

AVALIAÇÃO DOS PLANOS DE CARREIRA DOCENTES NAS REDES MUNICIPAIS DA RMBH

Matusalém de Brito Duarte¹

Sofia Marçola Chaves²

INTRODUÇÃO

O objetivo desta pesquisa foi fazer um estudo de elementos da carreira docente das prefeituras dos municípios que fazem limite geográfico com a metrópole Belo Horizonte – MG, como piso salarial, carga horária, progressão na carreira, entre outros elementos, para avaliar o grau de atratividade das carreiras. Para o alcance dos objetivos, foram realizados: levantamento bibliográfico sobre as condições de trabalho docente; levantamento de dados em portais de prefeitura e sites de concurso e compilação dos mesmos em tabelas temáticas e análise qualitativa dos dados.

Desvalorização e intensificação docente

A partir dos anos 1970, com a instauração da chama “crise fiscal”, verificamos a emergência do discurso questionador da eficiência e eficácia técnica e tecnológica do modelo de bem-estar social (*Welfare State*), pautada na lógica keynesianista de grande interferência estatal nos setores sociais, bem como do caráter burocrático do Estado. Diante disso, se tornaram objetos de discussão mundial o papel do Estado como elaborador e executor de políticas públicas e a necessidade de reformas no setor público (DUARTE, 2015).

No final da década de 70, e principalmente nos anos 80, emergiram na Inglaterra três novas correntes de administração públicas, sob influência das discussões acerca da eficiência da administração privada, nomeadas por Abrúcio (2006) como “Gerencialismo Puro”, “Consumerism” e “Public Service Orientation”.

¹ Doutorado em Psicologia, Mestrado e licenciado em Geografia, professor do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, pesquisador na área de educação. Email: matusalem@cefetmg.br

² Aluna do curso técnico integrado em Meio Ambiente do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais. Email: marcolasofia@gmail.com

Os principais elementos destas três correntes que acabaram por influenciar as reformas que foram feitas na administração pública, principalmente nos países em desenvolvimento, foram: descentralização administrativa com foco em objetivos e resultados, culminando na redução de custos e de pessoal no setor público; conceito de usuário enquanto consumidor, resultando na ampliação das parcerias público-privadas e incentivo à competição entre as organizações do primeiro setor; gestão pública transparente e participação popular (ABRUCIO, 2006).

As políticas públicas de educação no Brasil foram elaboradas a partir da influência de tais correntes. Além das novas maneiras de se pensar a administração pública, que influenciaram diretamente nas políticas públicas em educação, a *Declaração Mundial sobre Educação para Todos* (1990), elaborada pela Conferência de Jomtien, teve grande influência nas reformas educacionais brasileiras. Apesar de terem como premissa a busca da universalização da Educação Básica, verificamos que o modo com que tais políticas foram implementadas, sob a influência direta das correntes anteriormente citadas, trouxeram alguns prejuízos à educação pública em vários países, inclusive nos países desenvolvidos. A seguir, serão apresentados alguns impactos negativos de tais reformas no trabalho dos professores.

As principais estratégias definidas por essa Declaração são: satisfazer as necessidades básicas de aprendizagem para todos; universalizar o acesso à educação como base para a aprendizagem e o desenvolvimento humano; concentrar a atenção da aprendizagem necessária à sobrevivência e propiciar um ambiente adequado à aprendizagem (DUARTE, 2015).

Seguindo os ditames da Conferência de Jomtien, o governo federal brasileiro iniciou a expansão da rede de ensino pública, com o objetivo de universalizar as matrículas na Educação Básica. Esse processo se deu sem o aumento proporcional dos investimentos no setor, pois se visava um impacto mínimo nos gastos públicos (DUARTE, 2015). Tal estratégia resultou na piora das condições de trabalho dos professores da educação básica, assim como da qualidade do ensino público. A desvalorização salarial, a perda de autonomia e o aumento do volume de trabalho são as principais consequências negativas, no que se refere ao trabalho docente, do processo de expansão da rede de ensino aplicando investimentos mínimos.

O desvirtuamento dos salários e o que dele decorre, como perda de prestígio e poder aquisitivo, se configura como uma das características principais do processo de desvalorização docente (LUDKE; BOING, 2004, apud ROSA, 2017), pois o salário simboliza a importância creditada a esses profissionais. Além disso, a baixa remuneração favorece o quadro de intensificação do trabalho docente por levar os professores a aumentarem suas horas trabalhadas (ROSA, 2017).

