e no interstício entre os *steps*. Ao tomar-se como referência a proposta de Dutra Jr. *et al.* (2000) de uma dispersão no vencimento de 100%, ou seja, um vencimento base que no final da carreira equivale ao dobro daquele do início, pode-se melhor definir o número de *steps*, o interstício e a diferença percentual entre eles. Dessa forma, o professor poderia alcançar o final da carreira antes de completar o tempo necessário à aposentadoria – um possível estímulo à permanência na profissão.

As vantagens pecuniárias na remuneração docente

A remuneração do professor é composta pelo vencimento base definido de acordo com a sua posição na carreira, conforme visto no tópico anterior e pelas vantagens pecuniárias permanentes e temporárias. Com o objetivo de conhecer a composição da remuneração dos professores, a partir dos planos de carreira, serão apresentadas as vantagens permanentes e temporárias separadamente.

As vantagens pecuniárias permanentes são aquelas que se incorporam à aposentadoria, isto é, após concedida ela passa a fazer parte da remuneração do professor pelo tempo que este receber o salário. No Quadro 1 são apresentadas as vantagens pecuniárias permanentes e as capitais que a pagam.

Quadro 1 – Vantagens pecuniárias permanentes

Vantagens Permanentes	Capitais que pagam
Adicional por tempo de serviço	Florianópolis
Anuênio	Boa Vista
Décimo terceiro salário/Gratificação natalina	Belo Horizonte, Campo Grande, Cuiabá, Belém, Natal, Boa Vista, Florianópolis, São Paulo, Curitiba, Teresina, Porto Alegre, João Pessoa
Gratificação por Regime Especial de Trabalho; Incorporação de tempo Integral para quem receber a vantagem por mais de 10 anos	Belém
Jornada complementar para o Professor de educação infantil	Belo Horizonte
Quinquênio	Belo Horizonte, Campo Grande, Curitiba, Cuiabá, Natal, São Paulo
Sexta-parte	São Paulo
Triênio	Belém, Porto Alegre

Fonte: elaborado pelas autoras, com base em: Belo Horizonte (1996a, 1996b, 2011, 2012) Campo Grande, (1998, 2006, 2008), Cuiabá (2010), Belém (1991), Natal (2004), Boa Vista (2009), Florianópolis (2003), São Paulo (1979, 1980, 1989, 2007), Curitiba (2007), Teresina (2009, 2012), Porto Alegre (1985, 1987), João Pessoa (2010).

O décimo terceiro salário ou gratificação natalina, como denominado em alguns planos, é a vantagem permanente presente nos planos de todas as capitais. O quinquênio é pago em Belo Horizonte, Campo Grande, Curitiba, Cuiabá, Natal e São Paulo, o triênio em Belém e Porto Alegre e o anuênio em Boa Vista. Somente o plano de São Paulo prevê pagamento da sexta-parte. Florianópolis paga adicional de tempo de serviço, Belém paga gratificação por regime especial de trabalho e Belo Horizonte paga jornada complementar para professor de educação infantil.

Os percentuais das vantagens sobre o vencimento são diferenciados nas capitais. Em Belo Horizonte o quinquênio corresponde a 10% do vencimento do cargo ou função. Em Campo Grande, Natal e Curitiba corresponde a 5%, sendo que nesta última capital são

pagos até o máximo de seis quinquênios. O triênio em Belém corresponde a 5% do vencimento do cargo ou função e é pago até no máximo de 12 triênios. O anuênio em Boa Vista corresponde a 1% do vencimento do cargo ou função. O adicional por tempo de serviço em Florianópolis é pago anualmente e corresponde a 2% sobre o vencimento do cargo do docente.

Em São Paulo o quinquênio é cumulativo e corresponde a: de 5 a 10 anos: 5%; de 10 a 15 anos: 10,25%; de 15 a 20 anos: 15,76; de 20 a 25 anos: 21,55%; de 25 a 30 anos: 27,63%; de 30 a 35 anos: 34,01%; mais de 35 anos: 40,71% do padrão do cargo que o funcionário estiver exercendo. A sexta-parte é paga aos 20 anos de efetivo exercício e corresponde a 1/6 do vencimento base do professor mais os quinquênios. Em Porto Alegre o triênio corresponde a 5% do vencimento do cargo ou função.

As vantagens pecuniárias temporárias são pagas pelo trabalho em situações específicas, têm duração limitada e não são incorporadas à aposentadoria. No Quadro 2 são apresentados as vantagens pecuniárias temporárias e os estados que as pagam.

Quadro 2 – Vantagens pecuniárias temporárias

Vantagens transitórias	Capitais que pagam
1/3 de férias ou gratificação natalina	Belo Horizonte, Florianópolis, Belém, Boa Vista, Campo Grande, Cuiabá, Curitiba, Teresina, Natal, São Paulo, João Pessoa, Porto Alegre
Auxílio funeral	Belém, São Paulo
Gratificação de tempo integral ou dedicação exclusiva	Belém, Florianópolis
Gratificação por regime especial de trabalho: Regime Suplementar de Trabalho (RST) 30 horas e Regime Complementar de Trabalho (RCT) 40 horas; Gratificação adicional por tempo de serviço; Gratificação de função; Jeton por desempenho de encargo do membro de Conselho Municipal	Porto Alegre
Gratificação por regime especial de trabalho; Gratificação de magistério após 25 anos de carreira	Belém
Abono de Permanência	Curitiba, São Paulo
Ajuda de custo; Diária; Auxílio para diferença de caixa	Natal
Auxílio Acidentário	São Paulo
Auxílio creche	Belém, Campo Grande
Auxílio doença	São Paulo, Natal
Auxílio especial (amparar filho portador de deficiência sensorial, mental ou física)	Campo Grande
Auxílio reclusão	Belém, Boa Vista, Cuiabá
Auxílio Transporte	Belo Horizonte, Belém, Florianópolis, São Paulo, Curitiba

