MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

FLÁVIA PAULA NOGUEIRA ARANDA

POLÍTICA SALARIAL DOCENTE: VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE DOURADOS/MS (2008–2020)

DOURADOS/MS
2024

FLÁVIA PAULA NOGUEIRA ARANDA

POLÍTICA SALARIAL DOCENTE: VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE DOURADOS/MS (2008–2020)

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação - *stricto sensu*, da Faculdade de Educação da Universidade Federal da Grande Dourados, como requisito para a obtenção do título de Doutora em Educação. Área de concentração: História, Políticas e Gestão da Educação. Linha de pesquisa: Políticas e Gestão da Educação.

Orientador: Prof. Dr. Fábio Perboni

DOURADOS/MS

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

A662p Aranda, Flávia Paula Nogueira

Política Salarial Docente: valorização do profissional da rede pública municipal de Dourados-MS (2008-2020) [recurso eletrônico] / Flávia Paula Nogueira Aranda. -- 2024.

Arquivo em formato pdf.

Orientador: Fábio Perboni.

Tese (Doutorado em Educação)-Universidade Federal da Grande Dourados, 2024.

Disponível no Repositório Institucional da UFGD em: https://portal.ufgd.edu.br/setor/biblioteca/repositorio

1. políticas educacionais. 2. política salarial docente. 3. remuneração docente. 4. luta sindical. I. Perboni, Fábio. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.

FOLHA DE APROVAÇÃO

FLÁVIA PAULA NOGUEIRA ARANDA

POLÍTICA SALARIAL DOCENTE: VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE DOURADOS/MS (2008–2020)

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação - *stricto sensu*, da Faculdade de Educação da Universidade Federal da Grande Dourados, como requisito para a obtenção do título de Doutora em Educação. Área de concentração: História, Políticas e Gestão da Educação. Linha de pesquisa: Políticas e Gestão da Educação.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Fábio Perboni – Orientador e Presidente da Banca
Universidade Federal da Grande Dourados

Profa. Dra. Solange Jarcem Fernandes – Membro Titular Externo
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Prof. Dr. Silvio Nunes Militão – Membro Titular Externo
Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho"

Profa. Dra. Kellcia Rezende Souza – Membro Titular Interno
Universidade Federal da Grande Dourados

Profa. Dra. Andréia Vicência Vitor Alves – Membro Titular Interno
Universidade Federal da Grande Dourados

Dedico esta pesquisa a minha família: Ederson, Eder Lucas e Leonardo, que vivenciaram comigo todas as fases deste processo intenso e desafiador e, ao mesmo tempo, gratificante. E, a todos os colegas de profissão, professores e professoras da educação básica, que ensinam não apenas com palavras, mas com o exemplo diário de dedicação, comprometimento e perseverança.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, em quem busquei forças e fé para continuar caminhando em busca dos meus objetivos.

Ao orientador, Prof. Dr. Fábio Perboni, pelas orientações no caminhar desta pesquisa e no balizar de todo o processo acadêmico.

Aos docentes membros da banca de qualificação e de defesa, Profa. Dra. Solange Jarcem, Prof. Dr. Silvio Nunes Militão, Profa. Dra. Andréia Vicência Vitor Alves e Profa. Dra. Kellcia Rezende Souza, agradeço as valiosas contribuições quanto ao processo de construção, na banca de qualificação, e finalização da tese, na banca de defesa.

Aos docentes do Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação (PPGEdu) da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), os significativos debates teóricos nas aulas, que possibilitaram embasamento para a escrita desta tese.

Às secretárias do PPGEdu da Faculdade de Educação (FAED) da UFGD, Valquíria Lopes Martinez e Eliza Sanches Silva, por serem sempre solícitas e cordiais nas orientações burocráticas do PPGEdu.

À instituição de fomento Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), o apoio financeiro na realização desta pesquisa.

Ao Grupo de Estudos Políticas e Gestão da Educação (GEPGE), cujos estudos e discussões teóricas contribuíram para o aprimoramento científico deste texto.

Aos colegas do doutorado, turma 2020, agradeço o companheirismo e intercâmbio de sugestões ao longo do curso.

À Prefeitura Municipal de Dourados a concessão do afastamento para estudos, o qual contribuiu significativamente para a assiduidade nas aulas e a dedicação à pesquisa e escrita da tese.

Ao Sindicato Municipal dos Trabalhadores em Educação de Dourados (Simted), por disponibilizar o acervo e o espaço para realização da pesquisa documental.

A todas e todos que estiveram ao meu lado nesta trajetória. Cada um, a seu modo, de alguma forma contribuiu para meu crescimento profissional e pessoal.

Gratidão!

[...] minha presença no mundo não é a de quem a ele se adapta, mas a de quem nele se insere. É a posição de quem luta para não ser apenas objeto, mas sujeito também da história. (FREIRE, 2014, p. 53)

RESUMO

Esta tese de doutoramento traz em seu bojo o tema da política salarial docente e como objeto de investigação o vencimento e a remuneração, elementos que constituem a valorização da profissão docente. A pesquisa está inserida na linha de pesquisa Políticas e Gestão da Educação, pertencente ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal da Grande Dourados, situada no estado de Mato Grosso do Sul (MS). O objetivo geral consiste em: analisar a política salarial docente na rede pública municipal de ensino de Dourados, Mato Grosso do Sul, com foco no vencimento e remuneração, no período 2008-2020. Pauta-se nas orientações teórico-metodológicas de abordagem qualitativa e recorre à combinação das seguintes metodologias: pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e pesquisa de campo. A pesquisa se desenvolveu na busca da resolução da seguinte questão: como é constituída a política salarial docente, por meio do vencimento e da remuneração, na rede pública municipal de Dourados/MS, entre os anos de 2008 a 2020? A partir do problema apresentado, tem-se como tese que a remuneração se constitui elemento essencial da profissão docente, pois, assim como as demais profissões, almeja-se que a remuneração garanta ao trabalhador qualidade de vida digna e estabilidade financeira satisfatória para a realização profissional. A relevância da pesquisa para o campo da educação e das pesquisas em políticas públicas educacionais consiste na necessidade de investigar, analisar e disseminar pesquisas em âmbito regional e local, como esta, que se dedicou a analisar o município de Dourados/MS, tendo como recorte temporal o ano de aprovação da Lei n.º 11.738/2008 ao ano de ingresso desta pesquisadora no Programa de Pós-Graduação em Educação (2020). Considera-se uma pesquisa com contribuição para a área a que se destina, podendo cumprir com o papel social em trazer subsídios teóricos para as instâncias educacionais, influenciando na tomada de decisões necessárias à valorização docente. Ainda, pode contribuir para legitimar debates, discussões e inquietações para pesquisas futuras.

Palavras-chave: políticas educacionais; política salarial docente; remuneração docente; luta sindical.

ABSTRACT

This doctoral thesis addresses the theme of teacher valorization based on the elements: education (initial and continuous), salary, career, and working conditions. It investigates the salary and remuneration, elements that constitute teacher valorization. The research is inserted into the research line of Policies and Management of Education, belonging to the Postgraduate Program in Education of the Federal University of Grande Dourados, located in the state of Mato Grosso do Sul (MS). The general objective is to analyze the policy of teacher valorization in the municipal public education network of Dourados, Mato Grosso do Sul, focusing on salary and remuneration. It is based on qualitative theoretical and methodological approaches and resorts to the combination of the following methodologies: bibliographic research, documentary research, and field research. The research was developed in pursuit of resolving the following question: how is the policy of teacher valorization constituted, through salary and remuneration, in the municipal public network of Dourados/MS? From the presented problem, the thesis holds that remuneration is an essential element of teacher valorization, because, like other professions, it is aimed that remuneration ensures the worker a decent quality of life and satisfactory financial stability for professional fulfillment. The relevance of the research to the field of education and research in educational public policies lies in the need to investigate, analyze, and disseminate research at the regional and local levels, such as this one, which focused on analyzing the municipality of Dourados/MS, with the temporal scope from the year of approval of Law No. 11.738/2008 to the year of entry of this researcher into the Postgraduate Program in Education (2020). It is considered research with a contribution to the area it is intended for, being able to fulfill the social role of providing theoretical subsidies to educational institutions, influencing the necessary decision-making for teacher valorization. Additionally, it can contribute to legitimizing debates, discussions, and concerns for future research.

Keywords: educational policies; teacher valorization; teacher salary policy; teacher remuneration.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Localização do município de Dourados no estado de Mato Grosso do Sul 73
Figura 2 – Tabela salarial dos profissionais do magistério da rede pública municipal de Dourados, Lei Complementar n.º 453/2023 165

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução do PSPN (2009–2020)..... 50
Gráfico 2 – Codificação das palavras identificadas na análise de conteúdo das entrevistas.. 133
Gráfico 3 – Percentual do Fundeb aplicado em folha salarial dos docentes da rede pública municipal de Dourados (2008–2020)..... 169

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – "Salário docente", "vencimento docente" e "remuneração docente": total de trabalhos selecionados (2008–2020) 21
Quadro 2 – Artigos selecionados na SciELO utilizando o descritor "salário docente" 21
Quadro 3 – Artigos selecionados na SciELO utilizando o descritor "remuneração docente" 22
Quadro 4 – Artigo selecionado na SciELO utilizando o descritor "vencimento docente" 22
Quadro 5 – Trabalhos selecionados na Capes utilizando o descritor "salário docente" 24
Quadro 6 – Trabalhos selecionados na Capes utilizando o descritor "vencimento docente" 24
Quadro 7 – Trabalhos selecionados na Capes utilizando o descritor "remuneração docente" 25
Quadro 8 – Metas da valorização docente do PNE (2014–2024) 40
Quadro 9 – Estratégias da meta 17 do PME de Dourados (2015–2025)..... 106
Quadro 10 – Estratégias suprimidas da meta 17 do PME de Dourados (2015–2025)..... 106
Quadro 11 – Apresentação dos atores participantes da pesquisa 129
Quadro 12 – Comparativo entre as Leis Complementares n.º 267/2014 e n.º 335/2017: mudanças na redação..... 148
Quadro 13 – Respostas dos representantes participantes sobre o reajuste anual do PSPN em Dourados 152
Quadro 14 – Resposta dos representantes sobre a meta 17 do PME de Dourados (2015–2025). 156
Quadro 15 – Níveis de titulação para progressão na carreira do magistério, na rede pública municipal de ensino de Dourados 166

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Simulação de valores da remuneração docente para jornada de até 40 horas semanais.....67
Tabela 2 – Instituições escolares na Educação Básica no município de Dourados (2020).....74
Tabela 3 – Matrículas na Educação Básica da rede pública municipal de Dourados (2020)...75
Tabela 5– Quantitativo de docentes da Reme de Dourados (2008–2020) 145
Tabela 6 – Comparativo entre piso salarial do magistério da rede pública municipal e valor do PSPN (2008–2023) 154
Tabela 7 – Indicador da meta 17 do PNE (2014) no ano de 2020.....158
Tabela 8 – Valores do repasse do Fundeb (2008–2020) 168

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI Ação Direta de Inconstitucionalidade

Anpae Associação Nacional de Política e Administração da Educação

Anped Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação

CACS Conselho de Acompanhamento e Controle Social

Capes Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CAQi Custo Aluno-Qualidade Inicial

CEB Câmara de Educação Básica

CEIM Centro de Educação Infantil Municipal

CF Constituição Federal

CNE Conselho Nacional de Educação

CNTE Confederação Nacional do Trabalhadores em Educação

Comacs Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação

Comed Conselho Municipal de Educação

Conae Conferência Nacional de Educação

DEM Partido Democratas

Dr. Doutor

Dra. Doutora

e-Sic Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão

FAED Faculdade de Educação

FETEMS Federação dos Trabalhadores em. Educação de Mato Grosso do Sul

Fineduca Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

FNDE Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação

FNE Fórum Nacional de Educação

Fundeb Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação

Fundef Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério

GEPGE Grupo de Estudos e Pesquisas Estado, Política e Gestão da Educação

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDHM Índice de Desenvolvimento Humano Municipal

IES Instituição de Ensino Superior

Inep Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

ISS Imposto Sobre Serviços

IPTU Imposto Predial e Territorial Urbano

km quilômetro

LRF Lei de Responsabilidade Fiscal

LDB Lei de Diretrizes e Bases da Educação

MDE Manutenção e Desenvolvimento do Ensino

MEC Ministério da Educação

MG Minas Gerais

MP/MS Ministério Público de Mato Grosso do Sul

MS Mato Grosso do Sul

n.º Número

PCCR Plano de Cargos, Carreira e Remuneração

PCR Plano de Carreira e Remuneração

PDT Partido Democrático Trabalhista

PEC Proposta de Emenda à Constituição

PEE/MS Plano Estadual de Educação de Mato Grosso do Sul

PEJA Programa de Apoio aos Sistemas de Ensino para Atendimento à Educação de Jovens e Adultos

PF Polícia Federal

PIB Produto Interno Bruto

PIBIC Programa Institucional de Bolsa de Iniciação Científica

PIBID Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência

PME Plano Municipal de Educação

PNAD Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

Pnate Programa Nacional de Apoio ao Transporte Escolar

PNE Plano Nacional de Educação

PPGEdu Programa de Pós-Graduação em Educação

PR Paraná

Prof. Professor

Profa. Professora

PSPN Piso Salarial Profissional Nacional

PT Partido dos Trabalhadores

Reme Rede Municipal de Ensino

SciELO Scientific Eletronic Library Online

Semed Secretaria Municipal de Educação

SimCAQ Simulador de Custo Aluno-Qualidade

Simted Sindicato Municipal dos Trabalhadores em Educação

Sintrae-Sul Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino da Região Sul do Mato Grosso do Sul

Siope Sistema de Informações sobre o Orçamento Públicos em Educação

STF Supremo Tribunal Federal

TJ/MS Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul

UEMS Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

UFG Universidade de Goiás

UFGD Universidade Federal da Grande Dourados

UFMS Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

UFPA Universidade Federal do Pará

UFPI Universidade Federal do Piauí

UFRJ Universidade Federal do Rio de Janeiro

UFRN Universidade Federal do Rio Grande do Norte

UnB Universidade de Brasília

Unesp Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”

Unifesp Universidade Federal de São Paulo

Unigran Centro Universitário da Grande Dourados

Unisul Universidade do Sul de Santa Catarina

UPF Universidade de Passo Fundo

USP Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 17
1.1 Justificativa 19
1.2 Problematização e objetivos 27
1.3 Metodologia 28
2 POLÍTICA SALARIAL DOCENTE NO BRASIL PÓS-CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 35
2.1 Legislação brasileira sobre a política de valorização docente e o papel do Estado 35
2.2 Política salarial docente: conceito e aportes legais 42
2.3 Planos de cargos, carreira e remuneração: condições de trabalho docente 53
2.4 Financiamento da educação brasileira: conceito e trajetória histórica pós-1988 . .
2.5 Política de fundos: do Fundef ao Fundeb 64
3 POLÍTICA SALARIAL DOCENTE EM DOURADOS: AS GESTÕES DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL 71
3.1 Contexto educacional de Dourados 71
3.2 Política salarial docente em Dourados: conquistas e embates decorrentes da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional 78
3.2.1 Política salarial docente em Dourados/MS: gestão 2009–2010 81
3.2.2 Política salarial docente em Dourados: gestão 2011–2016 87
3.2.3 Política salarial docente em Dourados: gestão 2017–2020 111
4 EMBATES E DESAFIOS EM TORNO DA POLÍTICA SALARIAL DOCENTE EM DOURADOS/: O QUE DIZEM OS ATORES ENVOLVIDOS 128
4.1 Apresentação e justificativa da escolha dos atores da pesquisa 128
4.2 Caminho metodológico na exploração e interpretação das entrevistas 131
4.3 Ponto de vista dos representantes da sociedade civil e da sociedade política acerca da valorização da profissão docente 134
4.4 Atuação dos representantes na política salarial docente em Dourados 139
4.5 Desafios e cenários para a efetivação de uma política salarial de valorização docente em Dourados 161
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 177
REFERÊNCIAS 180
APÊNDICE A – Carta de apresentação e solicitação de pesquisa documental 197

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido 199
APÊNDICE C– Roteiro de entrevista (Simted)..... 201
APÊNDICE D – Roteiro de entrevista (Representante Comacs)..... 204
APÊNDICE E – Roteiro de entrevista (Representante poder legislativo) 206
APÊNDICE F – Roteiro de entrevista (Representante poder executivo)..... 209
ANEXO A – Resposta da Prefeitura Municipal de Dourados/MS, referente à solicitação sobre o percentual do limite prudencial gasto em folha de pagamento dos docentes da rede pública municipal 212
ANEXO B- Comunicação Interna com a resposta da Prefeitura Municipal de Dourados/MS, referente à solicitação do quantitativo de docentes por formação/titulação..... 215

1 INTRODUÇÃO

A presente tese de doutoramento tem como tema de pesquisa a política salarial docente, com foco no objeto de investigação "Vencimento e remuneração dos profissionais do magistério da rede pública municipal de Dourados, Mato Grosso do Sul". Importante destacar que, ao tratar de vencimento e remuneração, são considerados elementos da valorização docente, afinal, esta é elencada nos referenciais teóricos e na legislação vigente, apontando que não se trata de um conceito simplista, ao contrário, é constituída de elementos complexos, como formação (inicial e continuada), salário, carreira e condições de trabalho (Monlevade, 2000).

Entretanto, o objeto de pesquisa desta tese colocará em evidência os elementos vencimento e remuneração docentes, pois, segundo Pinto (2009, p. 60), "não existe valorização de uma profissão sem salários atraentes, pois o melhor indicador de prestígio de uma profissão é o salário pago para quem opta por ela". Assim, a questão salarial não é o único elemento da valorização da profissão docente, porém, torna-se determinante, na medida em que os outros elementos como formação, carreira e condições de trabalho estão imbricados na remuneração.

Tem-se como lócus de pesquisa o município de Dourados, Mato Grosso do Sul (MS), dentro do recorte temporal 2008 a 2020, haja vista no ano 2008 ter sido a aprovação da Lei n.º 11.738, a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, e 2020 ser o ano de ingresso da pesquisadora no Doutorado em Educação.

A pesquisa faz parte da linha de pesquisa Políticas e Gestão da Educação, pertencente ao Programa de Pós-Graduação em Educação[1] (PPGEdu) da Faculdade de Educação (FAED) da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), no MS.

O interesse pelo tema se deu na caminhada desta pesquisadora durante a graduação no curso de Licenciatura em Pedagogia, ao atuar como bolsista do Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (PIBID) e observar na escola a luta dos professores pela melhoria da carreira profissional; bem como, posteriormente, ao ter a oportunidade de participação no Programa Institucional de Bolsa de Iniciação Científica (PIBIC), iniciando a investigação da temática.

Esses momentos oportunizaram também a experiência de articular duas dimensões: a da vivência profissional e a da formação acadêmica, com o envolvimento no processo de construção do Plano Municipal de Educação (PME) do município de Dourados, no ano de 2015, ao participar das plenárias de elaboração das estratégias do PME e, concomitantemente, do

[1] Conferir Real e Marques (2020), obra que sistematiza a história e trajetória do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal da Grande Dourados.

Grupo de Estudos e Pesquisas Estado, Política e Gestão da Educação (GEPGE), incitando a busca por mais aprofundamento científico, o que resultou no mestrado em Educação, concluído no ano de 2018.

Os estudos feitos durante a dissertação de mestrado, intitulada *A valorização docente na formulação do Plano Municipal de Educação de Dourados/MS (2015–2025)*, permitiram investigar como objeto de pesquisa uma das políticas educacionais que regem a educação em âmbito municipal, regulamentada pela Lei n.º 3.904, que dispõe sobre o PME de Dourados de 2015 a 2025, em sintonia com o Plano Nacional de Educação (PNE) de 2014.

A pesquisa de mestrado teve como finalidade a análise da formulação das metas e estratégias que tratam da valorização docente no PME de Dourados, composta das metas 15 e 16 (formação inicial e continuada), 17 (remuneração) e 18 (plano de cargos e carreira). Ao perscrutar essas metas, foi possível constatar que, tanto em âmbito nacional, como local, das quatro metas em destaque, a de número 17, que aborda a equiparação salarial dos docentes da Educação Básica com outros profissionais com escolaridade equivalente, é a mais polêmica.

> No Brasil, médicos e advogados ganham, em média, quatro vezes o que ganha um professor que atua nas séries finais do Ensino Fundamental. Não se trata aqui da questão de quem deve ganhar mais. [...] A questão em foco é avaliar a magnitude da diferença entre os salários desses profissionais, ambos com formação em nível superior. A profissão em destaque é a de juiz, com um rendimento médio de quase 20 vezes o valor do rendimento médio mensal do professor da Educação Infantil, por exemplo (Sampaio *et al*., 2002, p. 108).

Portanto, romper com essa discrepância salarial é, com certeza, um ponto relevante a ser considerado dentro das pesquisas no campo das políticas educacionais, pois há desigualdade salarial entre professores e outras profissões, como médicos, advogados e juízes, conforme elucidado por Sampaio *et al.* (2002) ao reverberar a desvalorização da profissão docente.

A pesquisa de mestrado finalizada em 2018 concluiu que a valorização docente é um tema permanente a ser investigado; não há esgotamento de possibilidades de pesquisa, visto que a educação é um processo em contínuo movimento e, neste movimento, é premente a luta constante por mais valorização da carreira.

Embora finalizada a pesquisa, as indagações decorrentes da dissertação persistiram, e as lacunas identificadas acerca da questão salarial, sobretudo da meta 17 do PME de Dourados (2015–2025) e suas estratégias, ainda não foram alcançadas e não há propostas e ações efetivas para o cumprimento por parte do executivo local.

É nessa perspectiva que se busca dar continuidade à pesquisa em âmbito local, no sentido de analisar a política educacional em relação à ampliação da temática, trazendo para o debate a remuneração e o vencimento docentes.

1.1Justificativa

Cabe salientar que Dourados se consolida como o segundo maior município do MS e, consequentemente, o segundo com maior arrecadação tributária do estado, portanto, há a pressuposição de que tenha condições orçamentárias para investir financeiramente na valorização dos docentes da rede pública municipal.

> Dourados é um importante centro agropecuário, comercial, industrial e de serviços da região, possuindo a segunda maior arrecadação de ICMS do Estado [...]. É considerado um dos polos econômicos de Mato Grosso do Sul, por seu aspecto econômico baseado na agricultura, pecuária, indústria e comércio e também, pela sua infraestrutura e serviços, possuindo parques urbanos, cinemas, teatros, museus, shopping e prédios novos construídos ou em construção (Dourados, 2018, p. 16).

Diante do exposto, de que o município de Dourados possui a segunda maior arrecadação do estado de MS e de que se consolida como um importante polo do ponto de vista econômico, há a necessidade de analisar como os recursos públicos municipais arrecadados, bem como aqueles obtidos por meio das políticas de fundos, decorrentes de repasse federal, estão sendo aplicados no vencimento e na remuneração dos docentes da Educação Básica.

Além de pesquisadora, cabe destacar que a proponente faz parte do quadro de servidores efetivos da rede pública municipal de Ensino de Dourados, ocupa o cargo de profissional do magistério, atua nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental, bem como já experienciou a docência no Ensino Superior como substituta por tempo determinado, pontos que estimulam a busca pelo conhecimento acadêmico e científico, necessários para o crescimento pessoal e profissional.

Primando pela continuidade da ampliação de estudos, dentro do recorte temporal (2008–2020) e com vistas à aproximação do objeto de pesquisa da tisso, o passo inicial foi analisar as produções científicas disseminadas acerca do tema e quais são as evidências apresentadas por elas. Assim, realizou-se um levantamento que teve por objetivo mapear a produção acadêmica nas plataformas digitais previamente selecionadas. As plataformas consultadas foram Scientific Electronic Library Online (SciELO) e Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes).

O levantamento da produção científica sobre o tema é de fundamental importância, pois almeja contribuir com novas análises e perspectivas de um mesmo objeto de pesquisa, porém, com diferentes vertentes, as quais

> [...] podem significar uma contribuição importante na constituição do campo teórico de uma área de conhecimento, pois procuram identificar os aportes significativos da construção da teoria e prática pedagógica, apontar as restrições sobre o campo em que se move a pesquisa, as suas lacunas de disseminação, identificar experiências inovadoras investigadas que apontem alternativas de solução para os problemas da prática e reconhecer as contribuições da pesquisa na constituição de propostas na área focalizada (Romanowski; Ens, 2006, p. 39).

O procedimento utilizado para realizar a busca nas bases de dados contou com os descritores "salário docente", "vencimento docente" e "remuneração docente" como palavras-chave na procura pelas produções. Não obstante, ao iniciar a busca e deparar com uma quantidade expressiva de pesquisas, algumas sem articulação com o tema e o objeto, houve a necessidade de utilizar alguns procedimentos para facilitar a filtragem. Optou-se, então, por estabelecer um recorte temporal, direcionando para uma seleção de produções científicas após a publicação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), Lei n.º 11.738/2008, já que o vencimento e a remuneração representam o objeto de análise desta pesquisa, e a Lei do Piso, um marco em termos de política pública para a valorização docente no Brasil. Assim, determinou-se na filtragem as pesquisas realizadas após 2008, estabelecendo o recorte temporal para este levantamento, que se dá a partir da aprovação da Lei Federal.

O procedimento analítico para a seleção dos trabalhos se deu em três momentos: o primeiro contou com a leitura imediata dos títulos e resumos, na intenção de identificar os pontos principais da pesquisa, como tema, objeto, problema de pesquisa e metodologia; o segundo transcorreu com a leitura da introdução a fim de coletar o percurso metodológico, os objetivos, o referencial teórico e as seções constituintes da pesquisa; e o terceiro procedeu à leitura das considerações finais, com o desígnio de averiguar os resultados obtidos e identificar possíveis indagações, brechas ou lacunas não disseminadas, para avançar na pesquisa.

Como afirma Hayashi (2013, p. 67), "é necessário rever e analisar criticamente o que vem sendo produzido na área e buscar caminhos para seu aprimoramento, o que exige da comunidade científica reflexões sobre as condições de produção do trabalho científico". Sendo assim, concomitantemente aos procedimentos de busca, leitura e análise das produções, realizou-se uma organização sistematizada da seleção, em forma de quadros, elencando os descritores em grupos analíticos, conforme a base de dados pesquisada.

Quadro 1 – “Salário docente”, “vencimento docente” e “remuneração docente”: total de trabalhos selecionados (2008–2020)

Base de dados	Descritores	Total
Scientific Electronic Library Online (SciELO)	Salário docente	05
	Remuneração docente	07
	Vencimento docente	01
Total de artigos selecionados na SciELO		13
Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes)	Salário docente	04
	Remuneração docente	15
	Vencimento docente	05
Total de teses e dissertações na Capes		24
Total de artigos, teses e dissertações SciELO + Capes		37

Fonte: Elaborado pela autora com base nas produções encontradas em SciELO (2020) e Capes (2020).

O Quadro 1 sistematiza o quantitativo de trabalhos acadêmicos encontrados nas bases de dados SciELO e Capes, que totalizou 37 trabalhos, entre artigos, dissertações e teses, mediante os descritores “salário docente”, “vencimento docente” e “remuneração docente”.

No intuito de auxiliar a exposição dos trabalhos selecionados, procedeu-se à organização por descritor, segundo o procedimento utilizado na busca. Desse modo, o Quadro 2 apresenta os artigos constantes na base de dados SciELO com o descritor “salário docente”.

Quadro 2 – Artigos selecionados na SciELO utilizando o descritor “salário docente”

Título	Autoria	Ano
Salários docentes, financiamento e qualidade da educação no Brasil	Andreza Barbosa	2014
Distribuição de salários de professores e outras ocupações; uma análise para graduados em carreiras tipicamente ligadas à docência	Laura Muller Machado; Luiz Guilherme Dacar da Silva Scorzafave	2016
Requisitos essenciais para a atratividade e a permanência na carreira docente	Gisele Masson	2017
Condições de trabalho e valorização docente: um diálogo com professoras do Ensino Fundamental I	Valdete Aparecida Fernandes Moutinho Gomes; Célia Maria Fernandes Nunes; Karla Cunha Pádua	2019
Professores e qualidade de vida: reflexões sobre valorização do magistério na Educação Básica	Marcia Andreia Grochoska; Andréa Barbosa Gouveia	2020

Fonte: Elaborado pela autora com base nas produções encontradas na SciELO (2020).

Consoante Quadro 2, na base de dados SciELO foram encontrados cinco artigos. Importante destacar que, durante a busca na base de dados SciELO com o descritor “salário docente”, foram localizados 16 artigos, entretanto, após a leitura dos títulos, resumos, introduções e considerações finais, alguns foram desconsiderados por não terem relação com o tema e o objeto de pesquisa.

Com o descritor “remuneração docente” foram identificados 24 artigos, e destes, sete compunham o rol de trabalhos que se enquadravam no critério de seleção de trazer os descritores no título, como exposto no quadro a seguir.

Quadro 3 – Artigos selecionados na SciELO utilizando o descritor “remuneração docente”

Título	Autoria	Ano
A remuneração do professor é alta ou baixa? Uma contraposição de diferentes referenciais	Amanda Oliveira Rabelo	2010
Remuneração e característica do trabalho docente no Brasil: um aporte	Thiago Alves; José Marcelino de Rezende Pinto	2011
Remuneração salarial de professores em redes públicas de ensino	Maria Dilnéia Espindola Fernandes; Solange Jarcem Fernandes.	2013
Remuneração variável de professores: controle, culpa e subjetivação	Simone Torres Evangelista; Igor Vinícius Lima Valentim	2013
Remuneração média como indicador de valorização docente no mercado de trabalho	Thiago Alves; Aline Kazuko Sonobe	2018
Carreira, remuneração e piso salarial docente na rede municipal de educação de Belo Horizonte	Francilene Macedo Rocha; Savana Diniz Gomes Melo	2019
Remuneração docente: efeitos do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração em contexto municipal	Maria Dilnéia Espindola Fernandes; Solange Jarcem Fernandes; Viviane Gregório de Campo	2020

Fonte: Elaborado pela autora com base nas produções encontradas na SciELO (2020).

O Quadro 3 apresenta os artigos constantes na base de dados SciELO com o descritor “remuneração docente”. Dos 24 artigos encontrados, priorizou-se aqueles que tinham os descritores como título, observando-se ainda o recorte temporal, como já justificado, selecionando artigos após 2008, devido à aprovação da Lei do PSPN/2008.

Já utilizando como descritor o termo “vencimento docente”, foi localizado apenas um artigo, como se vê no Quadro 4.

Quadro 4 – Artigo selecionado na SciELO utilizando o descritor “vencimento docente”

Título	Autoria	Ano
Vencimento, remuneração e condições de trabalho	Marcia Aparecida Jacomini; Maria Angélica Pedra Minhoto	2015

Fonte: Elaborado pela autora com base na produção encontrada na SciELO (2020).

Assim, no total, foram selecionados 13 artigos na base de dados SciELO, considerando os três descritores: salário, vencimento e remuneração docentes. Após a seleção do material, passou-se à leitura e análise do material.

Para proceder à análise, os artigos foram agrupados por similaridade dos aspectos investigados pela temática, sendo possível constatar que dos 13 artigos selecionados, quatro tratavam de aspectos de valorização salarial docente atrelada aos planos de cargos, carreira e

remuneração e de como os municípios organizam essa questão. Essas pesquisas são dos seguintes municípios e seus respectivos autores: Campo Grande/MS, por Fernandes, Fernandes e Campo (2020) e Fernandes e Fernandes (2013); Belo Horizonte, Minas Gerais (MG), das autoras Rocha e Melo (2019); e São José dos Pinhais e Piraquara, no Paraná (PR), de Grochoska e Gouveia (2020).

Ainda, dos 13 artigos, três são estudos comparativos sobre a remuneração dos profissionais do magistério com outros profissionais do mercado de trabalho com formação equivalente. São as pesquisas de Alves e Sonobe (2018), Alves e Pinto (2011) e Machado e Scorzafave (2016). Um artigo, o de Rabelo (2010), discorre sobre a política salarial e faz um comparativo do salário dos docentes do Rio de Janeiro, Brasil, e de Aveiro, Portugal, apontando as discrepâncias entre os dois países. O artigo de Andreza Barbosa (2014) trata da relação entre salário docente e impactos que a desvalorização salarial docente reflete na qualidade do ensino. Jacomini e Minhoto (2015) abordam a remuneração e as condições de trabalho de docentes da rede municipal de São Paulo entre 1996 e 2010, analisando a variação do vencimento básico e a composição da remuneração dos professores e constatando que, embora a rede municipal de São Paulo se destaque em termos de atendimento no país, não há um aumento significativo no valor do vencimento-base dos docentes, em comparação com a variação do valor aluno–ano do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do magistério (Fundef) e do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb). Já Evangelista e Valentim (2013) apontam como a avaliação por desempenho e/ou produtividade dos docentes interfere no aspecto da remuneração em diversas regiões brasileiras, concluindo que a remuneração variável por desempenho ao mesmo tempo estimula e faz uso da culpabilização de professores para atingir seus objetivos. Por fim, dois artigos — Masson (2017) e Gomes, Nunes e Pádua (2019) —abordam o conceito de valorização docente pautada nos três elementos constituintes: formação, condições de trabalho e remuneração, indicando que a atratividade e permanência na carreira docente tem esbarrado na baixa remuneração e nas difíceis condições de trabalho enfrentadas pela categoria, como adoecimento docente, contribuindo para o abandono da profissão.

Na sequência, a próxima base de dados consultada foi o Catálogo de Teses e Dissertações da Capes, na qual se utilizou os mesmos descritores.

Inicialmente, com o descritor “salário docente” foi possível um retorno bastante expressivo de trabalhos, que contou com 28.153 pesquisas, não sendo possível fazer uma leitura de sua totalidade. Além disso, ao começar a leitura dos títulos, percebeu-se que muitos não

tinham relação direta com o tema e o objeto de pesquisa e, embora evidenciassem aspectos presentes na valorização docente, como formação, condições de trabalho e elementos ligados às modalidades da Educação Básica, não correspondiam à política salarial docente, que é o objeto de investigação desta pesquisa. Assim, houve a necessidade de estabelecer alguns critérios de filtragem, como: descritores nos títulos, recorte temporal (pós-Lei do PSPN/2008), utilização das aspas. Optou-se, ainda, pelas pesquisas disseminadas nos Programas de Pós-Graduação em Educação e na área de conhecimento da Educação. Somente após esses procedimentos foi possível filtrar as pesquisas que realmente englobam o salário docente: quatro trabalhos — duas dissertações e duas teses —, conforme Quadro 5.

Quadro 5 – Trabalhos selecionados na Capes utilizando o descritor "salário docente"

Título	Autoria	Ano	Pesquisa	Instituição
Piso salarial profissional nacional do magistério: conflitos e limites de sua implantação na rede pública estadual de Goiás	Jarbas de Paula Machado	2010	Dissertação	UFG
Os salários dos professores brasileiros: implicações para o trabalho docente	Andreza Barbosa	2011	Tese	Unesp
Piso salarial para os educadores brasileiros: quem toma partido?	Juçara Dutra Vieira	2012	Tese	UnB
Decifra-me ou te devoro: o salário dos professores da rede pública estadual de ensino do Pará como alienação e exploração	Abelcio Nazareno Santos Ribeiro	2019	Dissertação	UFPA

Fonte: Elaborado pela autora com base nas produções encontradas na Capes (2020).

Para seleção dos trabalhos do Quadro 5, procedeu-se à leitura dos títulos, resumos, palavras-chave e introdução. Buscou-se, ainda, analisar os procedimentos metodológicos alcançados pelos autores e autoras das teses e dissertações.

Na tentativa de encontrar outras vertentes sobre a temática disseminadas pela base de dados Capes, utilizou-se como descritores as palavras "vencimento docente", retornando 23 trabalhos, dentre os quais, após a leitura dos títulos e resumos, elencou-se cinco para análise, sistematizados no Quadro 6.

Quadro 6 – Trabalhos selecionados na Capes utilizando o descritor "vencimento docente"

Título	Autoria	Ano	Pesquisa	Instituição
O vencimento e a remuneração do magistério público municipal de Natal/RN: repercussões da implementação do Fundeb (2007–2010)	Janaina Lopes Barbosa	2014	Dissertação	UFRN
Promoção, vencimento e avaliação de desempenho: o PCCR da Rede Municipal de Ensino de Natal/RN (2004–2010)	Rosangela Maria de Oliveira Silva	2014	Tese	UFRN

Carreira e vencimento de professores da Educação Básica no estado de São Paulo	Leandro Thomazini	2016	Dissertação	Unifesp
O vencimento salarial dos professores da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul (2006 a 2013)	Asheley Godoy Delmondes	2016	Dissertação	UFMS
O vencimento dos profissionais do magistério da rede pública estadual de ensino do RN (2008–2014): a implementação do PSPN – Lei n.º 11.738/2008	Amilka Dayane Dias Melo Lima	2016	Dissertação	UFRN

Fonte: Elaborado pela autora com base nas produções encontradas na Capes (2020).

Ainda na base de dados da Capes, buscou-se trabalhos com o descritor "remuneração docente", considerando o recorte temporal pós-Lei do Piso. Então foram localizados 32 trabalhos. Após a leitura dos títulos e resumos, foram selecionados 15 para uma leitura mais aprofundada, os quais estão listados no Quadro 7.

Quadro 7 – Trabalhos selecionados na Capes utilizando o descritor "remuneração docente"

Título	Autoria	Ano	Pesquisa	Instituição
Condições de trabalho e remuneração docente: o caso do professor temporário na Rede Estadual de Ensino do Paraná	Marcelo Nogueira de Souza	2011	Dissertação	UFPR
A política de remuneração docente e valorização do magistério no município de Campo Grande (MS): impactos da implantação do Fundeb (2007–2012)	Ricardo José Senna	2014	Tese	UFMS
Vencimento, remuneração e carreira docente no estado do Paraná (2005–2012)	Marina de Godoy	2014	Dissertação	UFPR
Plano de Carreira e Remuneração do Magistério: valorização profissional em um estudo de caso	Aline Ferron	2015	Dissertação	UPF
Remuneração e distribuição dos professores da Educação Básica: uma análise da Rede Estadual Goiana	Greyce Lara Pereira	2016	Dissertação	UFG
Os impactos do Fundeb e PSPN sobre a remuneração dos professores de escolas públicas de Educação Básica no estado de Mato Grosso do Sul entre 2006 e 2013	Bruna Mendes Dias	2016	Dissertação	UFMS
Remuneração e carreira dos professores da Educação Básica: o impacto da Lei do Piso na rede estadual do Piauí	Marina Gleika Felipe Soares	2016	Dissertação	UFPI
A política de remuneração dos professores da rede pública municipal de ensino de Teresina – PI (1996 a 2012)	Silvania Uchôa de Castro	2016	Dissertação	UFPI
Direito fundamental à educação de qualidade social: implicações da remuneração docente	Franciele de Souza Caetano Vieira	2016	Dissertação	Unisul
Remuneração docente como política pública no Ensino Fundamental no estado de São Paulo	Claúdia Alves Pereira	2016	Dissertação	USP
Ação sindical docente do Mato Grosso do Sul no processo de implementação da Lei n.º	Diego do Prado Perecin	2016	Dissertação	UFGD

11.738/2008, Piso Salarial Profissional Nacional para carreira e remuneração docente				
A remuneração dos professores da rede pública do estado do Rio de Janeiro (1995–2014)	Fábio Araujo de Souza	2016	Tese	USP
As implicações do PSPN para a carreira e a remuneração do magistério da rede municipal de Barcarena-PA	Afonso Rodrigues da Silva	2017	Dissertação	UFPA
Políticas de remuneração de professores da Educação Básica em municípios do estado do Pará	Raimundo Walber da Silva Pinheiro	2017	Dissertação	UFPA
Avaliação do desempenho docente nas redes públicas estaduais de ensino do Brasil e sua relação com a remuneração	Antonio Marcos Zatti	2017	Dissertação	Unifesp

Fonte: Elaborado pela autora com base com base nas produções encontradas na Capes (2020).

No total, foram selecionados 24 trabalhos na base de dados Capes. Destes, é perceptível um quantitativo relevante de dissertações (19) em detrimento a teses de doutoramento (5).

Seguindo a organização por agrupamento das pesquisas similares, dos 24 trabalhos supracitados, seis analisam aspectos e estratégias empreendidas pelos gestores locais na efetivação de uma política salarial docente, tanto nacionalmente como nas esferas locais. A diversidade regional esteve presente nas pesquisas de Barbosa (2011) e Vieira (2016), que se detiveram na questão financeira dos docentes em âmbito nacional atrelada ao direito à educação pública de qualidade. Já as pesquisas de Godoy (2014), Pereira (2016), Pinheiro (2017) e Zatti (2017) analisaram as estratégias regionalmente, contemplando as regiões Nordeste, Centro-Oeste e Sul do país.

Um total de cinco investigou a questão de salário, vencimento e remuneração docente decorrente de políticas de fundos, como o Fundef e o Fundeb, em determinadas regiões do país, como Nordeste, Centro-Oeste, Sul e Sudeste. São as pesquisas de Souza (2011), Janaína Barbosa (2014), Senna (2014), Dias (2016) e Fábio Souza (2016). Por meio destas pesquisas foi possível constatar que, embora o Fundeb apresente avanços nos recursos , ainda não se configurou uma política de melhoria salarial para os docentes.

A dissertação de Santos (2013) averiguou as representações sociais de licenciandos sobre valorização docente, com foco na problemática relativa à escassez de professores no Brasil e nas diferentes realidades quanto à implantação de políticas públicas educacionais que favoreçam uma melhor qualidade de ensino.

Ainda, 11 pesquisas apresentaram estudos específicos sobre a remuneração dos professores em cumprimento à Lei do PSPN/2008 pelos entes federativos, não obstante tragam focos de análises diferentes. Machado (2010), Delmondes (2016), Soares (2016), Castro (2016), Silva (2017), Pereira (2016), Ferron (2015) e Lima (2016) se detiveram na implementação do

PSPN nas diferentes redes de ensino, tanto pública como privada, contemplando estudos nas cinco regiões brasileiras. Eles evidenciaram como a efetivação de uma política de valorização salarial docente envolve embates e conflitos, destacando os limites que permeiam o campo de estudo. Já Vieira (2012) abordou a tramitação da Lei no Congresso Nacional, desvelando o papel que os partidos políticos desempenharam na sua aprovação e revelando a prioridade dada por eles à valorização docente. Duas pesquisas trataram da efetivação da Lei do PSPN/2008 com foco na atuação do sindicato docente, sendo a de Perecin (2016) e a de Ribeiro (2019). Por fim, Thomazini (2016) investigou em que medida as recomendações internacionais incidiram nas políticas nacionais e estaduais, mais especificamente da rede estadual de São Paulo, e observou-se que a carreira da rede estadual incorporou aspectos das recomendações dos organismos internacionais ao adotar políticas meritocráticas de vinculação de bônus a resultados de desempenho dos docentes.

Cabe destacar que alguns trabalhos foram localizados em duplicidade nas plataformas pesquisadas, assim como ao utilizar os três descritores também foram encontrados os mesmos trabalhos, mesmo digitando descritor diferente.

Após o mapeamento, leitura e análise das produções selecionadas, foi possível constatar que, embora haja uma significativa produção sobre o tema da valorização docente com foco no vencimento e na remuneração, não foi encontrado nenhum estudo específico desta temática que analise a política salarial docente na rede pública municipal de Dourados, MS. Nesse sentido, considera-se que Dourados, o segundo maior município do estado, carece de pesquisas científicas disseminadas no campo das políticas educacionais que venham contribuir para o campo da educação, justificando-se a necessidade de estudar as peculiaridades presentes nos diferentes entes federados.

1.2 Problematização e objetivos

Por meio do mapeamento das produções nas plataformas digitais, foi possível identificar lacunas, como: a falta de pesquisas no âmbito da política educacional em Dourados; a ausência de protagonismo do tema política salarial dos docentes da rede pública municipal; e a necessidade de produzir pesquisas acadêmicas que incluam as pautas relevantes da região sul-mato-grossense, especialmente aquelas voltadas para a valorização da profissão docente e seus condicionantes para a melhoria da qualidade da educação pública.

Deste modo, abre-se caminhos para a produção desta tese de doutoramento, afinal, como reverbera Minayo (2002, p. 17):

> É a pesquisa que alimenta a atividade de ensino e a atualiza frente a realidade do mundo. Portanto, embora seja uma prática teórica, a pesquisa vincula pensamento e ação. Ou seja, nada pode ser intelectualmente um problema, se não tiver sido, em primeiro lugar, um problema da vida prática.

Em decorrência das leituras acerca das produções levantadas, da identificação de lacunas e das indagações que envolvem a temática e o objeto, é relevante apontar que a investigação da política salarial docente em âmbito municipal se faz necessária, principalmente, em função das assimetrias e particularidades existentes em um país que tem 5.568 (cinco mil, quinhentos e sessenta e oito) municípios. Assim, a pesquisa está norteada pelo seguinte problema:

- Como se delineou os embates em torno da política salarial docente na rede pública municipal de Dourados/MS entre os anos de 2008 e 2020, decorrente da aprovação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN)?

No intuito de responder ao problema de pesquisa, traçou-se o objetivo geral: analisar a política salarial dos docentes da rede pública municipal de Dourados/MS no período 2008–2020.

Para dar conta de alcançar o objetivo geral, foi necessário desmembrá-lo nos seguintes objetivos específicos:

- compreender a política de valorização docente no Brasil a partir da Constituição Federal de 1988;
- caracterizar o contexto educacional de Dourados;
- investigar como se constituiu os embates em torno da política salarial docente no município de Dourados, a partir da aprovação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, Lei n.º 11.738/2008;
- identificar os percentuais do Fundo de Desenvolvimento da Educação Básica (Fundeb) investidos na folha de pagamento, de modo a garantir a política salarial dos docentes da rede pública municipal, entre os anos de 2008 e 2020;
- explicitar a atuação dos atores envolvidos nos embates pela valorização docente, sobretudo acerca do vencimento e da remuneração em Dourados.

1.3 Metodologia

Para o alcance dos objetivos propostos, contou-se com um estudo pautado nas pesquisas bibliográfica, documental e de campo. Trata-se de pesquisa de caráter qualitativo, que permite

uma análise do contexto social, pois aprofunda-se no mundo dos significados das ações e relações humanas (Minayo, 2002). Portanto, a abordagem qualitativa se torna essencial na análise da política salarial dos docentes da rede pública municipal de Dourados.

A pesquisa bibliográfica é apontada por Gil (2008, p. 44) como aquela "desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos", que subsidiarão os conceitos sobre o tema e objeto de pesquisa. Já o aporte documental esteve pautado na legislação federal e municipal, como fonte de explicação para o entendimento da política em pauta.

> A pesquisa documental apresenta uma série de vantagens [...] há que se considerar que os documentos constituem fonte rica e estável de dados. Como os documentos subsistem ao longo do tempo, tornam-se a mais importante fonte de dados em qualquer pesquisa de natureza histórica (Gil, 2008, p. 45-46).

O uso de fontes documentais para a pesquisa traz uma riqueza de informações, já que "elas podem ser utilizadas em várias áreas de ciências humanas e sociais, aproximando o entendimento do objeto na sua contextualização histórica e sociocultural" (Sá-Silva; Almeida; Guindani, 2009).

A pesquisa documental ocorreu na sede do Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados (Simted), em seus arquivos e acervos, entre os meses de fevereiro e maio de 2023, a qual contou com o seguinte *corpus* documental: livros-ata das assembleias que tiveram como pauta a negociação salarial docente; ofícios expedidos e recebidos; recortes impressos de notícias de jornais locais e regionais. A análise se pautou nos documentos emitidos dentro do período do recorte temporal (2008-2020), foram lidas todas as Atas de assembleia que tinham como pauta "negociação salarial da rede municipal".

Além da pesquisa documental no acervo físico do Simted, coletou-se dados no *site* oficial da Prefeitura Municipal de Dourados, como leis, resoluções e decretos, publicados no diário oficial do município e no Portal da Transparência.

Justifica-se o acesso ao acervo do Simted pelo fato de esta proponente fazer parte do quadro de servidores públicos da Prefeitura Municipal de Dourados, lotada na Secretaria Municipal de Educação (Semed) e filiada ao sindicato local, portanto, tendo livre acesso aos arquivos documentais, conforme garante o regimento interno do Simted.

Para a análise documental, baseou-se em Cellard (2008, p. 303), que afirma que a análise documental consiste em "reunir todas as partes, elementos da problemática ou do quadro teórico, contexto, autores, interesses, confiabilidade, natureza do texto, conceitos-chave". Além disso, na análise documental, os textos são considerados "produto e produtores de orientações

políticas no campo da educação, cuja difusão e promulgação geram também situações de mudanças ou inovações, experienciadas no contexto das práticas educativas" (Shiroma; Campos; Garcia, 2005, p. 433).

A análise documental realizada presencialmente na sede do Simted oportunizou identificar os embates vivenciados entre a categoria docente e o governo executivo municipal, no que tange às negociações da valorização salarial docente em Dourados. Além dos embates, verificou-se nas atas das assembleias o protagonismo de alguns atores que atuaram ativamente no processo de negociação da política salarial dos docentes da rede pública municipal de Dourados, configurando-se pessoas importantes tanto por possuírem experiências e conhecimentos relevantes sobre o tema em estudo como por estarem em posição de representatividade de um coletivo, seja da categoria dos trabalhadores em educação seja do poder executivo ou legislativo.

Essas pessoas foram escolhidas para participar da pesquisa como atores entrevistados, pois considera-se que, ao estarem à frente das discussões acerca da negociação salarial docente em âmbito municipal, exerciam o papel de representantes, ou seja, "fala em nome dele em um espaço de negociação, discussão ou deliberação pública e é reconhecida pelo demais presentes como representante desse grupo" (Serafim; Santos, 2008, p. 15).

A pesquisa de campo contou com a entrevista semiestruturada como instrumento de coleta de dados, partindo do entendimento de Manzini (2004) de que "a entrevista serve para obtenção de informações sobre opiniões, concepções, expectativas, percepções sobre objetos ou fatos, ou ainda para as informações sobre fatos ocorridos". O procedimento de coleta de dados por meio da entrevista semiestruturada permite o enriquecimento dos dados coletados, pois expressa o envolvimento do entrevistado, seu modo de agir e pensar em relação a determinado tema.

> [...] a definição de critérios segundo os quais serão selecionados os sujeitos que vão compor o universo de investigação é algo primordial, pois interfere diretamente na qualidade das informações a partir das quais será possível construir a análise e chegar à compreensão mais ampla do problema delineado (Duarte, 2002, p. 141).

Deste modo, a pesquisa teve a participação de seis representantes: dois do Simted, dois do poder executivo municipal, um do poder legislativo municipal e uma do Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Comacs).

Reforça-se que a escolha dos atores se deu por sua proximidade com a temática, seja no papel de executor ou de fiscalizador, no intuito de compreender o protagonismo dos sujeitos

nos embates travados em torno da efetivação da política salarial docente em Dourados. Assim, a partir da identificação desses representantes, justifica-se a escolha dos atores que atuaram nesses embates no período 2008–2020.

Após a coleta de dados, as entrevistas foram perscrutadas à luz da análise de conteúdo, que, segundo Bardin (1977, p.31), trata-se de "um conjunto de técnicas de análises de comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens". Portanto, como técnica da análise de conteúdo, fez-se uso da categorização, que consiste em uma "operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com os critérios previamente definidos" (Bardin, 1977, p. 117).

O método analítico do tema e objeto de pesquisa conta com a perspectiva de análise crítica em Gramsci (1975), pautada no conceito de Estado ampliado, que leva em consideração que "tanto o sujeito quanto o objeto possuem papel ativo na construção do conhecimento, ambos sofrem transformações durante o processo, que é cíclico e histórico. A ênfase está nas transformações que se operam durante todo o processo" (Magalhães; Souza, 2012, p. 682). Esse método de análise crítica permite compreender como a questão salarial, sendo elemento de valorização profissional docente, é concebida pelos sujeitos que fazem parte desse processo cíclico e histórico, e como estes atuam ativamente na busca pela conquista de direitos para a categoria docente, visto que o Estado em sentido ampliado, segundo Gramsci (1975), "é composto pelo conjunto de meios de direção intelectual e moral, isto é, pelos aparelhos hegemônicos" (Medici, 2007, p. 33).

O conceito de Estado ampliado de Gramsci (1975), composto pela sociedade civil e sociedade política, sustenta teoricamente a pesquisa acerca da valorização da profissão docente, sobretudo em relação à política salarial, pois o vencimento e a remuneração dos profissionais do magistério tem uma estreita ligação com o Estado no sentido amplo. Primeiro, porque o Estado representado pela sociedade política é o legislador das leis trabalhistas acerca de remuneração, salário e vencimento docente. Segundo, porque há uma exigência na garantia e efetivação desse direito por parte dos trabalhadores e trabalhadoras da educação que se mobilizam por meio do movimento sindical, das mídias, dos intelectuais orgânicos que emergem da classe trabalhadora. É nesse sentido que a questão da valorização docente mediante uma política salarial se insere no campo das ideias disseminadas por Gramsci (1975) no campo do Estado ampliado (sociedade política e sociedade civil).

