

VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA: ANÁLISE SOBRE APLICAÇÃO DO PISO SALARIAL NACIONAL NA REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES

Basic Educacion Teachers Appreciation: an Analisis about the Application of a National Standardized Teachers' Minimum Wage

Sandra Regina de Moraes Cunha RODRIGUES¹

Luis Carlos SALES²

Resumo: Este artigo trata de estudo que delinea como objetivo analisar a aplicação da política de valorização salarial de docentes da Educação Básica brasileira após a Lei 11.738/2008. Consiste em uma pesquisa de abordagem quantiquantitativa, com base em dados secundários, primordialmente produzidos e disponibilizados pelo INEP (Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira), em formato de Microdados. A população amostral delimitada constitui-se de professores de 5º Ano do Ensino Fundamental, de escolas das redes públicas municipais e estaduais do território brasileiro, que responderam ao questionário da Prova Brasil, edição 2017, um total de 15.997 sujeitos. O processo fundamental para a análise dos dados quantitativos foi a estatística descritiva, com auxílio do programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). A partir dos procedimentos de análise, considerando o piso salarial nacional do magistério estabelecido para 2017, que era de R\$ 2.455,35, pode-se inferir que, em termos de salário bruto, a maioria das instituições da rede municipal paga abaixo do valor do piso, descumprindo o que está estabelecido na referida lei. Concluiu-se que a valorização profissional do magistério na educação básica requer a estruturação e implantação de uma carreira que possibilite avanços remuneratórios, significativo vencimento inicial e final, valorização das titulações e incentivo à formação inicial e continuada, bem como boas condições de trabalho para os docentes.

Palavras-chave: Valorização do magistério. Docentes da educação básica. Piso salarial nacional.

Abstract: This article regards a study with an aim to outline the teachers' salarial appreciation policy application in Basic Education in brazil after the law 11.738/2008. It is a qualitative approach research based on secondary data primarily produced and disponibilized by INEP (Anísio Teixeira Education Researches National Institute), in a microdata format. The delimited sample population is composed by 5th grade teachers of primary school, in municipality and state public schools which took Prova Brazil, edition 2017 (an evaluation test taken by students in schools) totalizing 15.997 individuals. The fundamental process to analyze quantitative data was the descriptive statistic with aid from the SPSS program (Statistical Package for Social Sciences). Parting from the analysis procedure, considering the national minimum wage for teachers stablished for 2017 which was R\$ 2.455,35, one can infer that in terms of gross salary,

¹ Doutoranda em Educação pela Universidade Federal do Piauí (UFPI); Professora de Disciplinas Pedagógicas/Libras do Instituto Federal do Piauí (IFPI). ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-9684-8329>. E-mail: sandra.morais@ifpi.edu.br.

² Doutor em Educação (UFRN). Professor do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Piauí-PPGED/UFPI. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0461-3125>. E-mail: lwis2006@gmail.com.

most of municipality institutions pay lower than the minimum wage not fulfilling what is required by law. To sum up, the appreciation of basic education professionals requires structuring and implementation of a career that can make salary progression possible, initial and final significative payment, titles being taken seriously and incentive to initial and progressive formation as well as good working conditions for teachers.

Keywords: Teacher appreciation. Basic education teachers. National minimum wage.

1 Introdução

É pertinente dizer, neste momento do século XXI, que a profissão do professor no Brasil não goza do devido prestígio social, embora se reconheça a relevância profissional docente na formação do educando para o exercício da cidadania, para a qualificação para o trabalho e para a continuidade dos estudos. Portanto, é lícito dizer que os professores vivenciam a precarização da profissão e não possuem o mesmo reconhecimento e a mesma valorização profissional que outras categorias profissionais. Somam-se a esses fatores baixos salários, condições nem sempre apropriadas para o exercício da atividade de ensino, sobrecarga de trabalho e outros aspectos que tornam a profissão docente ainda mais complexa em termos de vulnerabilidade.

