

Valorização docente e carreira do magistério no município de Guarulhos¹

Teacher appreciation and teaching career in the city of Guarulhos

Valorización docente y carrera del magisterio en el municipio de Guarulhos

Márcia Aparecida Jacomini – Universidade Federal de São Paulo

Marieta Gouvêa de Oliveira Penna – Universidade Federal de São Paulo

Isabel Melero Bello – Universidade Federal de São Paulo

RESUMO

Este artigo apresenta alguns resultados de pesquisa mais ampla, intitulada “Condições de trabalho e relações de classe dos docentes da rede básica de ensino no município de Guarulhos-SP”, realizada entre 2013 e 2014. A pesquisa teve como objetivo investigar aspectos da carreira do magistério desse município, a partir de legislações nacional e municipal que regulamentam os Planos de Carreira Docente; de dados educacionais do município; de dados do banco GEPECSO (2014), sobre a percepção dos professores em relação à carreira; e de entrevistas realizadas com seis professoras de três escolas escolhidas por seu porte e localização. Observou-se que o Plano de Carreira está em conformidade com a legislação nacional e que o vencimento base em 2015 era superior ao Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). Contudo, questões previstas no Plano, ainda não regulamentadas, como avaliação de desempenho, têm atrasado e prejudicado a melhoria dos salários e das condições de trabalho dos professores guarulhenses.

Palavras-chave: educação básica; valorização do magistério; plano de carreira; município de Guarulhos.

ABSTRACT

This article presents the findings of a broader research entitled "Working conditions and class relations of teachers of the basic education network in the municipality of Guarulhos, SP", carried out between 2013 and 2014. The research aim was to investigate aspects of the Teaching Career Plan of such municipality's network, based on national and municipal laws that regulate this Plan; on educational data from the municipality; on GEPECSO (2014) data bank; and on interviews with six teachers of three schools chosen by their size and location. It was observed that the Career Plan was in accordance with the national legislation and the basic salary in 2015 was higher than the National Professional Salary Floor. However, there are issues in the Plan that have not been regulated yet, such as performance evaluation, which have delayed and hampered the improvement of salaries and working conditions of "guarulhense" teachers.

Keywords: basic education; teaching appreciation; career plan; Guarulhos municipality.

¹ Financiamento CNPq. Chamada 43/2013 - Ciências Humanas, Sociais e Sociais Aplicadas.

RESUMEN

Este artículo presenta algunos resultados de investigación más amplia, titulada "Condiciones de trabajo y relaciones de clase de los docentes de la red básica de enseñanza en el municipio de Guarulhos-SP", realizada entre 2013 y 2014. La investigación tuvo como objetivo investigar aspectos de la carrera del el magisterio de ese municipio, a partir de legislaciones nacional y municipal que regulan los Planes de Carrera Docente; de datos educativos del municipio; de datos del banco GEPECSO (2014), sobre la percepción de los profesores en relación con la carrera; y de entrevistas realizadas con seis profesoras de tres escuelas escogidas por su porte y localización. Se observó que el Plan de Carrera está en conformidad con la legislación nacional y que el vencimiento base en 2015 era superior al Piso Salarial Profesional Nacional (PSPN). Sin embargo, las cuestiones previstas en el Plan, aún no reguladas, como evaluación de desempeño, han retrasado y perjudicado la mejora de los salarios y de las condiciones de trabajo de los profesores guarulhenses.

Palabras-clave: educación básica; valorización del profesorado; plan de carrera; Guarulhos-SP.

Introdução

Este artigo apresenta parte dos resultados de pesquisa mais ampla sobre as condições de trabalho dos professores da rede municipal de Guarulhos e contou com financiamento do CNPq. Neste recorte, o objetivo foi investigar aspectos da carreira docente, face à necessidade de desenvolvimento profissional dos professores, tal como postulado por Marcelo Garcia (2009), processo que ocorre no ambiente de trabalho e que contribui para o desenvolvimento de suas competências profissionais. Neste artigo, afirma-se a centralidade da carreira docente no desenvolvimento profissional do magistério.

Entende-se que o discurso sobre o desenvolvimento profissional dos professores está inserido no debate sobre a necessidade de profissionalização docente, face ao papel do professor frente às aprendizagens dos alunos e à eficácia das escolas, presente nas políticas educacionais.

Pesquisas no campo da educação evidenciam que as políticas educacionais de cunho neoliberal, embora propaguem a valorização do magistério, têm promovido sua desqualificação, relacionada a uma crescente imposição de procedimentos de controle técnico e intensificação do trabalho (APPLE, 1995).

No Brasil, Oliveira (2008) verifica, entre outros aspectos, a instauração de controle técnico e de processos standardizados sobre os currículos, reforçando a separação entre concepção e execução, no que diz respeito aos conteúdos escolares, cabendo ao professor tarefa eminentemente técnica. De acordo com Barreto e Leher (2008), a instauração de tais processos implica em uma visão do professor como cumpridor de tarefas previamente estipuladas, o que o desqualifica profissionalmente.

Para o desenvolvimento da pesquisa aqui relatada, foram analisados dados educacionais do município; informações constantes em banco de dados (GEPECSO,

2014) sobre a percepção dos professores em relação à progressão na carreira; e o Plano de Carreira – Lei n. 6.058/2005 (GUARULHOS, 2005), atualizada pela Lei n. 6.711/2010 (GUARULHOS, 2010) – no que se refere à forma de ingresso, à progressão e à composição da remuneração. Também foram usados conteúdos de entrevistas realizadas com seis professoras sobre aspectos relacionados à carreira do magistério, com vista a melhor compreensão da efetivação do Plano de Carreira.

O banco de dados² integra pesquisa, realizada pelo Grupo de Estudos e Pesquisa sobre Educação e Classes Sociais (GEPECSO), sobre a condição de classe dos docentes. De abordagem quantitativa, a pesquisa foi realizada em Guarulhos, abrangendo as redes estadual, municipal e particular da educação básica. Os dados foram coletados por meio de questionário fechado, contendo 60 questões, aplicado aos professores nos momentos de trabalho coletivo realizado na escola (autoaplicação). A participação na pesquisa foi opcional. Do total dos 607 questionários respondidos e que compõem o banco de dados, 238 referem-se a professores que atuavam em escolas municipais³ (39,2%), corpus aqui analisado. Dentre os demais professores, 347 atuavam em escolas estaduais (57,2%), 16 professores não informaram o tipo de escola em que trabalhavam (2,6%)⁴, cinco lecionavam em escolas particulares (0,8%) e um professor assinalou a opção outro (0,2%). Foram utilizadas as respostas a questões formuladas sobre o processo de escolarização dos professores e sobre sua carreira

No que se refere às entrevistas, foram realizadas no âmbito do projeto “Estudo sobre condições de trabalho de professores do Ensino Fundamental I em Guarulhos e suas relações com as práticas pedagógicas e o ensino”. Trata-se de pesquisa qualitativa que, por meio de entrevistas, visou captar o ponto de vista dos professores sobre aspectos de seu trabalho. Na pesquisa qualitativa, mais que a quantidade de sujeitos investigados, importa a utilização de instrumentos de pesquisa que sejam capazes de trazer as informações desejadas. (DESLAURIES; KÉRISIT, 2014). No caso desta pesquisa, elegeu-se a entrevista semiestruturada (LAVILLE; DIONE, 1999), organizada a partir de questões chave, agrupadas em temas, permitindo aos pesquisadores improvisar novas questões a partir das respostas obtidas. Por ser mais flexível, esse tipo de entrevista favorece ao entrevistado externar seu ponto de vista. Por se tratar de entrevista em profundidade, foi

² Para a organização do Banco de Dados foi utilizado o *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

³ Em 2015, o município possuía 4.343 professores (Fonte: SMG / DPIE / Sistema Gestão Escolar, Informações de 01/08/2015). Os respondentes correspondem a, aproximadamente, 5,5% dos professores municipais.