Uma consequência preocupante da desvalorização salarial é a escassez quantitativa de professores, pois a carreira se tornando menos atraente, é comum a redução na oferta de cursos pela baixa procura e a redução na qualidade dos egressos dos cursos de licenciatura. Gatti et al. (2010, apud ROSA, 2017), em sua pesquisa sobre a situação da procura por licenciatura no Brasil, aponta uma redução de 9,3% de alunos formados em Licenciatura entre 2005 e 2006. Ainda segundo Gatti et al. (2010, apud ROSA, 2017), faltam professores de Física, Química, Matemática e Biologia.

A degradação das condições de trabalho dos professores, causado pelo modelo de expansão do ensino adotado, inclui também o aumento do volume de trabalho. Para atender a enorme demanda por vagas, observou-se a superlotação das escolas, isto é, o aumento de alunos por turmas. Como resultado, houve a diminuição do tempo disponível dos professores para o desenvolvimento de atividades essenciais ao bom exercício de sua profissão. Da mesma forma, segundo Rosa (2017) essa superlotação das salas de aula implicou o comprometimento da qualidade de atendimento dos docentes às demandas individuais de seus alunos.

Como apontado por Delpino, Vieira e Hypolito (2009), em seu trabalho sobre condições de trabalho docente, para compensar a diminuição do tempo disponível para o planejamento das aulas, práticas didáticas, etc., foram introduzidas tecnologias simplificadas (treinamento em métodos e técnicas, uso do livro didático, formação pela EaD, entre outros), construindo um cenário de dependência a determinados materiais, pouca autonomia e padronização.

Delpino, Vieira e Hypolito (2009), abordam como essas novas tecnologias resultam em um professor com menos autonomia, isto é, com suas formas de atuação, práticas docentes e concepções do fazer educativo padronizadas. *“O professor é expropriado da sua função de pensar o currículo e pressionado continuamente a se adaptar à padronização ‘necessária à expansão da escolarização’*” (DUARTE, 2015, p.

84). A diminuição da autonomia e o uso de técnicas padronizadoras acarretam na perda de identidade dos docentes enquanto especialistas da educação. Esse quadro é ainda agravado pelas novas demandas que foram colocadas a esses profissionais, como será tratado a seguir.

A partir da década de 90, há uma mudança nos objetivos da escola e no papel do professor. Baseado na pesquisa realizada por Nóvoa (2009), Duarte (2015) concorda afirmando que a escola foi assumindo inúmeras funções da sociedade e de outras instâncias do poder público, aceitando a disciplinarização de outras esferas da vida, da saúde, da segurança, da família, do trânsito, apresentando-se como instituição ‘salvadora’ de todos os problemas sociais através do discurso da cidadania.

Esse novo papel da escola fez com que fossem colocadas novas tarefas para os professores, comprometendo as principais atividades de sua profissão para atender demandas e carências de seus alunos, como abordado por Oliveira (2005, apud ROSA, 2017):

Em contexto de demasiada pobreza, como é o caso dos países latino-americanos, os professores veem-se obrigados a desempenhar funções que estão além da tarefa educativa, do ato de ensinar. São compelidos, em dadas circunstâncias, a assumirem papéis de agente público, assistente social, enfermeiro, psicólogo, entre outros. Tais exigências, contribuem para um sentimento de desprofissionalização, de perda de identidade profissional, de constatação de que ensinar às vezes não é o mais importante (p. 59).

Percebe-se que as novas funções da escola geraram outras demandas para serem atendidas pelos docentes, engessando a desvalorização dos professores enquanto especialistas da educação escolar.

Complementando o cenário de desvalorização e intensificação está a responsabilização do professor pelo sucesso do ensino público.

Segundo Ball (2005, apud ROSA, 2017), as reformas educacionais que ocorreram no Brasil foram pautadas na performatividade e no gerencialismo. A primeira característica se refere ao uso de julgamentos e comparações para controlar e suscitar mudanças, enquanto o gerencialismo se refere à formação de sistemas de competição no setor público, responsabilizando os trabalhadores, no caso os professores,

individualmente pelo sucesso ou fracasso da organização (BALL, 2005, apud ROSA, 2017).

Essas reformas podem ser demonstradas, principalmente, pelo incentivo à competição entre escolas e pelas avaliações de desempenho dos docentes com caráter punitivo. Heinrich (2010, apud DUARTE, 2015), cita estudos que mostram que o foco dado aos professores para a melhora do desempenho de seus alunos nas provas tem impacto negativo no rendimento desses alunos em longo prazo.

