



**CADERNOS DE
ESTUDOS
SOCIAIS**
v.36, n.2, 2021
e-ISSN: 2595-4091

Autor 1: **Verônica Soares Fernandes**
ORCID: 0000-0001-7175-2347
Filiação: Fundação Joaquim Nabuco

**Trabalho submetido em
06/04/2020 e aprovado em
24/05/2021.**
DOI: 10.33148/CES25954091
V36n2(2021)1974

PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL E PANDEMIA: O QUE MUDOU NAS CONDIÇÕES DO TRABALHADOR DOCENTE EM PERNAMBUCO

RESUMO

Uma das expressões do valor atribuído ao trabalho ocorre por meio do salário, da carreira e das condições de trabalho. O Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da Educação Básica, criado em 2008, nasce como resposta à demanda de valorização do trabalho docente. Esse artigo parte de um recorte de um estudo maior e tem como objetivo analisar a implantação da Lei do PSPN na rede estadual de Pernambuco, na busca de compreender até que ponto houve valorização do trabalhador docente e como a pandemia de covid-19 influenciou nesse aspecto. Como considerações, o avanço da luta da categoria com a aprovação da lei, mas desafios essenciais como a construção de planos de carreiras atrativos e viáveis, com políticas que deem sustentação como a de estímulo à formação em pós-graduação, além da atualização e ganho real do piso.

PALAVRAS-CHAVE:

Piso salarial; Valorização docente; Rede pública; Trabalho docente; Pandemia.

NATIONAL PROFESSIONAL SALARY AND PANDEMIC: WHAT HAS CHANGED IN THE CONDITIONS OF THE TEACHER WORKER IN PERNAMBUCO

ABSTRACT

One of the expressions of the value attributed to work is through salary, career and working conditions. The Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) for professionals in the public teaching of Basic Education, created in 2008 in response to the demand for valuing teaching work. This article starts from an excerpt from the Doctoral thesis and aims to analyze the implementation of the PSPN Law in the state network of Pernambuco, in an attempt to understand the extent to which the teaching worker was valued and how the covid-19 pandemic influenced this aspect. As considerations, the advancement of the category's struggle with the approval of the law, but essential challenges such as the construction of attractive and viable career plans, with policies that support such as the encouragement of postgraduate training, in addition to updating and gaining real floor.

KEYWORDS: Wage floor; Teacher appreciation; Public network; Teaching work; Pandemic.

PISO PROFESIONAL NACIONAL Y PANDEMIA: LO QUE CAMBIÓ EN LAS CONDICIONES DEL TRABAJADOR MAESTRO EN PERNAMBUCO

RESUMEN

Una de las expresiones del valor atribuido al trabajo es a través del salario, la carrera y las condiciones laborales. El Piso Nacional de Salarios Profesionales (PSPN) para los profesionales de la docencia pública en Educación Básica, creado en 2008, se creó como respuesta a la demanda de valoración del trabajo docente. Este artículo parte de un extracto de la tesis doctoral y tiene como objetivo analizar la implementación de la Ley PSPN en la red estatal de Pernambuco, en un intento de comprender hasta qué punto se valoró al trabajador docente y cómo la pandemia del covid-19 influyó en este aspecto. Como consideraciones, el avance de la lucha de la categoría con la aprobación de la ley, pero desafíos esenciales como la construcción de planes de carrera atractivos y viables, con políticas que apoyen como el fomento de la formación de posgrados, además de la actualización y la obtención de piso real.

PALABRAS CLAVES: Piso salarial; Apreciación del maestro; Red pública; Trabajo docente; Pandemia.

Para citar este artigo: FERNANDES, V. S. Piso salarial profissional nacional e pandemia: o que mudou nas condições do trabalhador docente em Pernambuco. *Cadernos de Estudos Sociais*, v. 36, n. 2, Jul./Dez., 2021.

DOI:10.33148/CES25954091v36n2(2021)1974

Disponível em: <http://periodicos.fundaj.gov.br/index.php/CAD>.

Acesso em: dia mês, ano. [v. em edição].



Esta obra está licenciada com uma Licença [Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), sendo permitido que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir deste trabalho, desde que seja dado ao autor o devido crédito pela criação original e reconhecida a publicação nesta revista.

1 INTRODUÇÃO

As transformações históricas da humanidade contribuíram para mudanças significativas no trabalho docente que assume, na atualidade, responsabilidades cada vez mais complexas e desafiadoras. A tardia estruturação do ensino público no Brasil, mais intensamente no final do século XX, traz para o século XXI fortes demandas no que se referem à gestão da força de trabalho docente. Houve expansão da formação de professores, por vezes, de forma precária e insuficiente, para atender à universalização da rede pública no país. Entretanto, uma das demandas mais significativas da categoria docente está na busca pelo seu reconhecimento profissional e valorização, enquanto parte da classe trabalhadora sofre os efeitos da forma como o trabalhador brasileiro é tratado, o que tem repercussão na atividade profissional.

A luta pela dignidade no trabalho, sobretudo, na classe docente no Brasil é marcada por avanços e recuos, expressão da tensão entre os interesses que perpassam o sistema educacional, como a força do poder do capital e as lutas da categoria. Entre essas lutas está a que reivindica melhores condições salariais, cuja primeira lei data de 1827, quando o Imperador D. Pedro I estabeleceu o valor do ordenado dos professores (BRASIL, 1827).

Na década de 1980, as fortes tensões resultantes do acirramento dos problemas sociais, foram decisivas para o fortalecimento da luta da classe trabalhadora e da busca de um salário condigno e por melhores condições de trabalho dos docentes. Ganhou respaldo na Constituição Federal de 1988 em suas leis complementares, com o princípio o “piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal” (BRASIL, 2006, art. 206). O entendimento da importância de uma remuneração condigna foi essencial para a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef), em 1996, e seu aprimoramento, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), em 2006, que incluiu o Ensino Médio (EM) e a Educação Infantil na Educação Básica.

O momento conjuntural e a existência do Fundeb reuniram as condições necessárias para a aprovação, em 2008, da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da Educação Básica (Lei nº. 11.738), associando

remuneração, carreira e formação acadêmica do professor. A meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE) 2014-2024 expressa a busca de equiparação salarial, mas enfrenta inúmeros desafios diante da ampliação do ideário neoliberal no país e de sua repercussão nas condições de trabalho.

Em 2020, a pandemia de Covid-19 põe em evidência a desigualdade social, econômica e tecnológica, com forte impacto nas relações de trabalho, ampliação da informalidade, novos rearranjos e desemprego, que atinge de forma brutal os trabalhadores, incluindo os docentes, terceirizados e contratados do setor público.

