

VALORIZAÇÃO DOCENTE E O PLANO DE CARREIRA DOS MUNICÍPIOS DE ILHÉUS, CANAVIEIRAS E TEIXEIRA DE FREITAS/BA

Emília Peixoto Vieira
UESC
emilcarl28@hotmail.com

Cândida Maria Santos Daltro Alves
UESC
candida_alves@yahoo.com.br

Valquíria Pinheiro Silva
UESC
aswalkirias2005@yahoo.com.br

Emília Cristina Augusto dos Santos
UESC
emiliaugusto3@hotmail.com

RESUMO: Esta pesquisa tem como objetivo analisar a legislação dos municípios de Ilhéus, Canavieiras e Teixeira de Freitas na Bahia voltada para a valorização do magistério público, entendida nesta pesquisa como a remuneração salarial, dentro do contexto das políticas de fundos do Brasil. Desse modo, analisa o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR) destes municípios, implementados a partir de 2008, buscando identificar os estímulos de valorização dos docentes com relação à remuneração salarial, o movimento na carreira e a composição da remuneração. Este estudo faz parte de uma pesquisa mais ampla intitulada “Gestão Escolar e o Trabalho Docente na Educação Infantil no sul da Bahia: desafios e perspectivas”, coordenado pelo grupo de Pesquisa Políticas Públicas e Gestão Educacional/PPeGE do Departamento de Ciências da Educação da Universidade Estadual de Santa CruzDCIE/UESC. Os resultados evidenciam desafios para a valorização do magistério, principalmente quando identificamos que os municípios cumprem parcialmente a Lei do Piso. A valorização do magistério tem sido uma reivindicação histórica dos docentes, mas o Piso ainda é entendido pelos gestores como salário total e a remuneração do profissional de educação.

PALAVRAS-CHAVE: Valorização magistério; Remuneração; Plano de carreira.

1. INTRODUÇÃO

O debate sobre a valorização do magistério é uma luta histórica entre sociedade civil, sindicatos e governo para regulamentar um piso que atente aos padrões de qualidade nacional para a valorização de todos os trabalhadores que atuam nas escolas públicas. O embate político sobre a temática abarcou, principalmente, o final da ditadura militar e o período da redemocratização do país, em meados dos anos de 1980.

O reflexo da atuação dos movimentos sociais, dentre eles, dos sindicatos dos professores no embate contra o Estado pela disputa por direitos, são vistos nas definições dos princípios e orientações gerais para a valorização do magistério contidos no texto Constitucional de 1988, principalmente em seu Artigo 206, que explicita:

V - valorização dos profissionais do ensino, garantido, na forma da lei, plano de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, assegurado regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União. (BRASIL, 1988).

A LDB, Lei nº 9.394/1996, ratificou princípios e orientações gerais para a valorização do magistério postos na Constituinte e, explicita em seu artigo Art. 67, Dos Profissionais da Educação, que “os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público” e, em seus incisos

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
III - piso salarial profissional;
IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
VI - condições adequadas de trabalho. (BRASIL, 1996)

Com a determinação da Constituição de 1988 e da LDB/1996 para construção dos planos de carreira para o magistério federal, estadual e municipal, observa-se a importância de se vincular recursos para atender a qualidade da educação e a valorização do magistério. Requer, nesse sentido, financiamento da educação em que os entes federados reúnam recursos para repartir e permitir a universalização da educação básica. Dentre as regulamentações para o financiamento destacamos as emendas constitucionais (EC) nº 14/96 e nº 53/06 que instituíram o Fundef e o Fundeb, respectivamente.

De acordo com França; Gemaque (2015, p. 89), as políticas educacionais conduzem ao entendimento do processo de valorização dos profissionais do magistério com base nesses dois Fundos, e que o financiamento da educação básica envolve a remuneração, a carreira, a formação e as condições de trabalho, associada à questão da qualidade do ensino.

Em 2008, a aprovação da Lei do Piso Salarial nº 11.738, reafirma a importância da valorização do magistério, via remuneração salarial, como condição para a qualidade do ensino. Esta lei do piso foi fruto também, de dois Projetos de Lei: um oriundo do Executivo (PL 619/07), em que são co-autores o Ministério da Educação (MEC), Conselho Nacional de Secretários de Educação (CONSED) e a União Nacional de Dirigentes Municipais de Educação (UNDIME), e o outro texto do Senado Federal (PL 7.431/06).

No município de Ilhéus/BA, a temática da valorização docente, expressa pela questão salarial, é tratada no Plano de Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR) para os professores da rede pública de educação básica, Lei nº. 3.346, de 27 de maio de 2008. No município de Canavieiras/BA, a Lei que dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Carreira do Magistério Público é a Lei de nº 875, regulamentada em 2008 e tem como meta a regulação do exercício da docência na Rede Municipal de Ensino. No Município de Teixeira de Freitas a Lei que dispõe sobre os estímulos de valorização dos docentes com relação à remuneração salarial, o movimento na carreira e a composição da remuneração é a Lei Complementar nº 461/2008. São essas Leis que embasam nossos estudos para identificar os estímulos de valorização dos profissionais do magistério com relação à remuneração salarial, o movimento na carreira e a composição da remuneração.

Em nível local, ainda se almeja alcançar uma remuneração condizente com a dimensão social que a carreira docente se expressa na atualidade, com condições salariais atrativas para a valorização do magistério. Contudo, pensar em implementação de políticas públicas nos leva imediatamente a pensar em como essas políticas se materializam na prática e quais as reais condições para que esta efetivação aconteça, principalmente quando nos deparamos com realidades muito díspares entre os municípios baianos quanto à valorização docente.

Desse modo, este trabalho é fruto de nossas investigações nos municípios do Sul da Bahia sobre o trabalho docente, e se insere na pesquisa intitulada “Gestão Escolar e o Trabalho Docente na Educação Infantil no sul da Bahia: desafios e perspectivas”, coordenado pelo grupo de Pesquisa Políticas Públicas e Gestão Educacional/PPEGE do Departamento de Ciências da Educação da Universidade Estadual de Santa Cruz /DCIE/UESC. Como questão de pesquisa e apresentação neste trabalho, procuramos analisar como os municípios se organizaram(m) para atender ao preceito legal de valorização do magistério e, principalmente, para atender a Lei do Piso?