A responsabilização individual do professor pelo sucesso da educação piora suas condições de trabalho. Entretanto, não se deve desresponsabilizar inteiramente os professores, sobretudo no desempenho dos alunos, mas compreender que os problemas da educação não se referem apenas ao seu trabalho, sendo que grande parte desses problemas está relacionada com a condição socioeconômica dos alunos e a infraestrutura das escolas (SANTOS, 2004, apud ROSA, 2017) (RODRIGUES, 2010, apud ROSA, 2017).

Conclui-se o processo de intensificação e desvalorização docente, constituído, principalmente, pela desvalorização salarial, o aumento do volume de trabalho, a perda de autonomia, a responsabilização individual pelo sucesso do sistema de ensino e a exigência de tarefas além de sua formação.

Valorização Docente

Diante do que foi apresentado, constata-se a necessidade de mudanças nas condições de trabalho dos professores, que tenham como consequência a valorização do magistério. A criação de planos de carreira docente são um dos principais meios para alcançar tal valorização, sendo de grande responsabilidade a formulação destes.

Segundo Monlevade (2000, apud ROSA, 2017) e Duarte (2015), nota-se que os planos de carreira devem estar hasteados em alguns aspectos principais: remuneração adequada para regime de dedicação exclusiva, boa formação inicial e continuada, tempo de trabalho dentro e fora da sala adequados e resgate do professor enquanto profissional autônomo.

Em especial, o aumento dos salários teria o potencial de trazer muitos professores afastados de volta ao magistério e tornar as licenciaturas opções atrativas para os jovens (ROSA, 2017).

De acordo com Diaico Rosa (2017), os planos de carreira docente devem ser elaborados de forma a valorizar o magistério, e

com a devida importância dada as licenciaturas, elevar os professores a uma categoria com prestígio social e econômico correspondente à expertise que se espera dos sujeitos que têm a responsabilidade de formar as novas gerações (p. 84).

Conclui-se a importância da criação de planos de carreira bem estruturados, que revelem melhora nas condições de trabalho e valorizem o magistério, por meio de remuneração, tempo de trabalho e formação adequadas, além de maior autonomia.

Esta pesquisa busca analisar diversos elementos dos planos de carreira para professores dos anos finais do Ensino Fundamental, em Belo Horizonte e nos municípios que fazem limite com a capital. Através da avaliação dos aspectos mais relevantes das carreiras, procura-se sintetizar informações suficientes para que os docentes possam, com mais facilidade, comparar os planos de cada município.

Avaliação dos Planos de Carreira dos municípios que fazem limite com Belo Horizonte

Neste capítulo iremos fazer a análise dos Planos de Carreira dos municípios que fazem limite com a cidade de Belo Horizonte – Minas Gerais. Devido o tempo restrito para coleta e análise dos dados, priorizamos nesta pesquisa a análise de sete municípios que fazem limite com Belo Horizonte: Ribeirão das Neves, Nova Lima, Santa Luzia, Vespasiano, Belo Horizonte, Contagem, Sabará e Ibirité. Outro elemento que nos motivou a escolha destes municípios está relacionada a lógica de atração prioritária destes municípios de profissionais licenciados nas diversas áreas que podem atuar na Educação Básica, por uma questão de facilidade de deslocamento diário.

Após busca em sites oficiais do município, das secretarias de educação e, até mesmo, contato telefônico com setores das prefeituras, sintetizamos as informações coletadas em uma primeira tabela, considerando aspectos relacionados à habilitação

mínima para egresso na carreira docente, o regime de trabalho, a forma de ingresso e a existência, ou não, de um plano de carreira da educação:

Tabela 1

	Belo Horizonte	Contagem	Sabará	Ibirité
Habilitação Mínima*	Superior licenciatura ou Pedagogia	Superior	Superior licenciatura ou graduação com complementação pedagógica	Normal Superior ou Pedagogia ou disciplina específica
Regime	Estatutário	Estatutário	Estatutário	Estatutário
Forma de Ingresso	Concurso público de provas ou provas e títulos	Concurso público de provas ou provas e títulos	Concurso público de provas ou provas e títulos	Concurso público de provas ou provas e títulos
Plano de Carreira	Possui	Possui	Possui	Possui
	Ribeirão das Neves	Nova Lima	Santa Luzia	Vespasiano
Habilitação Mínima*	Superior licenciatura ou graduação		Superior com licenciatura plena na área de educação ou licenciatura plena correspondente à disciplina ministrada	Superior Completo com habilitação específica
Regime	Estatutário		Estatutário	Estatutário
Forma de Ingresso	Concurso público de provas ou provas e títulos		Concurso público de provas ou provas e títulos	Concurso público de provas
Plano de Carreira	Possui	Não possui	Possui	Possui**

* Para atuação nos anos finais do Ensino Fundamental.

