

## CARREIRA DOCENTE E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO NO MUNICÍPIO DE GUARULHOS<sup>1</sup>

Márcia Aparecida Jacomini  
Unifesp  
marciajacomini@uol.com.br

Marieta Gouvêa de Oliveira Penna  
Unifesp  
marieta.penna@yahoo.com.br

Isabel MeleroBello  
Unifesp  
isabel\_bello@yahoo.com.br

**RESUMO:** Esta comunicação faz parte de pesquisa mais ampla sobre condições de trabalho dos professores da Rede Municipal de Ensino de Guarulhos. Tem como objetivo investigar aspectos da carreira docente dos professores da rede municipal de Guarulhos, a partir das legislações nacional e municipal que regulamentam os planos de carreira docente e de entrevistas. Estudos sobre o tema realizados em outros estados e municípios também foram consultados para melhor compreensão do contexto analisado neste trabalho. Trata-se de pesquisa bibliográfica, documental e de campo com uso de entrevistas semiestruturadas. Mediante a análise da legislação municipal e federal, de produção acadêmica sobre o tema e de entrevistas com professoras da rede foi possível compreender que houve avanços no que se refere aos direitos adquiridos. Em relação à remuneração verificou-se que o vencimento base dos professores com formação em ensino superior foi superior ao Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para o ano de 2015 e que o plano está em conformidade com a legislação nacional nos aspectos analisados neste trabalho. O vencimento base inicial de R\$3.528,74, por uma jornada de 38 horas semanais para professor com formação em nível superior, em 2015, foi superior também ao Salário Mínimo Necessário (SMN) do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), equivalente a R\$3.118,62 no referido ano. Contudo, questões ainda não regulamentadas e que estão previstas no Plano de Carreira, tais como avaliação de desempenho e evolução mediante apresentação de projetos inovadores, têm atrasado a progressão funcional e prejudicado

---

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

a melhoria da remuneração e das condições de trabalho dos professores guarulhenses. Do ponto de vista da amplitude na carreira, isto é, o tempo necessário para chegar ao final da mesma, pode-se dizer que ela é muito longa, posto que o professor poderá completar o tempo necessário à aposentadoria sem ter chegado ao topo da carreira. Outro fator não muito estimulante na carreira do magistério do município de Guarulhos é que a diferença percentual entre uma referência e a subsequente e um grau e o subsequente é de em torno de 1% sobre o vencimento padrão do professor. Por fim, indica-se a necessidade do desenvolvimento de mais estudos que analisem os planos de carreira do magistério para além daqueles vigentes nas capitais brasileiras, a fim de que se tenha dados mais gerais dos municípios brasileiros que possam dizer em que sentido a legislação que regulamenta a questão está sendo ou não cumprida.

**PALAVRAS-CHAVE:** Educação Básica, Valorização do Magistério, Plano de Carreira.

### **Introdução**

A comunicação aqui apresentada faz parte de pesquisa mais ampla, sobre condições de trabalho dos professores da rede municipal de Guarulhos, que contou com financiamento do CNPq. Neste recorte, o objetivo é investigar aspectos da carreira docente, face à necessidade de desenvolvimento profissional dos professores.

O desenvolvimento profissional dos professores é compreendido, tal como postulado por Marcelo Garcia (2009), como processo que ocorre no ambiente de trabalho e que contribui para o desenvolvimento de suas competências profissionais. Assim, afirma-se a centralidade da carreira docente no desenvolvimento profissional do magistério.

Entende-se que o discurso sobre o desenvolvimento profissional dos professores comporta contradições, uma vez que está inserido no debate sobre a necessidade de profissionalização docente, face ao papel do professor frente às aprendizagens dos estudantes e eficácia das escolas, presente nas políticas educacionais. Tardif (2013) identifica o discurso da profissionalização dos professores com as reformas de cunho neoliberal, que visam aumentar a eficácia da escola por meio da diminuição do papel do Estado, bem como a responsabilização dos professores pelos resultados, medidos por avaliações padronizadas a partir de objetivos curriculares normatizados e comparáveis.

Pesquisas no campo da educação evidenciam que as políticas educacionais de cunho neoliberal, embora propaguem a valorização do magistério, têm promovido sua desqualificação, relacionada a uma crescente imposição de procedimentos de controle técnico e intensificação do trabalho (Apple, 1995). Ao serem financiadas e implantadas a partir de assistência técnica e financeira do Banco Mundial, são perpassadas pela lógica da economia e da relação custo-benefício, tendo como norte critérios de mercado, afinando-se ao ideário neoliberal, o que por certo afeta os professores (Correia e Matos, 1999).