Vantagens transitórias	Capitais que pagam
Bolsas do Projeto EduPesquisa; Gratificação da função de vice-diretor de escola	Curitiba
Gratificação de incentivo à docência; Gratificação intraturno; Prêmio pela publicação de livro; Auxílio financeiro para publicação de trabalho; Incentivo por titulação	Teresina
Gratificação pela elaboração de trabalho relevante, técnico ou científico	Belém, Florianópolis, Porto Alegre, João Pessoa
Gratificação pela regência de classe	Campo Grande, Belém, Florianópolis
Gratificação pelo exercício da função de diretor	Curitiba, Natal
Gratificação pelo exercício de atividades em zona rural	Teresina, Campo Grande, Cuiabá, Boa Vista
Gratificação por atuação na educação especial	Curitiba, Porto Alegre
Gratificação por exercício de cargo em comissão	Campo Grande, Florianópolis
Gratificação por trabalho em local de difícil acesso	Curitiba, Porto Alegre, Campo Grande, Florianópolis, São Paulo, Belém, Natal
Gratificação por trabalho noturno	Campo Grande, Cuiabá, Belém, Boa Vista, São Paulo
Gratificação/abono insalubridade	Belém, Cuiabá, Boa Vista, Natal
Gratificação/abono periculosidade	Boa Vista, Cuiabá, Natal
Gratificação/abono por serviço extraordinário	Boa Vista, Cuiabá, Natal, Florianópolis
Gratificação/Adicional de Hora-Atividade; Gratificação de função; Gratificação por serviço ou estudo fora do Estado ou no estrangeiro; Gratificação pela participação em órgãos de deliberação efetiva; Adicional por tempo de serviço; Gratificação pelo encargo de auxílio ou membro de banca examinadora ou comissão organizadora de concurso; Gratificação de encargo temporário de auxiliar ou professor de curso regulamentar instituído, se realizado o trabalho além das horas do expediente; Gratificação pela ministração de aulas extraordinárias; Gratificação pela regência de classes extras	Florianópolis
Jornada complementar para o professor de educação infantil; Abono de Estímulo à Fixação Profissional; Extensão da jornada; Prêmio por participação em Reunião Pedagógica; Dobra de jornada; Gratificação por exercer a função de regente do 1º ano do ensino fundamental	Belo Horizonte
Prêmio Desempenho Educacional; Complementação do piso	São Paulo
Salário família	Belém, Campo Grande, Cuiabá, Natal, Boa Vista

Vantagens transitórias	Capitais que pagam
Salário maternidade	Boa Vista, Cuiabá
Vale refeição	Belém São Paulo
Vale/Gratificação de alimentação	Florianópolis, São Paulo

Fonte: elaborado pelas autoras, com base em: Belo Horizonte (1996a, 1996b, 1998, 2011, 2012), Campo Grande (1998, 2008), Cuiabá (2010), Belém (1990a, 1990b, 2005, 1991, 2012), Natal, (2004), Boa Vista (2009), Florianópolis (1986, 1988, 1993, 2003), São Paulo (1979, 1980, 1989, 1999, 2001, 2005, 2006, 2007), Curitiba (2001), Teresina (2009, 2010), Porto Alegre (1985, 1988), João Pessoa (2010).

As vantagens temporárias, de acordo com os planos de carreira das capitais, somam 55. Entre elas a única que é paga por todas as capitais é 1/3 de férias porque tem caráter constitucional. Entre as que são pagas em cinco ou mais capitais encontram-se o auxílio transporte (Belo Horizonte, Belém, Florianópolis, São Paulo e Curitiba), a gratificação por trabalho em local de difícil acesso (Curitiba, Porto Alegre, Campo Grande, Florianópolis, São Paulo, Belém e Natal), a gratificação por trabalho noturno (Campo Grande, Cuiabá, Belém, Boa Vista e São Paulo).

A capital com o maior número de vantagens temporárias é Florianópolis. Observa-se que há 10 tipos de gratificações vinculadas ao exercício da docência, ou seja, existem gratificações para o professor exercer a atividade pela qual ele foi concursado. É importante destacar que um número elevado de gratificações pode significar uma remuneração bastante dependente das vantagens pecuniárias, com vencimento base baixo. Há casos em que para não aplicar percentuais de aumento no vencimento base que incide à toda categoria, os governos adotam políticas de gratificações.

A forma de pagamento e os valores dessas vantagens também se diferenciam nas capitais. Em Belo Horizonte o abono de estímulo à fixação profissional é pago uma vez ao final de cada semestre. Pela dobra de jornada, o professor recebe o mesmo valor da hora da jornada e é incorporado ao salário após três anos de recebimento, o mesmo ocorre com a extensão da jornada. O vale transporte é pago por meio de bilhete eletrônico.

Em Campo Grande, a gratificação por regência de classe corresponde a 20%, já pelo exercício da função de regente do 1º ano do ensino fundamental corresponde a 10% do vencimento do professor.