As políticas de valorização de professores geralmente são colocadas em segundo plano, denotando que, historicamente, no Brasil, transitam entre duas possibilidades: 1) ausência ou desvio de parâmetros de políticas de Estado; 2) programas e projetos educacionais, com registro do partido político que os implantam, conhecidas como políticas de governo que, em decorrência da mudança de partido, tende a sofrer descontinuidade de ações. O não reconhecimento profissional dos professores resulta desse não acolhimento da educação como uma política de Estado. Sabe-se, no entanto, que se a educação vier a ser "[...] definida como eixo de um projeto de desenvolvimento nacional e, em consequência, carrear para ela todos os recursos disponíveis" (SAVIANI, 2009, p. 153), os programas e projetos terão continuidade independente das mudanças partidárias.

No que tange ao aspecto valorização docente, a primeira percepção é de que esse componente diz respeito a incentivos direcionados à formação inicial e continuada e, sobretudo, aos avanços remuneratórios inerentes à realidade em discussão, ou seja, esses dispositivos despontam como duas importantes dimensões no campo formativo do futuro professor, cabendo considerar também as condições de trabalho, a implantação e efetivação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR), conforme prevê a legislação. Dessa forma, a análise empreendida sobre a valorização docente apresenta diversas possibilidades de abordagem na consideração de suas múltiplas dimensões.

É bem verdade que a valorização salarial é uma dimensão bastante significativa, visto que se encontra diretamente ligada à atratividade da carreira docente, seja no recrutamento seja na permanência. Dimensão esta que com a instituição do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, pela Lei 11.738/2008, mais conhecida como Lei do Piso, passou a ter maior visibilidade. “O motivo dessa visibilidade está relacionado à importância que o eixo valorização conquistou na legislação que norteia as políticas educacionais brasileiras, sobretudo nas últimas décadas” (SALES; FRANÇA, 2018, p. 461).

Nessa perspectiva, revela-se que a proposta de pesquisa foi motivada tendo como base o seguinte questionamento: Como tem sido aplicada a política de valorização salarial de docentes da Educação Básica brasileira após a Lei 11.738/2008? Partindo-se do citado

problema, delineou-se o seguinte objetivo geral: Analisar a aplicação da política de valorização salarial de docentes da Educação Básica brasileira, após a Lei 11.738/2008.

2 Valorização docente na educação básica e a lei nº 11.738/2008

A análise realizada acerca do trabalho docente apresenta muitos consensos em relação à necessidade de valorização do professor no que se refere à formação, às condições de trabalho e à remuneração condigna da mencionada categoria trabalhadora. Vale salientar que essa valorização está garantida na Constituição Federal de 1988 (CF) como um princípio, trata-se de uma política que foi ratificada na atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei Nº 9.394/96, configurando-se como arcabouço da luta dos profissionais do magistério no Brasil, articulada às políticas de formação inicial e continuada, carreira, remuneração e condições de trabalho.

Nessa perspectiva, a Lei do Piso traz expressiva contribuição à categoria ao fixar um valor mínimo nacional como vencimento inicial das carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada máxima de 40 (quarenta) horas semanais, considerando a formação de nível médio, na modalidade Normal, e um terço da carga horária para as atividades docentes que não se inscrevem na interação direta com o educando, a exemplo do horário pedagógico destinado ao planejamento de atividades docentes.

A institucionalização do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), por meio da Lei 11.738/2008, favoreceu significativos avanços em relação à remuneração dos funcionários da Educação Básica, definidos como pessoas que atuam na docência ou que desenvolvem atividades de suporte pedagógico (direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais), exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, que possuem a formação mínima determinada pela LDB.

Todavia, convém ressaltar acerca da primeira política nacional que efetivamente impactou na remuneração docente as políticas relativas aos fundos, tanto o FUNDEF (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério) quanto o FUNDEB (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação). O impacto ora referido se deve à vinculação de partes de recursos para a manutenção e desenvolvimento do ensino com base na quantidade de alunos matriculados em cada Estado ou Município e a reserva mínima de 60% do montante destinado para o pagamento de professores em efetivo exercício (SALES; FRANÇA, 2018).

De acordo com o § 1º do art. 2º da Lei do Piso, o PSPN é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão definir o vencimento inicial das carreiras do magistério público da educação básica (BRASIL, 2008). “A definição do piso constitui uma das principais lutas do movimento sindical dos professores e o fator de maior resistência por parte dos Estados e Municípios” (SALES; FRANÇA, 2018, p. 462). Dessa forma, a lei assegura que nenhuma rede pública de ensino pague menos que o valor estabelecido para o piso.