Para atingir a finalidade da investigação, estabelecemos alguns objetivos: analisar os princípios e fundamentos que trazem as legislações brasileiras sobre a questão da valorização docente, com destaque para as condições docente, entendida nesta pesquisa como a remuneração salarial; e identificar os estímulos de valorização dos profissionais do magistério com relação à remuneração salarial, o movimento na carreira e a composição da remuneração, tendo por base o estudo dos Planos de Carreira dos municípios baianos de Ilhéus, Canavieiras e Teixeira de Freitas.

2. A valorização dos profissionais do Magistério da Educação Básica nas Legislações

Durante décadas os trabalhadores em educação do Brasil e suas organizações sindicais apontaram a valorização do magistério como um elemento constitutivo para a garantia de uma escola pública, gratuita e de boa qualidade.

Os pressupostos da valorização do magistério explicitados na Constituição em seu artigo 206, inciso VII e parágrafo único são considerados marcos importantes para definição sobre o salário digno para a categoria do magistério, como também, para quem seriam considerados profissionais da educação.

Art. 206, VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal.

Parágrafo único. A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (BRASIL, 1988)

Nota-se que a Constituição de 1988 utiliza o termo “profissionais da educação escolar” com o intuito de estabelecer que todos atuantes na escola fossem considerados da educação neste artigo da Lei, inclusive é a assim que a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação/CNTE compreende o termo e o reivindica na atualidade

para considerar todos os trabalhadores da educação (coordenadores, professores, funcionários) como sujeitos de direito a obter o piso salarial. O termo professor não é reverenciado na Lei.

A promulgação da Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional/LDB, Lei nº 9.394, em 1996, reafirma a valorização do magistério, tendo como um dos princípios explícito no Artigo 3º, inciso VII – “valorização do profissional da educação escolar”. (LDB, 1996).

No Artigo 67, amplia a compreensão da valorização dos profissionais da educação ao estabelecer que “os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público”:

- I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III - piso salarial profissional;
- IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI - condições adequadas de trabalho. (BRASIL, 1996.)

Nota-se nesse artigo e incisos a importância da valorização do magistério, assegurando-lhes formas de garantia desse reconhecimento, na perspectiva salarial. Dentre eles, destacamos o aperfeiçoamento profissional de forma continuada como componente importante na política de valorização do profissional de educação, inclusive porque a LDB/1996 prescreve que, para esse aperfeiçoamento continuado, haja licenciamento periódico remunerado para esse fim.

O PNE discutido e aprovado em 09 de janeiro de 2001, pela Lei nº 10.172, foi o resultado dos embates históricos em busca de um plano de metas, de natureza de plano de Estado. Foi com essa perspectiva que nessa década de 2000 esperava-se colocar em ação políticas públicas para a educação com a garantia e a qualidade do ensino, conseqüentemente, para valorização do magistério.

No fim da década de 2000, a sociedade e os diferentes movimentos sociais já lutavam por um novo PNE, que realmente garantisse o direito à educação e a qualidade do ensino, com a valorização dos profissionais da educação. Em 2014, foi promulgada a Lei nº 13.005, do Plano Nacional da Educação para o período 2014-2024. Nessa lei, em seu Art. 2º, sobre os princípios, estabelece “IX - valorização dos (as) profissionais da

educação”. Na Meta 17 expõe: “valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE”. E a Meta 18:

assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional [...]. (BRASIL, 2014).

Essas duas metas dispostas no PNE/2014, abrem caminhos para a luta para efetivação das estratégias para a valorização do magistério, bem como da conquista salarial.

3. O Piso Salarial Profissional Nacional/PSPN - Lei n° 11.738, de 16 de Julho de 2008 e leis complementares.

Em 16 de julho de 2008, foi sancionada a Lei n° 11.738, que instituiu o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, regulamentando disposição constitucional (alínea ‘e’ do inciso III do caput do artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias). O Piso contempla três pilares da carreira profissional: salário, formação e jornada.

O Piso Nacional Salarial, Lei n.º 11.738/08, dispõe em seu artigo 2º:

O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal prevista no Art. 62 da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. § 1º. O piso salarial nacional profissional é o valor abaixo do qual a União, Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais. (BRASIL, 2008).

Quanto ao valor do Piso, este serve de referência mínima para os vencimentos iniciais de carreira em todo o território nacional. Abaixo desse valor, nenhum prefeito ou governador poderá fixar os vencimentos de carreira do magistério da educação básica pública. A partir de 2009, o mesmo deveria ser reajustado anualmente, sempre no mês de janeiro (art.5º). Tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional

nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios deveriam elaborar ou adequar seus planos de carreira e remuneração do magistério até 31 de dezembro de 2009 (art. 6º).

Para a CNTE, apesar de o Piso expressar um avanço para os trabalhadores da educação,

Ele atendeu somente parte da categoria (excluindo os funcionários) e não assegurou completa valorização profissional, uma vez que serviu de referência apenas para o vencimento básico dos/as professores/as com formação de nível médio na modalidade normal. A limitação de alcance da Lei do Piso e as lacunas institucionais da política de valorização dos profissionais da educação acabaram criando espaço para sucessivos ataques dos gestores aos planos de carreira da categoria, em especial do magistério, onde não raro o “piso” tem se transformado em “teto salarial” – desvirtuando por completo os objetivos da Lei Federal. (CNTE, 2015, p.06).

Nota-se nessa citação da CNTE, que apesar dos avanços legislativos nos últimos anos pós Constituinte, ainda apresentam lacunas a serem conquistadas, dentre elas: desvincular o piso de “um teto” salarial e estender valorização a todos os profissionais da educação.