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

Para o desenvolvimento da pesquisa foram acionadas informações constantes em banco de dados (Gepecso, 2014)<sup>2</sup>, sobre a percepção dos professores em relação à progressão na carreira e a análise do plano de carreira: Lei n. 6.058/2005 (Guarulhos, 2005), atualizada pela Lei n. 6.711/2010 (Guarulhos, 2010), no que se refere à forma de ingresso, à progressão na carreira e à composição da remuneração. Também foram usados conteúdos de entrevistas com seis professoras nos aspectos relacionados à carreira do magistério, com vista a melhor compreensão da realização do plano de carreira.

O texto está organizado em duas partes. Num primeiro momento, discute-se a necessária valorização dos profissionais da educação, e a centralidade de uma política de carreira nesse processo. Em seguida analisam-se aspectos da carreira dos professores da rede municipal.

## **1. Carreira do magistério e valorização dos profissionais da educação**

---

<sup>2</sup>O banco de dados consultado foi gerado pela pesquisa “Condições de trabalho e relações de classe dos docentes da rede básica de ensino no município de Guarulhos-SP”, que contou com a aplicação de uma enquete a 607 professores de escolas municipais e estaduais do município, entre 2013 e 2014. Com relação aos professores da rede municipal, foram 238 participantes da pesquisa (39,2%). Em 2015, o município possuía 4.343 professores (Fonte: SMG / DPIE / Sistema Gestão Escolar, Informações de 01/08/2015).

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

O professor se vê no centro do debate, mas, como afirmam Evangelista e Shiroma (2007, p. 533), ele é, ao mesmo tempo, “causa e solução dos problemas educacionais”. Segundo as autoras, “destaca-se a política de profissionalização, não por seu potencial de elevar a qualificação dos professores, mas pela possibilidade objetiva de instituir novas formas de controle sobre os docentes” (Evangelista; Shiroma, 2007, p. 533). Para as autoras:

Assolado por cobranças de produtividade, eficiência, empreendedorismo, criatividade, compromisso com a escola, o professor é obrigado a desenvolver um senso de sobrevivência que, não raro, o transforma em um sujeito competitivo que investe suas energias na tentativa de superar a solidão, a culpa, o fracasso, a impotência, a incompetência, as incertezas. (Evangelista; Shiroma, 2007, p. 537)

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

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

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

A forma como os professores se veem constitui sua identidade profissional (Flores, 2014), interferindo no sentido que atribuem ao seu trabalho. Para Marcelo Garcia (2009) a identidade profissional se constrói continuamente, modificando-se ao longo da carreira docente e, obviamente, as possibilidades ou impossibilidades presentes na carreira são importantes para a percepção que o docente possui sobre o valor da profissão que desempenha.

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

A não valorização social da docência afeta, inclusive, o recrutamento de novos professores. Pesquisa feita com alunos sobre a atratividade da carreira docente evidencia a dimensão das contradições presentes no exercício do magistério na Educação Básica, e que são percebidas pelos jovens (Gatti, Tartuci, Nunes e Almeida, 2009). Diante disso, Marcelo Garcia (2009, p. 9) questiona: “como fazer com que a docência seja uma profissão atractiva, como conservar no ensino os melhores professores e como conseguir que os professores continuem a aprender ao longo das suas carreiras?”

Como então promover sua valorização? Em que pese os aspectos ideológicos presentes na ideia de profissionalização docente, tal como alertado por Popkewitz (1995), acredita-se que ela comporta facetas que são importantes à realização do ensino e, dentre estas, destaca-se a valorização da carreira do magistério, que será aqui discutida, no caso específico dos professores da rede municipal de Guarulhos.

Tendo como referência a legislação nacional, pós Constituição de 1988(CF/88) (Constituição Federal, 1988) e Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996 (LDB/96) (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, 1996b), vários estudos sobre planos de carreira e remuneração de professores da educação básica foram realizados com vistas a verificar em que medida estados e municípios têm cumprido a legislação nacional no que concerne à valorização do magistério nos aspectos relacionados à carreira docente. (Ribeiro e Gonçalves, 2012; Rodríguez, Fernandes e

Simões, 2012; Bassi, Debovi e Sandrini, 2012; Gurgel, 2012; Brito, 2012; Gil, Netto e Medeiros, 2012; Sales, 2012; Arelaro, Jacomini, Souza e Santos, 2014).

Os trabalhos acima citados tratam de redes estaduais ou de redes municipais de capitais. Ainda são poucos os estudos que analisam a valorização docente por meio de planos de carreira em redes municipais que não sejam capitais (Thomazini, 2016). Assim, na perspectiva de contribuir com os estudos que buscam compreender a valorização do magistério da educação básica por meio de estudos sobre planos de carreira e remuneração docente, nesta comunicação analisam-se alguns aspectos do plano de carreira do magistério da cidade de Guarulhos em diálogo com a legislação nacional e a literatura sobre o tema.