Essa mesma lei prevê reajuste anual do piso, bem como define o valor e o percentual de reajuste que deve ser concebido pelos profissionais do magistério. Entretanto, é estabelecida a obrigatoriedade do cumprimento do valor do piso salarial nacional dos profissionais fixado anualmente, não o percentual de reajuste que é definido a cada ano. Diante dessa realidade, muitos estados e municípios que pagam aos seus professores salários superiores ao valor do piso nacional em vigência, não reajustam os salários dos profissionais da educação para todos

os níveis da carreira, conforme o percentual da correção anual aprovada em lei, expressando como alegação que já cumprem o valor do piso e/ou não dispõem de condições orçamentárias para o fazerem naquele momento.

De acordo com dados do Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (Siope), apresentados na pesquisa intitulada: *A Remuneração Docente no Siope: Limites e Potencialidades do Banco Dados Analítico*, de um total de 12.717 docentes de 163 redes municipais piauienses, 33,5% receberam abaixo do PSPN no ano de 2019. A esse respeito, é importante destacar os problemas na inserção dos dados do Siope com relação à variável “salário e vencimento”. Segundo Cruz, Silva e Sousa (2021), existe uma utilização inadequada de conceitos relativos aos termos vencimento e remuneração, fato que sinaliza para a necessidade de ajustes na forma de organização e alimentação dos dados, condição essencial para que esses dados possam servir como fonte de informação para o controle social sobre as políticas públicas no âmbito educacional.

Por oportuno, compete acrescentar que as referenciadas autoras informam, ainda, sobre o significativo potencial desse banco de dados para as pesquisas, justamente no quesito que trata sobre remuneração docente, incluindo dados sobre formação, carga horária de trabalho e política remuneratória dos trabalhadores da educação dos municípios brasileiros, por unidade escolar, desde a instituição do piso salarial.

Não obstante a consideração desses aspectos, sabe-se quão diversificada é a situação de municípios e estados em relação ao pagamento de salários a seus professores acima do valor fixado pelo piso. Outro ponto que merece ser considerado é que, mesmo em redes de ensino que apresentam melhores vencimentos, existe um indicativo de que a remuneração docente ainda é incipiente, fenômeno que se justifica pela necessidade de equiparação dos salários dos profissionais do magistério das redes públicas de educação básica a outras categorias profissionais com escolaridade equivalente, conforme prevê a meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE) 2014-2024.

Acerca dos indicadores dessa meta, de acordo com o relatório do 4º ciclo de monitoramento do referido PNE, houve avanço na equiparação do rendimento médio dos profissionais da educação das redes públicas de educação básica em relação aos demais profissionais, aumentando de 65,2%, em 2012, para 75,0% em 2017 e 82,5% em 2021. Comporta ressaltar, no entanto, que esse fato se deve em grande parte ao decréscimo do rendimento bruto médio mensal das demais categorias profissionais, que sofreu uma perda real de 13,3% do efetivo poder de compra no período analisado (BRASIL, 2022). Em reforço a essa informação, citamos Gatti e Barreto (2009) ao revelarem que essa média salarial tem permanecido inferior à média de outros trabalhadores com o mesmo nível de formação.

3 Metodologia

Para atingir os objetivos, optou-se por uma pesquisa descritivo-analítica, por meio de uma abordagem quantiqualitativa. Em relação às pesquisas quantitativas, estas “[...] caracterizam-se pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informação, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas [...]” (RICHARDSON, 1999, p. 70), geralmente utilizando o auxílio de *softwares* computacionais como instrumentos de extração, organização e análise dos dados. No tocante à abordagem qualitativa, esta foi utilizada nas análises dos resultados e nos diálogos com o referencial teórico, a partir do confronto entre empiria e teoria.

A priori, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e documental sobre a política de valorização de professores, dimensão salarial, seguida da análise de leis, relatórios, dentre outros documentos relacionados à instituição e regulamentação dessa política de valorização em âmbito nacional, estadual e municipal, no caso o PNE 2014-2024 e a Lei 11.738/2008. “A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos [...]” (GIL, 2019, p. 50).