Além disso, no que se refere à utilidade do conceito de Estado ampliado para analisar políticas públicas para educação, considera-se que ele permite: melhor compreensão dos

processos que envolvem agenda, elaboração, implementação e avaliação de políticas públicas, à medida que participam ou podem participar deles tanto as organizações e instituições da sociedade política quanto as da sociedade civil (Jacomini, 2020); captar a complexidade que abrange as políticas públicas; e análises que consideram os diversos sujeitos sociais presentes no processo.

Ainda, para sustentar teoricamente a pesquisa, utilizou-se o seguinte referencial: Palumbo (1994, 1998), Freitas (2014) e Vieira (2012), os quais apresentam definições de políticas públicas adequadas para o que se propõe realizar a partir desta pesquisa; de política educacional em Dourado (2007); de Estado e Governo em Höfling (2001); de planejamento educacional em Cury (2010, 2018), Scaff e Fonseca (2013); de valorização docente em Monlevade (2000), Gatti e Barreto (2019) e Gatti, Barreto e André (2011); de salário e remuneração docente em Camargo e Jacomini (2011), Gouveia (2012), Vieira (2016) e Fernandes (2013, 2020); e de financiamento da educação em Pinto (2009) e Farenzena (2015).

Para analisar as políticas públicas tanto em âmbito nacional como regional e local, baseia-se em Palumbo (1994, p. 35, tradução nossa), que assegura que a política é algo em movimento, embora não possa ser tocada ou sentida, é inferida a partir de ações e comportamentos intencionais, "é um processo, ou uma série histórica de intenções, ações e comportamentos de muitos participantes".

Nessa conjuntura, a questão do vencimento e da remuneração docente, regulamentada na legislação brasileira pela Lei do Piso, Lei n.º 11.738/2008, expressa esse conjunto de ações e intenções por parte dos profissionais da educação que buscam seus direitos, mas, em contrapartida, encontram resistência por parte dos governos políticos que também manifestam suas ações e intenções.

O ciclo de políticas evidenciado por Palumbo (1994) explicita o processo: a) determinação da agenda, em que a dinâmica da definição do problema é essencial para a compreensão da política pública; b) formulação e legitimação da política (seleção de proposta, construção de apoio político, formalização em lei); c) implementação de políticas (operacionalização da política em planos, programas e projetos no âmbito da burocracia pública e sua execução); d) avaliação de políticas (relato dos resultados alcançados com a implementação de propostas e programas de governo, avaliação dos impactos dos programas e sugestão de mudanças).

Diante disso, todas as fases do ciclo de uma política são importantes para o pleno funcionamento dela, por isso carecem de ser estudadas, haja vista que

> [...] a política é o resultado de um sistema para sua formulação, os princípios e as estratégias básicas do governo são desenvolvidos a cada momento do ciclo de uma política, desde o planejamento da agenda até o seu impacto. É útil pensar na elaboração de uma política como um processo sequencial ou cronológico (Palumbo, 1994, p. 49, tradução nossa).

Além de conceituar políticas públicas, é importante mencionar que existem as políticas de Estado, que, segundo Oliveira (2011), são aquelas que envolvem mais de uma agência do Estado, passando em geral pelo parlamento ou por instâncias diversas de discussão, resultando em mudanças de outras normas ou disposições preexistentes, com incidência em setores mais amplos da sociedade; e as políticas de governo, que são aquelas que o executivo decide num processo elementar de formulação e implementação de determinadas medidas e programas, visando responder às demandas da agenda política interna, ainda que abarquem escolhas complexas.

Defende-se que a valorização docente se configura uma política de Estado, que tem como respaldo a Lei n.º 11.738/2008, Lei do PSPN. Entretanto, a garantia do reajuste anual do PSPN tem sido tratada como política de governo, uma vez que governos municipais e estaduais gozam da autonomia federativa para definir políticas públicas em seus respectivos estados e municípios.

Afirma-se que federalismo é "um regime em que os poderes de governo são repartidos entre instâncias governamentais por meio de campos de competências legalmente definidas" (Cury, 2010, p. 152). Essa organização de Estado, segundo Abrucio e Franzese (2007), tem como objetivo compatibilizar o princípio de autonomia com o de interdependência, resultando numa divisão de funções e poderes entre as partes.

Em termos de estrutura, a tese está organizada da seguinte maneira: o próximo capítulo descreve e analisa as políticas de valorização docente no contexto brasileiro a partir da Constituição Federal (CF) de 1988 até o atual PNE (2014–2024), articulando os aportes teóricos com a legislação nacional vigente. Também apresenta o conceito de financiamento da educação brasileira associado ao de recursos públicos e de políticas de fundos destinadas ao vencimento e remuneração docente.

O terceiro capítulo expõe o contexto educacional do município de Dourados, com o quantitativo de unidades escolares, matrículas e docentes da rede pública municipal. Além disso, caracteriza como o município se organizou para cumprimento da Lei n.º 11.738/2008 (PSPN), no quesito remuneração salarial docente e adequação da jornada de trabalho semanal para implementação de 1/3 da hora-atividade. Explicita, ainda, como se deu a luta da categoria

pelo reajuste anual do PSPN, entre os anos de 2009 e 2020, com ênfase nos embates entre Simted, como entidade que representa a categoria docente, e o poder executivo municipal.

O quarto capítulo contém a análise da pesquisa de campo, que teve como instrumento de coleta de dados a entrevista semiestruturada com representantes da sociedade civil e da sociedade política, e como tais atores protagonizaram a valorização da profissão docente em Dourados, por meio da política salarial, bem como os embates destes na implementação e garantia do cumprimento da legislação local acerca da política salarial docente, em consonância com a Lei do PSPN/2008.

Por fim, nas Considerações finais explicitou-se a tese da tese, perante a constatação de que a política salarial dos docentes da rede pública municipal em Dourados, almejada pela categoria, tem esbarrado constantemente na limitação orçamentária, visto que, para a sociedade política, a questão econômica se coloca como determinante para limitar o financiamento da educação, fazendo com que a política salarial docente permaneça fragilizada, e a busca pela valorização docente continue sendo uma luta histórica.

Registra-se que a relevância social e científica desta pesquisa está na oportunidade de compreender que a qualidade social da educação passa pela necessária valorização da profissão docente, tema que possibilita não só a esta pesquisadora, mas ao alcance que o estudo possa conseguir, inquietar os profissionais da educação de que é preciso persistir e resistir na luta contínua por questões que estão além da sala de aula e que igualmente fazem parte do processo educacional.

2 POLÍTICA SALARIAL DOCENTE NO BRASIL PÓS-CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Este capítulo apresenta os normativos legais expressos na legislação brasileira que regulamentam a valorização docente e a política salarial docente, como elemento da valorização da profissão, bem como o conceito que embasa a temática presente na bibliografia da área. Para tanto, procedeu-se à análise da legislação nacional a partir da CF/1988 até o vigente PNE (2014–2024), regulamentado pela Lei n.º 13.005/2014.

A valorização dos profissionais da educação é um dos princípios da educação nacional previstos na legislação desde a CF/1988, sendo um tema com longa trajetória de lutas na história educacional do país (Monlevade, 2000; Vicentini; Lugli, 2009) e que ainda permanece na pauta das reivindicações da categoria.

Mediante concepção de que a valorização da profissão docente não possui um conceito específico, mas é constituída de elementos fundamentais, como formação (tanto inicial quanto continuada), remuneração digna (condizente com as demandas exigidas pela profissão), condições de trabalho (infraestrutura e material didático-pedagógico) e perspectiva de plano de carreira regulamentado em legislação específica, para que o profissional possa estar amparado legalmente; este capítulo analisa a valorização docente com base na legislação brasileira pós-CF/1988, enfatizando a responsabilidade do Estado em prover a valorização docente a partir dos elementos constituintes, como formação, remuneração e carreira. Faz-se também referência à produção bibliográfica da área como forma de subsidiar a compreensão da temática e a análise documental.

2.1 Legislação brasileira sobre a política de valorização docente e o papel do Estado

A educação como direito de todos os cidadãos está na legislação brasileira como um direito público subjetivo e responsabilidade do Estado, que deve propiciar condições de acesso e permanência.

> O Estado democrático é promotor de justiça. Em permanente diálogo com a sociedade civil, ele absorve suas demandas. O Estado é encarado como promotor da ‘igualdade de oportunidades’, isto é, ele deve prover cada cidadão dos instrumentos necessários ao seu crescimento como pessoa. Se a saúde e a educação são instrumentos fundamentais para o sucesso do indivíduo, é dever do Estado prover cada um de seus membros desses meios. O Estado coloca todos, em iguais condições, na linha de partida (Souza, 2009, p. 239).

Diante dessa afirmação, pressupõe-se que o Estado age (ou deveria agir) a serviço das demandas sociais. Quanto à educação, o Estado democrático de direito visa à justiça social e à superação das desigualdades e deve promover condições para que todos e todas tenham igualdade de oportunidades para o desenvolvimento humano e social.

Cabe destacar que o conceito de Estado não é universal: trata-se de "uma forma de ordenamento político surgida na Europa a partir do século XIII, utilizando-se do método histórico-crítico o Estado se apresenta como uma forma de organização de poder determinada historicamente" (Bobbio; Matteucci; Pasquino, 2007, p. 425-426). Entretanto, o Estado aqui não está permeado apenas pelas ideologias e imposições políticas, mas é composto de sujeitos e movimentos atrelados à sociedade civil organizada, que, a partir das demandas sociais, articulam-se em prol da conquista por direitos para o coletivo.

> [...] a política se traduz dominantemente na luta pelo poder, e a tensão em conquistá-lo, mantê-lo e ampliá-lo compõe o contexto dos conflitos que ganham espaço na relação entre as demandas sociais por educação e o posicionamento do Estado diante destas demandas, seja atendendo-as ou não (Souza, A., 2016, p. 76).

Assim, a responsabilidade do Estado em atender e solucionar as demandas sociais se aplica também a questões pertinentes à educação, tanto das demandas por parte dos estudantes quanto das dos profissionais que atuam no processo educativo, dentre estes o docente.

> [...] os profissionais não precisam ser valorizados por um trabalho que, por si só, agrega valor social; precisam que governos e sociedade identifiquem essa condição e, a partir do reconhecimento, adotem políticas pertinentes [...] qualidade da educação e valorização profissional devem caminhar juntas [...] é necessário, dar sequência às políticas voltadas para a educação como direito (Vieira, 2013, p. 41).

É nesse sentido que a valorização docente se configura uma das responsabilidades do Estado, pois relaciona-se diretamente ao reconhecimento social da profissão e à responsabilidade do Estado em garantir políticas públicas que sustentem esse direito. Além disso, está atrelada a melhores condições de ensino e aprendizagem, sendo um dos caminhos para uma educação emancipadora, uma educação que possa formar cidadãos capazes de desempenhar ações críticas do ponto de vista social, habilitados para lutar coletivamente por melhores condições de vida, igualdade e justiça social.

Em uma concepção gramsciana de Estado, ele não deve ser compreendido apenas como uma estrutura burocrática que representa exclusivamente os interesses de uma classe, mas como um espaço de disputa no qual, a depender da correlação de forças, reivindicações das classes subalternas podem ser transformadas em políticas públicas (Jacomini, 2020).

Nessa perspectiva — de uma sociedade crítica e uma educação emancipatória —, que emerge a pauta da valorização docente, visto que os docentes assumem, na maioria das vezes, o protagonismo na formação dos sujeitos que compõem e atuam na sociedade.

Para Gramsci (1975), o direito, assim como a escola e outras instituições, contribui para que o Estado cumpra a função de criar e manter determinado tipo de civilização e de cidadão, por meio da difusão de certos costumes e atitudes e da inibição e exclusão de outros. Nisso consiste o papel educador do Estado, ou seja, ele é educador "na medida em que tende precisamente a criar um novo tipo ou nível de civilização" (Gramsci, 2012, p. 28).

Cumpre ressaltar que a valorização docente é um conceito amplo e complexo, que contempla elementos como formação, salário e carreira. Considerando isso, defende-se a necessidade de ações e propostas pensadas de forma democrática e que, de fato, atendam às demandas da escola e de todos os sujeitos envolvidos no processo de ensino-aprendizagem.

> A educação como um processo amplo deve dar conta da complexidade que se manifesta no contexto da prática concreta desenvolvida pelos profissionais do ensino, os quais devem contribuir com ações educativas para que os alunos possam compreender e transformar, positiva e criticamente, as relações sociais e os espaços onde vivem (Gadelha, 2009, p. 178).

Nessa acepção, o processo formativo educacional exige um profissional de ensino, neste caso, um professor, que esteja capacitado para desenvolver práticas pedagógicas capazes de propiciar uma formação crítica dos estudantes. Assim, a efetiva valorização docente, pautada nos elementos formação, salário e carreira, possui uma estreita relação com o processo de ensino-aprendizagem, afinal, "o professor, tido como agente de mudança, emerge, pois, cada vez mais, como o responsável pela realização do ideário do século XXI" (Scheibe, 2010, p. 987).

Não são poucos os desafios a serem superados na busca pela valorização da profissão docente. Tais desafios se tornam mais que urgentes, porque sem professores valorizados e continuamente qualificados o direito a uma educação de qualidade para todos não será uma realidade, o que pode retardar a consecução de metas de qualidade que são imprescindíveis para o desenvolvimento do país (Gatti; Barreto, 2009).

Nesse sentido, uma política educacional que preze por uma educação crítica deve estar comprometida com a valorização dos profissionais do magistério da Educação Básica como requisito indispensável para a construção de uma escola e de uma sociedade democrática.

> O Estado é frequentemente, confundido com o governo, o que pode levar a análises equivocadas. [...] porque este ocupa uma das posições institucionais de poder, por determinado período — limitado, quando se trata de uma democracia — e não

> representa sequer o conjunto do poder, repartido entre os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário. E, todos os poderes interferem na formulação ou implementação das políticas públicas, mesmo o Judiciário, que em última instância assegura os direitos cuja efetividade é instrumentalizada pelas políticas públicas. [...] além dos tradicionais poderes do Estado, a sociedade tem cada vez mais participado da formulação, implementação e controle das políticas públicas (Martins, 2014, p. 14).

Diante da responsabilidade social exigida do professor, a valorização docente precisa de fato ser tratada como prioridade no contexto das políticas públicas educacionais, e valorizá-lo dignamente deve ser visto como um dos objetivos primordiais no planejamento político de uma nação.

É importante destacar que a inclusão de dispositivos legais voltados para a valorização docente no Brasil se configura um avanço, pois garante visibilidade para a categoria, entretanto, reconhece formalmente que "as condições de trabalho dos professores ainda são inadequadas e que a valorização dos docentes é um dos elementos centrais para a garantia do direito à educação em condições de qualidade para todas as crianças, jovens e adultos" (Alves; Sonobe, 2018, p. 450-451).

Ao analisar como a valorização docente está regulamentada na legislação brasileira, utiliza-se como subsídio os aportes legais a partir da CF/1988 até o atual e vigente PNE, regulamentado pela Lei n.º 13.005, de 2014.

Assim, a CF/1988 assevera, consoante texto do artigo 206, que a valorização dos profissionais da educação escolar se dará pela consolidação de planos de carreira e pelo ingresso nas redes públicas de ensino via concurso público de provas e títulos (Brasil, 1988).

Já a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei n.º 9.394, de 1996, fortalece a redação da CF/1988, oferecendo contribuições significativas para a profissão, como a forma de ingresso no magistério, a jornada de trabalho, as habilitações para exercer o ofício e o requisito de pertencer à categoria docente para ocupar cargo de gestão e supervisão escolar.

A LDB/1996 determina que os sistemas de ensino devem promover a valorização dos profissionais da educação, com enfoque nas questões de formação inicial e continuada, aperfeiçoamento profissional, piso salarial profissional nacional, progressão funcional, condições dignas de trabalho e jornada de trabalho, conforme direito garantido em seu artigo 67:

> Art.67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive, nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:
> I - Ingresso exclusivamente por concurso público e prova de títulos;
> II - Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
> III - piso salarial profissional;

> IV - Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
> V - Período reservado a estudos, planejamentos, avaliação, incluído na carga de trabalho;
> VI - Condições adequadas de trabalho; [...] (Brasil, 1996).

Fica evidente, portanto, a necessidade de que os órgãos responsáveis pela administração da educação atendam às demandas que correspondem às necessidades do desenvolvimento do trabalho pedagógico nas escolas públicas da Educação Básica, garantindo os direitos dos profissionais do magistério, como previsto na forma da lei.

Passando para 1998, a Emenda Constitucional n.º 19 alterou a CF/1988, excluindo o regime jurídico único para as instituições mantidas pela União, ou seja, responsabilizando estados e municípios pela elaboração de planos de carreira para a categoria "V - Valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos" (Brasil, 1998).

Isso foi reafirmado na Lei n.º 10.172, que aprovou o PNE (2001–2011), sinalizando a importância da valorização dos profissionais da educação como uma das prioridades do Plano decenal, ao explicitar a formação inicial e continuada como parte dessa valorização, bem como a garantia das condições adequadas de trabalho, entre elas o tempo de estudo e preparação das aulas, o salário digno, com piso salarial e carreira de magistério (Brasil, 2001).

No entanto, as metas previstas no PNE (2001–2011) não avançaram. O motivo fundamental que dificultou a consolidação dos dispositivos do Plano com políticas educacionais se deu, em sua grande maioria, pela falta de recursos financeiros. Segundo Saviani, (2008, p. 318), "assegurar os recursos financeiros se constitui como a condição prévia e necessária de viabilidade de todas as demais [...] sem que os recursos sejam assegurados, o Plano todo não passará de uma carta de intenções".

Essa dialética é identificada dentro do conceito de Estado Ampliado como base das disputas entre diferentes setores da sociedade, organizados na sociedade política e na sociedade civil, que se identificam e atuam em defesa de interesses de classe e de frações de classe.

> [...] às vezes, na formulação e implementação de políticas educacionais, prevaleceram as decisões do governo, principalmente do executivo. Predominando, portanto, as instituições da sociedade política, especialmente nos casos em que os governantes gozam de ampla hegemonia em torno de sua ideologia e política (Jacomini, 2020, p. 10).

É neste campo de disputa pela hegemonia que as leis são modificadas e alteradas. Assim, em 2006, o artigo 206 da CF/1988 foi novamente alterado pela Emenda Constitucional n.º 53:

“V - Valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas” (Brasil, 1988).

Tal alteração contempla todos os funcionários que compõem o ambiente escolar, e não somente os responsáveis pelo ensino, conforme redação anterior, especificando, ainda, que o ingresso por meio de concurso público se aplica àqueles que pertencem à rede pública de ensino, ou seja, nas esferas federal, estadual e municipal.

Isto posto, como resultado de intenso debate, a Lei n.º 13.005, PNE (2014–2024), foi aprovada em 25 de junho de 2014, com vistas ao cumprimento do disposto no artigo 214 da CF/1988.

> Nessa concepção, portanto, a sociedade civil aparece como um espaço onde são construídos projetos globais de sociedade, articulam-se capacidades de direção ético-política, disputam-se o poder e a dominação. Um espaço de intervenção e organização de novos Estados e novas pessoas. Um espaço de luta, governo e contestação, no qual se formam vontades coletivas (Nogueira, 2003, p. 224).

O Plano decenal traz 10 diretrizes, dentre essas, a 9ª constitui a valorização dos(as) profissionais da educação. O documento também está organizado a partir de vinte metas, das quais quatro são dedicadas a valorizar os profissionais da educação dentro dos elementos já mencionados anteriormente: formação, remuneração e carreira. Relacionado a isso, o quadro a seguir expõe a redação das metas 15, 16, 17 e 18.

Quadro 8 – Metas da valorização docente do PNE (2014–2024)

Elemento da valorização docente	Meta	Redação
Formação Inicial	Meta 15	Garantir, em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PNE, política nacional de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art. 61 da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assegurado que todos os professores e as professoras da Educação Básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam.
Formação Continuada	Meta 16	Formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da Educação Básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos(as) os(as) profissionais da Educação Básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino.
Salário, Vencimento e Remuneração	Meta 17	Valorizar os(as) profissionais do magistério das redes públicas de Educação Básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.

Plano de Cargos, Carreira e Remuneração	Meta 18	Assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os(as) profissionais da Educação Básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos(as) profissionais da Educação Básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da CF.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Brasil (2014).

O PNE (2014–2024) enfatiza ainda que a implementação das metas e estratégias serão alcançadas por meio do regime de colaboração entre a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios (Brasil, 2014), explicitando mais uma vez a responsabilidade do Estado em propiciar condições para a garantia da valorização docente.

Gatti, Barreto e André (2011, p. 267) reafirmam a importância das políticas de ação e implementação nos três níveis da federação, com necessidade de "esforços conjuntos na direção da ampliação da formação dos docentes, de melhoria da carreira e dos salários e de oferta de apoios pedagógicos diversos".

O PNE (2014–2024) possui metas em relação à valorização docente que incentivam a capacitação profissional dos professores, garantindo formação em nível superior, formação continuada *lato* e *stricto sensu*, equiparação salarial compatível com a titulação e plano de cargos e carreira. Porém, a história brasileira revelou-se antidemocrática, com o *impeachment* da presidenta Dilma Roussef, em 2016.

> Há importante nível de consenso na análise de que o Golpe foi sendo constituído ao longo do tempo, pela via da erosão da governabilidade promovida no arranjo jurídico-midiático-parlamentar. O PMDB na presidência da Câmara foi importante adversário do governo e colaborou fortemente para a desestabilização do Governo Dilma, que se via enfraquecido, também, pelos contingenciamentos dos recursos no orçamento público para políticas e programas decorrentes das medidas de austeridade adotadas (Dourado; Araújo, 2018, p. 214).

O *impeachment* alterou a implementação das políticas educacionais, dentre elas, o PNE, pois, para além da garantia legal, a efetivação das metas e estratégias do PNE está intimamente ligada à mobilização dos profissionais da educação, uma vez que o debate em torno da valorização profissional docente permeia questões políticas que interferem diretamente no cumprimento ou não das leis vigentes.

> [...] dentre outros aspectos, uma política de desenvolvimento profissional docente como possibilidade de progresso na vida profissional, que não se reduza apenas no aspecto formativo, mas que contemple também outros elementos de grande significância, como o salário, as condições de trabalho e a progressão na carreira (Duarte; Oliveira, 2014, p. 68).

Observa-se que a valorização docente, compreendida de forma ampla, está anunciada na legislação brasileira, embora as demandas da categoria docente e pesquisas sobre o tema apontem que, em muitos casos, esses dispositivos legais não têm na prática a efetividade esperada pelos formuladores das políticas: “Nos últimos anos, avançamos na participação política, mas não avançamos o suficiente na socialização do poder, contexto que facilita os arroubos autoritários” (Dourado; Araújo, 2018, p. 209).

É neste ambiente de disputas pela hegemonia que se configura o espaço que envolve o debate e a formulação de propostas e ações de interesse coletivo, sobretudo voltados para a educação e, consequentemente, para a valorização docente.

> Não se trata, todavia, de pensarmos de forma binária e afirmarmos, por oposição, que se trata de retrocesso, mas deve-se realizar uma análise que leve em conta o conjunto de metas e sua relação com o histórico das ações que propõe, assim como, fundamentalmente, a coerência entre o legislado e as ações cotidianas do Governo Federal e sua relação com o plano e demais leis já aprovadas (Rodrigues; Costa, 2019, p. 244).

No bojo das discussões sobre a valorização docente, a concepção da docência, como profissão, está vinculada à ideia de que a educação é importante para o desenvolvimento da sociedade contemporânea — tanto do ponto de vista econômico, de formar o trabalhador qualificado, quanto do ponto de vista político, de formar o cidadão consciente, responsável e esclarecido — e ao “papel educador do Estado, ou seja, à compreensão de que toda relação de hegemonia é uma relação pedagógica e que o Estado, compreendido no sentido amplo, atua pedagogicamente na educação política da população, condição fundamental à construção da hegemonia” (Jacomini, 2020, p. 10).

Assim, as relações de disputa pela hegemonia refletem na efetivação da valorização docente e na estruturação da sociedade como um todo, pois é nesse ambiente de construção de ideologias onde é possível aos cidadãos serem capazes de “participar ativamente da produção da história do mundo” (Gramsci, 2001, p. 1376, tradução nossa). Somente com um corpo docente valorizado financeira e socialmente será possível formar cidadãos aptos a atuarem numa reorganização das estratégias de luta contra o capitalismo e que considerem necessária a construção de uma nova hegemonia.

2.2 Política salarial docente: conceito e aportes legais

Tradicionalmente, o tema da valorização docente sempre foi polêmico, e os movimentos travados em torno de sua real efetivação nem sempre conseguiram respostas consistentes por

parte dos responsáveis pela gestão das políticas públicas. Embora exista um debate sobre os elementos que compõem a valorização do trabalho docente, a questão salarial é consenso como um dos pontos a serem destacados no processo.

A priori, elencou-se o conceito de salário observado na CF/1988, no capítulo "Dos direitos sociais", artigo 7, inciso IV, ao estabelecer que os trabalhadores brasileiros têm direito ao pagamento pela venda de sua força de trabalho.

> [...] salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim (Brasil, 1988).

O direito mencionado na Constituição Cidadã deve proporcionar ao trabalhador um salário que garanta, além dos meios de sobrevivência, condições de dignidade social. Contudo, é fato que, no Brasil, o salário-mínimo não assegura o atendimento às necessidades básicas do cidadão trabalhador assalariado, o que se acentua quando se trata de uma política salarial docente, visto a responsabilização que é atribuída ao trabalho docente.

> [...] a remuneração docente no Brasil pode ser considerada baixa, principalmente se comparada à remuneração recebida por outras ocupações das quais também se exige formação em nível superior, e que esses baixos salários trazem impactos negativos para o trabalho docente e, consequentemente, para a qualidade da educação (Barbosa, A., 2014, p. 512).

No âmbito da pesquisa em políticas educacionais com o tema da valorização docente, a remuneração é abordada em diferentes eixos temáticos. Há estudos que analisam a remuneração como elemento central para a valorização social do professor e para a atratividade da profissão. (Gatti; Barreto; André, 2011) e verificaram, por exemplo, que a trajetória histórica de baixa remuneração no Brasil criou uma imagem de profissão com baixo *status* social, desse modo, pouco atrativa para os jovens do Ensino Médio, principalmente àqueles cujas trajetórias socioeconômico-educacionais mais favorecidas permitem escolher dentre um rol maior de cursos nos vestibulares das universidades.

> Dentre as implicações dos baixos salários para a profissão docente, destaca-se a baixa atratividade e o intenso processo de perda de prestígio e status social que o magistério continua enfrentando nas últimas décadas. Tais implicações afetam tanto a profissão docente quanto o professor como sujeito e podem ser explicadas pela intensa jornada de trabalho. Existe uma variedade nas horas trabalhadas pelos professores de acordo com o nível de ensino e com a região geográfica em que atua; todavia, as pesquisas apontam que muitas horas trabalhadas fora da escola não são remuneradas (Fernandes, 2015, p. 64).

Frente ao exposto, considera-se importante esclarecer diferenças normativas e conceituais entre salário, remuneração e vencimento:

> O **salário** é definido juridicamente como montante ou retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado pelo tempo de trabalho realizado — em geral, em relação ao número de horas aula. Já o termo **vencimento** é definido legalmente como retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei. Os vencimentos dos cargos efetivos são irredutíveis e, para cargos de mesma atribuição ou de atribuição semelhante na mesma esfera administrativa, é garantida sua isonomia. A **remuneração** é a soma dos benefícios financeiros dentre eles, o salário sendo uma parte da remuneração. No caso do magistério público, a remuneração é composta pelos vencimentos do cargo, acrescida de vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, em outras palavras, o vencimento básico mais as vantagens temporais, as gratificações, o auxílio transporte, etc. (Camargo *et al.*, 2006, p. 342, grifos nossos).

Ainda que esta diferenciação tenha ligação com as normas nacionais, não parece demais recorrer à diferenciação que Supiot (1995) faz para compreender o sentido da remuneração como constituinte da identidade do serviço público:

> O **salário** exprime o valor de mercado do trabalho fornecido num dado momento. Juridicamente, o salário é a contrapartida sinalagmática da prestação de serviços. Durante a vida do assalariado, seu salário poderá variar, tanto para mais, quanto para menos, segundo a raridade ou a obsolescência de sua qualificação, seu estado de saúde, a evolução de sua situação econômica em geral, a prosperidade ou as dificuldades da empresa, etc.. No caso do regime de estatuto, a perspectiva é outra: passa-se do salário à remuneração, uma **remuneração** que representa a contrapartida do compromisso da pessoa com o serviço prestado ao público. Essa remuneração deve ser necessária e suficiente para salvaguarda da dignidade (evitando que essa pessoa tenha que acumular vários empregos) e da integridade (preservando-a da tentação da corrupção). A remuneração, portanto, não é a contrapartida direta da soma das prestações de serviço, não tendo como indexador financeiro o valor de mercado dessa prestação (Supiot, 1995, p. 4, grifos nossos).

A partir desta definição, nota-se que vencimento e remuneração são conceitos distintos, sendo a remuneração mais ampla, composta do vencimento-base somado aos benefícios, em dinheiro e/ou em bens, pelos serviços prestados por um servidor. No caso do magistério municipal, a remuneração é composta dos vencimentos do cargo acrescidos de vantagens pecuniárias permanentes e temporárias, estabelecidas em leis, tais como vantagens por tempo de serviço, gratificações, auxílios, indenizações, além de abonos e prêmios (Jacomini; Minhoto, 2015).

Posto isto, cabe salientar que a questão salarial docente está regulamentada na legislação brasileira nacional, entretanto, há uma diversidade com que esse tema é tratado pelos governantes dos entes federativos.

> O desrespeito à legislação nacional condiciona a materialização de uma política salarial nacional que oferece as garantias mínimas para a estabilidade e a valorização do trabalho docente. De fato, a disparidade salarial entre os estados é mais uma das manifestações das desigualdades regionais e sociais do Brasil (Fernandes; Rodriguez, 2011, p. 95).

A Lei n.º 9.394, LDB/1996, sinaliza como um dos princípios a valorização do profissional da educação escolar e define em seu artigo 67 que "Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: [...] III - piso salarial profissional" (Brasil, 1996).

No cenário da responsabilização dos sistemas de ensino em promover a valorização dos profissionais da educação, conforme disposto na LDB/1996, e da preocupação em propor condições financeiras para que estados e municípios pudessem garantir o direito ao piso salarial profissional, surgiu o Fundef, que vigorou de 1998 a 2006, regulamentado pela Lei n.º 9.424, cujo objetivo era estabelecer critérios e prioridades focados na expansão do atendimento ao Ensino Fundamental.

Em 2006, a Emenda Constitucional n.º 53 ampliou a política de fundos, e o Fundef passou a ser substituído pela Lei n.º 11.494/2007, que normatizou o Fundeb, ampliando o recurso para toda a Educação Básica e suas modalidades de ensino.

> O Fundeb preservou os mecanismos de captura e de redistribuição de recursos instaurados pelo Fundef, estendendo, significativamente, a abrangência de financiamento a todas as etapas e modalidades da Educação Básica. Para isso, contou com um maior aporte de recursos decorrente da elevação do percentual subvinculado de um número maior de impostos que compõem a cesta de recursos do Fundeb exigindo a aplicação de 20% de impostos e transferências definidos no âmbito dos estados e municípios (Barbosa; França; Ferreira, 2015, p. 195).

Esse Fundo tem entre seus dispositivos a obrigatoriedade de pagamento dos salários dos professores, podendo ainda ser utilizado para custear despesas com atividades de formação continuada, definindo em seu artigo 22 que "pelo menos 60% (sessenta por cento) dos recursos anuais totais dos Fundos serão destinados ao pagamento da remuneração dos profissionais do magistério da Educação Básica em efetivo exercício na rede pública" (Brasil, 2007).

> Por isso, faz parte da própria natureza do Fundeb a promoção de maior equiparação da capacidade de financiamento da Educação Básica entre os entes, o que pode ser ligado, mais diretamente, a dois princípios constitucionais que regem a educação nacional: igualdade de condições para o acesso e permanência na escola e garantia de padrão de qualidade (Farenzena, 2015, p. 88).

No conglomerado de mudanças constitucionais que aprovou o Fundeb, entre elas, Emenda Constitucional n.º 53/2006, que deu nova redação ao artigo 206 da CF/1988, estava a proposta de um piso salarial para o magistério público que pudesse contribuir, dentre outros aspectos, na superação das desigualdades salariais dos docentes brasileiros.

A garantia do piso salarial, um valor mínimo a ser recebido pela prestação de seus serviços, torna-se possível somente com a aprovação da Lei do PSPN, regulamentado pela Lei n.º 11.738/2008: "§ 1º O piso salarial profissional nacional é 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, 40 (quarenta) horas semanais" (Brasil, 2008).

Destaca-se que, no âmbito da administração pública, apesar da Lei fixar a denominação "piso salarial", a retribuição recebida pelo servidor público é chamada de "vencimento", o qual, quando agrega algum tipo de adicional ou gratificação, compõe a remuneração (Camargo; Jacomini, 2011).

A aprovação da Lei do PSPN/2008 representou uma alteração na política salarial dos professores ao estabelecer um piso mínimo a ser pago, pois, até então, cada estado e município, bem como o Distrito Federal e a própria União, tratava a questão com autonomia, resultando em valores diferenciados pagos aos docentes brasileiros.

> Foram necessários 20 anos para que a luta sindical resultasse em uma lei complementar que fixou o PSPN e, consequentemente abriu novas frentes de luta, posto que no pacto federativo brasileiro a prerrogativa de fixar remuneração para os servidores públicos é de cada ente federado. Assim, a afirmação do princípio é o ponto de partida para a luta pela efetividade do piso nos diferentes sistemas de ensino estaduais e municipais do país (Gouveia; Ferraz, 2016, p. 286).

Além de garantir um vencimento mínimo, a Lei do PSPN/2008 regulamenta a carga horária dos docentes da Educação Básica. No inciso 4º estipula que, na composição da jornada de trabalho, observe-se o limite máximo de 2/3 da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos e 1/3 restante da jornada reservado para outras atividades pedagógicas fora da sala de aula, que consiste naqueles horários destinados à preparação das aulas, reuniões pedagógicas e didáticas, encontros com pais, colegas de trabalho ou alunos, enfim, atividades essenciais para o bom desenvolvimento escolar (Brasil, 2008).

A garantia de 1/3 de carga horária para o professor fora da sala de aula com certeza favorece a melhoria da qualidade do ensino no país, uma vez que os professores podem dispor de um tempo maior para a elaboração e criação de aulas e atividades pedagógicas, resultando num melhor desenvolvimento da prática pedagógica e do desenvolvimento dos estudante,

conforme justificativa apresentada pela Resolução n.º 2 do Conselho Nacional de Educação (CNE) e da Câmara de Educação Básica (CEB), de 28 de maio de 2009:

> Jornada de trabalho preferencialmente, em tempo integral de, no máximo 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contato com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos-políticos-pedagógicos (Brasil, 2009).

Em suma, a Lei do PSPN/2008 fixou na data de sua aprovação o vencimento dos professores da Educação Básica, com o pagamento de um salário-mínimo para uma jornada de trabalho de até 40 horas semanais, com garantia do reajuste anual[2], e estabeleceu que, no mínimo, 1/3 da carga horária do trabalho seja destinada para atividades extraclasse.

> Art. 5.º O piso salarial profissional nacional do magistério público da Educação Básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009.
> Parágrafo único. A atualização de que trata o *caput* deste artigo será calculada utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do Ensino Fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da Lei n.º 11.494, de 20 de junho de 2007 (Brasil, 2008).

Assim, a questão salarial reflete o reconhecimento profissional da classe docente, afinal, "não existe valorização de uma profissão sem salários atraentes, que estimulem alunos do Ensino Médio a optar pela carreira" (Pinto, 2009, p. 60). Portanto, há de se traçar medidas urgentes para reverter o quadro da baixa atratividade da docência no Brasil, pois um dos indicadores de prestígio de uma profissão é o salário pago para quem opta por ela. Há, ainda, a necessidade de romper com a evasão docente, causada, entre outros motivos, pela insatisfação em relação ao aspecto econômico da remuneração.

> [...] outro aspecto a ser considerado é que ano após ano, assiste-se a elevação dos índices relativos aos professores que abandonam a docência em consequência dos baixos salários e das precárias condições de trabalho nas escolas [...] diz respeito ainda ao quadro de pressão social existente frente à educação e particularmente ao professor, ao qual lhe atribuem um papel relevante no desenvolvimento da sociedade tecnocrática competitiva, reivindicando-lhe formação de qualidade para suprir as exigências desta sociedade (Braz, 2009, p. 154).

[2] O reajuste anual do piso é calculado a partir da variação do valor mínimo por aluno, definido todo ano pelo Fundeb. O último reajuste anunciado pelo MEC, no início deste ano (2023), estabeleceu o valor de R$ 4.420,55 para docentes com formação em nível médio e para uma jornada de até 40 horas semanais.

Justifica-se que a valorização docente não está condicionada apenas à questão econômica, no entanto, o poder aquisitivo confere um grau relevante em termos de reconhecimento profissional.

> [...] sobre a profissão de professor revelam exaustivamente uma série de problemas e desafios para a elevação do estatuto socioeconômico da categoria, destacando-se, dentre outros aspectos: os baixos salários predominantes; e a deterioração das condições de trabalho, esta decorrente das longas jornadas, de salas superlotadas, do crescimento da indisciplina e da violência na escola, da dificuldade em realizar atualizações de conteúdo e metodológicas, das cobranças de maior desempenho profissional (Scheibe, 2010, p. 984).

Não obstante o indicativo de um piso salarial profissional esteja previsto desde a CF/1988, esse anseio só se consolidou como lei em 2008, o que demonstra a complexidade do debate e a dificuldade de aprovação deste dispositivo apenas duas décadas depois.

Cabe destacar que a aprovação da Lei do Piso em 2008 não foi acatada de imediato: governadores de cinco estados brasileiros (Rio Grande do Sul, Ceará, Mato Grosso do Sul, Paraná e Santa Catarina) recorreram ao Supremo Tribunal Federal (STF) alegando inconstitucionalidade da Lei, por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n.º 4.167, de 29 de outubro de 2008, elencando vários motivos que impediam o cumprimento da Lei, entre eles, motivos de ordem orçamentária e administrativa.

A ação foi julgada improcedente pelo referido Tribunal em abril do ano de 2011. O relator do processo foi o ministro Joaquim Barbosa, cujo parecer recomendou o indeferimento total dos pedidos cautelares, porque entendeu que “os argumentos dos governadores eram improcedentes, dado que não tinham provas fáticas dos possíveis prejuízos financeiros” (Fernandes; Rodriguez, 2011, p. 97).

Nesse sentido, a efetivação do PSPN “virou contenda federativa, somente resolvida em 2011, os estados questionavam a União sobre a quebra de autonomia federativa, com ADI sobre a Lei n.º 11.738/2008” (Fernandes; Fernandes; Campo, 2020, p. 28), atrasando a efetivação do direito aos docentes.

Embora o cumprimento de fato da Lei do PSPN/2008 seja ainda um desafio a ser superado, não se pode descartar a importância da Lei, que serve de parâmetro para que a categoria avance rumo a novas conquistas, tanto em âmbito nacional como nos estados e municípios, pois “os baixos salários dificultam o acesso a moradia, transporte, livros, teatro, etc. Seus pensamentos são tomados pelas incertezas, pelo medo de não assegurar para si e sua família uma sobrevivência digna” (Bauer; Matos, 2010, p. 160).

Apesar de ter-se tornado uma lei, a dificuldade continua a existir, pois muitos prefeitos e governadores ainda não efetivaram a legislação. Segundo a Confederação Nacional do Trabalhadores em Educação (CNTE)[3], dos 26 estados brasileiros, além do Distrito Federal, 15 estados cumprem o pagamento do PSPN, 4 o fazem proporcionalmente, e 8 não o respeitam. Já referente a 1/3 da hora-atividade, 20 estados cumprem a Lei, enquanto sete, não (CNTE, 2019). O estado de Mato Grosso do Sul está entre os que cumprem a Lei do PSPN.

> Embora o valor definido como piso esteja vinculado a uma jornada de no máximo quarenta horas semanais, muitas redes de ensino no Brasil, que possuem jornadas distintas, vinculam o piso salarial à jornada de quarenta horas, calculando a sua proporcionalidade, em vez de considerar o valor integral do piso para uma jornada de até quarenta horas semanais (Rocha; Melo, 2019, p. 13).

Isto posto, se a implementação do PSPN foi resultado de muita luta coletiva por parte dos docentes, agora permanece a batalha para defendê-lo como direito conquistado e a luta por mais avanços.

> [...] serão necessárias grandes mobilizações para preservar o que já foi conquistado, para podermos seguir lutando por mais avanços, pois a situação dos professores em todo Brasil ainda está longe de corresponder à sua condição de profissionais mais importantes em nossa sociedade, na medida em que o professor é quem forma todos os demais profissionais (Noronha, 2016, p. 59).

É neste contexto de luta permanente que a questão salarial predomina nas pautas da categoria como um direito garantido na legislação, porém, ainda negligenciado por alguns gestores, fazendo com que os docentes da Educação Básica busquem alternativas para, de alguma forma, aumentar seu rendimento e, consequentemente, seu poder aquisitivo.

As alternativas mais comuns atribuídas à docência são submeter-se a uma dupla ou tripla jornada em sala de aula e a integralização da carga horária de trabalho em várias instituições e segmentos de ensino, denotando que, como o trabalho em geral, o trabalho docente tem sofrido precarização nos aspectos concernentes às relações de emprego: "As disputas em torno do salário dos professores evidenciam a sua desvalorização, uma vez que o histórico arrocho salarial no Brasil tem resultado em empobrecimento, adoecimento e interdição de acesso aos bens culturais, uma das 'matérias-primas' de seu fazer pedagógico" (Rodrigues; Costa, 2019, p. 234).

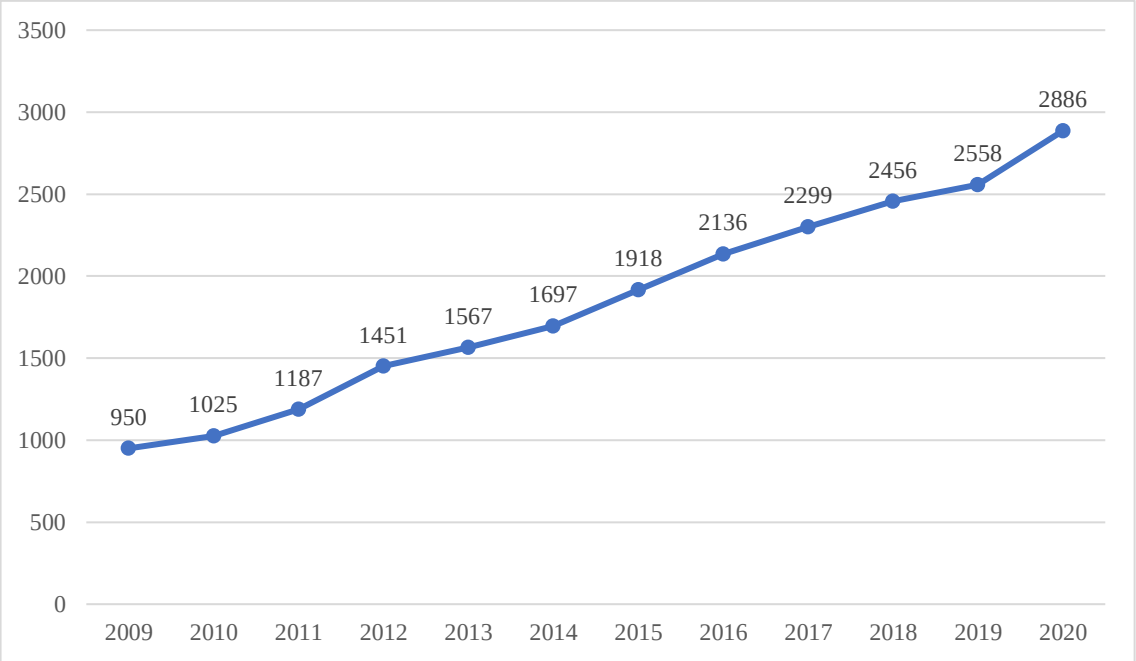
Gatti e Barreto (2009) corroboram essa afirmação quando sinalizam que "os salários recebidos pelos professores não são tão compensadores, especialmente em relação às tarefas

[3] Para ter acesso à tabela completa, acessar o *site* da CNTE. Disponível em: https://cnte.cut.org.br/conteudo/piso-do-magisterio. Acesso em: 6 maio 2024.

que lhes são atribuídas". As autoras destacam que "os docentes da Educação Básica têm rendimento médio muito menor que as demais profissões consideradas para efeitos de comparação, mesmo levando-se em conta a diferença existente entre as horas trabalhadas".

Tendo em vista o explicitado sobre o assunto, o Gráfico 1 mostra a evolução do PSPN entre os anos de 2009 e 2020.

Gráfico 1 – Evolução do PSPN (2009–2020)



Fonte: Elaborado pela autora com base no reajuste anual publicado no *site* do MEC (2020).

O reajuste do PSPN é divulgado todos os anos pelo Ministério da Educação (MEC). Tal atualização deve considerar o percentual de crescimento do valor mínimo anual por aluno, conforme o parágrafo único do artigo 5º da Lei do PSPN/2008. Note-se que, mesmo reajustado anualmente, o valor permanece baixo, principalmente porque pode ser aplicado para uma jornada de até 40 horas semanais. O gráfico indica que o maior percentual registrado se deu no ano de 2020, com aumento de 12,84% em relação ao ano anterior (2019).

É no bojo dessa discussão que adentramos na Lei n.º 13.005, que dispõe sobre o PNE (2014–2024), mais especificamente na meta 17, cuja redação apresenta: "valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de Educação Básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE" (Brasil, 2014).

Essa meta expressa a necessidade de equiparar o salário dos docentes da Educação Básica com o de outros profissionais que possuem a mesma formação. Tendo em vista que a

discussão acerca de salário, remuneração e vencimento docente não se limitou à regulamentação de um piso salarial profissional nacional, é preciso dar continuidade nas políticas de valorização docente.

Ainda sobre a meta 17 do PNE (2014–2024), ela determina a equiparação do rendimento dos docentes da Educação Básica com outros profissionais com escolaridade equivalente até o final do 6º ano de vigência do Plano, ou seja, até o final de 2020. No entanto, com o processo de *impeachment* (2016), o diálogo entre representantes da sociedade civil e governo federal quanto à garantia de efetivação das metas e estratégias do PNE (2014–2024) se esvaziaram imediatamente e espaços de participação popular, discussões e proposições de políticas públicas educacionais, como o Fórum Nacional de Educação (FNE) e a Conferência Nacional de Educação (Conae), foram abandonados.

> O FNE é desconfigurado pelo governo Temer e a agenda proposta pela instância de participação em relação a 3ª CONAE é obstruída. Tais decisões, decorrentes de um governo ilegítimo e reprovado pela sociedade brasileira, são compatíveis com a própria matriz do governo que emerge e, portanto, deixam clara a disputa entre campos e objetos distintos para a educação: mais elitistas versus universalistas, defensores da escola pública *versus* privatistas, neoliberais *versus* publicistas (Dourado; Araújo, 2018, p. 209).

O FNE foi institucionalizado pela Portaria Emenda Constitucional n.º 1.407/2010, que tem como responsabilidade coordenar as Conaes, acompanhar a execução e o cumprimento das metas e estratégias do PNE e promover a articulação das conferências nacionais com as conferências regionais, estaduais e municipais de educação. “A Conferência por sua vez, é definida como um espaço social de discussão da educação brasileira que articula diferentes agentes institucionais, da sociedade civil e dos governos para estruturar um projeto nacional de educação e uma Política de Estado” (Dourado; Araújo, 2018, p. 211).

A ausência do compromisso por parte do governo federal trouxe instabilidade para as políticas educacionais brasileiras, resultando numa ruptura entre a finalidade do FNE, de acompanhar o PNE (2014–2024), e as conferências de educação na continuidade das propostas e ações para o novo plano decenal, previsto para 2024.

Para agravar o cenário educacional e, consequentemente, a efetivação das metas e estratégias do PNE (2014–2024), no pós-golpe (2016) o governo Temer aprovou a Emenda Constitucional n.º 95/2016, uma política de austeridade fiscal de grande impacto nas políticas sociais, pois trata-se de uma política econômica rigorosa com as despesas públicas, dentre estas, a educação.

> [...] o Novo Regime Fiscal pode levar a "morte do PNE", retirando-o inclusive, da agenda política. Se EC [Emenda Constitucional] 95 tem por objeto a recuperação econômica, infelizmente desconsidera a educação como indutora de outras políticas públicas, como multiplicador do PIB e fator de aumento da produtividade (Martins, 2018, p. 227).

Mesmo diante do contexto adverso, o Relatório do 4º Ciclo de Monitoramento do PNE (2014–2024), divulgado pelo MEC, apontou que, concernente à meta 17 do PNE, houve um aumento de 6,2% na remuneração dos docentes brasileiros em comparação a outros profissionais com escolaridade equivalente, aumento este que se deu entre os anos de 2012 e 2021. Todavia, o mesmo documento mostrou que houve uma diminuição significativa no rendimento dos demais profissionais. Além disso, a inflação para o mesmo período foi de 64,9%, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2021).

> O crescimento do Indicador 17A deve-se, em grande medida, ao decréscimo do rendimento bruto médio mensal dos demais profissionais, que em 2012 era de R$ 6.164,71 (em valores constantes de maio/2021) e recuou para R$ 5.175,31 em 2021. Isso correspondeu a uma perda real de 16% do poder de compra efetivo ao longo dos anos analisados, o que pode ser reflexo do cenário econômico observado nos últimos anos, em que se verificou uma recessão econômica nos anos de 2015 e 2016, um baixo crescimento entre 2017 e 2019 e uma forte retração em 2020, ano da pandemia da covid-19 (Brasil, 2022, p. 362).

Assim, o pequeno avanço se deu de maneira insatisfatória, pois não reflete uma efetiva valorização da remuneração docente, mas uma redução salarial dos demais profissionais. Ademais, é importante observar que a equiparação salarial prevista na meta 17 tinha como prazo o 6º ano de vigência do PNE, ou seja, até 2020, o que não aconteceu e ainda permanece sem perspectiva, pois, no ano de 2012, o rendimento médio mensal dos docentes da Educação Básica correspondia a 65,2% dos demais profissionais com nível superior; já em 2021 atingiu 85,2%, portanto, meta não cumprida.

Diante disso, a equiparação salarial docente, conforme determina a meta 17, encontra-se asfixiada por um regime neoliberal, em que a adoção de medidas arbitrárias e unilaterais, como a Emenda Constitucional n.º 95/2016, são exemplos da exclusão, sobretudo, das camadas populares.

> [...] quando serviços públicos são cortados, não são as pessoas do topo da distribuição de renda que apertam o cinto, mas aquelas da base da pirâmide social; os efeitos do corte são distribuídos injusta e insustentavelmente, uma vez que a austeridade é, em primeiro lugar um problema político de distribuição e não um problema econômico de contabilidade (Blyth *apud* Martins, 2018, p. 229).

Frente ao exposto, entende-se que a luta pela vontade coletiva se faz urgente e necessária; mais do que nunca, mobilizações ativas por parte das entidades representativas e dos segmentos sociais são importantes para mover-se nesse contexto com o objetivo de "inserir suas propostas na agenda social e promover suas bandeiras de luta, a classe trabalhadora precisa apropriar-se de ferramentas teórico-metodológicas" (Vieira, 2013, p. 16).

A mobilização por uma remuneração digna, com vistas ao reconhecimento social da profissão docente, é igualmente necessária e urgente, pois a educação pública de qualidade social como direito de todos os cidadãos brasileiros demanda docentes com vencimentos compatíveis com as exigências e os desafios da profissão.

> Dar o salto de qualidade no padrão de remuneração de nossos professores é plenamente factível na realidade tributária brasileira atual. Conseguir realizá-lo, contudo, depende essencialmente de mudança política e no campo dos valores, nas relações que se estabelecem no dia a dia da escola entre os professores, seus alunos e pais (Pinto, 2009, p. 61-62).

Para garantir uma remuneração compatível com a exigência do mundo capitalista, é preciso atrelar a remuneração a aspectos de valorização, como gratificação, progressão por titulação e tempo de serviço; tudo isso vinculado a uma lei que garanta estabilidade para os docentes brasileiros. Sob essa ótica, planos de carreira são uma forma de estabelecer critérios para melhorar os níveis de remuneração. É neste sentido que o próximo tópico apresenta como os planos de cargos, carreira e remuneração constam na legislação brasileira e na bibliografia.