6

## **2. Condições de trabalho docente: uma análise a partir do Plano de Carreira**

O plano de carreira do magistério da rede municipal de Guarulhos, Lei n. 6.058/2005 (Lei n. 6.058, 2005), atualizada pela Lei n. 6.711/2010 (Lei n. 6.711, 2010) contempla os seguintes profissionais da educação: Agente de Desenvolvimento Infantil (ADI), Professor de Educação Infantil, Professor da Educação Básica I (PEB), Professor de Educação Especial, Pedagogo, Professor Coordenador Pedagógico, Coordenador de Programas Educacionais, Diretor de Escola, Vice-diretor de Escola, Supervisor de Escola, Psicólogo Escolar. As respectivas leis instituem o Plano de Carreira e Remuneração, estrutura e organiza o Magistério Público do Município de Guarulhos, sendo, portanto, instrumento legal de regulamentação da carreira e de condições de trabalho do magistério municipal.

Em termos de legislação nacional, a valorização dos profissionais da educação é um dos princípios sob o qual o ensino deve ser ministrado. Como forma de valorização desses profissionais, estados, Distrito Federal e municípios devem garantir planos de carreira, ingresso por concurso público nas redes públicas de ensino e piso profissional, tendo como referência o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). Do ponto de vista constitucional, a redação em vigor é a da Emenda Constitucional (EC) n. 53/2006 (Emenda Constitucional, 2006), que modificou a redação das EC n. 19/1998 (Emenda Constitucional, 1998) e n. 14/1996 (Emenda Constitucional, 1996a), que haviam dado nova redação ao texto constitucional de 1988.

Com base na CF/88, leis, decretos, resoluções e pareceres do Conselho Nacional de Educação (CNE) discutiram sobre a valorização dos profissionais da educação com vistas a regulamentar o estabelecido constitucionalmente, entre eles: Lei n. 9.424/1996 (Lei n. 9.424, 1996b), Lei n. 9.394/1996 (Lei n. 9.394, 1996c), Lei n. 11.494/07 (Lei n. 11.494, 2007), Lei n. 11.738/08 (Lei n. 11.738, 2008), Parecer n. 9/09 do CNE/CEB (Parecer do Conselho Nacional de Educação, 2009b), Resolução n. 2/09 do CNE/CEB (Resolução do Conselho Nacional de Educação, 2009a)<sup>3</sup> e por último a Lei 13.005/14 (Lei 13.005, 2014).

A partir da legislação nacional é importante saber como estados e municípios têm tratado a valorização dos profissionais da educação nos planos de carreira. Assim, analisa-se em que medida o plano de carreira dos professores da rede municipal de Guarulhos está em consonância com a legislação federal e tem contribuído para a garantia de boas condições de trabalho, posto que “a valorização dos servidores públicos do ensino” é um dos princípios fundamentais do referido Plano (Lei n. 6.058, 2005).

Dado os limites de uma comunicação, serão analisados apenas alguns aspectos do plano de carreira: forma de ingresso, progressão na carreira e composição da remuneração. Entende-se que estes são elementos da carreira que incidem diretamente nas condições de trabalho dos professores.

### *Ingresso na carreira e formação mínima exigida*

O Quadro do Magistério Municipal é regido pelo regime jurídico previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e composto por emprego e funções. Considera-se emprego, cujo preenchimento de vaga se dá por meio de concurso público de provas e títulos: Professor de Educação Básica I, Professor de Educação Especial, Pedagogo, Diretor de Escola, Supervisor Escolar, Psicólogo Escolar, Agente de Desenvolvimento Infantil e Professor de Educação Infantil. As funções consideradas de suporte pedagógico, a saber, Professor Coordenador Pedagógico, Coordenador de Programas Educacionais e Vice-Diretor de Escola são preenchidas por designação de integrante do Quadro do Magistério Municipal. (Lei n. 6.058, 2005, Lei n. 6.711, 2010).

---

<sup>3</sup> Para conhecer uma análise descritiva dessa legislação ver o artigo “Carreira e salários de pessoal docente da educação básica: algumas demarcações legais” de Camargo e Jacomini (2011).



Assim, no que se refere aos professores, o Plano de Carreira segue o estabelecido na legislação federal, com concurso público de provas e título.

Em entrevistas com professores da rede municipal de ensino, observou-se que os docentes nos primeiros anos após o ingresso na rede por meio de concurso não têm uma escola sede, o que significa que a cada ano podem trabalhar numa escola diferente. Questionada se trabalha sempre na mesma escola a professora entrevistada responde.