A gratificação de magistério após 25 anos de carreira, paga no município de Belém, corresponde a 10% do vencimento base.

Em Boa Vista o pagamento por insalubridade corresponde a 5%, 10% e 20% do vencimento, de acordo com laudo médico. A periculosidade corresponde a 10% do vencimento do cargo efetivo do servidor. O serviço extraordinário corresponde a 50% do valor da hora normal de trabalho, respeitado o limite máximo de 2 horas por jornada. O exercício em zona rural corresponde a 15% do vencimento base. O trabalho noturno corresponde a 25% do valor hora aula do professor e é pago pelo trabalho realizado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. Observa-se, no caso de Boa Vista, que

algumas vantagens são pagas com um percentual sobre o vencimento do cargo do professor e outras sobre o vencimento base inicial da carreira.

Em Florianópolis a gratificação de dedicação exclusiva corresponde a 1/3 do vencimento do professor, a hora-atividade a 30% e a gratificação por regência de classe a 10%.

A gratificação de local de trabalho em São Paulo é paga sobre o vencimento base inicial da carreira e corresponde a 15%, a gratificação por trabalho noturno é paga por serviço prestado das 19 às 23 horas e corresponde a 30% do valor das horas-aulas ministradas neste período. O prêmio de desenvolvimento educacional é pago anualmente aos professores que cumprirem os critérios estabelecidos pela legislação. Os percentuais são definidos de acordo com a jornada do professor: 50% para Jornada Básica do Professor (JB) (20 horas/aulas), 75% para Jornada Básica do Docente (JBD) (30 horas/aulas) e 100% para Jornada Especial Integral de Formação (JEIF), J40 e J30 (40 horas/aulas) do valor máximo do prêmio, estabelecido anualmente em valores nominais. A gratificação de alimentação corresponde a um valor fixo de R\$ 290,00 (08/2015) e é paga mensalmente ao servidor que possui remuneração bruta abaixo do equivalente a cinco salários mínimos vigentes à época de sua concessão. O vale refeição é pago em pecúnia, no valor de R\$ 11,00 (2015) por dia útil trabalhado. Já o auxílio transporte corresponde à diferença entre o total das despesas efetivas com o deslocamento para o trabalho e a parcela equivalente a 6% do padrão básico do seu cargo/função. O auxílio funeral é pago ao cônjuge, ou na falta deste, à pessoa que provar ter feito despesas, em virtude do falecimento de funcionários ou inativo, esse corresponde à importância de um mês dos respectivos vencimentos ou proventos, caso o servidor possuísse dois vínculos, o valor do auxílio seria o mesmo que o do maior salário ou provento. O abono permanência constitui-se no reembolso ao servidor de valor equivalente ao da contribuição social para aquele que tenham completado ou venham a completar as exigências para a aposentadoria voluntária e opte por permanecer em atividade. O auxílio-acidentário é concedido a servidores acidentados em serviço, com redução parcial/permanente da capacidade para o trabalho ou com sequelas definitivas, a partir da data do acidente no valor de 20% do padrão para acidentados que não mais conseguirem exercer a sua função e de 10% para os acidentados que demandarem mais esforços para realizar a sua função. A complementação do piso é paga aos docentes que possuem vencimento em valor menor que o piso estipulado anualmente.

A gratificação de difícil provimento em Curitiba corresponde a 10%, 20% e 30% do vencimento inicial da carreira, de acordo com a localidade. O abono permanência corresponde a 11% da remuneração, o auxílio transporte é pago em valores nominais.

Em Teresina a gratificação de incentivo à docência é paga em valor nominal e corresponde a cerca de 20% do vencimento. As gratificações de exercício em zona rural e intraturno também são pagas em valor nominal.

Em Porto Alegre, a gratificação por regime especial de trabalho corresponde a 50% sobre a remuneração do professor para regime suplementar de trabalho (30 horas) e 100% para regime complementar de trabalho (40 horas). A gratificação pela realização de atividades ligadas diretamente a aluno ou classe especial corresponde a 50% sobre o valor básico inicial da classe. A gratificação de difícil acesso é de 20% sobre o valor básico inicial da classe. A gratificação adicional por tempo de serviço corresponde a 15% sobre o vencimento do servidor que completar 15 anos de serviço público, 25% sobre o vencimento do servidor que completar 25 anos de serviço público. O adicional de 15% cessará quando cedido o de 25%. A gratificação de função é incorporada à remuneração do servidor que tiver exercido 10 anos de função gratificada, ininterruptos ou não. O jeton corresponde a 17 Unidades Financeiras Municipais (UFM) por reunião. Limite de 4 reuniões ordinárias e 1 extraordinária por mês.

As vantagens pecuniárias transitórias nas capitais são pagas de três formas: percentual sobre o valor do vencimento base do professor, percentual sobre o valor do vencimento base inicial da carreira e valor fixo. O pagamento de um percentual sobre o valor do vencimento base do professor é mais vantajoso para o profissional que aquele sobre o vencimento base inicial, pois à medida que ocorre a progressão na carreira, o valor do vencimento base de cada professor passa a ser superior ao valor do vencimento base da carreira. Quando a vantagem corresponde a um percentual do vencimento base, seja do professor ou da carreira, ela será corrigida de acordo com os reajustes salariais da categoria, quando em valor fixo poderá ficar longos períodos sem reajustes a depender da política salarial dos governos.