** O Plano de Carreira do município de Vespasiano (Lei nº027/2012 de 21 de junho de 2012) não foi encontrado online ou fornecido pela prefeitura e Sind-UTE/MG quando contatados por telefone. As informações apresentadas por essa tabela tem como fonte um edital de concurso para o cargo de professor em Vespasiano.

Percebemos que em todos os municípios a forma de ingresso adotada é via concurso público de provas e títulos e o regime adotado na carreira é o Estatutário.

De acordo com a Lei nº 9.394 de 20 de Dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, os professores da Educação Básica devem possuir, para ingresso na carreira docente e atuação nas séries finais do Ensino Fundamental, curso superior na modalidade licenciatura. Os planos de carreira dos municípios analisados cumprem com o que é disposto nessa lei, empregando professores com formação em nível superior para os anos finais do Ensino Fundamental.

É importante ressaltar que, até a data de compilação dos dados, que se deu em dezembro de 2017, todos os municípios, com exceção de Nova Lima, estavam de acordo com a Lei do Piso em relação à existência de um plano de carreira para os docentes da Educação Básica, entretanto, a simples existência de um plano de carreira não garante, por si só, a valorização da carreira docente. Estes planos são facilmente encontrados online, com exceção do município de Vespasiano, cujo plano de carreira para os professores não parece ser disponibilizado online e tampouco é fornecido quando contatada por telefone a administração municipal.

Para a elaboração da segunda tabela, foram compilados os seguintes dados: vencimento inicial e jornada total de trabalho, desmembrando tempo em sala de aula e tempo extraclasse remunerado. Avaliamos que estes critérios são indicadores importantes para a avaliação da atratividade de uma carreira e análise quantitativa da valorização docente, pois em princípio, é comum aqueles que irão escolher uma carreira verificar qual o salário inicial para comparar com as demais carreiras. A análise da jornada de trabalho também é importante para avaliarmos a disponibilidade de tempo de trabalho em classe e tempo para planejamento oferecido ao docente, permitindo verificar a possibilidade ou não da necessidade de complementar o trabalho fora da escola, sobrecarregando o trabalhador.

Tabela 2

	Belo Horizonte	Contagem	Sabará	Ibirité
Vencimento	R\$ 2.092,22	R\$ 2.178,38	R\$ 1.421,61	R\$ 1.772,08
Jornada total	22,5 horas	22,5 horas	24 horas	25 horas
Aulas	15 horas	16 horas	18 horas	20 horas
Atividades extraclasse	7,5 horas	6,5 horas	6 horas	5 horas
	Ribeirão das Neves	Santa Luzia	Vespasiano	
Vencimento	R\$ 1.528,73	R\$ 1.990,86	R\$ 1.106,40	
Jornada total	24 horas	24 horas	25 horas	
Aulas	18 horas	18 horas		
Atividades extraclasse	6 horas	6 horas		

Os vencimentos e jornadas de trabalho expressos na tabela referem-se ao cargo de Professor de Educação Básica que atua nos anos finais do Ensino Fundamental.

A chamada Lei do Piso – Lei Federal nº 11.738 de 2008, determinou, em 2016, o valor mínimo de R\$2.135,64 para os vencimentos iniciais das carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 horas semanais. Para as demais jornadas, consta nesta mesma lei que o vencimento inicial deveria ser proporcional ao valor para 40 horas. Metodologicamente, optou-se pela utilização do piso de 2016 porque, verificamos que nem sempre os dados são atualizados pelas prefeituras nos canais de comunicação, dificultando o acesso as informações recentes.

Analisando a proporção mencionada no parágrafo anterior, observamos que todos os municípios analisados cumprem o piso estabelecido pela lei federal. Porém se considerássemos o valor do piso sem a proporção permitida, ou seja, o piso pago para um cargo de professor das redes avaliadas, apenas Contagem estaria dentro da legalidade.

