

VALORIZAÇÃO DO PROFESSOR: A TRAJETÓRIA DAS LEGISLAÇÕES QUE REGULAMENTAM A CARREIRA DOS PROFESSORES DE EDUCAÇÃO BÁSICA NO MUNICÍPIO DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS

Marcia Andreia Grochoska

RESUMO:

O presente trabalho versa sobre estudos da valorização do professor, tendo como objeto a carreira. Trata-se do recorte de uma tese de doutorado e tem como objetivo refletir sobre os avanços ou não na implantação de elementos de valorização do professor, na aprovação das leis que regulamentam a carreira dos professores municipais de educação básica, tendo como estudo de caso no município de São José dos Pinhais-PR. A escolha desse município deu-se a partir da constatação de suas possibilidades financeiras, ou seja, um ente com possibilidades econômicas de implementar princípios de valorização. A trajetória metodológica construiu-se na análise das quatro leis municipais que regulamentam a carreira dos professores nesse município. O confronto entre as quatro legislações municipais aprovadas ao longo dos anos, visa demonstrar os elementos de valorização, apresentados ou não no movimento de mudanças de legislação. Para uma melhor compreensão, primeiramente se fez necessário discutir o conceito de valorização do professor e na sequência a apresentação das análises realizadas frente as quatro legislações que regulamentam a carreira no referido município. As primeiras considerações revelam que em geral, mesmo com o tensionamento de leis federais, ao longo dos anos, o município de São José dos Pinhais é o exemplo de que não há diferenças significativas na estruturação das carreiras dos professores ao longo dos anos, promovendo a estagnação da carreira. Pouco tem se mudado de fato, para que se possa afirmar que o professor realmente é valorizado.

Palavras-chaves: Carreira, valorização dos professores, estatutos dos professores.

1. O QUE É VALORIZAÇÃO DO PROFESSOR: UM CONCEITO EM DISPUTA

Quando discutimos questões referentes aos conceitos, nos remetemos a uma reflexão de Bourdieu que nos coloca a importância da “[...] atenção com a história (e com a historicidade) dos conceitos utilizados para pensar a história” (BOURDIEU. 2002, p. 30), ou seja, de forma simples, um conceito é construído na e pela história. Os conceitos fazem parte de um contexto histórico de lutas, disputas e construção, reflexos de uma determinada sociedade. Assim, parte-se do entendimento que os conceitos aqui apresentados não são verdades únicas, eles buscam contribuir para novos estudos, acrescentando reflexões às pesquisas sobre o tema e ampliando o leque de compreensão sobre os elementos da valorização.

A definição do conceito de valorização do professor deu-se a partir de inúmeras leituras realizadas e da vivência como docente, reafirmando que a mesma se constitui como um conceito em disputa. Um breve levantamento sobre dissertações e teses sobre o tema, constatou que não há uma definição exata do que é valorização do professor, no entanto, percebe-se que todos os trabalhos elencados colocam que a valorização está diretamente

ligada a elementos que promovem esta condição, como: Formação, formação inicial e continuada, planos de carreira, remuneração, piso, carreira, condições físicas do local de trabalho, autonomia profissional, organização da carreira ou condições de trabalho, como estabilidade, carga horária. Tais elementos não surgem do nada, são reflexos das disputas que levam a regular as relações de trabalho do professor em documentos e leis nacionais.

Nesse contexto, este trabalho entende que a valorização do professor se dá por meio da carreira. Assim, a definição de valorização será sistematizada da seguinte forma: a valorização do professor é um princípio constitucional que se efetiva por meio de um mecanismo legal chamado carreira, que se desenvolve por meio de três elementos: a) Formação, b) Condições de trabalho e c) Remuneração, tendo como objetivos a qualidade da educação e a qualidade de vida do trabalhador.

O conceito de carreira, parte do entendimento que é o mecanismo legalmente instituído na forma da lei, que define normas e regras que propiciam o desenvolver da vida funcional do professor (podendo ou não promover sua valorização), com o objetivo de que esse profissional chegue até sua aposentadoria.