⁴ Os aplicadores foram instruídos a não completar os questionários, caso alguma pergunta não fosse respondida pelos professores.

estabelecido o número de seis professores, dois por escola, de três escolas distintas⁵. Foram escolhidas uma escola grande localizada na periferia do município (1.300 alunos), e duas escolas localizadas na região central, uma de porte médio (754 alunos) e uma de porte pequeno (348 alunos). Os critérios de escolha tiveram por objetivo atentar para a diversidade existente na rede investigada, partindo-se da hipótese de trabalho de que o porte e ou a localização das escolas poderiam interferir na percepção dos professores⁶.

Como estabelecido previamente, em cada escola, dois professores foram convidados a participar das entrevistas e sua adesão foi por livre iniciativa⁷. Todos os professores entrevistados eram mulheres, brancas, com idade entre 28 e 47 anos, e tempo na docência entre três a dez anos. Cinco possuíam por formação o curso de Pedagogia e uma o curso de Biologia, além do Magistério

Os dados coletados referem-se, mais especificamente, a aspectos das condições de vida e de trabalho dos professores e a percepções sobre seu papel como docentes, e foram analisados a partir da operacionalização de conceitos teóricos, por meio do estabelecimento de categorias explicativas, a fim de se compreender as relações entre os fenômenos investigados e a estrutura social, tal como explicitado por Deslauriers e Kérisit (2014). Trata-se de análise relacional, ou seja, que visa à compreensão de fenômenos a partir de interrogação sistemática definida por problemática teórica, buscando-se regularidades (BOURDIEU; CHAMBOREDON; PASSERON, 2004).

O texto está organizado em três partes. Num primeiro momento, discute-se a necessária valorização dos profissionais da educação e a centralidade de uma política de carreira nesse processo. Em seguida, são apresentados dados educacionais de Guarulhos, para então se analisarem aspectos da carreira do magistério da rede municipal.

⁵ De acordo com informações obtidas no site da Secretaria da Educação, Cultura, Esporte e Lazer, o município conta com 141 escolas. A classificação das escolas quanto ao seu porte foi estabelecida pela própria Secretaria (Disponível em: <<http://portaleducacao.guarulhos.sp.gov.br/ite/escola/index.php?p=15>>. Acesso em: 25 set. 2017.

⁶ Na análise dos dados, tal hipótese não se confirmou, dada a grande rotatividade de professores existente na rede.

⁷ Nas escolas, deu-se preferência aos professores cujas salas, no dia da realização da pesquisa, contassem com a atuação de docentes especialistas (Artes, Inglês, Educação Física), de modo a não deixar os alunos sozinhos.

Carreira do magistério e valorização dos profissionais da educação

Uma série de reformas educacionais têm sido implantadas no Brasil, inseridas em debate internacional, com vistas à melhoria da educação e, nessas reformas, o trabalho do professor ganha centralidade. Considera-se que a qualidade do ensino está relacionada à melhoria das condições desse trabalho e sua valorização profissional. Gatti, Barreto e André (2011) evidenciam ações do governo brasileiro que explicitam esforço do Ministério da Educação (MEC) no sentido de sua valorização.

O professor se vê no centro do debate, mas, como afirmam Evangelista e Shiroma (2007, p. 533), ele é, ao mesmo tempo, “causa e solução dos problemas educacionais”, uma vez que aparece nos textos das reformas tanto como portador de deficiências, especialmente em sua formação; mas também como importante agente para a promoção de melhorias na qualidade da educação. Mas essa participação dos professores na implantação das reformas se dá muito mais pelo estabelecimento de formas de controle sobre a docência e diminuição de sua autonomia, do que por melhorias em suas formação e condições de trabalho. Segundo as autoras, “destaca-se a política de profissionalização, não por seu potencial de elevar a qualificação dos professores, mas pela possibilidade objetiva de instituir novas formas de controle sobre os docentes” (EVANGELISTA; SHIROMA, 2007, p. 533).

Sobre esse aspecto, Flores (2014, p. 863), ao analisar o discurso da profissionalização docente, também explicita que:

[...] a ênfase das políticas atuais em resultados mensuráveis está associada à prevalência das “culturas de performatividade”, orientadas para a regulação e medição, o que conduz a uma perspectiva redutora de ensino e de aprendizagem, a um ambiente de desconfiança e a um declínio da autonomia docente.

Para Flores (2014), o discurso da profissionalização comporta contradições, e necessita ter em conta, entre outros aspectos, as condições de exercício da profissão. De acordo com Sampaio e Marin (2004), o trabalho docente sempre foi precário e tal precariedade acentua-se na atualidade, em que pese esforços traçados para enfrentamento de tal situação. Como afirmam Lüdke e Boing (2004), a desvalorização política e social dos professores repercute no baixo reconhecimento social do trabalho docente, ou seja, nas formas como esse profissional se vê e é visto socialmente.

No que se refere às formas como o professor se vê, para Marcelo Garcia (2009), a identidade profissional constrói-se continuamente, modificando-se ao

longo da carreira docente e, obviamente, as possibilidades ou impossibilidades de construção da identidade profissional positiva referem-se às condições de realização de seu trabalho e ao valor social do magistério.

Sobre as formas como os professores são vistos socialmente, Barreto (2010), ao discutir as representações sociais sobre o trabalho docente, destaca que a perda de prestígio desse exercício profissional, “[...] decorre da crise da escola em face da expansão da escolaridade e da diminuição do valor relativo dos certificados que ela fornece, bem como da perda do monopólio que detinha a instituição escolar sobre a transmissão do saber autorizado” (p. 428).

A não valorização social da docência afeta, inclusive, o recrutamento de novos professores. Pesquisa feita com alunos sobre a atratividade da carreira docente evidencia a dimensão das contradições presentes no exercício do magistério da educação básica e que são percebidas pelos jovens (GATTI et al., 2009). Entre outros aspectos, a pesquisa indica que, por um lado, os jovens valorizam seus professores e o trabalho que realizam, mas, por outro, percebem sua desvalorização política e social.

Em que pese os aspectos ideológicos presentes na ideia de profissionalização docente, tal como alertado por Popkewitz (1995), acredita-se que ela comporta facetas que são importantes à realização do ensino e, dentre estas, destaca-se a valorização da carreira do magistério.

Tendo como referência a legislação nacional, pós Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) e Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996 (LDB/96) (BRASIL, 1996), vários estudos sobre planos de carreira e remuneração de professores da educação básica foram realizados com vistas a verificar em que medida estados e municípios têm cumprido a legislação nacional no que concerne à valorização do magistério nos aspectos relacionados à carreira docente. (RIBEIRO; GONÇALVES, 2012; RODRÍGUEZ; FERNANDES; SIMÕES, 2012; BASSI; DEBOVI; SANDRINI, 2012; GURGEL, 2012; BRITO, 2012; GIL; NETTO; MEDEIROS, 2012; SALES, 2012; ARELARO, et. al., 2014).

Os trabalhos acima citados tratam de redes estaduais ou de redes municipais de capitais. Ainda são poucos os estudos que analisam a valorização docente por meio de planos de carreira em redes municipais que não sejam capitais (THOMAZINI, 2016). Assim, na perspectiva de contribuir com os estudos que buscam compreender a valorização do magistério da educação básica por meio de pesquisas sobre planos de carreira e remuneração docente, neste texto, são analisados alguns aspectos do Plano de Carreira do Magistério da cidade de Guarulhos, em diálogo com a legislação nacional e a literatura sobre o tema. Para melhor compreensão do contexto em que

se insere o Plano de Carreira analisado, num primeiro momento, são apresentados dados referentes ao município e ao atendimento educacional que oferece.

Atendimento educacional no município de Garulhos

Garulhos é o segundo maior município do estado de São Paulo em número de habitantes. Em 2014, a população residente estimada era de 1.312.197, numa área territorial de 318.675 km², com densidade demográfica de 3.829,8 hab/km² (BRASIL, 2015). O Produto Interno Bruto (PIB), de acordo com Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2010, era de R\$ 37,1 bilhões, o que colocava o município na 8ª posição no ranking nacional, e na 2ª entre os municípios paulistas. Guarulhos tinha, em 2010, o 4º maior PIB municipal da região sudeste, sendo superior ao PIB individual de 10 estados brasileiros (GUARULHOS, 2015).