Não, porque quando você ingressa na rede, você não fica na sua escola. No início, você não tem escola, então eu não tenho uma escola, eu escolho substituição, digamos assim. Então eu, hoje eu estou na vaga de uma vice. Ela está na gestão e não volta para sala. Mas quando eu ingressei na rede eu fui para vaga de uma coordenadora. No dia que eu cheguei na escola, a coordenadora não aguentou a pressão de coordenadora, pediu para sair e voltou. Aí, na mesma escola, como era uma escola grande, tinha uma professora em licença maternidade, uma gravidez de risco aí eu fiquei um ano inteiro no lugar dela. (Marília)

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

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

Uma das professoras entrevistadas confirma a formação mínima exigida para ingresso na rede ao afirmar que não fez o curso de pedagogia, pois o requisito básico ainda pode ser o magistério. Apesar de não ter cursado pedagogia que é a formação em



nível superior para trabalhar nos anos iniciais do ensino fundamental, a professora é formada em nível superior “eu já tenho uma faculdade, que é biologia”. (Arlete)

Para o emprego de Agente de Desenvolvimento Infantil exige-se formação mínima em nível médio, na modalidade normal. Para Pedagogo, Diretor e Vice-Diretor de Escola, Supervisor Escolar exige-se formação em nível superior em pedagogia ou na área de educação ou em nível de pós-graduação nos termos da legislação nacional, isto é, do art. 64 da LDB/96, que deixa a critério da instituição de ensino estabelecer que formação em nível de pós-graduação será aceita, desde que garantida a base comum nacional. Para Psicólogo Escolar é necessária formação em curso de graduação em Psicologia (Lei n. 6.058, 2005; Lei n. 6.711, 2010).

Além da formação, para ser Supervisor de Ensino e Diretor de Escola são necessários cinco e dois anos de efetivo exercício no emprego de docente respectivamente. No caso do supervisor de Ensino admite-se também exercício na função de suporte pedagógico. Para Vice-Diretor de Escola e Professor Coordenador Pedagógico são necessários dois anos de efetivo exercício em emprego docente na Rede Municipal de Guarulhos. Observa-se que no caso destes últimos é necessário que os dois anos de exercício docente sejam na rede do município; em relação aos dois primeiros não é necessário que a experiência docente ou de suporte pedagógico seja na rede do município (Lei n. 6.058, 2005; Lei n. 6.711, 2010). Isso significa que professores com o referido tempo de exercício docente em outras redes de ensino podem ocupar cargos de gestão na rede municipal do município, mas não podem ocupar funções de suporte pedagógico.

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

No Quadro 1, apresenta-se a formação dos professores no período de 2007 a 2014.

**QUADRO 1** – Número de Professores da Rede Municipal de Guarulhos, de acordo com a formação

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

Fonte: MEC/INEP – Censos Escolares.

Dois aspectos se destacam neste quadro: o aumento de 4.3 vezes o número de professores, indicando importante crescimento da rede e a formação em nível superior, curso de licenciatura, da totalidade dos professores em 2014.

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

*Movimentação na carreira – evolução funcional*

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

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

A evolução por titulação acadêmica é assegurada por enquadramento automático em referência superior, de acordo com a titulação, dispensando interstício.

No caso do professor de Educação Básica I, isso ocorre quando ele apresenta diploma de nível superior, licenciatura plena; título de mestre e de doutor. Com diploma de nível superior, o professor será enquadrado na quarta referência subsequente àquela em que se encontra, no caso do título de mestre o enquadramento ocorre na terceira referência subsequente àquela em que se encontra. Com o título de doutor o professor será enquadrado na sexta referência subsequente àquela em que se encontra, se não tiver tido enquadramento pelo título de mestre e na terceira, caso já tenha sido enquadrado devido a apresentação do título de mestre.

Para Pedagogo, Diretor de Escola, Supervisor Escolar, Psicólogo Escolar e Professor de Educação Especial, cuja exigência mínima de formação para ingresso na carreira é a formação em nível superior, o enquadramento para a titulação de mestrado será na terceira referência numérica subsequente àquela em que se encontra, para a titulação de doutorado será na sexta, caso não tenha enquadramento por título de mestre ou na terceira se já teve enquadramento pelo mestrado. Ou seja, o título de mestre permite uma evolução funcional de três referências e o de doutorado de seis, caso não tenha tido a evolução pelo mestrado. Isso acontece para todos os profissionais do quadro do magistério municipal.

O Agente de Desenvolvimento Infantil e o Professor de Educação Infantil terão enquadramento funcional na quarta referência numérica subsequente a que se encontram pela apresentação da comprovação de conclusão de magistério e na oitava pela

apresentação de diploma em graduação, licenciatura plena, ou na quarta caso já tenham tido o enquadramento pela formação em magistério. Isso significa que quando da elaboração do plano de carreira havia profissionais atuando nesses dois cargos sem a formação mínima exigida, formação em nível médio, modalidade normal.