Na sequência, vê-se necessário a compreensão dos três elementos que compõe a carreira do professor, sendo: formação, condições de trabalho e remuneração.

a) Formação

Entende-se por formação do professor duas perspectivas: a formação inicial e a formação continuada. A formação inicial é aquela que acontece por meio dos cursos médio, modalidade normal ou superior nas licenciaturas, habilitando professores para exercerem sua profissão, ela influencia na carreira quando diz respeito ao ingresso e a habilitação; já a formação continuada é aquela que acontece durante a vida funcional deste professor, por meio de cursos de capacitação ou da pós-graduação, nesse aspecto um dos pontos levantados diz respeito as licenças para estudo estabelecidas ou não nas leis que regulamentam as carreiras .

Segundo Carissimi e Trojan (2011, p. 61), “a formação dos profissionais de educação deve ser entendida na perspectiva social e alçada ao nível da política pública, tratada como direito e superando o estágio das iniciativas individuais para aperfeiçoamento próprio”. Sendo assim, pensar a formação do professor no Brasil de forma a valorizá-lo vai além do que apenas oferecer “cursos” para que os mesmos se disponham a concluir; significa pensar estratégias entre os entes federados, a curto, médio e longo prazos, numa perspectiva da construção de uma política pública educacional que possa de fato promover a melhoria da educação, de forma contínua e sustentável, a partir de um projeto de sociedade.

A LDB 9.394/96 define parâmetros sobre formação referentes ao ingresso dos professores nas redes de ensino. No artigo 87 coloca que os Municípios, os Estados e a União devem “realizar programas de capacitação para todos os professores em exercício, utilizando também para isto os recursos da educação a distância” (BRASIL, 1996).

Nesta proposição, em janeiro de 2009, o Decreto nº 6.755 institui a Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica. Esse decreto coloca como objetivos “promover a qualidade da educação básica” contemplando no seu inciso V o seguinte: “promover a valorização docente, mediante ações de formação inicial e continuada que estimulem o ingresso, a permanência e a progressão na carreira” (BRASIL, 2009). Percebe-se que esta política de formação prevê não apenas a qualificação do trabalho do professor, mas a entende como um mecanismo de valorização, por meio do ingresso e da fixação deste trabalhador na rede de ensino a partir de cursos, palestras, oficinas e pós-graduação que lhe assegurem condições de exercer sua profissão com segurança e qualidade e também como condição de ascensão na carreira.

b) Condições de trabalho

Muitos são os estudos e pesquisas que abordam as condições de trabalho do professor. Mesmo a mídia apresenta esse tema nos noticiários relacionando-o à qualidade da educação no Brasil. Esse estudo, no entanto, busca avançar, no sentido de apresentar os elementos ligados à condição de trabalho numa perspectiva voltada à carreira do professor, promovendo não apenas a qualidade da educação, mas também sua qualidade de vida.

Caldas (2007, p. 77) explica que:

Entende-se por condições de trabalho o conjunto de recursos que possibilita uma melhor realização do trabalho educativo e que envolve tanto a infraestrutura das escolas, os materiais didáticos disponíveis, quanto o serviço de apoio aos educadores e à escola.

Assim, na perspectiva de vincular condição de trabalho à valorização do professor, pensando além dos recursos e da infraestrutura disponíveis numa unidade de ensino, defini-se aqui, condições de trabalho como indicativo de valorização a partir do entendimento de que é o conjunto de ações que propiciam meios de exercer sua atividade de forma digna, planejada e com qualidade. Nesse sentido, propõe-se que os elementos relacionados a condição de trabalho são: jornada, hora atividade, número de alunos e saúde do trabalhador.

Analisar os indicativos que compõem as condições de trabalho nos permite compreender como, no dia a dia do professor, essas questões contribuem para maior ou menor valorização, conseqüentemente melhor ou pior qualidade da educação e de vida do professor.

c) Remuneração

Propor reflexões a respeito da remuneração dos professores não é tarefa fácil, pois há muita literatura a respeito desse tema a partir de diferentes abordagens. Parto para as discussões sobre remuneração na linha de Pinto (2009, p. 60), que conclui: “não existe valorização de uma profissão sem salários atraentes, que estimulem os melhores alunos do ensino médio a optar pela carreira”. Esta conclusão expressa de forma simples, mas com objetividade, o que a remuneração representa enquanto elemento de valorização do professor. Sem bons salários não há ingresso, não há permanência nos sistemas e não há reconhecimento social da carreira.