Dos 5.570 municípios brasileiros, de acordo com o IBGE, em 2010, 3.013 tinham um PIB *per capita* mensal acima de R\$ 500,00. Entre estes, Guarulhos ocupava a 537ª posição, com um PIB *per capita* mensal de R\$ 916,06 (WIKIPÉDIA, 2015⁸).

A análise dos dados referentes ao Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) indica que, de acordo com a classificação (muito alto, alto, médio, baixo e muito baixo), Guarulhos ocupa a 320ª posição entre os municípios brasileiros, com um IDHM considerado *alto*, correspondente a 0,763, um IDHM renda de 0,746, um IDHM longevidade de 0,831 e um IDHM educação de 0,717. (BRASIL, 2015).

Em relação ao atendimento educacional, pode-se observar no Quadro 1 que o acesso à educação básica ainda não estava universalizado, no período de escolarização obrigatória, em 2014. De acordo com a EC n. 59/2009 (BRASIL, 2009c), a educação obrigatória compreende a idade de 4 a 17 anos e o prazo para sua universalização foi o ano de 2016.

⁸ A lista de municípios disponível na Wikipédia foi elaborada com base nos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) 2013. IBGE_Cidades@. A consulta foi realizada em 21/02/2016.

Quadro 1: Taxa de escolarização líquida⁹ da população - município de Guarulhos

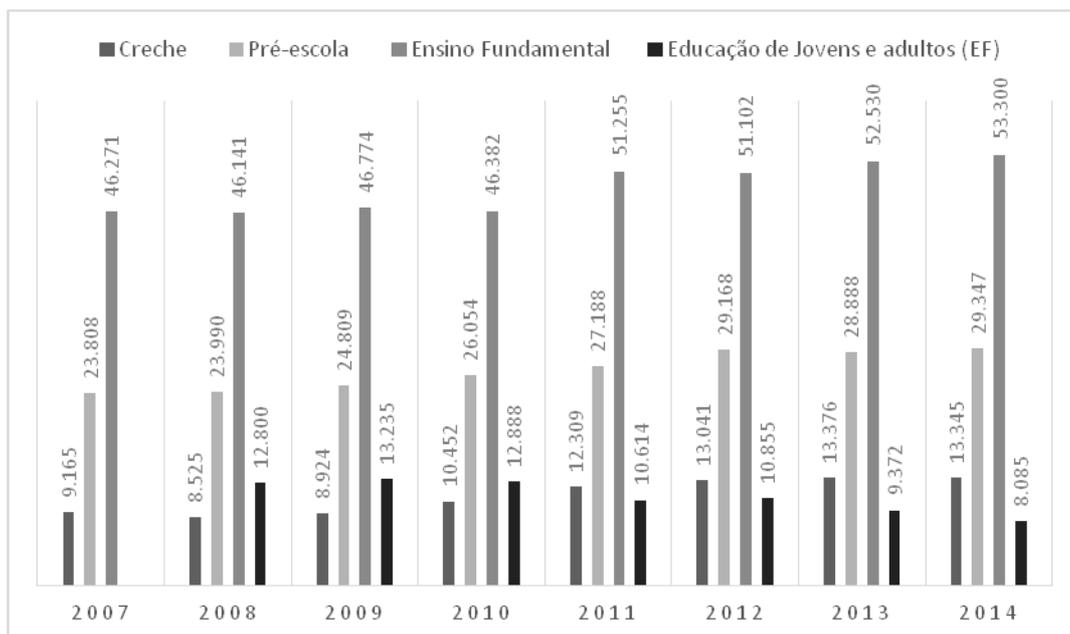
Ano	6 a 14 anos - %	15 a 17 anos - %
2007	103,21	62,48
2008	105,35	66,1
2009	103,95	71,13
2010	102,18	77,42
2011	103,09	76,85
2012	104,21	80,43
2013	104,85	79,37
2014	104,08	79,39

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do SIM Educação – Sistema de Informações Municipais (SÃO PAULO, 2015).

Em relação à matrícula na rede municipal (Gráfico 1) observa-se aumento, no período analisado, em todas as etapas da educação básica, com exceção da modalidade de Educação de Jovens e Adultos.

⁹ Informação do SicSeade fornecida por e-mail às pesquisadoras. “A taxa de escolarização pode ser estimada de mais de uma forma, como, por exemplo, por meio de levantamento domiciliar (como nos casos do Censo Demográfico e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD), ou utilizando registros administrativos, como o do Censo Escolar – INEP. No SIM-Educação, publicamos a Taxa de Escolarização Líquida da População de 6 a 14 anos calculada dividindo-se o número de matrículas de crianças de 6 a 14 anos, no ensino fundamental, pela população na mesma faixa etária. O resultado da divisão é multiplicado por 100. A fórmula é: Taxa de Escolarização Líquida = (Matrículas de crianças de 6 a 14 anos no Ensino Fundamental / População de 6 a 14 anos) X 100 sendo que o número de matrículas é o divulgado pelo Censo Escolar e a população é o número de residentes, segundo projeção realizada pela Fundação Seade. Há duas situações comuns para que a taxa ultrapasse 100%: 1)- quando, em uma determinada localidade, há matrículas de crianças residentes em outra localidade; 2)- quando a estimativa de população, (que é uma projeção e, portanto, passível de algum nível de imprecisão) está abaixo do número real de crianças na faixa etária”.

Gráfico 1: Matrícula na rede municipal de Guarulhos – 2007-2014

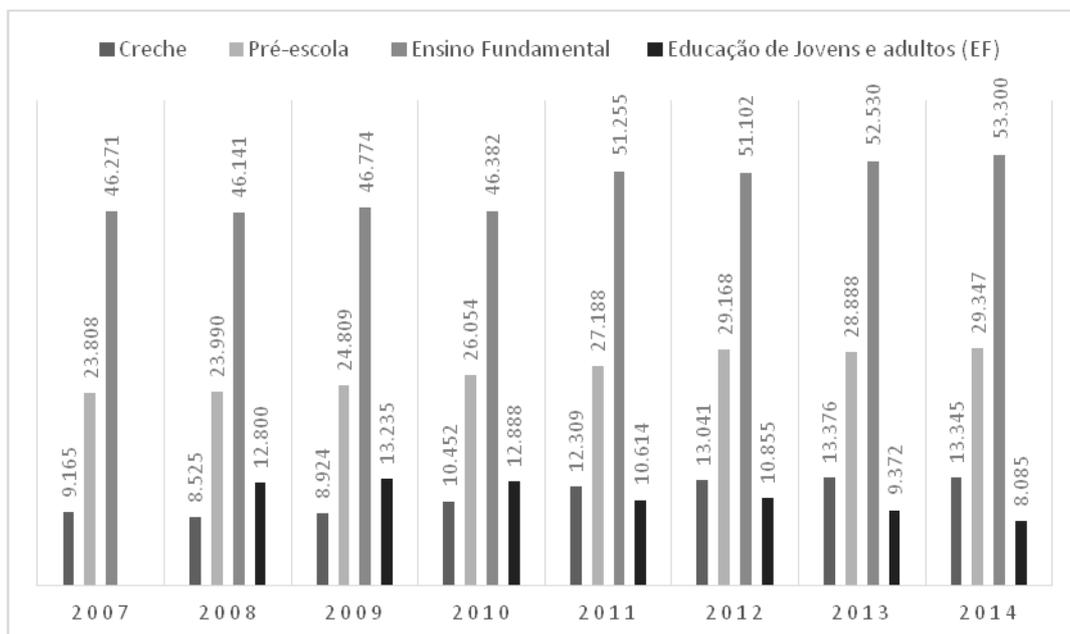


Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do SIM Educação – Sistema de Informações Municipais (SÃO PAULO, 2015).