Além disso, é preciso entender a distinção entre remuneração e salário. De acordo com Noronha (2009), o primeiro é o termo aplicado ao valor financeiro auferido no final do mês pelo servidor público ocupante de cargo público ou aquele assemelhado que mantém com a administração pública relação estatutária de trabalho. Para este, Remuneração “é o vencimento do servidor público acrescido das vantagens pessoais, gratificações, adicionais, bonificações; enfim, é a totalidade de rendimentos auferida pelo servidor” (NORONHA, 2009, p. 31). O segundo termo, “salário”, se aplica ao empregado público, aquele que se liga a administração através de contrato de trabalho regido pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) (NORONHA, 2009).

Para Camargo (2010), há diferenças existentes entre os termos salário, vencimento e remuneração:

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

vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei. (CAMARGO, 2010, CD-ROM).

Assim, para Abicalil (2007) e a CNTE (2010), o PSPN não é o salário total e nem a remuneração do profissional de educação, é o valor mínimo abaixo do qual não pode ser fixado o vencimento base ou salário base do professor em início de carreira (ABICALIL, 2007; CNTE, 2010).

Vale destacar também o entendimento da lei sobre profissionais do magistério público da educação básica. De acordo com a Lei nº 11.738/2008, em seu § 2º, são profissionais do magistério os que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência (direção, planejamento, inspeção, supervisão, orientação, coordenação) nas unidades escolares da educação básica, nas diversas etapas e modalidades. Logo, exclui os demais profissionais da educação como merendeiras, auxiliares, serviços gerais, porteiros, todos que diretamente contribuem para o desenvolvimento da educação. Este é o desafio em que a CNTE e a sociedade vem enfrentando para ampliar esse direito.

É importante ressaltar que a fixação de um piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica não ocorreu sem conflitos, pois inúmeras discussões foram realizadas com representantes do poder público, estaduais e municipais. Foi, também, resultado de luta de órgãos representativos da classe (dentre os quais a CNTE – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação) e órgãos de defesa da educação, tais como universidades e conselhos de educação.

Dessa forma a definição de um piso nacional profissional para o magistério A Lei 11738 estabeleceu o prazo até 31 de dezembro de 2009 para os governos (da União, Estados, Distrito Federal e Municípios) elaborarem ou adequarem seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério visando o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal. A partir do estabelecimento desse prazo, a adequação dos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério já existente passou, gradativamente, por reformulações necessárias para o atendimento do disposto legal.

Dessa forma, em nossas inquietações, fomos buscar junto aos municípios de abrangência da Universidade Estadual de Santa Cruz - UESC, se eles têm PCCR, e se

possuem como está organizado para atender a valorização dos (as) profissionais da educação. Como mencionamos anteriormente, para este trabalho, apresentamos nossas análises de municípios baianos Ilhéus, Canavieiras e Teixeira de Freitas.

4. O plano de carreira docente das redes públicas de municípios baianos Ilhéus, Canavieiras e Teixeira de Freitas.

O objetivo aqui é apresentar a organização da carreira nos municípios baianos de Ilhéus, Canavieiras e Teixeira de Freitas, a partir da análise dos Planos de Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR) desses municípios. Em Ilhéus, a Lei nº 3.346, de maio de 2008, regulamenta o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal e Estatuto do Magistério. Em Canavieiras, a Lei nº 875, de novembro de 2008, normatiza o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Canavieiras e Estatuto do Magistério. Em Teixeira de Freitas, o Plano de Carreira, Cargo, Remuneração e Funções dos Servidores Públicos do Magistério foi regulamentado pela Lei nº 461 de agosto de 2008.

Vale ressaltar previamente que o Plano de Ilhéus entrou em vigor dois meses antes da aprovação do piso nacional, o que já caracteriza discrepância cronológica entre a publicação do PCCR de Ilhéus em maio 2008 e a aprovação da Lei do Piso em julho de 2008. O Plano de Carreira de Canavieiras entrou em vigor em janeiro de 2009. O Plano de Teixeira de Freitas entrou em vigor em 18 de agosto de 2008. Não foi por acaso que esses três municípios tiveram seus planos aprovados em datas muito próximas e com disposições muito parecidas. Ao analisar os respectivos planos identificamos poucas diferenciações em seus regulamentos.

Essas semelhanças deveram-se ao fato dos municípios terem sua categoria organizada pelo Sindicato APLB – Associação dos Profissionais Liberais. A Associação APLB redigiu o mesmo Plano de Carreira para algumas cidades do Sul e Extremo Sul da Bahia no ano de 2008. As diferenças que aparecem nos Planos deve-se às peculiaridades e ajustes que foram feitos no âmbito de cada município.

Segundo a diretoria do Núcleo Sindical APLB de Ilhéus, o texto inicial do PCR da cidade de Ilhéus foi proposto pelo Poder executivo do município e discutido amplamente com a categoria em inúmeras assembleias. Uma vez pronto e aprovado, serviu de base para os PCRs dos demais municípios da região, e registraram pequenas diferenças propostas pelos docentes de cada município.

Para este trabalho, analisamos os estímulos de valorização dos docentes com relação à remuneração salarial, o movimento na carreira e a composição da remuneração tendo por base o estudo dos Planos de Carreira dos referidos Municípios.

Ilhéus e Canavieiras são municípios localizados no sul da Bahia e pertencem ao Território Litoral Sul - BA que abrange uma área de 14.736,20 Km², e é composto por 27 municípios. A população total do território é de 772.694 habitantes, dos quais 139.828 vivem na área rural, o que corresponde a 18,10% do total. Seu IDH (índice de desenvolvimento humano) médio do território é 0,67, considerado baixo pela Coordenação do Programa Territórios da Cidadania (Bahia, 2015).

Ilhéus é a cidade que tem a maior extensão de litoral do estado. Foi fundada em 1534, e passou a ser cidade apenas em 1881. Sua economia baseia-se na agricultura, turismo e indústrias. Abrange uma área de 1.583,693 km², com uma população de 180.213 habitantes, sendo 154.318 na zona urbana e 29.918 na zona rural (IBGE, 2015).