Considerações finais

A pesquisa aqui apresentada soma-se aos estudos sobre remuneração docente numa perspectiva ainda pouco analisada: a composição da remuneração de acordo com o que está estabelecido nos planos de carreira e legislação correlata.

Como é possível observar, o salário do professor é determinado por um conjunto de fatores relacionados à progressão na carreira e às políticas relativas à concessão de vantagens pecuniárias permanentes e transitórias. Em relação à movimentação na carreira, verificou-se que, com exceção de Belém, onde não há mudança no vencimento base no decorrer da carreira, nas demais capitais o professor tem seu vencimento modificado em sentido progressivo de acordo com a titulação (formação em nível médio – modalidade normal, nível superior – curso de licenciatura, pós-graduação – nível de especialização, mestrado e doutorado), neste aspecto os planos seguem as orientações nacionais para que os professores sejam remunerados de acordo com a formação acadêmica, de forma a valorizar financeiramente a qualificação profissional.

Há grande diversidade nos percentuais de valorização da titulação dos professores, mas é importante destacar que, de modo geral, há preocupação em valorizar o professor com formação em nível superior, embora na maioria dos casos os percentuais ainda estejam abaixo dos 50% proposto pela CNTE.

Em relação à progressão na carreira por tempo de serviço, à formação continuada e à avaliação de desempenho, constatou-se desde as diferenças nas terminologias utilizadas para se referir às movimentações verticais e horizontais, passando pela quantidade de *steps* e pela diferença percentual entre eles, até o interstício de progressão na carreira, indicando que não existe uma padronização acerca da carreira do professor no país. Cada ente federado organiza-a de acordo com parâmetros locais e a correlação de forças entre os sindicatos e os governos, embora o que está previsto na legislação nacional também seja considerado. Por isso, encontram-se carreiras em que a promoção implica em aumentos significativos no vencimento base em algumas cidades, como é o caso de Campo Grande, Cuiabá, São Paulo e Porto Alegre, e outras em que este aumento no vencimento não é tão significativo, como é o caso de João Pessoa, Curitiba e Florianópolis. Contudo, é importante destacar que na maioria dos casos este percentual é de cinco ou mais, indicando que a permanência na carreira implicará em remuneração melhor no decorrer dos anos.

Um aspecto interessante desta pesquisa é a constatação de que nos 12 planos de carreira analisados há 55 diferentes tipos de vantagens pecuniárias transitórias, além das nove permanentes. Assim, ao vencimento base junta-se uma série de gratificações que são pagas por tempo de serviço, a exemplo do anuênio, triênio, quinquênio, sexta-parte, e outras que são pagas pela realização do trabalho docente em situações específicas, como é o caso da gratificação pelo trabalho em local de difícil acesso e pelo trabalho noturno, entre outras.

Essas informações são importantes do ponto de vista dos estudos sobre remuneração porque elas nos indicam o tipo de política salarial que é praticada pelos governos, se uma política de valorização do vencimento base, com uma progressão na carreira que estimula o professor a permanecer na respectiva rede de ensino, ou se uma política que privilegia o estabelecimento de um conjunto de vantagens pecuniárias que embora contribua para elevar a remuneração total, está sempre sujeita a ser retirada ou modificada, prejudicando o professor.

A luta por uma remuneração docente que, em termos salariais, coloque o professor no mesmo patamar salarial dos demais profissionais com formação equivalente encontra-se num momento crucial. Por um lado, a legislação nacional, por meio da Meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE) 2014-2024, estabelece que a média salarial dos professores da educação básica deve ser igual a dos demais trabalhadores com formação equivalente, sendo que este cálculo deve ser feito para cada estado, considerando as diferenças regionais e o custo de vida bastante diverso entre os estados; por outro, temos a aprovação da Emenda Constitucional nº 95/2016 (BRASIL, 2016), que institui um novo regime fiscal

com significativa contenção de custos e investimentos nas áreas sociais, o que inviabiliza a realização da Meta 17 do PNE.

Nesse contexto, este estudo contribui com informações para se pensar o estabelecimento da remuneração docente nos planos de carreira e os desafios das políticas públicas concernentes à valorização dos professores no Brasil.

Referências

BELÉM. *Lei nº 7.528*, de 5 de agosto de 1991. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério do município de Belém, revogando a Lei nº 7.385 de 1987. Belém: Câmara Municipal de Belém, 1991. Disponível em: <http://cm-belem.jusbrasil.com.br/legislacao/586098/lei-7528-9>. Acesso em: 16 jan. 2017.

_____. *Lei Ordinária n. 8487*, de 29 de dezembro de 2005. Dispõe sobre a concessão de incentivo ao aperfeiçoamento, ao funcionário do grupo magistério, vantagem pecuniária prevista no art. 37, inciso VI, da Lei nº 7.528, de 5 de agosto de 1991, e dá outras providências. Belém: Câmara Municipal de Belém, 2005. Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/view_lei.php?lei=8487&ano=2005&tipo=1. Acesso em: 16 jan. 2017.

_____. *Lei nº 7502*, de 20 de dezembro de 1990. Dispõe Sobre o Estatuto do Funcionários Públicos do Município de Belém. Belém: Câmara Municipal de Belém, 1990a. Disponível em: <http://cm-belem.jusbrasil.com.br/legislacao/587659/lei-7502-90>. Acesso em: 26 jan. 2017.