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

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

A não regulamentação da avaliação de desempenho prevista nos planos de carreira tem ocorrido em muitos estados e capitais, conforme indicado no relatório da pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas de educação básica: configurações, impasses, impactos e perspectivas”<sup>44</sup> (Gutierrez, Carvalho, Jacomini e Brito, 2013). O mesmo relatório informa que em alguns casos a não regulamentação favorece os professores quando estes continuam progredindo na carreira por meio de critérios anteriores ao plano, mas é bastante prejudicial quando a ausência de regulamentação implica na diminuição de possibilidades de progressão na carreira, como é o caso em Guarulhos. Se considerarmos que o plano de carreira do magistério desse município é de 2005, com reformulação em 2010, pode se considerar a hipótese de que não está havendo interesse do poder público na regulamentação dessa forma de

---

<sup>44</sup> Trata-se de pesquisa financiada segundo Edital nº 001/2008 da CAPES/INEP/SECAD – Observatório da Educação, realizada junto ao Centro de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas de Educação (CEPPPE) da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, e coordenada nacionalmente pelo Prof. Dr. Rubens Barbosa de Camargo.

progressão na carreira. Assim, mesmo garantido em lei, aspectos da carreira do magistério não são efetivados, conforme constatado no estudo realizado por Thomazini (2016) em municípios paulistas.

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

A movimentação na carreira do Quadro do magistério da rede municipal de Guarulhos ocorre por meio da progressão vertical, evolução por titulação e cursos de aperfeiçoamento, e da progressão horizontal, evolução por avaliação de desempenho e desenvolvimento de projetos pedagógicos inovadores. As referências de 1 a 17 representam a progressão vertical e os graus de A a T a evolução horizontal. Na prática os professores só têm a progressão vertical, posto que a horizontal, por avaliação de desempenho e desenvolvimento de projetos pedagógicos inovadores, não está regulamentada.

Se a progressão por avaliação de desempenho estivesse regulamentada e sendo praticada e considerando que há 19<sup>5</sup> graus para serem percorridos e que essa avaliação ocorre a cada dois anos, caso o profissional não desenvolvesse projetos pedagógicos inovadores (supondo que também estivesse regulamentado), ele levaria 38 anos para chegar ao grau T, último da carreira. Em relação à movimentação vertical, considerando que há 17 referências cuja evolução ocorre a cada dois anos, o professor levaria 34 anos para chegar à referência 17, isso se não saltar referências por motivo de formação acadêmica (graduação, mestrado e doutorado) e, nos casos dos Agentes de Educação Infantil e dos Professores de Educação Infantil, também a formação em magistério.

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

---

<sup>5</sup>Na tabela salarial não consta a letra K, por isso são 19 graus.

De qualquer forma, observa-se uma amplitude longa na carreira do magistério municipal de Guarulhos o que pode contribuir para desestimular a permanência na carreira. Um parâmetro para pensar a amplitude de uma carreira pode ser o tempo de trabalho necessário para requerer a aposentadoria e, nesse sentido, poder-se-ia considerar que uma amplitude adequada aos professores da educação básica seria entre 25 e 30 anos, isto é, nesse período de tempo o professor poderia, de acordo com o estabelecido no respectivo plano de carreira, chegar ao topo da carreira.

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

Observou-se, ainda com base nos dados do Banco de dados do Gepecso (2014) que menos de 50% dos professores que responderam ao questionário da pesquisa consideram as condições de progressão na carreira boas ou muito boas.

**Tabela 1: Condições de progressão na carreira**

Tipo escola	NI	M/ boas	Boas	Razoáveis	Ruins	M/ ruins
<b>Municipal</b>	<b>7,56%</b>	6,30%	33,72%	26,47%	13,87%	1,26%

Fonte: Banco de Dados do Gepecso (2014)

Para 33,72% dos professores, as condições de progressão na carreira são boas. Se somarmos aos que as consideram muito boas, temos um total de 40,02% de professores satisfeitos com as condições de progressão na carreira. Sobre se recebem alguma diferença no vencimento base por progressão na carreira, 69,33% afirmaram que sim; 26,05% que não e 4,62% não responderam. É interessante observar que professores participantes da pesquisa podem não conhecer o plano de carreira e terem respondido a partir de sua experiência, ou seja, se já teve progressão na carreira e consequentemente teve seu vencimento base aumentado.

A remuneração do magistério guarulhense é composta pelo vencimento base, resultado da progressão na carreira, mais vantagens pecuniárias (adicionais, gratificações, abonos). No caso dos professores da rede municipal de Guarulhos, o

vencimento base inicial, por uma jornada de 38 horas semanais para professor com formação em nível superior, em 2015, foi superior ao Piso Salarial Nacional Profissional (PSNP) (R\$1.917,78)<sup>6</sup> (Lei n. 11.738, 2008) e também superior ao Salário Mínimo Necessário (SMN) do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), equivalente a R\$3.118,62<sup>7</sup> no referido ano, conforme mostra a Tabela 2.

