

O FUNDEB E O SALÁRIO DOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA NOS MUNICÍPIOS DE ÓBIDOS E ORIXIMINÁ PARÁ: REFLEXÕES SOBRE A VALORIZAÇÃO DOCENTE

Eldra Carvalho da Silva ¹
Universidade Federal do Pará
eldcar@ig.com.br
Agência Financiadora: FAPESPA

Resumo: Este trabalho, apresenta considerações sobre os efeitos do FUNDEB na política salarial dos professores da rede municipal nos municípios de Oriximiná e Óbidos na região oeste do Estado do Pará, usando como referência para análise a categoria central **valorização docente**. A pesquisa caracterizada como estudo de caso coletivo, objetivou analisar e avaliar a política salarial dos professores da rede municipal no contexto do FUNDEB nos municípios de Oriximiná e Óbidos, visando identificar possíveis impactos desse fundo no salário dos mesmos. Os resultados mostraram que o FUNDEB ainda não se revelou como instrumento de valorização do profissional do magistério da Educação Básica.

Palavras-chave: Fundeb; salário; valorização docente.

INTRODUÇÃO

Com o fim do prazo de vigência do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério FUNDEF, em 2006, outro Fundo o substituiu – o FUNDEB –, criado pela Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006, e regulamentado pela Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007 e pelo Decreto nº 6.253, de 13 de novembro de 2007.

No que se refere à política salarial, embora tenham surgido propostas que apresentavam 80% de subvinculação dos recursos do Fundo para o pagamento dos profissionais do magistério da Educação Básica, a lei aprovada manteve o mesmo percentual do FUNDEF, permanecendo 60% dos recursos para pagamento desses profissionais, e legitimou os elementos ‘Planos de Carreira e Remuneração’ e ‘salário condigno’, como aspectos centrais de valorização.

O objetivo deste artigo é tecer considerações sobre a valorização docente pelo caminho da política salarial para os professores da educação básica da rede municipal nos municípios de Óbidos e Oriximiná Pará, a partir da implementação do FUNDEB nos respectivos municípios, tendo como referência a categoria central **valorização salarial no contexto do FUNDEB**, a partir dos seguintes temas ou subcategorias: *carreira docente; condições de trabalho; estrutura e composição salarial*.

1. REFLEXÕES SOBRE A VALORIZAÇÃO DOCENTE NOS MUNICÍPIOS DE ÓBIDOS E ORIXIMINÁ PARÁ

❖ Carreira Docente

Um dos instrumentos de efetivação da valorização docente é o Plano de Carreira. Sobre os planos de carreira é importante destacar o que Souza (2007) relata, a partir dos estudos

¹ Mestra em Educação pela Universidade Federal do Pará (UFPA)

realizados por Sonia Balzano (2005). Segundo esse autor, nos Planos de Cargos e Carreira estudados foi detectado que a maioria dos Estados brasileiros promulgou leis sobre carreira após a LDB de 1996. Assim, os PCCRs foram editados a partir de uma obrigatoriedade.

No que concerne à progressão na carreira, Souza (2007, p.83) observou que

Na maior parte dos planos, há dois patamares de progressão na carreira: um, vertical, que prevê a evolução por titulação, supondo o estímulo à formação dos profissionais, e, outro, horizontal que prevê a avaliação de desempenho e outros incentivos de qualificação, tal como inscritos nos dispositivos da resolução CEB/CNE 03/1997.

Nos planos de Carreira de Oriximiná e de Óbidos podemos perceber que a progressão para os professores só deve acontecer por meio de concursos públicos. No entanto, nos dois municípios observamos que professores que concluíram cursos de licenciatura são lotados para atuarem nas respectivas áreas de formação, porém são remunerados pela formação em nível médio, o que para nós é uma situação que se mostra cômoda aos gestores, uma vez que é mão de obra qualificada por valor mais baixo – característica da lógica capitalista. Ressaltamos ainda que, desde 2005, não foram realizados concursos para ingresso na carreira docente nos dois municípios, fato que tem como consequência o acúmulo de atividades para os professores que estão em sala de aulas, mas que a remuneração atual desses professores não justifica sua carga horária.

Assim, destacamos que, no município de Oriximiná, onde tivemos acesso ao número de professores por formação, no decorrer da série histórica, percebemos que, de 2005 a 2008, o quantitativo de professores licenciados plenos cresceu em 181%. Por isso, acreditamos que houve investimento nessa direção, tanto por parte dos municípios – pois neste município houve quatro turmas de licenciaturas, ofertadas com os recursos do FUNDEF –, quanto por parte dos professores. Todavia, consideramos ser necessário que se realizem concursos com curta periodicidade, ou que se efetive uma política de progressão de forma a contemplar os professores que estão no quadro efetivo, com formação em nível médio, mas que já concluíram as licenciaturas, tendo em vista que esse fator fere o princípio básico da isonomia salarial uma vez que o art. 7º, da CF/1988, estabelece, no inciso “XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;” e no inciso “XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;” (BRASIL, 1988). Nessa direção, observamos que os dois municípios infringem o princípio da isonomia ao ter professores com a mesma formação e salários diferenciados.