Esse artigo parte de um recorte da Tese de Doutorado “Gestão da força de trabalho docente na educação pública: O piso salarial do professor no estado de Pernambuco em questão” (FERNANDES, 2020) e tem como objetivo analisar a implantação da Lei do PSPN na rede estadual de Pernambuco, na busca de compreender até que ponto houve valorização do trabalhador docente e como a pandemia de covid-19 influenciou nessa questão. Ele está estruturado em três partes. Primeiramente, é feito um debate sobre o processo de construção do salário no sistema capitalista e a relação deste com a valorização docente. Segue com uma análise da implantação do PSPN na rede estadual de Pernambuco e, posteriormente, sobre os efeitos dessa implantação na carreira docente.

A pesquisa foi do tipo descritivo-exploratório de abordagem qualitativa focada na análise de documentos que fundamentaram a criação e implementação da Lei do PSPN como: legislações nacionais, estaduais de Pernambuco; Relatórios e pesquisas realizadas pelas Secretarias de Educação e pelas organizações dos trabalhadores docentes.

2 A CONSTRUÇÃO DO SALÁRIO E A VALORIZAÇÃO DOCENTE

O trabalho parte de algo imaginado, abstrato, idealizado, para se tornar concreto, mediante a produção, a intermediação do ser humano. O diferencial é a projeção de algo para o qual é possível antecipar soluções, ter consciência do que será realizado. A humanidade como a conhecemos só foi possível com a superação da atividade meramente instintiva (BRAVERMAN, 1987). Houve, portanto, vontade e necessidade, aprendizagem e um acúmulo do conhecimento com a evolução do homem. Esse processo dependeu dos aspectos culturais, sociais, tecnológicos e econômicos.

Os meios de trabalho e as relações estabelecidas indicam as condições sociais em que se trabalha, mas os produtos gerados não são somente frutos do trabalho presente, mas de toda

a cadeia estabelecida ao longo dessa produção, ao considerar o acúmulo de conhecimentos e desenvolvimento tecnológico da humanidade.

Para a compreensão da definição dos valores do trabalho, é fundamental o entendimento de como o capitalista se utiliza das vantagens do sistema inteiro da divisão social do trabalho, do desenvolvimento do trabalho intelectual, da ciência e da natureza.

Há uma divisão no processo de produção de trabalho vivo e trabalho morto. O trabalhador é considerado o trabalho vivo, os meios de produção, o trabalho morto. Como não há possibilidade de o capital eliminar o trabalho vivo da criação de valores, ele se empenha em aumentar o uso e a produtividade do trabalho. Dessa forma, intensifica extração do sobretrabalho, reduzindo cada vez mais o tempo de produção (ANTUNES, 2009) mediante o acúmulo de serviços, de atribuições, de responsabilidades em um mesmo tempo.

A redução do conceito de necessidade para o de necessidade econômica constitui uma expressão da alienação (capitalista) das necessidades, em uma sociedade na qual o fim da produção não é a satisfação das necessidades, e sim, a valorização do capital. As necessidades materiais expressam não somente a condição primeira da vida do homem, mas são sinais do enriquecimento do homem. À medida que o homem evolui, aumenta com ele suas necessidades (HELLER, 1978).

O salário expressa o reconhecimento, ou não, de que o trabalhador tem outras necessidades, além das físicas, que precisam ser atendidas, mas depende também de outras variáveis como: a) necessidades de reprodução do trabalhador – condições para que esse profissional se mantenha, o que varia em função da região, e do país; b) análise da oferta e da demanda – a partir dos padrões de exigência profissional e disponibilidade de mão de obra, quanto ao grau de qualificação, de exigência e de especificidades da profissão, menor a oferta, maior poder de negociação da categoria. Esse aspecto é bastante influenciado pelas necessidades do sistema capitalista, do tipo de profissional que está sendo demandado naquele tempo histórico. E mais, c) a legislação vigente que rege as relações de trabalho; d) força de pressão dos envolvidos com a categoria, tanto na representação dos trabalhadores, por meio dos sindicatos, centrais e outras formas de organização, como dos contratantes e/ou envolvidos com essa negociação.

O reconhecimento da dinâmica do trabalho docente, de sua profissionalização, em meio à precarização desse trabalhador, foi decisivo para a ampliação, na década de 1980, do debate sobre a proletarização do magistério. A proletarização, na concepção de Enguita, “(...) é o processo pelo qual um grupo de trabalhadores perde, mais ou menos sucessivamente, o

controle sobre seus meios de produção, o objetivo de seu trabalho e a organização de sua atividade” (ENGUIITA, 1991, p.46). No caso dos docentes, mediante os fatos de sua quase totalidade ser assalariada, vinculada ao ensino público ou privado, e de que, aos poucos, o docente ter perdido progressivamente a capacidade de decidir sobre o resultado de seu trabalho (disciplinas, metodologias, programas, processo de avaliação), tais fatos repercutem na autonomia e qualificação exigida desse profissional. Além disso, há apropriação do sobretrabalho no setor privado¹.

A inclusão do uso do termo trabalhadores em educação², a partir da década de 1980, foi, segundo Gadotti (1996), uma mudança fundamental na luta dos trabalhadores, dessa forma, passa a considerar a categoria no conjunto dos trabalhadores, com consciência da similaridade dos problemas dos docentes com os de outras categorias.

A luta pela valorização docente e enfrentamento da precarização é também em defesa da escola pública, principalmente em função de que, no Brasil, está focada na população mais pobre ou menos provida de direitos. A Lei do PSPN demorou bastante para entrar na agenda pública, mas mesmo entrando, sua luta é para que efetivamente cumpra o objetivo ao qual foi proposto.

Na negociação e contratação de profissionais, são consideradas a formação, as experiências e as competências. No geral, entretanto, a oferta é de um salário médio, independentemente do tamanho do esforço e desempenho, e, com isso, baixos salários médios pouco incentivam a permanência de profissionais mais qualificados na atividade docente. Forma-se um círculo vicioso: baixa qualidade na formação – baixos salários – profissionais menos qualificados. Esses aspectos dão evidências da importância de políticas que promovam a mudança desse ciclo, como a Lei do PSPN.

Entretanto, fica evidente a luta de classes quando há dificuldades na viabilização de políticas que melhorem as condições dos docentes. É demanda do capital, a formação de trabalhadores que se submetam a serviços precários, com intenso processo de exploração.

A força de trabalho docente é contratada para atender a determinadas orientações, mensuradas a partir dos resultados alcançados de interesse dos segmentos. A partir do século XX, foram sendo ampliadas essas ferramentas, que implicaram pressão sobre a atuação docente, a exemplo do uso de avaliações de larga escala como o *Programme for International*

¹ Id. Ibid

² Termos utilizados no período: educadores, professores, profissionais da educação.