De acordo com a Lei n. 9.394/1996 (LDB/1996) (BRASIL, 1996b), os municípios devem oferecer educação infantil e atender prioritariamente o ensino fundamental em colaboração com o estado. No município de Guarulhos, houve aumento de 46% nos atendimentos em creche, 22% em pré-escola e 15% no ensino fundamental, no período (2007 a 2014).

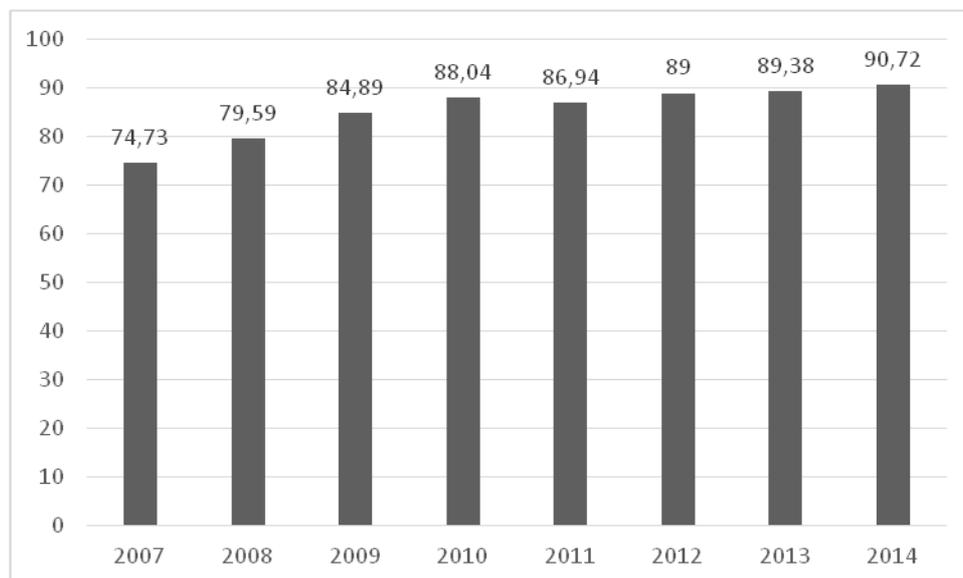
Com vistas a verificar como estava o atendimento na etapa da educação básica, cuja responsabilidade cabe ao município, apresentam-se os Gráficos 2 e 3.

Gráfico 2: Matrículas em creche em relação à população de 0 a 3 anos (em %) - Município de Guarulhos – 2007-2014



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do SIM Educação – Sistema de Informações Municipais (SÃO PAULO, 2015).

O percentual da população de zero a três anos do município de Guarulhos atendido em creche passou de 17,4% em 2007 para 30,92% em 2014. Apesar desse crescimento, destaca-se o fato de apenas 30% da população nessa faixa etária estar matriculada em creche nesse município. O Gráfico 3 mostra o atendimento em pré-escola.

Gráfico 3: Matrículas na pré-escola em relação à população de 4 e 5 Anos (em %) – 2007-2014

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do SIM Educação – Sistema de Informações Municipais (SÃO PAULO, 2015).

De acordo com o Gráfico 3, observa-se tendência crescente de aumento da matrícula das crianças de 4 e 5 anos, rumo à universalização, conforme previsto na Meta 1 do Plano Nacional de Educação (PNE/2014-2024) (BRASIL, 2014).

Finalizando esta breve apresentação de dados socioeconômicos e educacionais, pode-se dizer que, pelo menos até 2014, o município ainda carecia de políticas para aumentar a escolarização da população e, principalmente, para atender a demanda por creche, responsabilidade do poder municipal.

Condições de trabalho docente: uma análise a partir do Plano de Carreira

O Plano de Carreira do Magistério da rede municipal de Guarulhos, expresso na Lei n. 6.058/2005 (GUARULHOS, 2005), atualizada pela Lei n. 6.711/2010 (GUARULHOS, 2010), contempla os seguintes profissionais da educação: Agente de Desenvolvimento Infantil, Professor de Educação Infantil, Professor da Educação Básica I, Professor de Educação Especial, Pedagogo, Professor Coordenador Pedagógico, Coordenador de Programas Educacionais, Diretor de Escola, Vice-diretor de Escola, Supervisor de Escola, Psicólogo Escolar. As respectivas leis instituem o Plano de Carreira e Remuneração, que estrutura e organiza o Magistério Público do

Município de Guarulhos, sendo, portanto, instrumento legal de regulamentação da carreira e de condições de trabalho dos professores municipais.

Em termos de legislação nacional, a valorização dos profissionais da educação é um dos princípios com base nos quais o ensino deve ser ministrado. Como forma de valorização desses profissionais, estados, Distrito Federal e municípios devem garantir planos de carreira, ingresso por concurso público, nas redes públicas de ensino, e piso salarial, tendo como referência o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN).

Com base na CF/88, leis, decretos, resoluções e pareceres do Conselho Nacional de Educação (CNE) discorrem sobre a valorização dos profissionais da educação com vistas a regulamentar o estabelecido constitucionalmente, entre eles: Lei n. 9.424/1996 (BRASIL, 1996a), Lei n. 9.394/1996 (BRASIL, 1996b), Lei n. 11.494/07 (BRASIL, 2007), Lei n. 11.738/08 (BRASIL, 2008), Parecer n. 9/09 do CNE/CEB (BRASIL, 2009b), Resolução n. 2/09 do CNE/CEB (BRASIL, 2009a)¹⁰ e, por último, a Lei 13.005/14 (BRASIL, 2014).

A partir da legislação nacional, é importante saber como estados e municípios têm tratado a valorização dos profissionais da educação nos planos de carreira. Assim, analisa-se em que medida o Plano de Carreira do Magistério da rede municipal de Guarulhos está em consonância com a legislação federal e tem contribuído para a garantia de boas condições de trabalho, posto que “a valorização dos servidores públicos do ensino” é um dos princípios fundamentais do referido Plano (GUARULHOS, 2005).

a) Ingresso na carreira e formação mínima exigida

O Quadro do Magistério Municipal é regido pelo regime jurídico previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e composto por emprego e funções. Consideram-se empregos, cujo preenchimento de vaga se dá por meio de concurso público de provas e títulos: Professor de Educação Básica I, Professor de Educação Especial, Pedagogo, Diretor de Escola, Supervisor Escolar, Psicólogo Escolar, Agente de Desenvolvimento Infantil e Professor de Educação Infantil. As funções consideradas de suporte pedagógico, a saber, Professor Coordenador Pedagógico, Coordenador de Programas Educacionais e Vice-Diretor de Escola são preenchidas por designação de integrante do Quadro do Magistério Municipal. (GUARULHOS, 2005, GUARULHOS, 2010). Assim, no que se refere aos professores, o Plano de

¹⁰ Para conhecer uma análise descritiva dessa legislação, ver o artigo “Carreira e salários de pessoal docente da educação básica: algumas demarcações legais” de Camargo e Jacomini (2011).

Carreira segue o estabelecido na legislação federal, com concurso público de provas e títulos.

Em entrevistas com professores da rede municipal de ensino, observou-se que os docentes, nos primeiros anos após o ingresso na rede por meio de concurso, não têm uma escola sede, o que significa que a cada ano podem trabalhar numa escola diferente. Questionada se trabalha sempre na mesma escola, a professora entrevistada responde. “Não, porque quando você ingressa na rede, você não fica na sua escola. No início, você não tem escola, então, eu não tenho uma escola, eu escolho substituição, digamos assim” (Marília¹¹).

Somente após conseguir determinada pontuação, decorrente do tempo de trabalho na rede municipal de ensino, que, segundo a entrevistada, pode demorar “no mínimo uns cinco anos”, é que o professor escolhe a escola em que deseja trabalhar. É interessante destacar, nessa sistemática de contratação, o fato de que, mesmo o professor que está trabalhando em substituição a outro docente, é concursado. Do ponto de vista dos direitos trabalhistas, este é um aspecto importante porque evita a precarização do trabalho que ocorre quando o professor é contratado por tempo determinado.