Nesse sentido, destacamos que,

Quanto à carreira magisterial, cabe assinalar que o sistema educativo não estimula os melhores professores a buscarem superação e aperfeiçoamentos; que os ingressantes tenham o mesmo serviço e carga horária que professores com trinta anos de experiência; que só permitam a promoção com transferência dos professores a outros postos que os afastam da sala de aula (MORDUCHOWICZ, 2003 p. 12).

A afirmação de Morduchowicz mostra-se pertinente, uma vez que os dados coletados corroboram para essa visão de que a carreira magisterial é tão desestimulante que, cada vez mais afasta os professores da profissão.

Nos municípios pesquisados, vimos que há suporte legal que possibilitaria uma carreira digna e valorização, porém, é um suporte precário, que pouco oferece garantias aos professores, uma vez que foi feito, principalmente, para cumprir exigências e que os insumos assegurados nem sempre são cumpridos. Nesse sentido, acreditamos que urge a necessidade desses municípios reformularem seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério, com critérios claros, de forma que garanta de fato a valorização salarial dos professores desses municípios e contribua para correção nas distorções apresentadas nos contracheques, posto que o PCCR é o documento onde as garantias de valorização salarial devem estar asseguradas.

Nos dois primeiros anos de vigência do FUNDEB, não percebemos nos municípios analisados perspectivas de reformulação imediata dos Planos de Carreira para os professores.

❖ **Condições de trabalho docente.**

Os dados salariais dos professores, assim como as entrevistas nos municípios pesquisados mostraram ainda que os professores da Educação Básica da rede municipal para aumentar, mesmo que minimamente, suas remunerações, necessitam ter sobrecarga de trabalho e muitas vezes retirar do próprio salário para promover aulas de e com qualidade. Além disso, foi dito ser necessário desenvolver inúmeras atividades na escola.

Com a intenção de entender a situação vivenciada pelos professores, recorremos a Oliveira (2004), que diz que, no contexto do século XX, “os trabalhadores docentes se vêem forçados a dominar novas práticas e novos saberes no exercício de suas funções”. A pedagogia de projetos, a transversalidade dos currículos, os novos conceitos de avaliação e tantas outras, são as muitas exigências a que esses profissionais precisam atender e se adequar. O “bom” professor, para corresponder às expectativas dessa nova sociedade, é aquele que domina várias disciplinas; que consegue aplicar a multidisciplinaridade; que sabe trabalhar em equipe e desenvolvem diversas outras atividades em nome do famoso jargão neoliberal “vestir a camisa da escola”, mas que por outro lado não vêem em seu salário a contrapartida para toda atividade desenvolvida por ele. Isso vai se refletir em maior exploração e precarização desse trabalhador.

A esse respeito Oliveira afirma (2008):

Diante das variadas funções que a escola pública assume na atualidade, os professores encontram-se muitas vezes diante da necessidade de responder às novas exigências. Em contexto de pobreza tal quadro se agrava, os professores se vêem obrigados a desempenhar funções além de sua capacidade técnica e humana [...] Podemos considerar que houve uma dilatação, no plano legal, do que seja o pleno exercício das atividades docentes. Agora, o trabalho docente deve contemplar as atividades, as reuniões pedagógicas, a participação na gestão da escola, o planejamento pedagógico, dentre outras atividades (OLIVEIRA, 2008 p.29-30)

É esse o cenário em que vivem, os trabalhadores docentes, pois a própria história dessa profissão revela que a educação e o fazer docente precisam ser compreendidos no contexto socioeconômico nos quais estão imersos. Portanto, o professor, seja ele da rede privada ou da pública, dentro da lógica, tem a obrigação de ter tais características ou estará fora do mercado de trabalho. O professor precisa ser polivalente, eficiente, eficaz. Contudo, o salário continua sendo insuficiente para esse profissional ter qualidade de vida, sem contar que as condições de trabalho em que vivem esses sujeitos, juntamente com o salário aviltante, continuam sendo os maiores fatores de desvalorização da categoria.

A fala de um dos professores sujeitos da pesquisa revela essas situações:

Na minha visão, ter salário condigno seria aquele que tu não precisasse é tá buscando outras fontes, as tuas necessidades, quanto a pai de família. Com o salário que existe do professor, pra gente que é pai de família, que tem família, que tem outras coisas pra pagar, digamos assim, não dá, não tem condições. Então, isso para mim não é valorização. O salário condigno, que eu acredito, seria aquele que viesse trazer pra você e sua família base de vida saudável. Que você tivesse tempo para seus filhos, porque trabalhar de manhã, de tarde e de noite, não tem como dar atenção para sua família. (PROFESSOR 3. Oriximiná, 2009).