2.3 Planos de cargos, carreira e remuneração: condições de trabalho docente

Os elementos da valorização docente — formação, remuneração e condições de trabalho — devem estar regulamentados por uma lei específica chamada Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR). O dispositivo legal PCCR é indispensável para o reconhecimento da profissão, pois nele estão descritos todos os direitos do trabalhador e da trabalhadora, como: formas de acesso à carreira docente, exercício da profissão, condições de trabalho, jornada, vencimento e remuneração[4].

> O plano de carreira consiste no conjunto de normas que definem e regulam as condições e o processo de movimentação dos integrantes em uma determinada carreira, e estabelece a progressão funcional e a correspondente evolução da remuneração. Por sua vez, carreira constitui-se na organização dos cargos de

[4] Conforme já conceituado anteriormente, vencimento refere-se ao valor inicial (mínimo) recebido, ou seja, o que identificamos como salário-base nos contracheques; já a remuneração é acrescida de incentivos, como gratificações por titulação, tempo de serviço, cargo de confiança, entre outros.

> determinada atividade profissional em posições escalonadas em linha ascendente (Dutra Júnior *et al.*, 2000, p. 36).

Na legislação nacional, o indicativo que induz à elaboração de PCCR sob a responsabilidade dos estados e municípios brasileiros está presente no artigo 39 da CF/1988. Tal artigo foi inserido pela Emenda Constitucional n.º 18/1998 e estabelece que "A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas" (Brasil, 1998).

Destaca-se que a Emenda Constitucional n.º 18/1998 determina a elaboração de um PCCR amplo, para todos os servidores públicos. Já o PCCR para as carreiras específicas dos profissionais da educação pública está regulamentado no artigo 67 da LDB/1996, cuja redação designa que "Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público" (Brasil, 1996).

No artigo 67 da LDB/1996 consta uma série de ações benéficas para a valorização docente, como ingresso por concurso público de provas e títulos, garantia de afastamento do profissional para formação continuada, resguardado o direito à remuneração; piso salarial e hora-atividade; progressão funcional por titulação e avaliação de desempenho; e condições adequadas de trabalho. Assim, discutir a carreira significa examinar todas as interfaces da educação, como a formação do professor, as condições e a jornada de trabalho (Noronha, 2016).

Em 2006, a Emenda Constitucional n.º 53, que trouxe alterações significativas na CF/1988, menciona novamente a prerrogativa de elaborar PCCR para os profissionais da Educação Básica, conforme redação dada pelo artigo 206.

> [...] V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas.
> Parágrafo Único. A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da Educação Básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (Brasil, 2006).

No ano seguinte, a Lei n.º 11.494, que regulamenta o Fundeb/2007, confirma o compromisso com a valorização dos profissionais do magistério, responsabilizando estados e municípios na construção ou reelaboração de seus respectivos PCCRs:

> Art. 40. Os estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e Remuneração dos profissionais da Educação Básica, de modo a assegurar:
> I - a remuneração condigna dos profissionais na Educação Básica da rede pública;
> II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;

> III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem;
> Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional, especialmente voltada a formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino (Brasil, 2007).

Logo, os PCCRs nas esferas locais devem garantir os elementos constituintes da valorização docente com vistas à melhoria da qualidade da educação. Entretanto, num país de enorme base territorial como o Brasil, a autonomia administrativa dos estados e municípios apresenta condições diferenciadas, resultando em planos de carreira com as mais diversas estruturas de execução, variação de salários, diferentes gratificações e regras de promoção na carreira.

Assim, a carreira docente acaba sendo composta de aspectos fragmentados, com diferentes interpretações por parte dos administradores dos entes federados, o que, muitas vezes, dificulta a centralização do PCCR, como afirma Vieira (2016, p. 7): "mesmo que não se possa ter uma carreira única, é necessário um padrão nacional, voltado para a qualidade do trabalho em todo país".

Nesse contexto, o MEC divulgou a Resolução CNE/CEB n.º 2/2009, que fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, determinando, em seu artigo 2º, aos entes federados a elaboração ou adequação de seus planos de carreira e remuneração do magistério até a data de 31 de dezembro de 2009 (Brasil, 2009).

O artigo 4º estabelece que todos os entes federados devem instituir planos de carreira para os profissionais da Educação Básica, incluindo todas as modalidades, considerando os seguintes preceitos:

> I - reconhecimento da Educação Básica pública e gratuita como direito de todos e dever do Estado, que a deve prover de acordo com o padrão de qualidade estabelecido na Lei n.º 9.394/96, LDB, sob os princípios da gestão democrática, de conteúdos que valorizem o trabalho, a diversidade cultural e a prática social, por meio de financiamento público que leve em consideração o custo-aluno necessário para alcançar educação de qualidade, garantido em regime de cooperação entre os entes federados, com responsabilidade supletiva da União;
> II - acesso à carreira por concurso público de provas e títulos e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;
> III - remuneração condigna para todos e, no caso dos profissionais do magistério, com vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei n.º 11.738/2008;
> IV - reconhecimento da importância da carreira dos profissionais do magistério público e desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante;
> V - progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;
> VI - valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado, que será utilizado como componente evolutivo;

> VII - jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos;
> VIII - incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar;
> IX - incentivo à integração dos sistemas de ensino às políticas nacionais e estaduais deformação para os profissionais da educação, nas modalidades presencial e a distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação;
> X - apoio técnico e financeiro, por parte do ente federado, que vise melhorar as condições de trabalho dos educadores e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais;
> XI - promoção da participação dos profissionais do magistério e demais segmentos na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da rede de ensino;
> XII - estabelecimento de critérios objetivos para a movimentação dos profissionais entre unidades escolares, tendo como base os interesses da aprendizagem dos educandos;
> XIII - regulamentação entre as esferas de administração, quando operando em regime de colaboração, nos termos do artigo 241 da CF, para a remoção e o aproveitamento dos profissionais, quando da mudança de residência e da existência de vagas nas redes de destino, sem prejuízos para os direitos dos servidores no respectivo quadro funcional (Brasil, 2009).

Os preceitos elencados na Resolução contemplam os elementos defendidos até aqui como constituintes da valorização docente: formação, remuneração e carreira. O inciso II ("acesso à carreira por concurso público de provas e títulos e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa") enfatiza que a qualidade do processo de ensino-aprendizagem tem uma estreita ligação com a estabilidade do concurso público, o que se dá pelo fato de o servidor, por fazer parte do quadro efetivo, sentir-se seguro para realizar seu trabalho com autonomia, expor suas opiniões e posicionamentos.

> O concurso público garante a impessoalidade e a objetividade, além da estabilidade no emprego, caso o servidor não cometa nenhum delito que justifique sua exoneração por processo administrativo. Esses quesitos contribuem para suprimir o clientelismo praticado em épocas nas quais primava a indicação baseada em vínculos políticos/ideológicos ou em favores, seguindo a tradição do coronelismo brasileiro (Jacomini; Penna, 2016, p. 187).

Nessa linha de raciocínio, os docentes ocupantes dos cargos temporários sabem que não possuem estabilidade, portanto, acabam por ceder a pressões de chefias diante da necessidade de manter o vínculo empregatício.

> O aumento dos contratos temporários nas redes públicas de ensino, chegando, em alguns estados, ao número correspondente ao de trabalhadores efetivos, o arrocho salarial, o respeito a um piso salarial nacional, a inadequação ou mesmo ausência, em alguns casos, de planos de cargos e salários, a perda de garantias trabalhistas e

> previdenciárias oriundas dos processos de reforma do Aparelho do Estado tem tornado cada vez mais agudo quadro de instabilidade e precariedade do emprego no magistério público (Oliveira, 2004, p. 141).

Desse modo, o PCCR simboliza um instrumento pelo qual os profissionais do magistério sancionam suas expectativas em relação à profissão, traçam objetivos, tomam como garantia o direito firmado em lei específica.

A Resolução CNE/CEB n.º 2/2009 traz em sua redação que os estados e municípios, ao elaborarem seus respectivos PCCRs, apresentem alguns elementos fundantes: 1) formas de ingresso, com formação mínima exigida e jornada de trabalho; 2) incentivos para a formação inicial e continuada; 3) salário tendo como base a Lei n.º 11.738/2008 (PSPN) e garantia de reajuste anual; 4) progressão na carreira levando em conta o tempo de experiência; 5) incentivo salarial por titulação; e 6) condições adequadas de trabalho. Esse é o formato tradicional das carreiras do magistério brasileiro, que expressa o reconhecimento da experiência e a valorização do desenvolvimento acadêmico, contribuindo para o reconhecimento não apenas econômico, mas social da profissão.

Diante de toda a regulamentação em torno dessa temática e o reconhecimento da importância de garantir aos profissionais do magistério público, o regimento por uma lei específica, a Lei n.º 13.005, PNE (2014–2024), reafirma a obrigatoriedade do plano de carreira, o que indica que, mesmo com todos os pontos destacados, alguns entes federados ainda não dispunham de tal legislação.

Por conseguinte, o PNE (2014–2024) estabelece um prazo para que estados e municípios assegurem a existência de planos de carreira, conforme redação da sua meta 18:

> Meta 18: assegurar no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de carreira para os (as) profissionais da Educação Básica e superior pública de todos os sistemas de ensino, e para o plano de Carreira dos(as) profissionais da Educação Básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da CF (Brasil, 2014).

O plano de carreira docente como cargo efetivo traz uma segurança para o profissional, porém, na diversidade do contexto brasileiro, percebe-se muita desigualdade em relação ao cumprimento dos dispositivos legais que pautam a valorização docente nos planos de carreiras brasileiros, tendo em vista que há, por exemplo, planos aprovados, mas não executados em sua totalidade.

De acordo com os dados do Relatório do 4º Ciclo de Monitoramento das Metas do PNE (2022), todas as unidades da federação apresentam, atualmente, Plano de Carreira e Remuneração (PCR) para os profissionais do magistério, de modo que a meta 18 encontra-se

cumprida, segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) (2022). No entanto, como afirmado anteriormente, alguns estados e municípios possuem seus planos de carreira, mas não cumprem o que determina a legislação nacional, principalmente quanto ao PSPN e à regulamentação da jornada de trabalho. Por exemplo, 23 unidades federativas cumprem hora-atividade prevista na Lei do PSPN/2008, o que representa 85% de efetividade[5].

Os planos de carreira devem assegurar a valorização da profissão não só dos docentes, mas de todos os profissionais da educação, a fim de preservar os direitos dos educadores, como revisão do reajuste salarial anual, diferenciar vencimentos por titulação, garantia de afastamento remunerado para cursos de formação e capacitação profissional, dentre outros aspectos relevantes.

> [...] as determinações sobre a necessidade de se estabelecer ou rever planos de carreira e remunerações para os docentes foram frequentes, porém os diferentes interesses políticos, econômicos e sociais e a dinâmica das forças políticas em conflito nas diferentes esferas administrativas é que permitem aferir quando e onde eles foram e serão implantados de fato (Camargo; Jacomini, 2011, p. 160).

Consolidar a carreira docente se constitui um dos princípios fundamentais para a garantia do reconhecimento da profissão. Assim, o PCCR se configura como um documento norteador que designa os direitos e deveres do profissional e serve como objeto de mediação entre o trabalhador e a gestão responsável pelo cumprimento do Plano.

Nesse sentido, o plano de carreira docente, como instrumento, serve para nortear a profissão, pois nele está imbuída uma gama de direitos, inclusive responsabilizando o ente federativo pela garantia desses direitos, sendo um documento de embasamento legal da categoria, consolidado como uma política de Estado.

> A gênese do Estado reside, portanto, na divisão da sociedade em classes, sendo sua principal função a de conservar e reproduzir esta divisão, garantindo o interesse das classes que domina as outras. Isso, ao tempo que parece limitar a ação da sociedade, permite estimular a luta pela superação de suas contradições internas (Vieira, 2013, p. 14).

O Estado, desta feita, como sociedade política tem estado a serviço da classe hegemônica, principalmente no contexto mais recente, de governos cuja pauta se orientava por interesses neoliberais. Logo, um PCCR norteado pelos elementos indispensáveis à valorização

[5] Os estados que não cumprem ou cumprem parcialmente a hora-atividade são: Goiás, Pará, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul (2022).

docente vem sendo foco de lutas e movimentos travados, de um lado, pela classe trabalhadora, e de outro, por parte dos órgãos públicos responsáveis pelo cumprimento da Lei.

> [...] uma carreira bem estruturada, que viabilize a ascensão remuneratória e a valorização da titulação; que tenha critérios claros e objetivos em todos os processos referentes a enquadramento, lotação, contrato de trabalho, é essencial para a representação positiva sobre qualidade de vida dos professores e cria a percepção de que estão sendo valorizados. Um plano que não possibilita avanços deixa critérios vagos, criando possibilidades de apadrinhamento, gerando na categoria a sensação de desvalorização e insatisfação (Grochoska; Gouveia, 2020, p. 21).

Destarte, a educação trava uma disputa no interior do conjunto de interesses que giram em torno do Estado brasileiro, em um quadro no qual um dos maiores e mais fortes interessados atuais é o capital financeiro (Castro, 2014). É nesse campo de disputa, complexo e dialético, que a valorização docente e o reconhecimento social da profissão se fazem necessários, pois um país democrático e próspero se constrói com educação de qualidade social, cidadãos críticos e atuantes na sociedade, conscientes de seu papel como cidadãos.

Pinto (2009, p. 61) afirma que " mudar de forma significativa o padrão de remuneração dos professores e demais trabalhadores da educação no Brasil significa ampliar os gastos com ensino". Isso, por sua vez, implica definir o que seria preciso para o financiamento de uma educação pública de qualidade, adentrando num aspecto que está atrelado diretamente à valorização docente, especialmente quanto à remuneração, que se trata do financiamento, ponto do próximo item, que pretende aprofundar questões relacionadas ao financiamento da educação e às políticas de fundos (repasses de recursos destinados à educação) a fim de compreender como esses recursos interferem na valorização docente, do nacional ao local.

2.4 Financiamento da educação brasileira: conceito e trajetória histórica pós-1988

No contexto de retomada pela democracia, pós-ditadura militar, emerge uma expressiva participação da sociedade civil nas decisões políticas e demandas sociais, culminando na elaboração da CF/1988, um importante marco para a conquista de direitos sociais, principalmente com vistas a uma educação emancipadora e à superação das desigualdades sociais, pois "ansiava-se por um país com mais direitos sociais, direitos políticos e sem desconsiderar os direitos civis" (Cury, 2018).

A CF/1988, em seu artigo 6º, apresenta o direito à educação como o primeiro direito social do cidadão e coloca tal direito como dever do Estado (artigo 205), elencando elementos

fundamentais de oferta, como: obrigatoriedade, gratuidade, qualidade, recursos e garantia legal para efetivar o direito à educação.

É notório que o dever do Estado em prover o direito educacional a todos os cidadãos, conforme os elementos citados, necessita de investimento financeiro para que se efetive na prática. A garantia de recursos financeiros seria, então, o primeiro passo para se obter uma escola pública de qualidade, pois asseguraria as condições adequadas de oferta dessa educação. Com isso, afirma-se que a melhoria da educação pública passa, necessariamente, pelo aumento dos recursos a ela destinados; um ensino bom custa caro (Pinto, 2000).

Diante das disparidades regionais, a CF/1988 reconheceu a assimetria existente na federação brasileira, herança do desenvolvimento desigual da economia nas diversas regiões e estados. Dentro da lógica federativa, delegou à União a obrigação redistributiva e supletiva em matéria educacional, visando a que esta exercesse o papel de operar políticas que incidissem positivamente para a diminuição das desigualdades territoriais (FINEDUCA, 2013).

Tais recursos e seus percentuais estão determinados no artigo 212, com redação alterada em 1996 pela Emenda Constitucional n.º 14, que estabeleceu os percentuais mínimos que cada ente federativo deve destinar ao desenvolvimento da educação por meio dos impostos arrecadados.

> I - 18% dos impostos arrecadados pelo governo federal, abatidas as transferências constitucionais para estados e municípios;
> II - 25% dos impostos arrecadados pelos governos estaduais e pelo Distrito Federal (DF), adicionando-se as transferências recebidas do governo federal e subtraindo-se as transferências efetuadas aos governos municipais;
> III - 25% dos impostos arrecadados pelos municípios, acrescidas as transferências recebidas dos governos federal e estaduais (Brasil, 1988).

Com o respaldo legal evidenciado no artigo 212 da CF/1988, estabelece-se que "A União aplicará anualmente, nunca menos que 18%, e os Estados, Distrito Federal e Municípios, nunca menos que 25% da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências na manutenção e desenvolvimento do ensino" (Brasil, 1996).

Importante destacar que o recurso não contempla os investimentos para garantir a manutenção e o desenvolvimento do ensino somente para a educação pública, pois uma parte desse montante é repassado para instituições privadas, amparadas legalmente como instituições comunitárias, confessionais e filantrópicas, sem fins lucrativos.

> É sempre lamentável esse tipo de abertura propiciado pela legislação, pois num país com tão parcos recursos para o ensino como o Brasil e com um histórico de fraudes e apropriações privadas de recursos públicos, qualquer possibilidade que se abra de destinação de recursos para instituições não-públicas é um risco concreto de redução

> dos mesmos para as escolas públicas e de concessão de privilégios (Pinto, 2000, p. 59).

Além da vinculação constitucional de recursos para o ensino, a CF/1988, advinda da Emenda Constitucional n.º 14/1996, estabeleceu o princípio de que se deve assegurar um padrão mínimo de qualidade do ensino, conforme redação dada pelo artigo 211.

> § 1º A União organizará o sistema federal de ensino e o dos Territórios, financiará as instituições de ensino públicas federais e exercerá, em matéria educacional, função redistributiva e supletiva, de forma a garantir equalização de oportunidades educacionais e padrão mínimo de qualidade do ensino mediante assistência técnica e financeira aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios (Brasil, 1988).

Ao determinar o papel da União de garantir financeiramente padrões mínimos de qualidade, a Emenda Constitucional n.º 14/1996, introduzida como um princípio constitucional, pode "ser um instrumento adicional, aliada a vinculação mínima de recursos, para reverter nossos vergonhosos indicadores educacionais (Pinto, 2000, p. 72).

Entretanto, a discussão acerca da qualidade da educação é bastante complexa e abrangente de múltiplas dimensões. Camargo *et al.* (2006) apontam para a existência de aspectos quantificáveis que envolvem os custos básicos de manutenção e desenvolvimento de uma educação de qualidade e aspectos subjetivos que, por sua vez, englobam as características da gestão, a natureza do trabalho docente, a visão dos agentes escolares e da comunidade sobre o papel da escola etc. Esses autores também discorrem que "a qualidade da escola implica a existência de insumos indispensáveis, de condições de trabalho e de pessoal valorizado, motivado e engajado no processo educativo" (Camargo *et al*., 2006, p. 204-205).

Assim, pode-se afirmar que uma educação com padrões mínimos de qualidade pressupõe a existência de creches e escolas com infraestrutura e equipamentos adequados aos estudantes, com docentes qualificados (formados em nível superior e atuando na área de sua formação), remuneração equivalente à de outros profissionais com igual nível de formação/capacitação no mercado de trabalho, horas remuneradas destinadas à preparação de atividades, reuniões coletivas de planejamento, visitas às famílias e avaliação do trabalho pedagógico.

Além disso, sinaliza também um quantitativo de alunos por docente e por turma que não comprometa o processo de aprendizagem, com uma jornada de trabalho escolar do aluno que progressivamente atinja o tempo integral e do professor que gradualmente obtenha dedicação exclusiva a uma escola (Carreira; Pinto, 2007, p. 78).

Portanto, percebe-se o quão complexo e desafiador seria estabelecer um parâmetro de qualidade do ensino, não sendo possível obter êxito sem o real investimento financeiro, capaz de subsidiar os elementos citados. Afinal, “se mais dinheiro por si só não traz qualidade, sem ele tampouco a teremos” (Pinto, 2008, p. 63).

De volta à CF/1988, ela passou por modificações e várias emendas foram acrescentadas a artigos importantes no âmbito educacional, que resultaram em algumas leis específicas, sobretudo no quesito financiamento da educação. Uma delas é a LDB, regulamentada pela Lei n.º 9.394/1996, que reserva um capítulo dedicado aos recursos financeiros, com especial atenção ao que é e ao que não é manutenção e desenvolvimento do ensino, consoante artigos 70 e 71.

> Art. 70. Considerar-se-ão como de manutenção e desenvolvimento do ensino as despesas realizadas com vistas à consecução dos objetivos básicos das instituições educacionais de todos os níveis, compreendendo as que se destinam a:
> I - remuneração e aperfeiçoamento do pessoal docente e demais profissionais da educação;
> II - aquisição, manutenção, construção e conservação de instalações e equipamentos necessários ao ensino;
> III - uso e manutenção de bens e serviços vinculados ao ensino;
> IV - levantamentos estatísticos, estudos e pesquisas visando precipuamente ao aprimoramento da qualidade e à expansão do ensino;
> V - realização de atividades-meio necessárias ao funcionamento dos sistemas de ensino;
> VI - concessão de bolsas de estudo a alunos de escolas públicas e privadas;
> VII - amortização e custeio de operações de crédito destinadas a atender ao disposto nos incisos deste artigo;
> VIII - aquisição de material didático-escolar e manutenção de programas de transporte escolar (Brasil, 1996).

É inegável a importância de todos os itens elencados como indispensáveis para o desenvolvimento e manutenção do ensino brasileiro, entretanto, destaca-se o primeiro, que trata da remuneração e do aperfeiçoamento dos docentes e profissionais da educação, que será detalhado melhor nos itens subsequentes.

Convém denotar também os gastos que não são considerados despesas legais vinculadas à manutenção e ao desenvolvimento do ensino:

> Art. 71. Não constituirão despesas de manutenção e desenvolvimento do ensino aquelas realizadas com:
> I - pesquisa, quando não vinculada às instituições de ensino, ou, quando efetivada fora dos sistemas de ensino, que não vise, precipuamente, ao aprimoramento de sua qualidade ou à sua expansão;
> II - subvenção a instituições públicas ou privadas de caráter assistencial, desportivo ou cultural;
> III - formação de quadros especiais para a administração pública, sejam militares ou civis, inclusive diplomáticos;
> IV - programas suplementares de alimentação, assistência médico-odontológica, farmacêutica e psicológica, e outras formas de assistência social;

> V - obras de infraestrutura, ainda que realizadas para beneficiar direta ou indiretamente a rede escolar;
> VI - pessoal docente e demais trabalhadores da educação, quando em desvio de função ou em atividade alheia à manutenção e desenvolvimento do ensino (Brasil, 1996).

A LDB/1996 deixa explícito o que não pode ser considerado despesas a serem pagas com os recursos destinados ao desenvolvimento do ensino, todavia, sabe-se que há diversas situações inapropriadas na utilização dos recursos públicos. Afinal, "os administradores públicos brasileiros, numa ampla maioria que supera barreiras de credo e filiação partidária, desenvolvem artimanhas para burlar a vinculação constitucional" (Pinto, 2000, p. 67).

A LDB/1996 elencou ainda as competências dos entes federativos em relação à oferta do atendimento das etapas da Educação Básica, sendo a Educação Infantil de responsabilidade dos municípios, o Ensino Fundamental de responsabilidade compartilhada entre municípios e estados e o Ensino Médio de reponsabilidade dos estados. Sendo assim, os municípios são os principais responsáveis pela oferta da Educação Básica no Brasil, com obrigação nas etapas Educação Infantil e Ensino Fundamental.

Embora definida a responsabilidade no atendimento à educação e aos gastos na LDB/1996, não houve um expressivo avanço nesse sentido, pois os recursos são insuficientes para garantir o acesso, a permanência e a qualidade social do ensino brasileiro. Faz-se necessário, então, empenhar esforços para que os recursos se tornem suficientes na garantia do direito a uma educação emancipatória, o que o atual PNE aponta na sua meta 20, mediante objetivo de ampliação dos recursos destinados à educação pública.

> Meta 20: Ampliar o investimento público em educação pública de forma a atingir, no mínimo, o patamar de 7% (sete por cento) do Produto Interno Bruto - PIB do País no 5.º (quinto) ano de vigência desta Lei e, no mínimo, o equivalente a 10% (dez por cento) do PIB ao final do decênio (Brasil, 2014).

A meta prevê um valor mínimo de investimento na educação tendo como referência o Produto Interno Bruto (PIB), que deveria, até 2019, atingir um percentual de 7% e chegar a 10% em 2024. Contudo, o compromisso firmado no PNE ficou comprometido pela aprovação da Emenda Constitucional n.º 95/2016, que revogou a vinculação de recursos da União para a educação, provocando uma estagnação do PIB, em torno de 5,1%, o que impossibilitou a efetivação da meta.

> Para atingir a meta intermediária, teria sido necessário ampliar o gasto em educação em torno de R$ 140 bilhões (1,9% do PIB de 2020, corrigida a inflação do período). Já para o alcance da meta final, a qual prevê que o gasto público em educação pública atinja 10% do PIB até 2024, seria necessário praticamente dobrar, em termos reais, os

> recursos aplicados em educação pública, considerando um cenário hipotético de estabilidade real do PIB (Brasil, 2022, p. 18).

Percebe-se que a política de austeridade imposta pela Emenda Constitucional n.º 95/2016 impossibilitou o cumprimento das metas e estratégias do PNE, não apenas das que tratam da valorização docente, mas do Plano como um todo.

> Mais uma vez, o horizonte para este Plano não condiz com o calor de sua produção [...] os caminhos do financiamento restam nebulosos. Por mais que se postule uma gestão efetiva dos investimentos e haja um sem número de controles por parte de Conselhos e Tribunais de Contas como forma de um desempenho cada vez melhor, a grandeza do Plano não se sustenta só com os recursos vinculados (Cury, 2018, p. 1248).

No próximo item será discorrido sobre um dos importantes recursos destinados à educação: trata-se dos recursos que compõem o Fundeb.

2.5 Política de fundos: do Fundef ao Fundeb

Em decorrência das emendas constitucionais, várias alterações foram realizadas na CF/1988 e inúmeras leis foram criadas no campo das políticas educacionais — seja pela pressão dos representantes intelectuais da educação pública brasileira, seja pelas demandas emanadas pela sociedade civil devido à tomada de consciência de seus direitos —, entendido pela superestrutura da sociedade como um ambiente propício à construção de ideologias e ao embate pela hegemonia.

Nesse conjunto de mudanças e alterações na CF/1988 emerge a necessidade de pensar propostas em que o Estado cumpra com sua responsabilidade de prover educação pública de qualidade para todo cidadão brasileiro, além de condições de acesso e permanência e de superação das desigualdades sociais entre os indivíduos.

Essas desigualdades que marcam o território brasileiro decorrem das disparidades econômicas entre os entes federados. Em relação à educação, por exemplo, os municípios e estados mais ricos do país, além de ofertar educação obrigatória e Educação Infantil, ainda usavam recursos dentro de seus 25% para investir em Ensino Médio, profissionalizante e até em Educação Superior; enquanto nos entes com menos recursos, o salário dos professores das redes municipais muitas vezes não alcançavam o valor do salário-mínimo vigente.

Diante dessa realidade, nasce a política de fundos da educação, um dos principais mecanismos de financiamento da educação pública, que num primeiro momento viabilizava recursos destinados a etapa do ensino fundamental, conforme orientação do Banco Mundial.

Foram três emendas constitucionais que tramitaram acerca da política de fundos na Educação Básica brasileira: a Emenda Constitucional n.º 14/1996, que criou o Fundef para vigorar por 10 anos; a Emenda Constitucional n.º 53/2006, que criou o Fundeb para vigorar por 14 anos; e, por fim, a Emenda Constitucional n.º 108/2020, a qual inscreveu o Fundeb no artigo 212-A da CF/1988, tornando-o de caráter permanente.

Regulamentado pela Lei n.º 9.424/1997, o Fundef é uma política de subvinculação de recursos públicos à oferta efetiva de matrículas no Ensino Fundamental, distribuindo recursos entre estados e municípios com o objetivo de universalizar o atendimento nesta etapa de ensino.

> Art.74. A União, em colaboração com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, estabelecerá padrão mínimo de oportunidades educacionais para o Ensino Fundamental, baseado no cálculo do custo mínimo por aluno, capaz de assegurar o ensino de qualidade.
> Parágrafo único. O custo mínimo de que trata este artigo será calculado pela União ao final de cada ano, com validade para o ano subseqüente, considerando variações regionais no custo dos insumos e as diversas modalidades de ensino (Brasil, 1997).

A Lei do Fundef teve um impacto tão grande ou maior do que a própria LDB para as políticas de financiamento do Ensino Fundamental (Cury, 2018). Afinal, ela tange o pacto federativo e o sistema de financiamento do ensino obrigatório pela subvinculação, pelo controle dos recursos por meio dos Tribunais de Contas e dos Conselhos de Acompanhamento e Fiscalização.

A Lei ainda determinou a criação de Conselhos municipais e estaduais de Acompanhamento e Controle Social (CACS) para controlar a distribuição, a transferência e a aplicação dos recursos do Fundo. O colegiado é formado por membros da Secretaria de Educação, professores ou diretores de escola, pais de alunos e servidores das escolas.

> O Fundef possui, como principal objetivo, redistribuir entre municípios de um estado da federação os recursos já existentes para a educação fundamental, a partir da pré-fixação de um custo médio anual, nacional, do aluno. O Fundef prevê o aporte de recursos federais para aqueles Estados que não conseguirem, com seus próprios recursos, atingir esse custo médio nacional (Amaral, 2001, p. 278).

Além disso, para combater as baixas remunerações dos professores da Educação Básica, que também fazem parte das desigualdades regionais brasileiras, o Fundef obrigou a destinação de 60% dos recursos para o pagamento de professores em exercício e previa a complementação da União para os fundos estaduais, como forma de reduzir essas desigualdades, contudo, a perspectiva de a União complementar recursos para estados com menor valor aluno/ano não se efetivou, o que acaba por limitar o potencial equalizador do Fundef em uma concepção interestadual.

Não se pode deixar de registrar que o Fundef garantia um fundo de recursos públicos destinado apenas ao Ensino Fundamental, não atendendo a demandas orçamentárias das etapas Educação Infantil e Ensino Médio e tampouco das modalidades da Educação Básica (educação especial, educação indígena, profissional, dentre outras). Assim, "O FUNDEF representa chegada polêmica de uma longa trajetória na busca de vinculação financeira para a educação obrigatória, cujo disciplinamento em matéria de destinação sempre esteve na pauta de educadores" (Cury, 2018, p. 1242).

Frente à necessidade de ampliação de recursos que abrangessem toda a Educação Básica e à pressão de estados, municípios e entidades associadas à educação, a Emenda Constitucional n.º 53/2006 foi criada e alterou novamente o artigo 214 da CF/1988: após 10 anos de vigência do Fundef, concebeu o Fundeb, regulamentado pela Lei n.º 11.494/2007, um mecanismo ampliado para abarcar o financiamento desde a Educação Infantil até o Ensino Médio.

O esboço criado pelo Fundeb contemplou os avanços garantidos no Fundo anterior, como a repartição de fundos estaduais, a garantia de 60% dos recursos para pagamento de profissionais do magistério em exercício e a estrutura de controle social, conforme artigo 22.

> I - remuneração: o total de pagamentos devidos aos profissionais do magistério da educação, em decorrência do efetivo exercício em cargo, emprego ou função, integrantes da estrutura, quadro ou tabela de servidores do Estado, Distrito Federal ou Município, conforme o caso, inclusive os encargos sociais incidentes;
> II - profissionais do magistério da educação: docentes, profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência: direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica;
> III - efetivo exercício: atuação efetiva no desempenho das atividades de magistério previstas no inciso II deste parágrafo associada à sua regular vinculação contratual, temporária ou estatutária, com o ente governamental que o remunera, não sendo descaracterizado por eventuais afastamentos temporários previstos em lei, com ônus para o empregador, que não impliquem rompimento da relação jurídica existente (Brasil, 2007).

Entretanto, apesar dos avanços de redistribuições gerados pelo Fundeb, o financiamento da Educação Básica permanece com inúmeras desigualdades relacionadas à capacidade de arrecadação entre estados e municípios. Em cidades com mais de 1 milhão de habitantes, por exemplo, o montante arrecadado pelo Imposto Predial e Territorial Urbano (IPTU) e pelo Imposto Sobre Serviços (ISS) representam 54% do gasto com Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE), enquanto em pequenos municípios com até 50 mil habitantes a arrecadação desses dois impostos não ultrapassa 8% do gasto em MDE (Cruz *et al.*, 2019).

No contexto da política de fundo, cabe destacar que a discussão sobre o Custo Aluno-Qualidade Inicial (CAQi) é defendida como um dos meios para garantir uma redistribuição dos recursos públicos de forma igualitária entre os entes federados.

Embora não seja o objeto desta investigação, o CAQi trata-se de um mecanismo criado pela Campanha Nacional Pelo Direito à Educação (2010) que determina em valores o quanto o Brasil precisa investir por aluno/ano em cada etapa e modalidade da Educação Básica, de modo a garantir um mínimo de qualidade do ensino público. Para realizar este cálculo, o CAQi considera condições como tamanho das turmas, formação, salários e carreira compatíveis com a responsabilidade dos profissionais da educação, instalações, equipamentos e infraestrutura adequados, e insumos como laboratórios, bibliotecas, quadras poliesportivas cobertas, materiais didáticos, entre outros. Assim, o CAQi contempla as condições e os insumos materiais e humanos mínimos necessários para que os professores consigam ensinar e para que os alunos possam aprender. Afinal, " não se pode esperar ou exigir uma educação de qualidade de uma escola à qual faltam recursos físicos e humanos básicos" (Pinto, 2008, p. 61).

Em relação à remuneração docente, o Simulador de Custo-Aluno Qualidade (SimCAQ)[6] indica os valores iniciais para garantir a valorização dos docentes da Educação Básica, com foco na qualidade do ensino na educação pública.

Tabela 1 – Simulação de valores da remuneração docente para jornada de até 40 horas semanais[7]

Nível/Classe	Formação/Nível	Remuneração
P1	Médio	R$ 3.845,63
P2	Graduação	R$ 5.165,00
P3	Especialização	R$ 5.737,00
P4	Mestrado	R$ 6.714,50
P5	**Doutorado**	**R$ 7.747,50**

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do SimQAC (2022).

Os valores simulados pelo SimQAC mostram a remuneração docente inicial para formação em nível médio, com progressão na carreira por titulação, a partir da formação em

[6] A partir de 2019, a Campanha Nacional pelo Direito a Educação juntou-se ao Laboratório de Dados Educacionais e passou a calcular os valores do CAQi por meio de um simulador, o SimCAQ, com referência na realidade de mais de cinco mil municípios brasileiros (SIMCAQ, 2023).

[7] Os valores apresentados foram simulados com base na meta 17 do PNE (2014–2024), calculados mediante os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), referentes ao 1º trimestre de 2022.

nível superior, sendo adicionados percentuais de 10% para especialização, 30% para mestrado e 50% para doutorado.

Dada a importância do CAQi e a necessidade de viabilizar e ampliar recursos que sejam realmente suficientes para a melhoria da qualidade da educação e a valorização dos docentes brasileiros, o CAQi ganhou destaque no cenário das políticas públicas educacionais, sobretudo na Lei n.º 13.005, PNE (2014–2024), sendo incluído em quatro das 12 estratégias que compõem a meta 20 do PNE (2014–2024).

A estratégia 20.6, por exemplo, estabelece prazo de dois anos para a implantação do CAQi, o que não ocorreu por conta das chamadas políticas de austeridade, que, pós-*impeachment*, foram colocadas em prática pelo governo Michel Temer. Segundo ele, tais medidas seriam capazes de equilibrar a economia e garantir o crescimento econômico do país.

> No governo Michel Temer, foi promulgada a Emenda Constitucional n.º 95/2016 que estabeleceu um teto para as despesas primárias federais, um 'Novo Regime Fiscal' para os orçamentos fiscal e da seguridade social da União, com limites individualizados para despesas primárias do Executivo, do Judiciário, do Legislativo, do Ministério Público e da Defensoria Pública federais, pelo período de 20 anos, de 2017 a 2036 (Farenzena, 2022, p. 75).

Diante do cenário preocupante que tomou conta do país, que, de um lado, avançava nas propostas autoritárias e conservadoras, principalmente a partir de 2018, quando Jair Messias Bolsonaro se elegeu como presidente da República, e de outro, contava com a resistência por parte da sociedade civil organizada, intelectuais do campo das políticas públicas e entidades que defendem a democratização da educação, é que o financiamento da educação se tornou pauta relevante e bandeira de luta, sobretudo porque o que estava na arena era o Fundeb, cuja vigência era prevista até o ano de 2020.

Com o Fundeb ameaçado, entidades que defendem a educação pública, como Associação Nacional de Política e Administração da Educação (Anpae), Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (Anped), Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação (Fineduca), CNTE, dentre outras, empenharam esforços, mesmo que virtualmente (devido à pandemia de covid-19), para que o Fundeb se tornasse uma política permanente, discussão esta iniciada desde o governo Dilma, com a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) n.º 15/2015.

Coma aprovação da PEC n.º 15/2015, tornou-se Emenda Constitucional n.º 108/2020 e finalmente foi regulamentada pela Lei n.º 14.113, sancionada em 25 de dezembro de 2020, portanto dentro do prazo de vigência do Fundeb, que se encerraria em 31 de dezembro do

mesmo ano. Essa aprovação do Fundeb permanente se configura importante conquista para o financiamento da Educação Básica.

> [...] sem isso, muitos municípios com baixa arrecadação diante do número de alunos de sua rede de ensino não teriam condições de desenvolver suas atividades educacionais, desde o pagamento dos salários dos trabalhadores até a manutenção das atividades de sala de aula. A situação se mostraria ainda mais grave em face da queda de arrecadação e, consequentemente, de recursos vinculados à educação nos estados e municípios (Amaral *et al.*, 2021, p. 3).

A Lei n.º 14.113/2020 prevê sua total implementação até 2026. Por conta desse prazo, não atenderá ao cumprimento das metas e estratégias do PNE (2014–2024), no entanto, há de se reconhecer os avanços que essa política permanente garante, tais como:

> - O aumento da complementação da União de 10% para 23%, com recursos novos preservando o Salário-Educação;
> - A constitucionalização do Custo Aluno-Qualidade (CAQ), como parâmetro para qualidade adequada da educação e como mecanismo de controle social, melhoria da gestão, segurança jurídica, fazendo avançar a justiça federativa no Brasil;
> - A incorporação do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica (Sinaeb) como política de avaliação que inclui, mas supera as avaliações de larga escala;
> - Sua distribuição pelo sistema híbrido – por meio do Valor Aluno Ano dos Fundos (VAAF) e Valor Aluno Ano Total (VAAT) – sendo mais equitativo, mas sem desestruturar grandes redes públicas do Norte e Nordeste do país;
> - A destinação de pelo menos 70% dos recursos à remuneração dos profissionais da Educação Básica, de forma a valorizar todos os profissionais da educação;
> - Proibição do desvio dos recursos de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino para o pagamento de aposentadorias; e
> - Uso do recurso público exclusivamente para a educação pública (FINEDUCA, 2020).

Frente ao objeto de investigação desta pesquisa, o destaque nos avanços do Fundeb concernem à questão do montante destinado ao pagamento da remuneração dos profissionais da educação, conforme artigo 25 da Lei.

> § 2º Os recursos oriundos do Fundeb, para atingir o mínimo de 70% (setenta por cento) dos recursos anuais totais dos Fundos destinados ao pagamento, em cada rede de ensino, da remuneração dos profissionais da Educação Básica em efetivo exercício, poderão ser aplicados para reajuste salarial sob a forma de bonificação, abono, aumento de salário, atualização ou correção salarial (Brasil, 2020).

Na antiga Lei, o valor destinado era de, no mínimo, 60%. Além disso, o valor para pagamento dos profissionais em educação que estão em exercício não poderia ser usado para pagamento de aposentadorias. Outro ponto significativo da Lei n.º 14.113/2020 trata da ampliação gradativa do percentual da complementação da União, que já logrou avanços em 2021, com aumento de 12%; em 2022 será de 15%; em 2023, a previsão será de 17%; em 2024, 19%; 2025 será de 21%; até alcançar os 23% no ano de 2026.

Assim, após 14 anos de incertezas em relação aos repasses do Fundeb, finalmente, em 2020 se tornou uma política permanente, o que representa uma política de Estado, e não de governo, entretanto, para que ocorram avanços na política de financiamento da educação brasileira, “a presença da sociedade civil comprometida com a realização do direito à educação foi e continua sendo substancial” (Farenzena, 2022, p. 78).

Cabe, portanto, à sociedade civil permanecer atuante nas lutas e nos movimentos para que, de fato, o Fundeb seja um recurso que contribua com a melhoria da qualidade da educação e a valorização dos profissionais da educação pública brasileira. Nesse sentido, é necessário que os aparelhos privados de hegemonia, assuma atuação efetiva no acompanhamento das políticas públicas educacionais, tanto em âmbito nacional, quanto em âmbito regional e local.

Para aprofundar como as políticas educacionais tem sido formuladas e implementadas no município de Dourados e quais tem sido os embates entre sociedade política e sociedade civil, o próximo capítulo disserta sobre o lócus de pesquisa e como se deu a implementação da Lei do PSPN em Dourados-MS.

3 POLÍTICA SALARIAL DOCENTE EM DOURADOS: AS GESTÕES DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL

Este capítulo caracteriza Dourados, um dos municípios do estado do MS, lócus desta pesquisa, iniciando pela descrição histórica do município e pelos dados educacionais para compreender sua organização por meio da Semed. Na sequência, evidencia os embates entre a categoria docente, representada pelo Simted, e os diferentes sujeitos que ocuparam a posição de representantes do poder executivo nos anos de 2008 a 2020, dentre eles, prefeitos e prefeitas, secretários e secretárias de Educação municipal e representantes do poder legislativo no cargo de vereadores. Para tanto, utilizou-se a pesquisa de campo e a documental na construção e análise da conjuntura apresentada.

3.1 Contexto educacional de Dourados

O município de Dourados se localiza a sudoeste do MS, está a 224 km de distância da capital do estado, Campo Grande, e a 100 km da fronteira com o Paraguai. Destaca-se como a segunda maior cidade do estado e tem aproximadamente 227.990 mil habitantes. Situado na região Centro-Oeste, próximo à divisa com o estado do Paraná, possui área territorial de 4.062,236 km², sendo 40,68 km² de área urbana (IBGE, 2021).

Antes da colonização, o município de Dourados era habitado pelas tribos Kaiowá, Guarani e Terena, formadas pelas aldeias Bororó e Jaguapiru, cuja presença dos descendentes é marcante até então. Hoje a população indígena das três etnias vive na Reserva Indígena de Dourados, localizada a apenas 5 quilômetros do centro da cidade.

No final do século XIX, o estado recebeu famílias do Rio Grande do Sul, Minas Gerais e São Paulo em busca de terras no oeste do país. Devido ao acentuado progresso verificado na região e pelas notícias sobre a fertilidade da terra, chegaram novos colonizadores em virtude da exploração dos extensos ervais nativos. Houve também o desenvolvimento da cultura pastoril e a construção da estrada de Ferro Noroeste do Brasil (1904–1914). Entre os colonizadores, destaca-se Marcelino Pires, que ocupou várias terras onde hoje se localiza o município de Dourados.

Dourados foi criado pela Lei n.º 658, de 15 de junho de 1914, como distrito subordinado ao município de Ponta Porã. Em 1935, com o desmembramento de terras do município de Ponta Porã, Dourados é elevado à categoria de município pelo Decreto n.º 30, de 20 de dezembro de 1935 (Dourados, 2017).

A colônia agrícola de Dourados, criada em 1943 com uma área de 50.000 hectares, passou a integrar Dourados em 1935, atraindo para a região levas de imigrantes brasileiros e estrangeiros, principalmente japoneses, que se dedicaram notadamente ao cultivo de café (Dourados, 2022).

As perspectivas de desenvolvimento econômico da região proporcionaram a abertura de estradas que facilitavam o acesso e o escoamento da produção para a capital do estado.

> Dois acontecimentos demarcaram a trajetória da região de Dourados ano de 1943: a criação do Território Federal de Ponta Porã, em setembro de 1943, e o da Colônia Agrícola de Dourados – CAND, em outubro do mesmo ano. O decreto lei n. 5.941, de 28 de outubro de 1943, que criou a CAND, estabeleceu a demarcação de 300 mil hectares no município de Dourados que, à época, pertenciam ao Território Federal de Ponta Porã. [...] Com a implantação da CAND, a Colônia atraiu, além de trabalhadores rurais, um contingente de novos serviços. A região passou a contar com serviços bancários e empresas, além da formação de cooperativas. Configurou-se o projeto 34 integracionalista do governo Vargas: a Colônia Agrícola Nacional de Dourados tornou-se, de fato, a menina dos olhos do projeto colonizador do governo estado-novista (Albanez, 2003, p. 24).

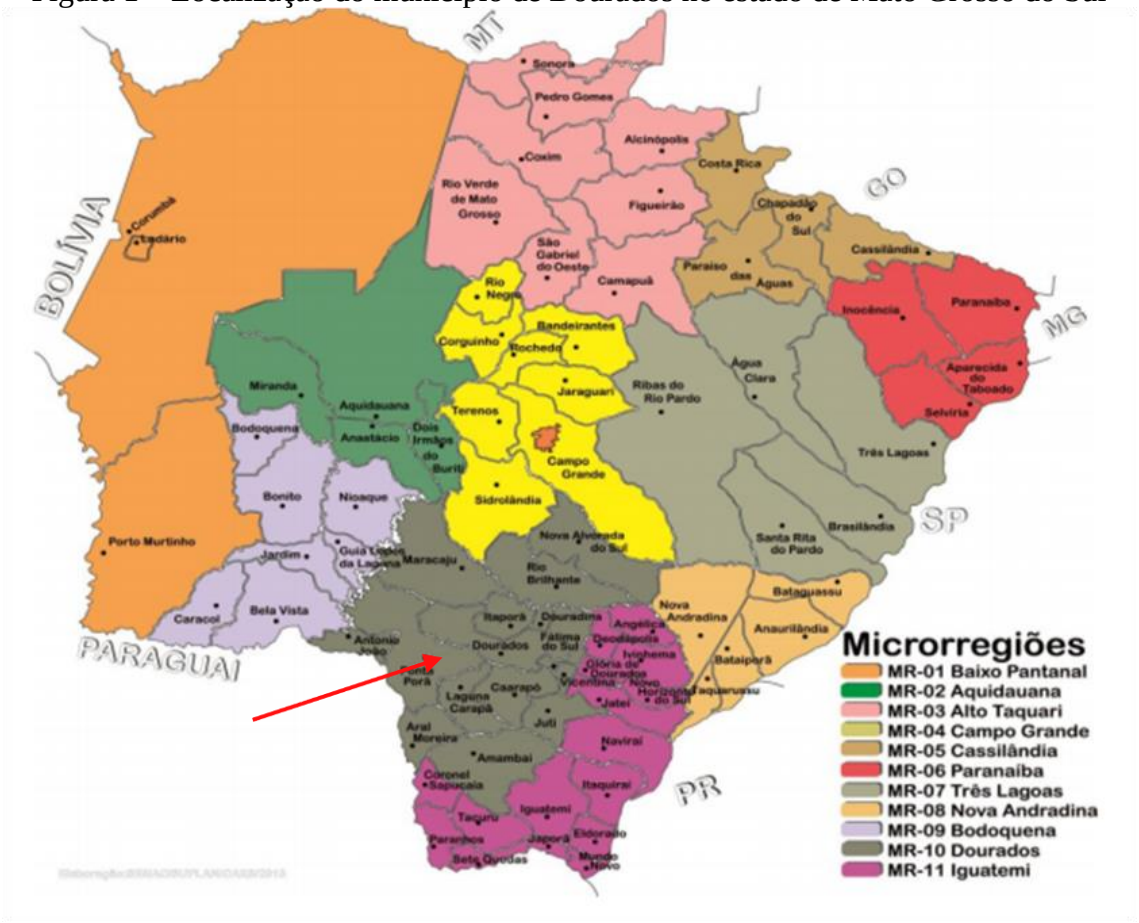
Considerada o polo de uma microrregião que reúne 15 municípios, totalizando uma população estimada em 542.454 habitantes, tem como fonte de renda a agricultura, a pecuária, o comércio local e a prestação de serviços.

Em 2010, o município obteve 0,747 no Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM), sendo o terceiro melhor índice do estado (Atlas Brasil, 2010). Em 1991, o município de Dourados possuía um IDHM tido como baixo. Em 2010, elevou sua posição no *ranking* de desenvolvimento e apresentou melhorias nas condições de vida da população — e aumento do IDHM reflete o aumento do IDHM da educação[8].

Percebe-se, por meio desses dados, que, nos últimos anos, o município teve uma evolução favorável em seu IDHM, seja em termo absolutos, seja termos comparativos, uma vez que, entre os 79 municípios que compõem o estado, passou da quinta posição em 1991 para a terceira posição em 2010.

[8] Entre 2000 e 2010, o IDHM passou de 0,636 em 2000 para 0,747 em 2010, uma taxa de crescimento de 17,45%. O hiato de desenvolvimento humano, ou seja, a distância entre o IDHM e o limite máximo do índice, que é 1, foi reduzido em 69,51% entre 2000 e 2010. Nesse período, a dimensão cujo índice mais cresceu em termos absolutos foi educação (com crescimento de 0,170), seguida por longevidade e renda (Atlas Brasil, 2013).

Figura 1 – Localização do município de Dourados no estado de Mato Grosso do Sul



Fonte: Adaptado de Mato Grosso do Sul (2022).

Em termos educacional, o município possui quatro Instituições de Ensino Superior (IES), sendo duas públicas: UFGD e Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS); e duas privadas: Centro Universitário da Grande Dourados (Unigran) e Faculdade Anhanguera. Sua comunidade acadêmica vem aumentando consideravelmente, por isso é considerada uma cidade universitária, que recebe estudantes de várias regiões do país em virtude da diversidade dos cursos oferecidos pelas IES.

Na condição de segunda maior cidade do MS,

> Dourados [... é] uma cidade próspera, com economia pujante e diversificada, configurando-se como polo nas áreas da educação, saúde e comércio. Dentro desta perspectiva, devemos considerar que Dourados exerce uma força de atração e influência sobre praticamente quarenta municípios que orbitam em seu eixo econômico e cultural (Dourados, 2015, p. 12).

Com base no perfil educacional do município, a Semed de Dourados busca desenvolver métodos e técnicas capazes de fazer da educação pública municipal “um processo atraente e

acessível a todas as faixas da população, com um nível de ensino elevado e de qualidade" (Dourados, 2017).

A educação em Dourados é composta de três redes de ensino, sendo duas redes públicas (estadual e municipal) e a rede privada, as quais abrangem todas as etapas da Educação Básica (Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio), além das modalidades de ensino. A tabela a seguir apresenta o quantitativo de instituições escolares do município.

Tabela 2 – Instituições escolares de Educação Básica no município de Dourados (2020)

Rede de ensino	**Educação Infantil**		**Ensino Fundamental**		**Ensino Médio**
	Creche	Pré-Escola	Anos Iniciais	Anos Finais	
Municipal	39	77	44	24	-
Estadual	-	-	13	21	19
Privada	20	23	14	9	10
Total	**82**		**102**		**29**

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do IBGE (2020).

As instituições escolares de Educação Básica em Dourados atendem a estudantes da zona rural e urbana, conforme dados da Tabela 2. A rede privada contempla todas as etapas da Educação Básica, enquanto na rede pública a etapa Educação Infantil é de responsabilidade exclusiva da rede municipal e o Ensino Médio, da rede estadual de ensino. Já o Ensino Fundamental é de competência de ambas, rede municipal e estadual.

Cabe salientar que o lócus de pesquisa é o município de Dourados, portanto, a análise será dedicada apenas para as duas etapas que são de responsabilidade da rede municipal, a saber: Educação Infantil e Ensino Fundamental. Observa-se ainda que a quantidade exposta na Tabela 2 não representa o total exato de instituições, visto que uma mesma instituição pode ofertar tanto a Educação Infantil quanto o Ensino Fundamental.

A rede municipal é responsável pela manutenção de mais de 75% dos estabelecimentos de ensino da Educação Básica presentes em Dourados, contando com 45 escolas municipais, divididas em zona urbana e rural, e 36 Centros de Educação Infantil Municipal (CEIMs).

O financiamento da educação, sobretudo o repasse por meio da política de fundos, é calculado com base no quantitativo de matrículas. Assim, faz-se necessário mostrar a quantidade de matrículas registrada no ano de 2020 na rede municipal de ensino, conforme Tabela 3.