A Lei do Piso determina também que devem ser dedicadas, no máximo, 2/3 da carga horária total para o desempenho de atividades de interação com os educandos. Portanto, observa-se que apenas Belo Horizonte. Essa situação indica que, nos demais municípios, os professores não conseguem desenvolver atividades essenciais para garantir uma educação de qualidade aos seus alunos ou, como ocorre frequentemente, ficam sobrecarregados na tentativa de desenvolvê-las no seu tempo livre, sem serem remunerados por isso.

Analisando a relação entre o vencimento e a jornada de trabalho, dentre os municípios analisados, Contagem aparenta oferecer condições mais vantajosas. Entretanto, levando em consideração a divisão da jornada entre aulas e atividades extraclasse, o município de Belo Horizonte é o que oferece as melhores condições de trabalho.

É importante ressaltar que em nenhum dos municípios analisados é adotado o regime de Dedicação Exclusiva. Isso significa que os professores da Educação Básica podem acumular cargos em outras escolas. Tal fenômeno resulta na intensificação do trabalho desses docentes, visto que a jornada de trabalho efetivo em sala de aula aumenta numa proporção maior do que acontece quando se adota o regime de Dedicação Exclusiva. No caso de acúmulo de cargos, há também o desgaste causado pelo deslocamento diário de uma escola para outra e pela necessidade da organização do trabalho em contextos diferenciados de comunidade e gestão.

Tabela 3

	Belo Horizonte	Contagem	Sabará
Quantidade de níveis/padrões/ graus	14 níveis*	45 padrões	10 graus
Interstício	3 anos	2 anos	3 anos
Acréscimo sobre o vencimento básico pela alteração de um nível/padrão/grau	5%	2%	5% pela aprovação na avaliação de desempenho +2% por participação em cursos de capacitação
Progressão por avaliação de desempenho	A aprovação na avaliação de desempenho posiciona o servidor no nível subsequente	A aprovação na avaliação de desempenho posiciona o servidor no padrão subsequente	A aprovação na avaliação de desempenho posiciona o servidor no grau subsequente
Incentivo a titulação/qualificação	Especialização e cursos de aperfeiçoamento concedem um nível Mestrado e Doutorado	Titulação/qualificação concedem um padrão ao servidor. Máximo de 15 padrões concedidos por escolaridade.	Há um nível, com seus respectivos graus de vencimento, para professores com pós graduação lato sensu, um para os

	concedem dois níveis Máximo de 5 níveis concedidos por escolaridade		com mestrado e um para os com doutorado. Não foram encontradas informações sobre a diferença salarial entre os níveis.
	Ibirité	Ribeirão das Neves	Santa Luzia
Quantidade de níveis/padrões/ graus	10 graus	12 graus	9 graus
Interstício	2 anos	3 anos	3 anos
Acréscimo sobre o vencimento básico pela alteração de um nível/padrão/grau	2%	3%	5%
Progressão por avaliação de desempenho	A aprovação na avaliação de desempenho posiciona o servidor no grau subsequente	A aprovação na avaliação de desempenho posiciona o servidor no grau subsequente	A aprovação na avaliação de desempenho posiciona o servidor no grau subsequente
Incentivo a titulação/qualificação	Cursos e estágios de aperfeiçoamento, especializações, extensão e atualização são considerados na avaliação de desempenho.	Especialização <i>latu sensu</i> concede um acréscimo de 12% Mestrado concede um acréscimo de 7% Doutorado concede um acréscimo de 5% Limite de 2 cursos	Especialização (só uma) concede adicional de 10% Mestrado (só um) concede adicional de 15% Doutorado (só um) concede adicional de 20%

*São 24 níveis, mas o Professor de Educação Básica com formação em nível superior já é posicionado no nível 10.

Observa-se que, dentre os municípios analisados, Ibirité é o único o qual o plano de carreira não incentiva a realização de especializações, mestrados e doutorados, uma vez que quaisquer cursos realizados apenas facilitam a aprovação na avaliação de desempenho, sem garantir um benefício direto.

Em relação aos outros municípios, Contagem concede um acréscimo salarial extremamente baixo (apenas 2%) pela realização de cursos de especializações, mestrados e doutorados. Apesar de permitir que 15 cursos sejam aproveitados para progressão, o

que parece bom a primeira vista, se o tempo e esforço gastos na realização de um único curso não são recompensados, tampouco o docente terá motivação para realizar quinze.

Ribeirão das Neves é o município que concede o maior adicional por especialização *latu sensu*, entretanto, o acréscimo concedido pela realização de mestrado e doutorado é baixo. Ribeirão das Neves e Belo Horizonte oferecem a possibilidade de um acréscimo salarial de valor parecido, mas enquanto o primeiro valoriza mais a especialização, a capital concede benefícios maiores a mestrados e doutorados.