Em seguida, para identificar a efetivação do piso salarial nacional dos professores da educação básica do Brasil, desenvolveu-se uma análise sobre os salários desses docentes, tendo como suporte dados da Prova Brasil, edição 2017, informações disponíveis em forma de Microdados no portal do INEP (posto que a partir da edição 2019, houve alteração no questionário destinado aos docentes, de modo que não mais constam itens sobre remuneração dos professores, no documento em questão).

Nesse sentido, cabe destacar que os valores analisados na mencionada amostra correspondem inicialmente aos salários brutos (com adicionais), isto é, às remunerações pagas em 2017, ou seja, ao montante: vencimentos mais abonos, gratificações e outros, e não exatamente aos vencimentos como dispõe a Lei do Piso. Enquanto o vencimento constitui a parte fixa do salário, sem qualquer tipo de acréscimo, a remuneração corresponde ao montante total, vencimento mais abonos, gratificações e outros itens que formam a parte variável do salário.

Em prosseguimento, foi realizada a análise dos valores correspondentes aos salários, considerando o estabelecido na Lei do Piso. O procedimento analítico desse conjunto de dados empregou técnicas da estatística descritiva, tendo em vista que esse ramo da estatística possibilita analisar frequências, distribuição e relações entre variáveis dos fenômenos estudados e, também, a utilização da expressão gráfica dos resultados por meio de tabelas, quadros e gráficos, condição essencial para o modelo de dados que foram produzidos. No que concerne à análise estatística dos Microdados, esta foi desenvolvida com o auxílio do programa de *softwares* IBM SPSS (*Statistical Package for Social Science*), ferramenta apropriada para analisar dados utilizando técnicas estatísticas básicas e avançadas (MUNDSTOCK *et al.*, 2006, p. 3). Segundo Leal (2012), este programa tem se tornado um dos mais empregados *softwares* para análises estatísticas, considerado um mecanismo referencial no contexto analítico de dados em ciências sociais.

4 Efetivação do piso salarial nacional na remuneração de professores: o que revelam os dados

Preliminarmente, constituiu-se uma base de dados, com o auxílio do SPSS, com variáveis em forma de Microdados, contidas no banco de dados da Prova Brasil, edição 2017. Desse modo, iniciou-se a análise empírica dos dados, observando-se e respeitando-se os limites dessa fonte. Para composição deste artigo, utilizou-se as respostas do questionário submetido aos professores, considerando apenas os docentes vinculados às dependências administrativas estadual e municipal. Assim, no cumprimento dessa etapa do estudo foram utilizadas as seguintes variáveis de análises: 1) tempo como professor - questão 013: “Há quantos anos você trabalha como professor?”; 2) salário - questão 010: “Como professor, qual é, aproximadamente, o seu salário bruto? (com adicionais, se houver)”; 3) formação - questão 004: “Qual foi o mais alto nível de escolaridade que você concluiu (até a graduação)?”; 4)



titulação - questão 008: “Indique o curso de pós-graduação de mais alta titulação que você possui)”.

Mediante a realidade expressa nos dados quantitativos e no estudo bibliográfico e documental, foi possível delinear, em formato de tabela, um panorama sobre a valorização do magistério no Brasil. Iniciou-se o processo de análise pelo perfil formativo dos professores. A propósito, a Tabela 1 traz o quantitativo de professores e os percentuais em relação à formação inicial, ou seja, revela acerca do mais alto nível de escolaridade (até a graduação), por dependência administrativa, considerando o início da carreira (0 a 3 anos de trabalho) e o final da carreira (professores com mais de 20 anos de trabalho).

Tabela 1 - Formação de professores em início e final de carreira

Formação	0 a 3 anos				Mais de 20 anos			
	Estadual		Municipal		Estadual		Municipal	
Menos que Ens. Méd.	0	0%	9	0,8%	6	0,2%	22	0,2%
Mag. Méd.	12	3,3%	165	13,9%	135	5,4%	545	4,7%
Ens. Méd.	20	5,6%	66	5,5%	24	1,0%	127	1,1%
Pedagogia	300	83,6%	765	64,2%	1.427	57,3%	6.472	55,8%
N. Superior	8	2,2%	12	1%	270	10,8%	830	7,2%
Lic. Mat.	7	1,9%	20	1,8%	66	2,6%	453	3,9%
Lic. Letras	0	0%	50	4,2%	164	6,6%	937	8,1%
Outra licenciatura	11	3,1%	67	5,6%	300	12,0%	1.558	13,4%
E. Sup. - outra área	1	0,3%	41	3,4%	107	4,3%	505	4,4%
Total	359	100%	1.191	100%	2.491	100%	11.605	100%

Fonte: autores, com base nos dados do questionário da Prova Brasil/SAEB (2017).