Tabela 3 – Matrículas na Educação Básica da rede pública municipal de Dourados (2020)

Rede de ensino	**Educação Infantil**		**Ensino Fundamental**	
	Creche	Pré-Escola	Anos Iniciais	Anos Finais
Municipal	5.211	6.004	15.054	5.595
Total	**11.215**		**20.649**	

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do IBGE (2020).

A Tabela 3 informa que as etapas com maior quantidade de matrículas concentram-se na Educação Infantil e no Ensino Fundamental, acumulando 74% das matrículas no ano de 2020 sob a responsabilidade do município. Esse quantitativo sinaliza que há também uma maior necessidade de investimento na educação municipal, até mesmo porque, frente ao pacto federativo, os municípios representam o ente federativo que menos arrecada impostos.

Dados do Relatório Internacional Panorama da Educação (Education at a Glance) do ano de 2023, estudo feito pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, apontam que a cada R$ 100,00 de dinheiro público investido na Educação Básica pública, R$ 51,00 são pagos pelos municípios, R$ 42,00 vêm dos recursos estaduais e R$ 7,00 são contribuição do governo federal. Essa realidade nacional do financiamento educacional brasileiro reflete as desigualdades regionais do nosso país.

Em relação ao quantitativo de docentes que atuam na Rede Municipal de Ensino de Dourados (Reme), a Tabela 4 apresenta esses dados.

Tabela 4 – Quantitativo de docentes na rede de ensino de Dourados (2020)

Rede de ensino	**Educação Infantil**		**Ensino Fundamental**	
	Creche	Pré-Escola	Anos Iniciais	Anos Finais
Municipal	419	452	780	339
Estadual	-	-	124	533
Privada	127	120	207	146
Total	**989**		**1.771**	

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do IBGE (2020).

O quantitativo de docentes expostos na Tabela 5 não expressa o número real, pois o mesmo docente pode atuar tanto na Educação Infantil quanto no Ensino Fundamental. Quanto ao vencimento, remuneração e salário desses docentes, estão amparados pela Lei

Complementar (Lei Complementar) n.º 118/2007, que dispõe sobre o PCCR dos profissionais da educação de Dourados[9].

> Artigo 34 - **Vencimento** base é a retribuição pecuniária ao Profissional da Educação Municipal, pelo exercício do cargo correspondente à classe e ao nível de habilitação, independente do grau de ensino em que exerce suas funções, considerada a carga horária.
> Artigo 35 - A **Remuneração** é retribuição pecuniária ao Profissional da Educação Municipal pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao padrão fixado em lei, e acrescido das vantagens permanentes e temporárias estabelecidas em lei.
> Artigo 36 - O **Piso Salarial** do Profissional do Magistério Público Municipal é fixado para o nível I, Classe "A" do Quadro dos Professores, com escolaridade em Curso Superior, Licenciatura Plena, correspondente à carga horária parcial de 20 horas semanais de trabalho (Dourados, 2007, p. 18, grifos nossos).

O vencimento-base é o valor inicial referente a classe e níveis de habilitação. A classe corresponde ao tempo de serviço do vencimento em cada um dos níveis da carreira.

> Em relação às classes:
> 1 - Classe A, coeficiente 1,00;
> 2 - Classe B, coeficiente 1,10;
> 3 - Classe C, coeficiente 1,15;
> 4 - Classe D, coeficiente 1,20;
> 5 - Classe E, coeficiente 1,25;
> 6 - Classe F, coeficiente 1,30;
> 7 - Classe G, coeficiente 1,38;
> 8 - Classe H, coeficiente 1,40 (Dourados, 2007, p. 19).

As classes são representadas por letras e definidas por tempo de serviço. A primeira mudança de classe ocorre após três anos da posse, mesmo período que dura o estágio probatório. As demais mudanças de classe ocorrem a cada cinco anos de exercício, desde que o servidor(a) seja aprovado(a) na avaliação anual, realizada em âmbito escolar por comissão própria de cada instituição de ensino e publicada em Diário Oficial todos os anos. Além das classes, os docentes efetivos têm direito ao vencimento-base conforme os níveis de habilitação.

> 1 - Nível I, coeficiente 1,00;
> 2 - Nível II, coeficiente 1,10;
> 3 - Nível III, coeficiente 1,15;
> 4 - Nível IV, coeficiente 1,30 (Dourados, 2007, p. 19).

Embora o PSPN indique o valor para nível médio, no município de Dourados o PCCR não admite nível médio para lecionar em nenhuma das etapas da Educação Básica, portanto os quatro níveis previstos legalmente indicam que o nível I equivale à formação em cursos de

[9] O PCCR garante a carreira do servidor efetivo. Os servidores com contrato temporário não são amparados legalmente pelo PCCR.

graduação licenciatura plena por área de competência; o nível II corresponde à formação em pós-graduação *lato sensu*, especialização; já os níveis III e IV configuram formação em pós-graduação *stricto sensu*, sendo o nível III para mestrado e nível IV para doutorado.

A remuneração, segundo especifica o artigo 35 do PCCR, refere-se a vantagens permanentes e temporárias. Em Dourados, há quatro adicionais remuneratórios recebidos pelos docentes da rede pública municipal, como consta no artigo 40 do PCCR.

> I - Ao Profissional do Magistério Municipal, Gratificação pelo efetivo exercício no Ensino Fundamental do Profissional do Magistério, na alfabetização de 1º e 2º ano, 10% (dez por cento);
> II - Ao Profissional da Educação Municipal, Gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso ou provimento.
> III - Ao Profissional do Magistério Municipal, pelo efetivo exercício noturno a partir das 18 horas, 10% (dez por cento);
> IV - Ao Profissional do Magistério Municipal, pela efetiva regência de classe em salas multisseriadas, 15% (quinze por cento) (Dourados, 2007, p. 20).

Esse é o formato de vencimento e remuneração docente regulamentado pelo PCCR em Dourados. Reconhece-se a importância de estabelecer classes, níveis e adicionais de incentivo no PCCR, pois garante, além da valorização da profissão, atratividade e permanência na carreira docente.

> A diferença entre a remuneração final e o vencimento inicial não pode ser pequena, por isso a realização do cálculo do coeficiente de progressão permite observar quantas vezes mais é a remuneração final em relação ao vencimento inicial. Esse indicador é importante para que o professor que inicia com um vencimento não muito atrativo possa se sentir motivado a permanecer na carreira pela possibilidade concreta de melhorar a sua condição salarial ao longo do tempo (Masson, 2017, p. 860).

A construção do PCCR e sua constante reformulação e defesa não foram conquistas instantâneas, ao contrário, resultado de embates e dificuldades enfrentadas no percurso entre a formulação de propostas e ações realizadas por meio de movimentos que culminaram em conquistas de direitos garantidos na legislação municipal, que somente se tornaram possíveis pela luta da categoria.

Embates, ações, diálogos e movimentos. É nessa trajetória de luta pela formulação de políticas de direitos dos trabalhadores em educação, especificamente do profissional docente, que o próximo item traz uma análise sobre a política salarial docente em Dourados a partir da aprovação da Lei n.º 11.738/2008 (PSPN).

3.2 Política salarial docente em Dourados: conquistas e embates decorrentes da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional

A análise da política de valorização docente, sobretudo da política salarial dos docentes da rede pública municipal de ensino de Dourados, se deu dentro do recorte temporal da pesquisa (2008–2020), sendo o ano de 2008 devido à aprovação da Lei n.º 11.738, a Lei do PSPN, e 2020 o ano de ingresso da pesquisadora no Doutorado em Educação (PPGEdu/FAED/UFGD).

Embora a Lei do PSPN tenha sido sancionada em julho de 2008, em alguns estados e municípios brasileiros passou a vigorar apenas em 2011 por conta da ADI impetrada por cinco governadores (Ceará, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Mato Grosso do Sul e Paraná) junto ao STF, os quais alegavam recursos insuficientes para o cumprimento da Lei. No tocante a isso, corrobora-se o autor da Lei, o senador Cristovam Buarque, do Partido Democrático Trabalhista (PDT) do Distrito Federal, que, ao receber a notícia da ADI, declarou em nota: "Quem é contra a Lei deve ter aversão às crianças e desprezo pela educação" (O Imparcial, 2008).

O processo judicial que permeou a ADI versava sobre aspectos econômicos, mesmo aqueles que não estavam ligados especificamente à remuneração, mas que demandam recursos para efetivá-las, como no caso do cumprimento da hora-atividade, que destina 1/3 da jornada para atividades extraclasse. Dentre as alegações apresentadas pelos governadores dos estados autores da ação, merecem destaque os impactos econômicos da necessária contratação de mais docentes ante essa redução da jornada de trabalho em sala de aula.

Convém salientar que a análise da valorização docente pelo prisma da remuneração tem sido fator decisivo para a permanência no magistério, uma vez que a garantia da existência humana depende, em primeira instância, do acesso aos bens necessários à satisfação das necessidades históricas, o que advém essencialmente do recebimento de um salário compatível (Masson, 2017).

A expressão "piso", como declarado pelo STF, deve ser interpretada como vencimento inicial, e sobre ele deve incidir as demais gratificações, possibilitando valorização docente ao menos no aspecto da remuneração. No entanto, não é o que se tem observado nos processos judiciais, tampouco nos planos de carreiras das redes públicas de ensino, que diuturnamente tentam driblar o espírito da lei (Rocha, 2019).

Acerca do PCCR dos profissionais da educação municipal, é regulamentado pela Lei Complementar n.º 118, de 2007, em consonância com a LDB/1996 e a Lei do Fundeb/2007. O PCCR municipal tem como princípio básico a valorização dos profissionais em educação, conforme seu artigo 4º:

> I - a profissionalização, entendida como a dedicação à educação para o que se torna necessário:
> a) qualidades individuais, formação e atualização que garantam resultados positivos ao Sistema Municipal de Ensino;
> b) remuneração que assegure situação condigna nos planos econômicos e sociais;
> c) existência de condições ambientais de trabalho, pessoal de apoio qualificado, instalações e materiais didáticos adequados.
> II - retribuição salarial baseada na habilitação, independente da área de atuação na REME.
> III - a promoção funcional através de valorização dos servidores com base na avaliação do desempenho e aperfeiçoamento profissional decorrentes de cursos de formação, capacitação e de especialização e de tempo de serviço no efetivo exercício (Dourados, 2007, p. 6).

O artigo 4º evidencia a necessidade de uma remuneração digna, que contribua significativamente nos aspectos econômicos e sociais, e condições de trabalho que garantam além de qualidade no trabalho, resultados positivos para a educação municipal. Segundo Grochoska (2015), a valorização do professor é o princípio para se chegar a dois objetivos: o primeiro, a qualidade da educação nacional, e o segundo, a qualidade de vida do trabalhador. Esses dois objetivos são necessários para que o professor possa produzir a sua vida, a escola e sua profissão.

No aspecto salarial, o PCCR dedica o capítulo I a abordar questões pertinentes ao vencimento e à remuneração dos profissionais da educação. No caso dos profissionais do magistério, os artigos 34, 35 e 36 pontuam acerca de vencimento, remuneração e piso salarial.

> Art. 34 - Vencimento base é a retribuição pecuniária ao Profissional da Educação Municipal, pelo exercício do cargo correspondente à classe e ao nível de habilitação, independente do grau de ensino em que exerce suas funções, considerada a carga horária.
> Art. 35 - A remuneração é retribuição pecuniária ao Profissional da Educação Municipal pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao padrão fixado em lei, e acrescido das vantagens permanentes e temporárias estabelecidas em lei.
> Art. 36 - O Piso Salarial do Profissional do Magistério Público Municipal é fixado para o nível I, Classe "A" do Quadro dos Professores, com escolaridade em Curso Superior, Licenciatura Plena, correspondente à carga horária parcial de 20 horas semanais de trabalho (Dourados, 2007, p. 28).

No ano subsequente à elaboração do PCCR municipal houve a aprovação da Lei n.º 11.738/2008, a Lei do PSPN, oportunidade em que a categoria docente do município de Dourados já vinha acompanhando a tramitação do Projeto de Lei no Congresso Federal. A partir da aprovação da Lei, o Simted[10], entidade que representa os trabalhadores da educação da rede pública municipal, empenhou-se na divulgação de informações sobre a Lei do PSPN/2008, bem

[10] Cabe ressaltar que o Simted representa os trabalhadores em educação da rede pública municipal de Dourados, tanto administrativos quanto docentes, no entanto, o foco desta pesquisa está direcionado para a categoria docente.

como na construção de propostas e ações que pudessem contemplar os docentes douradenses, entre elas, o pagamento do valor do PSPN para uma jornada de 20 horas semanais e a redução da jornada de trabalho semanal, garantindo a hora-atividade.

Após a aprovação da Lei do PSPN, em julho de 2008, o governo municipal, na época ocupado por José Laerte Tetila, do Partido dos Trabalhadores (PT), que estava no final de seu segundo mandato (2000–2008), embora tenha recebido o Simted e tomado conhecimento da reivindicação da categoria naquele momento, recusou-se a estabelecer ou aprovar qualquer tipo de acordo sobre uma política salarial vinculada à Lei do PSPN/2008, sob alegação de que teria que encerrar seu mandato com responsabilidade e não poderia assumir nenhum compromisso com a categoria, afirmativa que tem base legal no artigo 42 da Lei Complementar n.º 101/2000, a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), conforme segue:

> Art. 42. É vedado ao titular de Poder ou órgão referido, nos últimos dois quadrimestres do seu mandato, contrair obrigação de despesa que não possa ser cumprida integralmente dentro dele, ou que tenha parcelas a serem pagas no exercício seguinte sem que haja suficiente disponibilidade de caixa para este efeito (Brasil, 2000).

Sendo assim, não houve nenhum tipo de acordo para estabelecer uma política salarial vinculada à Lei do PSPN/2008 naquele momento. Antes da aprovação da Lei do PSPN/2008 e a garantia do reajuste anual estipulado pelo MEC com base no CAQi, a categoria docente em âmbito municipal se mobilizava considerando o índice da inflação e tinha um reajuste específico do magistério, chamado de regência, o qual consistia num incentivo específico para os docentes da rede municipal.

No ano de 2008, a categoria já havia travado uma disputa em torno do reajuste salarial, porque a data-base para reajuste salarial em Dourados se dá no mês de abril de cada ano, portanto, em abril de 2008, depois de reuniões entre o executivo municipal e o Simted, foi concedido o reajuste de 8,5% para os profissionais da educação municipal. A categoria iniciou a negociação reivindicando 15,4%, mas a Prefeitura remeteu três propostas, começando com 4%, passando para 5%, ambas rejeitadas pela categoria, e, por fim, resultou na conquista de 8,5% de reajuste, conforme Ata n.º 6/2008 (SIMTED, 2008).

A efetivação da Lei do PSPN/2008 estabeleceu também a regulamentação da jornada de trabalho semanal, garantindo a legalidade tanto do teto mínimo salarial para professor quanto da destinação de, no mínimo, 1/3 da carga horária dos docentes da Educação Básica para dedicação às atividades extraclasse.

Sobre essa questão, o inciso IV da Lei n.º 11.738/2008 estipula que, "na composição da jornada de trabalho, observa-se o limite máximo de 2/3 da carga horária para o desempenho das

atividades de interação com os educandos" (Brasil, 2008), restando então 1/3 da jornada reservado para outras atividades pedagógicas fora da sala de aula, que são os horários para preparação de aulas, reuniões pedagógicas e didáticas, encontros com pais, colegas de trabalho ou alunos, ou seja, atividades primordiais para o bom desenvolvimento escolar.

> De acordo com a Presidente do Simted, a grande conquista que integra um dos pontos da nova lei é o aumento da hora-atividade. Hoje, tanto na rede estadual como municipal, a jornada de trabalho docente em sala de aula é de 30 horas, restando 10 horas para se dedicar ás atividade de planejamento das aulas, com a nova medida, os docentes terão mais tempo para programar suas aulas e oferecer um serviço de melhor qualidade (O Progresso, 2008).

Embora externalizada a importância da regulamentação da hora-atividade na Lei do PSPN/2008, o município de Dourados continuou negligenciando essa pauta, assim como ignorou a reivindicação do piso municipal para 20 horas, devido à ADI da Lei n.º 11.738/2008 (PSPN) impetrada junto ao STF por parte do governo do estado. A decisão do STF suprimiu a necessidade de vincular o piso aos vencimentos iniciais até julgamento do mérito (CNTE, 2009), o que acabou por imobilizar ações concretas da categoria, como movimentos, paralisação e/ou indicativo de greve.

Considerando a proposta deste capítulo, que é explicitar como cada gestor municipal atuou no processo de implementação da Lei do PSPN/2008, optou-se por dividir as gestões, assim, o próximo item apresentará como isso ocorreu entre os anos de 2009 e 2010.

3.2.1 Política salarial docente em Dourados/MS: gestão 2009–2010

No mesmo ano da aprovação da Lei n.º 11.738, a Lei do PSPN/2008, em âmbito municipal acontecia a campanha eleitoral para eleger prefeito e vereadores. Assim, em outubro de 2008 foi eleito como prefeito Ari Artuzzi, do PDT. No intuito de estabelecer uma aproximação com o recém-eleito e deixá-lo a par das diligências emergentes da educação pública municipal, o Simted estabeleceu contato via Ofício n.º 141/2008 endereçado a uma das componentes da equipe de transição, a que era cotada para assumir a Semed, no qual suscita alguns questionamentos que fazem parte das demandas da educação municipal, entre eles:

> [...] como será a lotação de todos os professores (Educação Infantil e Ensino Fundamental) tendo em vista a Lei 11.738/2008 – Lei do piso Salarial Nacional para o Magistério Municipal?
> A partir de qual dia a Administração que assumirá em janeiro, se compromete em discutir a implantação do piso Salarial Nacional para o Magistério Municipal? (SIMTED, 2008)

Tal Ofício sinaliza uma preocupação por parte da categoria quanto à efetivação da Lei do PSPN/2008, visto que o cenário político estava suscetível a mudanças, e mais uma vez a categoria deveria articular, agora junto ao novo gestor, uma política de valorização dos profissionais da educação, sobretudo na pauta principal, estabelecida como "pano de fundo" da valorização docente, a saber, o piso salarial para 20 horas e a redução da jornada em sala de aula para implementação de 1/3 da hora-atividade, em consonância com a Lei do PSPN/2008.

Em janeiro de 2009, o gestor executivo eleito assumiu a administração do município, época em que o salário-base do magistério era de R$ 1.135,20 para uma jornada de 20 horas semanais e formação acadêmica em curso superior de graduação. Desse modo, o valor do piso municipal ultrapassava o piso nacional, já que o estabelecido na época era o valor mínimo de R$ 950,00 para uma jornada de até 40 horas semanais.

Não obstante, pela Lei, o valor nacional não é o teto máximo, mas o valor mínimo a ser pago aos docentes em efetivo exercício, assim como a aposentados e pensionistas amparados pela legislação previdenciária. Além disso, o dispositivo legal prevê o pagamento do piso para uma jornada máxima, o que viabiliza a aplicação para outras jornadas, como a de 20 horas semanais, que tem sido a pauta de luta da categoria desde a aprovação da Lei do PSPN/2008.

Grochoska e Gouveia (2020) enfatizam que a valorização da profissão docente atua no sentido de construção social. Segundo as autoras, essa construção é influenciada por dois processos:

> [...] um relativo ao conjunto de políticas públicas relativas aos professores (atração para a carreira, condições de permanência, condições de substituição de docentes) e de políticas de financiamento da educação. O outro processo refere-se ao conjunto de ações coletivas de luta pelo reconhecimento profissional que se dão, entre outros, pela luta sindical (Grochoska; Gouveia, 2020, p. 3).

Conforme as autoras, a relação entre políticas públicas e luta pelo reconhecimento da profissão é um processo indissociável, em que ambas estão imbricadas nos elementos que compõem a valorização docente. Logo, não há como discutir o tema da valorização docente, particularmente da política salarial docente, sem considerar o contexto político e social em que os docentes estão inseridos.

Assim, a gestão de Ari Artuzzi foi marcada por intensos embates entre o executivo municipal e a categoria de trabalhadores da educação, com atrasos no pagamento dos salários dos servidores, pagamento dos salários escalonados e promessas de reajuste sem cumprimento.

Em abril[11] de 2009, a categoria deu início à agenda de negociações das demandas da educação municipal, especialmente as relacionadas à questão salarial. “O Simted pede uma reposição salarial de pelo menos 13%, mas a contraproposta da Prefeitura foi de 5%, o magistério também quer a discussão do piso nacional para 20 horas/aula” (Correio do Estado, 2009).

A proposta de 5% foi rejeitada pela categoria em assembleia realizada na sede do Simted no dia 23/04/2009, conforme registrado na Ata n.º 7/2009. Nesse momento, a categoria aprovou um dia de paralisação como estratégia para chamar a atenção da sociedade douradense e ter oportunidade de explicar, via mídia local, quais eram as necessidades da categoria e as dificuldades encontradas para negociar com o governo municipal.

A ação da paralisação e a divulgação pela mídia formaram uma rede de sustentação ou de contestação da atuação da sociedade política, neste caso, dos movimentos de luta da categoria, como a paralisação, que tinha como objetivo contestar o poder executivo e expor a situação de descontentamento quanto ao percentual de 5% oferecido pelo governo municipal.

Um mês após a rejeição da proposta e mediante insatisfação por parte dos docentes, divulgada nos jornais de circulação local, e dos pais, por conta da constante suspensão das aulas, seja para os professores participarem das assembleias convocadas pelo Simted, seja para participarem de algum movimento deliberado pela categoria, o governo municipal decidiu aumentar a proposta, com oferta de reajuste de 7%. Em nova assembleia, realizada em 22/05/2009, a categoria decidiu acatar a proposta, porém, registrou que não estava satisfeita com o valor do reajuste e que era urgente e necessário continuar a luta pelo piso nacional para 20 horas.

Em agosto de 2009, a Prefeitura de Dourados passou por uma crise administrativa, devido à denúncia junto ao Ministério Público de Mato Grosso do Sul (MP/MS), que acusava o prefeito de improbidade administrativa, levando a Promotoria de Justiça de Defesa do Patrimônio Público de Dourados a pedir a cassação do seu mandato (O Progresso, 2009). Como prevê o artigo 37, § 4º da CF/1988, se comprovada a denúncia, os atos de improbidade administrativa importam em suspensão dos direitos políticos, perda da função pública, indisponibilidade de bens e ressarcimento aos cofres públicos (Brasil, 1988).

Diante das notícias de corrupção que assolavam a população douradense, entidades ligadas ao Comitê de Defesa Popular de Dourados, formado por grupos de estudantes, professores e demais trabalhadores, realizaram ato na praça central da cidade como forma de

[11] Abril é a data-base no município de Dourados, conforme regulamenta a Lei Complementar n.º 118/2007, que dispõe sobre o PCCR dos profissionais da educação municipal.

protesto e indignação em relação às denúncias. A data comemorativa de 7 de setembro, o Dia da Independência do Brasil, também foi marcada por protestos, com faixas e cartazes, em que manifestantes pediam justiça contra a corrupção em Dourados, fato este noticiado nas mídias locais.

Encerrou-se o ano de 2009 sem avanços significativos no diálogo entre governo executivo e docentes da rede pública municipal acerca do piso nacional para 20 horas, e a conquista da categoria se resumiu ao percentual de 7% de reajuste anual.

O ano de 2010 iniciou com o anúncio do reajuste de 7,86% para o PSPN. Em Dourados, a categoria solicitava um reajuste de 33%, valor esse que tinha como justificativa a equiparação do piso salarial dos docentes da rede municipal com o piso dos docentes da rede estadual. A proposta consistia, ainda, em formalizar um acordo entre a categoria e o governo municipal para que nos próximos três anos o piso municipal para 20 horas fosse o mesmo valor do piso nacional.

Essas propostas foram concebidas em assembleia realizada no dia 11/03/2010, momento em que se formou a Comissão para Negociação Salarial, composta de cinco profissionais da educação, sendo 3 professores(as), 1 diretor escolar e 1 funcionária do administrativo. Durante a assembleia, o presidente do Simted anunciou o valor de reajuste de 3,5% proposto pelo governo executivo municipal, ou seja, 4,36% a menos do que o valor anunciado pelo MEC. Essa proposta foi rejeitada por unanimidade, conforme registro em Ata n.º 2/2010.

Embora a Comissão de Negociação Salarial tenha se reunido com representantes do poder executivo durante mais de 30 dias, entre encontros e desencontros, propostas e contrapropostas, assembleias, manifestações e paralisações, não conseguiu chegar a um consenso. Na última reunião entre a Comissão e representantes do governo executivo municipal, a Prefeitura ofereceu 6% de reajuste, percentual ainda aquém do reajuste nacional de 7,86% e muito abaixo do percentual de 33% reivindicado incialmente pelos docentes municipais. “Estamos insistindo há muito tempo por uma política salarial de curto e médio prazo, porém, em todas as administrações passadas e atual, o discurso era o mesmo, ou seja, a Prefeitura não quer assumir compromisso que não pode cumprir, esclarece o presidente do Simted” (O Progresso, 2010a).

Em decisão coletiva, a categoria decidiu iniciar o movimento grevista, paralisando as atividades por tempo indeterminado. Após uma semana em greve, o governo municipal concedeu uma entrevista à imprensa local, em que acusou os profissionais da educação de reivindicarem um reajuste além do que é possível à Prefeitura pagar, afirmando que houve diminuição dos recursos do Fundeb e que havia recebido a notícia da greve com surpresa, pois

as negociações com a categoria estavam em andamento:, a última proposta feita pela Prefeitura era o pagamento de 6% de reajuste, o qual a categoria não aceitou, portanto, as negociações não haviam cessado. Além disso, o chefe do poder executivo aproveitou a oportunidade na mídia para anunciar que estava tomando medidas jurídicas contra a greve:

> Os professores começaram a greve sem encerrar as negociações. Na segunda-feira, vamos entrar na Justiça e pedir a ilegalidade da greve, se a justiça considerar ilegal, a Prefeitura vai cortar o ponto dos grevistas e pode até convocar novos professores para não comprometer o ano letivo dos alunos, anunciou o prefeito (O Progresso, 2010b).

Não tardou para que a liminar fosse concedida por um dos juízes da 6º Vara Cível de Dourados, que considerou a greve ilegal, determinando que os professores retornassem à sala de aula imediatamente. O juiz justificou que "o impacto orçamentário diante da reivindicação da categoria comprometerá as contas do poder público a um patamar insustentável para a realidade econômica do município" (O Progresso, 2010c). Caso a decisão não fosse acatada, os professores poderiam ser punidos com descontos nos salários, e o Simted, com multa diária de R$ 5 mil. Assim, em assembleia, a categoria resolveu recuar e encerrar a greve, que durou cerca de 10 dias (Ata n.º 16/2010).

Essa ação demonstra autoritarismo e parcialidade por parte do poder judiciário, que deu visibilidade apenas para uma face da história. Em nota, o Simted declarou que entraria com recurso contra a liminar junto ao Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul (TJ/MS). Já a Prefeitura Municipal, por meio do Procurador-Geral do município, divulgou em nota que, para conseguir êxito da liminar na justiça, além de inviabilidade econômica do município para atender à reivindicação dos grevistas, utilizou como argumento a interrupção de um serviço essencial, pois ademais de atrasar o aprendizado, com os estudantes longe das escolas, havia maior possibilidade de eles irem para as ruas. Ainda alegou que muitas crianças carentes iam à escola para se alimentar, e com as escolas paradas, estariam sendo privadas deste benefício (O Progresso, 2010d).

Diante desse discurso, é notável que os gestores públicos reconhecem que a educação é importante e necessária na formação integral dos estudantes, no entanto se contradizem em seus discursos: ora constroem narrativas que desqualificam a luta dos trabalhadores em educação por melhores salários e condições de trabalho, ora reforçam o quanto a falta e a precariedade do trabalho docente trazem prejuízos para os estudantes.

No início de setembro do mesmo ano (2010), ainda sob acusações de corrupção, o prefeito é afastado de seu cargo e preso pela Polícia Federal (PF), acusado de chefiar um esquema de corrupção envolvendo fraudes em licitações, chamado de Operação Uragano, que

levou à prisão, além do prefeito, a primeira-dama, o vice-prefeito, nove dos 12 vereadores do município, secretários municipais, funcionários públicos e empresários (O Progresso, 2010e).

A princípio, havia a informação de que a prisão seria temporária, prazo para que a PF fizesse as devidas averiguações sobre o suposto esquema de corrupção, porém, após uma semana, o procurador-geral de Justiça de MS solicitou a prorrogação da prisão temporária, e o TJ/MS determinou a indicação de um prefeito interino, momento em que o presidente do Fórum de Dourados, juiz de Direito, assumiu a administração da Prefeitura.

Toda essa situação política conturbada fez com que a questão administrativa em todas as áreas de Dourados ficasse paralisada. O prefeito interino se dedicou a cumprir as demandas mais urgentes, como o pagamento dos salários dos servidores municipais, e honrar compromisso com fornecedores, afinal, estes não podiam ser prejudicados pela situação caótica em que se encontrava o município.

Com isso, todas as negociações em torno da valorização docente, especialmente em relação à política salarial, foram estagnadas naquele momento; não havia nada que a categoria pudesse reivindicar ou negociar com o prefeito interino, que ficou no cargo por 30 dias.

Com a renúncia do presidente da Câmara, também preso na Operação Uragano[12], a vereadora Délia Razuk assumiu a função de presidente da Câmara de Vereadores, o que deu a ela o direito de assumir posteriormente o cargo de prefeita de Dourados, cargo que ocupou por cinco meses, momento em que houve nova eleição para a Prefeitura.

Durante todo o mês de setembro de 2010, as manifestações de protestos foram constantes, tanto durante as sessões na Câmara de Vereadores, quanto no Fórum e no MP/MS. A população douradense clamava por justiça, reivindicava *impeachment* do prefeito e punição para os envolvidos. Nunca houve um movimento social tão engajado como este na história de Dourados.

Finalmente, em dezembro de 2010 houve a renúncia do prefeito e do vice-prefeito, abrindo prerrogativas legais para uma nova eleição, prevista para o mês de fevereiro de 2011. Com a renúncia do prefeito, iniciou-se a campanha eleitoral para eleger o novo chefe do poder

[12] A denominada Operação Uragano foi deflagrada no município de Dourados entre os anos de 2009 e 2010, e teve por objetivo desmantelar organização composta de agentes políticos, funcionários públicos e empresários, com ramificação nos poderes executivo e legislativo, que se uniram de forma organizada, sistemática e reiterada para o cometimento de diversos crimes contra a administração pública. Dentre eles, os de corrupção ativa, passiva e fraude à licitação, com o pagamento de vantagens indevidas a agentes públicos associados ao esquema, além do favorecimento de pessoas e empresas mediante direcionamento e fraudes em licitações para aquisição de bens ou serviços, execução de obras para o município, ou mediante oferecimento de outras formas de vantagens indevidas em benefício de interesses puramente privados (MP/MS, 2018).

executivo municipal, enquanto na Casa de Leis os suplentes assumiram os cargos daqueles que estavam presos.

Essa crise política vivenciada no município de Dourados ganhou o noticiário nacional, as notícias de corrupção envolvendo os poderes executivo e legislativo ecoaram nos telejornais de renomadas emissoras.

O próximo ano trouxe um novo gestor, que esteve no cargo do governo executivo municipal entre os anos de 2011 e 2016, cuja trajetória junto à categoria será explanada no próximo item.

3.2.2 Política salarial docente em Dourados: gestão 2011–2016

Em fevereiro de 2011, os douradenses foram às urnas para eleger seu novo representante, sendo eleito para o cargo Murilo Zauith, do Partido Democratas (DEM), para concluir o mandato 2008–2012. Frente às demandas administrativas acumuladas pelo município, estavam as da educação, dentre elas, o piso do magistério para 20 horas, a equiparação salarial dos professores da rede municipal com os da rede estadual e a garantia de 1/3 da jornada de trabalho semanal para hora-atividade.

A categoria iniciou o diálogo com o governo executivo e expôs as reivindicações da educação municipal em relação à questão salarial. Como a data-base para reajuste se dá no mês de abril, nesse mês a Prefeitura propôs um reajuste de 6,2%, rejeitado instantaneamente pela categoria, que utilizou como principal argumento a equiparação com o vencimento dos docentes da rede estadual, que correspondia a 39% a mais do que o salário recebido pelos docentes da rede municipal de Dourados.

O diálogo entre governo executivo e Simted foi retomado, e depois de algumas reuniões chegou-se a uma proposta de reajuste de, em torno, de 14%, sendo que o reajuste anual do PSPN anunciado pelo MEC foi de 15,84%.

> O mais importante é que o prefeito não fechou as portas para negociação, as perdas estão aí e tem que ser corrigida, mas infelizmente não dá para avançar mais, pois o momento é muito delicado e os professores tem consciência disso, pontua o vereador Walter Hora, que também é professor (O Progresso, 2011).

Assim, a categoria aceitou a oferta de reajuste de 14% e posicionou-se em continuar dialogando na construção de uma política salarial em Dourados, haja visto que, desde a aprovação da Lei Federal n.º 11.738/2008 (PSPN), a mobilização da categoria docente era em prol do valor do PSPN para jornada de 20 horas semanais.

É importante realçar que a categoria entendia que estabelecer uma política salarial demanda tempo e recursos financeiros, nesse sentido, a proposta foi de estabelecer uma política salarial que ocorresse no prazo de dois anos, com um pagamento parcelado da diferença do PSPN para o piso municipal, em que seria incorporado o reajuste nacional na data-base (abril) e o reajuste da diferença em outubro do mesmo ano, ou seja, a categoria receberia dois reajustes anuais, um em abril, que correspondia ao reajuste anual do PSPN, e outro em outubro, que seria para alcançar o PSPN para 20 horas, conforme deliberado em assembleia (Ata n.º 8/2011).

Cabe destacar que no cenário nacional a discussão da categoria estava focada na tramitação da ADI da Lei do PSPN/2008, julgada favorável para a categoria em agosto de 2011. Além da preocupação com a ADI em trâmite, a categoria também se mobilizava na participação ativa nas conferências de educação (nacional e regional), que discutiam propostas relativas aos próximos PMEs.

Aliado às manifestações nacionais, o restante do ano em Dourados foi marcado por protestos e paralisação para chamar a atenção da sociedade civil e da sociedade política acerca das demandas educacionais, tanto em âmbito nacional quanto municipal. Embora o governo municipal tenha se mantido disposto a dialogar e ouvir as reivindicações da categoria, chegando até a participar de assembleia no Simted, as propostas do PSPN para 20 horas e a regulamentação da hora-atividade não lograram êxito.

> [...] às vezes, na formulação e implementação de políticas educacionais, prevaleceram as decisões do governo, principalmente do executivo. Predominando, portanto, as instituições da sociedade política, especialmente nos casos em que os governantes gozam de ampla hegemonia em torno de sua ideologia e política (Jacomini, 2020, p. 11).

Assim, concorda-se com Jacomini (2020) quando assevera que a sociedade política possui privilégios hegemônicos na tomada de decisão, e que o materialismo histórico dialético nessa concepção de análise mostra-se oportuna, visto que a luta pela hegemonia tem caráter dialético.

O ano de 2012 iniciou com a notícia veiculada pelas mídias sociais de 22,22% de reajuste do PSPN, e logo no início do ano letivo o Simted protocolou ofício com as reivindicações da categoria.

> As reivindicações incluem aplicação a Lei do Piso Nacional do Magistério, inclusive para Assistentes Pedagógicos, a manutenção dos adicionais para o magistério, índice do reajuste de 22%, regulamentação da hora-atividade, redução do repasse financeiro dos salários dos trabalhadores para a Cassems e revisão do adicional para aposentados (O Progresso, 2012).

Em resposta às exigências, a Prefeitura formalizou a seguinte proposta de reajuste: 8% na data-base (abril), 6% no mês de setembro/2012 e mais 6% em dezembro/2012, totalizando 20% de reajuste até o final do ano. Essa proposta foi apresentada em assembleia no dia 04/04/2012 e rejeitada por unanimidade, pois a categoria exigia o pagamento dos 22% de reajuste de imediato, e não de forma parcelada. No entanto, desconsiderando a decisão deliberada em assembleia, o governo executivo enviou a proposta à Câmara de Vereadores, que foi aprovada pelo legislativo. Atitude esta em que, mais uma vez, a sociedade política exerce seu poder hegemônico em detrimento ao que a classe trabalhadora almeja.

A Comissão de Negociação Salarial permaneceu encarregada de continuar o diálogo com representantes do governo executivo municipal, com o objetivo de alcançar êxito nas políticas de valorização docente, especialmente no tocante ao piso para 20 horas e à regulamentação da hora-atividade. Destaca-se que o momento de negociação se tornou instável, porque 2012 era ano de campanha eleitoral, e o município teria novamente eleições no mês de outubro para escolha dos representantes do poder legislativo e do prefeito, o que tornava ainda mais difícil avançar nas propostas de valorização docente.

Em outubro de 2012, Murilo Zauith foi reeleito, momento em que a categoria se mobilizou para reivindicar o valor anual do piso, bem como a efetivação da hora-atividade, conforme previsto na Lei do PSPN/2008 e até então negligenciado. Em relação ao valor do piso salarial, os docentes da rede municipal reivindicavam uma negociação política semelhante à percebida pelos docentes da rede estadual[13], que recebiam o valor do piso nacional para uma jornada de 20 horas semanais.

Na tentativa de alcançar equiparação salarial com os docentes da rede estadual, o Simted, por meio da Comissão de Negociação Salarial, retomou a negociação acerca da equiparação com o governo executivo municipal, mediante reuniões, onde eram debatidas as condições orçamentarias do município e as ações necessárias para a valorização dos docentes da rede pública municipal.

Considera-se que momentos como esse são oportunos para a construção de ideais, pois, ao compreender os fundamentos do poder no tipo de sociedade em que está inserida, a classe trabalhadora pode desenvolver sua visão contra-hegemônica e construir estratégias para disputá-lo socialmente (Vieira, 2013).

[13] Ao se comparar a salário dos docentes efetivos da rede pública municipal de Dourados e o dos docentes da rede pública estadual, a diferença salarial correspondia a 75%. Atualmente (2023), o valor do piso salarial recebido pelos docentes da rede estadual é de R$ 5.191,59 para uma jornada de 20 horas semanais, enquanto os docentes da rede municipal de Dourados recebem o piso inicial de R$ 2.958,57 para formação em licenciatura plena na área em que atuam (nível graduação).

Mesmo não conseguindo resultados concretos em 2012, houve avanços no campo das ideias, afinal, é necessário, primeiramente, dialogar sobre as demandas, para depois partir para ações. Assim, por meio das reuniões, houve a possiblidade de ambas as partes que compunham o Estado ampliado evidenciarem suas pautas e inseri-las no campo de disputa social.

Já em 2013, o MEC anunciou o reajuste de 7,97% no valor do PSPN. No cenário municipal, o prefeito reeleito iniciou o ano com mudanças no secretariado, inclusive na Semed: a nova secretária de Educação assumiu a postura de administradora, conforme sua formação, e verbalizou que sua gestão teria como objetivo "cortar gastos" para equilibrar as contas públicas.

O ano letivo começou com os mesmos desafios dos anos anteriores: reajuste anual do PSPN, piso para 20 horas e efetivação da hora-atividade. Na primeira assembleia do ano, o presidente do Simted informou que a Comissão de Negociação Salarial se reuniu com a secretária de Educação logo após o início das aulas, em fevereiro de 2013, quando a comissão apresentou as reivindicações da categoria. Entretanto, não houve nenhum avanço em relação às reivindicações, que não apresentaram nenhuma novidade para o governo executivo municipal. Observa-se que, mesmo que a secretária tivesse acabado de assumir a pasta, ela deveria estar disposta a se atualizar sobre as demandas da educação, que não eram do momento presente.

Diante dos fatos, foi deliberado em assembleia um dia de paralisação para reivindicação das pautas elencadas. Caso não surtisse efeito, o próximo passo seria indicação de greve por tempo indeterminado (Ata n.º 37/2013). Em contrapartida, a secretária de Educação declarou em entrevista para a mídia local que a implementação da hora-atividade " traria uma 'despesa' de R$ 1,9 milhão para a Prefeitura, que hoje não dispõe do orçamento" (O Progresso, 2013a), considerando que, para garantir a hora-atividade, seria necessária a ampliação da quantidade de docentes na rede pública de ensino.

No que concerne à hora-atividade, é importante reforçar que se trata de um direito dos docentes brasileiros, período este destinado a atividades extraclasse de suma importância para o exercício da docência, portanto, o investimento destinado à contratação de mais docentes para o cumprimento da Lei n.º 11.738/2008 está comprometido com a qualidade da educação brasileira.

> [...] incorporar a existência da hora-atividade como indicador de qualidade de ensino implica considerá-la nos diferentes formatos existentes e possíveis, ou seja, a hora individual para estudo e planejamento na escola, o tempo individual para estudo fora da escola e o tempo de trabalho coletivo na escola. Portanto, articular tempo de trabalho destinado a atividades de estudo, planejamento, avaliação, etc., torna-se interessante e necessário na produção do trabalho escolar. No entanto, como indicador de qualidade, essas atividades exigem a qualificação deste tempo e o dimensionamento de que condições o docente tem para efetivamente usufruir dele (Gouveia *et al.*, 2006, p. 266).

Infelizmente, a percepção dos gestores públicos persiste em olhar o financiamento da educação como gasto ou despesa, assim como a secretária de Educação municipal se referiu. Educação não é despesa, e sim investimento, pois sem investimento não há educação de qualidade.

> Fatores como oscilações da opinião pública, mudança na administração e no Legislativo, campanhas de pressão dos grupos de interesse, eleições ou o surgimento de um novo problema que atrai a atenção do governo e daqueles que o rodeiam, interferem na visibilidade dos problemas. Os eventos ocorridos dentro do próprio governo, tais como mudança nos partidos que governam, mudanças no Legislativo, nas agências burocráticas, produzem efeitos poderosos nas agendas de políticas (Pinto, 2008, p. 34).

Para corroborar a colocação apresentada por Pinto (2008), salienta-se que o cenário nacional também é marcado por movimentos que reivindicam políticas públicas e educação de qualidade. Dentre as reivindicações, a principal trata-se da destinação dos *royalties* do petróleo para a educação. O movimento faz parte da Jornada Nacional de Lutas da Juventude Brasileira, e a manifestação aconteceu na Esplanada dos Ministérios, segundo o presidente da União Nacional dos Estudantes:

> Existe uma bandeira principal que é a destinação dos royalties do petróleo e do Fundo Social do Pré-Sal para financiar a educação. O investimento de 10% do PIB na educação pode ser viável sim, desde que aproveitados os royalties do petróleo. Queremos chamar a atenção da sociedade, do congresso e do governo (O Progresso, 2013b).

Percebe-se que a luta por uma educação de qualidade social é infinita, e a visibilidade por meio dos movimentos é um dos caminhos encontrados por educadores, estudantes e sociedade civil organizada para serem ouvidos, pois com esses movimentos se torna possível o acesso aos gestores públicos, na tentativa de estabelecer diálogo, discutir ações e propostas para avançar na conquista e manutenção dos direitos.

Todavia, a falta de diálogo é o principal desafio encontrado pela categoria docente em Dourados, dificultando a proposição de ações para a educação municipal, principalmente no que tange à proposta de uma política salarial para 20 horas semanais e a regulamentação da hora-atividade. Além disso, enfrenta o silêncio por parte da administração municipal.

> A pauta está parada, já encaminhei sete ofícios solicitando reunião com a secretária para sabermos qual será a postura da Prefeitura, vínhamos tendo debates frequentes com o prefeito, até a substituição do secretário de educação, que cortou todos os tipos de comunicação. O prefeito nos recebia, conversava e debatia as pautas, mas a troca de um professor por um administrador na chefia da secretaria travou todas as conversas. O que é visto pelos professores como investimento nos alunos, para o

> administrador é tido como gastos e isso está prejudicando os professores, o administrativo e os alunos, alega o presidente do Simted (O Progresso, 2013b).

Em relação ao reajuste do PSPN de 7,97% anunciado pelo MEC no ano de 2013, ele foi incorporado ao piso municipal sem dificuldades — oportunidade em que o prefeito aproveitou para fazer o repasse da informação à mídia local:

> [...] estamos cumprindo o pagamento do piso nacional em 2013 porque a educação é o carro-chefe desta administração. Segundo os critérios do Fundeb, estamos investindo no professor. Além do piso nacional, damos dedicação de regência e já estamos discutindo o PCCR e a hora-atividade. Para fortalecer o compromisso de priorizar a educação e valorizar ainda mais o profissional, garantimos a ele condições de realizar um trabalho com qualidade e satisfação, a Prefeitura já iniciou estudos para atender outra reivindicação da categoria, que é o pagamento de 1/3 de hora-atividade, afirmou o prefeito (O Progresso, 2013a).

Pelo discurso do prefeito é possível perceber que os gestores públicos, na maioria da vezes, verbalizam uma postura de compromisso com a educação e com a valorização dos profissionais da educação, contudo, as ações não vão ao encontro de seus argumentos. Exemplo disso é que, ao mesmo tempo que o governo municipal declarou compreender que a garantia do direito da hora-atividade era sinônimo de trabalho de qualidade na educação, nos três anos em que esteve como chefe do executivo municipal não empenhou esforços no cumprimento da Lei Federal. Ainda, declarou que cumpria a Lei do PSPN/2008 sem considerar que a pauta da categoria era o piso municipal para 20 horas, visto que não há docentes efetivos ou temporários com jornada de 40 horas. Assim, embora a Lei do PSPN/2008 seja para uma jornada de até 40 horas semanais, se o município declara que cumpre a Lei e não há docentes concursados com jornada de 40 horas, deveria aplicá-lo à realidade existente e vivenciada pelos docentes da rede pública municipal de ensino de Dourados, neste caso, o piso municipal para 20 horas.

Diante do impasse entre governo executivo municipal e Simted, em que não houve avanços nas reivindicações da categoria, dentre elas, a questão da hora-atividade, a categoria aprovou o indicativo de greve[14], decisão deliberada em assembleia realizada no dia 18/04/2013 (Ata n.º 43/2013), para realizar movimentos em diferentes espaços, como Prefeitura, Fórum, Semed, praça central, além de fazer uso da tribuna na Câmara de Vereadores e buscar espaço de fala na mídia local. Esses movimentos tinham como objetivo chamar a atenção da sociedade e das autoridades acerca das demandas da educação municipal e da desvalorização dos

[14] O indicativo de greve é deflagrado pelos trabalhadores para estabelecer uma data mínima para dar início à greve. Contudo, esta decisão não é definitiva, podendo ser alterada pela conjuntura que se apresenta para o momento. Reavalia-se a aceitação ou não do indicativo em assembleia geral extraordinária convocada para esse fim (ADUF, 2023)

profissionais da educação diante da não adequação da hora-atividade do magistério, como determinava a Lei do PSPN/2008.

A Prefeitura foi notificada sobre o indicativo de greve por meio do Ofício n.º 62/2013 enviado pelo Simted à Semed, entretanto, não houve nenhum tipo de contestação sobre a informação de indicativo de greve. Como previsto, o movimento grevista iniciou com passeata na avenida principal, profissionais da educação com cartazes e carro de som denunciavam à sociedade os motivos que os levaram a decidir pela greve, dentre eles: a falta de diálogo com o governo executivo e com a secretária de Educação; a exigência do cumprimento da Lei n.º 11.738/2008, que a categoria vinha reivindicando há cinco anos; a desativação de salas de tecnologia nas escolas da rede municipal, bem como o fim do Programa de Acompanhamento Escolar[15]; o aumento da jornada de trabalho dos profissionais administrativos; a substituição de docentes formadas por assistentes pedagógicas para atuar em projetos.

A greve durou duas semanas, e nesse período foram realizados diversos movimentos, como assembleias na sede do Sindicato; reuniões com o governo municipal e representantes; caminhada de panfletagem no intuito de informar a sociedade, principalmente pais e alunos sobre as demandas da educação; formalização de ofícios solicitando mediação dos vereadores nas negociações entre o governo municipal e a categoria; uso da tribuna na Câmara de Vereadores; e entrevista dos representantes sindicais na mídia local. Todas essas ações foram decididas, votadas e acatadas de forma coletiva em assembleia.

O fim da greve foi aprovado em assembleia no dia 07/05/2013, com algumas das demandas atendidas e outras em negociação, de acordo com a Ata n.º 50/2013. Em relação à implementação da hora-atividade, a categoria conseguiu formalizar um acordo para implementação, regulamentado pela Lei Complementar n.º 220, de 29 de maio de 2013, que estabeleceu, além do cumprimento de 1/3 da hora-atividade a partir do início do ano letivo de 2014, o compromisso em restituir, de forma retroativa, o pagamento da hora-atividade não cumprida no ano de 2013.

A Lei Complementar previa a indenização em dinheiro do período que deveria ter sido destinado à hora-atividade durante o ano de 2013. Os valores foram pagos em 11 parcelas, recebidas em folha de pagamento, conforme artigo 2º da Lei Complementar 220/2013. "§ 1º A diferença decorrente da aplicação da jornada de hora-aula de atividade de 1/4 para 1/3, referente ao período de fevereiro a dezembro de 2013, será cumprido mediante indenização pecuniária efetuada a partir de janeiro de 2015, em onze parcelas sucessivas" (Dourados, 2013).

[15] Sobre o Programa, ver artigo de Munhoz *et al.* (2020).

Embora tenha representado uma conquista, nesta negociação houve perdas significativas para a categoria, afinal, dada à constitucionalidade da Lei do PSPN/2008 em 2011 pelo STF, o pagamento previa o reembolso somente do ano de 2013, quando, na verdade, deveria ter sido retroativo a partir do julgamento de constitucionalidade.

Além da questão da remuneração, a Comissão de Representantes do Simted se mobilizou em realizar estudos e sugerir propostas de adequação do currículo da Reme, visto que, para implementação do 1/3 da hora-atividade, havia a necessidade da redução da carga horária docente em sala de aula e, consequentemente, a adaptação do currículo. A alternativa encontrada foi acrescentar novas disciplinas, que resultariam, portanto, em ampliar o quantitativo de disciplinas e de docentes.

Assim, a Semed abriu espaço para a participação dos profissionais da educação nas discussões sobre a reestruturação do currículo, as quais aconteceram durante o mês de novembro/2013 e cujo resultado foi apresentado à população douradense no Seminário A Educação que queremos em Dourados, realizado em parceria com UEMS, Unigran e UFGD. Além deste, o Simted organizou o Seminário Currículo e Formação Sindical, para os profissionais da educação, oportunidade em que os docentes da rede municipal discutiram, avaliaram e sugeriram mudanças na proposta elaborada pela equipe da Semed.

Com a aproximação do fim do ano letivo e a necessidade de estabelecer alguns consensos entre as propostas da Semed e do Simted, após reuniões e estudos realizados pelos representantes de ambas as partes, chegou-se à seguinte organização: para a etapa da Educação Infantil, inserção de novo eixo intitulado Patrimônio Cultural; e para a etapa do Ensino Fundamental – Anos Iniciais (1º ao 5º), inclusão de três novos componentes curriculares (Prática Educativa Transdisciplinar; Leitura, Literatura e Produção Textual; e Conhecimento Lógico-Matemático).

Assim, finalizou-se o ano de 2013 com a questão da hora-atividade parcialmente resolvida, visto que sua real implementação estava prevista para o ano de 2014, assim como o pagamento retroativo, como determinou a Lei Complementar n.º 220/2013.

No ano de 2014, retomada as negociações acerca do piso salarial municipal, a categoria se mobilizou para reivindicar o reajuste do PSPN anunciado pelo governo federal, de 8,32%. A categoria se reuniu em assembleia em 26/02/2014 para definir estratégias, mas o ponto principal era novamente o valor do PSPN para 20 horas. Durante as falas dos presentes na assembleia, alguém sinalizou a necessidade de realizar estudos para formular propostas viáveis quanto ao PSPN para 20 horas, uma realidade imperativa e urgente. Assim, formou-se a Comissão de

Estudo do Piso para 20 horas e a Comissão de Negociação Salarial (que já existia, apenas foram mudados alguns representantes), segundo consta na Ata n.º 69/2014.

A Comissão de Negociação, em reunião com o prefeito e com a secretária de Educação, foi informada de que, devido à implementação da hora-atividade e, em consequência disso, a contratação de docentes, a folha de pagamento dos servidores havia atingido o limite prudencial, não sendo possível propor reajustes de imediato. Acrescentou, ainda, que, para o PSPN para 20 horas, seria necessário ampliar o diálogo e realizar estudos de como seria possível construir uma política salarial para contemplar essa reivindicação da categoria.

Dessa forma, a Comissão reuniu-se em assembleias coletivas, dialogando com a categoria, e individuais, com representantes do governo executivo, dentre eles secretária de Educação, procurador-geral do município, secretário de Finanças e prefeito municipal. Foram 60 dias de discussões até que conseguiram construir uma proposta, formalizada por meio do Ofício Semed n.º 94/2014.