O município de Canavieiras está localizado na Mesorregião Sul da Bahia e na Microrregião de Ilhéus e Itabuna. Situa-se a 559 Km da Capital do estado, Salvador; possui uma área de 1.326,931 Km², possui uma população de 33.268 habitantes, sendo 26.838 na zona urbana e 6.430 na zona rural (IBGE, 2015).

O município possui uma economia baseada na agropecuária, na pesca, na carnicultura e no turismo, detendo um dos grandes rebanhos bovinos da Bahia, o que alimenta a fábrica de Leite Dahler, localizada em seu território.

Mais distante está o Município de Teixeira de Freitas. É um município localizado no Extremo Sul da Bahia, na região denominada Costa das Baleias, sendo o primeiro município mais populoso do Extremo Sul baiano, com aproximadamente de 153.385 habitantes, segundo o Censo Populacional - IBGE de 2015. O município se apresenta entre as maiores economias da região e seu Produto Interno Bruto – PIB encontra-se nos setores de Serviços com 80%, Indústria com 15% e agropecuária com 5%. Sob a influência de uma colônia japonesa, o município passou a produzir mamão, abóbora, melancia e maracujá, sendo hoje um dos maiores exportadores de melancia da região.

Em análise dos Planos, destacamos primeiro a forma de ingresso:

Quanto à forma de ingresso na carreira docente os três municípios asseguram em seus Planos o “ingresso exclusivamente por concurso público, ressalvadas as

contratações em regime especial por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, mediante processo de seleção simplificado”. O que demonstram consonância ao estabelecido nos termos da Constituição Federal de 1988.

Para o ingresso na carreira docente nos municípios pesquisados, a formação mínima, de acordo com o Art. 5º, § 4º, incisos I, II e III: é necessário para o ensino fundamental II, nível superior em licenciatura plena correspondente às áreas do conhecimento específico do currículo (inciso I). Para a educação infantil e ensino fundamental I, nível superior, com graduação em Pedagogia ou normal superior (inciso II). Para os cargos de supervisão, orientação ou coordenação escolar exige nível superior em pedagogia (inciso III). Nota-se que os Planos de Carreira já estabelecem que para atuar na educação infantil e no ensino fundamental I a necessidade de ensino superior ou normal superior, extinguindo a possibilidade de formação em nível médio na modalidade normal.

Os cargos de diretor e vice-diretor são considerados cargos de provimento em comissão, e para as unidades escolares de ensino da Educação Infantil e do Ensino Fundamental I, a formação inicial é Licenciatura plena em curso de Pedagogia ou normal superior. A experiência mínima de 04 (quatro) anos na docência da Educação Infantil ou Ensino Fundamental I é exigida na rede municipal de Ilhéus e de Teixeira de Freitas. Para Canavieira exige-se 05 (cinco) anos de experiência.

Para o ensino fundamental II, é necessário Licenciatura plena em cursos de Pedagogia ou outro de Faculdade de Filosofia ou Educação. A experiência mínima de 04 (quatro) anos na docência da Educação Infantil ou Ensino Fundamental II das redes Municipais de Ilhéus e Teixeira de Freitas. Para Canavieiras exige-se 05 (cinco) anos de experiência.

Em Teixeira de Freitas, os cargos de Diretor e Vice-Diretor são funções gratificadas, providos por servidores integrantes da carreira do Magistério e serão eleitos em pleito direto pela comunidade escolar. Para concorrer às eleições para essas funções gratificadas, o candidato a Diretor e a Vice-Diretor precisa ser ocupante do cargo efetivo de Professor municipal ou Coordenador Pedagógico; graduação em Pedagogia para as instituições de Educação Infantil e Fundamental I; graduação em Pedagogia ou em área específica para as instituições Fundamental II; contar com no

mínimo 5(cinco) anos em efetiva atividade de Magistério na rede de ensino do Município de Teixeira de Freitas; estar lotado, há pelo menos 2(anos), na unidade de ensino onde se dará a eleição.

Em Ilhéus e Canavieiras os cargos de Diretor e Vice-Diretor são de indicação do/a Secretário/a de Educação.

Em relação à jornada de trabalho, os Planos de Carreira dos municípios asseguram 30% (12h/40h) da jornada destinada para atividades de planejamento, avaliação do trabalho didático, a reuniões pedagógicas, e atividades complementares, o que é inferior ao recomendado na Lei 11.738 de 16/07/2008 (Lei do PSPN), que é de pelo menos 1/3 (14h/40h) da jornada destinada para essas atividades.

Em Teixeira de Freitas e Canavieiras o ingresso na carreira mediante concurso tem sido pela jornada de trabalho de 20h. Nesse caso, serão destinados 30% (6h/20h) da jornada destinada ao planejamento. O professor obtém-se 40h mediante a realização de um segundo concurso ou por extensão de carga horária.

No entanto, em Teixeira de Freitas não é pago os 30% destinada para atividades de planejamento, avaliação do trabalho didático, a reuniões pedagógicas, e atividades complementares como prevê na Lei 11.738 de 16/07/2008 Lei do PSPN para os professores que estão em extensão de carga-horária.

Quanto à estrutura e amplitude da carreira, os municípios de Ilhéus, Canavieiras e Teixeira de Freitas, apresentam o mesmo padrão, conforme quadro 1:

Quadro 1: Estrutura e amplitude da carreira em Ilhéus, Canavieiras e Teixeira de Freitas.

Cargo/ Padrão	Referências	Grau de formação	Interstício	Diferença salarial	Amplitude da carreira (anos)
Professor A	I a X – 10 referências. A diferença entre cada referência é de 10%	Ensino médio completo em magistério, na modalidade normal ou sem a formação exigida para o enquadramento nos demais Padrões.	3 (três) anos de efetivo exercício e alcançado o número de pontos estabelecidos na Avaliação de desempenho; Avaliação de qualificação; Avaliação de conhecimento.	-	30 anos
Professor B	I a X – 10 referências. A diferença entre cada referência é de 10%	Nível superior, em curso de licenciatura plena ou graduação correspondente às áreas específicas do currículo, com formação pedagógica.	Idem	Padrão A para padrão B, 19,15%	30 anos

Professor C	I a X – 10 referências. A diferença entre cada referência é de 10%	Formação em nível superior com pós-graduação, em cursos na área de educação, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.	Idem	Padrão B para padrão C, 20,92% (vinte vírgula noventa e dois por cento).	30 anos
-------------	--	--	------	--	---------

Fonte: Elaborado a partir da análise do PCCR de Ilhéus, Lei nº 3.346/2008, Canavieiras, Lei de nº 875/2008 e de Teixeira de Freitas, Lei nº 461/2008.