Em relação aos requisitos para ocupar os respectivos empregos e para o exercício das funções de suporte pedagógico, o plano estabelece formação em nível superior, licenciatura plena, para Professor de Educação Básica I, Professor de Educação Infantil, Professor Coordenador Pedagógico, Coordenador de Programas Educacionais e Professor de Educação Especial. Contudo, com exceção deste último, admite-se formação mínima obtida em curso de ensino médio, na modalidade normal, tal como previsto na LDB/1996 (BRASIL, 1996b).

Uma das professoras entrevistadas confirma a formação mínima exigida para ingresso na rede ao afirmar que não fez o curso de Pedagogia, pois “o requisito básico ainda pode ser o magistério”. Apesar de não ter cursado Pedagogia, que é a formação em nível superior para trabalhar nos anos iniciais do ensino fundamental, essa professora tem curso superior: “Eu já tenho uma faculdade, que é Biologia” (Arlete).

Para o emprego de Agente de Desenvolvimento Infantil, exige-se formação mínima em nível médio, na modalidade normal. Para Pedagogo, Diretor e Vice-Diretor de Escola, Supervisor Escolar exige-se formação em nível superior – em Pedagogia ou na área de educação – ou em nível de pós-graduação, nos termos da

¹¹ Para preservar a identidade dos participantes da pesquisa, os nomes utilizados neste artigo são fictícios.

legislação nacional. Para Psicólogo Escolar, é necessária formação em curso de graduação em Psicologia (GUARULHOS, 2005, GUARULHOS, 2010).

Além da formação, para ser Supervisor de Ensino e Diretor de Escola, são necessários cinco e dois anos de efetivo exercício no emprego de docente, respectivamente. No caso do Supervisor de Ensino, admite-se também exercício na função de suporte pedagógico. Para Vice-Diretor de Escola e Professor Coordenador Pedagógico, são necessários dois anos de efetivo exercício em emprego docente na Rede Municipal de Guarulhos. Observa-se que, no caso destes últimos, é necessário que os dois anos de exercício docente sejam na rede do município; em relação aos dois primeiros, não é necessário que a experiência docente ou de suporte pedagógico seja nessa rede (GUARULHOS, 2005, GUARULHOS, 2010). Isso significa que professores com o referido tempo de exercício docente em outras redes de ensino podem ocupar cargos de gestão na rede municipal do município, mas não podem ocupar funções de suporte pedagógico.

A designação do Vice-Diretor e do Coordenador Pedagógico é realizada a partir da escolha de lista tríplice elaborada pelos pares e aprovada no Conselho de Escola.

No Quadro 2, apresenta-se a formação dos professores no período de 2007 a 2014.

Quadro 2: Número de professores da Rede Municipal de Guarulhos, de acordo com a formação

Formação dos docentes/Ano	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Fundamental incompleto		1						
Fundamental completo	2	11		1				
Ensino médio – magistério	169	613	639	543	569	559	2	
Ensino médio		4		1				
Superior licenciatura	756	2261	2528	2695	3927	4262	4445	4565
Superior sem licenciatura	125							
Total	1052	2890	3167	3240	4496	4821	4447	4565

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do MEC/INEP – Censos Escolares.

Duas questões destacam-se neste quadro: o aumento de 4,3 vezes do número de professores, indicando importante crescimento da rede – conforme visto também no aumento das matrículas – e na formação em nível superior, curso de licenciatura, da totalidade dos professores em 2014.

Com a finalidade de compreender porque, a partir de 2014, não havia mais professores com formação somente em nível médio (magistério), consultou-se a Secretaria Municipal de Educação (SME) que informou por e-mail que, entre 2008 e 2012, a SME fez um convênio com a Faculdade Torricelli (Instituição de Ensino Superior Privada) para formar, em nível superior, os professores que tinham apenas formação em nível médio até aquele momento. A maior parte dos profissionais que fez a formação em nível superior era Agente de Desenvolvimento Infantil. Após a formação, os cargos desses profissionais foram transformados Professor de Educação Infantil.

Não obstante a relevância dessa iniciativa do poder público municipal, no sentido de garantir formação em nível superior aos professores, o que possibilitou aos Agentes de Desenvolvimento Infantil um novo posicionamento na carreira do magistério, é importante problematizar que o convênio para formação destes profissionais foi estabelecido com uma instituição de ensino privado, direcionando, portanto, recursos públicos ao setor privado, a despeito da existência de uma universidade federal na cidade, que oferta cursos de formação de professores, entre eles, o de Pedagogia.

a) Movimentação na carreira – evolução funcional

Entre os esforços da administração municipal para a valorização dos profissionais do magistério está a progressão funcional baseada na titulação e no desempenho profissional, conforme art. 5^a da Lei n. 6.058/2005 (GUARULHOS, 2005).

De acordo com o art. 19 da referida Lei, a evolução funcional implica na passagem do integrante do Quadro do Magistério para uma referência mais elevada na tabela de vencimento que expressa a progressão na carreira. Esta pode ocorrer em função de titulação, quando o profissional obtém um título acadêmico superior ao necessário para o exercício do emprego, de desempenho profissional e de desenvolvimento de projetos pedagógicos inovadores que envolvam alunos e/ou comunidade escolar.

A evolução por titulação acadêmica é assegurada por enquadramento automático em referência superior, de acordo com a titulação, dispensando interstício. No caso do professor de Educação Básica I, isso ocorre quando ele

apresenta diploma de nível superior, licenciatura plena; título de mestre ou de doutor. Com diploma de nível superior, o professor será enquadrado na quarta referência subsequente àquela em que se encontra, no caso do título de mestre, o enquadramento ocorre na terceira referência subsequente àquela em que se encontra. Com o título de doutor, o professor será enquadrado na sexta referência subsequente àquela em que se encontra se não tiver sido enquadrado pelo título de mestre, anteriormente, e na terceira, caso já tenha sido enquadrado devido à apresentação desse título.

Para Pedagogo, Diretor de Escola, Supervisor Escolar, Psicólogo Escolar e Professor de Educação Especial, cuja exigência mínima de formação para ingresso na carreira é a formação em nível superior, o enquadramento para a titulação de mestrado e doutorado segue o mesmo critério que o dos professores. Ou seja, em ambos os casos, o título de mestre permite uma evolução funcional de três referências e o de doutorado de seis, caso não tenha evoluído pelo mestrado. Isso acontece para todos os profissionais do Quadro do Magistério Municipal.

O Agente de Desenvolvimento Infantil e o Professor de Educação Infantil terão enquadramento funcional na quarta referência numérica subsequente a que se encontram, pela apresentação da comprovação de conclusão de magistério, e na oitava, pela apresentação de diploma em graduação, licenciatura plena, ou na quarta, caso já tenham evoluído pela formação em magistério. Isso significa que, quando da elaboração do Plano de Carreira, havia profissionais atuando nesses dois cargos sem a formação mínima exigida – nível médio, modalidade normal.

Os critérios para evolução funcional, decorrente da frequência em cursos de aperfeiçoamento, são fixados por regulamentação do Poder Executivo. A evolução deve respeitar o interstício mínimo de dois anos no cargo.

A evolução funcional baseada na avaliação de desempenho ocorre por enquadramento em escalas de graus superiores e dispensa quaisquer interstícios. Essa avaliação deve ser realizada a cada dois anos, sendo necessário, para a evolução, que o integrante do Quadro do Magistério tenha desempenho profissional satisfatório nos seguintes itens: dedicação ao trabalho; assiduidade; pontualidade; participação nas horas de trabalho pedagógico e projetos do interesse da escola e da comunidade; aprendizagem dos alunos, verificadas de forma individual ou coletiva; integração com a comunidade; conduta idônea no ambiente de trabalho; e urbanidade com os colegas, conforme art. 24 da Lei n. 6.711/2010) (GUARULHOS, 2010). A avaliação de desempenho demanda regulamentação em legislação própria e, como isso não havia acontecido até 2014, quando a pesquisa foi realizada, nenhuma edição dessa avaliação tinha sido realizada. A regulamentação da avaliação

de desempenho prevista nos planos de carreira não tinha ocorrido, até 2013, em muitos estados e capitais, conforme indicado no relatório da pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas de educação básica: configurações, impasses, impactos e perspectivas”¹² (GUTIERRES et al, 2013). O mesmo relatório informa que, em alguns casos, a não regulamentação favorece os professores quando estes continuam progredindo na carreira por meio de outros critérios, mas é bastante prejudicial quando a ausência de regulamentação implica na diminuição de possibilidades de progressão na carreira, como é o caso em Guarulhos. Se se considerar que o Plano de Carreira do Magistério desse município é de 2005, com reformulação em 2010, tem-se a hipótese de que não está havendo interesse do poder público na regulamentação dessa forma de progressão. Assim, mesmo garantidos por lei, aspectos da carreira do magistério não são implementados conforme constatado por Thomazini (2016), em trabalho sobre carreira em municípios paulistas.