Para aprofundar os debates a respeito da remuneração dos professores, se faz necessário conceituar três elementos: salário, vencimento e remuneração, pois ambos apresentam bases de cálculo diferentes. Assim, salário é o valor pago pelo empregador ao empregado conforme a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT); vencimento é definido pela Lei nº 8.112 como “retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei”. Assim, tanto salário como vencimento são uma parte da remuneração, que no caso do magistério é composta pelo vencimento mais vantagens pecuniárias, como gratificações, auxílios entre outros (CAMARGO; JACOMINI, 2010).

Nesse trabalho serão utilizados os termos remuneração, como o total do que o professor recebe, contando gratificações e abonos; e vencimento, à base fixa daquilo que o professor recebe. Assim os elementos de análise da remuneração são a composição da remuneração, o vencimento e a progressão na carreira.

Vale destacar que no Brasil, um grande avanço em termos de remuneração do professor é a aprovação no ano de 2008 do PSPN, que estabelece o mínimo que deve ser pago inicialmente ao professor. Algumas questões ainda não são consensuais em relação a esta lei e uma delas é a controvérsia entre o governo e os movimentos sociais sobre o valor definido para o piso; outra é como municípios pequenos, com baixa arrecadação, darão conta de pagar esse valor. No entanto, é relevante perceber que, mesmo com divergências e discordâncias, a aprovação de um piso mínimo do magistério foi e é essencial para a construção e avanços na política de valorização do professor.

2. A VALORIZAÇÃO DO PROFESSOR E AS LEIS NO MUNICÍPIO DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS

Após a apresentação do conceito de valorização. Parte-se para a apresentação dos dados que foram construídos por meio da análise documental. Trata-se de um estudo de caso no município de São José dos Pinhais, região metropolitana de Curitiba, escolhido por ser um ente com grande potencial econômico, o que de certa forma possibilita uma perspectiva maior de valorização. Os documentos analisados foram as quatro legislações municipais que regulamentam as carreiras dos professores aprovadas no decorrer da história do município.

ANO E LEI	LEI Nº 31 DE 1986	LEI Nº 59 DE 1992	LEI Nº 16 DE 1998	LEI Nº 525 DE 2004 ¹
Abrangência	Estatuto Próprio do Magistério	Estatuto Geral dos Servidores Municipais	Estatuto Próprio do Magistério	Estatuto Geral dos Servidores Municipais
Cargos que compõem o quadro de magistério	- Docentes, especialistas e auxiliares	- Docentes, especialistas e comissionados	Professores vinte horas e pedagogo vinte horas	Professor nível superior 20 horas Pedagogo 40 horas

QUADRO 1 – A ESTRUTURA DAS LEGISLAÇÕES MUNICIPAIS QUE REGEM A CARREIRA DOS PROFESSORES

FONTE: SJP (1986;1992; 1998; 2004). ELABORADO PELA AUTORA

A análise dessas legislações tem como objetivo verificar de que forma as mesmas contemplam ou não os elementos de valorização do professor, percebendo seus avanços ou não, ao longo da história municipal. Para essa trajetória, parte-se da sistematização proposta, que define a valorização do professor por meio de três elementos e seus eixos: a) Formação – Inicial e continuada; b) Condições de trabalho – Jornada, número de alunos, hora-atividade e saúde do trabalhador; c) Remuneração – Composição da remuneração, vencimento e progressão na carreira.

Frente ao confronto das quatro legislação pode-se sintetizá-la da seguinte forma, como apresenta o quadro abaixo:

EIXO	CATEGORIA	DIMENSÃO	1986	1992	1998	2004	Situação
Formação	Inicial	Ingresso	Concurso	Concurso	Concurso	Concurso	Mantém
		Habilitação	Nível médio	Nível médio	Nível médio	Nível superior	Avanço
	Continuada	Licenças	Prevê licença.	À vontade do gestor	À vontade do gestor	À vontade do gestor	Comparado à legislação de 1986 houve

¹ Lei vigente até o ano de 2016.