Student Assessment (Pisa) de âmbito internacional e o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb), criado em 2007.

O tipo de profissional e quais resultados são almejados dele, talvez seja, na atualidade, a principal variável definidora de seu valor, e, por conseguinte, do salário. Soma-se a isso, no serviço público, a disponibilidade de recursos para o pagamento de pessoal, evidenciando a importância da legislação que define limites e possibilidades do orçamento público, como a Lei de Responsabilidade Fiscal e os Fundos públicos.

Partindo de Leher (2010), a expressão valorização do magistério abrange duas dimensões, uma objetiva e outra subjetiva. Na dimensão objetiva, encontram-se regime de trabalho; piso salarial profissional; carreira docente com possibilidade de progressão funcional; concurso público de provas e títulos; formação e qualificação profissional; tempo remunerado para estudos, planejamento e avaliação, assegurado no contrato de trabalho e condições de trabalho. Na dimensão subjetiva, verifica-se o reconhecimento social, autorrealização e dignidade profissional.

A carreira docente, para Bollmann (2010), refere-se ao mecanismo de estímulo ao exercício do magistério e sua evolução acadêmica científica. A carreira dá visibilidade à preparação dos professores para o exercício da atividade e a compatibilidade com as necessidades do nível de ensino. Além da formação, outros mecanismos podem ser definidos para avaliar desempenho por mérito.

3 A IMPLANTAÇÃO DO PSPN EM PERNAMBUCO

Podemos compreender as políticas públicas como mecanismos de mudança social e de distribuição de renda e equidade social, servindo de resposta a pressões sociais (SILVA, 2013), estratégicas na reprodução da força de trabalho, ao desonerar os custos sociais das desigualdades geradas pelo modo de produção capitalista. O Brasil, com sua abrangência geográfica continental e diversificada quanto à população e condições de desenvolvimento, enfrenta uma série de desafios na formulação de suas políticas, uma vez que é uma resposta às demandas sociais, econômicas, políticas e culturais que encontram contextos tão específicos.

Alguns elementos foram considerados na definição dessa política de valorização docente. O primeiro deles foi a amplitude da política, uma vez que abrange os profissionais do magistério público da Educação Básica que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência. O segundo, seu financiamento que demanda um planejamento

a curto, médio e longo prazo, e mais, o contingente de pessoas envolvidas e o conflito de interesses por parte dos grupos decisores.

Na década de 1990, no Governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2003), houve a difusão do neoliberalismo no Brasil. Para o convencimento popular, são minadas as possibilidades e esperanças construídas ao longo da história das lutas sociais: “Destrói o princípio de esperança e abre as comportas para uma onda conservadora de que o Brasil não tem memória” (OLIVEIRA, 1995, p. 27). Criam-se culpados imaginários, como salários, como se o seu aumento fosse o responsável pela inflação, enquanto são muitas as questões que contribuem para a disparidade entre Estados e Municípios no país, como a desigual distribuição tributária. Simplificar o problema e fragilizar a esperança passou a ser uma estratégia para reduzir a capacidade e poder de negociação dos trabalhadores.

Alinhada com a CF/1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) prevê uma valorização dos profissionais da educação (Art. 67), 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; III - piso salarial profissional; IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho (BRASIL, 1996).

A Lei do PSPN traduziu, embora com diversas mudanças em relação às propostas iniciais, reivindicações históricas da categoria docente, de definição de uma política salarial alinhada à busca pela melhoria da qualidade da educação.

Outras leis, entretanto, são consideradas essenciais quando se referem ao pagamento de salários no setor público como a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). A LRF estabelece percentuais para os limites globais previstos no Art. 20. Na esfera estadual, são: a) 3% para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Estado; b) 6% para o Judiciário; c) 49% para o Executivo; d) 2% para o Ministério Público dos Estados. Na esfera municipal: a) 6% para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Município, quando houver e b) 54% para o Executivo (BRASIL, 2000).

Em Pernambuco (SEE, 2018), em 2017, do total de servidores estaduais, 93% estavam lotados no poder executivo, mas pelo limite da lei, só podiam receber 81,3% (49% dos 60%) do valor destinado a remunerações. Mesmo com as intenções do Estado em melhorar a remuneração dos servidores desse poder, este se defronta com a restrição orçamentária.

É possível a criação de legislação que regulamentem a exceção do PSPN, mesmo extrapolando os limites definidos pela LRF, uma vez que os percentuais definidos de recursos

para os três poderes, está desproporcional ao quantitativo do quadro de pessoal necessário a cada um deles, o que corrobora para uma disparidade salarial entre os três poderes.

A Emenda Constitucional (EC) nº 53/2006 (Art. 206) estabeleceu a obrigação da fixação do piso salarial profissional para os profissionais da educação escolar pública, resgatando compromisso firmado em 1994, entre o Ministério da Educação, o Conselho Nacional de Secretários de Educação (Consed), a União Nacional de Dirigentes Municipais de Educação (Undime), a CNTE e outros atores sociais (PDE, 2007).

A Lei do PSPN define como seria utilizado o piso salarial: “valor abaixo do qual a União, os 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, § 1º). Com a Lei, foi mantida a elevada carga horária (40h/a), e não as 30h/a reivindicadas em negociações anteriores (§1º), já praticada em alguns entes federados, inclusive na rede estadual de Pernambuco. Entretanto, foi assegurado aos trabalhadores o limite máximo do tempo para desempenho das atividades de interação com os educandos de 2/3 da carga horária.

A Lei define formas de atualização anual, de integralização e de participação da União na cooperação técnica e financeira aos entes federativos que solicitarem esse tipo de complementação (Art. 5º.) e vincula a necessidade de adequação dos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério (Art. 6º.) (BRASIL, 2008).

Há a compreensão de que a educação por si só não reduz desigualdades sociais, mas dá um importante passo nesse caminho quando há investimento em uma formação de qualidade para todos. Vale ressaltar o impacto social, econômico e cultural que a valorização salarial dos professores nos municípios, principalmente os de pequeno porte, por demandar novos bens e serviços e contribuir com a redução das desigualdades regionais do país. Entretanto, no sistema capitalista a presença de ideários como o neoliberal, tende a restringir os avanços das conquistas dos trabalhadores.

As propostas neoliberais foram acolhidas pelas gestões estaduais de Pernambuco, a partir da década de 1990. No Governo de Jarbas Vasconcelos (1999-2006), houve mudança nos direitos dos servidores do Estado, com a extinção dos quinquênios e congelamento das progressões na carreira, por meio da LC nº. 25/1999 (ARAÚJO, 2014).