A proposta do governo executivo consistia numa política salarial do piso municipal para 20 horas com previsão de implementação em quatro anos, tendo início no ano de 2016 e finalizando em 2019, quando finalmente o piso municipal para 20 horas corresponderia ao valor do PSPN. A proposta foi apresentada em assembleia no dia 30/05/2014 (Ata n.º 82/2014) e, embora tenha suscitado muitas dúvidas e discussão por conta do longo prazo, aprovada com apenas uma abstenção.

Porém, havia insegurança em relação à proposta, e como forma de garantia, a categoria exigiu a formalização legal, por meio de decreto ou projeto de lei, devidamente publicado no Diário Oficial. O governo executivo, então, ciente da necessidade de firmar legalmente o acordo, solicitou prazo de 45 dias, sob a justificativa de que a Procuradoria Geral do Município, órgão responsável por averiguar e analisar juridicamente quaisquer documentos de cunho legal, precisava de prazo para elaboração do documento.

É notável que uma das estratégias adotadas pelo poder público está na solicitação de prazo para averiguar determinada situação, reivindicação ou exigência da categoria. Logo, a morosidade se torna protagonista nos processos de negociação entre o governo executivo e os trabalhadores da educação.

Diante da situação, a categoria se reuniu em assembleia e aprovou greve por tempo indeterminado, pois já estavam no meio do ano. Decidiu-se notificar a Prefeitura e, caso não fossem atendidos, a greve iniciaria após o recesso do meio do ano. Assim, o movimento grevista daria início a partir do primeiro dia de retorno às aulas, previsto para 15/07/2014. Além da reivindicação da regulamentação da proposta do piso municipal para 20 horas, estava o reajuste

de 8,32% do grupo magistério e 6,15% do administrativo, considerando que a data-base dos profissionais da educação se dá no mês de abril.

> Em abril, a categoria fez uma negociação que foi descumprida pelo governo municipal e que tem sido reivindicada onde consta o reajuste salarial do quadro administrativo e do magistério, o cumprimento imediato da lei nacional do piso para o magistério, abertura imediata de concurso público, alteração na lei de readaptação que prejudica os vencimentos dos trabalhadores readaptados, inclusão dos servidores administrativos no PCCR e garantir o direito de aposentadoria especial para as especialistas em educação (Diário MS, 2014).

A matéria publicada no jornal de circulação local revela que a pauta da categoria não se resumia apenas ao reajuste: as questões que envolviam o vencimento e a remuneração dos profissionais da educação estavam atrelados à vida funcional desses profissionais, uma vez que interferiam até mesmo na aposentadoria, ou seja, nos meios de sobrevivência futura desses trabalhadores.

Em contrapartida, a Prefeitura Municipal divulgou em nota que, ao contrário do que vinha sendo informado pelo Simted, as aulas permaneceriam, e incentivava as famílias a mandarem os alunos e alunas para as escolas e CEIMs. “Reunimo-nos com todos os diretores e coordenadores e eles vão abrir todas as escolas e CEIMs. Os pais podem levar seus filhos porque estaremos prontos para recebê-los” (O Progresso, 2014a).

O entrave entre governo municipal e Simted, na maioria das vezes, se trata do orçamento. Este é sempre usado como justificativa pelos governos para não atender às demandas da categoria.

> [...] é financeiramente impossível dentro do orçamento do município, temos uma lei orçamentária que temos que seguir, não podemos dobrar a folha de pagamento de uma hora para outra, isso demanda um grande volume de recursos, a proposta neste aspecto, é que até outubro deste ano seja apresentado um estudo de como conceder o piso da forma como o sindicato reivindica, declara a secretária de educação (Diário MS, 2014).

Sem acordo, os docentes cumpriram o que haviam determinado em assembleia antes do recesso: não retornaram para as escolas e deram início ao movimento grevista. Na primeira semana de greve, o governo municipal sinalizou um avanço, ao formalizar a proposta de reajuste anual do PSPN considerando os 8,32% para os professores e reajuste linear de 6,15% para o grupo administrativo. Encaminhado por meio do Projeto de Lei n.º 19/2014, o documento enviado para aprovação do legislativo na Câmara de Vereadores durante o período grevista contemplava apenas o reajuste anual. Em relação ao acordo do PSPN para 20 horas, que também era objeto de reivindicação da categoria, não havia nenhuma menção.

Por conseguinte, a categoria ocupou a Câmara Municipal pressionando os parlamentares a não aprovarem o Projeto de Lei, pois gostariam que incluíssem no documento as demais pautas da educação, porém, sem sucesso, o documento foi aprovado pela maioria dos vereadores. Conforme anunciou o presidente do Simted, "Não há nada a comemorar por conta disso, não se trata de uma conquista e sim, um direito que já tínhamos garantido por lei" (O Progresso, 2014b).

De fato, concorda-se com a fala do presidente do Simted, afinal, o reajuste anual é garantido pela Lei Federal n.º 11.738/2008, e a aprovação por parte do poder legislativo apenas formalizou uma questão burocrática, algo que faz parte da administração pública, e não pode ser considerada uma conquista, até mesmo porque o governo executivo estava descumprindo a Lei Complementar n.º 118/2007 (PCCR), visto que o artigo 38 da referida Lei determina como data-base para reajuste salarial o dia 1º de abril, e o Projeto de Lei foi aprovado no mês de julho.

Em razão de não haver sinalização quanto ao pagamento retroativo do reajuste anual e sem diálogo sobre o piso municipal para 20 horas, a categoria decidiu não recuar e propôs dar continuidade ao movimento grevista. O mês de agosto iniciou sem avanços para a negociação entre o governo executivo e a categoria e também sem previsão de finalização da greve.

Na tentativa de coibir o movimento grevista dos profissionais da educação, a Prefeitura Municipal recorreu ao TJ/MS e conseguiu uma liminar, na qual o desembargador determinou que 80% do quadro de servidores da educação municipal deveriam entrar em atividade imediatamente, caso contrário, previa uma multa no valor de R$ 25 mil.

Em nota divulgada no *site* oficial, o Simted alegou que iria recorrer na Justiça e também protocolou denúncia no MP/MS contra a Semed, sob a alegação de irresponsabilidade por parte do poder público ao estimular os pais a mandarem seus filhos e filhas para a escola sabendo que a maioria dos professores e funcionários administrativos estava em greve. Segundo o Simted, essa atitude poderia colocar em risco a segurança de crianças e adolescentes em virtude do número reduzido de profissionais nas instituições escolares. Divulgou, ainda, que, do quadro de docentes da Reme, em torno de 1.900 professores, 700 estavam em regime de contrato temporário, sendo quem não aderiu ao movimento grevista, pois sofrem assédio moral, com ameaça de rescisão do contrato de trabalho.

Sabe-se que os docentes em regime de contrato temporário se sentem vulneráveis quando se trata de participar dos movimentos grevistas. A instabilidade profissional é um dos motivos que contribuem para que esses docentes se sintam ameaçados. Nesse sentido, a abertura de concurso público faz parte das pautas reivindicadas pela categoria.

Diante do impasse, a categoria solicitou apoio dos vereadores, por meio do Ofício n.º 85/2014, a fim de buscar junto ao poder legislativo alternativas para mediar as negociações, visto que nem o prefeito, nem a secretária de Educação estavam respondendo aos ofícios enviados pelo Simted, nos quais solicitava reunião para continuar dialogando na busca de encontrar soluções para as demandas da educação municipal.

O poder legislativo atendeu ao pedido, uma vez que as negociações entre o executivo e a categoria não estavam avançando, a greve findava a segunda semana e as famílias reclamavam por meio das mídias sociais que o direito à educação estava sendo negado aos alunos, pois as poucas escolas e CEIMs que permaneceram com as atividades não conseguiam realizar o processo de ensino-aprendizagem devido ao número reduzido de trabalhadores. O caos educacional instaurado no município de Dourados serviu para pressionar o poder legislativo, que se viu obrigado a tomar algum posicionamento.

O presidente da Câmara e mais quatro parlamentares reuniram-se com representantes do poder executivo (procurador-geral do município e secretária de Educação) e dos profissionais da educação (presidente do Simted e representantes da Comissão de Negociação Salarial). O presidente da Câmara iniciou a reunião esclarecendo sobre a pauta, assumindo o papel de intermediador, e informou aos presentes que o objetivo da reunião era construir uma proposta de acordo que colocasse um fim na greve e reestabelecesse a normalidade das atividades educacionais.

Ora, esse posicionamento constata o quanto a educação é importante para uma sociedade, seja porque a escola é, na maioria das vezes, o lugar mais seguro para crianças, adolescentes, jovens e famílias, seja porque o processo de ensino-aprendizagem é primordial para o desenvolvimento humano, a socialização, a construção e desconstrução de estereótipos, a propagação de conhecimento, criticidade e liberdade de ideias, a desmitificação da meritocracia e o combate ao preconceito e às injustiças sociais.

Após a fala do parlamentar, os representantes expuseram suas demandas e, com base na mediação dos demais parlamentares presentes, chegou-se finalmente a um consenso, em que construíram as seguintes propostas:

> 1 - Extinção total dos processos judiciais e seus efeitos decorrentes da greve;
> 2 - Retomada imediata da pauta de discussão quanto aos prazos, forma e outras alterações do PCCR;
> **3 - Prazo de até 15 de outubro para apresentação de um Projeto de Lei na Câmara Municipal, sobre o piso de 20 horas, conforme Ofício 094/2014, encaminhado pela Secretaria de Educação. Caso seja comprovada a inviabilidade financeira e jurídica da proposta, poderá ser analisada uma nova proposta a ser aprovada no poder legislativo Municipal, na data estipulada;**

> 4 - Prazo de 15 de outubro para encaminhamento do Projeto de Lei que trata da inclusão do servidor administrativo no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR);
> 5 - Dar por acolhida e encaminhadas as reivindicações da comunidade indígena (SIMTED, 2014, grifos nossos).

Dentre as propostas, estava a reivindicação da regulamentação do piso municipal para 20 horas por meio de um projeto de lei, consoante exigência da categoria. Esse projeto de lei traria garantia e comprometimento por parte do governo executivo, pois passaria pela aprovação do poder legislativo e publicação no Diário Oficial.

No mesmo dia, a categoria se reuniu em Assembleia para analisar as propostas, e os representantes da Comissão de Negociação expuseram como transcorreu a reunião e apresentaram a ata da formalização da proposta. Feita as ponderações, a categoria decidiu aceitar o acordo, entendendo que o movimento grevista cumpriu com seus objetivos, ao chamar a atenção da sociedade civil e da sociedade política para as demandas urgentes que preocupam a educação municipal. Além disso, conseguiu-se contemplar a todos os profissionais da educação, tanto docentes quanto os administrativos, que tiveram suas reivindicações elencadas no acordo firmado, cabendo aguardar o prazo previsto para o cumprimento das propostas (Ata n.º 95/2014).

O movimento grevista cessou e as aulas forma retomadas em sua totalidade, bem como foi estabelecido o cronograma de reposição das aulas do período da greve, em cumprimento aos 200 dias letivos, que é direito dos estudantes.

Apesar do compromisso assumido pelo governo executivo, de elaborar juntamente com o Simted uma política salarial para os docentes da rede municipal que consista numa remuneração para 20 horas correspondente ao valor do PSPN, ele não foi cumprido. O diálogo mais uma vez foi silenciado e o Simted protocolou ofícios solicitando agenda junto aos representantes da administração pública, como secretaria de Educação, chefe de governo, Procuradoria Geral do Município e Câmara de Vereadores.

Com o prazo se findando, conforme acordo firmado no Ofício n.º 94/2014, a secretaria municipal de Educação elaborou uma proposta para estabelecer uma política salarial que atendesse à reivindicação do PSPN para 20 horas. Na data de 10/10/2014, o Simted recebeu a proposta de negociação da Semed, por meio do Ofício n.º 261/2014.

> I - Pagamento parcelado mensalmente da indenização do 1/3 da hora-atividade referente ao ano letivo de 2013, a partir de abril 2015, data-base da categoria;
> II - Incorporação do Adicional de Incentivo ao Magistério que é de 20% em abril de 2016 mais o índice indicador do reajuste do Piso Nacional;

> **III - Início do pagamento da diferença do Piso Nacional do Magistério para 20h a partir de 2017 considerando o maior repasse do Fundeb em relação a folha salarial do magistério;**
> IV - utilização dos valores dos *royalties* do Pré-Sal para diminuição do parcelamento quando estes forem disponibilizados para a receita municipal até o limite de 100% do piso para 20h (Dourados, 2014, grifos nossos).

Tão logo o Simted teve acesso ao conteúdo do Ofício, convocou os trabalhadores e trabalhadoras em educação para reunir-se em assembleia e tomar conhecimento da proposta. Após explanação feita pelo presidente do Simted, abriu-se espaço para a discussão, momento em que os docentes demonstraram revolta pela proposta. Algumas falas alegaram que o documento não expressava nenhuma segurança, pois propunha prazo longo para o início do pagamento da diferença (2017), mas não especificava de quanto seria essa diferença, tampouco indicava uma data para finalizar o acordo. Assim, não era possível saber quando, finalmente, a categoria alcançaria o piso municipal para 20 horas.

Considerando todas as tentativas sem sucesso de estreitar o diálogo com o governo executivo nas negociações e o não cumprimento do prazo previsto para formalizar um acordo de política salarial municipal, a categoria decidiu retomar o movimento grevista no início do mês seguinte (novembro) caso continuasse o impasse (Ata n.º 102/2014).

> A Prefeitura não honrou o acordo firmado no dia 1º de agosto, após reunião promovida na Câmara Municipal com a presença de representantes do Simted e também da secretária municipal de educação onde ficou estabelecida uma ata de compromisso que deu fim à greve ocorrida em julho (SIMTED, 2014).

Segundo o presidente do Simted, o acordo firmado na presença dos vereadores em agosto não foi cumprido, além disso, neste período, o prefeito não recebeu a Comissão de Negociação para conversar. Portanto, a retomada da greve seria necessária, visto que a categoria resolveu suspender a greve justamente porque havia um comprometimento e um prazo estabelecido, que não foi respeitado por parte da administração municipal.

Com o recebimento da informação da retomada da greve prevista para 4 de novembro, a Prefeitura Municipal convocou a Comissão de Negociação do Simted para discutir mais uma proposta. Participaram da reunião, além dos representantes do Simted, o prefeito municipal, a secretaria de Educação, o procurador-geral do município e dois vereadores representando a Câmara Municipal. Mais uma vez, o governo municipal solicitou prazo para formalizar nova proposta, que consistia na concessão do piso salarial para 20 horas semanais, consoante reivindicação da categoria, entretanto, esclareceu que a incorporação seria gradativa, com início em outubro de 2016 e finalização em outubro de 2020. Os representantes do Simted acataram

a negociação, porém, exigiram que o acordo fosse firmado via projeto de lei, para votação na Câmara Municipal ainda no ano de 2014. Portanto, suspendeu-se a greve, e o prefeito se comprometeu a publicar em Diário Oficial as leis de implementação do piso (Diário MS, 2014).

Destarte, formulou-se uma negociação entre categoria e governo executivo municipal, que consistia numa equiparação salarial a ser paga de forma gradual, entre os anos de 2016 e 2020, para que o valor do piso salarial municipal com jornada de trabalho de 20 horas semanais chegasse ao valor do piso salarial nacional. A categoria sinalizou que houve um avanço em relação à proposta anterior, que estabelecia o início da incorporação em 2017, mas não havia indicativo de como se daria a incorporação.

Finalmente, o governo executivo protocolou o projeto de lei na Câmara Municipal, para a aprovação dos parlamentares. Acompanhado pela categoria, que esteve presente durante a votação, ele foi aprovado e regulamentado pela Lei Complementar n.º 267, de 17 de dezembro de 2014, que "Dispõe sobre a política salarial para os profissionais do magistério municipal". Em seu artigo 2º especificou que a incorporação salarial se daria em cinco etapas e com percentuais gradativos:

> I - a partir de 1º de abril de 2016 a concessão do índice de correção do PSPN; e a partir de 1º de outubro do mesmo ano, acréscimo de ⅕ da diferença entre o PSPN e o piso salarial municipal;
> II - a partir de 1º de abril de 2017 concessão do índice de correção aplicado ao PSPN e a partir de 1º de outubro acréscimo de ¼ da diferença entre o PSPN e o piso salarial municipal;
> III - a partir de 1º de abril de 2018 concessão do índice de correção aplicado ao PSPN e a partir de 1º de outubro acréscimo de ⅓ da diferença entre o PSPN e o piso salarial municipal;
> IV - a partir de 1º de abril de 2019 concessão do índice de correção aplicado ao PSPN e a partir de 1º de outubro acréscimo de ½ da diferença entre o PSPN e o piso salarial municipal;
> V- a partir de 1º de abril de 2020 concessão do índice de correção aplicado ao PSPN e a partir de 1º de outubro o valor do piso salarial municipal para 20 horas semanais corresponderá ao valor PSPN (Dourados, 2014).

Conforme acordado entre as partes, ficou instituído que o reajuste anual seria incorporado sempre no mês de abril de cada ano, e a incorporação do PSP N, no mês de outubro de 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020, estabelecida as porcentagens para que o valor do piso municipal de 20 horas chegasse ao valor do piso nacional de 40 horas.

Ainda em 2014, no cenário federal, foi aprovada a Lei n.º 13.005/2014, que regulamenta o PNE (2014–2024) , apontando em seu artigo 1º: "É aprovado o Plano Nacional de Educação - PNE, com vigência por 10 (dez) anos, a contar da publicação desta Lei, na forma do Anexo, com vistas ao cumprimento do disposto no art. 214 da CF" (Brasil, 2014). A partir da aprovação da Lei n.º 13.005/2014, estados e município tiveram como exigência obrigatória a elaboração

ou adequação de seus respectivos planos de educação no prazo de um ano e o alinhamento às diretrizes, metas e estratégias do PNE (2014–2024), o qual possui dez diretrizes, dentre elas, a valorização dos profissionais da educação.

A dinâmica desse processo no município de Dourados teve início com a nomeação das comissões responsáveis pela elaboração do PME, publicada no Diário Oficial pela Resolução n.º 21/2014. Essa Comissão contava com representantes da sociedade civil e da Semed de Dourados.

> Considerando o caráter técnico do trabalho, o grupo pode ser composto por pessoas das equipes da Secretaria de Educação, Administração, Planejamento e Finanças do Município e, se for possível, também por representantes técnicos da Secretaria de Estado de Educação. O importante é que todos compreendam que o produto dessa equipe deve ser oferecido à Comissão para que, depois de validado, transforme-se no Documento-Base que servirá de referência para a divulgação e para o debate mais ampliado (Brasil, 2014, p. 9).

Segundo informações do texto de apresentação do PME, foram criadas seis subcomissões, as quais escreveram seu texto inicial a partir das vinte metas do PNE (2014–2024). Essas comissões puderam compor os membros de sua equipe para auxiliá-los nas discussões em torno do texto base, propondo alterações, elaborando estratégias e auxiliando na escrita das propostas.

O texto inicial do PME foi apresentado para a comunidade escolar e a sociedade civil na Câmara Municipal de Dourados, onde se realizou o 1º Seminário Livre sobre o Plano Municipal de Educação, organizado pela Semed. Por meio da mídia local e de ferramentas de comunicação, a Semed convidou a todos os educadores e a população em geral a participar do Seminário, tendo como objetivo fazer uma explanação do documento e das 20 metas do PNE, norteadoras do documento a ser elaborado.

O PME de Dourados, articulado ao Plano Estadual de Educação de Mato Grosso do Sul (PEE/MS[16]) e ao PNE (2014–2024), seria construído com as mesmas metas, porém as estratégias seriam voltadas à realidade do contexto regional e local. Assim, o PME consiste num documento de referência para orientar as políticas educacionais nos próximos dez anos, subsidiando as decisões, a execução das ações, criando mecanismos de acompanhamento e avaliação (Dourados, 2015).

O ano de 2015 iniciou com o envolvimento marcante dos docentes na elaboração do texto do PME. Já em relação ao reajuste anual, o MEC anunciou o percentual de 13,01% de reajuste, concedido sem truculência pelo governo municipal na data-base (abril). O

[16] O PEE/MS (2014–2024) foi aprovado em 22 de dezembro de 2014 pela Lei n.º 4.621.

engajamento dos trabalhadores e trabalhadoras em educação de Dourados estava voltado para a elaboração do PME, afinal, seria a primeira vez que o município teria, de fato, um PME.

Cabe destacar que, em 2001–2002, houve uma tentativa de elaboração de um PME, contudo, não foi possível finalizar o documento devido à descontinuidade política, dentre elas, a troca do dirigente, resultando em outras orientações político-administrativas, o que se agravou pela mudança também na equipe pedagógica, que, juntamente com a coordenação, conduzia o processo de elaboração, paralisando, assim, todas as ações planejadas inicialmente (Aranda, 2018, p. 73).

As discussões acerca do PME no ano de 2015 estavam em evidência, e havia um movimento intenso por parte da sociedade civil organizada para elaboração do documento. Foram realizadas plenárias para elaboração do PME e construção das estratégias que contaram com a presença de professores, gestores e administrativos das escolas públicas e privadas do município, além de representantes do Conselho Municipal de Educação (Comed), do Conselho Tutelar, da UFGD, da UEMS, das modalidades de educação — comunidade indígena, do campo, educação especial, movimento negro, movimento lésbicas, gays, bissexuais e transgênero (LGBT) —, do MP/MS, do poder legislativo, do Simted e do Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino da Região Sul do Mato Grosso do Sul (Sintrae-Sul).

No mês de maio de 2015, após 18 meses de discussão em torno do PME, o texto do documento foi apresentado e finalizado durante o seminário realizado no auditório da Unigran. A aprovação aconteceu em assembleia reunindo os representantes dos mais diversos segmentos educacionais e civis, cujo resultado deu origem ao Projeto de Lei n.º 14/2015, que foi encaminhado para apreciação do poder executivo e, posteriormente, enviado à Câmara Municipal para aprovação pelos parlamentares.

No entanto, o documento que chegou à Câmara Municipal para apreciação e aprovação do poder legislativo não era o mesmo que havia sido finalizado e aprovado no último seminário. Ao analisar o documento, o vereador Elias Ishy, do PT — que na época fazia parte da Comissão de Educação como representante da Câmara de Vereadores, acompanhou as discussões de elaboração do PME, participou e atuou na formulação de propostas e na redação das estratégias —, percebeu que o poder executivo retirou 20% das propostas aprovadas e modificou 80% das demais. Ao indagar a coordenadora responsável pela elaboração do PME, obteve a justificativa de que as alterações foram propostas pelo departamento jurídico da Prefeitura Municipal, a Procuradoria Geral do Município.

Os itens modificados e/ou suprimidos do documento pela Procuradoria Geral do Município foram reapresentados como emendas ao PME pelo vereador Elias Ishy, totalizando mais de 190 emendas, que correspondiam ao total de alterações feitas pelo executivo municipal no projeto de lei originado dos debates da comissão de elaboração do PME com representantes de diferentes segmentos da sociedade.

> O Plano Municipal de Educação é de suma importância para Dourados e norteará as políticas públicas a ser implementadas no município ao longo de uma década. Temos de respeitar o trabalho realizado por mais de um ano pelos professores e técnicos, que se dedicaram à elaboração das estratégias. São pessoas que vivem e fazem a Educação no dia a dia da sala de aula e sabem das necessidades que devem estar elencadas nessa lei. Não podemos votar às pressas. Propomos que seja garantido tempo razoável para que a Câmara possa analisar cada item e colaborar com eventuais ajustes (SIMTED, 2015).

Ao enviar o projeto de lei para a Câmara, o poder executivo solicitou votação de urgência para cumprir o prazo determinado e o que prevê o PNE (2014–2024). Contudo, conforme apurado pelo Simted junto aos vereadores, não havia nenhuma base legal que indicasse algum tipo de punição ou retaliação por parte do governo federal aos municípios que não cumprissem o prazo determinado no PNE (2014–2024), como evidenciado pelo vereador Elias Ishy:

> Diante do baixo percentual de municípios brasileiros que realmente cumprirão o prazo de 24 de junho, é preferível garantir que seja votado um Plano que tenha sido amplamente discutido em nosso município do que votar qualquer texto apenas para cumprir tabela. Mesmo que o projeto não tivesse sofrido alteração nenhuma, seria imprescindível garantir um tempo mínimo para discussão na Câmara. Diante do grande número de propostas alteradas e suprimidas pela Prefeitura, é prudente que agora a lei tenha um mínimo de debate para que a Câmara possa se aprofundar nas mudanças propostas para que possamos votar com um mínimo de respaldo das justificativas sobre essas alterações. Votar em duas sessões é atropelar o processo democrático que foi construído ao longo de dezoito meses, afirmou o parlamentar (SIMTED, 2015).

No levantamento realizado pelo gabinete do vereador Elias Ishy ficou constatado que a Prefeitura suprimiu 71 das 376 estratégias elaboradas pelos profissionais da educação e entidades da sociedade. Além disso, outras tantas foram modificadas, a maioria retirando prazos para o cumprimento de metas e suprimindo itens que eram reivindicações antigas dos profissionais de educação do município. O acontecimento gerou insatisfação por parte dos envolvidos no processo de construção/elaboração do documento, considerado um desrespeito à categoria, que se dedicou e se envolveu no processo com a esperança de avançar na garantia de direitos por meio do PME.

Com as reivindicações desconsideradas pelo conjunto de vereadores, marcadas por mobilização social, indignação e protestos, o documento foi aprovado da forma como foi apresentado pelo executivo, em sessão plenária realizada em 23 de junho de 2015, com 14 votos favoráveis, quatro votos contrários e uma ausência. Tal sessão plenária foi feita diante de dezenas de representantes da sociedade que defendiam a apreciação e votação das emendas solicitadas pelo vereador.

> Antes da sessão extraordinária na manhã de ontem, os educadores da rede municipal realizaram uma assembleia em frente a Câmara Municipal e depois acompanharam a primeira votação. Na segunda votação, realizada a noite houve protestos por parte dos estudantes universitários da UFGD (Universidade Federal da Grande Dourados) que levaram faixas e cartazes e gritando palavras de ordem. O presidente da casa, vereador Idenor Machado (DEM) desrespeitou o protesto dos estudantes ameaçando retirá-los do plenário caso não parassem com a manifestação (SIMTED, 2015).

É nesse contexto de autoritarismo e indiferença aos presentes que o Projeto de Lei n.º 14/2015 foi aprovado no dia 23 de junho de 2015 e tornou-se a Lei n.º 3.904, que "Aprova o Plano Municipal de Educação de Dourados/MS e dá outras providências", com vigência decenal (2015 a 2025) em consonância ao cumprimento no disposto nos artigos 214 da CF/1988, 194 da Constituição Estadual, 8º da Lei n.º 13.005 (PNE) e na Lei Estadual n.º 4.621(PEE/MS).

Nos mesmos moldes do PNE (2014–2024), o PME Dourados (2015–2025) possui 20 metas, das quais quatro são dedicadas à valorização dos profissionais da educação, a saber: as metas 15, 16, 17 e 18. Essas metas tratam de elementos de valorização de todos os profissionais da educação, contudo, a análise das metas e estratégias será direcionada nesta pesquisa somente para os docentes, não abarcando os demais profissionais.

Consoante evidenciado anteriormente, o conceito de valorização docente envolve elementos complexos, como formação, salário, carreira e condições de trabalho. Porém, o objeto em análise está pautado na questão salarial, portanto, o destaque será para a análise da meta 17, apresentada no quadro a seguir.

Quadro 9 – Estratégias da meta 17 do PME de Dourados (2015–2025)

Número da estratégia	Meta 17: valorizar os(as) profissionais do magistério das redes públicas de Educação Básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos(as)demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PME
17.1	Constituir fórum específico, em âmbito municipal, com representações dos órgãos públicos, dos trabalhadores da educação e de segmentos da sociedade civil para acompanhamento da atualização do valor do piso salarial nacional, para os profissionais do magistério público da Educação Básica e dos repasses financeiros, na vigência deste PME.
17.2	Garantir plano de cargos e carreiras unificado (docentes, especialistas em educação e funcionários administrativos).
17.2.1	Implantar, no mínimo, piso nacional do magistério para uma jornada semanal de 20 (vinte) horas, por meio de uma política salarial que inicie em 2016 e finalize em 2020, conforme Lei Complementar n.º 267, de 17 de dezembro de 2014; respeitando a lei de responsabilidade fiscal e o limite prudencial da folha.
17.3	Garantir a atualização progressiva do valor do piso salarial nacional para 20 (vinte) horas aos profissionais do magistério público da Educação Básica, até 2020; respeitando a lei de responsabilidade fiscal e o limite prudencial da folha.
17.4	Assegurar no plano plurianual a meta de reajuste dos profissionais do magistério e administrativo.
17.5	Buscar a implantação nas escolas da rede pública de programa de escola confortável, que valorize o conforto, a segurança e o bem-estar nos espaços escolares, com arborização, iluminação, climatização, manutenção dos prédios e mobiliários suficientes e adequados.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Dourados (2015).

A meta 17 do PME (2015–2025) tem exatamente a mesma redação do PNE (2014–2024). Das seis estratégias que compõem a meta 17, apenas uma delas está cumprida, a estratégia 17.2, que determina o PCCR para os profissionais da educação. As demais estratégias ainda não obtiveram sucesso.

Cabe ainda destacar que o Projeto de Lei n.º 14/2015 foi encaminhado ao poder executivo com um total de 14 estratégias na meta 17, retornando com apenas seis, o que representa 57% das estratégias suprimidas pela Procuradoria Geral do Município. O quadro a seguir evidencia quais foram as estratégias suprimidas.

Quadro 10 – Estratégias suprimidas da meta 17 do PME de Dourados (2015–2025)

Número da estratégia	Projeto de Lei n.º 14/2015
17.4.1	Elevar o valor do piso salarial do grupo de apoio e gestão educacional em 60% a partir da vigência deste PME.
17.6	Assegurar a valorização salarial, com avanços reais, para além das reposições das perdas salariais e inflacionárias, e buscar a meta de equiparação, em 2 anos e de superação em 20% em 3 anos da média de outros profissionais do mesmo nível.

17.8	Criar um conselho formado por profissionais da educação para diagnosticar, estudar, pesquisar, debater e acompanhar, proposições e consultas referentes a valorização profissionais da educação, a partir do primeiro ano de vigência deste PME.
17.9	Implantar e garantir nas escolas da rede pública o "Programa de Escola Confortável", com valorização do conforto, segurança e bem-estar nos espaços escolares: arborização, iluminação, humanização e manutenção dos prédios; carteiras estofadas, climatização, redução de lotação nas classes, instalações sanitárias, estacionamento, salas de reunião, convivência e trabalho, bibliotecas, quadras cobertas e laboratórios, na vigência deste PME.
17.10	Garantir ao grupo administrativo adicional de incentivo salarial a partir do primeiro ano de vigência do PME.
17.11	Criar e garantir opção de jornada de trabalho de tempo integral (com adicional de dedicação exclusiva), cumprida em um único estabelecimento escolar, articulada com CEIMs e escola de tempo integral, na vigência deste PME.
17.12	Ampliar os coeficientes dos níveis de habilitação dos profissionais da educação, em 20% (vinte por cento) em nível superior, 40% (quarenta por cento) em nível de especialização, 70% (setenta por cento) em nível de mestrado e 100% (cem por cento) em nível de doutorado, a partir do quinto ano de vigência deste PME.
17.13	Ampliar os coeficientes em relação as classes dos profissionais da educação para 15% (quinze por cento) na primeira mudança e 10% (dez por cento) a cada nova letra, a partir do terceiro ano de vigência deste PME.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Dourados (2015).

Percebe-se que, das estratégias suprimidas, 90% tratam de investimento financeiro por parte do poder público, investimentos esses que, se implementados, contribuiriam significativamente para a valorização da carreira dos profissionais da educação pública municipal.

A estratégia 17.6, por exemplo, sobre equiparação salarial com outros profissionais com escolaridade equivalente, propôs em âmbito municipal a equiparação com reposições gradativas, visto que em Dourados há profissionais lotados em secretarias e gabinetes públicos com formação compatível ao do professor lotado em sala de aula que recebem salários superiores ao do PSPN, considerando a mesma jornada de trabalho e o mesmo nível de formação.

A estratégia 17.11 também merece destaque, pois traria a opção de o professor cumprir sua carga horária na mesma instituição com o benefício de dedicação exclusiva, facilitando o deslocamento, a comunicação, as estratégias pedagógicas, o cumprimento do cronograma de atividades escolares, entre outras demandas institucionais que variam de instituição para instituição. Ela é relevante pois a realidade dos docentes no município de Dourados é de atuar em várias instituições fazendo com que precise acumular muitas turmas para atingir sua jornada de trabalho e fazer jus ao recebimento do piso salarial. Mesmo assim, há situações em o docente não consegue organizar sua jornada de trabalho e acaba por aceitar a quantidade de hora-aula

disponível, fazendo com que sua remuneração não alcance sequer o valor do piso nacional para horas.

Já a estratégia 17.12 visava à ampliação dos percentuais de incentivo à capacitação profissional em cursos de pós-graduação em nível de especialização, mestrado e doutorado, considerada uma das estratégias de extrema importância para impulsionar a formação continuada *lato* e *stricto sensu*. Atualmente, os percentuais de incremento salarial decorrente da titulação garantidos no PCCR dos profissionais em educação de Dourados são: 10% para titulação em nível de especialização, 5% para nível de mestrado e 10% para nível de doutorado (Dourados, 2007).

Mesmo havendo um prazo para cumprimento (a partir do quinto ano de vigência do PME), o executivo sequer considerou algum tipo de contraproposta ou negociação com a categoria e, de forma arbitrária, apenas suprimiu essa estratégia do documento, sem nenhuma justificativa para tal ação.

Outra estratégia suprimida foi a 17.13, que também definia a ampliação de percentuais de remuneração considerando a progressão na carreira funcional conforme a mudança de letra, propondo valores de 15% e 10% para cada mudança de faixa salarial, o que representaria um aumento gradativo em relação ao que garante o PCCR, que dispõe como progressão na carreira aumento de 5% a cada cinco anos (Dourados, 2007).

Das oito estratégias suprimidas, quatro delas impactam diretamente os profissionais do magistério: uma trata de percentual para cargos de gestão educacional (17.4.1), uma para cargos de apoio administrativo (17.10) e duas estabeleciam investimento para melhorar as condições de trabalho de toda a equipe escolar (17.8 e 17.9).

A postura do executivo, por meio da Procuradoria Geral do Município, reflete que, na maioria das vezes, a questão da valorização docente presente no discurso político não é tratada como prioridade na prática, pelo contrário, nesse tipo de atitude é possível notar descaso com a categoria, na medida em que o executivo não sinalizou nenhuma ação, proposta ou diálogo para que juntos, executivo e categoria, pudessem chegar a algum consenso benéfico para ambos e principalmente, para a educação pública municipal.

> Reafirmamos, portanto, a importância da remuneração e da ascensão na carreira profissional, a partir da formação, desde o ingresso; da passagem de um nível para outro da carreira sem exigência de um tempo prolongado; da remuneração, ao final da carreira, significativamente maior do que o vencimento inicial; da consideração das condições de vida local na definição da remuneração, a fim de que o rendimento do professor seja compatível com o custo de vida; da perspectiva de se chegar ao final da carreira para o coletivo dos professores e não apenas para uma minoria (Masson, 2017, p. 861).

Para Masson (2017), a valorização da carreira profissional está intimamente atrelada aos aspectos elencados nas estratégias suprimidas, portanto, a retirada das estratégias representou um retrocesso na valorização docente, pois tais estratégias, quando elaboradas durante as plenárias, foram pensadas e discutidas como avanço na garantia de direitos para a categoria docente, que, naquele momento, sentiu-se protagonista na proposição e formulação de políticas públicas educacionais.

Embora o PME aprovado não tenha sido, na íntegra, o documento almejado pela categoria, permanece sendo o documento norteador das políticas educacionais em âmbito municipal, e mais, configura-se como um plano de Estado, e não de governo. Pode-se afirmar que houve ganhos significativos do ponto de vista político, pois, pela primeira vez na história de Dourados, os profissionais da educação tiveram oportunidade de ser protagonistas na elaboração de políticas públicas. "Reconhece-se, contudo, que a avaliação da política educacional traduzida em um plano de educação encontra dificuldades, tendo em vista que nem sempre seus desdobramentos, por abranger dimensões políticas e ideológicas, podem ser apreendidos de imediato" (Aguiar, 2010, p. 709).

Assim como no ano de 2015, em 2016 o reajuste anual de 11,36% foi cumprido pelo governo municipal, regulamentado pela Lei Complementar n.º 313/2016 e implementado na data-base do mês de abril. Entretanto, a categoria questionava a incorporação do adicional de incentivo ao magistério de 20%, de acordo com o compromisso firmado na Lei Complementar n.º 267/2014 e também no artigo 40 da Lei Complementar n.º 118/2007, que dispõe sobre o PCCR dos profissionais da educação púbica municipal.

> Artigo 40 - Os incentivos financeiros são adicionais e gratificações, calculadas sobre o vencimento base, com exceção do inciso II que será regulamentado por decreto, estabelecidos em razão do exercício do cargo pelos Profissionais da Educação Municipal nas condições especificadas por esta Lei Complementar.
> [...] X - Adicional do Profissional do Magistério e Magistério Indígena Municipal, no total de 20% (Dourados, 2007, p. 21).

Na condição de instituição representante da categoria, o Simted solicitou agenda com o prefeito e a secretária de Educação para dialogar acerca do adicional de 20% que deveria ter sido pago no mês de abril junto com o reajuste anual do PSPN. Como não obtiveram retorno da administração municipal, essa situação motivou a categoria a decidir por greve em Assembleia realizada em 17/06/2016 (Ofício n.º 75/2016).

A greve teve início em 23/06/2016, com manifestações por parte do movimento grevista que englobavam ações como uso da tribuna na Câmara Municipal, divulgação das pautas do

movimento nas redes sociais, assembleias, ato público na praça central com panfletagem, passeata e carro de som.

Em julho houve o recesso, e, sem nenhuma proposta, a categoria permaneceu em greve após o recesso, um movimento chamado de "greve tartaruga"[17]. Na tentativa de resolver o impasse e chamar a responsabilidade do poder legislativo, o Simted solicitou reunião com os vereadores para repasse de informações sobre o movimento grevista (Ofício n.º 90/216).

A crise política instaurada no cenário nacional em razão da tramitação do processo de *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff agravou a tensão entre representantes do governo municipal, que justificavam o descumprimento do acordo regulamentado pela Lei Complementar n.º 267/2014 devido à diminuição de repasses federais em decorrência da instabilidade econômica, social e política vivenciada (Cordeiro, 2016).

Além da instabilidade política no cenário nacional, havia também no cenário municipal, com previsão de eleições para o cargo de prefeito municipal e para os cargos de vereador.

Finalmente, em 22/08/2016, representantes do Simted se reuniram com representantes do governo municipal (secretário municipal de Fazenda, procurador-geral do município e contador do município), momento em que estes fizeram uma proposta oral, que propunha, dentre as pautas reivindicadas, o pagamento do adicional de incentivo ao magistério de 20% em três parcelas, a ser pago nas folhas de pagamento dos meses de outubro, novembro e dezembro (Ofício n.º 123/2016).

A proposta foi registrada em ata assinada por todos os presentes na reunião. De posse da ata assinada, ela foi apresentada e discutida em assembleia, na qual a categoria decidiu aceitar a proposta, porém, somente haveria a suspensão da greve após a publicação do acordo em Diário Oficial (Ata n.º 24/2016).

Como não houve publicação em Diário Oficial, a greve continuou. O mês de setembro/2016 iniciou, e o acordo entre representantes do Simted e do governo municipal ficou apenas na oralidade. No entanto, após mais de 70 dias em greve, o movimento estava enfraquecido pelo cansaço físico e mental diante das incertezas, das notícias de acusação na mídia e nas redes sociais por parte da administração municipal e de seus apoiadores (como funcionários de cargos comissionados em gabinetes e secretarias municipais), do descontentamento dos familiares dos estudantes pela falta de aulas etc.

Mais uma vez, o Simted solicitou a presença dos vereadores para mediar a situação. Dos 11 vereadores, nove se fizeram presente em assembleia no Simted no dia 02/09/2016, momento

[17] A greve tartaruga é um movimento de redução da carga horária de aulas. Por exemplo, no período matutino, as aulas eram até as 9h30, ou seja, até o horário do intervalo. No período vespertino, as aulas iam até as 15h30.

em que debateram com os docentes e administrativos as questões que levaram a categoria a aderir à greve. Os docentes solicitaram o apoio dos parlamentares na resolução do impasse, e todos os vereadores presentes se comprometeram a apoiar a categoria dos trabalhadores em educação e intermediar a negociação entre governo municipal e categoria (Ata n.º 29/2016).

Com a mediação dos parlamentares foi possível articular uma reunião. Finalmente, em 08/09/2016, o prefeito recebeu os representantes do Simted na presença da secretária de Educação e de quatro vereadores, oportunidade em que sinalizou uma proposta de negociação para atender às reivindicações da categoria.

No dia seguinte (09/09/2016), a categoria reunida em assembleia aprovou a proposta do governo municipal e decidiu encerrar a greve, conforme Ata n.º 32/2016. O movimento grevista durou 78 dias, uma das greves mais longas da história da educação de Dourados.

O cenário político do ano de 2016 esteve marcado pela instabilidade. Em âmbito nacional, tramitava o processo de *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff, vários movimentos prós e contra o processo ocorreram em todo o Brasil. Já em âmbito municipal, além da greve longa e exaustiva, havia também a campanha para eleição municipal.

Em 12 de setembro de 2016, a Prefeitura publicou em Diário Oficial a incorporação de 1/5 da diferença entre o PSPN e o piso salarial municipal, como garantido no artigo 2º da Lei Complementar n.º 267/2015, que estava prevista para pagamento em outubro/2016. Todavia, a incorporação se daria em duas parcelas, a serem pagas nos meses de novembro e dezembro de 2016 (Dourados, 2016). Dessa maneira, o governo executivo municipal cumpriu a primeira incorporação do piso para 20 horas. As demais parcelas estavam previstas para os próximos anos, e em 2020, o piso municipal para uma jornada de 20 horas semanais atingiria o valor do PSPN.

Vale ressaltar que em outubro/2016 houve eleição municipal, em que foi eleita a primeira prefeita de Dourados, cabendo a ela cumprir as demais parcelas da incorporação prevista na Lei Complementar n.º 267/2014 e articular junto ao Simted melhorias para o ensino na rede pública municipal de Dourados. Essa gestão será contextualizada no item a seguir.

3.2.3 Política salarial docente em Dourados: gestão 2017–2020

No ano de 2017, Délia Razuk, do Partido Republicanos, assumiu a gestão da Prefeitura Municipal e já no início de seu mandato não empreendeu esforços no sentido da valorização salarial dos profissionais da educação, pois não cumpriu o reajuste anual do PSPN.

Protelada a data-base (abril), o reajuste anual de 7,64% não foi incorporado ao salário-base dos docentes municipais e não houve nenhum tipo de negociação com a categoria, embora a prefeita estivesse ciente de toda a luta em torno da valorização dos profissionais da educação, visto que antes de assumir o cargo de prefeita já atuava junto ao poder legislativo como vereadora, oportunidade em que se havia posicionado a favor da categoria nos momentos de luta, atuando inclusive como mediadora em reuniões de negociação salarial entre os representantes do Simted e o poder executivo antecessor.

Diante do descumprimento do reajuste do PSPN por parte da administração municipal, o Simted realizou assembleia no início do mês de maio para repasse de informações, quando informou, dentre outros assuntos da pauta, que houve uma reunião com representantes da Prefeitura (contador e secretária municipal de Educação), e que o discurso mais uma vez colocou a escassez de recursos como principal obstáculo para o cumprimento das obrigações estatais, solicitando prazo para estudar a possibilidade de cumprimento do reajuste anual de 7,64% (Ata n.º 46/2017).

A categoria decidiu aguardar alguma ação concreta da Prefeitura que sinalizasse uma proposta de reajuste salarial, porém, não houve nenhum avanço. Depois, o Sindicato protocolou dois ofícios (Ofício n.º 45/2017 e Ofício n.º 50/2017) solicitando reuniões com a administração, mas não teve nenhum dos documentos respondidos. Então, a Comissão procurou o governo municipal para tratar das questões salariais dos profissionais da educação, em cumprimento aos acordos relativos ao PCCR (SIMTED, 2017), e em maio/2017 representantes do Simted se reuniram com a prefeita e a Secretaria de Governo Municipal para discutir as pautas da educação pública municipal, dentre elas, o cumprimento do reajuste anual do PSPN e a Lei Complementar n.º 267/2014.

> O Governo Municipal reiterou que não há propostas para o cumprimento da Lei do Piso e reajuste do administrativo da Educação. O SIMTED foi informado de que a Prefeitura estaria realizando levantamentos financeiros, inclusive na pasta da Educação, para contenção de despesas (SIMTED, 2017).

Conforme divulgado no *site* do Simted, a reunião não avançou, o discurso de "estudar proposta" por parte do poder executivo se repetiu, assim como em administrações passadas, pois sempre há um discurso de estudar, fazer levantamentos financeiros, contenção de investimentos nos setores públicos, especialmente na área da educação.

Na sequência, a categoria foi surpreendida com a publicação do Decreto n.º 308/2017 no Diário Oficial, que "Dispõe sobre redução da despesa com pessoal no âmbito da

administração direta, autárquica e fundacional do poder executivo e dá outras providências", que explicita redução de despesas com pessoal.

> Art. 1º. Ficam vedadas a partir da publicação deste Decreto as seguintes despesas com pessoal na administração municipal:
> I. concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual;
> II. criação de cargo, emprego ou função;
> III. alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa;
> IV. provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal a qualquer título, ressalvada a reposição decorrente de aposentadoria, falecimento de servidores das áreas de educação, saúde e segurança, e posse de aprovados em concurso público;
> V. contratação de hora extra, à exceção dos casos imprescindíveis para a manutenção de serviços da área da saúde;
> VI. a realização de concurso público, exceto para provimento de cargos efetivos em substituição a cargos comissionados ou contratos temporários, ou para preenchimento de vagas resultantes de exonerações ou aposentadorias, nas áreas de educação e saúde, não podendo, em hipótese alguma, os gastos com a admissão de efetivos exceder aqueles já realizados com o pessoal comissionado ou temporário a ser substituído.
> § 1º. Ficam suspensas as concessões de licença prêmio, até que seja restabelecido os limites da despesa com pessoal estabelecidos na Lei de Responsabilidade Fiscal, à exceção dos ocupantes de cargo que não necessitam de substituição ou nos casos de pedido de aposentadoria.
> § 2º. Fica suspenso pagamento de plantão de sobreaviso que, entretanto, poderá ser pago se comprovado o efetivo atendimento na forma prevista em lei (Dourados, 2017).

O Decreto n.º 308/2017 reverbera o quanto a questão financeira é o limitador da implementação da valorização docente, embora, consoante exposto nesta pesquisa, a valorização docente não se restrinja à remuneração, mas, sem dúvida, é elemento determinante da valorização, sendo indispensável para a garantia de necessidades básicas, como em qualquer outra profissão. Nesse sentido, Monlevade (2000, p. 70) aponta que "o salário não é determinante da valorização do professor, mas, expressa, simboliza, manifesta um grau de valorização, pois é o que sustenta materialmente".

Diante da publicação do Decreto n.º 308/2017, o Simted recorreu ao poder legislativo na tentativa de expor os impasses enfrentados com a atual administração municipal, bem como buscar apoio junto aos vereadores na luta pela valorização dos profissionais da educação municipal (Ofício n.º 81/2017).

No final do mês de maio de 2017, a Comissão de Negociação do Simted esteve reunida com a Comissão de Educação da Câmara Municipal para tratar dos problemas enfrentados pela educação na rede pública municipal de ensino. Os educadores levaram as reivindicações da categoria para conhecimento do legislativo.

> O Magistério está, desde abril, sem receber o reajuste do Piso Nacional de 7,64%. O administrativo da educação não tem uma política de valorização salarial e também não recebeu o reajuste anual. Dentre outras demandas, os/as trabalhadores/as querem

> a fiscalização, por parte dos parlamentares, da aplicação dos recursos da Educação e implementação das políticas do Plano Municipal de Educação (SIMTED, 2017).

Os representantes do Simted foram recebidos por dois vereadores, que também compunham a Comissão de Educação na Câmara Municipal, momento em que solicitaram que os vereadores fiscalizassem os recursos da educação, pois a justificativa da Prefeitura era de que não havia recursos suficientes para o pagamento do reajuste anual e para o cumprimento da Lei Complementar n.º 267/2014, que determinava a incorporação de 1/4 da diferença entre o PSPN e o piso municipal.

> O Simted lembra que, de acordo com a Lei de Responsabilidade Fiscal, os cargos comissionados e de confiança são os primeiros que devem sofrer mudanças, para que os limites estabelecidos sejam cumpridos. Mas, contraditoriamente, são essas funções que vêm recebendo privilégios por parte da administração. A comissão de negociação levou as informações para a assembleia e a categoria votou por exigir que a Prefeitura abra as contas do município para esclarecimentos sobre a aplicação dos recursos em Educação (SIMTED, 2017).

Apesar da reivindicação de auditoria dos recursos da educação, reivindicação essa feita pelo Simted junto ao poder legislativo municipal, não houve nenhum encaminhamento do legislativo nessa direção, tampouco alguma justificativa de base legal que, de fato, evidenciasse que os recursos da educação eram insuficientes para honrar com a valorização dos docentes da rede pública municipal.

Frente ao impasse, dias antes do período de recesso escolar (julho), a categoria se fez presente em assembleia onde foram apresentadas as dificuldades de negociação entre os representantes do Simted e o governo municipal, entre elas o não cumprimento do reajuste anual do PSPN e a incorporação da diferença salarial estabelecida pela Lei Complementar n.º 267/2014. Sem nenhuma proposição da Prefeitura, a categoria optou pelo indicativo de greve, previsto para o segundo semestre de 2017, após o recesso de julho (Ofício n.º 117/2017).

> A categoria aguardou duas solicitações de tempo, por meses, para que a administração efetuasse estudos orçamentários. Porém, durante a negociação com o SIMTED, nenhuma proposta concreta (com percentuais e/ou datas para cumprimento das leis) foi efetuada pelo Governo Municipal (SIMTED, 2017).

Em decorrência da deflagração da greve por parte da categoria, a administração municipal entrou com uma medida liminar no TJ/MS, proferida nos Autos n.º 1409279-25.2017.8.12.0000, que determinava a obrigatoriedade de manter o percentual de 66% dos trabalhadores da educação em efetivo exercício de suas funções, ou seja, a greve somente poderia ser aderida por 34% do quadro de servidores da Reme. O não cumprimento da liminar

apontava como penalidade multa diária de R$ 50 mil, conforme documento publicado em Diário Oficial por meio da Resolução Semed n.º 74, de 19 de agosto de 2017.

Mediante a ação judicial, a categoria decidiu recuar, aprovou greve parcial durante assembleia realizada no dia 21 de agosto de 2017 e impetrou mandado de segurança contra a liminar, solicitando o direito de greve total dos trabalhadores, mas a decisão do desembargador não foi favorável:

> A defesa do Simted considera a greve como um direito constitucional líquido e certo e, para tanto, impetrou o mandado de segurança para assegurar esse direito de maneira irrestrita. O desembargador Júlio Roberto não teve o mesmo entendimento sobre o instrumento utilizado (SIMTED, 2017).

Perante a decisão judicial e em total desvantagem, a categoria decidiu acatar a liminar, voltando as atividades com 100% do quadro de docentes e horário regular de aulas. A greve parcial durou cerca de três semanas, período em que a categoria participou de assembleias e realizou panfletagem no intuito de conscientizar a população, principalmente os pais dos alunos, e informar sobre a legitimidade do movimento, como enfatiza o Simted: "a luta dos servidores e servidoras busca uma educação pública gratuita, de qualidade e o combate à precarização no ensino" (SIMTED, 2017).

Não obstante a falta de reajuste, a ação judicial contra o Simted, o impedimento do direito à greve, ainda no final do mês de setembro/2017, a Prefeitura enviou para aprovação na Câmara Municipal o Projeto de Lei n.º 11/2017, que visava alterar dispositivos da Lei Complementar n.º 267/2014, que foi resultado da greve mais longa da história de Dourados, tratando da política salarial dos docentes da rede pública municipal e propondo uma incorporação gradual, ao longo de cinco anos (2016 a 2020), para que o valor do piso municipal para uma jornada de trabalho de 20 horas semanais alcançasse o valor do piso nacional.

O Projeto de Lei n.º 11/2017 enviado à Câmara Municipal alegava que Lei Complementar n.º 267/2014 criada na gestão anterior representava um alto impacto financeiro para as finanças públicas. Afirmava, ainda, que a Lei Complementar não atendia à LRF, pois não foi apresentado demonstrativo da origem dos recursos para seu custeio, descumprindo o artigo 17 da LRF.