Eu vejo questão salarial do professor um pouco... Pois hoje, para ser professor... Ele gosta da profissão – né? –, porque se você for ver a questão salarial, não vai ter mais professor. Quando vemos a estrutura, hoje, das escolas, é aí que as coisas pioram. As escolas estão precárias. Para você dar uma aula diferente, você acaba tirando do seu bolso, acaba tirando do seu salário, pra poder dar uma aula diferente. Porque você vai pra uma escola, é toda cheia de goteiras, as carteiras estão todas danificadas. Na escola [em] que eu trabalho, por exemplo, você passa na frente da escola, está toda pintadinha, podemos até dizer “ah! essa escola é bonita”. Mas quando você chega dentro da escola, você vai ver sala só buraco. Então, quer dizer, às vezes o profissional não dá uma aula excelente, não [é] porque ele seja preguiçoso; [é] porque ele não tem condições, é porque a escola não oferece condições pra ele. Hoje, então... hoje, nós sabemos que a tecnologia está tão avançada – né? –, se você quer dar uma aula diferente, o que a escola te oferece? Quando oferece!... Uma televisão, um vídeo pra você passar. Mas o espaço que você tem não dá. É uma sala pequena, onde você vai ter que colocar quarenta alunos; aí, vai ficar mais apertada, pra se ver o vídeo, quer dizer. O aluno não vai ter condições de assistir como deveria. O professor não vai ter condições de explicar, depois, aquele assunto. Na hora da avaliação, acaba caindo a responsabilidade nas costas do professor. (PROFESSOR 2. Óbidos, 2009).

As falas dos professores acima citados ilustram a situação das condições de trabalho em que vivem esses profissionais, em especial os professores dos municípios de Oriximiná e de Óbidos, com cargas excessivas e situações degradantes, e cada vez mais exploradas no local de trabalho. É nessa perspectiva, e devido a essas situações, que concebemos que os professores das escolas públicas, em especial os professores deste estudo, sendo trabalhadores de um Estado capitalista, obedecem e se enquadram nessa configuração de trabalhadores do final do século XX: multifuncional, polivalente, eficaz e eficiente, perdendo algumas vezes o domínio e o sentido do seu próprio trabalho. Os salários aviltantes contribuem para que o professorado cada vez mais corra atrás de inúmeras outras atividades e tenha uma profissão desvalorizada.

A palavra valorização analisada no sentido literal ainda pode ser muito subjetiva. No entanto, o que percebemos a partir dos dados coletados nos municípios de Oriximiná e de Óbidos é que o aspecto da valorização, em especial por meio do salário, ainda está distante de se realizar, pois acreditamos que minimamente os salários dos professores deveriam ser corrigidos pelos valores do DIEESE, o qual apresenta valores salariais considerando insumos necessários para uma família ter uma vida saudável. Além disso, urge a necessidade dos professores terem garantido nos PCCRs uma carreira que reconhecesse a formação dos mesmos; que o professor tivesse condições reais de preparar aulas de qualidades e trabalhar em ambientes de qualidade; que os insumos da composição salarial na prática fossem garantidos no PCCR, e que estes tivessem mais conhecimento da sua própria realidade para ter condições de lutar com argumentos concretos para a efetiva valorização da categoria

Em outros relatos de professores da rede municipal de Oriximiná e de Óbidos, percebemos com evidência a angustia dos mesmos com as questões de salário condigno e de valorização. E é unânime entre os mesmos que muito ainda falta para o professor se sentir, de fato, valorizado:

Valorização, para mim, é quando tivermos os nossos governantes preocupados, comprometidos com a educação de qualidade, não de quantidade, e quando tivermos um salário melhor. Não é que você vá querer ganhar milhões, mas aquele salário que lhe faça ter prazer de ir pra aula, dar uma aula satisfeita, porque ganha bem e tem tempo para preparar sua aula. Hoje, o professor tem uma carga horária super lotada; não é porque quer, mas para fazer o salário render. Ele vai em busca de 200 [horas], porque, com 200, ele vai ganhar um pouquinho mais. Porém, ele vai ter mais trabalho. Então, se ele tem mais trabalho, ele vai ter menos rendimento na aula. Se tivéssemos um salário digno, com certeza trabalharíamos melhor. (PROFESSOR 1. Óbidos, 2009).