O município de Santa Luzia apresenta o maior valor possível de acréscimo salarial por meio da realização de cursos de especialização, mestrado e doutorado. Apesar do limite de 3 cursos, o adicional concedido pela realização de um mestrado e um doutorado é, respectivamente, 50% e 100% maior que o concedido por Belo Horizonte, município que oferece o segundo maior acréscimo por tais titulações.

Em relação à progressão/promoção por Avaliação de Desempenho, a Tabela 4, com base nas informações da Tabela 3, evidencia algumas relações para uma análise mais completa da carreira de cada município e seus benefícios. Nas carreiras onde a progressão se dá por Avaliação de Desempenho, o que tem sido cada vez mais comum, as progressões/promoções podem ser por qualificação profissional (cursos, especialização, mestrado, doutorado) ou por tempo de serviço dedicado àquela rede de ensino.

Tabela 4

	Belo Horizonte	Contagem	Sabará
Tempo de trabalho até o final da carreira (último nível/padrão/grau)	42 anos ou 37 anos caso realizados, no mínimo, 3 cursos	90 anos ou 60 anos caso realizados 15 cursos	30 anos
Remuneração ao final da carreira	R\$ 3.945,19	R\$ 5.206,49	R\$ 2.205,38*
	Ibirité	Ribeirão das Neves	Santa Luzia
Tempo de trabalho até o final da carreira (último nível/padrão/grau)	20 anos	36 anos	27 anos
Remuneração ao final da carreira	R\$ 2.117,79	R\$ 2.116,12 ou R\$ 2.623,99 caso	R\$ 2.941,41 ou R\$ 4.265,04 caso

		realizadas duas especializações ou R\$ 2.518,18 caso realizados uma especialização e um mestrado ou R\$ 2.370,05 caso realizados um mestrado e um doutorado	realizados uma especialização, um mestrado e um doutorado
--	--	---	---

*Com a realização de especialização, mestrado ou doutorado, o valor seria diferente, mas não foram encontradas informações sobre a remuneração para os profissionais com tais titulações.

Analisando a tabela acima, percebe-se que o plano de carreira do município de Ibirité é o que permite o docente chegar ao fim da carreira mais rápido. Entretanto, apresenta a pior remuneração, visto que não há a possibilidade de um adicional por escolaridade, como ocorre em Ribeirão das Neves. Dada a tal condição, a carreira curta nem sempre sinaliza uma vantagem de um município em relação a outro.

Em contrapartida, nota-se que o plano de carreira do município de Contagem estabelece uma carreira extremamente longa, de forma que pode-se esperar que a remuneração final, a qual é a maior dentre os municípios analisados, não seja atingida pela maioria dos docentes. Mesmo que os professores realizem 15 cursos, o que é desgastante e pouco provável, dada a sobrecarga de acúmulos de carga para complementação de renda, a carreira seria encurtada para 60 anos e seu último padrão ainda não seria alcançado pela maior parte dos servidores. A remuneração determinada por Contagem para 30 anos de carreira, média do tempo de trabalho até o final da carreira dos municípios analisados, é R\$ 2.874,33. Portanto, pode-se dizer que, mesmo que o final da carreira não seja atingido, a remuneração alcançada em 30 anos está na faixa das oferecidas pelos outros municípios, sem considerar os benefícios por titulação e qualificação. Há, é claro, a possibilidade de aumento desse valor pela continuidade na profissão mas, analisando os planos de carreira de Belo Horizonte e Santa Luzia, é notável que tais municípios oferecem a possibilidade de atingir uma remuneração muito superior a média de forma bem mais rápida que na rede de educação de Contagem.

No caso de Belo Horizonte, a carreira é razoavelmente mais longa do que nos outros municípios, com exceção de Contagem, e a remuneração final é notavelmente maior, perdendo apenas para Contagem, caso não sejam considerados os adicionais por

titulação e qualificação. Em síntese, o plano de carreira de Belo Horizonte é bastante razoável em comparação aos outros, com uma carreira não muito longa e uma remuneração final que não é tão baixa como as observadas em Ibitiré e Ribeirão das Neves. Entretanto, é importante ressaltar que isso não significa que os salários em municípios que estabelecem remuneração acima da média observada sejam justos e valorizem a profissão docente, pois como já discutimos e vimos analisando, há outros condicionantes que impactam e sobrecarregam o docente.