> Art. 17 Considera-se obrigatória de caráter continuado a despesa decorrente derivada de lei, medida provisória ou ato administrativo normativo que fixem para o ente a obrigação legal de sua execução por um período superior a dois exercícios.
> §1º Os atos que criarem ou aumentarem despesa de que trata o caput deverão ser instruídos com a estimativa prevista no inciso 1 do art. 16 e demonstrar origem dos recursos para seu custeio.
> §2º Para efeito do atendimento do §1º, o ato será acompanhado de comprovação de que a despesa criada ou aumentada não afetará as metas de resultados fiscais previstas no anexo referido no inciso §1º do artigo 4º, devendo seus efeitos financeiros, nos períodos

> seguintes, ser compensados pelo aumento permanente da receita ou pela redução permanente de despesa (Brasil, 2000).

Assim, o governo executivo municipal usou como base a LRF, Lei Federal n.º 101/2000, para alterar a Lei Complementar n.º 267/2014, alegando que os efeitos financeiros da Lei Complementar n.º 267/2014 afetariam as metas financeiras dos próximos anos, o que poderia levar ao limite prudencial de despesas previsto na LRF.

> Outrossim, a benesse criada na lei em comento, que ao fim de seu prazo de implantação simplesmente dobra o piso salarial do magistério municipal, não é imposição de normativo de ordem superior, mas mera liberdade do gestor municipal, e nesse sentido também pode ser modificada pela atual gestão. Assim, não sendo financeiramente possível à administração municipal suportar o impacto de aumento de gastos a ser proporcionada pela Lei Complementar n.º 267/14, no tocante ao incremento em 1º de outubro próximo de ¼ da diferença entre o piso nacional do magistério para 40 horas semanais e o piso municipal para 20 horas, e assim sucessivamente para os próximos três anos, imprescindível se faz o condicionamento do pagamento das parcelas ao recebimento dos recursos oriundos do pré-sal, previstas na Lei n.º 3.695 de julho de 2013, como meio de manter a mínima sustentabilidade das finanças públicas municipais (Dourados, 2017).

Desse modo, o poder executivo municipal vinculou o cumprimento da Lei Complementar n.º 267/2014 aos recursos exclusivamente advindos da Lei Complementar n.º 3.695/2013, que determina a destinação dos recursos dos *royalties* decorrentes da exploração de petróleo, gás natural e outros hidrocarbonetos fluidos para uso exclusivo em educação, ciência e tecnologia.

Embora a categoria tenha se mobilizado contra a votação do Projeto de Lei, ele foi aprovado por 13 votos a 6 e regulamentado pela Lei Complementar n.º 335/2017, que "Altera dispositivos da Lei Complementar n.º 267 de 17 de dezembro de 2014, que dispõe sobre a política salarial para os profissionais do magistério Municipal, na forma que menciona, e dá outras providências".

Na tentativa de estabelecer o diálogo e evitar a votação, a categoria levou como proposta abrir mão da incorporação no ano de 2017, prorrogando o pagamento somente para 2018. No entanto, não houve espaço para a construção democrática de políticas de valorização docente, e o Projeto de Lei foi votado e aprovado, retirando, mais uma vez, direitos dos trabalhadores em educação do município de forma repentina e arbitrária.

Convém explicitar que houve truculência na votação do Projeto de Lei: docentes revoltados com o desmonte da política salarial do piso para 20 horas, objeto de bandeira de luta da categoria, sentiram-se menosprezados tanto pelo poder executivo municipal quanto pelo poder legislativo. A polícia compareceu ao local, limitou a participação dos trabalhadores e trabalhadoras que estavam

presentes e o quantitativo de pessoas dentro da plenária, revistou bolsas, recolheu objetos sonoros como apitos e tambores, e fez um cordão de isolamento entre os trabalhadores e o grupo de vereadores, como se os trabalhadores representassem algum tipo de ameaça violenta contra os parlamentares. “A sessão foi marcada pelo autoritarismo. A Mesa Diretora impediu que a população participasse da discussão, somente 50 pessoas puderam entrar no plenário, deixando centenas do lado de fora cerceando o direito de exercício da cidadania” (SIMTED, 2017).

Nesse cenário, é possível refletir sobre as contradições e disputas inscritas nas diversas organizações que compõem a sociedade política e a sociedade civil, cuja alteração da Lei representou um retrocesso para a valorização salarial docente em âmbito municipal. Primeiro, ao articular a incorporação da diferença salarial aos *royalties* do Pré-Sal e do petróleo, praticamente se aniquilou a incorporação, pois não havia indícios desses recursos. Segundo, porque a conquista da Lei Complementar n.º 267/2014 resultou de luta da categoria, que, naquele momento, se empenhou na busca pelo direito por meio do movimento grevista, fator determinante de resistência e luta da classe trabalhadora.

Além do desmonte da política salarial do piso municipal para 20 horas e da falta do reajuste anual, os docentes da rede municipal ainda tiveram o pagamento de seus salários feito de forma escalonada: uma parte dos docentes recebia no quinto dia útil, como previsto no PCCR, outra recebia até o dia 15 e o restante até o dia 20 de cada mês. Esse escalonamento ocorreu nos salários dos meses de setembro a dezembro de 2017.

Cabe ainda ressaltar que ao vincular o cumprimento da lei do piso para 20 horas ao repasse de recursos do pré-sal, o que impediu que a lei fosse implementada a partir do ano de 2017, ainda desrespeitou a meta 17 do PME/2015, especificamente as estratégias 17.2.1 e 17.3, ambas atreladas a política salarial LC n.º 267/2014. Assim, o ano de 2017 foi marcado pelo descaso do poder público com a educação e com a valorização dos docentes da rede pública municipal.

Adentra-se o ano de 2018 com algumas das demandas do ano anterior: no cenário nacional, o MEC anunciou 6,81% de reajuste anual do PSPN; no municipal, no começo do ano letivo o Simted iniciou contato com a administração municipal solicitando agenda para dar continuidade às negociações pendentes do ano de 2017, sinalizando para a proximidade da data-base (abril) e para o cumprimento do reajuste anual do PSPN (Ofício n.º 24/2018).

Insistentemente, no mês de março/2018, o Simted protocolou quatro ofícios — praticamente um por semana, Ofícios n.º 33/2018, 43/2018, 55/2018 e 58/2018 (Ofício n.º 59/2018) — solicitando propostas quanto ao reajuste dos anos 2017 e 2018, que, somados, chegavam a 14,97%. Finalmente, em resposta, a secretária municipal de Governo informou que estavam realizando reuniões em parceria com as Secretarias de Fazenda e Administração, as

quais tinham por objetivo analisar critérios para o pagamento do reajuste salarial para todos os servidores públicos municipais (Ofício n.º 332/2018).

Em 12 de abril de 2018, a categoria se reuniu em assembleia na sede do Simted com o objetivo de compartilhar informações sobre a negociação salarial. Foi repassado que houve a primeira reunião de negociação salarial do ano, em que o representante do governo, o contador municipal, assumiu a posição de negociador e solicitou prazo para efetivar uma proposta de reajuste, alegando ter de aguardar o fechamento do quadrimestre para ter um panorama da situação econômica do município, seguindo orientações da Confederação Nacional de Municípios. Nesta oportunidade, os representantes do Simted e do governo municipal firmaram o compromisso de reunir-se novamente na primeira quinzena do mês de maio (Ata n.º 9/2018).

Na data da reunião, outros representantes assumiram a negociação e oficializaram uma proposta de reajuste linear de 2,68%, ou seja, 4,13% a menos do que o reajuste anual do PSPN, garantido na Lei Federal n.º 11.738/2008. Também não houve nenhuma proposta do reajuste de 7,64% do ano de 2017, e apenas foi verbalizado o reajuste do ano vigente, de 6,81%.

Tal proposta causou indignação e revolta entre os docentes municipais, que receberam a notícia durante assembleia realizada em 15/05/2018 (Ata n.º 12/2018). A proposta foi rejeitada por unanimidade pelos presentes na assembleia, momento em que também foram traçadas estratégias de movimento, como elaboração de panfletos para serem distribuídos à sociedade expondo a falta de comprometimento da administração municipal com a educação douradense, principalmente quanto à valorização dos profissionais da educação municipal, e paralisação com passeata e carro de som pelas principais avenidas da cidade.

> Os(as) profissionais de ensino vêm questionando a administração sobre o destino que está sendo dado aos recursos da educação no município de Dourados, já que a prefeita nega o cumprimento da Lei do piso, que em 2017 previa um reajuste de 7,64% e, em 2018, 6,81%. magistério e grupo administrativo exigem o cumprimento da reposição salarial, incluindo os valores retroativos referentes as perdas salariais do ano de 2017 (SIMTED, 2018).

Em resposta às reivindicações da categoria, a prefeita alegou que o município cumpria a Lei do PSPN/2008, pois a Lei Federal mencionava o valor do PSPN para formação em nível médio e para uma jornada de 40 horas semanais. De fato, a Lei do PSPN/2008 sinaliza o valor mínimo para docentes com formação em nível médio e uma jornada de até 40 horas semanais, contudo, muitos gestores estaduais e municipais utilizam esse argumento como justificativa para não valorizar dignamente os docentes. Portanto, defende-se aqui, mais uma vez, a necessidade de remuneração digna como um dos elementos da valorização docente.

Em agosto, a categoria se reuniu em assembleia e decidiu pela greve, tendo como motivos: o não cumprimento do reajuste anual do PSPN, visto que o reajuste linear de 2,68% não contemplava a categoria docente, pois esta tem seus índices de reajuste regulamentados por um plano de carreira específico da educação; e o reajuste do ano de 2017, que estava sem nenhum percentual conquistado.

Ao receber a informação da greve, a Prefeitura Municipal recorreu à Justiça para impedir o movimento, e esta prontamente se posicionou em favor da administração municipal, conforme liminar proferida nos Autos n.º 1408965-45.2018.8.12.0000, que determinava que o movimento grevista poderia acontecer desde que o percentual de 66% dos funcionários das instituições escolares permanecessem em suas atividades. A liminar, portanto, permitia que somente 34% dos trabalhadores da educação municipal aderissem à greve, nenhuma turma poderia ser dispensada, e não fosse reduzido o horário das aulas. Em outras palavras, era preciso atender ao quantitativo de 100% dos estudantes e cumprir o horário previsto de aula, com 66% dos trabalhadores.

O descumprimento da limitar resultaria numa multa diária de R$ 50 mil, que seria aplicada ao Simted, ou seja, atingiria indiretamente os trabalhadores, visto que são estes os mantenedores do Sindicato. Cabe memorar que o conteúdo da liminar era o mesmo daquela utilizada na greve do ano anterior, com os mesmos percentuais de trabalhadores na ativa, o mesmo valor da multa e até o mesmo juiz. Destarte, o entendimento do poder judiciário está a serviço do poder executivo.

Com essa medida, a intenção de desestabilizar o movimento encontrou respaldo, pois as instituições escolares tiveram dificuldades em articular sua organização para manter o quadro de 66% dos profissionais da educação em atividade de atendimento aos estudantes sem dispensar nenhuma turma.

Uma das estratégias encontradas pela categoria consistia em fazer o ajuntamento de turmas, e enquanto o docente responsável fazia o movimento, outro docente assumia a responsabilidade pelos alunos, isto é, o docente que ficava na instituição assumia duas turmas ao mesmo tempo, a sua e a do companheiro que estava no movimento grevista. Essa estratégia funcionou parcialmente, afinal, os conflitos sociais, as particularidades, a consciência de classe e outros fatores ligados às relações sociais fazem parte de uma realidade muito presente dentro do ambiente escolar.

Não obstante, algumas instituições de ensino permaneceram comprometidas com a luta da categoria, cuja persistência foi atrelada à intensificação e resistência do movimento por meio de panfletagem nos semáforos centrais da cidade, repasse e compartilhamento de informações

nas redes sociais a fim de informar a população sobre a negociação salarial entre a categoria e a administração municipal.

Embora com um grupo reduzido, a visibilidade do movimento grevista trouxe resultados positivos, pois conseguiram o índice de reajuste reivindicado para o grupo magistério de 4,13%, referente à diferença do reajuste do PSPN. Com o acréscimo deste percentual, a categoria conquistou o reajuste de 6,81% para 2018, mesmo que tardiamente, visto que a data-base seria no mês de abril, e a greve acontecia no final do mês de agosto. Frente a isso, a categoria acatou a suspensão da greve, retornando à normalidade de suas atividades. Contudo, destaca-se que o reajuste de 2017 de 7,64% permaneceu em negociação, bem como o reajuste do grupo administrativo (Ata n.º 27/2018).

Ainda no final de 2018, o cenário político municipal ganhou holofotes nas principais manchetes dos jornais e nas mídias sociais de Dourados e região devido a acusações de crimes de corrupção na máquina pública. Entre os indiciados e presos estavam o contador municipal, a secretária de Educação, que havia sido exonerada há pouco tempo, o secretário municipal de Fazenda e três vereadores, todos acusados de improbidade administrativa por participarem de fraudes em licitações (Correio do Estado, 2018).

Diante da prisão de parte dos principais servidores da administração pública, todo e qualquer diálogo entre categoria e governo municipal foi silenciado. Nos meses subsequentes, diversos ofícios foram protocolados pelo Simted na tentativa de retomar as negociações do reajuste de 2017, mas não se logrou algum sucesso ou retorno positivo.

No início do ano letivo de 2019, a categoria retomou as assembleias, oportunidade em que são repassadas as informações e previstas as ações necessárias à valorização dos trabalhadores e trabalhadoras da educação pública. Com o reajuste anual do PSPN de 4,17% anunciado pelo MEC, a categoria aguardava a data-base para dar início às negociações em âmbito municipal. A Comissão de Negociação foi formada, votada e aprovada pelos presentes na assembleia, atitude já faz parte da rotina de ações do Simted (Ata n.º 6/2019).

Com a data-base vencida, a reivindicação do pagamento do reajuste anual do PSPN passou a ter respaldo legal, consoante artigo 38 da Lei Complementar n.º 118/2007 (PCCR), que determina 1º de abril como data-base. A Comissão de Negociação foi recebida pelo secretário municipal de Educação em maio/2019, que verbalizou que a Prefeitura estava empenhando esforços para que o reajuste fosse cumprido (Ata n.º 15/2019).

No mês de julho, a Prefeitura enviou projeto de lei sobre o reajuste anual para a Câmara Municipal, o qual previa o reajuste de 4,17% a partir de mês corrente, portanto, a categoria iria receber o salário reajustado no mês seguinte (agosto), mas não receberia retroativo. Ora, se a

data-base é em abril, deveria ser paga a diferença retroativa, situação não mencionada no projeto de lei, que, após aprovação pelos vereadores, tornou-se a Lei Complementar n.º 372, que concedia reajuste geral de vencimentos aos servidores do município de Dourados.

No mês previsto para o pagamento com reajuste, a Prefeitura declarou falta de recursos para realizar os pagamentos dos servidores públicos municipais, momento em que a Secretaria de Finanças anunciou por meio das mídias sociais que, além do atraso no pagamento dos servidores, ainda seria adotado novamente o "pagamento escalonado", método que consiste em diferentes formas de não cumprir o pagamento integral do servidor, incluindo os profissionais da educação pública municipal.

Como estratégia de escalonar salários, a Prefeitura realizou o pagamento de 44% dos vencimentos dos servidores no 5º dia útil, não se sabendo quais foram os critérios que a levaram a chegar a esse percentual. O secretário informou em nota à imprensa local que "o fatiamento dos salários foi motivado por uma crise financeira profunda na gestão, com apontamento ainda de que os esforços estão concentrados para soluções destes problemas" (Dourados, 2019).

Inconformados com a situação, os profissionais da educação, tanto administrativos quanto docentes, reunidos em assembleia, sugeriram trabalhar na mesma proporção em que foram pagos, portanto, a proposta era de redução da jornada de trabalho para 44%, considerando o percentual recebido. Contudo, muitas dúvidas foram levantadas em relação à organização deste movimento, sabendo que o atendimento nas escolas possuía uma dinâmica bastante diferente da realizada nos CEIMs. Ademais, os gestores e gestoras nos CEIMs de Dourados ocupam cargo de indicação política e tendem a se posicionar contrários, o que, na maioria das vezes, dificulta esse tipo de movimento, pois cada unidade escolar deveria organizar a melhor maneira de executar a redução da jornada de trabalho dentro do proporcional 44%.

Durante a assembleia, algumas sugestões foram colocadas pelos presentes, como: atendimento das 7h às 9h; atendimento das 9h às 11h; trabalho em dias alternados (dia sim, dia não); trabalho com somente 44% do quadro de servidores, ou seja, neste caso, algumas turmas teriam aulas, outras não (Ata n.º 26/2019).

O movimento durou cerca de uma semana e encerrou-se quando a Prefeitura cumpriu com o restante do pagamento dos vencimentos: os 56% foram creditados na conta bancária dos servidores no dia 16/08/2019, prazo suficiente para gerar insatisfação para as famílias dos estudantes douradenses, que reclamavam das oscilações nos horários das instituições, das dificuldades em conciliar o horário de trabalho com os horários de levar e buscar crianças, adolescentes e jovens nas escolas e nos CEIMs.

Sabe-se que, embora a educação seja um direito de crianças e adolescentes, muitas famílias percebem as instituições escolares como um lugar seguro para deixar seus filhos, pois, além de receberem aprendizado nelas, são uma preocupação a menos para pais e mães, que veem nas instituições escolares uma rede de apoio. Não há nenhum intuito em aprofundar a temática nesta pesquisa, no entanto, é notável que movimentos como greve, paralisação e redução na jornada do atendimento nas instituições escolares causam impacto relevante na rotina das famílias dos estudantes.

De volta à linha temporal da gestão municipal, no mês subsequente, setembro, novamente a Prefeitura adotou o escalonamento, no qual 1/4 dos servidores municipais ficariam sem receber seus salários no 5º dia útil, como previsto em lei. Dessa vez, somente quem recebia até R$ 4.100,00 teve direito ao vencimento creditado. Na mídia, o secretário municipal de Fazenda justificou a necessidade do escalonamento devido à indisponibilidade de recursos. Segundo ele, houve uma "defasagem considerável na arrecadação" (Bento, 2019).

Mesmo que parte dos docentes tenha ficado sem receber, o impacto financeiro do escalonamento não alcançou um percentual elevado de servidores públicos, visto que a grande maioria não possuía vencimentos acima do valor estabelecido (R$ 4.100,00). Os docentes que recebiam acima desse valor estavam, em sua maioria, ocupando cargos de gestão, seja em escolas e CEIMs ou em secretarias ligadas à Prefeitura Municipal. Sendo assim, as atividades permaneceram normalmente nas instituições escolares.

Contudo, o Simted solicitou esclarecimentos no investimento dos recursos da educação, especialmente no do Fundeb, afinal, representantes do Fundeb que participavam do CACS divulgaram carta aberta à população na qual declararam não ter aprovado a prestação de contas da Prefeitura de Dourados sobre o uso dos recursos da educação por falta de transparência (Bento, 2019).

Cabe destacar que, enquanto os docentes municipais vinham amargando prejuízos com os atrasos e escalonamentos, uma minuta de projeto de lei foi entregue à Câmara Municipal por secretários da gestão em tela, prevendo aumento de 55,27% no salário da prefeita (SIMTED, 2019), o que era, no mínimo, contraditório, já que o secretário de Finanças alegava não ter recursos suficientes para pagar integral e pontualmente os salários dos docentes, mas tinha para reajustar consideravelmente o salário da prefeita.

Essa situação do escalonamento no pagamento do vencimento dos servidores se estendeu até o final do ano de 2019. Em razão disso, o Simted protocolou ofícios junto ao MP/MS, fez uso da tribuna na Câmara Municipal, solicitou apoio dos vereadores na fiscalização

dos recursos públicos da educação, a fim de identificar quais motivos estavam levando à instabilidade financeira do município.

> O sindicalista falou do sentimento de indignação, gerado pela má gestão da prefeita frente de nosso município. Indignação esta maximizada quando não se tem o pagamento total dos salários aos trabalhadores, que se dedicaram na totalidade do mês, desempenhando suas funções e aguardando que seus justos salários fossem honrados pela administração municipal. Para que esses pudessem também honrar seus compromissos assumidos e fossem capaz de proverem o sustento de suas famílias. Por fim, o representante dos(as) educadores(as) questionou os(as) vereadores(as) sobre quais são as providências concretas que o legislativo vem tomando, enquanto fiscalizadores do poder executivo, para garantir a transparência nos investimentos dos recursos públicos da cidade (SIMTED, 2019).

Em relação à fiscalização dos recursos públicos destinados à educação municipal, o Comacs, mandato de dezembro de 2018 a 2020, responsável pelo controle e monitoramento dos recursos do Fundeb, do Programa Nacional de Apoio ao Transporte Escolar (Pnate) e do Programa de Apoio aos Sistemas de Ensino para Atendimento à Educação de Jovens e Adultos (PEJA), alegou que não foi possível aprovar os relatórios de prestação de contas pela falta de consistência nas informações apresentadas.

> [...] cabe destacar que o Conselho tem encontrado uma série de dificuldades para atuar na fiscalização dos gastos efetivados com os recursos do Fundeb e de outras receitas vinculadas à Educação, uma vez que, a Prefeitura de Dourados não age de forma transparente ao não demonstrar de forma clara, por meio de documentos comprobatórios, onde e como os recursos foram gastos. Por conta disso, foi inviabilizado o controle social, o que resultou na não aprovação de nenhum dos balancetes referentes aos meses de janeiro a março de 2019, que foram entregues com atraso (SIMTED, 2019).

É importante esclarecer que o Conselho acompanhava mensalmente a entrada de recursos destinados à educação pela conta corrente do Banco do Brasil e pelo Portal do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), disponíveis em *site* de acesso público, e observou que não havia atraso nos repasses dos recursos financeiros remetidos à educação pública de Dourados. Ao contrário, segundo informações da representante do Comacs, as receitas recebidas no ano de 2019 eram superiores às do ano anterior, portanto, em termos financeiros, não se justificavam atrasos e parcelamento no vencimento dos docentes.

> Este Conselho, ao atuar na fiscalização para garantir a devida aplicação dos recursos, busca solucionar as problemáticas via Câmara Municipal de Dourados, a quem cabe o controle externo dos recursos da educação, a fim de regularizar o pagamento dos profissionais da educação e a transparência das contas públicas da educação. Contudo, conforme aprovado em reunião do Conselho, caso a administração municipal não tome as providências cabíveis, o Conselho cumprirá as determinações da lei do Fundeb e CF acionando o Tribunal de Contas do Estado, Ministério Público Estadual e Federal, uma vez que, até o momento a prefeita de Dourados se nega a receber o

> Conselho, não atende às solicitações feitas desde o mês de fevereiro/2019 para que seja possível uma efetiva fiscalização por parte deste Conselho e, ainda, não aplica devidamente os recursos financeiros quando deixa de pagar os salários dos Profissionais em Educação em dia (SIMTED, 2019).

Mesmo diante das denúncias de irregularidade na aplicação dos recursos da educação junto à Câmara de Vereadores, ao MP/MS e ao Tribunal de Contas do estado, nada de concreto foi realizado por parte das autoridades.

Sem sucesso, o final do ano chegou, e, com ele, o escalonamento e atraso realizado pela Prefeitura de Dourados para vencimentos, férias e 13º salário, realidade vivenciada pelos docentes da rede pública municipal de Dourados durante 2019.

Em 2020, o MEC anunciou o reajuste do PSPN de 12,84%. A categoria sinalizou à Prefeitura o reajuste e colocou-se à disposição para dialogar a respeito das pautas da educação. Porém, enquanto a categoria aguardava o vencimento da data-base para reivindicar o reajuste anual, no início do mês de março/2019, foi surpreendida com uma publicação no Diário Oficial em que a prefeita nomeava o secretário de Educação como interventor no Comacs.

> [...] uma intervenção antidemocrática no conselho municipal, violando de forma autoritária a Lei Federal n.º 11.494, que regulamenta o Fundeb. O ato da prefeita atenta contra a autonomia do conselho e, de forma equivocada nomeia o secretário municipal de educação como interventor, prática vedada pela legislação. O representante do governo gestor dos recursos do Fundo está impedido de ocupar a função de presidente do conselho, de acordo com parágrafo 6º do artigo 24 da lei (SIMTED, 2020).

O Simted imediatamente acionou o poder judiciário quanto à intervenção e, em uma semana, recebeu um parecer favorável do MP/MS e da Promotoria de Justiça da Comarca de Dourados, que sugeria a revogação do Decreto publicado pela Prefeitura. Além da revogação, o MP/MS também recomendou que o secretário municipal de Educação, independentemente da revogação do Decreto, abstivesse-se de exercer qualquer ato decorrente de tal nomeação.

As recomendações feitas pelo MP/MS foram feitas sob pena dos citados incorrerem em ato de improbidade administrativa e judicialização da questão para declaração de nulidade de todos os atos praticados. As promotorias citaram os atos como ilegal intervenção do poder executivo no órgão consultivo e fiscalizador (SIMTED, 2020).

A recomendação do MP/MS observou os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, expressamente previstos no artigo 37 da CF/1988 e no parágrafo 5º do artigo 24 da Lei n.º 11.494/2007, que regulamenta o Fundeb, proibindo cônjuges, parentes consanguíneos ou afins de chefes do executivo e secretários de participarem do Conselho do Fundo.

Frente à decisão do poder judiciário, a administração municipal foi obrigada a recuar e cumprir a determinação legal, afinal, o Comacs não é uma unidade administrativa do governo, devendo, assim, sua ação ser independente e, ao mesmo tempo, harmônica com os órgãos da administração pública local, somando ao trabalho das tradicionais instâncias de controle e fiscalização da gestão pública, sendo instância de representação social.

Em março de 2020, o mundo começou a vivenciar a pandemia de covid-19. Segundo as autoridades mundiais e nacionais da área da saúde, especialmente a Organização Mundial da Saúde e o Ministério da Saúde do Brasil, a prevenção e o isolamento eram os meios mais eficazes de não propagação do vírus da covid-19, razão pela qual as escolas brasileiras deveriam permanecer fechadas durante o período de risco transmissivo da doença no país.

Em 18/03/2020, as unidades escolares da rede municipal e os CEIMs foram notificados por meio da Comunicação Interna Semed n.º 39/2020, informando que as aulas seriam suspensas por tempo indeterminado, em atendimento à orientação da Secretaria de Estado de Saúde e da Organização Mundial da Saúde.

No mês subsequente, abril/2020, a Semed informou que os contratos dos docentes temporários foram suspensos. Tal informação foi publicada em Diário Oficial pelo Decreto n.º 2.569, gerando grande instabilidade e preocupação aos docentes.

> Em um momento de grave crise humanitária, de saúde pública e econômica, em que as famílias douradenses necessitam de garantias trabalhistas para manter a renda e garantir a subsistência, a Procuradoria Geral do Município de Dourados emitiu um parecer favorável à rescisão ou suspensão dos contratos de cerca de 1.400 profissionais da educação municipal. Com a não garantia do cumprimento dos contratos, a Prefeitura de Dourados deixará milhares de professores douradenses em estado gravíssimo de vulnerabilidade. Esses profissionais não se enquadram nos requisitos para recebimento de auxílio emergencial do Governo Federal. A categoria já faz parte de um trabalho intermitente com contratos de trabalho precários e não se adequa às mesmas regras do setor privado (SIMTED, 2020).

A postura da administração municipal vai na contramão da recomendação expedida pelo Tribunal de Contas de Mato Grosso do Sul (2020), que esclarecia: "por se tratar de uma situação emergencial imprevisível (força maior) de alcance mundial, reconhecida pela Lei Federal n.º 13.979/2020, e um estado de calamidade pública [...] que tem implicado em medidas de quarentena e de isolamento humano por exigências de órgãos internacionais e federal (Portaria MS 356/2020), estaduais e municipais, não seria razoável e nem juridicamente oportuno dispensar tais profissionais antes do término de vigência dos seus contratos, em vista de não terem dado causa à situação".

A crise foi mundial e a economia de todos os países foi afetada. Ao cortar a renda dos docentes, a Prefeitura de Dourados prejudicou ainda mais a economia local, retirando subsídio

de milhares de famílias que davam retorno ao comércio e ao setor de prestação de serviços da região. Embora o assunto tenha rendido manifestação dos docentes via redes sociais, publicação nos jornais de circulação local e programas de rádio, as justificativas dos trabalhadores não impediram que a administração municipal suspendesse os contratos.

Além da suspensão dos contratos temporários, a Prefeitura resolveu antecipar para o mês de maio o recesso do meio do ano, que ocorre sempre no mês de julho. Com essa antecipação seria possível encerrar os contratos temporários, visto que tinham vigência até o recesso.

Observa-se que afora os vários fatores que a crise de saúde pública e econômica da pandemia do novo coronavírus gerou, os docentes ainda tinham que conviver com incertezas sobre o futuro de suas rendas, as quais garantiam a subsistência de suas famílias.

Passado o período de antecipação do recesso do meio do ano, a Prefeitura só autorizou a renovação dos contratos temporários em junho, quando retomou o planejamento das atividades remotas.

Em relação ao reajuste anual do PSPN de 12,84%, não houve diálogo acerca do pagamento, e não havendo possibilidade de realizar manifestações em cumprimento às medidas de enfrentamento da covid-19, só era possível fazer mobilizações via redes sociais, porém, não foram suficientes para garantir o reajuste.

No ano de 2020 ocorreu ainda o processo eleitoral para Prefeitura e Câmara de Vereadores municipal, momento em que foi eleito para o cargo de prefeito Alan Guedes, do Partido Progressistas.

Cabe salientar que a prefeita Délia Razuk não concorreu à reeleição, rompeu sua filiação com o partido o qual foi eleita em 2019 e, segundo informações veiculadas nas mídias local, não havia intenção por parte dela em se candidatar à reeleição, pois iria dedicar-se à família. O cenário político não estava favorável a ela, visto que as pesquisas indicavam alto índice de rejeição na intenção de votos dos eleitores.

> O Ibrape perguntou também em quem os eleitores douradenses não votariam de jeito nenhum. Enfrentando crise financeira, escalonando salário de servidores todos os meses, com problemas diários na saúde e buraqueira nas ruas, a prefeita Délia Razuk lidera a rejeição com 56% das respostas (Freitas, 2019).

Assim, após a eleição, em outubro de 2020, Alan Guedes, que antes ocupava a cadeira de presidente da Câmara Municipal, assumiu o mais alto escalão na política douradense, o cargo de prefeito da segunda maior cidade do MS, para a gestão 2021–2024, a qual não será abordada nesta pesquisa devido ao recorte temporal já justificado.

Em todos os anos analisados foi possível perceber avanços e retrocessos na luta pela implementação do PSPN, bem como a constante luta pelo reajuste anual, que neste aspecto, a categoria logrou perdas significativas no período 2008-2020, que além de não ter conquistado os percentuais elencados pelo governo federal em âmbito municipal, ainda retrocedeu na política salarial do piso para 20 horas, a Lei Complementar nº 267, conquistada em 2014, resultado de intenso movimento grevista.

O desmonte da LC n.º 267/2014, no ano de 2017, representou um profundo distanciamento da política do piso para 20 horas, que se tivesse sido levada adiante pelos gestores municipais, teria se efetivado no ano de 2020. Outro fator determinante se trata da questão do não cumprimento dos reajustes anuais, embora a categoria tenha se mobilizado por meio de reuniões com os governos municipais e vereadores, não obteve reajustes significativos.

No intuito de entender os motivos que determinaram o desmonte da LC n.º 267/2014 e os motivos que não tem contribuído para a garantia da aplicação dos reajustes anuais, o que consequentemente, resulta na desvalorização da remuneração dos docentes da rede pública municipal, é que o próximo capítulo trará os dados coletados na pesquisa de campo.

A pesquisa de campo, que utilizou como procedimento de coleta de dados a entrevista semiestruturada com atores que vivenciaram e protagonizaram essa pauta durante o período do recorte temporal da investigação (2008–2020).

4 EMBATES E DESAFIOS EM TORNO DA POLÍTICA SALARIAL DOCENTE EM DOURADOS/: O QUE DIZEM OS ATORES ENVOLVIDOS

Este capítulo tem como objetivo fazer a análise do conteúdo das entrevistas realizadas com representantes da sociedade civil e sociedade política do município de Dourados. Para tanto, está organizado em cinco partes: a primeira apresenta os atores e traz a justificativa da sua escolha; a segunda expressa o caminho metodológico utilizado na análise do conteúdo das entrevistas; a terceira evidencia a percepção dos atores sobre a valorização da profissão docente, protagonizada por representantes da sociedade civil: dois ex-presidentes do Simted e a ex-presidente do Comacs; e da sociedade política de Dourados: um representante do poder legislativo e dois do poder executivo, sendo uma representando a Procuradoria Geral do Município e outro, a Secretaria Municipal de Fazenda; a quarta parte relata o protagonismo dos atores nos embates em torno da política salarial docente em Dourados e como cada um atuou nas demandas decorrentes dela; e, por fim, a quinta parte expõe, na visão dos atores, indícios para a efetivação da política salarial em âmbito municipal.

4.1 Apresentação e justificativa da escolha dos atores da pesquisa

A escolha e identificação dos atores entrevistados se deu por sua atuação nas negociações entre categoria e governo municipal, sendo que a seleção dos atores aconteceu durante a pesquisa documental no acervo físico da sede do Simted, ocorrida entre os meses de fevereiro e maio de 2023, momento em que foi possível identificar nos documentos consultados nomes dos sujeitos que atuaram nas discussões acerca da disputa sobre a remuneração docente e nas negociações em torno da política salarial do piso para 20 horas, bem como nos embates sobre o reajuste salarial do PSPN durante os movimentos grevistas em âmbito municipal entre os anos de 2008 e 2020.

Embora tenha-se localizado vários nomes nas atas de assembleias analisadas, tanto por parte da sociedade política como vereadores, gestores municipais, secretários de educação e de outros departamentos da Prefeitura de Dourados, quanto nomes da sociedade civil, como professores, sindicalistas, jornalistas locais, gestores das instituições escolares, representantes de conselhos e etc, o critério de seleção dos atores, se deu pelo fato de terem participado em momentos significativos na história da política salarial docente em Dourados.

Conforme Marconi e Lakatos (1996), a entrevista é o encontro entre duas pessoas cujo objetivo principal é obter informações do entrevistado sobre determinado assunto ou problema.

Portanto, a entrevista com os atores identificados na pesquisa documental trouxe significativas informações sobre o tema da política salarial em Dourados.

As entrevistas, realizadas entre os meses de agosto/2023 e janeiro/2024, subsidiaram a pesquisa evidenciando os embates e o protagonismo dos atores nas demandas da categoria docente da rede pública municipal de Dourados, especificamente aquelas que abrangem a valorização salarial.

Para entender o lugar de fala dos representantes, faz-se indispensável conhecer a área de formação dos atores, bem como sua área de atuação profissional, entretanto, seus nomes não serão citados e receberam a denominação de Representantes A, B, C, D, E e F. O Quadro 11 explicita esses dados.

Quadro 11 – Apresentação dos atores participantes da pesquisa

Identificação	Formação acadêmica
Representante A	Possui graduação em Geografia (1996), especialização (2001) e mestrado (2009). Atualmente é professor da rede pública estadual de ensino de Dourados e dirigente sindical.
Representante B	Possui graduação em Letras/Inglês (UEMS) e especialização em Educação Inclusiva (UFGD). Professora na rede pública estadual de ensino em Dourados, atualmente ocupa o cargo de deputada estadual (PT) na Assembleia Legislativa do Mato Grosso do Sul.
Representante C	Possui graduação em Letras/Inglês e Pedagogia, especialização e mestrado em Letras e doutorado em Educação (UFGD). Atualmente é docente na rede pública municipal de Dourados.
Representante D	Possui graduação em Direito e atualmente exerce o cargo de vereador (PT) na Câmara Municipal de Dourados pelo sexto mandato consecutivo.
Representante E	Possui graduação em Direito e atualmente trabalha na Procuradoria Geral do Município de Dourados como servidora efetiva.
Representante F	Possui graduação em Economia e mestrado em Administração Pública (UFMS). Foi docente de nível superior e atualmente está como secretário adjunto da Secretaria de Fazenda.

Fonte: Elaborado pela autora.

Mediante apresentação dos atores, é possível constatar que todos ocupam cargo público, possuem curso em nível superior e detêm conhecimento acerca da administração pública, cada um dentro da sua representatividade. Os Representantes A, B e C representam a sociedade civil, enquanto os Representantes D, E e F representam a sociedade política.

Os atores identificados como Representantes A e B foram presidentes do Simted dentro do recorte temporal da pesquisa (2008–2020). Embora o Simted tenha passado por três presidentes no período abordado, dois desses atuaram por dois mandatos, os quais foram escolhidos para conceder entrevista, visto que o objeto de pesquisa trata da política salarial dos docentes da rede pública municipal, cuja reivindicação almejada pela categoria, corresponde ao

piso para 20 horas, pauta marcada por dois momentos significativos: o primeiro foi a conquista da Lei Complementar n.º 267, em 2014, que dispõe sobre a "Política Salarial para os profissionais do magistério municipal". Essa Lei dispunha sobre a incorporação gradativa do piso para 20 horas, que, caso tivesse avançado, teria alcançado o patamar do piso nacional para uma jornada de 20 horas em outubro de 2020; o segundo momento de destaque trata-se da alteração da Lei Complementar n.º 267/2014, regulamentada pela Lei Complementar n.º 335/2017, que interrompeu a incorporação gradativa prevista na Lei Complementar n.º 267/2014 e inviabilizou as demais incorporações previstas para os anos subsequentes (2017, 2018, 2019 e 2020).

Devido a esses dois momentos históricos vivenciados na construção e desconstrução da política salarial para 20 horas em Dourados, aconteceu a escolha dos dois representantes, pois um estava na presidência do Simted na construção da Lei Municipal e outro atuava como presidente na sua desconstrução. Tais nomes são considerados fontes-chave de informações, assim denominados por "possuírem experiências e conhecimentos relevantes sobre o tema em estudo ou por estarem, na sua comunidade ou no seu grupo social, em posição de fornecer dados" (Soriano, 2004, p. 153-154).

Já a escolha da representante do Comacs, identificada como Representante C, foi importante pois o financiamento da educação é um dos pilares para a efetivação da política salarial dos docentes.

> [...] a gestação e consolidação das políticas de financiamento da educação somente é possível a partir do aprendizado que a experiência de sua implementação proporcionar e, sobretudo, pela qualidade da participação dos movimentos sociais, dos distintos segmentos da sociedade civil e dos poderes Executivo e Legislativo e do diálogo e negociação entre esses atores, que influíram em maior ou menor medida em todas as políticas instituídas e normas aprovadas no passado recente (Martins, 2014, p. 28).

Os Representantes A, B e C estão elencados na pesquisa como sociedade civil, que faz parte do conceito de Estado integral em Gramsci e constitui-se espaço de construção do consenso e da luta pela hegemonia, aspectos esses que corroboraram a verificação de como e em que medida as instâncias da sociedade civil participaram e influenciaram os processos de elaboração de políticas educacionais, nos quais os intelectuais cumprem papel importante (Jacomini, 2020).

Em relação à escolha do Representante D, ele era vereador em Dourados no período em análise e atuou junto à Comissão de Valorização dos Profissionais em Educação como representante do poder legislativo, articulando a categoria e o executivo nas propostas de

negociação salarial dos profissionais da educação pública municipal, especialmente naquelas voltadas à política salarial docente.

Por sua vez, a Representante E faz parte do quadro de servidores efetivos da Prefeitura Municipal de Dourados, atua no departamento jurídico, mais especificamente na Procuradoria Geral do Município, departamento em que esteve à frente no período 2017–2021 como representante do município de Dourados, momento esse de alteração da Lei Complementar n.º 267/2014, substituída pela Lei Complementar n.º 335/2017, da qual a Representante E participou ativamente de sua elaboração.

Por fim, o Representante F desempenha sua função como secretário adjunto na Secretaria de Fazenda do município de Dourados, e sua participação na pesquisa contempla um olhar técnico sobre o orçamento público municipal, um dos principais embates entre categoria e gestão municipal.

Os Representantes D, E e F representam a sociedade política, pois, em âmbito municipal, em virtude de seus cargos de atuação, expressam decisões que emanam da classe hegemônica.

> Podemos fixar dois grandes planos superestruturais: o que podemos chamar "sociedade civil", isto é, o conjunto dos organismos vulgarmente chamados "privados", e o da sociedade política ou Estado, que correspondem, respectivamente, à função de hegemonia que o grupo dominante exerce sobre toda a sociedade e à de "domínio direto" ou de comando que se exprime no Estado e no Governo "jurídico" (Gramsci, 1975, p. 1518-1519).

Justifica-se a ausência de um representante da Secretaria Municipal de Educação (Semed), por entender que a secretaria possui uma responsabilidade pelas questões pedagógicas da rede municipal, em termos de negociação salarial, quem atua nas discussões são representantes do departamento financeiro e jurídico. O financeiro por ser o setor responsável pela análise do orçamento municipal e o jurídico por analisar o embasamento legal acerca da legislação em âmbito municipal, pois toda concessão de reajuste, necessita da regulamentação via Lei Complementar (LC), responsabilidade do departamento jurídico do município. Assim, a atuação dos representantes será explicitada no decorrer do capítulo.

4.2 Caminho metodológico na exploração e interpretação das entrevistas

Para organização e interpretação das informações coletadas na pesquisa de campo, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo, que, segundo Bardin (1977), trata-se de um conjunto de técnicas de análise da comunicação que utiliza procedimentos sistemáticos e

objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. A análise de conteúdo tem por objetivo “a manipulação de mensagens (conteúdo e expressão desse conteúdo), para evidenciar os indicadores que permitam inferir sobre uma outra realidade que não a da mensagem” (Bardin, 1977, p. 46).

Com esse objetivo, a primeira etapa da análise de conteúdo, a etapa da preparação do material, consistiu na elaboração do instrumento utilizado na pesquisa de campo como procedimento de coleta de dados, neste caso, a entrevista semiestruturada. Assim, a primeira etapa foi a confecção do roteiro das entrevistas.

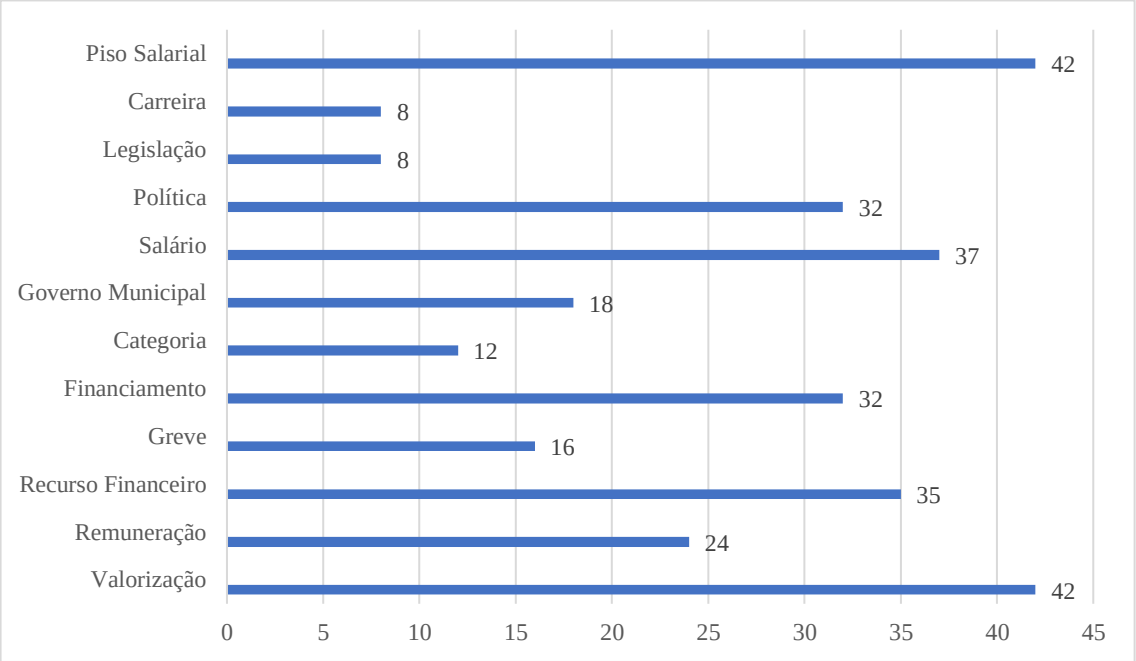
Para tal propósito, o roteiro das entrevistas esteve pautado nos objetivos da pesquisa, bem como nas lacunas identificadas na pesquisa documental. Logo, o instrumento utilizado na coleta de dados se configurou relevante para coletar informações dos sujeitos, no intuito de complementar aquelas obtidas durante a pesquisa documental.

Segundo Minayo (2002, p. 52), “o trabalho de campo deve estar ligado a uma vontade e uma identificação com o tema a ser estudado, permitindo uma melhor realização da pesquisa proposta”. Sendo assim, o roteiro das entrevistas (Apêndices C a F) não seguiu o mesmo padrão de perguntas para todos os representantes, justamente pelo fato de cada um ocupar um espaço de representatividade diferente. Portanto, algumas perguntas foram mantidas para todos, outras continham subjetividade por conta do cargo/função ocupado/a e, consequentemente, das diferentes visões sobre determinada situação, as quais serão apresentadas neste capítulo.

Essa análise consiste em “separar os elementos básicos da informação e examiná-los, de modo a responder às questões colocadas na pesquisa” (Soriano, 2004, p. 241). Para isso, a análise do conteúdo das entrevistas ocorreu em três etapas: na primeira, realizou-se a transcrição, na íntegra, do conteúdo das entrevistas; na segunda, efetuou-se a leitura e a codificação das palavras; e, a partir da codificação, passou-se à terceira etapa, de categorização temática, para, assim, realizar a análise descritiva do conteúdo.

Frente à técnica de codificação das palavras, o Gráfico 2 indica quais palavras foram localizadas com maior frequência na análise de conteúdo das entrevistas.

Gráfico 2 – Codificação das palavras identificadas na análise de conteúdo das entrevistas



Fonte: Elaborado pela autora com base na codificação.

Na etapa de codificação das palavras é que se deu a categorização, que, nas palavras de Franco (2005, p. 57) "é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação, seguida de um reagrupamento baseado em analogias, a partir de critérios definidos", sendo estes consoantes os objetivos da pesquisa. Ainda, Franco (2005) evidencia que os critérios utilizados para elencar as categorias de análise "emergem da fala, do discurso, do conteúdo das respostas e implicam constante ida e volta do material de análise".

Assim, ao perscrutar o conteúdo das entrevistas, definiu-se as categorias de análise, que entre essas "idas e voltas", foram as seguintes: valorização, piso salarial, política, recurso e financiamento, política e remuneração. Embora várias outras palavras tenham sido destacadas, optou-se pelas que apareceram em maior quantidade, além disso, deu-se prioridade àquelas que contemplam os objetivos da pesquisa: analisar a política salarial docente em Dourados.

As categorias de análise serão descritas mais profundamente nas seções a seguir, mas, antes, será feita uma breve apresentação dos sujeitos e uma explicação detalhada sobre a justificativa da sua escolha.

4.3 Ponto de vista dos representantes da sociedade civil e da sociedade política acerca da valorização da profissão docente

O Simted, fundado em 1989, é a entidade que representa os profissionais da educação pública de Dourados, tanto da rede estadual quanto da municipal. Conforme o artigo 3º do seu Estatuto, o Simted tem como finalidade:

> a) promover a união e integração de todos os trabalhadores públicos da educação no município e garantir sua independência de classe com relação aos governos, nos partidos políticos e aos credos religiosos.
> b) garantir orientação técnica e defesa jurídica aos interesses dos associados.
> c) defender intransigentemente os direitos e interesses de seus associados.
> **d) representar coletiva e individualmente seus associados perante qualquer autoridade administrativa e judiciária.**
> **e) reivindicar aos poderes a valorização e o aperfeiçoamento profissional de seus associados.**
> f) fortalecer o intercâmbio e a integração com as demais organizações sindicais e populares representativas dos trabalhadores.
> **g) encaminhar o plano de lutas e as campanhas reivindicatórias de seus associados nos planos educacional, econômico, social, cultural e político.**
> h) lutar em defesa do fortalecimento da escola pública.
> i) optar pela filiação em entidade estadual de caráter federativo, que congrega sindicatos congêneres, bem como zelar pela unidade de ação em defesa dos interesses da categoria (SIMTED, 2017, grifos nossos).

Conforme grifos da citação, o Simted atua na representatividade dos seus associados, no caso desta pesquisa, os interesses dos docentes da rede pública municipal. Essa representatividade se dá por meio da diretoria eleita pelos pares, cujo mandato tem duração de três anos.

O Comacs se configura como um dos segmentos da sociedade civil, cuja participação dos membros conta com diversos representantes, entre eles: professores e servidores administrativos da Educação Básica; Conselho Tutelar; Secretaria Municipal de Educação; pais e estudantes; e diretores de escolas.

A questão da valorização da profissão docente, como já mencionado anteriormente, trata-se de uma definição ampla e complexa, pois envolve elementos que se intercalam e se inter-relacionam, os quais também são carregados de complexidade, a saber: formação, salário, carreira e condições de trabalho.

Durante a entrevista, ao serem questionados sobre os elementos da valorização docente, a fala da representante do Comacs evidencia a importância da valorização da profissão docente.

> Eu penso que é fundamental, tanto salário como carreira e formação, porque por meio da formação a gente consegue ascender à carreira com a mudança de nível, a gente tem um ganho salarial na carreira e sem falar no conhecimento. E em termos de

> salário, o salário-base é fundamental. A gente está vivenciando um desânimo muito grande dos colegas, sobretudo nos últimos anos, a gente tem vivenciado uma situação muito mais crítica em termos de valorização, da falta de diálogo com a Secretaria de Educação, muita imposição por meio do autoritarismo. Tenho visto que, com a desvalorização em termos de salário, em termos de carreira na atual gestão, isso tem influenciado, inclusive no cotidiano. Por exemplo, percebo as pessoas desmotivadas, ouço colegas falando em abandonar a profissão, que só não fazem porque estão em final de carreira, próximos da aposentadoria, porque se pudessem, procuravam outra coisa para fazer. Eu vejo [isso] como um ponto crítico, então esses três eixos da valorização docente devem caminhar juntos, tanto salário quanto formação e carreira (Representante C).

Como se vê, as palavras da Representante C estão articuladas aos autores que trabalham com o conceito de valorização docente. Como bem colocado pela entrevistada, a formação influencia tanto no salário quanto na carreira, pois, quando se conquista uma maior titulação, automaticamente há retribuição salarial.

> Olha, a valorização é fundamental, pois quando a gente sente que o trabalho que a gente faz é importante, a gente sempre trabalha melhor, com mais vontade, mais prazer, então valorizar a profissão, na minha compreensão, passa por salário, mas não só por isso, é importante ter também capacitação, valorização social e política também da profissão, sobretudo, na educação (Representante B).

A Representante B toca num ponto importante, a motivação para o desenvolvimento profissional, a qual se associa às condições de trabalho, ao sentimento de pertencimento àquele ambiente e ao desenvolvimento da atividade pedagógica.

> [...] é preciso que ações que visem à valorização social da profissão sejam tomadas com vistas a uma mudança do atual quadro da força de trabalho do magistério público, haja vista que a dificuldade em atrair e manter bons profissionais no ensino reside, em grande medida, no baixo retorno salarial da carreira, nas condições de trabalho inadequadas apresentadas e no baixo prestígio social da profissão docente, contrastando com a alta expectativa depositada sobre a atuação dos professores (Duarte; Oliveira, 2014, p. 71).

De fato, há na sociedade um consenso sobre a importância da profissão docente, embora, na maioria das vezes, seja negligenciada pela sociedade política brasileira, tal qual reconhece o representante do poder legislativo municipal.

> É essencial, pois os professores são importantes na construção de uma sociedade com conhecimento e compromisso social, por isso são importante políticas que visam aprimorar as condições de trabalho e incentivar a permanência de profissionais qualificados na carreira docente. No que diz respeito à formação, deve ser investida em programas de formação permanente, garantindo que os professores estejam sempre atualizados e capacitados para enfrentar os desafios contemporâneos da educação. A remuneração deve ser justa para os professores e deve ser feita a revisão regularmente das políticas salariais, assegurando que os educadores sejam valorizados financeiramente pelo papel vital que desempenham. É necessária, ainda, uma carreira estável que garanta a dignidade das pessoas que queiram seguir a profissão, e políticas

> que promovam a progressão profissional, e isso inclui a criação de oportunidades para o crescimento na carreira (Representante D).

O mesmo entendimento é corroborado pela representante da Procuradoria Geral do Município, que acrescenta que a valorização da profissão docente tem relação com a qualidade da educação.