_____. *Lei orgânica do Município de Belém*, de 30 de março de 1990. Belém: Câmara Municipal de Belém, 1990b. Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/home/?page_id=950. Acesso em: 26 jan. 2017.

_____. *Lei nº 8.953*, de 08 de outubro de 2012. Altera dispositivos da Lei nº 7.502, que “Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém” de 20 de dezembro de 1990, e dá outras providências. Belém: Câmara Municipal de Belém, 2012. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/pa/b/belem/lei-ordinaria/2012/896/8953/lei-ordinaria-n-8953-2012-altera-dispositivos-da-lei-n-7502-que-dispoe-sobre-o-estatuto-dos-funcionarios-publicos-do-municipio-de-belem-de-20-de-dezembro-de-1990-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 26 jan. 2017.

BELO HORIZONTE. *Lei nº 7.235*, de 27 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Quadro Especial da Secretaria Municipal de Educação, institui o Plano de Carreira dos Servidores da Educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, estabelece a respectiva tabela de vencimentos e dá outras providências. Belo Horizonte: Câmara Municipal de Belo Horizonte, 1996a. Disponível em portalpbh.pbh.gov.br/pbh/ecp/files.do?evento=download&urlArqPlc=transparencia_legislacao_evolucao_carreira_lei_7235.pdf. Acesso em 15 jan. 2017.

_____. *Lei nº 7.169*, 30 de agosto de 1996. Institui o Estatuto dos servidores públicos do quadro geral de pessoal do município de Belo Horizonte vinculados à administração direta, (vetado) e dá outras providências. Belo Horizonte: Câmara Municipal de Belo Horizonte, 1996b. Disponível em: <cm-belo-horizonte.jusbrasil.com.br/legislacao/237739/lei-7169-96>. Acesso em 6 jan. 2017.

_____. *Lei nº 8.635*, de 26 de agosto de 2003. Concede aumento de remuneração e dá outras providências. Belo Horizonte: Câmara Municipal de Belo Horizonte, 2003. Disponível em: <http://cm-belo-horizonte.jusbrasil.com.br/legislacao/236668/lei-8635-03>. Acesso em 16 jul. 2017.

_____. *Lei nº 8.790*, de 2 de abril de 2004. Altera as leis nº 7.235/96 e nº 8.690/03, e dá outras providências. Belo Horizonte: Câmara Municipal de Belo Horizonte, 2004.

Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/mg/b/belo-horizonte/lei-ordinaria/2004/879/8790/lei-ordinaria-n-8790-2004-altera-as-leis-n-s-7235-96-e-8-690-03-e-da-outras-providencias>>. Acesso em 16 jul. 2016.

_____. *Lei nº 9.816*, de 18 de janeiro de 2010. Altera as leis nº 7.235/96 e nº 8.690/03, e dá outras providências. Belo Horizonte: Câmara Municipal de Belo Horizonte, 2010. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/mg/b/belo-horizonte/lei-ordinaria/2004/879/8790/lei-ordinaria-n-8790-2004-altera-as-leis-n-s-7235-96-e-8-690-03-e-da-outras-providencias>. Acesso em 16 jul. 2016.

_____. *Lei nº 10.362*, de 29 de dezembro de 2011. Reestrutura o Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Belo Horizonte (RPPS) e dá outras providências. Belo Horizonte: Câmara Municipal de Belo Horizonte, 2011. Disponível em: portal6.pbh.gov.br/dom/iniciaEdicao.do?method=DetalheArtigo&pk=1072378. Acesso em 6 jan. 2017.

_____. *Lei nº 10.572*, de 13 de dezembro de 2012. Transforma o cargo público efetivo de educador infantil no cargo público efetivo de professor para a Educação Infantil e dá outras providências. Belo Horizonte: Câmara Municipal de Belo Horizonte, 2012. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/mg/b/belo-horizonte/lei-ordinaria/2012/1057/10572/lei-ordinaria-n-10572-2012-transforma-o-cargo-publico-efetivo-de-educador-infantil-no-cargo-publico-efetivo-de-professor-para-a-educacao-infantil-e-da-outras-providencias>. Acesso em 16 jan. 2017.

BELO HORIZONTE. *Lei nº 7.577*, de 21 de setembro de 1998. Concede benefícios a servidores, define a jornada de trabalho dos servidores da Educação e dá outras providências. Belo Horizonte: Câmara Municipal de Belo Horizonte, 1998. Disponível em: <http://cm-belo-horizonte.jusbrasil.com.br/legislacao/237420/lei-7577-98>. Acesso em 6 jan. 2017.

BOA VISTA. *Lei nº 1.145*, de 20 de maio de 2009. Dispõe sobre a estrutura de cargos, carreira e remuneração do quadro de provimento efetivo do professor público da Educação Básica da Prefeitura Municipal de Boa Vista – RR, e dá outras providências. Boa Vista: Diário Oficial do Município, 2009.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, 1988. Brasília: DOU, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso 14 jan. 2017.

_____. *Lei nº 9.394*, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: DOU, 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm. Acesso em 5 abr. 2016.

_____. *Lei nº 11.494*, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação. Brasília: DOU, 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm. Acesso em 31 out. 2018.

_____. *Lei nº 11.738*, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília: DOU, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/Lei/11738.htm. Acesso em 5 abr. 2016.