Observa-se, nessa Tabela 1, que a maioria dos professores, tanto das redes municipais quanto das redes estaduais, que estão em início e final de carreira, possui formação em Pedagogia. Observa-se, ainda, a existência de um percentual significativo de professores com Magistério de Nível Médio. Vale ressaltar que, conforme a LDB/96, o professor que tem carga horária mínima de 40 horas semanais e formação em nível médio (modalidade curso normal) não pode receber menos do que o valor do piso salarial fixado por lei.

Conforme a Tabela 1, ora referida, é importante registrar a existência de 237 professores, tanto em início quanto em final de carreira, que possuem apenas Ensino Médio sem Magistério, bem como 37 professores cuja formação é inferior ao Ensino Médio, casos que estão em desacordo com a legislação vigente, como mencionada anteriormente, visto que a lei estabelece como formação mínima permitida para a atuação nos anos iniciais do Ensino Fundamental o Magistério de Nível Médio. Corroborando esse dado, conforme sinopse estatística do censo escolar 2017, dos 2.192.224 docentes que atuam na educação básica no Brasil, 474.679 ainda



possuem apenas formação em nível fundamental ou médio, e 5.570 possuem apenas formação em Ensino Fundamental (INEP, 2018).

Passando à Tabela 2, esta apresenta o quantitativo e os percentuais de professores, em consonância com suas faixas salariais, no início de carreira (0 a 3 anos) e final de carreira (mais de 20 anos).

Tabela 2 - Faixa salarial de professores de redes estaduais e municipais de ensino

Faixa salarial	Quantitativo de professores							
	0 a 3 anos				Mais de 20 anos			
	Estadual		Municipal		Estadual		Municipal	
	359		1.191		2.491		11.811	
1 - Até 937,00	3	0,8%	130	10,9%	7	0,28%	76	0,7%
2 - 937,01 a 1.405,50	19	5,3%	270	22,7%	105	4,2%	518	4,5%
3 - 1.405,51 a 1.874,00	35	9,5%	136	11,4%	214	8,6%	704	6,1%
4 - 1.874,01 a 2.342,50	28	7,8%	250	20,1%	321	12,9%	1.466	12,6%
5 - 2.342,51 a 2.811,01	32	8,9%	148	12,4%	264	10,6%	1.375	11,8%
6 - 2.811,01 a 3.279,50	27	7,5%	97	8,1%	365	14,7%	1.536	13,2%
7 - 3.279,51 a 3.748,00	20	5,6%	59	4,9%	333	13,4%	1.486	12,8%
8 - 3.748,01 a 4.685,00	98	27,3%	62	5,2%	365	14,6%	2.107	18,1%
9 - 4.685,01 a 6.559,00	95	26,5%	38	3,2%	280	11,2%	1.812	15,6%
10 - 6.559,01 a 9.370,00	2	0,5%	1	0,1%	149	5,1%	461	3,1%
11 - 9.370,01 ou mais	0	0%	0	0%	88	3,5%	64	0,6%

Fonte: autores, com base nos dados do questionário da Prova Brasil/SAEB (2017).

Observando os dados da Tabela 2, percebe-se que dos professores da rede municipal que estão no início de carreira, a maioria deles situa-se nas faixas salariais de 1 a 5 (que varia de até R\$ 937,00 a R\$ 2.811,01), representando mais de 65% dos professores, sendo que o maior percentual se encontra na faixa 4 (R\$ 1.874,01 a R\$ 2.342,50), representando 20,99%. Levando-se em consideração que o piso salarial nacional do magistério estabelecido para 2017 era de R\$ 2.455,35, pode-se inferir que muitas redes municipais pagavam abaixo do valor do piso. Mesmo considerando o salário bruto (com adicionais), essas instituições não cumpriam, portanto, o que está estabelecido na Lei 11.738/2008.