							retrocesso
de Condições trabalho	Jornada	20 horas	20 horas	20 horas	20 horas		Manteve
	Número de alunos	Não define	Não define	Não define	Não define		Manteve
	Hora-atividade	Não define	20%	20%	20%		Manteve
	Saúde do trabalhador	Não define	Define mas não efetiva	Define mas não efetiva	Define mas não efetiva		Manteve
Remuneração	Vencimento*		839,88	1309,96	1512,36		Avanço
	Progressão	- Merecimento - Antiguidade - Titulação	-Merecimento -Antiguidade	Avaliação de desempenho Titulação	Avaliação de desempenho Titulação		Houve perda quando se perde o critério de antiguidade
	Composição da remuneração	- Tempo de serviço - Regime Integral - Dedicção exclusiva - Trabalho técnico ou científico - Exercício de banca	Regência de classe - Especialização Duas graduações Titulação	Tempo de serviço Educação especial	Tempo de serviço Educação especial		Avanço ²

QUADRO 2 – RESUMO GERAL DOS ELEMENTOS QUE COMPOE A CARREIRA DOS PROFESSORES DE SJP.

FONTE: SJP (1986;1992; 1998; 2004). ELABORADO PELA AUTORA

No resumo geral, o quadro acima indica que a mudança de legislação que aconteceram na história do município apresenta poucos avanços, alguns retrocessos, mais na sua maioria, a estagnação de alguns elementos que compõe a política de valorização do professor.

a) Formação

No que diz respeito à **formação inicial** em relação ao ingresso na rede municipal, o mecanismo para a seleção sempre foi o concurso público nas quatro legislações, o que trás como consequência positiva que no município não há contratos temporários. Identifica-se essa característica como manutenção de um elemento da valorização. Sobre a habilitação que diz respeito à escolaridade do professor ao ingressar na rede de ensino, as três primeiras leis permitem o ingresso por meio do ensino médio e a última de 2004 passa a ter exigência do ensino superior, em relação a valorização do professor relacionado a qualidade de ensino podemos dizer que houve avanço na mudança da legislação.

Sobre **formação continuada**, constata-se que as quatro as legislações municipais previam que o município deveria promover e organizar programas de treinamento para seus

² Tomando como base que a maioria da composição da remuneração não é incorporada à aposentadoria, podemos afirmar que a sua redução é um avanço, visto que se ganha em vencimento básico.

servidores, no entanto, no que diz respeito as licenças para estudos verifica-se que as mesmas nas últimas três legislações vincula-se sempre ao interesse do gestor, o que pode prejudicar a concessão, pois se condiciona à vontade política do governo que assume a gestão municipal. Nesse sentido, podemos afirmar que a licença para estudos ainda não é um direito adquirido, e em relação ao primeiro estatuto houve um retrocesso na garantia dessa proposição.

b) Condições de trabalho

A **jornada** de trabalho do professor no município em SJP, sempre foi definida pelas leis em vinte horas semanais. Na lei de 1998, há o indicativo de uma jornada de quarenta horas, porém que nunca foi implantada. A jornada de vinte horas faz com que muitos profissionais, realizem o que no município é chamado de “jornada integral de serviço” (JIS). A JIS é a ampliação da jornada de trabalho de vinte para quarenta horas por meio de um contrato precário, sem direito a décimo terceiro, férias e contribuição para a aposentadoria³. Há professores que realizam a mais de vinte anos esse contrato. Dados do sindicato dos servidores públicos municipais de São José dos Pinhais (SINSEP) demonstram que em torno de 27% do quadro municipal realizam a JIS. Hoje professores que trabalharam toda sua carreira sob esse contrato, irão se aposentar somente como se houvessem trabalhado apenas vinte horas semanais durante sua carreira.

A **hora-atividade** nas legislações municipais foi regulamentada na Lei de 1992 como período de vinte por cento da carga de jornada. Nas leis posteriores de 1998 e 2004 define-se que hora-atividade é o período reservado para estudos e planejamento. Até a coleta de dados realizada em 2012, o estatuto ainda não havia regulamentado os trinta e três por cento de hora-atividade como indica a lei do piso. Tal indicativo demonstra a dificuldade dos municípios em implantarem as regulamentações que são federais.