De acordo com o quadro 1, a amplitude da carreira é de 30 anos, e no processo de mudança de cargo/padrão, o professor manterá a Referência. Há escalonamento com base no tempo de serviço, mas depende que o professor obtenha nota suficiente na avaliação de desempenho e respeite a duração do estágio probatório.

Para os critérios de mobilidade na carreira horizontalmente, estão: tempo de serviço, formação continuada, em serviço, avaliação de desempenho, assiduidade, avaliação de conhecimento. A promoção decorrerá de avaliação que considerará o desempenho, a qualificação, e o tempo de serviço na função de docente. Se no prazo estipulado pela Lei não for realizada a avaliação para promoção, a mudança de Referência será automática. De acordo com o PCCR, somente há impedimento na mobilidade na carreira na avaliação do tempo de exercício em docência, os servidores em desvio de função.

De acordo com o PCCR de Ilhéus e de Teixeira de Freitas, o avanço horizontal, em virtude de tempo de serviço contínuo ou interpolado, assegura ao servidor do magistério o adicional de 1% (um por cento) por ano de efetivo exercício, calculado sobre o salário-base. Para Canavieiras, o adicional assegurado é de 5% (cinco por cento) a cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício, calculado também sobre o salário base.

A avaliação de desempenho em Ilhéus e Teixeira de Freitas será realizada anualmente, e aferida pelo supervisor, orientador, diretor, vice-diretor e professor, observando a assiduidade, pontualidade, coerência entre a prática pedagógica e o planejamento escolar, e o relacionamento professor-aluno. No caso de Canavieiras e de Teixeira de Freitas só existe o Coordenador Pedagógico. E em Canavieiras essa avaliação será aferida somente pelo coordenador e diretor escolar.

A avaliação de qualificação, sobre a pontuação, para os três municípios, decorrerá da participação em cursos na área de atuação, de acordo com a seguinte carga horária:

I – 2 (dois) pontos para a carga horária de 8 (oito) a 19 (dezenove) horas;

II – 4 (quatro) pontos para a carga horária de 20 (vinte) a 39 (trinta e nove) horas;
III – 6 (seis) pontos para a carga horária de 40 (quarenta) a 49 (quarenta e nove) horas;
IV – 8 (oito) pontos para a carga horária de 50 (cinquenta) a 59 (cinquenta e nove) horas;
V – 10 (dez) pontos para a carga horária a partir de 60 (sessenta) horas. Permite a percepção cumulativa de pontos, limitando-se ao somatório máximo de 10 (dez) pontos. (ILHÉUS, CANAVIEIRAS, TEIXEIRA DE FREITAS, 2008).

A avaliação do tempo de exercício em docência, a pontuação deverá obedecer à forma a seguir, excluindo-se os servidores em desvio de função: I – 4 (quatro) pontos para o servidor com 1 (um) ano de exercício em docência; II – 7 (sete) pontos para o servidor com 2 (dois) anos de exercício em docência; III – 10 (dez) pontos para o servidor com 3 (três) anos ou mais de exercício em docência.

A avaliação de conhecimento dar-se-á através de prova escrita, na área de conhecimento em que o professor exerça docência e conhecimentos pedagógicos. A pontuação para promoção obedecerá tomando-se: I – A média aritmética das avaliações anuais com peso 3 (três); II – A pontuação da qualificação com peso 3 (três); III – O tempo de exercício em docência com peso 2 (dois) e IV – O conhecimento na área com peso 2 (dois). A média para habilitação ao processo de promoção será 5 (cinco).

Em relação à qualificação profissional, os três Planos de Carreira garantem o afastamento parcial ou total do docente, sem prejuízo do salário, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito, e será concedida, para frequência a cursos de pós-graduação em nível de especialização, mestrado ou doutorado, que tenham correlação com sua formação profissional e com as atribuições definidas para o cargo que ocupa. É necessário o pedido formal encaminhado ao Secretário de Educação e deferido de acordo com o interesse da administração.

Entretanto, em Teixeira de Freitas o Plano em relação à qualificação profissional, no seu artigo 100, inciso I, descreve de maneira superficial que o servidor tem direito ao afastamento para qualificação profissional (especialização, mestrado, doutorado) conforme o previsto na legislação específica. Porém até o presente momento ainda não foi regulamentada essa legislação específica, e conseqüentemente, os servidores não tem obtido licença para se qualificar.

Quanto ao vencimento inicial por formação acadêmica, o plano de carreira prevê Referências escalonadas, e a diferença entre cada referência é de 10%. O plano

prevê também a valorização pela qualificação profissional e estimula a busca pela titulação pela categoria, pois na mudança de cargo/padrão, o professor manterá a Referência. Além disso, o estímulo pela formação incide sobre o salário básico e corresponde a diferenças percentuais: 5% (cinco por cento) curso com duração mínima de 80 (oitenta) e máxima de 119 (cento e dezenove) horas; 10% (dez por cento) curso com duração mínima de 120 (cento e vinte) e máxima de 359 (trezentos e cinquenta e nove) horas; 15% (quinze por cento) curso com duração mínima a partir de 360 (trezentos e sessenta) horas; 20% (vinte por cento) curso de mestrado e/ou doutorado.

Ainda prevê percepção cumulativa dos percentuais de no máximo de 50% (cinquenta por cento). A concessão da Gratificação de Estímulo ao Aperfeiçoamento Profissional dar-se-á por ato do Secretário de Educação.

Em relação aos estímulos de valorização dos docentes referente à remuneração salarial, percebem-se diferenças consideráveis entre os três municípios principalmente no tocante ao pagamento do Piso Nacional nos períodos que se compreende de 2009 a 2015.