Na dependência estadual, em conformidade com os dados analisados, observa-se uma situação mais satisfatória, o maior número de docentes se encontra nas faixas salariais mais elevadas de 5 a 9 (R\$ 2.811,01 a R\$ 6.559,00), representando 75%, dos professores, sendo que o maior percentual se encontra na faixa 6.

A presente análise e sua efetivação considerou o valor do total da remuneração. Entretanto, se fossem considerados os valores referentes aos vencimentos, sua configuração seria diferente e o percentual de municípios que não pagava o piso salarial seria bem maior, visto que muitos gestores “optaram por basear sua política salarial na inclusão de abonos, gratificações, dentre outros itens que compõem a chamada parte variável do salário” (SALES; FRANÇA, 2018, p. 467).

No tocante aos professores em final de carreira (mais de 20 anos), na dependência administrativa estadual, a maioria figurava entre as faixas salariais 5 e 9 (variação entre R\$ 2.811,01 a R\$ 6.559,00), totalizando 64%. Dos professores vinculados à dependência administrativa municipal, o quantitativo docente nessas faixas salariais corresponde a mais de 84%. Depreende-se, a partir dessa realidade numérica, que estes professores que estão entre as referidas faixas salariais recebiam o piso salarial estabelecido para 2017.



Passando-se a considerar os dados contidos na Tabela 3, esta apresenta a tabulação cruzada entre as faixas salariais, por dependência administrativa e pelas diversas categorias de titulação docente.

Tabela 3A - Salário por titulação de professores em início de carreira, redes estaduais e municipais de ensino

Titulação	FAIXA SALARIAL (SALÁRIO BRUTO)										Total	
	Até 937,00	937,01 a 1.405,50	1.405,51 a 1.874,00	1.874,01 a 2.342,50	2.342,51 a 2.811,00	2.811,01 a 3.279,50	3.279,51 a 3.748,00	3.748,01 a 4.685,00	4.685,01 a 6.559,00	6.559,01 a 9.370,00		
Dependência Estadual												
1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	3	0,8%
2	3	14	15	15	21	14	13	55	70	1	222	60,5%
3	0	0	2	2	0	0	2	6	0	0	12	3,3%
4	0	5	15	9	9	13	6	40	26	1	124	33,8%
5	0	0	2	2	0	0	1	0	1	0	6	1,6%
Total	3	19	35	28	32	27	22	101	97	2	367	100%
Dependência Municipal												
1	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0,6%
2	109	185	77	162	91	46	17	35	23	0	747	61,5%
3	6	16	9	13	2	1	1	6	1	0	55	4,5%
4	11	74	50	73	54	52	35	22	14	1	388	32,0%
5	0	1	2	6	2	0	6	0	0	0	17	1,4%
Total	131	278	138	254	149	99	59	63	38	1	1.214	100%

Fonte: autores, com base nos dados do questionário da Prova Brasil/SAEB (2017).

Legenda: 1 – Não respondeu ao item; 2 – Não fez ou não concluiu pós-graduação; 3. - Aperfeiçoamento; 4 – Especialização; 5 – Mestrado.

A Tabela 3A expõe que 61,5% dos professores em início de carreira e vinculados à dependência administrativa municipal não fizeram pós-graduação ou não a concluíram, e 32% desse mesmo grupo possuíam especialização. Revela, igualmente, que o total de professores dessa dependência administrativa está distribuído em todas as faixas salariais, permitindo observar professores com mestrado na faixa salarial 2 (até R\$ 937,00 a 1.405,50). Observa-se, entretanto, que o maior quantitativo dessa amostra, um total de 950 docentes, concentra-se entre as faixas salariais 1 a 5 (que varia de R\$ 937,00 a R\$ 2.811,01), sobressaindo-se a faixa 2 (R\$ 937,01 a R\$ 1.405,50) inferior ao valor do piso referente a 2017.

A dependência estadual apresenta configuração um pouco diferente, apesar de os professores também se encontrarem distribuídos em, praticamente, todas as faixas salariais, com maior concentração nas faixas 6 a 9 (R\$ 2.811,01 e R\$ 6.559,00), o que revela enorme variedade salarial nas diversas redes municipais e estaduais de ensino dos entes federados,

diversidade que está diretamente relacionada à atratividade e ao nível de satisfação em relação a algumas redes de ensino.