Condigno, para mim, é extremamente subjetivo; o que pode ser condigno pra mim, pode não ser condigno para outro. Mas o meu posicionamento é que o professor ganhasse suficiente para o professor ter uma vida decente, com tempo para família, lazer; porque tu sabes que, para nós termos uma vida razoável, o professor tem que trabalhar 200 horas pro Estado e 200 horas pro município, e tem que fazer algumas outras atividades. Então, isso não é valorização. (PROFESSOR 2. Oriximiná, 2009).

O salário condigno identificado na fala dos professores seria aquele que oferecesse aos mesmos padrões de vida saudável, que tivessem tempo para a família sem estar com sobrecargas para ganhar um salário melhor. Segundo Monlevade (2000), *a tendência dos professores das redes públicas é de mais turnos e de horas de trabalho, e o salário proporcionalmente menor*. O que para nós caracteriza desvalorização salarial e a desqualificação da profissão. Nesse sentido, a valorização salarial está relacionada diretamente a esse tão sonhado salário condigno proposto nas legislações e não cumprido de fato, um vez que já vimos que é uma remuneração ainda distante de oferecer padrões de qualidade aos professores.

A CNTE (1994) define a valorização docente levando em consideração um tripé que envolve: a remuneração digna, a partir de um Piso Salarial Nacional Profissional (PSPN) que

garanta a subsistência do professor num único emprego; formação inicial de qualidade e formação continuada, capazes de conferir competência e autonomia ao ato docente; carreira que fixe o professor ao sistema de ensino, com uma jornada organicamente composta de aulas e tempo de realimentação pessoal e coletiva do ato docente, e que propicie identidade do profissional com a proposta pedagógica da escola e do compromisso político com o seu sucesso. Todavia, as falas dos professores de Oriximiná e de Óbidos, assim como os documentos analisados nesses municípios, não mostraram essa valorização.

Importa, também, apresentar o relato dos gestores dos municípios de Oriximiná e de Óbidos sobre a valorização docente:

O atual PSPN reajustado, como deverá ser pago em 2010, valoriza e, de qualquer forma, garante direitos aos professores cujos municípios pagam abaixo do valor estipulado, além de obrigar as redes a reservar, no mínimo, um terço da carga horária de trabalho para atividades extraclasse. Entretanto, acredito que não é somente dessa forma que se pode valorizar os profissionais da educação. É preciso pensar políticas de valorização mais amplas para os profissionais da educação, e isso está relacionado a questões que envolvem, principalmente, a organização do espaço e do tempo escolar. Não há qualidade sem deixar de considerar oportunidades, tempo de estudo e de preparação para a qualificação necessária para o exercício da docência. (GESTOR 1. Oriximiná, 2009).

Olha, a valorização, em sentido pleno da palavra, ainda não é o que nós, realmente, profissionais da educação, de um magistério gostaríamos. Se fosse, por exemplo, esse piso para 100 horas, e o profissional presente tivesse que trabalhar com 200 horas, ou máximo com 50 horas estipuladas para o profissional, aí, sobriaria o valor do salário dele; aí, perfeito; aí, entenderia como valorização. Mas no momento, ainda é o que o governo federal vê, o que ele ainda vê ainda como valorização, ainda não é no sentido pleno da palavra, o que o profissional da educação merece. Infelizmente, nós precisamos ainda avançar muito, no nosso país, com relação à remuneração do magistério. Pra que possamos, de fato, falar em valorização. (GESTOR 2. Óbidos, 2009).

A fala dos gestores revela que, embora reconheçam que as diretrizes atuais podem ser uma conquista na luta dos professores, no sentido da valorização, ao mesmo tempo destacam que da forma como foi implementada ainda não caracteriza tal valorização. Esse reconhecimento nos parece importante, por parte dos gestores, que muito ainda falta para se alcançar a valorização dos professores, principalmente por meio do salário.

❖ **Estrutura e Composição Salarial**

De acordo com o DIEESE (2008), a remuneração do trabalhador, ao longo da história, veio ganhando insumos, resultado da negociação coletiva e/ou de lutas sindicais, a destacar: o 13º salário conquistado em 1962; a instituição do direito ao vale transporte; em 1985; e férias remuneradas, em 1988, entre outras conquistas que são garantidas em instrumentos legais. No que se refere à remuneração docente, os insumos que compõem essa remuneração devem ser previstos/estabelecidos no Plano de Cargos, Carreiras e Salários para os profissionais do magistério público.

Nos Municípios de Óbidos e de Oriximiná, os dados evidenciaram que a estrutura salarial é centrada em um vencimento básico que acompanha o valor do salário mínimo, acrescido de adicionais que aparecem como abonos e gratificações. Esses abonos e gratificações estão legalmente garantidos aos funcionários públicos dos respectivos municípios no Regime Jurídico Único, ao estabelecerem que “Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em Lei.” (ORIXIMINÁ, 1999).