Assim como a evolução por avaliação de desempenho, aquela decorrente de desenvolvimento de projetos pedagógicos inovadores, que envolvem alunos e/ou comunidade escolar, também não foi regulamentada e, dessa forma, nenhum professor teve progressão na carreira decorrente de desenvolvimento desse tipo de projeto.

Sobre a progressão por avaliação de desempenho, cabe atenção dos professores sobre a forma como será regulamentada. Embora as indicações no Plano de Carreira não apontem para uma avaliação totalmente vinculada aos resultados de desempenho dos estudantes em avaliações externas, isso tem ocorrido em muitas redes de ensino (AUGUSTO, 2015), trazendo uma série de consequências negativas, conforme análise de Ravitch (2010) sobre a vinculação do salário do professor ao desempenho dos estudantes nas avaliações em larga escala, nos Estados Unidos. Também em relação à progressão por projetos inovadores, será necessária atenção, sob pena de se criar na escola um processo de competição em detrimento da cooperação essencial à realização do processo educativo (ARELARO, et. al, 2014). Assim, embora a regulamentação dessas formas de progressão na carreira seja importante para a valorização docente, a depender de como forem regulamentadas, podem implicar em prejuízos ao desenvolvimento de um ambiente educativo calcado no trabalho coletivo. A movimentação na carreira do Quadro do Magistério da Rede Municipal de Guarulhos deveria ocorrer por meio da progressão vertical,

¹² Trata-se de pesquisa financiada segundo Edital nº 001/2008 da CAPES/INEP/SECAD – Observatório da Educação, realizada junto ao Centro de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas de Educação (CEPPE) da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo.

evolução por titulação e cursos de aperfeiçoamento, e da progressão horizontal, evolução por avaliação de desempenho e desenvolvimento de projetos pedagógicos inovadores. As referências de 1 a 17 representam a progressão vertical e os graus de A a T a evolução horizontal. Na prática, os professores só têm a progressão vertical, posto que a horizontal, por avaliação de desempenho e desenvolvimento de projetos pedagógicos inovadores, não está regulamentada, como referido anteriormente.

Se a progressão por avaliação de desempenho estivesse regulamentada e considerando que há 19¹³ graus para serem percorridos e que essa avaliação ocorre a cada dois anos, caso o profissional não desenvolva projetos pedagógicos inovadores (supondo que também essa atividade estivesse regulamentada), ele levaria 38 anos para chegar ao grau T, último da carreira. Também, em relação à movimentação vertical, considerando que há 17 referências cuja evolução ocorre a cada dois anos, o professor levaria 34 anos para chegar à referência 17, isso se não saltasse referências por motivo de formação acadêmica (graduação, mestrado e doutorado) e, nos casos dos Agentes de Educação Infantil e dos Professores de Educação Infantil, também a formação em magistério.

Do ponto de vista da amplitude na carreira, isto é, do tempo necessário para chegar ao seu final, pode-se dizer que ela é muito longa, posto que o professor poderá completar o tempo necessário à aposentadoria sem ter chegado ao topo da carreira, mesmo que tenha progredido a cada avaliação de desempenho. Poderão corroborar para uma progressão mais rápida o desenvolvimento de projetos pedagógicos inovadores (quando for regulamentado) e a formação acadêmica.

De qualquer forma, observa-se uma amplitude longa na carreira do magistério municipal de Guarulhos, o que pode contribuir para desestimular a permanência nela. Um parâmetro para pensar a amplitude de uma carreira pode ser o tempo de trabalho necessário para requerer a aposentadoria e, nesse sentido, poder-se-ia considerar que uma amplitude mais adequada aos professores da Educação Básica seria entre 20 e 30 anos.

Outro fator pouco estimulante na carreira do magistério do município de Guarulhos é que a diferença percentual entre uma referência e a subsequente e um grau e o subsequente é de, aproximadamente, 1% sobre o vencimento padrão do professor, ou seja, o aumento no vencimento, a cada movimentação na carreira, não é muito perceptível na remuneração do professor.

¹³ Na tabela salarial não há a letra K, por isso são 19 graus.

Em relação à questão do questionário sobre se recebem alguma diferença no vencimento base por progressão na carreira, 69,33% dos professores afirmaram que sim; 26,05% que não e 4,62% não responderam. Considerando que o plano de carreira abrange todos os docentes, os que responderam “não” podem ser aqueles que ingressaram na rede de ensino recentemente e ainda não tiveram progressão na carreira, mas também pode representar a não percepção do professor, em termos remuneratórios, da progressão na carreira, posto que a cada progressão a diferença no padrão de vencimento do professor é de apenas 1%.

Tabela 1: Condições de progressão na carreira (dados de 2014)

Tipo de escola	Não informado	Muito boas	Boas	Razoáveis	Ruins	Muito ruins
Municipal	18 (7,56%)	15 (6,30%)	106 (44,54%)	63 (26,47%)	33 (13,87%)	3 (1,26%)

Fonte: Arquivo próprio.

Em relação à satisfação dos professores sobre a progressão na carreira, observou-se que 50,84% dos que responderam ao questionário da pesquisa consideram as condições de progressão boas ou muito boas (tabela 1).

A remuneração do magistério guarulhense é composta pelo vencimento base, resultado da progressão na carreira, mais vantagens pecuniárias (adicionais, gratificações, abono). O vencimento base inicial, por uma jornada de 38 horas semanais para professor com formação em nível superior, em 2015, foi superior ao PSNP (R\$1.917,78)¹⁴ e também superior ao Salário Mínimo Necessário (SMN) do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), equivalente a R\$3.118,62¹⁵, no referido ano, conforme mostra a Tabela 2.

¹⁴ Esse valor é para o professor com formação em nível médio (modalidade normal) com jornada semanal de 40 horas. De acordo com a Lei n. 6.711/2010 (GUARULHOS, 2010) o vencimento base inicial não deve ser inferior ao previsto na Lei do Piso.

¹⁵ Fonte: <<http://www.dieese.org.br/>>

Tabela 2: Vencimentos Inicial e Final – professor com formação em nível superior
Jornada de 38 horas semanais – 2015

Cargos	Vencimento Base Inicial Referência 5 – Grau A (R\$)	Vencimento Base Final Referência 17 – Grau T (R\$)
Professor de Educação Básica I e Professor de Educação Especial	3.528,74	6.468,26

Fonte: Elaboração própria, com base na Tabela Salarial da Área do Magistério – Maio/2015. Reajuste de 6% a contar de 01/05/2015, conforme Lei n. 7.380/2015 (GUARULHOS, 2015).

Tomando como referência o previsto na Meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024), que prevê equiparação da média salarial dos professores da educação básica com a média salarial dos demais profissionais com formação equivalente – considerando os cálculos realizados por Jacomini, Alves e Camargo (2015), com base na Pnad de 2013 – observa-se que o vencimento base dos professores de Guarulhos com formação em nível superior, em 2015, era superior à média dos demais profissionais com formação equivalente em 2013, contudo inferior à média salarial dos servidores públicos para o mesmo ano. Os dados da Pnad (2013) indicam que os professores com formação em nível superior tinham um salário médio, naquele ano, de R\$ 2.432,00 para o Brasil, enquanto que a média salarial dos servidores públicos, também com formação em nível superior, era de R\$ 4.595,00 e a dos demais profissionais com formação equivalente de R\$ 3.237,00 para jornada de 40 horas semanais. Como os dados não são para o mesmo ano e a jornada não é exatamente a mesma, não se trata de comparação, mas de informações que servem, dentro do contexto nacional de discussão de valorização do magistério da educação básica em termos remuneratórios, como parâmetro para pensar a remuneração (neste caso o vencimento) dos professores desse município no contexto nacional geral.