Como estratégias de alcance da meta de equiparação salarial, dois aspectos importantes foram destacados no Plano Estadual de Educação de Pernambuco (PEE-PE): a manutenção de quadro de servidores e adequação à demanda e ao Plano de Cargos e Carreiras

(PCC). Foram definidas metas como: realização de concursos públicos para restrição dos contratos temporários (18.9.); ampliação e formação do quadro de efetivos (18.14.) (PERNAMBUCO, 2015). Entretanto, as estratégias indicadas no PEE divergem do que efetivamente ocorre na rede estadual, diante de menos de 60% de professores efetivos e da forte continuidade de contratos temporários.

O uso de contratos e terceirização no setor educacional público tem implicações na qualidade dos serviços prestados e na carreira docente, uma vez que esses se encontram fora da carreira, além de contribuir com o enfraquecimento do poder de barganha dos trabalhadores.

A importância dada ao uso de indicadores na gestão pública vem crescendo ao longo dos anos, assim como a responsabilização sobre o desempenho do setor educacional. Em 2007, foi criada a Lei de Responsabilidade Educacional do Estado de Pernambuco (Lei nº 13.273/2007, Lei nº 15.362/2014), que determina a prestação de contas pelo Estado, até agosto do ano seguinte, à Comissão de Educação da Assembleia Legislativa, de alguns indicadores educacionais, dos últimos quatro anos, como: Número de professores; Percentual de professores em contrato temporário, com Pós-graduação *Lato Sensu*, com mestrado e com doutorado; Remuneração média dos professores por grau de qualificação e Programas de Valorização e Capacitação Docente desenvolvidos para os professores da rede em parceria com as iniciativas privada e pública.

Pernambuco foi um dos estados pioneiros na elaboração do Estatuto do Magistério (Lei nº. 8.094/1979). Com essa lei, ocorreram alterações na carga horária e remuneração dos integrantes do Grupo Ocupacional Magistério, definindo a carga horária obrigatória dos professores efetivos de cento e cinquenta aulas mensais, observado o limite máximo de duzentas aulas mensais (PERNAMBUCO, 1979). Com a Lei Nº 11.329/1996, o Estatuto do Magistério passou por algumas atualizações se adequando a legislação federal e estadual. A Lei estabelece o ingresso no quadro de pessoal do magistério público por meio de concurso público de provas ou provas e títulos (Art. 9º) e mais, que o regime de trabalho do professor do serviço público do estado de Pernambuco seja fixado em hora-aula, independente da função que exerça e do nível de ensino em que atue (Art. 14) (PERNAMBUCO, 1996).

O cumprimento do previsto na legislação ainda está distante da realidade, sendo um dos desafios essenciais para a valorização do magistério. Em 2018, atuavam na Rede Estadual, no EM, 14.086 professores, e desses, 57,3% eram concursados (Inep, 2018). Em 2020, dos 13.925 docentes do EM, 55,1% eram concursados e 44,8% tinham contratos

temporários (44,1%), além de terceirizados (0,6%) e celetistas (0,8%). Esse alto percentual de contratados pode comprometer a continuidade de ações e formações.

A pandemia pela Covid-19 deu visibilidade ao quanto há fragilidade nos contratos temporários, trazendo insegurança para os profissionais que prestam serviços, inclusive nos setores públicos, resgatando o debate sobre a importância da estabilidade para que os trabalhadores tenham força para negociar condições de trabalho.

Nessa atividade que envolve uma alta interação social, o risco de contaminação motivou a greve iniciada em 19/4/21, focada na defesa da segurança dos trabalhadores. Essa forma de pressão (greve) atenta para a valorização da vida humana e da necessidade de medidas preventivas mais coerentes com o contexto atual, como a 2ª dose da vacina tomada para que retornem as atividades presenciais e o trabalho remoto para trabalhadores com comorbidades, conforme Instrução Normativa SEE Nº 9/2020 (SINTEPE, 2021).

Segundo informações da SEE (PE), os contratos temporários³ foram necessários para que houvesse um melhor dimensionamento da demanda real, além da dificuldade encontrada para o preenchimento de vagas destinadas a professores, principalmente, de Física e Química, em função da pouca atratividade da profissão e do baixo número de concluintes das licenciaturas voltadas para esses cursos.

A Lei do PSPN trouxe mudanças na carreira e nos direitos conquistados anteriormente, nem sempre passando por negociação com a categoria. A LC nº 154/2010 promoveu a incorporação ao salário base da gratificação de regência de classe (Art. 1º). As demais gratificações foram transformadas em valores nominais. Além disso, foi criada a parcela de Irredutibilidade Remuneratória (PIR) “concedida em caráter precário, enquanto persistir a diferença que a originou, devendo ser suprimida, parcial ou integralmente, quando das eventuais majorações remuneratórias posteriores do servidor” (§ 3º) para cumprir o princípio constitucional de não redução do vencimento básico (PERNAMBUCO, 2010).

Na contramão da ampliação dos investimentos em educação que ocorrera nos últimos anos, a EC nº 95/2016 congela os gastos públicos por vinte anos em áreas essenciais para o desenvolvimento do país como a educação. Essa emenda segue a agenda neoliberal de redução de gastos com o setor público e desconsidera o investimento na educação como essencial ao futuro da nação e pode comprometer a efetividade do PSPN.

4 EFEITOS DO PSPN NA CARREIRA DOCENTE

³ A contratação ocorre por meio de seleção simplificada, a partir da avaliação da titulação e experiência.

A Lei nº 11.738/2008 do PSPN traz um significado essencial para a definição de toda a estrutura salarial, com a concepção de piso salarial, como o valor abaixo do qual a União, os 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, quarenta horas semanais (Art. 2º § 1º). Ela serve de base, então, para o início da construção de todo o plano de carreira (BRASIL, 2008).

Tabela 1 – Plano de Cargos e Carreira (PCC) da Rede Estadual de Pernambuco e o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) (2008-2020)

Ano	PSPN (R\$)	% de reajuste do PSPN (Brasil)	Valor início carreira (graduação)	% variação	Valor final carreira (doutorado)	% variação
2008	-	-	635,00	-	1.788,88	-
2009	950,00	Início	635,00	-	1.788,88	-
2010	1.024,00	7,86	854,17*	34,5	2.004,31*	12
2011	1.187,00	15,9	1.199,85*	40,5	3.000,46*	49,7
2012	1.451,00	22,2	1.524,53	27,1	3.812,40	27,1
2013	1.567,00	8	1.646,04	8	4.116,25	8
2014	1.697,00	8,3	1.833,94	11,4	4.586,12	11,4
2015	1.917,00	13	1.917,78	4,6	Não detalha	s/i
2016	2.135,00	11,4	2.013,63	5	5.035,47	s/i
2017	2.298,80	7,7	2.298,80	14,2	5.340,98	6,1
2018	2.455,35	6,8	2.455,35	6,8	5.749,35	7,6
2019	2.557,74	4,1	2.557,74	4,1	6.140,08	6,7
2020	2.886,15	12,8	2.886,15	12,8	Não houve mudança	

s/i – Informação indisponível ou não possível de ser calculada.