Para os professores, o documento que regulamenta a remuneração é o Plano de Cargos, Carreiras e Salário dos respectivos municípios, que também estabelece Remuneração como “o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em Lei.” (ORIXIMINÁ, 1998; ÓBIDOS, 1998). As gratificações que deveriam ser somadas ao vencimento básico do professor, segundo o PCCR, são as de regência de classe, pó de giz, gratificação por titularidade e gratificação por tempo de serviço. Porém, vimos que, no município de Oriximiná, as gratificações previstas no plano são efetivadas para compor a remuneração dos professores. O diferencial é a gratificação chamada PROLABORE, que incide sobre o percentual de 25% sobre o vencimento base.

No entanto, mesmo representando um acréscimo significativo à remuneração dos professores, o PROLABORE não é estabelecido na legislação, evidenciando falta de compromisso social, especificamente com a carreira docente, por parte dos nossos governantes. Assim, tanto o PROLABORE quanto outros componentes adicionais da remuneração do professor podem, a qualquer momento, ser retirados da composição salarial – situação que se mostra recorrente em tempos de crise e/ou de contenção de gastos.

Desta forma, não podemos deixar de ressaltar que, sendo a educação um tema tão explorado em debates e discursos políticos acalorados, e que corriqueiramente a abordam como aspecto fundamental para a construção de uma nação soberana, autônoma e desenvolvida, como conceber que a remuneração docente – entendida aqui como um dos elementos essenciais à valorização do profissional do magistério, que é um dos principais insumos a uma educação de qualidade – fique fadada ao dissabor econômico ou à fugaz boa vontade dos governantes.

No que se refere ao município de Óbidos, as gratificações previstas no PCCR não são contempladas na remuneração dos professores. Além do vencimento básico, o que há é apenas o abono FUNDEF/FUNDEB, cujo valor é de R\$60,00, mas não foi definido em legislação e nem acordado com a categoria. Além desses, ainda há a gratificação por tempo de serviço e o salário família, que pouco representa em acréscimo à remuneração salarial dos professores.

Esses dados mostram que os PCCRs foram construídos apenas para cumprir uma obrigatoriedade exigida pelas legislações demarcadas a partir de 1988, e que, portanto, não demonstram nenhuma responsabilidade em definir, de fato, critérios que ofereçam carreira digna aos docentes.

A pesquisa realizada por Morduchowicz (2003) sobre salário e carreira docente na América Latina nos fez refletir que a situação, nos Municípios de Oriximiná e de Óbidos, não é diferente, uma vez que a remuneração dos professores é composta por mais insumos

variáveis do que fixos; esses itens transitórios não garantem nenhuma melhoria salarial concreta aos professores. O mais grave dessa situação, porém, é que, quando alguns desses insumos da remuneração são garantidos no PCCR, de forma tal que poderiam acompanhar a carreira docente, ainda assim, é descumprida a sua aplicação.

No relatório intitulado “Impacto do FUNDEB nas finanças dos Municípios Brasileiros”, publicado pelo Instituto Brasileiro de Administração Municipal (IBAM), em que é feita uma primeira avaliação do FUNDEB, BREMAEKER (2007) destaca, quanto à valorização dos profissionais do magistério, que uma das centralidades da lei do FUNDEB foi reafirmar o que já estava previsto na CF de 1988: que para se ter qualidade de ensino é preciso valorizar os professores. E os planos de carreiras são mencionados como instrumento legal que garantirá essa valorização por meio de salários mais dignos. Portanto, a lei do FUNDEB, embora tenha avançado no momento em que apontou a efetivação de uma lei que garantisse o piso salarial profissional aos professores, deixou a desejar, assim como outras legislações apontadas neste estudo, ao não definir critérios para salário condigno e para o piso. Assim, afirma Pinto (2006, p. 76), *como se vê, faltou a lei definir o fundamental, ou seja, o que são condições adequadas de trabalho e quais as diretrizes para a definição do piso salarial. Esta definição, que é essencial quando se discute a qualidade, foi deixada para a legislação dos sistemas de ensino.*=

É relevante ressaltar que a situação do salário docente, no país, é o que faz esta profissão ser desvalorizada socialmente e induz poucos a procurarem o magistério, realmente, como profissão. A esse respeito (GATTI; BARRETO, 2009, p. 256) asseguram que “Salários pouco atraentes [...] e planos de carreira estruturados de modo a não oferecer horizontes claros, promissores e recompensadores no exercício da docência interferem nas escolhas profissionais dos jovens e na representação e valorização social da profissão professor.”