A dispersão no vencimento, ou seja, a diferença entre o menor e o maior vencimento é de quase 100%: O professor que chegue ao topo da carreira perceberá o dobro do vencimento do professor que está iniciando. Trata-se de uma dispersão adequada do ponto de vista da atratividade da carreira (DUTRA JÚNIOR et al, 2000).

De acordo com a Lei n. 6.711/2010 (GUARULHOS, 2010, art. 31-C), está prevista a “gratificação de mérito relacionada ao desempenho anual da rede municipal de ensino, cujo montante não deve ser inferior à metade e nem superior a uma vez o piso salarial das respectivas tabelas”. Também estão previstas

gratificações aos profissionais que ocupam funções gratificadas. O Diretor de Escola recebe gratificação de chefia que corresponde a um percentual sobre o padrão de vencimento, de acordo com o tamanho da escola e o Supervisor Escolar recebe gratificação de locomoção que corresponde a 15% sobre o padrão de vencimento.

Do ponto de vista da legislação nacional, pode-se dizer que o Plano de Carreira do Município de Guarulhos, nos aspectos aqui analisados, está em conformidade com os principais princípios que regem a construção dos planos de carreira. Entrementes, ainda há aspectos a serem melhorados e que são fundamentais à garantia de boas condições de trabalho, tais como: regulamentação dos critérios para progressão horizontal, amplitude da carreira vinculada ao tempo necessário à aposentadoria, percentual maior de aumento no vencimento na passagem de referências e graus.

Considerações Finais

A partir dos anos 1990, ocorreu uma série de reformas educacionais tendo como justificativa o argumento de que escolas e professores precisavam se adaptar às exigências que a nova ordem global impunha, dados os avanços tecnológicos e a necessidade de formar trabalhadores flexíveis às mudanças econômicas e sociais. Nesse sentido, os professores ganharam centralidade nas reformas, pois a eles se atribui tanto o sucesso como o fracasso na execução de tais mudanças. Com isso, por um lado, temos no Brasil um avanço no que se refere às condições de trabalho dos professores da educação básica, mediante a publicação de leis que garantem um piso salarial mínimo e demais direitos, como formação continuada, tempo dedicado ao trabalho realizado fora da sala de aula, entre outros. Por outro lado, a profissão docente continua a ser controlada pelo Estado, mediante as necessidades que os órgãos oficiais impõem, mostrando a fragilidade da categoria em relação ao direcionamento dado sobre seu próprio trabalho.

Neste artigo, tratou-se particularmente da situação profissional dos professores do município de Guarulhos, com ênfase no plano de carreira e nas condições de trabalho. A partir da análise da legislação municipal e federal, de dados educacionais municipais e de questionários e entrevistas com professoras da rede foi possível perceber que houve avanço no que se refere aos direitos adquiridos, mas ainda há demandas para uma real valorização do magistério. Além das condições salariais e das possibilidades oferecidas para formação, com reconhecimento por meio da melhoria da remuneração, os dados apresentados indicam que o município tem investido em educação, de forma geral. No entanto, questões ainda não

regulamentadas presentes no Plano de Carreira, e que se refletem diretamente sobre a remuneração dos professores, precisam ser atendidas com urgência, dado que são direitos previstos na legislação municipal.

Por fim, indica-se a necessidade do desenvolvimento de mais estudos que analisem os planos de carreira de municípios a fim de se construir dados gerais que possam dizer em que medida a legislação que regulamenta a questão está sendo cumprida, ou seja, se as condições de trabalho dos professores brasileiros têm, de fato, melhorado.

Referências

APPLE, Michael. *Trabalho Docente e Textos: economia política das relações de classe e gênero*. Tradução de Thomaz Tadeu da Silva, Tina Amado, Vera Maria Moreira. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995. 218p.

ARELARO, Lisete Regina Gomes; JACOMINI, Márcia Aparecida; SOUZA, Nilson Alves; SANTOS, Kátia Aparecida. Condições de trabalho docente: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, Brasília, v. 95, n. 239, pp. 199-217, jan./abr., 2014.

AUGUSTO, Maria Helena. A valorização dos professores da educação básica e as políticas de responsabilização: O que há de novo no plano nacional de educação? *Cadernos Cedes*, Campinas, v. 35, n. 97, pp. 535-552, set./dez., 2015.

BARRETTO, Elba Siqueira de Sá. Trabalho docente e modelos de formação: velhos e novos embates e representações. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 40, n. 140, pp. 427-443, maio/ago., 2010.

BARRETO, Raquel Goulart; LEHER, Roberto. Trabajo docente y reformas neoliberais. In: OLIVEIRA, Dalila. A. (Org.). *Políticas Educativas y Trabajo Docente em América Latina*. Lima/Peru: Fondo Editoria UCH, 2008. pp. 53-86.

BASSI; Marcos Edgar; DEBOVI, Andréia; SANDRINI, Nádía Maria Soares. Carreira e remuneração do magistério público da educação básica no sistema de ensino estadual de Santa Catarina. *Educação em Foco*, Belo Horizonte, ano 15, n. 19, pp. 57-80, jun., 2012.

BOURDIEU, Pierre; CHAMBOREDON, Jean-Claude; PASSERON, Jean-Claude. **Ofício de Sociólogo: metodologia da pesquisa na sociologia**. Tradução de Guilherme João de Freitas Teixeira. 4 Ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2004. 328p.

BRASIL. (1996a) **Lei n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19424.htm>. Acesso em: 24 jan. 2015.

_____. (1996b) **Lei n. 9.394 de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm>. Acesso em: 24 jan. 2015.

_____. (2007) **Lei n. 11.494 de 20 de junho de 2007**. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nºs 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: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11494.htm>. Acesso em: 24 jan. 2015.

_____. (2008). **Lei 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm>. Acesso em: 24 jan. 2015.

_____. (2009a). **Resolução n. 2, de 28 de maio de 2009**. Conselho Nacional de Educação, Câmara da Educação Básica. 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. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2015.

_____. (2009b). **Parecer n. 9, de 2 de abril de 2009**. Conselho Nacional de Educação, Câmara da Educação Básica. Revisão da Resolução CNE/CEB nº 3/97, que fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/pceb009_09.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2015.

_____. (2009c). **Emenda constitucional n.º 59**, de 11 de novembro de 2009. Dá nova redação aos incisos I e VII do art. 208, de forma a prever a obrigatoriedade do ensino de quatro a dezessete anos e ampliar a abrangência dos programas suplementares para todas as etapas da educação básica, e dá nova redação ao § 4º do art. 211 e ao § 3º do art. 212 e ao caput do art. 214, com a inserção neste dispositivo de inciso VI. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc59.html>. Acesso em: 24 ago. 2013.

_____. (2014) **Lei 13.005**, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2014/lei-13005-25-junho-2014-778970-publicacaooriginal-144468-pl.html>>. Acesso em: 24 jan. 2015.

_____. (2015). **Atlas de Desenvolvimento Humano no Brasil**. Disponível em: <<http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/ranking/>>. Acesso em 11 set. 2015.

BRITO, Vera Lúcia Ferreira Alves de. Plano de carreira profissional da educação básica em Minas Gerais: valorização profissional? **Educação em Foco**, Belo Horizonte, ano 15, n. 19, pp. 103-128, jun., 2012.

CAMARGO, R. B.; JACOMINI, M. A. Carreira e salários de pessoal docente da educação básica: algumas demarcações legais. **Educação em Foco**. Ano 14, n. 17, pp. 129-167, jul., 2011.