* Como a legislação possui duas grades de vencimento, adotou-se a primeira, contemplando janeiro do ano corrente.

** Para efeito dessa análise da Rede Estadual, foi considerada a grade de vencimento do professor do quadro de pessoal permanente, com habilitação em licenciatura plena e carga horária de 200 horas aulas mensais.

Fonte: Leis complementares N° 154/2010, 179/2011, 201/2012, 231/2013, 268/2014, 336/2016, 367/2017, 385/2018, 409/2019, 443/2020 e Lei nº 15.465/2015.

*Elaboração própria.

Na coluna PSPN da Tabela 1, estão os valores de referência definidos pelo governo federal para a carga horária de 40h, seguida do percentual de ajuste do piso a cada ano. Entre 2011, 2012 e 2016 foi quando a categoria teve um maior percentual de ajuste: 15,9%, em 2011; 22,2%, em 2012; 11,4%, em 2016.

Observa-se uma variação maior no percentual da Rede no início da implementação, uma vez que o valor base do salário estava bem distante, em função das gratificações para o

exercício da docência. A partir de 2013, os percentuais de ajustes são bem próximos ao do piso.

Com o PSPN, em parte das redes ocorreram mudanças no enquadramento do professor com o magistério⁴. Com o passar dos anos, praticamente não existe mais diferença entre graduado e não graduado, ficando estes, bem próximo ou igual ao piso.

Houve dificuldade de os entes federados incorporarem inicialmente o valor definido no piso, tendo em vista a definição do orçamento público no ano anterior e o ajuste anual definido somente no início de cada ano. Nos dois primeiros anos, o Estado teve duas leis com o PCC, com valores para períodos do ano diferentes, uma vez que a Lei do PSPN se refere à implantação a partir de janeiro do ano corrente. No início da implantação, verifica-se na publicação das leis complementares a intenção do pagamento retroativo do valor definido na grade de vencimentos. A partir de 2014, passa a ser definida uma data posterior a publicação. Após pressão da categoria para o cumprimento do piso salarial em 2015, os vencimentos voltam a ser retroativos.

A LC nº. 443/2020 altera somente o “vencimento base das faixas “a”, “b”, “c” e “d” da Classe I e Matriz Graduação em Licenciatura Plena do cargo público de provimento efetivo de Professor, integrante do Grupo Ocupacional Magistério” que “passa a ser R\$ 2.886,15 (dois mil, oitocentos e oitenta e seis reais e quinze centavos), a partir de 1º de janeiro de 2020, em caráter exclusivamente de adequação ao Piso Salarial Nacional do Magistério” (Art. 1º). Além disso, “ficam inalterados, para todos os fins, os demais valores nominais de vencimento base da grade da carreira” (Art.3º). Os valores permaneceram inalterados para os profissionais com maior titulação.

Uma nota da Assembleia Legislativa de Pernambuco – Alepe (2020) indica, como justificativa dada pelo Governo do Estado, a determinação do Programa Federativo de Enfrentamento ao Coronavírus (LC nº 173/2020) que proíbe, até o final de 2021, a concessão de qualquer tipo de reajuste ou benefício salarial que não seja fruto de decisão judicial transitada em julgado ou estabelecida em lei anterior.

A pandemia pela Covid-19 trouxe mudanças na arrecadação, impactando no orçamento dos entes federados, mas vale observar, a curto prazo e a longo prazo, os efeitos dessas restrições na carreira docente.

Nos Relatórios Anuais de Indicadores de 2017 e 2018, a SEE (PE) apresenta como um dos indicadores a média salarial dos professores da rede. O Quadro 1 e a Tabela 2 (calculada a

⁴ Nos PCC, em que fica clara a exigência da graduação para determinadas modalidades de ensino, os profissionais sem essa formação básica entram na grade como em fase de extinção.

partir do Quadro 1), dão visibilidade à mudança na média salarial da Rede Estadual de PE. A média de vencimentos calculado pela SEE (PE) considera todas as jornadas de trabalho existentes na Rede.

Quadro 1 – Média salarial dos professores da Rede Estadual de Pernambuco, por titulação (2014-2018)

Titulação	2014	2015	2016	2017	2018
Doutorado	3.662,70	3.884,39	4.074,57	4.694,13	4.824,67
Mestrado	3.363,73	3.721,40	3.958,55	4.373,25	4.610,58
Especialização	3.339,75	3.656,53	3.866,39	4.187,58	4.424,33
Licenciatura Plena	2.820,09	3.214,44	3.384,22	3.422,61	3.451,52
Magistério	1.706,75	1.959,51	2.153,93	2.346,57	Não consta
Piso	1.697,00	1.917,00	2.135,00	2.298,80	2.455,35

Fonte: Secretaria de Educação baseada nos dados da GGDP/SEAF. Relatório Anual de Indicadores 2017 e 2018.

Tabela 2 – Diferença percentual entre as médias salariais dos professores da Rede Estadual por titulação (2014-2018)

Titulação	Diferença % (2014-2015)	Diferença % (2015-2016)	Diferença % (2016-2017)	Diferença % (2017-2018)
Doutorado	6,1	4,9	15,2	2,8
Mestrado	10,6	6,4	10,5	5,4
Especialização	9,5	5,7	8,3	5,7
Lic. Plena	14	5,3	1,1	0,8
Magistério	14,8	9,9	8,9	-
PSPN	13	11,4	7,7	6,8

Fonte: Secretaria de Educação baseada nos dados da GGDP/SEAF. Relatório Anual de Indicadores 2017 e 2018.*

*Elaboração própria.

Observa-se que a média salarial continua baixa, dado que um professor com doutorado recebia em média R\$4.824,67 (2018). Há uma redução progressiva no distanciamento entre professor com magistério e o com licenciatura plena. Em 2014, a diferença era de 65%, em 2017 passou a ser de 45%, e, em 2018, já não aparece a média do professor com magistério.

O ajuste do PSPN teve um bom impacto em 2015 (14%) e 2016 (5,3%) na média dos professores com licenciatura plena, mas muito baixo em 2017 (1,1%) e 2018 (0,8%). De 2017 para 2018, a diferença na média salarial de todas as titulações ficou bem abaixo do percentual de ajustes do piso salarial profissional.

Com a inserção da titulação como um dos aspectos para ascensão na carreira, urge a necessidade de políticas que definam formas de estímulo contemplando demandas dos

professores para que possam efetivamente participar de pós-graduações, seja com liberações totais e/ou parciais, com bolsas de estudo, com disponibilidade de equipamentos ou outros mecanismos que facilitem esse processo⁵.