As duas realidades estudadas mostraram que, no aspecto estrutura e composição salarial, analisada por meio dos contracheques, existem distorções e obscuridades – que são desconhecidas pelos professores e que, na maioria vezes, não têm explicação nem mesmo pelos gestores. São situações como essas que ratificam que o aspecto salarial seja um dos critérios fundamentais de valorização docente. As realidades dos municípios aqui estudados mostraram que esse aspecto está sendo burlado, quando se vê a falta de preocupação e de responsabilidade para com os insumos que fazem farte da remuneração docente. Sobre a questão salarial na carreira docente, enfatizamos que:

No que diz respeito à carreira docente na educação básica, embora atualmente seja comum, em certos meios, o discurso que maior salário não garante maior qualidade, é preciso lembrar que carreiras pouco atraentes do ponto de vista salarial acabam por não ser objeto de procura entre as novas gerações, especialmente não se mostram atraentes para aqueles que se consideram em melhores condições de domínio de conhecimento, ou com melhores chances em outras atividades. (GATTI; BARRETO, 2009, p.239-240).

Em 2009, um levantamento divulgado pelo Ministério da Educação (MEC) apontou que a média salarial dos professores de escolas públicas da educação básica no Brasil cresceu

de R\$ 994 para R\$ 1.527, de 2003 a 2008 – período que abrangeu os últimos anos de vigência do FUNDEF e os primeiros anos de vigência do FUNDEB. Esse aumento que, segundo o MEC, correspondeu a 53%, em cinco anos. No entanto, a pesquisa realizada em Oriximiná e Óbidos mostrou que, de 2005 a 2008, o aumento nos salários dos professores não chegou a 5%, quando analisados em valores reais. Nessa perspectiva, acreditamos que são necessárias mais pesquisas para que não fiquemos acreditando em subterfúgios que levam, às vezes, a população a crer que o professor está sendo valorizado e que as dinâmicas estão mudando.

O estudo apresentado pelo MEC mostra ainda que a diferença entre o salário dos docentes e de outros profissionais com o mesmo nível de formação (ensino superior pelo menos incompleto) tem diminuído. Em 2003, trabalhadores que não eram docentes ganhavam 1,86 vezes melhor do que os educadores. Em 2008, a diferença caiu para 1,53. Esse resultado é contrariado por Pinto (2008) que ao apresentar o salário de algumas profissões no país como juiz, médico, evidencia que o salário dos professores são os mais baixos. Porém, devemos considerar que, segundo Pinto (2008), a média é duvidosa, pois os salários mais altos podem ter elevado o valor da média, posto que vimos no município de Óbidos a remuneração do professor com nível superior para 100 horas de trabalho mensal não chega a R\$ 1.000,00.

Para o presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), Roberto Leão, os valores divulgados pelo MEC não condizem com a realidade: *eu acho um absurdo, não sei de onde o ministério tirou esses dados. Eles não batem com a realidade do professor brasileiro. Para você ter uma ideia, eu tenho 30 anos de magistério e ganho R\$2,5 mil* (Roberto Leão, CNTE, 2009). Concordamos com o presidente da CNTE e acreditamos que essa média salarial está ainda distante de acontecer.

FINALIZANDO

. Não defendemos a ideia de que melhores salários garantiriam melhores resultados na qualidade da educação, mas, com certeza teríamos professores mais satisfeitos, o que poderia ser o início para um trabalho de e com qualidade. Para a CNTE (1999), vivenciamos, nas redes públicas, salários dos professores cada vez menores; professores concursados sendo substituídos por servidores de contrato temporário; jornadas de trabalho cada vez mais pesadas e multiplicadas; direitos da carreira postos em questão; atrasos de pagamento que justificam greves, dentre outros problemas que demonstram tanto a desvalorização da categoria quanto o desrespeito a esta, por parte do Estado.

É a partir dessa realidade dos professores da rede pública de ensino, no Brasil, em especial os professores das redes municipais de Oriximiná e de Óbidos, que a busca pela valorização, principalmente a valorização salarial, vem se afirmando, em processos dinâmicos, que, acreditamos, para se tornar possível, faz-se necessária a mobilização dos docentes, com preceitos amadurecidos. Além disso, é necessário que haja critérios operacionais mais claros para que os direitos garantidos constitucionalmente e regulamentados legalmente possam ser de fato materializados. Assim, teríamos condições de afirmar que esses são os objetivos que fazem,

segundo a CNTE (1999), referência à educação como um direito social básico, com princípios específicos de organização da carreira baseados na valorização e qualificação profissional, concurso, progressão e composição da jornada com a hora-atividade, salários dignificantes, dentre outros aspectos essenciais na vida de qualquer cidadão, de qualquer trabalhador.

Assim, chegamos à conclusão que ainda não é possível identificar nenhuma mudança advinda com o FUNDEB na política salarial dos professores nos municípios estudados. As duas realidades analisadas evidenciaram que há necessidade de se estabelecer política salarial mais digna aos professores que se configure de fato como valorização.

REFERENCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. In: PESSOA, Fernanda. *Legislação Educacional 3 em 1*. Constituição-ldb-eca. São Paulo: RCN, 2005, p. 65-178. [Disponível também em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>].

_____. *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. Publicada no D.O.U. de 20/12/2006, p. 5. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm>.

_____. *Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007*. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - 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. Publicada no DOU de 21.6.2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm>.

_____. *Lei nº 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. Publicada no DOU de 26.12.96. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9424.htm>.

_____. *Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. [1996a]. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. In: PESSOA, Fernanda. *Legislação Educacional 3 em 1*. Constituição-ldb-eca. São Paulo: RCN, 2005, p.15-32. [Disponível também em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>].

_____. *Lei nº 8.852, de 4 de fevereiro de 1994*. [Conversão da Medida Provisória nº 409, de 6 de janeiro de 1994]. Dispõe sobre a aplicação dos arts. 37, incisos XI e XII, e 39, § 1º, da Constituição Federal, e dá outras providências. Publicado no D.O.U. de 5.4.1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8852.htm>. Acessos em: jan. 2010.

BRASIL. *Decreto nº 6.253, de 13 de novembro de 2007*. [2007a]. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, regulamenta a Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, e dá outras providências. Publicado no DOU de 14.11.2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6253.htm>.

_____. *Decreto-Lei nº 4.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicado no DOU de 9.8.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acessos em: jan. 2010.

_____. _____. Relatório de orientações para o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação- FUNDEB. Brasília: MEC, 2008. [2008a].

GEMAQUE, Rosana Maria Oliveira. *Financiamento da educação, o FUNDEF no Estado do Pará: feitos e fetiches*. 2004. Tese (Doutorado em Educação)–Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo. São Paulo, [s.n.], 2004.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. 17.ed. São Paulo. Loyola, 2008.

JÁEN, Marta Jiménez. Os docentes e a racionalização do trabalho em educação: Elementos para uma crítica da teoria da proletarianização dos docentes. *Teoria e Educação*. Porto Alegre, n.4, p.74-90, 1991.

LUZ, Silvia Letícia D’Oliveira. A valorização do profissional da educação e a carreira docente: a experiência do governo de frente popular em Belém do Pará. 2008. 246f. Dissertação (Mestrado em Educação) □ Instituto de Ciências da Educação, Universidade Federal do Pará. Belém, 2008.

MARX, Karl. O Processo de produção do capital. In: _____. *O Capital: crítica da economia política*. 22.ed. Tradução: Reginaldo Sant’na.: Rio de Janeiro: Civilização, 2008. Livro Primeiro, v. II, p. 572-930.

MELCHIOR, José Carlos de Araújo. *Mudanças no financiamento da educação no Brasil*. Campinas (SP): Autores associados, 1997. (Col. Polêmicas do Nosso Tempo, 57).

MESZÁROS, István. *Para além do capital*. São Paulo: Boitempo, 2002. (Cap. 2, p.95-132; Cap. 14, p. 605-633; Cap. 25, p.1079-1093).

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. *Valorização salarial dos professores*. 2000. 307p. Tese (Doutorado em Educação)–Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas. Campinas (SP), [s.n.], 2000.

MORDUCHOWICZ, Alejandro. *Carreiras, incentivos e estruturas salariais docentes*. Tradução de Paulo M. Garchet. Revisão técnica de Helena Maria B. Bomeny e Raquel B. Emerique Rio de Janeiro: Programa de Promoção da Reforma Educativa na América Latina e Caribe (PREAL Brasil), 2003. (Série Documentos, 23). [Trabalho preparado para PREAL-FLACSO, dentro do Projeto “Sindicalismo Docente e Reforma Educativa na América Latina”]. Disponível também em: <http://www.oei.es/docentes/articulos/carreras_incentivos_estructuras_salariales_docentes_morduchowicz_portugues.pdf>

ÓBIDOS (Prefeitura Municipal de). *Balanço Geral do Município de Óbidos, Pará. 2005-2008*. Óbidos: [S.n.], [2008?].

_____. *Lei Nº 3.198, de 30 de novembro de 1999*. Cria o Conselho Municipal de Educação e dá outras providencias. Óbidos (PA): [S.n.], 1999.

_____. *Lei nº 3.172/98, de 4 de dezembro de 1998*. Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Óbidos. Óbidos (PA): [S.n.], 1998.

_____. *Lei nº 3.120, de 31 de outubro de 1994*. Revoga a Lei Nº 3071/90 e dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Cíveis do Município de Óbidos. Óbidos (PA): [S.n.], 1994.

_____. *Lei Orgânica do Município de Óbidos*, promulgada em 30 de março de 1990. Óbidos: [S.n.], 1990.

_____. Secretaria Municipal de Educação e Cultura. (SEMEC). *Relatório da Educação Municipal – 2008*. Óbidos: SEMEC, [2008?].