> A valorização, como a gente já conversou, não diz respeito somente a salário, entra também capacitação, material de qualidade, enfim, tem que se atender uma série de demandas para ter uma educação de qualidade, e eu acho que é imprescindível. Um país não cresce, não avança e não se desenvolve sem educação. E a valorização não é só salário, mas é claro que um profissional bem remunerado é motivado, então um profissional que tem uma remuneração adequada, ele trabalha mais satisfeito, tem interesse em manter sua carreira, tem interesse em permanecer no serviço público (Representante E).

Nesse sentido, Gatti, Barreto e André (2011, p. 267) reafirmam a importância das políticas de ação e implementação nos três níveis da federação, enfatizando que "é necessário esforços conjuntos na direção da ampliação da formação dos docentes, de melhoria da carreira e dos salários e de oferta de apoios pedagógicos diversos". Para que essa real valorização ocorra, é preciso garantir políticas públicas educacionais que visem à atratividade e permanência na carreira.

Sobre esse aspecto, a Representante E disse:

> [...] a carreira no município de Dourados é atrativa, tanto que, quando a gente faz concursos, o número de candidatos é imenso, inclusive de outros municípios e outros estados, e quem está na privada busca a carreira pública, e muito raramente um profissional que está na vida pública sai para ir para a carreira privada. Normalmente, o servidor, fazendo melhorias na sua formação, busca melhorar seu salário dentro do próprio serviço público, porque a iniciativa pública é mais atrativa. Eu vejo que, inicialmente, o profissional recém-formado vai buscar o mercado de trabalho, e quando se depara com a iniciativa privada, e fazendo uma comparação entre o início na carreira pública e o início na carreira privada, é uma diferença bastante grande. Primeiro que na iniciativa privada não há uma carreira, são raras as instituições que trabalham com plano de carreira; já no serviço público, o salário é maior, sempre foi, o salário, ainda que seja o inicial, é superior ao salário na educação particular. Então atrai, sim! (Representante E)

A Representante E fez um comparativo entre o serviço público e o serviço privado, enfatizando que o serviço público é mais atrativo, porque, além de remunerar melhor os professores, ainda garante plano de carreira, o que tem sido refletido por meio do quantitativo de candidatos à vaga de Professor de Apoio Pedagógico Educacional inscrito no último concurso público realizado em Dourados no ano de 2023[18].

[18] O Concurso Público de Provas e Títulos realizado no município de Dourados no ano de 2023 ofertou, dentre as vagas, 250 para o cargo de Professor de Apoio Pedagógico Educacional, o qual obteve 4.517 inscritos, o que

A garantia de um plano de cargos e carreira realmente é um atrativo para quem almeja ingressar no mercado de trabalho. No caso da profissão docente, a esfera pública tem esse benefício, até mesmo porque a legislação brasileira tem prerrogativas específicas em relação a tal documento. Grochoska e Gouveia (2020, p.21) asseveram que "um plano de carreira é essencial, no entanto, um importante elemento é um bom vencimento inicial no ingresso da carreira".

Quanto ao PCCR dos profissionais da educação da rede pública municipal de ensino de Dourados, regulamentado pela Lei Complementar n.º 118/2007, garante duas formas de progressão salarial na carreira, uma valorização horizontal e outra vertical. A horizontal refere-se ao tempo de serviço, classificado em letras (A, B, C, D, E, F e H), sendo que a primeira mudança de letra ocorre após três anos de efetivação e as demais a cada cinco anos. Já a progressão vertical está elencada por níveis de titulação (graduação, especialização, mestrado e doutorado), conforme disposto no artigo 6º do PCCR.

> Os níveis constituem a linha de escolaridade e habilitação ou especialização em pós-graduação do Profissional do Magistério Municipal e objetivam a progressão prevista na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e correspondem a especialização específica na área da educação:
> a) Nível I - habilitação específica obtida em curso superior, com licenciatura plena ou equivalente nos termos da Lei;
> b) Nível II - escolaridade específica obtida em curso de pós-graduação, em nível de especialização, com duração de carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta horas);
> c) Nível III - escolaridade específica em curso de Pós-graduação, obtida em nível de mestrado;
> d) Nível IV - escolaridade específica em curso de Pós-graduação, obtida em nível de doutorado (Dourados, 2007, p. 4).

O PCCR dos profissionais da educação da rede pública municipal é regulamentado pela Lei Complementar n.º 118/2007, que estabelece normas sobre seu regime jurídico para os profissionais da educação (magistério e gestão educacional) de todas as unidades escolares e CEIMs. O PCCR foi conquistado no ano de 2007, momento em que o Simted participou da elaboração do documento.

> Até 2007, no município de Dourados não existia um documento específico para a tratativa do magistério. O grupo magistério era entendido como servidor e tratado na Lei Geral do Município. Houve essa discussão anterior a 2007, data da primeira versão do PCCR. Ela foi discutida pela direção, quem participava era Elisa e Brumatti, eles contribuíram para a primeira versão. O PCCR é um texto, um documento que foi discutido com a gestão da época, que era o prefeito Laerte Tetila e que promoveu um avanço naquele momento. O PCCR organiza e traz para a carreira dos profissionais do magistério bastante positividade, estabelece um modo de segurança para essa

representou uma concorrência de 18 candidatos por vaga, cujo salário inicial era de R$ 3.136,00 para uma jornada de 20 horas semanais.

> carreira. E coube a cada uma das gestões sindicais a defesa do PCCR (Representante A).

Os nomes citados pelo Representante A foram ex-presidentes do Simted que protagonizaram o processo de elaboração do PCCR, porém contaram com a atuação da representante do Comacs, que, na época, fazia parte da direção do Simted e também acompanhou o processo.

> Nosso PCCR foi aprovado no ano de 2007, minha participação foi enquanto filiada ao sindicato. Na época, eu participei das assembleias onde a gente discutiu o PCCR e aprovou alguns pontos. Nós fizemos uma proposta de reformulação de alguns pontos do PCCR durante a elaboração do PME, que inclusive está no diagnóstico do Plano, na parte da valorização, que eu participei. E aí nós fizemos propostas de reformulação, como, por exemplo, a ampliação das letras na carreira, porque nossa carreira vai até a letra H, e na letra H a gente completa 21 anos de trabalho, mas a gente tem que trabalhar no mínimo 25 anos, e aí a carreira fica congelada. Na época fizemos o debate, mas não conseguimos avançar, tinha uma série de questões, de pontos que foram colocados, mas acabou engavetado, não conseguimos avançar no período (Representante C).

A representante do Comacs relatou que, embora o PCCR se configure como uma conquista significativa para a categoria, carece de constante atualização e melhoria em alguns pontos. A Representante C também fez uma observação significativa sobre a progressão na carreira por tempo de serviço (letras), afirmação que apresenta interlocução com a análise que segue:

> É fundamental que a carreira apresente a possibilidade de se avançar tanto em relação ao tempo de serviço quanto à titulação, sem desconsiderar a possibilidade de ascender, também, pela formação continuada. O número de anos previstos para alcançar o final da carreira deve garantir a continuidade da progressão até o momento da aposentadoria, pois há planos em que o professor chega muito cedo ao final da carreira e estaciona, sem nenhuma possibilidade de continuar avançando. Essa estagnação pode comprometer a motivação para a permanência na profissão, por isso, é fundamental uma progressão contínua na carreira (Masson, 2017, p. 859).

A elaboração do PCCR municipal bem como seus avanços e limitações foram acompanhados pelos representantes, tanto da categoria quanto dos governos executivo e legislativo, de acordo com relato do vereador participante da entrevista:

> Como vereador sempre independente, acompanhei a elaboração do Plano Municipal de Educação e questionei as alterações feitas pelo executivo sem debate, bem como a do PCCR, sempre tentando mediar diálogos, trabalhando por uma educação pública de qualidade e pela valorização dos servidores, por políticas de Estado, e não apenas de governos (Representante D).

Como anunciado pelo Representante D, é fundamental que a valorização dos servidores

públicos se configure como políticas de Estado, e não meramente políticas de governo. Nessa direção, o diálogo se aprofunda ao trazer distinção teórica sobre o que é uma política de governo e o que é uma política de Estado:

> Considera-se que políticas de governo são aquelas que o Executivo decide num processo elementar de formulação e implementação de determinadas medidas e programas, visando responder às demandas da agenda política interna, ainda que envolvam escolhas complexas. Já as políticas de Estado são aquelas que envolvem mais de uma agência do Estado, passando em geral pelo Parlamento ou por instâncias diversas de discussão, resultando em mudanças de outras normas ou disposições preexistentes, com incidência em setores mais amplos da sociedade (Oliveira, 2011, p. 328).

O PCCR faz parte de uma política, pois entende-se, na concepção de Palumbo (1994, 1998), que leis, decretos, regulamentos etc. fazem parte da política, o que subjaz a importância de a categoria estar sempre mobilizada para garantir os direitos e continuar avançando na melhoria dos direitos conquistados.

> São situações colocadas dentro do PCCR que foram bastante positivas para a carreira do magistério, e a partir de 2009 a inclusão do grupo administrativo dentro do PCCR, o administrativo educacional sendo entendido como um trabalhador da educação. A implementação da hora-atividade para a coordenação pedagógica e, principalmente, a Lei n.º 267, que era do piso para 20 horas, implantada em 2014, entre outros ajustes realizados dentro da minha gestão enquanto presidente. Só que esses avanços precisam estar a todo momento sendo defendidos, a todo momento vêm sendo alterados, e com alterações que buscam sempre tirar direitos. Então, assim, em alguns momentos a gente conseguiu avançar, em outros recuar (Representante A).

Segundo anunciado pelos Representantes, o PCCR garante benefícios para os profissionais da educação, porém é necessário atuar continuamente na defesa dos direitos conquistados, pois esse caminhar é fundamental para avançar na valorização profissional.

Apesar da valorização docente abarcar elementos significativos, o objeto de investigação se trata se da política salarial docente a partir da Lei do PSPN, Lei n.º 11.738/2008. Nesse sentido, o próximo item traz o protagonismo dos representantes na implementação da Lei do PSPN/2008 em Dourados, e como cada um atuou frente às demandas e aos embates enfrentados no decorrer do processo.

4.4 Atuação dos representantes nos embates em torno da política salarial docente em Dourados

A valorização da profissão docente não se resume à remuneração, no entanto, é fator determinante para atratividade, permanência, pertencimento e realização social na profissão.

Isto posto, defende-se nesta pesquisa que uma política salarial docente abrange estabilidade profissional, com perspectiva de progressão na carreira por meio de titulação e tempo de serviço, bem como reajuste salarial tendo como referência mínima o reajuste anual do PSPN.

A Lei do PSPN/2008, considerada um marco para os docentes brasileiros, mobilizou tanto estados e municípios a se estruturarem para o cumprimento da legislação, quanto a categoria na busca pela garantia do direito a implementação da Lei. Na maioria dos estados e municípios, esse movimento se iniciou nos sindicatos de base, onde foram realizadas assembleias para organização e discussão das demandas da educação, tal qual se deu no município de Dourados.

> Na época, a gente já acompanhava pela mídia e também pelo acesso às informações que o próprio Sindicato fazia nas assembleias. Naquele momento, a nossa defesa sempre foi caminhar na valorização dos profissionais, um profissional bem remunerado, bem formado, com infraestrutura adequada para trabalhar dentro das escolas (Representante A).

Percebe-se, com essa fala, que a tramitação da Lei do PSPN/2008 em âmbito nacional estava mobilizando a base da categoria, que fazia uso dos meios de comunicação para acompanhamento e acesso às informações. Acontece que a aprovação da Lei do PSPN no ano de 2008 não garantiu sua implementação instantânea.

> Bom, o piso nacional é uma luta de décadas, então mesmo antes de eu pensar em ser professora, essa luta já existia. Quando nós finalmente conquistamos a Lei, no ano de 2008, eu já era professora, mas o governador de Mato Grosso do Sul, juntamente com outros quatro governadores, entraram com uma ADI, então a gente não pôde ter implementado. A gente só conseguiu implementar o piso em 2011, e a gente implementou o piso num grande debate com vários estados e municípios; foi uma luta para a gente implementar, porque, embora a Lei fosse muito objetiva e clara em relação ao valor do piso e também ao 1/3 para hora-atividade, nós tivemos que fazer uma luta gigante para garantir que governadores e prefeitos cumprissem a Lei (Representante B).

Conforme evidenciado pela representante do Simted, cinco estados brasileiros entraram com ação judicial alegando inconstitucionalidade da lei, o que acabou por atrasar a implementação em todo o território nacional. Já a visão da representante da Procuradoria Geral do Município analisou isso sob a perspectiva da legalidade na responsabilização dos entes federados:

> A gente sabe que a implementação da Lei não foi tão simples, muitos municípios não tinham o recurso ou não trabalhavam adequadamente para conseguir fazer com que o valor do piso fosse imediatamente aplicado. Alguns estados também, tanto que buscaram a inconstitucionalidade, porém, perderam. Mas buscar o judiciário é sempre um direito, porque se o estado na época não aplicasse imediatamente, ele já estaria em desacordo com a Lei, então, se ele entra com uma ação, demonstrando as razões, os fundamentos das dificuldades de aplicação do piso, porque, assim, criar um piso é até

> fácil, dentro do Congresso, um projeto de lei, porém, quando chega no ente público, no menor, que é o município e que contém a maior grandeza de servidores públicos, então, o que acontece... há um impacto financeiro diante da realidade. Isso aconteceu com a Lei do Piso, o impacto foi grande, e nem sempre o Congresso Nacional vislumbra essas dificuldades, nem reconhece esse impacto financeiro junto aos municípios, que, por sua vez, são os mais fiscalizados em relação à Lei de Responsabilidade Fiscal (Representante E).

De fato, a Lei do PSPN/2008 não se configura uma legislação simples e de fácil implementação, pois, além de garantir um piso mínimo para os docentes brasileiros, regulamenta a jornada de trabalho, o que, na visão do Representante A, foi o motivo pelo qual o governo do estado impetrou a ADI da Lei do PSPN/2008.

> Acredito que a questão da remuneração não foi o principal motivo para o governo do MS entrar com a ação judicial. O motivo maior foi a implantação da hora-atividade, porque, para cumprir a hora-atividade, teria que contratar mais profissionais para colocar dentro da sala de aula, pois o estudante não pode ser desassistido quando o professor está na hora-atividade. E isso, para o gestor, faz com que tenha mais pessoas na folha de pagamento, um custo para a máquina pública (Representante A).

A ação tramitou durante cinco anos no STF até ser julgada constitucional no ano de 2011, portanto, a partir do julgamento da sentença, o Simted encontrou respaldo para lutar pela implementação, que só se efetivou em âmbito municipal em 2014, como observou a representante do Comacs:

> Nesse período da implementação de 1/3 da hora-atividade eu não estava no Conselho do Fundeb e também não vi uma atuação ativa, efetiva, em termos de cobrança do pagamento do piso. Eu estava na direção do Sindicato nesse período, de 2012 a 2017, então foi a luta do Sindicato mesmo, a luta dos professores, as greves, as manifestações. Acho que a greve durou 70 dias, 78 dias se não me engano, para conseguir avançar na implementação, tanto do piso quanto do 1/3 da hora-atividade. Então, nesse período de implementação, 2012–2013, nós não tivemos um trabalho, assim, orgânico com o Conselho neste período (Representante C).

Conforme evidenciado pela representante, os movimentos sociais são essenciais para a implementação de políticas públicas, especificamente as políticas educacionais, cuja hegemonia é construída com base na luta incessante dos grupos sociais dominantes para obter o consentimento ativo dos grupos sociais subalternos, que, segundo Gramsci (1975), não é espontâneo, mas precisa ser educado.

> [...] a hora-atividade também trouxe impacto, pois o município tinha hora-atividade, porém, era menor do que estava prevista na Lei do Piso, então essas adequações começaram na gestão do prefeito Murilo, em que a educação galgou bastante benefício: foram instituídas várias gratificações, retornaram as gratificações de sala de aula; então valorizou nesse sentido a educação, porém, a evolução para a efetiva implantação da hora-atividade só veio em 2013, depois de muita discussão e análise do impacto financeiro que ela traria, porque o professor sair da sala de aula, então

> precisa de um substituto, porque o aluno está ali de toda forma. E o professor deixou de ter 20 horas-aula na sua carga horária, ele passou a ter 16 horas-aula efetivas em sala e 4 horas-aula para hora-atividade, então isso levou a um aumento de custos, o que gerou impacto financeiro. Então, depois de estudos, a Lei foi efetivada, passando para a jornada de forma adequada e foi implantada dentro da Lei 118, alterando os incisos do artigo 25, que dispõe sobre a Lei Complementar dos servidores da educação. Então teve que trazer dezenas de novos professores para a rede, em forma de contrato. Sempre há uma previsão em relação aos custos, mas sempre acaba sendo superada, então foram amplas as negociações com o Sindicato ao longo do tempo para se chegar a essa adequação. E ainda tem um ponto importante, ainda se fez uma indenização pecuniária. O município pagou retroativamente essa diferença, em forma de indenização, porque a Lei foi sancionada em maio de 2013, mas como começou a valer apenas para 2014, o município indenizou, em parcelas a partir de janeiro de 2015, parcelou em 11 parcelas. Tudo isso fez parte da negociação, uma grande negociação entre o município e o Sindicato (Representante E).

Concorda-se com a Representante E quando menciona que a implementação da hora-atividade no município de Dourados obteve resultado positivo para a categoria, mas que não foi um movimento simples: foram meses de negociação e discussão, até mesmo porque houve a necessidade de toda uma reestruturação curricular, inserção de novas disciplinas na grade curricular, alteração nos horários de aula dos estudantes, que passaram de hora-relógio para hora-aula, enfim, uma grande e complexa negociação entre Sindicato e administração municipal. Isto posto, vale destacar mais uma fala da Representante E:

> E a hora-atividade tem que ser cumprida, é justo o professor ter um período para poder preparar sua aula, corrigir provas e trabalho dos seus alunos. Eu acho que a gente evoluiu nesse sentido, eu tenho professores na família e vejo o quanto eles trabalham fora da sala de aula, então é uma conquista importante. O Sindicato, por vezes, luta pela valorização, e essa luta, eu entendi que foi justa, porque era uma Lei Federal, então o município, mesmo sem suporte do estado ou da União, buscou, organizou, e o Sindicato também entendeu como foi possível fazer a implantação (Representante E).

Quando se recorre a Gramsci (1975) para entender como os grupos sociais podem educar-se, um dos pontos cruciais se pauta na tomada de consciência, em que "os homens tomam consciência de seus deveres no terreno ideológico, das superestruturas", fazendo com que o exercício intelectual, por meio da educação, do debate de ideias, do posicionamento crítico e organizado, possa influir nas decisões políticas e sociais, tornando-se "vontade coletiva" (Gramsci, 1975).

O Simted fomenta essas discussões com a categoria porque reconhece as limitações tanto dos membros que compõem sua direção quanto da categoria como um todo, especialmente no que tange ao financiamento da educação, consoante expôs a representante do Comacs:

> No ano de 2016 foi promovida uma formação sindical no Simted para responder tal demanda social e sindical. Isso porque, na atualidade, há dificuldades por parte da comunidade escolar em ter acesso aos dados e informações em relação aos recursos

> gastos e recebidos pelo município de Dourados, que estão disponíveis no ambiente virtual ou que são publicados em Diário Oficial do município, assim como de entendimento das informações contidas nas páginas eletrônicas. A busca por respostas em relação à aplicação da verba financeira e a efetividade do controle social levou o Simted a organizar uma formação para que a comissão que estava à frente das negociações com o governo municipal pudesse ter conhecimento e argumento na mesa de negociação salarial (Representante C).

A formação ocorreu na sede do Simted no mês de abril de 2016, em um período de movimento grevista da rede municipal, durante o governo de Murilo Zauith (DEM). Contou com a participação dos trabalhadores em educação e dirigentes de outras entidades sindicais localizadas no município. O palestrante foi um dirigente sindical da Regional de Sergipe, que orientou como proceder na análise do Relatório de Gestão Fiscal, publicado em Diário Oficial bimestralmente, no qual consta as receitas e despesas dos impostos arrecadados e transferidos, com vistas à negociação salarial e contenção dos retrocessos. Foi a primeira formação sobre a análise técnica de documento de natureza contábil e de orientação sobre a consulta em portais para acompanhar e fiscalizar as verbas financeiras. Além da capacitação, o Simted chegou a buscar outras alternativas:

> É um ponto onde mais a entidade sindical encontra problemas, porque nós, quando nos aventuramos a efetivar uma luta pela categoria, não deixamos de ser professor e a nossa formação é o pedagógico, a partir da sua área de formação, mas nós buscamos tutoria. Na época, a gente procurou escritório de contabilidade, de advocacia especializado em Direito Tributário Público, a gente buscava parceiros, como Dieese, foi nesse período que a gente se filiou ao Diesse, que é o Departamento Intersindical, para que a gente pudesse ter acesso com mais propriedade a esses valores. O que a gente observou e observa é que houve aumento dos recursos do valor do Fundeb e também da arrecadação do município para sua fonte zero poder investir (Representante A).

Devido à participação nessa formação e à necessidade em aprofundar conhecimentos sobre o financiamento, foi feita a indicação da Representante C para compor o Comacs, por meio de eleição em assembleia no Simted. Ao ser questionada sobre o acompanhamento dos recursos municipal investidos na educação, ela pontuou:

> Quando eu estava à frente do Conselho, era encaminhado um balancete extenso, de difícil compreensão. Então, o que a gente começou a fazer: começou a requerer um relatório resumido, mais simplificado, para acompanhar as receitas e despesas e os anexos, os comprovantes, extratos bancários... Aí, para verificar os documentos, teria que ir até o setor de contabilidade. Esse trabalho a gente fazia mês a mês, então a gente olhava os extratos resumidos, analisava, sempre que tinha alguma dúvida ou até para conhecer melhor os gastos, a gente ia até o setor de contabilidade para ver os comprovantes, muitas vezes os números não batiam, os relatórios Siope com o balancete, os números eram diferentes, aí quando a gente comparava com o relatório de gestão fiscal, os valores eram diferenciados, então muita falta de transparência (Representante C).

A representante revelou dificuldades na análise dos dados financeiros do orçamento público municipal, dificuldade essa também explicitada pela representante do Simted.

> Cuidar da transparência dos recursos não é uma tarefa simples, primeiro que a gente precisa se debruçar a estudar muito sobre financiamento. Na época, a gente até trouxe um companheiro lá de Sergipe, o Roberto, que veio aqui, deu uma aula de como a gente poderia fazer a avaliação, porque é difícil, não é da nossa área de formação. Teve momentos em que o Sindicato contratou contadores para fazer um estudo aprofundado. E o que a gente conseguiu perceber é que a gente não tinha uma totalidade das informações. Essa ausência de informações sempre foi um problema para a gente ter acesso ao financiamento e à folha de pagamento da educação. A gente percebia que na folha de pagamento da educação havia pessoas que não eram da educação, às vezes no esporte, na cultura e em outras áreas importantes, que não deveria estar sendo utilizado recurso da educação (Representante B).

Conforme anunciado pelos três representantes da sociedade civil, há muitas dificuldades na interpretação dos dados no *site* da Prefeitura de Dourados, especialmente no Portal da Transparência, que, por vezes, eram questionadas junto à administração, não obtendo respostas.

Ao indagar o representante do poder legislativo, ele alegou que o acompanhamento do orçamento público municipal é realizado junto ao Sindicato, "participando dos debates, utilizando os instrumentos de fiscalização, como Portal da Transparência, requerimentos, indicações, participando das reuniões, todos complementando e subsidiando a luta dos trabalhadores" (Representante D).

De fato, a interpretação dos dados disponibilizados nas plataformas digitais exige um certo nível de entendimento específico, como relatou o representante da Secretaria de Fazenda do município:

> O município segue as regras em relação à informação. Existe o Portal da Transparência do município, onde todas as informações que a legislação cobra do município estão ali no Portal da Transparência, só que o cidadão comum ou até alguns interessados, como os professores, o Sindicato, entrar no Portal da Transparência e tirar algumas informações ele consegue, só que há a necessidade de ter um conhecimento prévio em contabilidade pública, do ementário das receitas do município, como se executa, o que é empenho, o que é liquidação, o que é uma reserva orçamentária, orçamento, o que é uma execução de orçamento. Então, assim, o município tem todas as informações que a legislação solicita, que estão todas no Portal da Transparência, [...] esses dados estão disponíveis, agora você extrair informações desses dados aí realmente é um pouco mais complicado. Quando há a necessidade de extrair informações dos dados, aí se aciona a Secretaria de Fazenda, seja via ofício do Sindicato solicitando informação ou explicação, e a gente responde, seja enviando documento físico, seja, como eu falei, numa reunião, onde eu apresentei e expliquei as informações (Representante F).

O representante da Secretaria de Fazenda evidenciou que chegou a participar de uma reunião com representantes do Simted justamente para apresentar dados do orçamento público municipal:

> Olha, inclusive eu apresentei isso para o Simted, nós tivemos uma reunião onde eu participei e eu mostrei os dados, e eles entenderam. Obviamente que têm os interesses, que são legítimos, totalmente legítimos, mas há uma parcela do que são os interesses da classe e há também uma pequena parcela de desinformação, de como funcionam as contas públicas também, entendeu? E essas informações, elas mudam totalmente o rumo, porque se você não compreende como é a dinâmica, pode-se pensar: "Ah, mas a sua arrecadação aumentou, porque o meu salário não aumentou?" Mas não é uma matemática simples assim. Por exemplo, tem que pensar que o quantitativo de professores também aumentou, então há uma série de informações que antes não se tinha (Representante F).

Mediante a justificativa do Representante F, ao dizer que houve um aumento no quantitativo de docentes na Reme, elaboramos a Tabela 5 expõe com essa informação.

Tabela 5 – Quantitativo de docentes da Reme de Dourados (2008–2020)

Ano	**Quantitativo por etapa**		**Total**
	Educação Infantil	Ensino Fundamental	
2008	320	1.403	1.723
2009	378	1.403	1.781
2010	407	1.452	1.859
2011	481	1.470	1.951
2012	622	1.462	2.084
2013	688	1.433	2.121
2014	815	1.658	2.473
2015	840	1.725	2.565
2016	909	1.777	2.686
2017	934	1.745	2.679
2018	912	1.822	2.734
2019	940	1.793	2.733
2020	989	1.766	2.755

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do IBGE (2024).

Ao analisar a Tabela 5, confirma-se que houve um aumento no quantitativo de docentes na rede pública municipal em Dourados, no entanto, identifica-se que no Ensino Fundamental o aumento foi pouco significativo, diferentemente do que se observa na Educação Infantil, que triplicou o quantitativo de docentes no período.

O repasse de informações por parte do executivo municipal para os representantes da categoria se torna essencial, na medida em que, por meio desse diagnóstico, é possível discutir e formular propostas que possam atender a ambos os lados.

Por sua vez, a ausência de informações objetivas e precisas dificultam o diálogo, especialmente em relação à implementação do piso para 20 horas em âmbito municipal, uma discussão que teve início na gestão do Representante A e permanece em pauta na luta da categoria.

> Então, em 2014, montamos uma comissão e iniciamos as negociações, conseguimos fazer o prefeito Murilo e sua secretária de Educação entenderem que, quando fizemos a incorporação por regência, ficamos próximos do piso para 20 horas. Nós tínhamos naquele período 60% do valor do piso nacional, faltavam 40% para se chegar [a ele]. Esses 40%, a gente fez proposta de dividir em cinco vezes, então, a cada ano, o município de Dourados iria efetivar o reajuste anual do PSPN no mês de abril, e a diferença seria paga no mês de outubro (Representante A).

Essa negociação a qual o Representante A se referiu resultou na Lei Complementar n.º 267/2014, que dispõe sobre a política salarial para o piso para 20 horas, e que seria implementada no médio prazo, com incorporação de forma gradativa, como explicou o representante.

> Chegar na elaboração da Lei 267 não foi tão fácil assim... Em 2014, nós tivemos dois momentos de greve, primeiro momento, já próximo do mês de abril, ficamos uns 20 e poucos dias de greve, aí a gente retorna com o governo dizendo: "Olha, vamos negociar, vamos tirar a Lei até determinado período". Só que nesse período não houve avanços, aí, novamente, inicia-se uma outra greve, uma greve diferente, porque foi no segundo semestre, mês de agosto, setembro, aí, sim, aí o governo entendeu que a categoria estava destinada a resolver essa questão do piso para 20 horas. E naquele momento, o governo entendeu que era uma demanda importante e justa para a categoria (Representante A).

Percebe-se que o embate entre categoria e administração municipal se configura como um movimento instável, onde ora há avanços, ora retrocessos, e a luta da classe trabalhadora necessita permanecer firme nos objetivos propostos, o que também pode ser observado na fala da representante sindical:

> Num primeiro momento, a gente fez essa conversa com o prefeito, que aceitou elaborar uma política, e até que foi tranquilo. Na época era o prefeito Murilo Zauith, mas na prática ele não implementou, não fez projeto de lei, não mandou para Câmara, não colocou realmente em execução. Foi aí que se iniciou um processo de muita luta, nós fizemos grave, um grande debate com a categoria, e só paramos a greve quando a gente conquistou a Lei. Conquistamos a Lei em 2014, mas ela só iniciou seu cumprimento em 2016, resultado de uma greve de 79 dias, e durante todo esse processo eu estava na liderança do Sindicato. Em 2014, eu era vice-presidente, e em 2016, eu estava na presidência, e nós tivemos uma greve histórica em que a gente conseguiu garantir o início da implementação da Lei de política salarial do piso para 20 horas. Foi um processo muito árduo, porque a gente teve que primeiro ganhar a confiança dos pais para apoiar nosso movimento, depois fazer o enfrentamento com o governo municipal e também com os vereadores, porque os vereadores sempre faziam tudo que o prefeito mandava. Então foi um processo duro, com muita luta, resistência e enfrentamento, mas com uma vitória importante em 2016 (Representante B).

A greve mencionada pela Representante B foi a mais longa da história de Dourados, momento em que a categoria estava bem articulada na organização do movimento e inclusive contou com a participação da representante da Comacs.

> Neste período da discussão do piso para 20 horas, eu estava na direção do Simted, então eu tive uma participação bem atuante neste período, nós fomos para as mesas de negociação, eu ficava responsável pelo estudo da parte do financiamento [...] eu penso que, quando a gente vai para a mesa de negociação, a Comissão tem que estar preparada com estudos, tem que fazer levantamentos para gente também fazer o debate legal, o debate do financiamento e o debate político, não dá para fazer só debate político, tem que ser uma discussão alinhada (Representante C).

Conforme enfatizado, o movimento sindical, desde a aprovação da Lei do PSPN/2008, esteve atuante na consolidação de uma política salarial que garantisse o piso nacional para uma jornada de 20 horas em âmbito municipal. Esta, embora conquistada em 2014 e iniciada em 2016 com o pagamento da primeira parcela da incorporação, foi interrompida em 2017, no primeiro ano de mandato da prefeita da época.

> Em 2017, a Lei foi destruída pela então prefeita Délia Razuk juntamente com os vereadores, porque, assim, tem um grupo de vereadores que impõe a política, mesmo ela sendo nefasta, e o pior, teve vereador que votou para destruir a Lei do Piso para 20 horas, que era o mesmo vereador da gestão passada que tinha votado a favor. Então, a prefeitura de Dourados, em 2017, abre um novo tempo de desvalorização da carreira dos profissionais do magistério, o que viria ser a maior tragédia para os anos seguintes, onde nós não conseguimos mais alcançar o valor do reajuste anual do piso. Em todos os outros anos, nosso reajuste foi abaixo do que o nacional (Representante A).

A fala do representante revela o quanto a interrupção da implementação da Lei Complementar n.º 267/2014 trouxe um impacto negativo na política salarial dos docentes da rede pública municipal.

> Há todo um discurso do piso para 20 horas, mas foi totalmente desconfigurado no governo da Délia, em que eles colocaram uma Emenda dizendo que o piso para 20 horas seria pago, desde que os repasses fossem oriundos dos *royalties* do petróleo, e que nós receberíamos a título de adicional, nem seria incorporado ao salário-base. E na atualidade, embora seja feito esse discurso do piso para 20 horas, a gente não alcançou nem o piso para 40 (Representante C).

Quando a Representante C discorreu sobre a desconfiguração da Lei Municipal que garantiria o piso para 20 horas, ela acrescentou uma informação importante, ao destacar que houve participação da equipe do governo executivo municipal. Essa interferência fica mais evidente na fala da Representante B:

> Então, a prefeita da época, a Délia Razuk juntamente com a Procuradora Geral do Município, elas acabaram com a 267, e aí, numa política muito cruel por parte da Procuradoria Geral do Município, representado pela procuradora naquele momento, foi muito cruel uma fala dela numa audiência pública que apresentou a mudança do texto, que iria mudar a Lei e agora o piso para 20 só será pago com os *royalties* do petróleo, e os *royalties* do petróleo não existem mais. Ela falou isso com todas as palavras, então foi um ato de muita crueldade contra a educação. Esse foi o momento da maior derrota que a educação teve no município de Dourados. A Lei não deixou de

> existir, mas passou a ser uma Lei sem função; foi um momento muito triste e de muita crueldade com a categoria (Representante B).

Conforme anunciado, o momento de alteração da Lei Complementar n.º 267/2014 representou um retrocesso para a categoria, pois foram anos de dedicação na construção da Lei. Desde a constitucionalidade da Lei do Piso, que ocorreu em 2011, a categoria vinha dialogando com o governo executivo municipal na tentativa de firmar um acordo para o piso municipal de 20 horas, mas o cenário mudou, uma nova gestão assumiu em 2017, e entre essas mudanças estava a alteração da Lei Municipal.

> Como o Murilo deixou isso também numa negociação para ser aplicada no futuro, que não era mais na gestão dele, então não foi possível na época. Em 2017, a Délia entrou com essa obrigação, de fazer a implantação, e aí isso virou um desespero, porque ela também entrou, e como todo novo prefeito que assume, ele vai conhecer a situação, né? A gente já vinha no final da gestão do Murilo com um problema seríssimo da crise financeira no país, em 2016 a crise explodiu, veio o *impeachment* da Dilma, né? Então foi uma época de bastante dificuldade para o país, então não tinha dinheiro. Quando a Délia entrou, a gente vivia essa situação econômica da crise no país e também uma crise econômica dentro do município, aí foi um Deus nos acuda, porque o Sindicato queria porque queria e já entrou com a greve, e é isso que a gente fala, o Sindicato usou a greve, na época, de forma política e virou aquele pandemônio. Teve também a posse do concurso, porque o Murilo também fez o concurso (Representante E).

O período relatado pela representante da Procuradoria Geral do Município revela que a ex-prefeita assumiu a Prefeitura Municipal em meio a uma crise econômica nacional. Realmente, teve-se naquele período o processo de *impeachment* da presidenta Dilma, e como resultado, a política de austeridade fiscal, que, segundo Rossi *et al.* (2019, p. 2) pode ser definida como "uma política de ajuste da economia fundada na redução dos gastos públicos e do papel do Estado em suas funções de indutor do crescimento econômico e promotor do bem-estar social".

A alternativa definida pelo governo executivo foi a alteração da Lei Complementar n.º 267/2014, mais especificamente na fonte dos recursos para o pagamento da incorporação salarial prevista nos anos subsequentes, como exposto no Quadro 12.

Quadro 12 – Comparativo entre as Leis Complementares n.º 267/2014 e n.º 335/2017: mudanças na redação

Lei Complementar n.º 267/2014	**Lei Complementar n.º 335/2017**
Art. 4º A receita advinda da vigência da Lei n.º 3.695, de 05 de julho de 2013, que dispõe sobre as regras de destinação dos royalties decorrentes da exploração do petróleo, gás natural e outros hidrocarbonetos fluidos sob o regime de concessão, no âmbito do município de Dourados,	Art. 4º A gratificação prevista na segunda parte dos incisos II, III, IV e V do art. 2.º, de natureza temporária, deverá ser paga **exclusivamente** com a receita advinda da vigência da Lei n.º 3.695, de 05 de julho de 2013, que dispõe sobre as regras de destinação dos royalties decorrentes da exploração do petróleo, gás natural e outros

poderá ser usada para o cumprimento do disposto nesta lei.	hidrocarbonetos fluidos sob o regime de concessão, no âmbito do município de Dourados.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Dourados (2014, 2017).

Ao analisar a mudança na redação do texto do artigo 4º, é possível compreender que a alteração vinculou a incorporação prevista nos incisos II, III, IV e V, que correspondia à incorporação gradual nos anos 2017, 2018, 2019 e 2020, quando finalmente o piso municipal para 20 horas corresponderia ao valor do piso nacional, que, segundo a Lei do PSPN/2008, é o valor mínimo para uma jornada de até 40 horas semanais.

> Então, o que acontece é que nessa época havia a discussão no governo federal do recurso do Pré-Sal, dos *royalties* que os municípios receberiam [...] já havia essa questão do piso e o pedido de elevação do piso de 40 horas para 20 horas. A Procuradoria, no caso eu, a gente foi mobilizada para analisar a Lei dos *royalties*, quanto a gente poderia receber, em que período. Então a gente foi estudar a forma que o estado adotou, o quanto nós poderíamos avançar, porque a gente trabalha com os números que a Fazenda nos proporciona. Na época havia uma esperança muito grande que viriam grandes resultados do Pré-Sal para o município. O próprio estado do Mato Grosso do Sul trabalhou com essa perspectiva. Acontece que o Pré-Sal foi um fiasco, na verdade, houve uma expectativa muito grande, onde se falou demais, se levantaram valores imensos, só que o que estava chegando era muito pequeno, era nada, era muito pouco. A descoberta do Pré-Sal levou à necessidade de investimentos altíssimos da Petrobrás, de investimento em pesquisas, tanto que o Brasil é pioneiro nesta forma de exploração de petróleo, reconhecida mundialmente nossa capacidade de extração de petróleo em alto mar. E o recurso que chegou aqui, nos fins das contas, descontado tudo que tinha que ser descontado, era mínimo, frustrou! (Representante E)

De acordo com essa fala, criou-se uma expectativa no recurso do Pré-Sal, que posteriormente foi "frustrada", não sendo possível implementar a Lei. Ao analisar o texto da Lei Complementar n.º 267/2014, percebe-se que, primeiramente, os recursos dos *royalties* poderiam ser usados para garantir o cumprimento da Lei; já com a alteração, os recursos para efetivação da Lei ficaram reduzidos apenas aos *royalties*, o que não se concretizou.

Essa alteração, reverberada nas falas dos Representantes A, B e C, significou a estagnação da política salarial dos docentes da rede pública municipal em Dourados.

> Bom, de 2017 para cá, os reajustes não têm acontecido da forma como determina a Lei nacional. Não tenho conhecimento de nenhum estudo do Conselho. No período que nós estávamos lá, nós encaminhamos um documento questionando sobre o não pagamento, já que havia o aumento dos recursos, mas, assim, o estudo que a gente tinha era o que tinha desenvolvido para fazer o debate no Sindicato, no período que eu estava no Conselho. Mas, assim, no período que eu estava no Conselho, foi um período muito tumultuado, em que o ex-secretário de Educação interveio no Conselho, tentou me destituir (Representante C).

De fato, a gestão da ex-prefeita Délia Razuk (2017–2020) esteve marcada por embates bastante difíceis entre governo executivo e categoria. Houve atrasos e escalonamento no

pagamento dos salários, medidas autoritárias de alteração no PCCR dos servidores, não pagamento do reajuste anual do PSPN, judicialização do movimento grevista, dentre outras situações do funcionalismo público.

> Primeira mulher a ocupar o cargo, a então republicana, hoje filiada ao Partido Trabalhista Brasileiros (PTB), transmitia a esperança de um olhar sensível às causas pleiteadas pelas mães douradenses: saúde acessível, educação de qualidade e assistência aos mais pobres. No entanto, o que se viu até aqui foram dificuldades em concluir obras de CEIMs (Centros de Educação Infantil Municipal), como o do Parque do Lago, deixado pela administração anterior e hoje com a estrutura de obra deteriorada. Ainda ficou deficitário o fornecimento de vagas na rede infantil, houve dificuldade em dialogar com a classe trabalhadora da educação e um descaso enorme com políticas públicas de valorização da categoria. O sistema de saúde de Dourados não conseguiu ser qualificado nas mãos da atual administração. Ausência de médicos nos postos, serviços interrompidos por falta de planejamento e o rombo financeiro cada vez maior da Funsaud (Fundação de Saúde de Dourados), que administra as UPAs (Unidades de Pronto Atendimento) e o Hospital da Vida, foram marcas da gestão (Correio do Estado, 2020).

A mídia local expôs algumas das problemáticas enfrentadas na gestão da ex-prefeita, o que se agravou com denúncias de corrupção, inclusive resultando na prisão da ex-secretária de Educação no ano de 2018.

> Outro grande desgaste da mandatária à frente do executivo foram as operações de combate à corrupção, que levaram para a cadeia três secretários, justamente das Pastas mais frágeis: Saúde, Educação e Finanças. Ainda não há esclarecimentos finais sobre os crimes investigados, mas evidências apontadas por Ministério Público Estadual e Ministério Público Federal deixam claro a vulnerabilidade em lidar com processos licitatórios. As investigações estão ligadas a fraudes em procedimentos de compara, como tentativa de beneficiar os secretários envolvidos. Ainda sobre o corpo de gestores da administração Délia, ficará o legado das massivas trocas de secretários. Ao todo, foram mais de 40 substituições nos comandos Pastas (Correio do Estado, 2020).

Na área da educação, entre os anos de 2017 e 2020 foram quatro secretários de Educação. Isso acabou se tornando mais um embate entre categoria e governo executivo, pois não havia possibilidade da continuidade do diálogo, visto que as sucessivas trocas refletem a descontinuidade das políticas educacionais.

A Lei do PSPN/2008 traz em seu artigo 5º que o reajuste anual se dará no mês de janeiro de cada ano, o que tem acontecido desde 2009. Em âmbito municipal, esse reajuste deve ocorrer na data-base da categoria, no mês de abril. Esse acordo entre Simted e Prefeitura Municipal se justifica pelo fato de, no mês de janeiro, os profissionais da educação se encontrarem em período de férias coletivas, não sendo possível articular nenhum tipo de negociação com a base. Além disso, no mês de janeiro não há parâmetro de arrecadação de recursos públicos para

definir percentuais de reajuste salarial, ficando então essas análises para o primeiro quadrimestre do ano.

> Ocorre que o município precisava ter alguns parâmetros para efetivar o valor do reajuste. Também para nós, enquanto categoria, ser a data-base em janeiro implicaria em dificultar a movimentação, porque toda data-base tem dois tempos de referência, antes e depois da data-base, e se fosse em janeiro, como a categoria faria movimentos em dezembro, final de ano? O magistério, e o administrativo como um todo, já está se organizando para fechamento de notas, de diário e tantas outras coisas. Isso faz com que seja um período não propício para estar chamando assembleia para discutir questão de valores; acaba impedindo até a participação. E em janeiro, que seria o pós-data-base, é período de férias, então, dentro de uma discussão ficaria só a diretoria. Pensou-se, sim, em ser 1º de fevereiro ou março, mas ocorre que os impostos do município vão se efetivando, então em abril se entendia que o município já estaria organizado financeiramente e com possibilidade de oferecer algum valor, porque a Prefeitura podia dizer: "Olha, mas eu não sei como será em arrecadação, não sei como a economia vai se comportar, qual serão os índices para esse ano etc." Então, pelo menos em abril, já se tinha os dados do primeiro trimestre da economia, portanto em abril se tinha uma possibilidade maior de negociação (Representante A).

Tal justificativa também foi confirmada por sua sucessora:

> A data-base em Dourados sempre foi em abril, mesmo antes do piso. Ela está relacionada ao Plano de Cargos e Carreiras de todas as categorias do município, então sempre foi abril. E em alguns momentos, a gente fez o debate em relação a mudar para janeiro, mas a avaliação que tivemos é que em janeiro a gente está de férias, então se a gente não está junto, no processo de construção e de luta, os governos sempre teriam estratégias para não cumprir o piso. Então essa data-base no mês de abril foi justificada num entendimento junto com a categoria, de que nesse período a gente já teria condição de ter começado o ano letivo e poder debater, construir e se mobilizar para fazer os enfrentamentos necessários, porque a gente entende que na educação só se consegue avançar se tem luta, e nos últimos anos, tem pouquíssimos anos em que não tivemos greve, e mesmo não tendo greve, teve luta e manifestação. Então a gente entende que abril é uma data mais possível de se fazer a luta (Representante B).

De fato, com a data-base em abril, a categoria já consegue ter como referência o percentual do reajuste nacional e acompanhar os repasses de recursos públicos para financiamento da educação. Também as instituições escolares já estão com suas atividades organizadas, como cursos de capacitação e formação continuada devidamente agendados dentro do calendário escolar, alocação de professores em sala de aula, planejamentos de início de ano finalizados, horários de aula definidos, dentre outros aspectos que poderiam limitar a participação da categoria nas assembleias.

Conforme já anunciado pelos representantes da sociedade civil (Representantes A, B e C), a partir de 2017, com a alteração da Lei Complementar n.º 267/2014, a categoria enfrentou dificuldades quanto à incorporação do reajuste anual da Lei do PSPN/2008. Esse questionamento foi direcionado a todos os representantes entrevistados, cujas respostas foram organizadas no Quadro 13.

Quadro 13 – Respostas dos representantes participantes sobre o reajuste anual do PSPN em Dourados

Representantes da sociedade civil	Representantes da sociedade política
A questão do reajuste anual envolve mera e exclusivamente questões políticas, faz parte do plano político da história, então vai muito na direção de qual é a tendência do grupo que está no poder. Infelizmente, isso tem-se acentuado após o *impeachment* da presidenta Dilma, e fez com que isso chegasse aos municípios, pelos cortes, pelo arrocho salarial dos servidores públicos, pela ausência dos recursos federais, pela destruição de projetos e programas de investimento que o governo federal obtinha com os municípios. Então, os municípios começaram a desconfigurar aqui também. Onde não se paga o piso, passa-se a recuar naquilo que já se havia conquistado (Representante A).	Apoiei a paralisação nacional. A greve em defesa da educação pública, pela implantação do piso salarial nacional e de 1/3 de horas destinadas a planejamento, serviu de alerta para as autoridades a fim de que atendam às reivindicações da classe. Neste período não foi diferente: nossa luta incondicional junto com a categoria por meio do Sindicato, apoiando todas as deliberações em assembleias e lutando para implementar as reivindicações da categoria. Eles deliberam de forma democrática, e ajudamos a implementar, levando a luta para além da categoria, para que a sociedade conheça e abrace a causa, pois a educação deve ser uma luta de todos, então nada mais justo que valorizar os trabalhadores. Recebendo a remuneração justa, satisfeito com o trabalho, reverte em favor da educação, das crianças, logo, da sociedade (Representante D).
Não, isso tem sido uma luta grande, porque quando nós tivemos a aprovação da Lei do Piso, o piso municipal estava acima do piso nacional. Quando o piso nacional aumentou, o piso do município não tem acompanhado. A gente teve momentos em que o município não conseguiu sequer cumprir o reajuste anual, então o município não tem atingido, ele foi estagnando diante do piso nacional (Representante B).	O município sempre manteve o piso, a distinção é que, a partir do momento em que começou a variar o índice do município com o índice do piso, é que passaram a ter um entendimento distinto. A Lei não diz que tem que ter o índice, porque se o município tem um salário superior, ele tem que alcançar aquele valor final, entendeu? Então, se o município tem um salário já maior do que o piso, e quando vem o reajuste, o município aplica um índice menor do que foi estabelecido, é porque o salário já estava superior, então para chegar ao valor final, para nós bastava a diferença, então o que o Sindicato busca é que o município aplique sempre o mesmo índice do federal, mas a Lei Federal não obriga os municípios a aplicarem exatamente aquele índice, ela obriga a aplicar o valor final do piso. Então o piso tem reajuste, sim. Eu sei que o Sindicato sabe disso, mas é claro, eles buscam sempre o reajuste maior, mas a Lei não nos obriga a aplicar o mesmo percentual, o que ela nos obriga é ter o valor final mínimo, então o município vem mantendo um valor final sempre superior (Representante E).
Desde 2017, a gente vem tendo dificuldades em relação ao cumprimento da Lei, acho que desde a aprovação da Lei. [...] nunca foi fácil a implementação do piso aqui no município de Dourados, mas, de 2017 para cá, a situação tem ficado muito complicada, e na atual gestão, o prefeito, além de não cumprir a Lei, ele está atacando o PCCR, ele nega a Lei do Piso e trabalha na linha de que a gente tem que receber	Mas, assim, nessa parte do piso, tudo que eu falo aqui é pelo viés da Secretaria de Fazenda, enquanto Fazenda, eu olho o fim, quanto que gasta e quanto que a gente arrecada, é esse o meu olhar. Então, assim, o piso, o último que eu tenho é de R$ 4.420,00 o piso nacional para até 40 horas. Bom, então, como aqui em Dourados os professores concursados têm concurso de 20 horas, então se dividir vai dar exatamente a

a inflação do ano, e não o valor do reajuste anual, mesmo com o crescimento do valor custo–aluno, mesmo com o aumento dos repasses do Fundeb, que o objetivo é justamente o pagamento do piso. Com esse repasse a mais do valor custo–aluno, nós tivemos um aumento de mais de cinco mil alunos na rede sem crescimento das estruturas das escolas e CEIMs, então estamos trabalhando com escolas superlotadas, sem condições de trabalho e sem receber o piso, então a gente está numa situação muito complicada, mas nunca foi fácil (Representante C).	metade, que seria R$ 2.210,00, isso quando entra, né, inicial. Então, na última tabela salarial, o valor para o professor, o piso inicial já era R$ 3.136,00, professor com graduação. Bom, se o piso para 20 horas é R$ 2.210,00, e o professor graduado entra ganhando R$ 3.136,00, ele não tá fora do piso. Que na minha concepção, enquanto economista, enquanto Secretaria de Fazenda, é justo, justo, não, é o lógico. Claro, pode ser que a luta melhore tanto a remuneração que chegue na reivindicação de fato, que é o piso para 20 horas. Então, pode até falar que a nossa luta é essa, mas falar que o município não paga o piso, eu acho sacanagem, há uma certa manipulação do debate, porque isso não é verdade, o município paga além do piso (Representante F).

Fonte: Elaborado pela autora com base nas entrevistas.

As falas expressam que cada um dos representantes se posiciona com base no cargo/função que ocupa. Os representantes da sociedade civil (Representantes A, B e C) declararam que o município de Dourados não cumpre o reajuste anual do PSPN pelo fato de o valor do reajuste variar, ou até mesmo não haver reajuste. Já os representantes da sociedade política possuem interpretações distintas: o Representante D alegou que sempre esteve ao lado da categoria nos movimentos pelo reajuste anual e enfatizou que uma remuneração justa é direito de todos os trabalhadores; a Representante E possui o entendimento de que o valor do reajuste não necessita ser aplicado em sua totalidade, pois o reajuste seria o valor máximo, podendo ser concedido reajuste em percentuais menores do que o estabelecido pelo PSPN; e o Representante F afirmou que o município cumpre o piso, pois o valor do PSPN é para uma jornada de 40 horas, então o valor do piso municipal para uma jornada de 20 horas ultrapassaria o valor do piso nacional, se fosse pago considerando a mesma jornada. Assim, o Representante F compartilha do mesmo entendimento da Representante D, pois evidencia que, se for realizado um cálculo comparando o piso municipal para 20 horas com o valor inicial do PSPN para 40 horas, o município de Dourados está cumprindo o reajuste.

Percebe-se o embate das concepções sobre a garantia e aplicação do reajuste anual do PSPN, em que há um entendimento, por parte da classe hegemônica, de que o valor do PSPN seja o teto (máximo), e não o piso (mínimo), discurso esse que tem logrado força, sobretudo após o *impeachment* em 2016.

> [...] os salários de base dos professores deveriam ser aumentados substancialmente, sobretudo nos primeiros anos de docência, de forma a tornar a profissão docente ‘competitiva’, comparativamente a outras profissões para as quais são necessárias as mesmas habilitações acadêmicas. Tal medida permitiria atrair candidatos com

> melhores resultados acadêmicos e, logo, provavelmente mais eficazes, podendo contribuir para a melhoria da qualidade do ensino e para o reconhecimento da importância da profissão docente na nossa sociedade (Jesus, 2002, p. 84).

Buscando compreender quais foram os percentuais conquistados pela categoria pós-Lei do PSPN/2008, a Tabela 6 demonstra esses percentuais em âmbito municipal e os percentuais indicados pelo reajuste anual do PSPN. Embora a Lei Federal tenha sido aprovada em 2008, destaca-se que no ano de 2009 não houve índice de reajuste anual pelo governo federal, conforme Portaria Interministerial n.º 788/2009, porém, no município de Dourados, houve reajuste.