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

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

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

Se tomarmos como referência o previsto na Meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024), que prevê equiparação da média salarial dos professores da educação básica com a média salarial dos demais profissionais com formação equivalente, considerando os cálculos realizados por Jacomini, Alves e Camargo (2015), com base na Pnad de 2013, cujos resultados indicam que os professores com formação em nível superior tinham um salário médio, naquele ano, de R\$ 2.432,00 para o Brasil, enquanto que a média salarial dos servidores públicos, também com formação em nível superior, era de R\$ 4.595,00 e a dos demais profissionais com formação equivalente de R\$ 3.237,00 para jornada de 40 horas semanais, temos que o vencimento base dos professores de Guarulhos com formação em nível superior em 2015 era superior à média dos demais profissionais com formação equivalente em 2013, contudo inferior à média salarial dos servidores públicos para o mesmo ano. Como os dados não são para o mesmo ano, a jornada não é exatamente a mesma e num caso trata-se de

<sup>6</sup> Esse valor é para o professor com formação em nível médio (modalidade normal) com jornada semanal de 40 horas, ano de 2015. De acordo com a Lei n. 6.711/2010 (Lei n. 6.711, 2010) o vencimento base inicial não deve ser inferior ao previsto na Lei do Piso.

<sup>7</sup> Fonte: <http://www.dieese.org.br/>



média salarial e no outro de vencimento base inicial, não se trata de comparação, mas de informações que servem, dentro do contexto nacional de discussão de valorização do magistério da educação básica em termos remuneratórios, como parâmetro para pensar a remuneração (neste caso o vencimento) dos professores desse município no contexto nacional mais geral.

A dispersão no vencimento, ou seja, a diferença entre o menor e o maior vencimento é de quase 100%. Supondo que o professor chegue ao topo da carreira, ele perceberá o dobro do vencimento de um professor que está iniciando. Trata-se de uma dispersão adequada do ponto de vista da atratividade da carreira (Dutra Júnior, Abreu, Martins, Balzano, 2000).

De acordo com a Lei n. 6.711/2010 (Lei n. 6.711, 2010, art. 31-C), está prevista a “gratificação de mérito relacionada ao desempenho anual da rede municipal de ensino, cujo montante não deve ser inferior à metade e nem superior a uma vez o piso salarial das respectivas tabelas”. Também estão previstas gratificações aos profissionais que ocupam funções gratificadas. O diretor de escola recebe gratificação de chefia que corresponde a um percentual sobre o padrão de vencimento, de acordo com o tamanho da escola e o supervisor escolar recebe gratificação de locomoção que corresponde a 15% sobre o padrão de vencimento.

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

### **Considerações finais**

A partir dos anos 1990 ocorreu uma série de reformas educacionais, tendo como justificativa o argumento de que escolas e professores precisavam se adaptar às exigências que a nova ordem global impunha, dados os avanços tecnológicos e a necessidade de formar trabalhadores flexíveis às mudanças econômicas e sociais. Nesse sentido, os professores ganham centralidade nas reformas, pois a eles se atribui tanto o

sucesso como o fracasso na execução de tais mudanças. Com isso, por um lado, tem-se no Brasil um avanço no que se refere às condições de trabalho dos professores da educação básica mediante a publicação de leis que garantem um piso salarial mínimo e demais direitos, como formação continuada, tempo dedicado ao trabalho realizado fora da sala de aula, entre outros. Por outro lado, a profissão docente continua a ser controlada pelo Estado, mediante as necessidades que os órgãos oficiais impõem, mostrando a fragilidade da categoria em relação ao direcionamento dado sobre seu próprio trabalho. Nesta comunicação tratou-se particularmente da situação profissional dos professores do município de Guarulhos, com ênfase no plano de carreira e nas condições de trabalho. Mediante a análise da legislação municipal e federal, de produção acadêmica sobre o tema e de entrevistas com professoras da rede foi possível compreender que houve avanços no que se refere aos direitos adquiridos. No entanto, questões presentes no plano de carreira referentes à movimentação na carreira ainda não regulamentadas refletem diretamente sobre a remuneração dos professores e na progressão na carreira. Assim, para se consolidar um plano de carreira que realmente valoriza o magistério é necessário regulamentar todos os aspectos vinculados à progressão da carreira, garantindo assim que os direitos legais sejam realizados na prática.

Por fim, aponta-se para a necessidade do desenvolvimento de mais estudos que analisem os planos de carreira para além daqueles vigentes nas capitais brasileiras, conforme já sinalizado, a fim de que se tenha dados mais gerais dos municípios brasileiros que possam dizer em que sentido a legislação que regulamenta a questão está sendo ou não cumprida, ou seja, se as condições de trabalho dos professores brasileiros têm, de fato, melhorado.