O plano de carreira do município de Santa Luzia estabelece carreira um pouco mais curta do que a média. Quanto à remuneração final, o valor sem adicionais é um pouco maior que a média, mas ainda inferior à oferecida por Belo Horizonte, por exemplo. Levando em consideração os adicionais, o município de Santa Luzia determina a segunda maior remuneração final, logo após Contagem, dentre os municípios analisados. Mas, ao contrário do município de Contagem, o tempo de trabalho para se chegar ao final da carreira não é longo e, portanto, o docente alcança um salário na faixa de 4 mil reais mais rápido, assim como o mantém por mais tempo.

Considerações finais

Como discutido anteriormente, os elementos do quadro de intensificação e desvalorização docente vão desde a desvalorização salarial até a responsabilidade individual pelo sucesso do sistema de ensino, passando pelo aumento do volume de trabalho e a perda de autonomia.

Através da análise realizada, percebeu-se como principal problema dos planos de carreira para professores o alto volume de trabalho, visto que muitos municípios não cumprem a Lei do Piso quanto à destinação de, no mínimo, 1/3 da jornada de trabalho para atividades extraclasse. Outro grande problema encontrado foi a falta de incentivo à formação continuada.

É importante ressaltar que a análise qualitativa e comparativa dos planos de carreira não possibilita revelar grande parte dos elementos da desvalorização docente.

Diante do quadro de intensificação e desvalorização docente e suas consequências, tais como o fechamento de cursos de licenciatura pela baixa procura e a precarização da formação, são necessárias mudanças nos diversos elementos dos planos

de carreira dos professores, visando à melhora das condições de trabalho desses profissionais.

Referências bibliográficas

ABRÚCIO, F. L. Os avanços e os dilemas do modelo pós-burocrático: a reforma da administração pública à luz da experiência internacional recente. In: BRESSER-PEREIRA; SPINK. **Reforma do Estado e administração pública gerencial**. Rio de Janeiro, FGV, 2006. p. 173-199.

BELO HORIZONTE. Edital 05/2015. Disponível em: <http://www.gestaoconcurso.com.br/documentos/15062015093729.pdf>. Acesso em: 18 out. 2017.

BELO HORIZONTE. Lei N. 7.235, de 27 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Quadro Especial da Secretaria Municipal de Educação, institui o Plano de Carreira dos Servidores da Educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, estabelece a respectiva tabela de vencimentos e dá outras providências. Disponível em: http://portalpbh.pbh.gov.br/pbh/ecp/files.do?evento=download&urlArqPlc=transparencia_legislacao_evolucao_carreira_lei_7235.pdf. Acesso em: 18 out. 2017.

CONTAGEM. Lei Complementar n. 195, de 24 de julho de 2015. Altera o percentual do padrão de progressão na carreira dos servidores titulares de cargo efetivo dos Quadros Setoriais da Educação e da Fundação de Ensino de Contagem - FUNEC, normatizada pelo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, instituído pela Lei Complementar nº 90, de 30 de julho de 2010, aplica o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para o cargo efetivo que menciona e dá outras providências. Anexo Único. Disponível em: http://www.contagem.mg.gov.br/arquivos/legislacao/lc_001952015__anexos.pdf. Acesso em: 18 out. 2017.

CONTAGEM. Lei Complementar N. 90, de 30 de julho de 2010. Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do magistério e demais servidores públicos dos quadros setoriais da educação e da FUNEC do Poder Executivo do Município de Contagem. Disponível em: <http://www.contagem.mg.gov.br/arquivos/legislacao/lec000902010.pdf>. Acesso em: 18 out. 2017.

DELPINO, M. A. B. VIEIRA, J. S. HYPOLITO, A. M. Trabalho docente, controle e intensificação. Câmeras, novo gerencialismo e práticas de governo. In: FIDALGO, et al. (Orgs.) **A intensificação do trabalho docente: tecnologias e produtividade**. Campinas: Papirus, 2009. p. 113-133.

DUARTE, Matusalém de Brito. **Políticas públicas, choque de gestão e tecnologias de subjetivação docente**. 1ª ed. Curitiba: CRV, 2015. p. 69-86, 202-215

IBIRITÉ. Prefeitura Municipal. Edital do Concurso Público N. 01/2016, 19 de fevereiro de 2016. Disponível em: <http://www.ibirite.mg.gov.br/attachments/article/5126/Edital%2001%202016%20Consolidado.pdf>. Acesso em: 6 nov. 2017.