Ao comparar o PSPN Lei nº 11.738/2008, que estabeleceu para o ano de 2009, Piso salarial inicial para o professor de 40 horas, início de carreira e nível médio Normal o valor de R\$ 950,00, com o PCCR Lei nº 3.346/2008 de Ilhéus, em sua tabela salarial apresenta um valor de R\$ 815,40. Identificamos que o salário inicial estava inferior ao recomendado pelo Piso. Essa diferença também é observada no Plano de Carreira de Canavieiras, Lei nº 875/2008, o qual apresenta em sua tabela de salários, o valor de R\$ 934,30. Teixeira de Freitas pagou o Piso em 2009. Ao comparar o valor R\$ 1.050,00, calculado pela CNTE para o ano de 2009, identificamos que há uma diferença ainda maior nos Planos de Carreira dos municípios.

Apresentamos a elaboração de quadro dos respectivos municípios Ilhéus, Canavieiras e Teixeira de Freitas com a evolução salarial do magistério público para que pudéssemos fazer algumas inferências.

Quadro 2: Evolução salarial do magistério público de Ilhéus/Ba e o Piso - PSPN – 2009 – 2015

Ano	MUNICÍPIO ILHÉUS					PSPN	
	*Salário ¹ Ensino Médio R\$	Reajuste % Ano anterior	*Salário ² Ensino Superior R\$	Reajuste % Ano anterior	≠ Salário entre ^{2 e 1} %	*Salário Ensino Médio R\$	Reajuste %
2009	815,40	-	934,20	-	20	950,00	-
2010	1.024,67	7,86	1.228,80	7,79	20	1.024,67	7,86

2011	1.187,00	15,85	1.424,40	15,92	20	1.187,08	15,85
2012	1.451,00	22,22	1.623,58	13,98	11,89	1.451,00	22,22
2013	1.567,00	7,97	1.623,58	0	3,61	1.567,00	7,97
2014	1.697,40	8,32	1.697,40	4,55	0	1.697,39	8,32
2015	1.917,78	13,01	1.917,78	12,98	0	1.917,78	13,01

Fonte: Quadro elaborado pelas pesquisadoras a partir dos dados da Planilha de Salários de Ilhéus/Ba.

*Salário em relação a 40 horas.

De acordo com o quadro 2 de Ilhéus, o município não cumpriu a Lei do Piso para os professores de nível médio, somente em 2009. Identifica-se que o professor com formação em nível superior foi perdendo gradativamente, em seu vencimento inicial, valores salariais em relação ao professor com formação em nível médio Normal. A diferença salarial entre o vencimento inicial do professor de ensino médio e o de ensino superior que foi de 20% em 2009, caiu para 0% em 2015. Isto evidencia na prática a contradição do que está estabelecido em Lei do Piso e o descrito no Art. 28º, incisos I e II da Lei nº 3.346/2008 sobre valorizar e estimular a qualificação profissional, com exigência para formação em nível superior como formação mínima.

Em 2014, a categoria do magistério fez uma greve de 80 dias para obter reajuste salarial, e o sindicato moveu uma ação para garantir reajuste para toda categoria. A juíza titular da 1ª Vara do Trabalho de Ilhéus determinou ao município o pagamento do piso nacional do magistério, e destacou: “[...] alegação da defesa não se sustenta, ainda mais se, como é fato incontroverso, o reclamado vinha observando o pagamento do piso até 2012 e a partir de janeiro de 2013 deixou de fazê-lo, sem qualquer justificativa aceitável” (Ilhéus, 2015).

Neste mesmo ano de 2014, o executivo também suspendeu o pagamento do planejamento previsto tanto no PCCR quanto PSPN, descumprindo a jornada de trabalho do magistério e sua relação com obrigatoriedade de destinação de 1/3 para as atividades de planejamento e avaliação do ensino, remunerado. Vale ressaltar que, como mencionamos anteriormente, mesmo previsto no PCCR de Ilhéus o pagamento do planejamento, ainda assim, era inferior ao determinado pelo Piso.

Vale notar também que em recente edital de concurso público para ingresso no magistério público do município, o executivo apresentou uma tabela salarial aquém a lei do Piso, o que provocou o Ministério público a acionar a justiça para que fosse anulada ou apresentada uma nova tabela salarial para o magistério de acordo com o que estabelece o PSPN. Em termos de cumprimento ao PSPN, o município apresentou uma nova tabela, contudo, continua a pagar ao magistério abaixo do Piso.

Em que pese o município de Ilhéus/Ba, em termos legais seguir as orientações nacionais com a implementação do seu PCCR em 2008, há instituído no município que o não cumprimento da lei está relacionada diretamente com a vontade política do poder executivo.

Em Canavieiras, o Piso somente não foi pago em 2009. De acordo com o quadro 3, o salário foi de R\$ 934,30. Ao comparar o valor R\$ 1.050,00, calculado pela CNTE para o ano de 2009, observa-se que há uma diferença ainda maior no Plano de Carreira do município.

17

Quadro 3: Evolução salarial do magistério público de Canavieiras/Ba e o Piso – 2009 – 2015

Ano	MUNICÍPIO CANAVIEIRAS					PSPN	
	*Salário ¹ Ensino Médio R\$	Reajuste % Ano anterior	*Salário ² Ensino Superior R\$	Reajuste % Ano anterior	≠ Salário entre ^{2 e 1} %	*Salário Ensino Médio R\$	Reajuste %
2009	934,30	-	1.326,70	-	42	950,00	-
2010	1.024,68	9,67	1.455,04	9,67	42	1.024,67	7,86
2011	1.187,08	15,85	1.685,64	15,85	42	1.187,08	15,85
2012	1.451,00	22,22	2.060,42	22,23	42	1.451,00	22,22
2013	1.567,00	7,97	2.225,14	7,99	42	1.567,00	7,97
2014	1.697,36	8,32	2.410,24	8,32	42	1.697,39	8,32
2015	1.917,78	13,01	2.723,81	13,01	42	1.917,78	13,01

Fonte: Quadro elaborado pelas pesquisadoras a partir dos dados da Planilha de Salários da Secretaria de Recursos Humanos de Canavieiras, 2016. *Salário em relação a 40 horas.