_____. _____. Setor de Dados e Estatísticas. *Número de escolas do Município de Óbidos*. Óbidos: SEMEC, [2008?].

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. *Educação & Sociedade*. Campinas, v.25, n.89, p. 1127-1144, set/ dez 2004.

OLIVEIRA, Francisco de. Neoliberalismo à brasileira. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (Org.). *Pós- Neoliberalismo*. As políticas sociais e o Estado democrático. [1995]. 8.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2008, p.24-28.

ORIXIMINÁ (Prefeitura Municipal de). *Balanço Geral do Município de Oriximiná – Pará. 2005-2008*. Oriximiná: [S.n.], [2008?].

_____. Lei Municipal nº 6.955, de 21 de dezembro 2006. Disciplina a Disciplina a organização do sistema de ensino do Município de Oriximiná, e dá outras providências. Oriximiná: [S.n.], [2006?].

_____. *Lei Municipal nº 6.116*, de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos servidores públicos de Oriximiná e dá outras providências. Oriximiná (PA): [S.n.], 1999.

_____. *Lei Municipal nº 6.087*, de 16 de novembro de 1998. Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Oriximiná e dá outras providências. Oriximiná: [S.n.], 1998.

_____. *Lei Municipal nº 6.072*, de 17 de dezembro de 1997. Cria o Conselho Municipal de Oriximiná e dá outras providências. Oriximiná: [S.n.], [1997?].

ORIXIMINÁ (Prefeitura Municipal de). Secretaria Municipal de Educação (SEMED). *Relatório Anual da Secretaria Municipal de Educação de Oriximiná – 2009*. Oriximiná: SEMED, 2009.

_____. _____. *Relatório da Educação Municipal – 2008*. Oriximiná: SEMED, 2008.

_____. _____. *Missão, Visão, Objetivos*. [Online]. Disponível em: <<http://www.semedoriximina.com.br/Missao%20Visao%20Objetivos.htm>>. Acesso em: out. 2009.

PERONI, Vera Maria V. *Política educacional e papel do Estado: no Brasil dos anos de 1990*. São Paulo: Xamã, 2003.

_____. O Estado brasileiro e a política educacional dos anos 90. Reunião Anual da ANPED, 23. 2000, Caxambu (MG). *Anais eletrônicos*. Rio de Janeiro: ANPED, 2000. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/reunioes/23/textos/0508t.PDF>>.

PINTO, José Marcelino R. *O custo-aluno-qualidade inicial (CAQI) no contexto do Fundeb e dos limites do pacto federativo*. Belém (PA): [S.n.], 2008. (Mimeo. Palestra proferida no Programa de Pós-graduação em Educação da UFPA).

_____. O custo-aluno-qualidade na legislação. In: GOUVEIA, Andréa Barbosa (Org.). *Conversas sobre o financiamento da Educação no Brasil*. Curitiba: UFPR, 2006.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). *Atlas do Desenvolvimento Humano do Brasil 2000*. Brasília: PNUD, 2000. <http://www.pnud.org.br/atlas/>

PUCCI, Bruno; OLIVEIRA, Newton Ramos de; SGUISSARD, Valdemar. O processo de proletarização dos trabalhadores em educação. *Teoria e Educação*. Porto Alegre, n.4, 1991.

RAMOS, Ângela Maria Pinheiro. *O financiamento da educação brasileira no contexto das mudanças político-econômicas pós-90*. Brasília (DF): Plano, 2003.

ROSSINHOLI, Marisa. Análise das Propostas de Emenda à Constituição Federal de 1988 para o financiamento da Educação Básica (1997-2006). Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação, 23; Congresso Luso-Brasileiro, 5; Colóquio Ibero-Americano, 1. 2007, Porto Alegre (RS). *Cadernos ANPAE*, n.4, 2007. *Anais eletrônicos*. Niterói (RJ), 2007. CD-ROM. Disponível em: < <http://www.isecure.com.br/anpae/318.pdf>>.

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. *Valorização salarial dos professores*. 2000. 307p.

Tese (Doutorado em Educação)–Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas. Campinas (SP), [s.n.], 2000.

MORDUCHOWICZ, Alejandro. *Carreiras, incentivos e estruturas salariais docentes*. Tradução de Paulo M. Garchet. Revisão técnica de Helena Maria B. Bomeny e Raquel B. Emerique Rio de Janeiro: Programa de Promoção da Reforma Educativa na América Latina e Caribe (PREAL Brasil), 2003. (Série Documentos, 23). [Trabalho preparado para PREAL-FLACSO, dentro do Projeto “Sindicalismo Docente e Reforma Educativa na América Latina”]. Disponível também em: <http://www.oei.es/docentes/articulos/carreras_incentivos_estructuras_salariales_docentes_morduchowicz_portugues.pdf>