_____. *Resolução do CNE/CEB nº 2*, de 28 de maio de 2009. Brasília: DOU, 2009. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf. Acesso em: 5 abr. 2016.

_____. *Lei nº 13.005*, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. Brasília: DOU, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/13005.htm. Acesso em 29 mar. 2016.

_____. *Emenda Constitucional nº 95*, de 15 de dezembro de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Brasília: DOU, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm. Acesso em: 31 out. 2018.

CAMPO GRANDE. *Decreto 10.343*, de 22 de janeiro de 2008. Publica a Consolidação da Lei Complementar nº 19, de 15 de julho de 1998, que institui o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público da Prefeitura Municipal de Campo Grande, com as Alterações e Inclusões decorrentes das Leis Complementares nº 20 de 2 de dezembro de 2006; E nº 106, de 22 de novembro de 2007. Campo Grande: Câmara Municipal de Campo Grande, 2008. Disponível em: <http://torreseducacional.com.br/wp-content/uploads/2016/01/Lei-Complementar-n.-19.pdf>. Acesso em: 6 jan. 2017.

_____. *Lei complementar nº 19*, de 15 de julho de 1998. Institui o plano de carreira e remuneração do magistério público e da Prefeitura Municipal de Campo Grande (PCM/PMCG) e dá outras providências. Campo Grande: Câmara Municipal de Campo Grande, 1998. Disponível em: <http://cm-campo-grande.jusbrasil.com.br/legislacao/257086/lei-complementar-19-98>. Acesso: 16 jan. 2017.

_____. *Lei Complementar nº 97*, de 22 de dezembro de 2006. Altera dispositivos da Lei Complementar nº 19 de junho de 1998, e dá outras providências. Campo Grande: Câmara Municipal de Campo Grande, 2006. Disponível em: <http://www.camara.ms.gov.br>. Acesso em: 10 out. 2010.

CNTE – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES E EDUCAÇÃO. *Proposta de Projeto de Lei sobre Diretrizes Nacionais para planos de carreira dos profissionais da educação escolar pública*. [s. l.]: CNTE, 2015.

CUIABÁ. *Lei Complementar nº 220*, de 22 de dezembro de 2010. Dispõe sobre a Lei Orgânica dos Profissionais da Secretaria Municipal de Educação. Cuiabá: Câmara Municipal de Cuiabá, 2010. Disponível em: http://lmc.cuiaba.mt.gov.br/mostrar_documento-publico?codigo=1807. Acesso em: 06 jan. 2017.

CURITIBA. *Lei nº 12.348*, de agosto de 2007. Altera dispositivos da Lei nº 10.190, de 28 de junho de 2001, que “Institui o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal”, institui a hora permanência para os cargos de Educador e Educador Social, regidos pela Lei nº 12.083, de 26 de dezembro de 2006 e dá outras providências. Cuiabá: Câmara Municipal de Cuiabá, 2007. Disponível em: http://www.cmc.pr.gov.br/wspl/sistema/BibLegVerForm.do?select_action=&popup=s&chamado_por_link&nor_id=13271&pesquisa=. Acesso em: 07 jan. 2017.

_____. *Lei nº 10.190*, 28 de junho de 2001. Institui o plano de carreira do magistério público municipal, alterando as leis nº 8580/94, 6761/85 e 8579/94. Cuiabá: Câmara Municipal de Cuiabá, 2001. Disponível em leismunicipais.com.br/a/pr/c/curitiba/lei-ordinaria/2001/1019/10190/leiordinaria-n-10190-2001-institui-o-plano-de-carreira-do-magisterio-publicomunicipal-alterando-as-leis-n-8580-94-6761-85-e-8579-94. Acesso em 15 jan. 2017.

DUTRA JR., Adhemar F. *et al. Plano de carreira e remuneração docente do magistério público*. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2000.

FANFANI, Emílio Tenti. *La condicion docente: análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina, 2007.

FLORIANÓPOLIS. *Lei Complementar nº 427*, de 04 de abril de 2012. Altera a Lei nº 2517 de 1986, a Lei Nº 2915 de 1988 e o Anexo I da Lei nº 7674 de 2008, e dá outras providências. Florianópolis: Câmara Municipal de Florianópolis, 2012. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sc/f/florianopolis/lei-complementar/2012/42/427/lei-complementar-n-427-2012-altera-a-lei-n-2517-de-1986-a-lei-n-2915-de-1988-e-o-anexo-i-da-lei-n-7674-de-2008-e-da-outras-providencias>. Acesso em 5 jan. 2017.

_____. *Lei Ordinária nº 2.915*, de 1º de julho de 1988. Institui o plano de vencimentos e de carreira do magistério público municipal e dá outras providências. Florianópolis:

Câmara Municipal de Florianópolis, 1988. Disponível em portal.pmf.sc.gov.br/arquivos/arquivos/pdf/29_10_2009_17.21.38.531bdfcdc35ceb34110af3f75b9e8ac5.pdf. Acesso em 15 jan. 17.

_____. *Lei Complementar nº 63*, de 23 de outubro de 2003. Dispõe sobre o estatuto dos servidores públicos do município de Florianópolis. Florianópolis: Câmara Municipal de Florianópolis, 2003. Disponível em portal.pmf.sc.gov.br/arquivos/arquivos/pdf/03_11_2009_17.45.15.db216bb049acae9f00b0736ae61f1ad3.pdf. Acesso em 15 jan. 2017.