Pelo quadro 3, pode-se identificar também que a partir do ano de 2010 o município cumpre os valores referentes à Lei do PSPN e ao estabelecido no PCCR em termos de reajuste do salário base para os docentes de nível médio. Ao comparar com a formação em nível superior, 40h, observa-se que Canavieiras manteve o mesmo reajuste do Piso nacional, mantendo uma diferença entre os nível de formação médio e superior de 42% ao longo dos seis anos de implementação da Lei.

Teixeira de Freitas, conforme quadro 4, pagou em 2009 o valor do Piso. Quando se analisa, para esse mesmo ano, o professor com a formação em nível superior, 40h, observa-se que o valor é superior ao PSPN, pois no PCCR o valor foi de R\$ 1.615,00. Assim, o município cumpriu a Lei do Piso para os professores de nível médio. A diferença salarial entre o professor de ensino médio e o de ensino superior foi de 70%. Veja abaixo o quadro sobre a evolução salarial do magistério no município entre os anos de 2009 a 2015.

Quadro 4: Evolução salarial do magistério público de Teixeira de Freitas/Ba e o Piso - PSPN – 2009 – 2015

MUNICÍPIO TEIXEIRA DE FREITAS						PSPN	
Ano	*Salário/ formação ¹ Ensino Médio R\$	Reajuste % Ano anterior	*Salário/ formação ² Ensino Superior R\$	Reajuste % Ano anterior	≠ Salário entre ^{2 e 1} %	*Salário/ formação Ensino Médio R\$	Reajuste %
2009	950,00	-	1.615,00	-	70	950,00	-
2010	1.019,92	7,36	1.733,86	7,36	70	1.024,67	7,86
2011	1.187,00	16,38	1.733,86	0	46,07	1.187,08	15,85
2012	1.451,00	22,24	1.872,58	8	29,05	1.451,00	22,22
2013	1.567,00	8	2.022,38	8	29,06	1.567,00	7,97
2014	1.747,20	11,50	2.254,94	11,50	29,06	1.697,39	8,32
2015	1.974,13	12,99	2.550,33	13,10	29,19	1.917,78	13,01

Fonte: Quadro elaborado pelas pesquisadoras a partir dos dados da Planilha de Salários da Secretaria de Recursos Humanos Teixeira de Freitas/Ba, 2016. *Salário em relação a 40 horas.

De acordo com o quadro 4, somente em 2010 o município não cumpriu a Lei do PSPN. Identifica-se no entanto, que o professor com formação em nível superior foi perdendo gradativamente, em seu vencimento inicial, valores salariais em relação ao professor com formação em nível médio Normal. Isto evidencia na prática a contradição do que está estabelecido em Lei do Piso e o descrito no Art. 28º, incisos I e II da Lei Complementar nº 461/2008 sobre valorizar e estimular a qualificação profissional, com exigência para formação em nível superior como formação mínima.

Em outubro de 2012, a categoria do magistério fez uma greve alegando que o Município estava deixando de pagar o reajuste salarial aos professores de nível superior e, dessa maneira, a categoria estava perdendo seu poder de compra. No entanto, a greve foi interrompida porque o Promotor de Justiça da Vara de Trabalho julgou a greve ilegal ao analisar um número considerável de professores trabalhando, tanto professores de nível médio quanto alguns de formação em nível superior. A fragmentação da categoria, de professor com formação nível médio e nível superior, enfraqueceu o movimento e após 26 dias de aulas interrompidas, a greve acabou.

Em 2013, com a realização de paralizações a categoria conseguiu reajuste anual igual para os professores com formação em nível superior, como tentativa de recompor a defasagem salarial. O reajuste de 8%, de acordo com o quadro 4, foi um pouco acima do anunciado para o Piso que foi de 7,97%. Mesmo assim, os professores com formação em nível superior não recuperaram as perdas dos anos anteriores.

Em 2014 foi obtido um reajuste de 11,5%, maior ao que foi calculado pela Secretaria do Tesouro Nacional, do Ministério da Fazenda que foi de 8,32%, para esse mesmo ano. Dessa forma, nesse respectivo ano, enquanto o Piso Nacional foi de

R\$1.697,39 para o professor de nível médio com 40h, o município pagou R\$ 1.747,20 e para o professor de nível superior o valor pago foi de R\$ 2.254,94.

Em 30 de março de 2016, o Prefeito decidiu exonerar os diretores e vice-diretores escolares eleitos democraticamente pela comunidade e colocar novos diretores indicados por ele, alegando inconstitucionalidade nas eleições que o Município realiza desde 2008, provocando um retrocesso na efetivação da gestão democrática que a classe tinha conseguido conquistar com a Lei Complementar nº 461/2008. Em meados do mês de abril desse mesmo ano, a categoria do magistério realizou uma greve de 08 (oito) dias e conseguiu a volta dos diretores eleitos e um reajuste de 11,36%, o mesmo reajuste dado pelo Ministro da Educação para o aumento do Piso Nacional em janeiro de 2016. No entanto, alegando insuficiência de recursos, o Município propôs o pagamento desse percentual de forma parcelada: 2,36% em abril; 2,36% em agosto e 7% em novembro. Essa proposta foi aceita e vigora até a presente data.

19

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério (2010) os vencimentos iniciais devem ser diferenciados de acordo com a titulação. Isso significa valorizar os professores que estudam, capacitam. No entanto, constatamos que para os professores com formação em nível superior no Município de Ilhéus, nos últimos anos, a valorização gradativamente foi perdida por esses professores. A perda salarial entre 2009 e 2010 em relação à formação em nível médio e nível superior chegou a 0%, em 2015. Diferente à formação em nível médio e nível superior entre os municípios de Canavieiras e Teixeira de Freitas, que foram 42% e 70%, respectivamente. Fica um questionamento a esse panorama, qual deve ser a diferença entre a formação dos professores e de acordo com a titulação?