Sobre o **número de alunos** nenhuma legislação municipal da carreira menciona esse elemento, o que seria importante, visto que a quantidade de alunos que o professor atende no dia impacta tanto a qualidade da educação, como a qualidade de vida do profissional. Existe a Instrução nº 08/2005, emitida pela Secretaria Municipal de Educação, que define o número mínimo e o máximo de alunos por turma sendo: 1ª e 2ª série mínimo de 25 alunos e máximo de 30 alunos; 3ª e 4ª séries mínimo de 30 e máximo de 35 alunos por turma. Define também critérios de redução de crianças na sala, quando ocorrer a inserção de alunos considerados de

³ a partir da aprovação da Lei nº 525 de 2004 se deixou de ter a contribuição previdenciária sobre essa ampliação, não contando também as contribuições dos anos anteriores

inclusão. Como trata-se de uma portaria, essa regulamentação fica a mercê do direcionamento das gestões que assumem o poder.

Em relação à **saúde do trabalhador**, a lei de 1986 não menciona nenhum elemento em relação a esse aspecto. As leis de 1992 e 1998 possuem os textos idênticos voltados aos aspectos físicos do ambiente de trabalho. A Lei nº 525/2004 avança quando prevê que a prefeitura tenha programas de prevenção à saúde, numa perspectiva mais voltada ao servidor, do cuidado com a sua saúde. Nesse sentido podemos indicar que a atual legislação propõe avanços no aspecto da saúde do trabalhador.

c) Remuneração

Em relação às legislações municipais, o **vencimento** é expresso da seguinte forma: a primeira lei em 1986, estabelecia o piso mínimo salarial para professor, que na época era de 2,265 salários mínimos vigentes, o que se perdeu nas demais legislações⁴, Em 1998 se fixava no art. 327 que: “I - Remuneração aos profissionais do magistério, respeitando-se a relevância social de suas atribuições” (SÃO JOSÉ DOS PINHAIS, 1998), porém, não há definição do que seria uma remuneração que respeita a relevância social dos afazeres dos professores. Nas Leis de 1992 e 2004 não há menção sobre a fixação de vencimento.

Ao analisar a lei de 1986, a mesma definia um piso mínimo de dois salários mínimos e um quarto. Hoje o salário mínimo é de R\$724,00⁵, então dois salários mínimos mais um quarto seriam R\$1.629,25, praticamente o mesmo valor definido no PSPN no ano de 2014, que é de R\$1.697,37. Tomando como base o PSPN, no município de SJP, não houve avanços, pois o município já pagava razoavelmente seus professores.

Com dados 2012, SJP é o terceiro município com melhor vencimento inicial do PARMC. Até o ano de 2011, SJP era o segundo município que melhor pagava, perdendo somente para Araucária. Um bom vencimento inicial é importante como atrativo para a carreira e também quando se tem uma boa carreira que possibilite avanços remuneratórios.

CATEGORIA	LEI Nº 31/1986*	LEI Nº 59/1992 ⁶	LEI Nº 16/1998	LEI Nº 2004
Vencimento inicial nível médio	1,08	564,98	832,50	-----
Vencimento nível superior	1,51	839,88	1309,96	1512,36

⁴ A CF de 1988 em seu artigo 7º prevê a não vinculação de pagamento dos servidores públicos ao salário mínimo.

⁵ Referência ano de 2014.

⁶ Lei complementar 19/1991.

Vencimento especialização	-----	----	1439,96	1702, 76
Vencimento mestrado	-----	-----	1731,10	2010,25
Vencimento doutorado	-----	-----	2.076,34	2.373,31

QUADRO 3 – VENCIMENTOS INICIAIS NOS QUATRO PLANOS DE CARREIRA POR TITULAÇÃO**
 FONTE: SJP (1986;1992; 1998; 2004). ELABORADO PELA AUTORA

* Os valores apontados na tabela do plano de carreira 31 de 1986, quando corrigidos, registravam os valores acima descritos. Não encontrei explicações nas legislações para esta condição. Na lei não há indicação da possibilidade de que seja o valor por horas trabalhadas.

** Valores corrigidos pelo INPC (Base fevereiro de 2012).

Sobre a **progressão na carreira**, as legislações demonstram que a estrutura das quatro leis se dá por meio da elevação de classes, níveis e categorias, ambas vinculadas ao merecimento, titulação e tempo de serviço. Nas leis de 1998 e 2004, se estabelece o tempo de dois em dois anos para que o professor tenha o direito de realizar progressão e nas anteriores não há menção de tempo. A lei de 1992 indica a criação do critério de vagas para a realização do acesso de uma categoria para outra. Esse critério pode ser indicativo para a criação, nas próximas legislações, de um novo dispositivo que passa a compor a realização das progressões, que é o da suportabilidade financeira, o que possibilita há não realização dos processos de progressão. Em relação à titulação, somente a partir da lei de 1998 os cursos de especialização, mestrado e doutorado passam a contar para a progressão na carreira.