_____. *Lei nº 7.796*, de 22 de dezembro de 2008. Altera os anexos I, II e III da Lei nº 2915 de 1988, que institui o Plano de Vencimento e de Carreira do Magistério Público Municipal e dá outras providências. Florianópolis: Câmara Municipal de Florianópolis, 2008. Disponível em: <http://cm.jusbrasil.com.br/legislacao/982201/lei-7796-08>. Acesso em 16 jan. 2017.

_____. *Lei Ordinária nº 2.517*, de 19 de dezembro de 1986. Dá nova redação a Lei nº 1.811 de 14 set. 1981. Estatuto do magistério público municipal de Florianópolis. Florianópolis: Câmara Municipal de Florianópolis, 1986. Disponível em: portal.pmf.sc.gov.br/arquivos/arquivos/pdf/29_10_2009_17.36.37.e4105a5cf4aa5d202a6064bc6b98604d.pdf. Acesso em: 15 jan. 17.

_____. *Lei nº 4.049*, de 9 de julho de 1993. Concede gratificação a título de compensação aos servidores do magistério público municipal e dá outras providências. Florianópolis: Câmara Municipal de Florianópolis, 1993. Disponível em: leismunicipais.com.br/a/sc/f/florianopolis/lei-ordinaria/1993/404/4049/lei-ordinaria-n-4049-1993-concede-gratificacao-a-titulo-de-compensacao-aos-servidores-do-magisterio-publico-municipal-e-da-outras-providencias. Acesso em: 15 jan. 17.

GATTI, Bernadeti A. *et al. Atratividade da carreira docente no Brasil*. São Paulo: Fundação Victor Civita, Fundação Carlos Chagas, 2010.

JACOMINI, Márcia Aparecida; PENNA, Marieta Gouveia de Oliveira. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. *Revista Proposições*, v. 27, n. 2, p. 80, maio/ago. 2016.

JOÃO PESSOA. *Lei Complementar nº 060*, de 29 de março de 2010. Dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração dos profissionais da educação do município de João Pessoa, e dá outras providências. João Pessoa: Câmara Municipal de João Pessoa, 2010.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Metodologia do Trabalho Científico*: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LEME, Luciana França. *Atratividade do magistério para o ensino básico*: estudo com ingressantes de cursos superiores da Universidade de São Paulo. 2012. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. DOI:10.11606/D.48.2012.tde-03092012-151346. Acesso em: 2018 out. 31.

LIANG, Xiaoyan. Teacher Pay in 12 Latin American Countries: How does teacher pay compare to other professions, what determines teacher pay, and who are the teachers? *LCSHD Paper Series*, No. 49, Washington, DC, 1999.

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

NATAL. *Lei complementar nº 058*, de 13 de setembro de 2004. Dispõe sobre o Plano de Carreira, Remuneração e Estatuto do Magistério Público Municipal de Natal, e dá outras providências. Natal: Câmara Municipal de Natal, 2004. Disponível em natal.rn.gov.br/sme/paginas/File/legislacao-sme/LEICOMPLEMENTAR058.pdf. Acesso em 15 jan. 17.

PORTO ALEGRE. *Lei nº 6.151*, de julho de 1988. Estabelece o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal; dispõe sobre o respectivo Plano de Pagamento e dá outras providências. Porto Alegre: Câmara Municipal de Porto Alegre, 1988. Disponível em: <http://www2.portoalegre.rs.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=000019908.DOCN.&l=20&u=%2Fnethtml%2Fsirel%2Fsimples.html&p=1&r=1&f=G&d=atos&SECT1=TEXT>. Acesso em 7 jan. 2017.

_____. *Lei nº 7.010*, de 22 de janeiro de 1992. Altera a Alínea “e” e incluiu parágrafo único ao artigo 24 da Lei nº 6151, de 13 de julho de 1988, e dá outras providências. Porto Alegre: Câmara Municipal de Porto Alegre, 1992a. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/rs/p/porto-alegre/lei-ordinaria/1992/701/7010/lei-ordinaria-n-7010-1992-altera-a-alinea-e-e-inclui-paragrafo-unico-ao-artigo-24-da-lei-n-6151-de-13-de-julho-de-1988-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 28 fev. 2017.

_____. *Lei nº 7.150*, de 23 de setembro de 1992. Altera a Lei nº 7010, de 22 de janeiro de 1992, que incluiu parágrafo único e deu nova redação à Alínea “e” do art. 24 da Lei nº 6151, de 13 de Julho de 1988, dando redação ao inciso I daquele parágrafo, e dá outras providências. Porto Alegre: Câmara Municipal de Porto Alegre, 1992b. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/rs/p/porto-alegre/lei-ordinaria/1992/715/7150/lei-ordinaria-n-7150-1992-altera-a-lei-n-7010-de-22-de-janeiro-de-1992-que-incluiu-paragrafo-unico-e-deu-nova-redacao-a-alinea-e-do-art-24-da-lei-n-6151-de-13-de-julho-de-1988-dando-redacao-ao-inciso-i-daquela-paragrafo-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 28 fev. 2017.

_____. *Lei Complementar nº 133*, de 31 de dezembro de 1985. Estabelece o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre. Porto Alegre: Câmara Municipal de Porto Alegre, 1985. Disponível em: http://www2.portoalegre.rs.gov.br/sma/default.php?p_secao=91. Acesso em: 28 fev. 2017.