Fazendo um comparativo, a partir dos dados do Censo Escolar (2020), verifica-se que o percentual de professores do Estado com pós-graduação, tanto na Educação Básica (40,39%), como no EM (46,24%), está abaixo da média regional e nacional (Inep, 2020). No EM, em relação à média regional, essa diferença chega a 13,6%, comprometendo a ascensão por titulação na carreira.

Tabela 3 – Percentual de professores por Pós-graduação: Brasil, Nordeste e Pernambuco – 2020

Rede/ano	Região	Especialização (%)	Mestrado (%)	Doutorado (%)	Total (%)
Educação Básica	Brasil	40,36	3,51	0,76	44,62
	NE	37,45	3,06	0,62	41,13
	PE	36,69	2,99	0,61	40,29
Ensino Médio	Brasil	42,69	9,15	2,19	54,03
	NE	48,02	9,75	2,14	59,91
	PE	37,20	7,29	1,75	46,24

Fonte: Sinopse Estatística da Educação Básica/2020.*

*Construção própria.

Embora contido nas propostas e documentos elaborados pela SEE (PE), o alcance das metas de investimento em formação na Pós-graduação está bem inferior, comprometendo a carreira docente e a formação de professores pesquisadores tão essenciais à melhoria da qualidade do ensino.

O PCC da Rede Estadual de Pernambuco (1998)⁶ define critérios de progressão, podendo ser horizontal e vertical. A progressão horizontal ocorre quando o servidor passa “de uma FAIXA para a seguinte, dentro de uma mesma CLASSE, obedecendo aos critérios especificados para a avaliação de desempenho e o tempo de efetiva permanência na FAIXA” e, a vertical, quando o servidor passa “de uma CLASSE para a imediatamente superior, obedecidos os critérios de desempenho e de tempo de serviço”. Para esse último, há a observância do “cumprimento de exigência de participação em programas de desenvolvimento para a carreira, assegurados pela instituição” (PERNAMBUCO, 1998, Art. 14).

⁵ Não foi identificada nenhuma legislação ou documento com este propósito.

⁶ Há uma variação na legislação estudada, sobre a nomenclatura utilizada pela rede. Em alguns documentos consta Plano de Cargos e Carreira (PCC), em outros é utilizado Plano de Cargos, Carreira e Valorização (PCCV).

Quanto à Progressão vertical por tempo de serviço, a lei assegura e concede ao servidor a cada dez anos de efetivo exercício na Secretaria, “passando à primeira faixa da classe imediatamente superior a qual se encontra, de acordo com os requisitos estabelecidos na Constituição estadual”. Enquanto para a Progressão por elevação de nível profissional, essa pode “ocorrer a qualquer tempo, após cumprimento do estágio probatório, para o servidor que adquirir a graduação ou a titulação ou ainda a sua qualificação profissional” (PERNAMBUCO, 2004, Art. 21).

A avaliação vertical por desempenho é considerada para a mudança de classe que, nesse caso, são quatro: I, II, III e IV. Atendendo aos critérios dos Art. 17 a 19, o servidor passa para a primeira faixa da classe imediatamente superior. Com as mudanças de classe, a progressão é de 3%, ao passar da classe I para II; e de 10% ao passar tanto da classe II para a III, quanto da classe III para a IV.

A partir das informações sobre a progressão na carreira, chega-se ao entendimento de que o tempo mínimo para que um professor alcance o topo da carreira é de aproximadamente vinte anos, mais o tempo do estágio probatório (Art. 15), podendo chegar a quarenta anos, mediante os limites definidos tanto nas mudanças de faixa, como nas de classe, percentuais máximos por cargo de cada unidade administrativa que podem progredir, mesmo atendendo a todos os demais critérios.

Em estudos avaliativos de PCC, foram definidos critérios para verificar a compatibilidade nas divisões das classes. Dutra Júnior *et al* (2000) consideram a pertinência do PCC, mas chamam a atenção para a progressão paulatina como forma de manutenção do estímulo, com possibilidades reais de que um número expressivo de profissionais possa alcançar as classes finais da carreira, mas que não seja tão rápido essa chegada ao topo.

Vale ressaltar com isso, a importância de a SEE (PE) utilizar como um dos indicadores no monitoramento da gestão, o percentual de professores que consegue alcançar o topo da carreira e a média do tempo em que conseguiram, com o fim precípuo de aprimorar o PCC.

Encontrar o ponto de equilíbrio entre uma grade de vencimentos que seja atrativa para os trabalhadores da educação e sustentável, do ponto de vista orçamentário, é um dos grandes desafios para a gestão estatal.

A partir do conjunto de legislações que definiram os percentuais das classes, faixas e matrizes a partir de 1998, quando foi definido o primeiro PCC, foi organizado o Quadro 2 de forma a possibilitar a identificação das mudanças com a implantação do PSPN.

Quadro 2 – Distribuição percentual de classes, faixas e titulações dos professores da Rede Estadual de Pernambuco com a carga horária de 40h/a – 1998-2007, 2008-2009, 2010-2017, 2018, 2019-2020

Progressão	Período	1998-2007	2008-2009	2010-2017	2018	2019-2020
Série de Classes (4 séries)		12%	10%	10%	3%, 10%, 10%	10%
Faixas (a,b,c ,d)		3%	2,5%	2%	2%	1,87% e 2%
Graduado com Licenciatura Plena		Base	Base	Base	Base	Base
Graduado Licenciatura Plena e Especialização		15%	15%	13%	13%	13%
Graduado Licenciatura Plena com Mestrado		15%	15%	14%	14%	14%
Graduado com Licenciatura Plena e Doutorado		19%	19%	15%	15%	15%

Fonte: Construído a partir do Estatuto do Magistério (1998) e Tabelas salariais de 2010 a 2018 (LC n°.154/2010, LC n°.179/2011, LC n°. 201/2012, LC n°. 231/2013, LC n°. 268/2014, Lei n°.15.465/2015, LC n°. 336/2016, LC n°.367/2017, LC n°.385/2018)⁷, LC n°. 409/2019.*

*Construção própria.