Acerca do item atratividade, o estudo de Grochoska e Gouveia (2020) intitulado: *Professores e qualidade de vida: reflexões sobre valorização do magistério na educação básica* (tendo como partícipes professores das redes públicas municipais de Piraquara e de São José dos Pinhais) revela que a rede municipal de Piraquara apresenta um corpo profissional jovem em idade e tempo de carreira, bem como possui uma carreira atrativa. Em contrapartida, o vencimento inicial é muito aquém do percebido pelos professores de São José dos Pinhais, que contam com um dos melhores vencimentos iniciais da Região Metropolitana de Curitiba, o que seguramente representa um atrativo para muitos professores, contando, ainda, o fato de São José dos Pinhais configurar-se como a rede de ensino mais longeva no que tange a idade e carreira no cenário municipal.

Em termos analíticos e comparativos,

Isso significa que aqueles professores concursados em Piraquara quando tiverem a oportunidade de migrar para São José dos Pinhais, devido ao vencimento inicial, o farão [...]. No entanto, esses professores permanecem e, como não há uma carreira que propicie mais acesso a elementos de valorização, sentem-se menos satisfeitos. (GROCHOSKA; GOUVEIA, 2020, p. 21).

Esses mesmos autores, prosseguindo em suas considerações explicativas, referem que “Esse contexto pode estar ligado ao fato de que, para a atratividade dos concursos públicos, o vencimento inicial é o que chama os professores, constituindo-se também como um importante elemento para a sua fixação na carreira naquele município” (GROCHOSKA; GOUVEIA, 2020, p. 21). Entende-se, com o resultado do citado estudo, que os bons vencimentos iniciais são atrativos para que o professor ingresse e até se mantenha na rede e que o plano de carreira e remuneração é necessário e fundamental para a valorização do magistério.

É patente, portanto, que não basta remunerar bem apenas quem está em início da carreira: é justo e desejável valorizar financeiramente, de forma unilateral, o esforço daqueles que investiram em sua formação profissional, prestigiando a experiência daqueles que contam maior tempo de serviço. Constatou-se, em diversas pesquisas consultadas que, financeiramente, vários municípios brasileiros se revelam praticamente equiparados, em termos salariais, tanto os professores em início de carreira, quanto aqueles que se encontram finalizando a caminhada profissional docente.

Apresentam-se na Tabela 3B, a seguir, dados referentes à remuneração (salário bruto) e à titulação dos professores colaboradores em final de carreira.



Tabela 3B - Salário por titulação de professores em final de carreira, nas redes estaduais e municipais de ensino

Tít.	Faixa salarial (salário bruto)										Total	
	Até 937,00	937,01 a 1.405,50	1.405,51 a 1.874,00	1.874,01 a 2.342,50	2.342,51 a 2.811,00	2.811,01 a 3.279,50	3.279,51 a 3.748,00	4.685,01 a 6.559,00	6.559,01 a 9.370,00	9.370,01 ou mais		
Estadual												
1	0	1	4	4	0	1	1	0	1	0	17	0,7%
2	3	45	79	120	98	131	85	82	23	3	789	30,9%
3	0	4	9	28	24	19	16	16	2	5	139	5,4%
4	4 57,1%	60 54,5%	124 57,1%	170 52,3%	146 54,1%	220 58,5%	234 68,8%	186 64,8%	122 79,7%	78 87,6%	1.574	61,7%
5	0	0	1	3	2	5	4	2	3	2	28	1,1%
6	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	6	0,2%
Total	7	110	217	325	270	376	340	287	153	89	2.553	100%
Municipal												
1	1	4	8	10	12	13	10	1	1	0	74	0,6%
2	42	217	219	462	327	395	306	282	77	10	2.722	22,9%
3	5	42	36	70	67	76	74	79	16	2	568	4,8%
4	26	260	455	933	975	1.053	1.093	1.425	342	50	8.275	69,8%
5	2	1	2	16	15	25	33	55	25	2	210	1,8%
6	0	0	0	2	3	2	1	0	6	0	14	0,1%
Total	76	524	720	1.493	1.399	1.564	1.517	1.842	467	64	11.863	100%

Fonte: autores: dados-questionário Prova Brasil/SAEB (2017).