_____. *Lei Complementar nº 150*, de 29 de abril de 1987. Altera o artigo 122, da Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985, e dá outras providências. Porto Alegre: Câmara Municipal de Porto Alegre, 1987. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/rs/p/porto-alegre/lei-complementar/1987/15/150/lei-complementar-n-150-1987-altera-o-artigo-122-da-lei-complementar-n-133-de-31-de-dezembro-de-1985-e-da-outras-providencias?q=lei%20complementar%20150%20de%201987>. Acesso em: 28 fev. 2017.

PINTO, José Marcelino. Dinheiro traz felicidade? A relação entre insumos e qualidade na educação. In.: PINTO, José Marcelino e SOUZA, Silvana Aparecida de (Org.). *Para onde vai o dinheiro?* Caminhos e descaminhos do financiamento da educação. São Paulo: Xamã, 2014.

SÃO PAULO. *Lei nº 8.989*, de 29 de outubro de 1979. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de São Paulo e dá providências correlatas. São Paulo: Câmara Municipal de São Paulo, 1979. Disponível em: prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/chamadas/Servidores%20-%20Estatuto_1265987442.pdf. Acesso em: 6 jan. 17.

_____. *Lei nº 9.159*, 1 de dezembro de 1980. Dispõe sobre benefício devidos em virtude de Acidente do Trabalho e Doença Profissional, de que trata a Lei nº 8989, de 29 de outubro de 1979, e dá outras providências. São Paulo: Câmara Municipal de São Paulo, 1980. Disponível em: prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/chamadas/19159_1311766210.pdf. Acesso em: 15 jan. 2017.

_____. *Lei nº 10.779*, de 5 de dezembro de 1989. Adapta a gratificação de natal ao disposto nos artigos 39, § 2º, e 7º, inciso VIII, da constituição federal, e dá outras providências. São Paulo: Câmara Municipal de São Paulo, 1989. Disponível em: legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-10779-de-05-de-dezembro-de-1989/>. Acesso em: 15 jan. 2017.

_____. *Lei nº 14.244*, de 29 de novembro de 2006. Institui a Gratificação de Regência, a Gratificação de Atividade Educativa, a Gratificação de Apoio Educacional, a Gratificação de Atribuição Educacional, a Gratificação Especial para Especialistas, a Gratificação de

Apoio à Educação, a Gratificação por Desenvolvimento Socioeducativo e o Abono Complementar, a serem concedidos aos servidores que especifica. São Paulo: Câmara Municipal de São Paulo, 2006. Disponível em: prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/chamadas/114244_1311715323.pdf> Acesso em: 15 jan. 17.

_____. *Lei nº 14.660*, de 26 de dezembro de 2007. Dispõe sobre alterações das Leis nº 11.229, de 26 de junho de 1992, nº 11.434, de 12 de novembro de 1993 e legislação subsequente, reorganiza o Quadro dos Profissionais de Educação, com as respectivas carreiras, criado pela Lei nº 11.434, de 1993, e consolida o Estatuto dos Profissionais da Educação Municipal. São Paulo: Câmara Municipal de São Paulo, 2007. Disponível: http://www3.prefeitura.sp.gov.br/cadlem/secretarias/negocios_juridicos/cadlem/integra.asp?alt=27122007L%20146600000. Acesso em: 7 jan. 2017.

_____. *Lei nº 12.858*, de 1999. Institui o Auxílio-Refeição, nas condições que especifica, e dá outras providências. São Paulo: Câmara Municipal de São Paulo, 1999. Disponível em: prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/chamadas/112858_1311766224.pdf. Acesso em: 15 jan. 17.

_____. *Lei nº 13.194*, de 2001. Institui o Auxílio-Transporte em pecúnia para os servidores públicos municipais que especifica, e dá outras providências São Paulo: Câmara Municipal de São Paulo, 2001. Disponível em: http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/chamadas/113194_131176624.pdf. Acesso em: 15 jan. 17.

_____. *Lei nº 13.973*, de 12 de maio de 2005. Dispõe sobre as contribuições para o regime próprio de previdência social dos servidores públicos do Município de São Paulo que especifica e dá outras providências. São Paulo: Câmara Municipal de São Paulo, 2005. Disponível em: prefeitura.sp.gov.br/cidade/upload/Lei_n_13973_1223997260.pdf. Acesso em: 15 jan. 2017.

TERESINA. *Lei Complementar nº 3.951*, de 2009. Altera dispositivos da lei nº 2.972, de 17 de janeiro de 2001, que “dispõe sobre o estatuto e o plano de cargos e salários do magistério público da rede ensino do município de Teresina”, e dá outras providências. Teresina: Câmara Municipal de Teresina, 2009. Disponível em: teresina.pi.leg.br/acervodigital/norma/lei-complementar-3951-2009. Acesso em 15 jan. 17.

_____. *Lei nº 4.252*, de 4 de abril de 2012. Dispõe sobre os vencimentos dos servidores públicos municipais efetivos ativos e inativos da Administração Direta e Indireta, a remuneração mínima para o servidor público do município de Teresina, altera dispositivos da Lei nº 2.972, de 17 de janeiro de 2001, e dá outras providências. Teresina: Câmara Municipal de Teresina, 2012. Disponível em: <http://200.23.153.37/acervodigital/norma/lei-4252-2012>. Acesso em: 16 jan. 2017.

Recebido em: 05/11/2018

Aprovado em: 07/04/2020