DESLAURIERS, Jean-Pierre; KÉRISIT, Michèle. O delineamento de pesquisa qualitativa. In: POUPART *et al.* **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Tradução de Ana Cristina Nasser. 4 Ed. Petrópolis, Vozes: 2014. pp. 127-153.

DUTRA JÚNIOR *et al.* **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público: LDB, FUNDEF, diretrizes nacionais e nova concepção de carreira**. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2000. pp. 1-233.

EVANGELISTA, Olinda; SHIROMA, Eneida Oto. Professor: protagonista e obstáculo da reforma. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 33, n. 3, pp. 531-541, set./dez., 2007.

FLORES, Maria Assunção. Discursos do profissionalismo docente paradoxos e alternativas conceituais. *Revista Brasileira de Educação*, 19(59), pp. 851-869, 2014.

GATTI, Bernardete A.; BARRETO, Elba de S. de Sá; ANDRÉ, Marli. E. D. A. **Políticas Docentes no Brasil: um estado da arte**. Brasília: UNESCO, 2011. 295p.

GATTI, Bernardete A. *et al.* **Atratividade da Carreira Docente no Brasil**. Relatório de Pesquisa (Estudos e Pesquisas Educacionais), 2 v. São Paulo: FCC; Fundação Victor Civita, 2009. 82p.

GIL, Juca; NETTO, Franciele Nepomuceno; MEDEIROS, Isabel Letícia pedroso de. O plano de carreira do magistério em Porto Alegre: reflexões à luz do ordenamento jurídico nacional pós 1988. *Educação em Foco*, Belo Horizonte, ano 15, n. 19, pp. 163-188, jun., 2012.

GUARULHOS. (2005). **Lei n. 6.058, de 4 de março de 2005**. Dispõe sobre a estrutura, organização e funcionamento da carreira e remuneração do magistério público do município de Guarulhos. Prefeitura Municipal de Guarulhos, 2011.

_____. (2010). **Lei n. 6.711, de 1º de julho de 2010**. Dispõe sobre a revisão da estrutura, da organização, do funcionamento da carreira e da remuneração do magistério público do Município de Guarulhos, altera a Lei nº 6.058, de 04/03/2005, e dá outras providências. Prefeitura Municipal de Guarulhos, 2011.

_____. (2015). **Prefeitura do Município de Guarulhos**. Disponível em: <http://www.guarulhos.sp.gov.br/index.php?option=com_content&id=98&Itemid=1317>. Acesso em: 11 set. 2015.

GURGEL, Rogério Fernandes. O magistério da educação básica paraibana no contexto das políticas educacionais. *Educação em Foco*, Belo Horizonte, ano 15, n. 19, pp. 81-102, jun., 2012.

GUTIERRES, D. V. G., CARVALHO, F. A. F., JACOMINI, M. A., & BRITO, V. L. F. A. de. (2013). **Planos de Carreira de Professores da Educação Básica em Estados e**

Municípios Brasileiros no Contexto da Política de Fundos: configurações, tendências e perspectivas (Relatório sobre planos de cargos, carreira e remuneração do magistério da pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas de educação básica: configurações, impasses, impactos e perspectivas”). Disponível em: <<https://docs.google.com/file/d/0B-t48J3csJ5Ub19leUIQUHHCjA/edit?pli=1>>. Acesso em: 23 fev. 2016

JACOMINI, Márcia Aparecida. ALVES, Thiago; CAMARGO, Rubens Barbosa de. Plano Nacional de Educação e remuneração docente: desafios para o monitoramento da valorização profissional no contexto da meta 17. In: **37ª Reunião Nacional da Anped – Plano Nacional de Educação: tensões e perspectivas para a educação pública brasileira**. 2015. Santa Catarina. Disponível em: <<http://37reuniao.anped.org.br/wp-content/uploads/2015/02/Trabalho-GT05-4065.pdf>>. Acesso em: 23 fev. 2016

LAVILLE, Christian; DIONE, Jean. **A construção do saber: Manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Trad. Heloísa Monteiro e Francisco Settinieri. Porto Alegre: Artes Médicas Sul; Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999. 340 p.

LÜDKE, Menga; BOING, Luiz Alberto. Caminhos da profissão e da profissionalidade docentes. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 89, pp. 1159-1180, set./dez., 2004.

MARCELO GARCIA, Carlos. Desenvolvimento Profissional Docente: passado e futuro. **Sísifo: Revista de Ciências da Educação**, n. 8, pp. 7-22, jan./abr., 2009.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. Las reformas educativas y sus repercusiones em el trabajo docente. In: _____. (Org.). **Políticas Educativas y Trabajo Docente en América Latina**. Lima/Peru: Fondo Editoria UCH, 2008. pp. 17- 52.

POPKEWITZ, Thomas S. Profissionalização e formação de professores: algumas notas sobre sua história, ideologia e potencial. In: NÓVOA, António. **Os Professores e sua Formação**. Lisboa: Publicações Dom Quixote/Instituto de Inovação Educacional, 1995. pp. 35- 50.

RAVITCH, Diane. **The Death and Life of the Great American School System: how testing and choice are undermining education**. New York: Basic Books, 2010, 283p.

RIBEIRO, Josete Maria Cangassú; GONÇALVES, Regis Queiroz. Remuneração dos (as) professores (as) da educação básica em Mato Grosso: sua evolução no contexto da lei de carreira e os desafios da valorização do magistério. *Educação em Foco*, Belo Horizonte, ano 15, n. 19, pp. 19-32, jun., 2012.

RODRÍGUEZ, Margarita Victoria; FERNANDES, Maria Dilneia Espíndola; SIMÕES, Carolini Ardoim. Planos de cargos, carreira e remuneração do magistério sul mato-grossense (1979-2010): primeiras aproximações. *Educação em Foco*, Belo Horizonte, ano 15, n. 19, pp. 33-56, jun., 2012.

SAMPAIO, Maria das Mercês F.; MARIN, Alda. J. Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. *Educação e Sociedade - Dossiê globalização e educação: precarização do trabalho docente – II*, Campinas, vol. 25, n. 89, pp. 1203-1225, set./dez., 2004.

SÃO PAULO (2015). Governo do Estado de São Paulo. Secretaria de Educação. Fundação para o desenvolvimento da Educação (FDE). *SIMEducação – Sistema de Informações Municipais*. Disponível em: <<http://www.fde.sp.gov.br/simeducacao/chartserver/imp/fc/lva/188/162,270,267/2009,2010,2011,2012,2013,2014/01/1/2/>>. Acesso em: 4 set. 2015.

SALES, Luís Carlos. Piso salarial nacional no plano de carreira do magistério público do município de Teresina. *Educação em Foco*, Belo Horizonte, ano 15, n. 19, pp. 257-274, jun., 2012.

THOMAZINI, Leandro. *Carreira e vencimento de professores da educação básica no estado de São Paulo*. 2016. 246f. Dissertação (Mestrado em Educação). Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de São Paulo. Guarulhos, 2016.

WIKIPÉDIA (2015). *Lista de Municípios do Brasil por renda per capita*. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Lista_de_munic%C3%ADpios_do_Brasil_por_renda_per_capita>. Acesso em: 11 set. 2015.

Recebido em: 18/03/2017.
Aceito em: 26/04/2018.

Márcia Aparecida Jacomini

Doutora em Educação pela Faculdade de Educação da USP. Professora de graduação e pós-graduação da Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Unifesp.

Desenvolve pesquisas sobre políticas educacionais e gestão escolar.

Contato: marciajacomini@uol.com.br

Marieta Gouvêa de Oliveira Penna

Doutora em Educação pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professora de graduação e pós-graduação da Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Unifesp. Desenvolve pesquisas sobre trabalho docente.

Contato: marieta.penna@yahoo.com.br.

Isabel Melero Bello

Doutora em Educação pela Faculdade de Educação da USP. Professora de graduação e pós-graduação da Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Unifesp. Desenvolve pesquisas sobre políticas educacionais, formação de professores e currículo escolar.

Contato: isabel_bello@yahoo.com.br