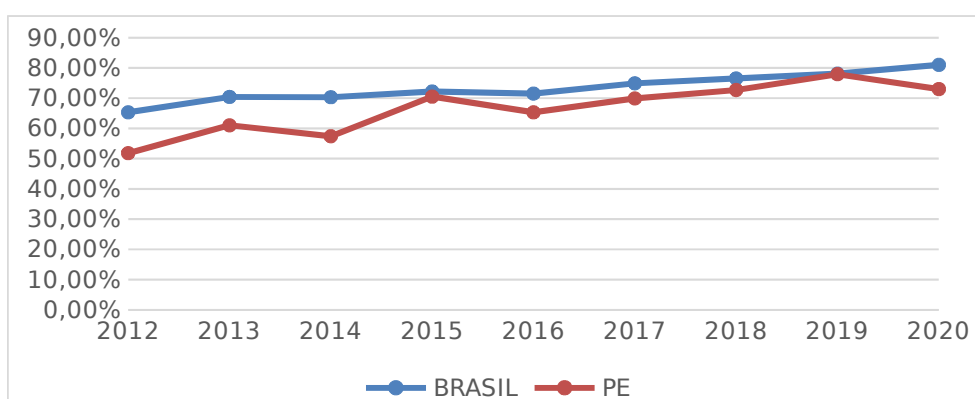
Antes da Lei do PSPN, o servidor recebia 15% a mais quando tinha especialização, a partir de 2010, esse percentual foi reduzido a 13%. Com mestrado, o servidor recebia 15%, passou a receber 14%, e, com o doutorado, última forma de elevação de nível profissional, o servidor recebia 19% e passou a receber 15%. Essa redução percentual muito grande tem implicações na atratividade de professores com maior titulação.

No que se refere à meta definida no PNE de equiparação salarial, com base nos dados disponíveis no Painel de Monitoramento do PNE, observa-se uma redução na diferença entre o rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério das redes públicas da educação básica, com nível superior completo, e o rendimento bruto médio mensal dos demais profissionais assalariados, com o mesmo nível de escolaridade, mas a partir de 2019, já começa a aumentar essa diferença.

Segundo dados Inepdata (2021), em 2020 o percentual de equivalência chegou a 81%. A influência da pandemia no salário dos trabalhadores, a partir de 2020, foi muito grande, com a perda de direitos, ampliação da precarização, e, com isso, mesmo sem o aumento significativo do PSPN, verificou-se o crescimento percentual de 2,9% em relação a 2019 (78,1%), como pode ser observado no Gráfico 1.

Gráfico 1- Relação percentual entre o rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério das redes públicas da educação básica, com nível superior completo, e o rendimento bruto médio mensal dos demais profissionais assalariados, com o mesmo nível de escolaridade – Brasil e Pernambuco

⁷ Não foram incluídos, no Quadro 2, os valores referentes ao magistério, uma vez que consta no PCC como em extinção.



Fonte: Painel de Monitoramento do PNE, Inep, 2021.*

*Elaboração própria

Verificam-se diferenças entre rendimentos do Brasil e de Pernambuco e entre professores e demais profissionais. Em 2012, a diferença de Pernambuco, em relação à média nacional dos profissionais do magistério, era de R\$500,74 (13,4%). Em 2020, essa diferença aumentou para 18,7%, mas como houve uma redução na média dos demais profissionais (27,9%), essa diminuição na renda média levou ao aumento da equiparação salarial. Observa-se, no entanto, que praticamente ficou inalterada a média do rendimento dos profissionais do magistério no Estado (Tabela 4). Em 2012, era R\$3.235,70 e, em 2020, passou a ser R\$ 3.283,36 (variação de 1,47%). A queda salarial dos demais profissionais do país ocorre, principalmente, a partir de 2017.

Tabela 4 - Rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério das redes públicas da educação básica com nível superior completo e dos demais profissionais com formação equivalente – Brasil e Pernambuco

Profissionais	2012			2020		
	BRASIL	PE	Diferença	BRASIL	PE	Diferença
Magistério	3.736,44	3.235,70	500,74	4.040,36	3.283,36	757,00
Demais profissionais	5.725,59	6.243,50	- 517,91	4.985,92	4.495,85	490,07
Diferença	1.989,15	3.007,80	-	945,56	1.212,49	-

Fonte: Painel de Monitoramento do PNE, Inep, 2021.*

*Elaboração própria

Em 2020, fica evidente a disparidade das médias mensais dos profissionais do magistério das redes públicas de Pernambuco em relação às médias do país. Na prática, com o PSPN, houve uma acomodação das condições orçamentárias, que implicaram reconfigurações na estrutura dos salários, com alguns ganhos, mas que precisam ser efetivos para a carreira docente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A construção do salário do trabalhador docente no sistema capitalista considera a força de trabalho uma mercadoria. Para a sua compra e venda, tem como indicações, além das questões objetivas como a necessidade de reprodução do trabalhador, a perspectiva da oferta e da demanda de disponibilidade de mão de obra e a legislação trabalhista, questões subjetivas como a correlação de forças entre trabalhadores e o poder do capital.

A luta pela valorização do trabalho docente concentra no PSPN a possibilidade de dar visibilidade ao contexto real e desejável para que haja mudanças significativas nas condições do trabalhador docente no país, o que só foi possível com a aprovação do Fundeb, ao incluir toda a educação básica. Na busca de correção de déficits históricos da categoria, o empenho de juntar carreira e formação como ocorre com o piso, pode ser um aliado quando associado a um PCC bem estruturado e políticas de estímulo à formação continuada ou pode dificultar a ascensão funcional, caso não sejam consideradas as diversas variáveis envolvidas na legislação.

Em Pernambuco, a implantação do PSPN foi um passo fundamental para a categoria, mas a efetividade está atrelada a questões como: melhoria da carreira, concurso público, a atualização do piso que possibilite um aumento real do salário. Para o acesso a esse direito, houve perda de gratificações existentes e adequação do PCC, com mudanças que reduziram um pouco o estímulo monetário dado a quem investiu em pós-graduações.

Algumas legislações influenciam na efetividade do piso salarial, entre essas influências estão: os limites legais impostos pela LRF, a disponibilidade de recursos para o Fundeb e o investimento na educação, comprometido pela EC nº 95/2016 que congela os ‘gastos’ por vinte anos. Dessa forma, coloca em risco o resultado de uma luta que já dura mais de duzentos anos e que é essencial à qualidade social da educação no país. Além disso, com a pandemia pela Covid-19, o governo estadual, seguindo orientação federal, em 2020, apenas ajustou os vencimentos para os profissionais que recebiam abaixo do piso. Para os docentes com titulação, não houve mudança.

A busca do alcance da meta de equiparação salarial do PNE é um fator decisivo de valorização do trabalhador docente e de reconhecimento de sua importância no desenvolvimento da nação, mas por se defrontar com interesses divergentes com o sistema capitalista, tem exigido a permanente luta dos trabalhadores para assegurar direitos

conquistados. A proximidade dos rendimentos dos profissionais do magistério com os demais profissionais teve como principal causa a redução da média salarial dos demais profissionais, efeito da precarização, da flexibilização, do que, propriamente, pelo ganho real no rendimento dos profissionais da educação.