CATEGORIA	LEI Nº 31/1986	LEI Nº 59/1992**	LEI Nº 16/1998	LEI Nº 2004
Nível médio	Classe A Nível 1	M-I (1 a 15 NÍVEIS)	DA	
Habilitação + adicionais		M-II (1 a 15 NÍVEIS)	DB	
Licenciatura Curta		M-III (1 a 15 NÍVEIS)	DC	
Licenciatura Plena	Classe A Nível 2	M-IV (1 a 15 NÍVEIS)	DD	Nível 40
Especialização			DE	1+ 4 níveis (45)
Mestrado			DF	1+ 6 níveis (52)
Doutorado			DG	1+ 6 níveis (59)

QUADRO 4 – ESTRUTURA DAS TABELAS SALARIAIS CONFORME AS LEIS MUNICIPAIS DE SJP*
 FONTE: SJP (1986; 1991; 1992; 1998; 2004). ELABORADO PELA AUTORA.

* As células pintadas em azul significam que não há previsão de progressão na tabela salarial para determinadas habilitações

**A tabela salarial da Lei nº 59/1992 era regulamentada pela Lei nº 59/91

O fato de nos últimos anos ser implantada a incorporação da especialização, mestrado e doutorado para a progressão na carreira pode significar um avanço ou não, pois se o professor não concluir estes cursos poderá ficar com a carreira parada. Uma perca

significativa é a contagem da antiguidade para a progressão na carreira. Na legislação vigente, a carreira caminha somente pela avaliação de desempenho e titulação.

Sobre a **composição da remuneração**, nas análises realizadas percebe-se que ao longo do tempo o município apresentou poucas políticas de composição da remuneração com adicionais, gratificações e abonos. As leis de 1992 e 1998 são as que mais apresentam formas de composição da remuneração, incorporando-as no vencimento ao longo da história. Trata-se de um elemento positivo para os aspectos de valorização do professor, em especial no que diz respeito à continuidade do poder de compra na aposentadoria, investindo-se no vencimento.

A lei atual de 2004, manteve o adicional por tempo de serviço vigente nas quatro legislações (1% ao ano automaticamente) que é incorporado para a aposentadoria. No mais, a atual lei manteve o adicional da educação especial somente para quem atua nesta modalidade⁷ (25% do vencimento). Foram extintos os adicionais por regência de classe para professores que atuavam na primeira série e acúmulo de função.

Chama a atenção que, na lei de 1992, títulos de graduação, especialização, mestrado e doutorado eram pagos como adicionais e não tinham caráter de progressão na carreira. No ano de 2005, os professores passam a receber o vale-alimentação.

Assim, a redução de composição da remuneração por meio de abonos, gratificações, etc., que não são incorporados para a aposentadoria, pode significar um indicativo de valorização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A comparação das quatro leis municipais que regulamentam a carreira dos professores trazem algumas reflexões importantes para a discussão nessa temática no conjunto nacional. Uma delas é que na comparação o que mais prevalece deste 1986 é a manutenção da forma que alguns elementos são colocados na carreira, ou seja, poucas foram de fato as alterações que aconteceram nesses vinte anos, nessa rede de ensino, o que passo a definir por uma estagnação na carreira. Vale aprofundar os estudos sobre quais conjunturas desenham esse cenário, como por exemplo, se essa lógica está relacionada ao fato de tratar-se de um município rico analisando se em municípios pobres o movimento é o mesmo. Ou trata-se das gestões que assumiram no decorrer do processo político municipal, ou mesmo a força sindical no contexto local.

⁷ Até o ano de 1996, sob a vigência da lei de 1992, há indicativos de que todos os professores da rede recebiam o adicional de educação especial, pois os contracheques de três professoras da época demonstram este pagamento, mesmo não atuando nesta modalidade.