## Referências

- Apple, M. (1978) *Trabalho docente e textos: economia política das relações de classe e gênero*. Porto Alegre, Artes Médicas.
- Arelaro, L. R., Jacomini, M. A., Souza, N. A. & Santos, K. A. (2014). Condições de Trabalho Docente: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 95(239), 199-217.
- Barretto, E. S. de S. (2010). Trabalho docente e modelos de formação: velhos e novos embates e representações. *Cadernos de Pesquisa*, 40(140), 427-443.

- Barreto, R. G. & Leher, R. (2008). Trabajo docente y reformas neoliberales. In: Oliveira, D. A. (org.). *Políticas educativas y trabajo docente em América Latina*. Lima/Peru: Fondo Editoria UCH.
- Bassi, M. E., Debovi, A. & Sandrini, N. M. S. (2012). Carreira e remuneração do magistério público da educação básica no sistema de ensino estadual de Santa Catarina. *Educação em Foco*, 15(19), 57-80.
- Brito, V. L. F. A. de. (2012). Plano de carreira profissional da educação básica em Minas Gerais: valorização profissional? *Educação em Foco*, 15(19), 103-128.
- Camargo, R. B. & Jacomini, M. A. (2011). Carreira e salários de pessoal docente da educação básica: algumas demarcações legais. *Educação em Foco*. 14(17), 129-167.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988* (1988). Brasil: Casa Civil.
- Correia, J. A. & Matos, M. (1999). Do poder à autoridade dos professores: o impacto da globalização na desconstrução da profissionalidade docente. In: Veiga, I. P. A. & Cunha, M. I. da (org.). *Desmistificando a profissionalização do magistério*. Campinas, SP: Papirus.
- Dutra Júnior, A. F., Abreu, M., Martins, R., Balzano, S. (2000) *Plano de carreira e remuneração do magistério público: LDB, FUNDEF, Diretrizes nacionais e nova concepção de carreira*. Brasília: FUNDESCOLA/MEC.
- Emenda Constitucional nº 14, de 12 de setembro de 1996*. (1996). Modifica os arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Recuperado em 24 de janeiro de 2015. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc14.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc14.htm)
- Emenda Constitucional n. 19, de 04 de junho de 1998*. (1998). Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Recuperado em 24 de janeiro de 2015. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm)
- Emenda Constitucional nº 53, de 196 de dezembro de 2006*. (2006). Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Recuperado em 24 de janeiro de 2015. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm)
- Evangelista, O. & Shiroma, E. O. (2007). Professor: protagonista e obstáculo da reforma. *Educação e Pesquisa*, 33(3), 531-541.
- Flores, M. A. (2014). Discursos do profissionalismo docente paradoxos e alternativas conceituais. *Revista Brasileira de Educação*, 19(59), 851-869.

- Gatti, B. A., Barreto, E. de S. & André, M. E. D. A. (2011). *Políticas Docentes no Brasil: um estado da arte*. Brasília: UNESCO.
- Gatti, B. A., Tartuci, G. L. B. P., Nunes, M. M. R. & Almeida, P. C. A. (2009) *Atratividade da carreira docente no Brasil*. Relatório de Pesquisa (Estudos e Pesquisas educacionais), São Paulo: Fundação Victor Civita.
- Gepecso (2014). *Pesquisa “Condições de trabalho e relações de classe dos docentes da rede básica de ensino no município de Guarulhos-SP”*. Guarulhos-SP: Universidade Federal de São Paulo.
- Gil, J., Netto, F. N. & Medeiros, I. L. P. de. (2012) O plano de carreira do magistério em Porto Alegre: reflexões à luz do ordenamento jurídico nacional pós 1988. *Educação em Foco*, 15(19), 163-188.
- Gurgel, R. F. (2012). O magistério da educação básica paraibana no contexto das políticas educacionais. *Educação em Foco*, 15(19), 81-102.
- Gutierrez, D. V. G., Carvalho, F. A. F., Jacomini, M. A., & Brito, V. L. F. A. de. (2013). *Planos de carreira de professores da educação básica em estados e municípios brasileiros no contexto da política de fundos: configurações, tendências e perspectivas* (Relatório sobre planos de cargos, carreira e remuneração do magistério da pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas de educação básica: configurações, impasses, impactos e perspectivas”). Recuperado em 23 de fevereiro de 2016. <https://docs.google.com/file/d/0B-t48J3csJ5Ub19leUIQUHIHcjA/edit?pli=1>
- Jacomini, M. A., Alves, T. & Camargo, R. B. de. (2015). Plano Nacional de Educação e remuneração docente: desafios para o monitoramento da valorização profissional no contexto da meta 17. In: *37ª Reunião Nacional da Anped – Plano Nacional de Educação: tensões e perspectivas para a educação pública brasileira*. Santa Catarina. Anais. Recuperado em 11 de abril de 2016. <http://37reuniao.anped.org.br/wp-content/uploads/2015/02/Trabalho-GT05-4065.pdf>
- Lei n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996*. (1996b). Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. Recuperado em 24 de janeiro de 2016. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19424.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19424.htm)
- Lei n. 9.394 de 20 de dezembro de 1996*. (1996c). Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Recuperado em 24 de janeiro de 2016. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm)
- Lei n. 11.494 de 20 de junho de 2007*. (2007). Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da

Educación - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nºs 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. Recuperado em 24 de janeiro de 2016.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/lei/111494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111494.htm)

*Lei 11.738, de 16 de julho de 2008.* (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.Recuperado em 24 de janeiro de 2016.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm)

*Lei 13.005, de 25 de junho de 2014.* (2014). Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Recuperado em 24 de janeiro de 2016.