Legenda: 1 – Não respondeu ao item; 2 – Não fez ou não concluiu pós-graduação; 3. - Aperfeiçoamento; 4 – Especialização; 5 – Mestrado; 6 – Doutorado.

No tocante aos docentes em final de carreira, conforme apresentado na Tabela 3B, nas redes estaduais, a maioria (61,7%) possui Especialização (pós-graduação) como maior titulação, tipo de curso *lato sensu*. Na dependência municipal, a configuração é semelhante, 69,8% possuem Especialização (pós-graduação *lato sensu*). Outra informação importante é a presença de professores em final de carreira com especialização, mestrado ou doutorado, distribuídos nas várias faixas salariais. Para ilustrar este caso, existem alguns professores com mestrado, que auferem salários de até R\$ 937, enquanto outros com essa mesma titulação com salários de R\$ 9.370,01 ou mais, realidade que evidencia uma enorme disparidade.

Essa diferença, hipoteticamente, tem bastante relação com a política de valorização dos professores, seja da rede municipal, seja da rede estadual, com implantação ou não do piso salarial. Isso requer que seja reportada mais uma vez a importância da carreira profissional dentro do magistério, posto que os professores portadores de curso superior e cursos de pós-graduação devem apresentar vencimentos superiores ao piso salarial, pois o valor do PSPN refere-se ao vencimento mínimo percebido pelo professor que possui formação de nível médio em início de sua carreira.

Nesta perspectiva, vale ressaltar a necessidade de os Municípios, os Estados e o Distrito Federal elaborarem ou adequarem seus Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR), em atendimento ao disposto no inciso V do art. 8º da CF/88, tendo em vista o cumprimento do piso salarial nacional para os profissionais do magistério público, conforme disposto no Art. 6º da referida lei do PSPN, pois embora uma determinada rede de ensino tenha uma melhor política salarial inicial, caso não implante o plano de carreira e remuneração, terá desvantagem em relação a uma rede de ensino que o faz.

5 Considerações Finais

A análise da aplicação da política de valorização salarial docente da Educação Básica brasileira mediante a Lei 11.738/2008 revela que, considerando o piso salarial nacional do magistério estabelecido para 2017, que era de R\$ 2.455,35, em termos de salário bruto, muitas redes municipais pagavam abaixo do valor do piso.

Em linhas gerais, o estudo empreendido ressalta a necessidade de esforços e ações concretas por parte dos gestores municipais e estaduais no sentido de promoverem a valorização dos profissionais do magistério, concedendo um justo vencimento inicial ao professor ingressante na carreira e, de igual modo, proceder com o professor em final de carreira, fazendo cumprir o estabelecido na Lei 11.738/2008. Outro aspecto ressaltado, que diz respeito ao piso salarial, aponta para a necessidade de valorização da titulação docente, com incentivos à formação inicial e continuada desses professores, bem como o compromisso em assegurar boas condições de trabalho para os docentes, indistintamente.

Portanto, faz-se necessária a criação, por parte das redes municipais e estaduais de ensino, de um plano de carreira bem estruturado, que fortaleça a valorização docente tanto na condição de avanços remuneratórios, quanto no âmbito da valorização da titulação, com critérios claros e objetivos em todos os processos referentes ao enquadramento, quando necessário, para a sua implantação, lotação, contrato de trabalho.

Reitera-se a viabilidade e a necessidade de estudos voltados para a valorização docente, enquanto referencial para o aprofundamento de outros estudos na mesma direção, que possam servir de indicativo para ampliação de investimentos por parte dos gestores, em políticas de valorização do magistério, sobremaneira quando se defende a efetivação de uma educação de qualidade, na qual um dos suportes e incentivos tem como corolário a remuneração condigna remuneração do professor.

Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 nov. 2022.

SAVIANI, Demerval. Formação de professores: aspectos históricos e teóricos do problema no contexto brasileiro. **Revista Brasileira de Educação**, v. 14, n. 40, jan./abr. 2009. p. 143-155.

Recebido em maio de 2023.

Aprovado em outubro de 2023.