REFERÊNCIAS

ALEPE. **Ordem do Dia: parlamentares aprovam reajuste no piso dos professores.** Disponível em: www.alepe.pe.gov.br. Acesso em: 13 jul. 2021.

ANTUNES, Ricardo Luís Coltro. **Os Sentidos do Trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ª ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, Heleno. Atuação do Sintepe nas políticas públicas de educação. *In:* OLIVEIRA, Dalila Andrade, MELO, Savana Diniz Gomes (org.). **Sindicalismo docente: desafios e perspectivas.** Grupo de Estudos sobre Políticas Educacionais e Trabalho Docente, Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Pernambuco, Camaragibe-PE: CCS Gráfica e Editora, 2014.p.337-361.

BOLLMANN, Maria da Graça Nóbrega. Carreira docente. *In:* OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Cancelli; VIEIRA, Livia Fraga. **DICIONÁRIO:** trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM.

BRASIL. **Constituição (1988).** Altera a Constituição Federal para estabelecer critérios de distribuição da cota municipal do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação (ICMS), para disciplinar a disponibilização de dados contábeis pelos entes federados, para tratar do planejamento na ordem social e para dispor sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb); altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; e dá outras providências. Brasília, DF, 2016. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc108.htm. Acesso em: 29 ago. 2020.

BRASIL. **Constituição (1988).** Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 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. Presidência da República. *Brasília, DF, 2006.*

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm. Acesso em: 11 jan. 2019.

BRASIL. **Constituição (1988).** Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Presidência da República, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 20 set 2020.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Presidência da República. Brasília, DF, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc95.htm. Acesso em: 10 mar. 2018.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Presidência da República, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. **Constituição (1988)**. 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. Presidência da República, Brasília, DF, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11738.htm. Acesso em: 2 mai. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 2.208, de 17 de abril de 1997**. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Poder Executivo, Brasília, DF, 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2208.htm. Acesso em: 4 jan. 2019.

BRASIL. **Lei de 15 de outubro de 1827**. Manda criar escolas de primeiras letras em todas as cidades, villas e logares mais populosos do Imperio. Rio de Janeiro, RJ, 1827. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-38398-15-outubro-1827-566692-publicacaooriginal-90222-pl.html. Acesso em: 15 set. 2018.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. 3. Edição, Editora Guanabara, 1987.

DUTRA JÚNIOR, Adhemar F; ABREU, Matiza; MARTINS, Ricardo; BALZANO, Sonia. **Plano de carreira e remuneração do magistério público: LDB, Fundeb, Diretrizes Nacionais e nova concepção de carreira**. Fundescola/MEC. Brasília, 2000.

ENGUIITA, Mariano Fernández. A ambiguidade da docência: entre o profissionalismo e a proletarização. **Teoria & Educação**. Dossiê: Interpretando o trabalho docente. Porto Alegre, n. 4, p. 41-61, 1991.

FERNANDES, Verônica Soares. **Gestão da força de trabalho docente na educação pública: o piso salarial do professor no estado de Pernambuco em questão**. 2020. Tese. Doutorado em Políticas Públicas. UFMA.

GADOTTI, Moacir. Estado e sindicalismo docente: 20 anos de conflitos. **Revista Adusp**. Dezembro, 1996. Disponível em: <https://www.adusp.org.br/files/revistas/08/r08a02.pdf>. Acesso em 01 set. 2019.

HELLER, Ágnes. **Teoría de las necesidades em Marx**. Edição original: *Bedeutung und Funktion des Begriffs Bedürfnis im Denken von Karl Marx*, 1974. Tradução de José-Francisco Ivars (1978). Ediciones península.

INEP. **Inep data**. Disponível em: www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/inep-data. Acesso em 20 de jul. 2021.

INEP. **Sinopse Estatística da Educação Básica 2018**. Disponível em: <http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>. Acesso em: 24 jan. 2019.

INEP. **Sinopse Estatística da Educação Básica 2019**. Disponível em: <http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>. Acesso em: 24 jan. 2021.

INEP. **Sinopse Estatística da Educação Básica 2020**. Disponível em: <http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>. Acesso em: 24 jul. 2021.

LEHER, Roberto. Valorização do magistério. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Cancelli; VIEIRA, Livia Fraga. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM.

OLIVEIRA, Francisco. Neoliberalismo a brasileira. In: SADER, Emir e GENTILI, Pablo (orgs). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

PERNAMBUCO. **Lei complementar nº 154, de 26 de março de 2010**. Fixa valores de vencimentos dos cargos que especifica, altera disposições da legislação que indica, e determina providências correlatas. Disponível em: <http://legis.alepe.pe.gov.br>. Acesso em: 8 mar. 2020.

PERNAMBUCO. **Lei nº 11.329, de 16 de janeiro de 1996**. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público de Pré-Escolar, Ensino Fundamental e Ensino Médio do Estado de Pernambuco. Disponível em: <http://legis.alepe.pe.gov.br>. Acesso em: 15 abr. 2020.

PERNAMBUCO. **Lei nº 8.094 de 27 de dezembro de 1979**. Altera carga horária e remuneração dos integrantes do grupo ocupacional magistério e dá outras providências. Publicada no DOE 28/12/1979. Disponível em: legis.alepe.pe.gov.br. Acesso em: 15 nov. 2019.

PERNAMBUCO. **Lei nº 12.642, de 15 de julho de 2004**. Altera dispositivos da Lei no 11.559, de 10 de junho de 1998, que instituiu o Plano de Cargos e Carreiras – PCC, do quadro permanente de Pessoal do Sistema Público Estadual de Educação, e dá outras providências. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=5339&tipo=TEXTTOATUALIZADO>. Acesso em: 19 set. 2019.

PERNAMBUCO. **Lei nº. 15.533, de 23 de junho de 2015**. Aprova o Plano Estadual de Educação (PEE) 2015-2025. Disponível em: <http://www.educacao.pe.gov.br>. Acesso em: 10 out. 2019.

SEE. **Balanco da Educação 2015-2018**. Recife, 2018.

SEE. **Relatório Anual de Indicadores 2017**: Lei de Responsabilidade Educacional. Recife, 2018.

SILVA, Ozanira da Silva e. Avaliação de políticas e Programas sociais: uma reflexão sobre o conteúdo teórico e metodológico da pesquisa avaliativa. *In*: SILVA, Ozanira da Silva e (coord.). **Pesquisa avaliativa: aspectos teóricos-metodológicos**. 2^a. ed. Ampliada. São Paulo: Veras; São Luis, MA: Grupo de Avaliação e Estudo da Pobreza (Gaepp), 2013. P. 19-108.

SINTEPE. **Sintepe Digital**. Disponível em: www.sintepe.org.br. Acesso em: 5 ago. 2021.