Quanto às análises do Plano de Carreira e Remuneração de Teixeira de Freitas e Canavieiras nos dados coletados entre os anos de 2009 a 2015, identificamos que a valorização do magistério nesses municípios, por meio dos estímulos de remuneração salarial, está de acordo com o que determina a Lei. Entretanto, esse cumprimento se dá no campo da luta da categoria organizada que após a implementação do PCCR obteve significativas conquistas de valorização docente.

Quanto ao movimento na carreira, observamos que há escalonamento com base no tempo de serviço, formação continuada, em serviço, avaliação de desempenho, assiduidade, avaliação de conhecimento, qualificação profissional. Em relação à composição da remuneração, os Planos de Carreira apresentam variação no Cargo/padrão da carreira, grau de formação, interstício, diferença salarial por qualificação e desempenho e amplitude da carreira.

Contudo, a garantia de materialização dessas conquistas no âmbito legal está na organização e importância dos órgãos representativos dos professores. É preciso destacar a relevância sindical para a discussão, mobilização e esclarecimento à categoria sobre as atuais condições de classe trazendo os profissionais para o campo do debate. Se a categoria do magistério não ocupar seu espaço de luta poderá ser sucumbida muitas vezes com justificativas de não haver recursos suficientes para atender ao Plano de carreira, por conta da queda da arrecadação e do grande encargo sobre o município e com isso perder direitos adquiridos.

Os Planos de Carreira dos municípios de Ilhéus, Canavieiras e Teixeira de Freitas/BA se aproximam das diretrizes nacional quando apresentam critérios de mobilidade na carreira verticalmente e horizontalmente. Identificamos também que em comparação com a determinação das legislações atendem os seguintes aspectos: Ingresso via concurso público de provas e títulos, Progressão levando em conta o tempo, nova titulação, formação continuada e avaliação por desempenho; Jornada de trabalho de no máximo 40h semanais, Licença remunerada para capacitação do professor.

Contudo, a categoria precisa ficar atenta a carreira do magistério dos profissionais das redes municipais públicas desses municípios para não perderem os elementos indicadores de valorização docente conquistados nos últimos anos, como garantia de um salário condizente a profissão.

Pelo exposto, vimos que legalmente temos avançado na compreensão de que a qualidade da educação perpassa pela Valorização do Magistério. Entretanto, é necessário que a sociedade se mobilize cada vez mais no sentido de tornar esse arcabouço jurídico mais efetivo, permitindo, finalmente, que a educação seja de fato instrumento eficaz de justiça e inclusão social.

REFERÊNCIAS

ABICALIL, Carlos Augusto. Piso salarial: constitucional, legítimo, fundamental IN: **Revista Retratos da Escola/ Escola de Formação da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (ESFORCE)** – v. 2, n 2/3, jan./dez. 2008 – Brasília: CNTE, 2007.

BAHIA. Sistema de Informações Territoriais. Acesso: (<http://sit.mda.gov.br>), 2015.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Brasília, 05 de outubro de 1988.

BRASIL. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Dispõe sobre as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da União**, Brasília, 23 dez. 1996.

BRASIL. Emenda Constitucional n. 14, de 12 de setembro de 1996. **Modifica os art. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Brasília, 13 set. 1996a.

BRASIL. Lei n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996. **Dispõe sobre o FUNDEF. Diário Oficial da União**, Brasília, 26 dez. 1996b.

BRASIL. Lei n. 10.172, de 9 de janeiro de 2001. **Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Diário Oficial da União**, Brasília, 10 jan. 2001.

BRASIL. Emenda Constitucional n. 53, de 19 de dezembro de 2006. **Dá nova redação aos art.7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Brasília, 20 dez. 2006a.

BRASIL. 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 Básica - FUNDEB, de que trata o art.60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, Diário Oficial da União**. Brasília, 2007a.

BRASIL. Decreto nº 6.253, de 13 de novembro de 2007. **Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB**, regulamenta a Lei no 11.494, de 20 de junho de 2007, e dá outras providências. Brasília, 2007b.

BRASIL. Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008. **Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para**

instituir o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, 2008.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. **Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências.** Brasília, 2014.

CAMARGO, Rubens Barbosa. Salário docente. In: OLIVEIRA, Dalila A; DUARTE, Adriana M. C; VIEIRA, Lívia M. F. (Org.). **Dicionário:** trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. 1 CD-ROM, não paginado

CNTE. **Piso e Carreira andam juntos para valorizar os profissionais da educação básica pública.** Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação. São Paulo, 2015.

DAVIES, Nicholas. **Fundeb: a redenção da educação básica?** Campinas: Autores Associados, 2008.

FRANÇA, Magna; GEMAQUE, Rosana M. **Planos de Cargos, Carreira e Remuneração e o Piso Salarial Profissional Nacional dos Professores da Educação Básica em Estados e Municípios das Regiões Norte e Nordeste.** In: CASTRO, Alda M^a D. Araújo; QUEIROZ, M^a Aparecida de; BARACHO, M^a das Graças (orgs.). Assimetrias e desafios na produção do conhecimento em educação: a pós-graduação nas regiões norte e nordeste. p. 87-113

ILHÉUS. Lei nº 3001 de 11 de dezembro de 2002. **Dispõe sobre o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Ilhéus e dá outras providências.** Ilhéus, Bahia. 2002.

ILHÉUS. Lei nº. 3.346, de 27 de maio de 2008. **Dispõe sobre o plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Ilhéus e Estatuto do Magistério,** e dá outras providências. Diário oficial. Ano I, nº 022, Ilhéus, Bahia, 09 de junho de 2008.

ILHÉUS. Ministério da Educação. Lei nº 3.629, de 23 de junho de 2015. **Dispõe sobre o Plano Municipal de Educação – PME do Município de Ilhéus:** Disponível em: <http://www.ba.portaldatransparencia.com.br/prefeitura/ilheus/?pagina=abreDocumento&arquivo=31ED015A884E>. Acesso em: 13/12/2015.

NORONHA, Maria Izabel A. **Diretrizes Nacionais para os novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.** Brasília: MEC/CNE, 28/05/2009.