<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2014/lei-13005-25-junho-2014-778970-publicacaooriginal-144468-pl.html>

*Lei n. 6.058, de 4 de março de 2005.* (2005). Dispõe sobre a estrutura, organização e funcionamento da carreira e remuneração do magistério público do município de Guarulhos. Prefeitura Municipal de Guarulhos. Recuperado em 24 de janeiro de 2016.

[http://leis.guarulhos.sp.gov.br/06\\_prefeitura/leis/leis\\_download/06058lei.pdf](http://leis.guarulhos.sp.gov.br/06_prefeitura/leis/leis_download/06058lei.pdf)

*Lei n. 6.711, de 1º de julho de 2010.* (2010). Dispõe sobre a revisão da estrutura, da organização, do funcionamento da carreira e da remuneração do magistério público do Município de Guarulhos, altera a Lei nº 6.058, de 04/03/2005, e dá outras providências. Prefeitura Municipal de Guarulhos. Recuperado em 24 de janeiro de 2016.

[http://leis.guarulhos.sp.gov.br/06\\_prefeitura/leis/leis\\_download/06711lei.pdf](http://leis.guarulhos.sp.gov.br/06_prefeitura/leis/leis_download/06711lei.pdf)

Lüdke, M. & Boing, L. A. (2004).*Caminhos da profissão e da profissionalidade docentes*. Educação e Sociedade, 25(89), 1159-1180.

Marcelo Garcia, C. (2009). Desenvolvimento Profissional Docente:passado e futuro. *Sísifo: Revista de Ciências da Educação*, 8, 7-22.

Oliveira, D. A. (2008) Las reformas educativas y susrepercusiones em eltrabajo docente. In: Oliveira, D. A. (org.). Políticas educativas y trabajo docente em América Latina. Lima/ Peru: Fondo Editoria UCH.

*Parecer n. 9, de 2 de abril de 2009.* (2009b). Conselho Nacional de Educação, Câmara da Educação Básica. Revisão da Resolução CNE/CEB nº 3/97, que fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Recuperado em 24 de janeiro de 2016. [http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/pceb009\\_09.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/pceb009_09.pdf)

Popkewitz, T. S. (1995) Profissionalização e formação de professores: algumas notas sobre sua história, ideologia e potencial. In: Nóvoa, A. *Os professores e sua formação*. Lisboa: Publicações Dom Quixote/ Instituto de Inovação Educacional.

*Prefeitura do Município de Guarulhos*. (2015). Recuperado em 24 de janeiro de 2016. [http://www.guarulhos.sp.gov.br/index.php?option=com\\_content&id=98&Itemid=1317](http://www.guarulhos.sp.gov.br/index.php?option=com_content&id=98&Itemid=1317). Acesso 11/09/2015.

*Resolução n. 2, de 28 de maio de 2009*. (2009a). Conselho Nacional de Educação, Câmara da Educação Básica. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Recuperado em 24 de janeiro de 2016. [http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao\\_cne\\_ceb002\\_2009.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf)

Ribeiro, J. M. C. & Gonçalves, R. Q. (2012) Remuneração dos (as) professores (as) da educação básica em Mato Grosso: sua evolução no contexto da lei de carreira e os desafios da valorização do magistério. *Educação em Foco*, 15(19), 19-32.

Rodríguez, M. V., Fernandes, M. D. E. & Simões, C. A. (2012) Planos de cargos, carreira e remuneração do magistério sul mato-grossense (1979-2010): primeiras aproximações. *Educação em Foco*, 15(19), 33-56.

Sampaio, M. das M. F. & Marin, A. J. (2004). Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. *Educação e Sociedade- Dossiê globalização e educação: precarização do trabalho docente – II*, 25(89), 1203-1225.

Sales, L. C. (2012). Piso salarial nacional no plano de carreira do magistério público do município de Teresina. *Educação em Foco*, 15(19), 257-274.

Tardif, M. (2013). A profissionalização do ensino passados trinta anos: dois passos para a frente, três para trás. *Educação e Sociedade*, 34(123), 551-571.

Thomazini, L. (2016) *Carreira e vencimento de professores da educação básica no estado de São Paulo*. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação. Universidade Federal de São Paulo, São Paulo.