Outro aspecto importante é dificuldade dos municípios implantarem as regulamentações nacionais, tal indicativo esta ligado a nossa organização federal que dá autonomia aos entes federados de legislar sobre suas regulamentações. Percebe-se essa situação na não implantação da hora-atividade de 33% , conforme a Lei do Piso prevê desde 2008.

Em relação a própria Lei do Piso do magistério, a mesma não propiciou avanços no vencimento dos profissionais desse sistema de ensino, o que vale a reflexão de que se em locais onde já se pagava o valor do piso proposto ou até mais, o piso pode significar até um achatamento para os vencimentos dos professores.

Outra discussão que vale destacar e que não foi abordada nesse estudo, é até que ponto o que esta colocado na legislação é de fato cumprido pelos municípios. Muitas vezes uma das limitações de carreiras dos professores é o cumprimento de fato da legislação aprovada, como por exemplo as leis de São José dos Pinhais, colocarem que para a progressão na carreira deverá haver suportabilidade financeira, ou seja, essa condicionalidade permite ou não que ocorra as progressões previstas na lei.

Para concluir, destaca-se que no geral não há muita diferença ao longo dos anos na estruturação da carreira dos professores, tendo visto, que até os textos das leis são cópias umas das outras em alguns casos. Pouco tem se mudado de fato, nos municípios para que se possa afirmar que o professor realmente é valorizado, tendo melhores condições de trabalho e uma remuneração que lhe promova melhores condições de vida, equiparação e mesmo status profissional. É necessário que realmente haja uma organização de carreira diferente para que isso aconteça, ou continuaremos apenas mudando leis, para que a mesma trajetória de estagnação continue acontecendo.

REFERENCIAS

BOURDIEU. **Coisas ditas**. São Paulo: Brasiliense, 2002.

BRASIL. **Lei nº 9394/1996**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, 1996

_____. **Decreto 6.755, de 29 de janeiro de 2009**. Institui a Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica, disciplina a atuação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES no fomento a programas de formação inicial e continuada, e dá outras providências. Disponível em: <www.mec.gov.br>. Acesso em: 05 out. 2013.

CALDAS, A. R. **Desistência e resistência no trabalho docente**: um estudo das professoras e professores do ensino fundamental da rede municipal de educação de Curitiba. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2007.

CAMARGO, R. B.; JACOMINI, M. A. **Carreira e salário do pessoal docente da educação básica**: algumas demarcações legais. Versão preliminar. São Paulo: Centro de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas da Educação, 2010.

CARISSIMI, A. C. V.; TROJAN, R. M. A valorização do professor no Brasil no contexto das tendências globais. **Jornal de Políticas Educacionais**, n. 10, ago./dez. de 2011.

PINTO.J.R.M. Remuneração adequada do professor: desafio à educação brasileira. **Revista Retratos da Escola**, v. 3, n. 4, jan./jun. 2009. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>>.

_____. **Lei 59, de 03 de outubro de 1991**. Dispõe sobre a criação de cargo, ampliação de vagas, alteração de denominação de cargos e valor da tabela de vencimentos da categoria M-V do anexo VIII, da Lei Nº 19/91.

_____. **Lei 59, de 24 de dezembro de 1992**. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de São José dos Pinhais.

_____. **Lei 16, de 29 junho de 1998**. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Vencimentos e Carreiras do Magistério Público Municipal de São José dos Pinhais.

_____. **Lei 525, de 04 de março de 2004**. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de São José dos Pinhais.

_____. **Lei Complementar 02, de 04 de março de 2004**. Dispõe sobre o Plano de Carreira e Vencimentos dos Servidores Públicos Municipais de São José dos Pinhais.

_____. **Lei 03, de 27 de abril de 2004**. Regulamenta o estatuto dos servidores municipais de São José dos Pinhais.

_____. **Decreto 920, de 19 de outubro de 2004**. Regulamenta o artigo 45, da Lei Nº 525/2004 – Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

_____. **Instrução nº 08/2005**. Números mínimo e máximo de alunos no ensino fundamental.

_____. **Lei Complementar nº 70, de 04 de abril de 2012**. Altera, acresce e revoga dispositivos da lei complementar nº de 25, de março de 2004, e alterações no anexo I da lei complementar nº 15, de 19 de outubro de 2005 e alterações.