IBIRITÉ. Lei Complementar N. 022, de 31 de março de 2000. Contém o Estatuto, Plano de Cargos e Remuneração do magistério do Município de Ibirité, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.ibirite.mg.gov.br/attachments/article/4131/2000%20-%20Lei%20complementar%20n%200022%20-%20Contém%20o%20Estatuto,%20Plano%20de%20Cargos%20e%20Remuneração%20>

Odo%20Magistério%20do%20Munic%C3%ADpio,%20e%20dá%20outras%20providências%20(ATUALIZADA%2013-08-12).pdf. Acesso em: 6 nov. 2017.

LIBÂNEO, José Carlos. O dualismo perverso da escola pública brasileira: escola do conhecimento para os ricos, escola do acolhimento social para os pobres. In: **Educação e Pesquisa**. São Paulo, v. 38, n. 1, p. 13-28, 2012.

RIBEIRÃO DAS NEVES. Secretaria Municipal de Educação. Processo seletivo simplificado edital PSS/RN N. 002/2017. Disponível em: <http://www.diariomunicipal.com.br/amm-mg/materia/5C579715>. Acesso em: 6 nov. 2017.

RIBEIRÃO DAS NEVES. Lei N. 2964/2006. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores da área da educação e cultura de Ribeirão das Neves, estabelece normas de enquadramento, institui nova tabela de vencimentos e dá outras providências. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/mg/r/ribeirao-das-neves/lei-ordinaria/2006/297/2964/lei-ordinaria-n-2964-2006-dispoe-sobre-o-plano-de-cargos-carreiras-e-vencimentos-dos-servidores-da-area-de-educacao-e-cultura-de-ribeirao-das-neves-estabelece-normas-de-enquadramento-institui-nova-tabela-de-vencimentos-e-da-outras-providencias?q=Plano+de+carreira>. Acesso em: 6 nov. 2017.

ROSA, Diaico dos Santos. **A valorização da profissão docente na rede estadual paulista de educação básica: um estudo comparativo**. Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2017. p. 14-84.

SABARÁ. Prefeitura Municipal. Edital de concurso público N. 001 de 2016. Disponível em: https://arquivo.pciconcursos.com.br/prefeitura-de-sabara-mg-retifica-edital-de-concurso-publico-com-mais-de-600-vagas/1367434/b50df1037f/edital_de_abertura_n_001_2016.pdf. Acesso em: 15 out. 2017.

SABARÁ. Lei Complementar número 015, de 10 de novembro de 2011. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Profissionais da Educação Básica do Município de Sabará, estabelece normas de enquadramento, institui nova tabela de vencimentos e dá outras providências. Disponível em: <http://site.sabara.mg.gov.br/wp-content/uploads/2017/09/lei-complementar-numero-015-de-10-de-novembro-de-2011.pdf>. Acesso em: 15 out. 2017.

SANTA LUZIA. Prefeitura Municipal. Edital 004/2017. Anexo I. Disponível em: http://www.santaluzia.mg.gov.br/images/ProcessoSeletivoSimplificado/ANEXO%20I%20-%20Cargos_Vagas_Escolaridade_Vencimentos-0708-20170808-090613.pdf. Acesso em: 18 out. 2017.

SANTA LUZIA. Lei N. 2.819/2008. Dispõe sobre o Estatuto, Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais de Educação do Município de Santa Luzia. Disponível em:

[http://santaluzia.mg.gov.br/images/ProcessoSeletivoSimplificado/Lei%20n.%202819%20de%202008%20-%20Estatuto%20e%20Plano%20de%20Cargos,%20Salários%20,Carreira%20e%20Remuneração%20Educação%20Magistério%20%20\(Atualizada%20em%2002-08-2017\).pdf](http://santaluzia.mg.gov.br/images/ProcessoSeletivoSimplificado/Lei%20n.%202819%20de%202008%20-%20Estatuto%20e%20Plano%20de%20Cargos,%20Salários%20,Carreira%20e%20Remuneração%20Educação%20Magistério%20%20(Atualizada%20em%2002-08-2017).pdf). Acesso em: 18 out. 2017.

SIMIELLI, Maria Elena. **Geoatlas**. São Paulo: Ática, 2013. p. 132.

VESPASIANO. Prefeitura Municipal. Edital N. 001/2012. Manual do Candidato. Disponível em:

<https://seapconcursos.com.br/v2/arquivos/anexos/ac4f68ea9b21c4f70753e9475b149cbc.pdf>. Acesso em: 6 nov. 2017