Tabela 6 – Comparativo entre piso salarial do magistério da rede pública municipal (20 horas) e o valor do PSPN (2008–2023)

Ano	Índice federal	PSPN	Índice municipal	Piso municipal	Lei Complementar
2009	-	R$ 950,00	3%	R$ 819,22	Lei Complementar n.º 144, de 09/06/2009
2010	7,86%	R$ 1.024,60	6%	R$ 868,37	Lei Complementar n.º 166, de 19/05/2010
2011	15,85%	R$ 1.187,08	6,2%	R$ 922,20	Lei Complementar n.º 178, de 25/04/2011
2012	22,22%	R$ 1.451,00	21,3%	R$ 1.116,15	Lei Complementar n.º 197, de 09/04/2012
2013	7,97%	R$ 1.567,00	7,97%	R$ 1.205,40	Lei Complementar n.º 213, de 25/04/2013
2014	8,32%	R$ 1.697,37	8,32%	R$ 1.475,54	Lei Complementar n.º 259, de 22/07/2014
2015	13,01%	R$ 1.917,78	13,01%	R$ 1.643,16	Lei Complementar n.º 278, de 16/04/2015
2016	11,4%	R$ 2.135,64	11,4%	R$ 1.971,19	Lei Complementar n.º 313, de 29/03/2016
			+ incorporação do percentual do piso para 20h, conforme Lei Complementar n.º 267/2014	R$ 2.234,54	Lei Complementar n.º 319, de 12/12/2016
2017	7,64%	R$ 2.298,80	0%	R$ 2.234,54	Não houve reajuste
2018	6,81%	R$ 2.455,35	2,68%	R$ 2.389,19	Lei Complementar n.º 346 de 24/05/2018
2019	4,17%	R$ 2.557,74	4,17%	R$ 2.488,82	Lei Complementar n.º 372 de 09/07/2019
2020	12,84%	R$ 2.886,24	0%	R$ 2.488,82	Não houve reajuste
2021	0%	R$ 2.886,24	0%	R$ 2.488,82	Não houve reajuste
2022	33,23%	R$ 3.846,63	17,89%	R$ 2.958,57	Lei Complementar n.º 429, de 26/04/2022

2023	14,95%	R$ 4.420,36	6%	R$ 3.136,08	Lei Complementar n.º 457, de 23/05/2023

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da Prefeitura Municipal de Dourados e do MEC.

Embora o recorte temporal abarque os anos de 2008 a 2020, para complementar as informações optou-se por expor uma tabela atualizada, assim, estendeu-se os dados até o ano de 2023, pois no ano corrente (2024) ainda não se iniciaram as negociações em âmbito municipal em torno do reajuste anual do PSPN, já anunciado pelo governo federal em 3,62%[19].

Quanto aos valores elencados na Tabela 6, é possível constatar que a soma dos reajustes anuais do PSPN em âmbito nacional atingiu um patamar de 166,22% de aumento salarial, enquanto municipalmente não avançou na mesma perspectiva, atingindo um percentual de 112,94%, uma diferença de 53,28%, que, se somada ao salário atual, de R$ 3.136,08, chegaria a R$ 4.806,98 em 2023. Isso significa que, se o governo municipal tivesse aplicado o mesmo percentual do reajuste anual dado pelo governo federal desde a aprovação da Lei do PSPN/2008, a categoria já teria conquistado o piso municipal para 20 horas.

É importante salientar que dos 15 (quinze) anos evidenciados na tabela 6, em nenhum houve um reajuste anual do piso municipal acima do percentual anunciado pelo governo federal, em 6 (seis), foram concedidos os reajustes equiparados ao do piso nacional e em 9 (nove) dos anos pesquisados, foi concedido percentual abaixo do reajuste anua do PSPN. Ao questionar o representante do poder legislativo sobre esse assunto, o mesmo garante que:

> [...] para avançar nessas políticas tem que ter uma mobilização social muito grande. Porque a valorização da educação deve se transformar de uma luta de categoria a uma luta de uma sociedade. O mandato que exerço é nesse sentido, instrumento da luta para uma sociedade melhor. Trabalhar a partir do interesse público e mostrar a sociedade que não é só da categoria, é de todos, porque ela será a real e mais beneficiada (Representante D).

Assim, segundo a fala do representante do legislativo, é importante reconhecer que, se a aprovação da Lei do PSPN/2008 em âmbito federal foi resultado de muita luta, agora permanece a batalha para defendê-lo como direito conquistado e continuar buscando melhorias.

> [...] serão necessárias grandes mobilizações para preservar o que já foi conquistado, para podermos seguir lutando por mais avanços, pois a situação dos professores em todo Brasil ainda está longe de corresponder à sua condição de profissionais mais importantes em nossa sociedade, na medida em que o professor é quem forma todos os demais profissionais (Noronha, 2016, p. 59).

[19] O reajuste anual do PSPN de 3,62% elevou o valor do piso nacional para R$ 4.580,57, para formação em nível médio e jornada de até 40 horas semanais.

A discussão sobre política salarial também está evidenciada no planejamento educacional do município de Dourados, no PME regulamentado pela Lei n.º 3.904, que dispõe sobre o Plano de Dourados, com vigência 2015–2025. A meta 17 idealizava equiparar o rendimento médio dos profissionais do magistério ao rendimento médio dos demais profissionais com escolaridade equivalente até o 6º ano de vigência do PME, no entanto, a meta não se efetivou dentro do prazo previsto, que era até o ano de 2020.

Sobre essa meta, as respostas dos sujeitos entrevistados constam no Quadro 14.

Quadro 14 – Resposta dos representantes sobre a meta 17 do PME de Dourados (2015–2025)

Representantes da sociedade civil	Representantes da sociedade política
A meta 17 está atrelada ao Plano Nacional, e essa meta já estava atrasada desde o outro PNE. Acontece que é feito um documento, uma legislação, porém, na hora da efetivação, os prefeitos e governadores desdenham, eles desfazem, não seguem as metas. E quando se estabelece uma meta sem punição, os prefeitos simplesmente ignoram, então, assim, acabou sendo uma Lei inócua, tanto o Plano Nacional, quanto o Municipal. O governo municipal se afastou do Plano Municipal; é um documento esquecido, não há uma cobrança por parte do poder legislativo (Representante A).	A meta não foi cumprida em função do desequilíbrio, que precisa ser debatido e buscado junto à ampla participação e mobilização social. No texto, já se aponta a resposta no limite prudencial da folha. Na estratégia 17.2.1 diz: "implantar, no mínimo, piso nacional do magistério para uma jornada semanal de 20 (vinte) horas, por meio de uma política salarial que inicie em 2016 e finalize em 2020, conforme Lei Complementar n.º 267, de 17 de dezembro de 2014; respeitando a lei de responsabilidade fiscal e o limite prudencial da folha". Não há como fugir da responsabilidade fiscal, mas mesmo assim você deve adequar a folha para a valorização do trabalhador, sendo possível, uma folha que seja justa para todos os funcionários (Representante D).
É interessante a gente acompanhar que esse é um processo que também diz respeito a todo o processo nacional, né, porque nós construímos o Plano Municipal com muito debate, com muita discussão, com a participação social, com toda a educação. E no Sindicato a gente vinha fazendo esse debate constantemente sobre a valorização econômica do corpo docente, do administrativo também; a gente tinha uma preocupação com todos os servidores e servidoras da educação. Mas na sequência de tudo isso teve aí o golpe, teve ataque geral à educação, né, um ataque geral do contexto da política sobre a educação, que foi a primeira a ser atacada logo depois do golpe. Então a gente teve as eleições de 2018. E aí o primeiro item a ser atacado com esse processo todo foi a educação, e a gente vê que o Plano Municipal entrou nesse amontoado de políticas que foram desmontadas, né? E essas políticas começam a ser desmontadas justamente na aprovação dos planos municipais (Representante B).	Não, não foi cumprida, em decorrência de tudo isso que a gente falou. Se nós tivéssemos alcançado o cumprimento da Lei n.º 267, teríamos evoluído muito para se chegar nesse ponto da equiparação. Mas é como eu falei, veio um tsunami de problemas e de dificuldades que não permitiram o cumprimento da meta. Se bem que a meta era um desejo, não era exatamente uma obrigação. O Plano Nacional em muita coisa também não foi cumprido e, assim, o Plano Municipal também não foi, inclusive já está se estudando o novo Plano, ele vence agora esse ano. Eu participei da elaboração, em parte, muita coisa se alcançou, mas muita coisa não se conseguiu né? O Brasil é um país complexo, já se planeja pouco, e o pouco que planeja às vezes não consegue, muitas das metas não foram atingidas (Representante E).

Sobre a meta 17, a gente tem cobrado nas mesas de negociação essa equiparação por meio do piso para 20 horas e a gente não conseguiu avançar ainda. E é por meio do piso para 20 horas, que se você comparar o salário dos professores com qualquer uma das outras carreiras, até com Ensino Médio, o salário do professor é bem inferior. Inclusive, nessa última reunião de negociação, os vereadores foram chamados para discutir, e foi citada essa meta e as outras metas do Plano que não foram cumpridas, mas somente três vereadores estavam presentes. Foi falado que o Plano está engavetado, que os vereadores também deveriam cobrar a efetividade do Plano. A gente não vê uma ação, inclusive no ano passado nós aprovamos em assembleia que se realizasse uma audiência para discutir o piso municipal em Dourados, porque aí, a gente discutindo o piso, a gente também traria para discussão o Plano Nacional, o Plano Municipal, mas o Sindicato não encaminhou essa proposta, que foi aprovada no ano passado. A gente também aprovou fazer uma *live*, convidar alguém da Confederação Nacional para fazer um debate, isso também não aconteceu. Então, a gente vem trazendo essa discussão à tona, mas a gente vê pouca efetividade na prática (Representante C).	Em relação à legislação, o que são assuntos de direito e luta, isso não entra no mérito do que é certo, do que é errado. Aqui é puramente técnico, se dá ou se não dá. Mas, assim, eu não sou da área do Direito, mas pelo menos até onde eu sei e pelas conversas das pessoas que trabalham aqui na Prefeitura, essas portarias que o MEC lança em relação ao piso hoje não têm mais validade legal. O MEC não tem atribuição de falar: “Olha, agora o salário dos professores é tanto”. Não! Então, juridicamente, é um ato mais político. O MEC não pode unilateralmente tomar decisões sem consultar a situação dos municípios (Representante F).

Fonte: Elaborado pela autora com base nas entrevistas.

Com base na análise de conteúdo das falas expostas no Quadro 14, é possível afirmar que os representantes participantes são unânimes em declarar que a meta 17 do PME não foi implementada. Na maioria das falas, fez-se menção a não implementação do atual PNE (2014–2024), que também não cumpriu a meta 17, que, em 2020, havia alcançado o percentual de 81,2% de equiparação do rendimento médio bruto dos profissionais do magistério da Educação Básica com demais profissionais com escolaridade equivalente (INEP, 2023). Em âmbito municipal, essa diferença se distancia consideravelmente se comparada com as esferas nacional e estadual, como apresentado na tabela a seguir.

Tabela 7 – Indicador da meta 17 do PNE (2014–2024) no ano de 2020

Indicador meta 17 – Rendimento bruto médio mensal dos demais profissionais com mesmo nível de escolaridade		
Ano 2020	**Rendimento médio bruto mensal dos profissionais do magistério[20]**	**Indicador**
Nacional	R$ 4.848,04	81,2%
Mato Grosso do Sul	R$ 6.083,20	108%
Dourados	R$ 2.488,82	58,4%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do Inep (2023).

Os valores elencados na Tabela 7, segundo o Painel de Monitoramento do Inep (2023), indicam que o município de Dourados alcançou o percentual de 58,4% do rendimento médio dos demais profissionais com escolaridade equivalente no ano de 2020, 6º ano de vigência do PME de Dourados (2015–2025), portanto, meta não efetivada. Em âmbito estadual, a meta conseguiu êxito, pois o rendimento médio dos docentes do estado de Mato Grosso do Sul ultrapassa o rendimento médio dos demais profissionais.

O não cumprimento do PME (2015–2025) pode ser reflexo do não cumprimento do PNE (2014–2024), como evidenciado por alguns representantes entrevistados, o que denota que a valorização da profissão docente

> [...] continua alicerçada nos pressupostos do contexto neoliberal da década de 1990, ao mesclar exigências relacionadas à formação, com vagas indicações de condições objetivas consideradas adequadas e no entendimento da atribuição de valor relacionado ao aspecto da majoração remuneratória. Apontamos, por fim, que as conhecidas reivindicações de valorização reeditadas no atual Plano Nacional de Educação permanecerão na pauta dos movimentos organizados (Rodrigues; Costa, 2019, p. 244).

Assim, o não cumprimento da meta 17 faz com que ela permaneça em disputa na esfera local, cabendo à categoria articular junto ao governo executivo ações para o cumprimento, a retomada dessa meta no próximo Plano decenal, de modo urgente e necessário.

> Olha, eu acho que, para a gente poder atuar enquanto Conselho de forma correta, a gente deveria ter um respaldo dos órgãos externos, para você ter uma ideia, quando nós reprovamos o relatório por conta das irregularidades e fizemos a denúncia, recebemos a resposta da assessoria do Ministério Público que demoraria uns 10 anos para termos uma resposta, o que é um absurdo, pois daqui a 10 anos muita coisa pode acontecer, e aí isso faz com que a gente sinta que não há nenhum respaldo, então eu vejo como uma limitação (Representante C).

[20] Nesta tabela, o valor do rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério teve como referência o vencimento inicial de professores do quadro efetivo, com formação em nível de graduação e uma jornada de 20 horas semanais.

A fala da representante do Comacs indica dificuldades no cumprimento da legislação por parte do governo executivo municipal, uma vez que, ao solicitar respaldo jurídico junto aos órgãos de fiscalização, não se obtém o respaldo necessário. Inclusive, em algumas situações, o poder judiciário atua em favor do município, consoante a representante do Simted.

> A gente percebe o seguinte: a gente usa o judiciário e utiliza da força do judiciário quando não tem habilidade e força para o diálogo. Uma gestão forte, ela enfrenta, dialoga e resolve; uma gestão fraca utiliza da força do poder judiciário contra os movimentos. O que a gente queria era a valorização da educação. A gente denunciava a todo momento que os professores ganham menos do que outros servidores no município. Então, se a gente tivesse um governo que tivesse minimamente vontade de resolver o problema, sentava, abria as contas, vamos encontrar um plano, vamos encontrar uma forma e vamos resolver o problema. Mas, ao invés de fazer isso, os governos sempre optaram pela judicialização. Porque eu sempre dizia isso para a categoria: "Olha, gente, nós não temos que usar o poder judiciário como nossa estratégia, a gente tem que usar a luta, a nossa função é a organização do Sindicato, é a luta, não é o poder judiciário". Quanto mais a gente entrega na mão do poder judiciário, menos democracia a gente vai ter. O poder judiciário tem que ser uma alternativa em último caso. E o poder judiciário é isso, ele não tem, inclusive, a competência da negociação (Representante B).

Os embates enfrentados pela categoria junto ao poder judiciário se revelaram complexos e desgastantes, tanto pelo lado pessoal e estrutural com que o MPE interveio na organização do movimento grevista em 2017, quanto no quesito financeiro, ao aplicar multa ao Simted.

> Em alguns momentos, a gente viu decisões do poder judiciário de um abuso do poder, como foi, por exemplo, o ataque às nossas greves. A gente percebeu no último período um poder desproporcional do poder judiciário em relação às lutas sociais. E um abuso do poder executivo em relação a isso, porque, para não querer resolver o problema, joga na mão do judiciário. A gente teve muito enfrentamento e muitas multas que nós pagamos. E não foi só o poder judiciário. O poder municipal, eles multavam a gente por qualquer coisa, até se faz barulho tem multa; se faz greve, multa. Eles trabalham na tentativa de desmontar o Sindicato financeiramente; é um ataque à democracia e ao Sindicato. Essa é uma estratégia de desmontar a categoria, na medida em que eles têm o poder judiciário ao lado deles. O poder executivo se utiliza dessa estratégia para desmontar o Sindicato e ao mesmo tempo se beneficia economicamente. Então, a vontade de desmontar o Simted é muito grande, e a tentativa de ter interferências políticas dentro do Simted também é muito grande (Representante B).

O período mencionado pela Representante B, conforme já dito anteriormente, foi o período mais conflituoso em termos de ataque aos direitos da classe trabalhadora, porque o país passava por um momento pós-*impeachment*, em que se acentuavam reformas em todas as esferas das políticas sociais, entre elas, no campo da educação, e o município de Dourados acompanhou esse movimento nacional.

Ao ser questionada sobre o uso do poder judiciário como forma de interferir e até mesmo barrar o movimento grevista encampado pelo Simted, a representante da Procuradoria Geral do Município justificou:

> Então, por vezes, o Sindicato enrijece e usa o movimento grevista como ferramenta. A gente desgosta um pouco disso. A greve é um direito justo, é um direito constitucional, mas ela não pode ser um instrumento de embate, por isso que acaba sendo judicializada, porque o município está abrindo o diálogo, às vezes com mais negociação ou com menos, depende da gestão, com mais ou menos diálogo, mas apresenta a documentação, apresenta as possibilidades, e o Sindicato acaba fazendo uso da greve como um instrumento de pressão e, por vezes, o município teve, sim, que reagir, né, e judicializar a questão grevista. E por vezes, o Sindicato erra também, quando ele descumpre a decisão judicial, porque o judiciário fica isento, ele analisa um lado, analisa o outro, analisa se está havendo interação, se está havendo negociação, ele olha a documentação do município, olha as reivindicações da categoria, ele entende as razões do município e por isso declara a greve ilegal, e não é porque o município quer que ele declare, é porque ele está vendo que a greve é ilegal ou mal cumprida, como aconteceu em determinado período, porque o judiciário entendeu que a greve poderia continuar, mas determinou formas de cumprimento, e o Sindicato entendeu mal a decisão e descumpriu, deixando crianças do lado de fora da escola (Representante E).

Na visão da Representante E, quando não se consegue chegar a um consenso entre as partes, é necessário acionar o poder judiciário, fazendo isso na tentativa de diminuir os transtornos que a greve causa à educação pública municipal.

> Mas a greve nunca é desejo da administração, nunca foi, de jeito nenhum, porque é um prejuízo muito grande, para gestão, para educação, para as crianças; os pais ficam enlouquecidos, e por isso a gente fica chateado do lado de cá, do uso da greve como um instrumento prolongado de pressão, como a gente já chegou a ficar meses em greve. E no final, acaba se dando o índice que for possível, que é dentro da legalidade, por isso que eu te falo, o município não trabalha fora da legalidade, não deixa o piso baixar, não fica fora do piso, então a gente fica com certa dificuldade. Às vezes, a greve perde a credibilidade, como foram as últimas, perdeu a credibilidade, porque ao nosso ver, ela foi usada como instrumento político. a última greve, por exemplo, se esvaiu sozinha, embora não seja objeto do seu trabalho aqui, mas foi assim, então, perde a legitimidade, sim. Inclusive colocam os servidores administrativos da educação nesse "bolo", sendo que eles não fazem parte dessa discussão de piso salarial. E só para complementar, a greve vem sendo usada para buscar a elevação do piso que é para 40 horas para 20 horas, então a reivindicação não é só uma coisa, é um instrumento de pressão também, que vem acontecendo para buscar uma mudança do piso de 40 para 20 (Representante E).

Na versão da Representante E, o Simted utiliza a greve como instrumento de pressão contra a administração municipal, pois tem conhecimento de que causa consequências na oferta do serviço de educação na rede municipal de ensino, pressão essa que se resume a reivindicar o piso para 20 horas. Isso, na visão do representante do poder legislativo municipal, tem sido tratado com parcialidade.

> Essa ação foi muito política. A prioridade não era a valorização profissional, então qualquer instrumento jurídico para postergar essas medidas era estratégico para eles. Tentar deslegitimar a Lei foi uma medida mais política por isso. A Lei do PSPN foi uma forma de garantir o mínimo, visto que muitos estados pagavam um valor muito baixo. Não é o máximo, é o mínimo, então cabe aos estados e municípios se adequarem a essa Lei, porque há um Plano de Cargos e Carreiras, mas a negociação é livre; nessa faz a adequação com a tabela salarial partindo do piso (Representante D).

Ao analisar a fala do representante do poder legislativo municipal, um ponto importante mencionado é que o PSPN não estabelece um valor máximo, mas sim um valor mínimo, portanto, consoante o Representante D, a adequação de uma política salarial docente em Dourados deve considerar o valor do PSPN como ponto de partida, e não de chegada.

> Há uma deficiência de gestão. A alguns anos atrás essa questão da discussão do piso para 20 horas era algo compreensível, hoje, não, hoje construiu-se um discurso de que o município cumpre a Lei do Piso, considerando a jornada de trabalho que está na Lei, de até 40 horas. Então, quando se tem gestores políticos que compreendem a importância de se ter uma polícia de valorização da educação na cidade... Ocorre que Dourados vem se afastando dessa ideia não só de valorização profissional, mas de uma educação de qualidade (Representante A).

Ao analisar a fala do Representante A, mais uma vez volta-se ao entendimento de que o valor do PSPN não deveria ser visto como o valor máximo, mas o que se vem presenciando em Dourados é justamente o contrário.

> Instituir por lei a valorização e não a efetivar ou esvaziá-la de seu sentido são formas de neutralização de seus efeitos progressivos, que denunciam os limites das lutas restritas aos marcos institucionais, pois a contradição que se constata nas medidas parlamentares — quando se trata de legislar sobre interesses dos trabalhadores — são contradições inerentes ao modo de produção do capital e de suas instituições de sustentação (Rodrigues; Costa, 2019, p. 245).

Tais contradições citadas por Rodrigues e Costa (2019) são vivenciadas no cotidiano da categoria, especialmente no que tange à remuneração docente. Assim, o próximo item discorre sobre como superar essas contradições e avançar na política salarial em Dourados, na visão dos sujeitos participantes da pesquisa.

4.5 Os desafios e cenários para a efetivação de uma política salarial de valorização docente em Dourados

Entendeu-se no decorrer da pesquisa que o piso para 20 horas no município de Dourados se configura como parte de uma política de valorização docente. Nesse sentido, entender os condicionantes para que essa valorização se efetive se torna fator determinante para avançar numa política salarial que atenda às demandas da categoria.

Retoma-se que, frente ao embasamento teórico e documental da pesquisa, uma política salarial deve contemplar elementos como estabilidade profissional, com perspectiva de progressão na carreira por meio da titulação e tempo de serviço, bem como reajuste salarial tendo como referência mínima o reajuste anual do PSPN.

Para compreender os condicionantes que impedem a materialização de uma política salarial em Dourados de piso para 20 horas, é necessário evidenciar as falas dos representantes entrevistados.

> Olha, a gente sempre esbarrou em três leis federais, que são: a Lei do Piso, a Lei do Fundeb e a Lei de Responsabilidade Fiscal, que elas não caminham juntas, uma interfere e prejudica a outra. Não há evidencias de que a falta de recursos seja o motivo de não se valorizar o profissional. A Prefeitura, em determinado período, alega que não pode pagar porque estará infringindo a Lei de Responsabilidade Fiscal ou porque se der um aumento pode ter atraso nos salários. Essas são desculpas que a gente ouve totalmente fora da realidade, desculpa de gestores que simplesmente querem protelar e não tem um trabalho de planejamento e gestão política para a valorização do município de Dourados (Representante A).

A perspectiva do representante do Simted é de que a ausência de planejamento, de uma gestão administrativa pautada nas demandas da educação municipal, tem determinado a falta de políticas de valorização dos profissionais da educação. Inclusive, a questão econômica não seria o principal motivo da não concretização, o que foi confirmado por sua sucessora e também ex-presidente do Simted.

> Eu não consigo identificar como problema econômico necessariamente, consigo identificar isso até na construção da política, de como foram os argumentos, de como as coisas aconteceram, muito mais por uma vontade de não investir na educação do que necessariamente uma dificuldade. Pode ter uma dificuldade? Talvez tenha, mas nós nem conseguimos chegar na dificuldade, porque, por enquanto, o que a gente percebe é uma ausência de vontade de tentar fazer alguma coisa. Então, olha, tem um ataque brutal, direto e nem disfarçado para desproteger a educação, de má vontade, é realmente a falta de vontade de ter uma educação de qualidade. A gente não vê debate sobre a educação em Dourados. Então eu vejo que não é uma dificuldade para se pagar o piso para 20 horas, há uma dificuldade de compreender que a educação é fundamental para o processo de desenvolvimento do município, e inclusive para o desenvolvimento econômico; falta essa capacidade de compreensão da gestão em relação a isso (Representante B).

Embora os ex-presidentes do Simted enfatizem que o ponto financeiro, por si só, não se configura como causa da não efetivação da política salarial do piso para 20 horas, os representantes da sociedade política afirmaram ser este o principal motivo.

> Então, acontece é que o município cresceu muito em número de professores, cresceu bastante em razão da hora-atividade, cresceu bastante em relação aos professores da educação especial, porque hoje não tem uma sala de aula que não tenha estudante laudado, você sabe disso, então cresceu muito, e isso demanda mais professores. Então o crescimento no número de servidores foi vultoso nos últimos anos, cresceu assim absurdamente, então esse financiamento é insuficiente [...]. Era uma questão realmente financeira, e às vezes o Sindicato tem certa dificuldade de entender, até entende, mas sempre quer mais (Representante E).

O impacto na questão financeira também é o motivo definidor na visão do representante da Secretaria de Fazenda do município.

> A partir do momento que há alguma discussão, mesmo que isso ainda não chegue na Fazenda, ou seja, o começo das discussões começa na Segov, com o Sindicato, lá eles protocolam as reivindicações e chega aqui assim, o município tem ou não tem condição financeira, então basicamente é analisar a solicitação de reajuste salarial e ver se o município tem a capacidade, isso é o que chega para a gente resolver. Aí eu vou analisar as receitas do município, a série histórica, enfim, é pedido para Secretaria de Administração o impacto, porque quem mexe com a folha é a Secretaria de Administração, dentro do setor de RH [Recursos Humanos], então a gente vai fazer o cálculo de quanto que seria a folha dos professores hoje e quanto de impacto teria se fossem atendidas as solicitações da classe. Então é tanto e vai para tanto. Então, de posse desse "vai para tanto", eu vou projetar fazendo um comparativo desse aumento de despesa com a dinâmica das receitas do Fundeb, e aí eu falo de acordo com os meus estudos aqui: "Não dá". E se não dá, a gente dá o que cabe naquele momento, esse é o trabalho que eu faço, esse que é o trâmite (Representante F).

É possível identificar que os representantes da sociedade civil e da sociedade política protagonizam os embates em torno da política salarial docente em Dourados. Nesta perspectiva, entende-se o conceito de Estado ampliado em Gramsci (1975), que evidencia que "O Estado é todo conjunto das atividades práticas e teóricas através das quais a classe dirigente justifica e mantém o seu domínio, mas consegue obter o consentimento ativo dos governados" (Gramsci, 1977)

Neste conjunto de atividades práticas e teóricas é que emerge a necessidade de organização social, intelectual e política da classe trabalhadora; só assim poderão ser feitas reivindicações que tragam resultados positivos para a categoria.

> A política de valorização do trabalhador tem que ser muito bem estudada e sustentável, para além do compromisso político. Por isso, tem que ter muita seriedade por parte de um governo em uma construção como essa. Só se consegue isso com transparência e participação democrática na construção. A política deve ser vista em todos os aspectos, financeiro, estrutura, saúde do trabalhador; não dá para fazer separada, tem que pensar como um todo. Falta avançar na parte de implementar uma política de educação de Estado que eu defendo, pensando em tudo isso (Representante D).

Como bem avalia o representante do poder legislativo, estabelecer uma política de valorização profissional, especificamente uma política salarial, demanda um entendimento por parte da sociedade civil e da sociedade política não pautada apenas na parte econômica: exige pensar, dialogar e estabelecer propostas objetivas que possam, de fato, ser exequíveis.

> Se discute só o custo da folha e as implicâncias dela dentro da Lei de Responsabilidade Fiscal, e esse olhar dificultou para nós, enquanto categoria, a abertura do diálogo. Então, nós tínhamos uma política salarial, que foi destruída sem nenhuma possibilidade de diálogo. Poderia ter reformulado a 267, e não simplesmente ter a

> tornado inócua. A principal dificuldade são gestores, prefeitos e vereadores que não tem a educação como prioridade, não tem essa intenção (Representante A).

Realmente, a LRF é um impasse na questão do orçamento público em Dourados, mencionado pelos representantes da sociedade política em suas falas.

> [...] então, essa visão é bastante necessária de se entender. Aqui a gente faz aquele crivo da legalidade. Pode pôr recurso próprio? Pode. Pode pôr mais do que 100%? Pode. Mas tudo sempre dentro daquele limite da LRF e as obrigações em relação ao Tribunal de Contas. E olha que o Tribunal pega no pé mesmo, incomoda muito o município, sabe, e determina cortes. A nossa Controladoria também participa bastante das negociações, porque a Controladoria também põe o freio naquilo que o município pode ceder; a gente põe o freio da legalidade e a Controladoria põe o freio das contas junto com a Fazenda. Então se quer aumentar dentro da LRF, ótimo, a gente nunca será contra nenhuma forma de aumento (Representante E).

Outro ponto importante citado pela representante da Procuradoria Geral do Município foi o limite prudencial:

> Eu não participei de todas as negociações, porque isso é mais político, e a minha parte é mais técnica, então se solicita aqui para a gente as questões legais para a gente levantar, a Fazenda também vai com os números e a própria Lei de Responsabilidade Fiscal. [...] apesar de às vezes haver a vontade, a Lei não deixa, passou do 51,3%, que é o limite prudencial, a gente não pode mais, não pode dar vantagem nenhuma a mais, então, por vezes, o município até quis dar mais, mas o limite prudencial não permitiu, porque a categoria é muito grande, não é a mesma coisa que dar um reajuste para 100 servidores (Representante E).

O limite prudencial da folha de pagamento é um assunto pertinente, que influencia na LRF. Cabe frisar que os dados sobre o limite prudencial e o quanto desse limite era composto pela folha de pagamento dos docentes da Reme foram solicitados à Prefeitura de Dourados, via Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-Sic), sob o protocolo n.º CD444F3A. Informação esta que não foi atendida, sob a justificativa de que o limite prudencial, em consonância com a LRF, não é definido por categoria, e sim computado sobre a folha total dos servidores públicos, logo, a Prefeitura não dispõe dos dados somente da categoria da educação (Anexo A).

Ao questionar o representante da Secretaria de Fazenda acerca dos dados, afirmou que a Prefeitura está passando por um período de transição dos dados públicos no *site*, que estão implantando um novo sistema de acesso, o qual não foi finalizado, está em curso, por isso a dificuldade em coletar algumas informações.

> Como eu mencionei, antes de assumir como secretário adjunto, eu estava como diretor de planejamento, justamente na parte dos estudos do financeiro do município. Então, eu criei um sistema de controle das receitas do município. Eu tenho vários painéis que me mostram todas as receitas, independente se é a receita do Fundeb, que é um

> dinheiro vinculado, ou se é recurso próprio do IPTU. É um *software* da Microsoft que chama Power Bi, que é como se fosse um Excel muito melhorado. Mas esses dados eu tenho somente de 2021 para cá, porque antes não se fazia esse trabalho. Essa organização da parte das finanças, do orçamento, das receitas, isso é algo novo. É que agora nós estamos com um sistema novo, que ainda não está finalizado, mas assim que finalizar, eu vou alimentar o sistema para atualizar os dados (Representante F).

Ainda sobre a folha de pagamento dos docentes da rede pública municipal, o representante discorreu sobre outra situação:

> E tem outra questão que isso representa: por que o município tem dificuldades em pagar a folha? Se pegar a tabela salarial dos professores do município, a maioria dos professores do quadro efetivo já estão em letra e nível avançados, que reflete aumentos exponenciais no valor da folha. Por exemplo, nós estamos falando aqui de valores de remuneração inicial, mas quando a gente vai para a prática, às vezes o professor entrou no serviço público só com a graduação, que seria P1, digamos que em dois anos ele concluiu a especialização, então já pula para o P2, e ainda, já tem o tempo de serviço para mudança de letra, que são de três anos, então ele já mudou de letra e de nível, e em três anos já teve um aumento considerável. E assim, os professores, quando passam no concurso, a maioria não é P1, já entra como P2 porque já tem uma especialização. Então, quando a gente analisa só o inicial, é pouco, mas quando você analisa o todo, isso vai tomando uma proporção gigantesca, e como o quadro de professores do município é um quadro um pouco mais antigo, a maioria está entre as letras E e F, e entre os níveis P2 e P3. Então, a remuneração média do quadro de professores da Prefeitura não é de R$ 3 mil, que é a inicial, é na faixa de R$ 4.300,00, R$ 4.500,00, e quando você coloca isso no quantitativo do quadro de professores, o município não aguenta (Representante F).

A situação mencionada pelo Representante F é verídica, pois o último concurso docente de provas e títulos para cargo efetivo da Prefeitura de Dourados ocorreu no ano de 2016, e durante a vigência deste foram efetivados em torno de 800 profissionais do magistério para lecionar nas etapas Educação Infantil e Ensino Fundamental da Educação Básica. No entanto, cabe ressaltar que os valores citados pelo representante são com base na tabela salarial vigente, de acordo com a Figura 2.

Figura 2 – Tabela salarial dos profissionais do magistério da rede pública municipal de Dourados, Lei Complementar n.º 453/2023

PROFISSIONAL DO MAGISTERIO - 20 HS NIVEL SUPERIOR									
		A	B	C	D	E	F	G	H
C-I	0,85	R$ 2.665,69	R$ 2.932,26	R$ 3.065,54	R$ 3.198,83	R$ 3.332,11	R$ 3.465,40	R$ 3.678,65	R$ 3.731,97
P-I	1	R$ 3.136,08	R$ 3.449,69	R$ 3.606,49	R$ 3.763,30	R$ 3.920,10	R$ 4.076,90	R$ 4.327,79	R$ 4.390,51
P-II	1,1	R$ 3.449,70	R$ 3.794,67	R$ 3.967,16	R$ 4.139,64	R$ 4.312,13	R$ 4.484,61	R$ 4.760,59	R$ 4.829,58
P-III	1,15	R$ 3.606,50	R$ 3.967,15	R$ 4.147,48	R$ 4.327,80	R$ 4.508,13	R$ 4.688,45	R$ 4.976,97	R$ 5.049,10
P-IV	1,3	R$ 4.076,91	R$ 4.484,60	R$ 4.688,45	R$ 4.892,29	R$ 5.096,14	R$ 5.299,98	R$ 5.626,14	R$ 5.707,67

Fonte: Dourados (2023).

Como já dito anteriormente nesta pesquisa, a carreira possui progressão vertical e horizontal. Para sistematizar melhor as informações, o Quadro 15 aponta o que significam os níveis dispostos na vertical.

Quadro 15 – Níveis de titulação para progressão na carreira do magistério na rede pública municipal de ensino de Dourados

Níveis	Grau de titulação
C-1	Normal Superior/Magistério
P-I	Graduação
P-II	Especialização
P-III	Mestrado
P-IV	Doutorado

Fonte: Elaborado pela autora com base em Dourados (2023).

Assim, ao consultar a tabela atual, faz-se a seguinte análise: o nível P1 letra A é o vencimento inicial para docentes formados em nível de licenciatura plena. Porém, como colocado pelo Representante F, a maioria dos docentes do quadro efetivo da Prefeitura não está no início da carreira, o que faz com que a folha salarial tenha um valor expressivo.

Cabe destacar que foi solicitado junto a Prefeitura o quantitativo de docentes do quadro efetivo por nível de titulação, via e-Sic, sob o protocolo n.º 1589DA0D, bem como o quantitativo de docentes efetivos e contratados da rede municipal, protocolo A696A75D. Tais solicitações não foram atendidas, sob a justificativa de que o setor responsável, no caso a Semed, não havia disponibilizado as informações (Anexo B).

Tal atitude demonstra que a Semed não possui uma organização em relação ao quantitativo de docentes da rede, o que deveria ser algo essencial: saber o quantitativo de docentes por nível de titulação e letra; quantos estão em contrato temporário; quantos são efetivos. Essas informações são essenciais ao analisar a folha de pagamento, a fim de identificar qual é o nível que mais exige empenho financeiro dentro da folha, por exemplo, algo que deveria ser, minimamente, uma informação imediata por parte da administração municipal.

Toda essa organização, ou a falta dela, interfere nas negociações em torno da política salarial, que, na maioria das vezes, se resume à questão financeira do município, afinal, para a administração municipal, a questão da remuneração está atrelada aos recursos empenhados.

> Então, esses dados que eu te mostrei é algo interno, não há uma prestação de contas. O que há é a prestação de contas para os órgãos competentes, como o Tribunal de Contas, com as informações sobre a arrecadação e os gastos; obviamente que não é tão simples assim, há toda uma prestação de contas detalhada. Agora, internamente, essa organização é usada para tomada de decisão. Inclusive na parte da educação, os embates e as demandas que nós tivemos são justamente por causa disso, porque aqui nós temos os dados e sabemos como funciona (Representante F).

Como bem discorreu o representante da Secretaria Municipal de Fazenda, o acesso às informações sobre os recursos públicos que devem financiar a educação municipal é o ponto de partida para as negociações acerca da remuneração docente.

> Bom, primeiro eu gostaria de dizer que discutir o financiamento é fundamental para garantir a valorização e poder avançar na educação. A gente tem como principal fonte financiadora do piso o Fundeb, mas o Fundeb não é a única fonte, então a Prefeitura pode dispor de mais recursos para pagamento da folha de pagamento dos professores. E nós tínhamos, logo no início da criação do piso, nós tínhamos os *royalties*, que posterior ao golpe, passou a não ter mais expectativas em relação a esse recurso. Então, o que a gente pensou, em termos de recursos para o cumprimento do piso, foi o Fundeb e os recursos próprios da Prefeitura, que devem ser destinados à educação (Representante B).

A representante do Simted evidenciou um dos principais recursos destinados à educação, o Fundeb, pois trata-se de um Fundo que estabelece que, no mínimo, 60% do repasse seja investido em folha salarial[21], o que, segundo a representante da Procuradoria Geral do Município, é uma visão um pouco limitada por parte dos representantes sindicais.

> Às vezes, a visão do Sindicato é muito específica, vamos dizer, assim, só do seu quadrado, só vê a educação, mas a Prefeitura não é só educação, a gente tem todas as demais demandas, todas as outras Secretarias, todas as demais pastas que têm também os seus recursos, que têm que trabalhar de forma adequada. Os repasses também variam bastante, às vezes o Sindicato se limita a enxergar o valor do Fundeb, o valor do índice, e o que o município quer dar de índice, e aí o diálogo começa a ficar difícil, faz uma reunião, faz duas, três, o Sindicato olha e diz: "Não, mas tem dinheiro, o município que não quer dar". Mas não é bem assim, é que o Sindicato não se integra das outras questões, mas o município sempre apresenta os índices, apresenta inclusive a questão quadrimestral de responsabilidade fiscal (Representante E).

Percebe-se pelas falas que há um impasse no que concerne ao recurso do Fundeb, em que os representantes tanto da sociedade civil quanto da sociedade política enfatizam que o percentual do Fundeb investido em educação não é suficiente. "Ainda continuamos na dificuldade de se obter transparência, tem-se o recurso do Fundeb, que a gente tem dificuldade em saber com o que foi gasto" (Representante A).

A representante do Comacs também salientou a questão da necessidade de transparência dos recursos investidos na educação:

> O prefeito diz que aplica 100% do Fundeb, mas quando você abre o relatório do Siope, o município aplicou somente 75% dos recursos do Fundeb em educação. E aí os recursos próprios, eles também devem ser investidos, os 25%. Eu vi uma reportagem que o município de Dourados já arrecadou cerca de R$ 100 milhões em IPTU, desses R$ 100 milhões, 25% têm que vir para a educação, então só de IPTU, são R$ 25

[21] O atual Fundeb, aprovado pela Emenda Constitucional n.º 108/2020, além de tornar o Fundo permanente, ampliou o percentual para, no mínimo, 70% do valor do Fundo para custear a folha de pagamento dos profissionais da educação.

> milhões. Então, é muito dinheiro para ser investido em educação, mas a gente sabe que o recurso tem sido utilizado para outras finalidades. Tem esses recursos próprios, os 25%, que não há transparência, e na prestação de contas eles colocam como outras despesas, e aí quem está na escola e nos CEIMs sabe que não tem nenhum investimento (Representante C).

Nesse sentido, buscou-se compreender e analisar os recursos utilizados na educação municipal, especificamente os repasses oriundos do Fundeb, e o quanto desse repasse é utilizado para pagamento da folha salarial dos profissionais em educação de Dourados. Para isso, realizou-se a coleta das informações nos relatórios municipais disponíveis no Sistema de Informações sobre o Orçamento Públicos em Educação (Siope)[22], nos quais foi possível identificar os valores destinados ao pagamento da folha salarial dos docentes da Reme, expostos na Tabela 8.

Tabela 8 – Valores do repasse do Fundeb (2008–2020)

Ano	Valor total recebido (R$)	Valor investido em folha de pagamento do magistério (R$)	% investido em folha de pagamento do magistério
2008	R$ 44.398.048,28	R$ 28.487.974,08	64,16%
2009	R$ 46.012.950,75	R$ 38.887.039,61	84,51%
2010	R$ 49.838.030,87	-	-
2011	R$ 60.736.263,98	-	-
2012	R$ 67.667.027,58	-	-
2013	R$ 80.229.365,39	R$ 72.995.002,69	90,98%
2014	R$ 89.762.909,42	R$ 82.248.690,12	91,63%
2015	R$ 95.897.896,99	R$ 83.778.496,79	87,36%
2016	R$ 102.203.759,17	R$ 90.949.736,50	88,99%
2017	R$ 102.766.155,74	R$ 72.655.379,92	70,69%
2018	R$ 115.424.715,53	R$ 87.571.069,47	70,55%
2019	R$ 121.883.082,80	R$ 110.653.775,86	89,42%
2020	R$ 135.954.506,13	R$ 113.677.089,94	83,51%

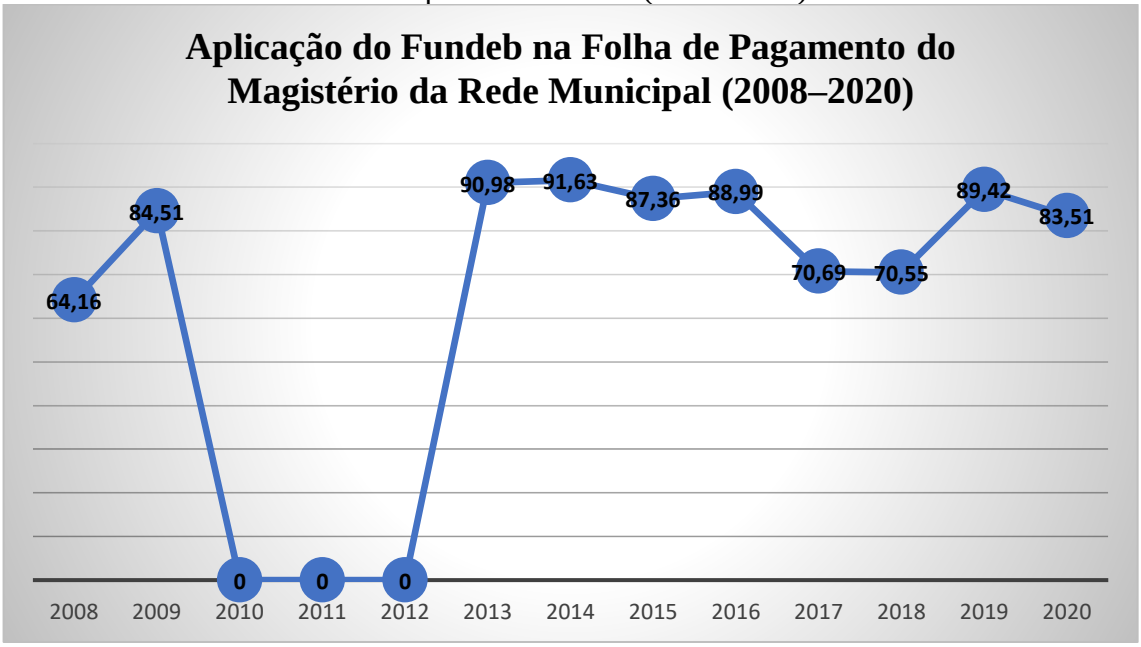
Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do Siope e do Portal da Transparência do município (2023).

[22] Sistema eletrônico operacionalizado pelo FNDE, instituído para coleta, processamento, disseminação e acesso público às informações referentes aos orçamentos de educação da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios.

Ressalta-se que os relatórios dos anos 2010, 2011 e 2012 não estão disponíveis no *site* do Siope, mas pôde-se ter acesso ao valor do repasse federal do Fundeb no Portal da Transparência no *site* da Prefeitura, contudo, este não indica os percentuais aplicados em folha de pagamento do magistério municipal.

Ao analisar os dados da Tabela 8, constata-se que, durante os anos 2008–2020, não houve queda no repasse do Fundeb, ao contrário, os recursos recebidos aumentaram. Além disso, em todos os anos, o percentual mínimo de 60% do Fundeb foi aplicado no pagamento da folha salarial, dados esses com base nos relatórios do Siope entregues pelo município, porém, observa-se que o percentual empregado na folha de pagamento apresenta oscilações, como exposto no gráfico a seguir.

Gráfico 3 – Percentual do Fundeb aplicado em folha salarial dos docentes da rede pública municipal de Dourados (2008–2020)



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados dos Relatórios Siope.

Conforme expresso no Gráfico 3, entre os anos de 2008 e 2020 os percentuais do Fundeb investidos em folha de pagamento dos docentes da rede pública municipal correspondem ao exigido pela Lei Federal, que seria de no mínimo 60% do recurso. Pelo relatório, sempre foi aplicado o valor mínimo, sendo o maior percentual no ano de 2014 (91,63%) e o menor em 2008 (64,16%).

Esse aumento justifica-se pelo fato do aumento da folha, devido à implementação da hora-atividade no município de Dourados e, em consequência disso, à contratação de mais docentes. Interessante destacar que, no ano de 2017, houve uma queda no percentual do Fundeb

investido em folha de pagamento, justamente no ano em que o quadro de docentes efetivos teve um aumento considerável por conta da posse do concurso público realizado no ano anterior. Foi também neste ano que a categoria não conquistou nenhum percentual de reajuste anual do PSPN, sendo o primeiro ano pós-Lei do Piso que a categoria, mesmo com movimento grevista (o qual foi judicializado), não conseguiu nenhum reajuste salarial.

> Na época, o Sindicato perdeu essa greve, praticou errado, foi penalizado, teve uma multa severa por causa do mal cumprimento. O juiz na época ficou uma fera, eu fui em audiências como procuradora-geral que eu era na época, o juiz chamou muito a atenção dos dirigentes e do advogado do Sindicato, na forma de execução da determinação que ele deu, do mínimo legal que deveria ser mantido e gerou uma multa alta, que depois o Sindicato recorreu. Nos fins das contas, foi feito um acordo já no final do mandato da Délia e se diminuiu esse valor, porque, assim, o município não tem interesse de receber multa, nunca foi, não é interesse receber multa, e sim o cumprimento, mas aconteceu e até hoje a gente tem essa dificuldade de cumprir o piso para 20 [horas], porque, como eu te disse, não é uma previsão legal a ser atendida, é uma reivindicação (Representante E).

A ação judicial à qual a Representante E se refere foi a greve da categoria realizada em 2017 que a Prefeitura judicializou e conseguiu êxito junto ao TJ/MS, cuja decisão determinava que, do quantitativo total dos profissionais da educação, apenas 34% poderiam aderir ao movimento grevista, e ainda não poderia haver redução no horário de aulas, nem dispensa de estudantes, ou seja, os estudantes do docente que aderisse à greve deveriam ser atendido em suas necessidades educacionais por outro docente devidamente habilitado.

A categoria encontrou dificuldades em organizar estrategicamente as exigências e optou pelo não cumprimento da liminar expedida pelo TJ/MS, permanecendo em greve geral, sem atendimento aos estudantes. Em consequência desse enfrentamento, como penalidade, foi aplicada uma multa diária pelos dias de greve.

> Olha, o movimento sindical no Brasil foi colocado próximo do movimento ideológico como aquele que atrapalha, assim como o servidor público foi colocado como aquele que prejudica, atrapalha o desenvolvimento por causa do prejuízo ao Estado; o movimento sindical é aquele que dificulta o processo, os interesses. Porque o Estado é gerenciado por grupos de interesse, que tem seu posicionamento político e ideológico, e em Dourados a gente presenciou grupos que representavam justamente essa ideia de serviço público, tentam de alguma forma impedir o ato sindical, a resistência, a não aceitação de determinada situação imposta de forma autoritária pelo governo. Então, o ato sindical tenta de alguma forma expor sua resistência, indo nas rádios, fazendo movimentos, dialogar com a sociedade para tentar dizer o que está acontecendo de errado, de buscar espaços políticos de representação junto à Câmara Municipal. O judiciário age sem nenhum conhecimento de causa, age de forma técnica, sem nenhum conhecimento do chão da escola e da realidade da sala de aula (Representante A).

O representante do Simted alegou que o judiciário faz uso do poder que a ele cabe para julgar, mas desconhece profundamente a motivação da categoria para tal movimento, que, naquele momento, buscava o reajuste anual do PSPN e a retomada da política salarial do piso para 20 horas, regulamentada pela Lei Complementar n.º 267/2014.

> A efetividade desse compromisso, no entanto, deve ser avaliada através das políticas e programas implementados pela administração municipal, ouvindo os profissionais se o que é oferecido é suficiente ou de qualidade ou se realmente necessário — o que, geralmente, as gestões não constroem dessa forma. A política vem de cima para baixo, e não ao contrário (Representante D).

Portanto, como sinalizou o representante do poder legislativo municipal, construir ou retomar a política salarial do piso para 20 horas em Dourados deve ser um compromisso firmado com diálogo entre categoria e governo municipal, o que também foi defendido pela representante da Procuradoria Geral do Município.

> Então tem que estar sempre dentro do limite financeiro do município. Mas aqui a gente nunca trabalha contra, a gente fez estudos profundos do que diz a Lei do Piso, então é obrigatório trazer para 20h? Não, não é, é uma questão discricionária do município. E aí faz-se as contas e vê, porque a Prefeitura não é só educação. Agora, é uma luta que tem que ser negociada, e o Sindicato tem que usar da sua capacidade de diálogo para também conseguir negociar com a gestão, e talvez ir parcelando isso, ir implementando, e que só o emparedamento não é produtivo para ambas as partes. A curto prazo eu acho impossível, porque dobraria do tamanho da folha da educação, literalmente dobraria, então assim, de uma vez, o município não suporta, mas gradativamente é uma questão de negociar, e também vai da habilidade do Sindicato, de não querer efeitos imediatos, tem que ter negociação (Representante E).

A retomada de uma política salarial do piso para 20 horas em Dourados é o primeiro passo para uma política de valorização salarial. “Não queremos uma categoria de trabalhadores que querem ser da elite, mas ter um salário digno, e hoje nós entendemos que esse salário digno está no piso para 20 horas” (Representante A).

Isto posto, convém explicitar uma fala bastante importante do representante do Simted:

> [...] é dentro da carreira do magistério que os servidores públicos têm o maior grau de escolaridade, nós temos professores com especialização, com mestrado e doutorado; em termos de estudos, é a categoria que mais avança, porém, em termos de valorização, é mínima. E está comprovado que o piso para 20 horas é uma forma eficiente de valorização da profissão do magistério, porque, além de estar dentro de uma Lei Federal, que á a Lei do Piso, é comprovado que dá certo, visto a rede estadual como exemplo, também na rede municipal de outros municípios, como Campo Grande, Três Lagoas, Corumbá, em que já se efetivou, fora outros municípios que estão com sua política salarial do piso para 20 horas em andamento, que estão próximos. Então, é possível também continuar nessa luta aqui no município de Dourados. Ainda não conseguimos, mas outras gestões vão chegar, outros dirigentes sindicais também, e o que a gente espera é esse entendimento (Representante A).

Embora esta pesquisa não tenha condições (e nem tem esse propósito) de apresentar um estudo comparativo entre o município de Dourados com outros municípios, é inevitável não comparar o vencimento dos docentes da rede pública municipal com o vencimento dos docentes da rede pública estadual, até mesmo porque há no quadro de servidores muitos docentes efetivos que atuam nas duas redes.

Ao fazer uma pesquisa no *site* do Simted (municipal) e no *site* da Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul (FETEMS) (estadual), constata-se que os docentes da rede estadual possuem vencimento inicial no valor de R$ 5.967,73, enquanto os da rede pública municipal está em R$ 3.136,08, ou seja, os docentes da rede pública municipal recebem quase a metade do vencimento dos docentes da rede pública estadual.

Isso sem entrar no mérito dos docentes em situação de contrato temporário, os quais vivenciam um cenário ainda mais desgastante e incerto, haja vista que nesta pesquisa concentrou-se apenas nos docentes que fazem parte do quadro efetivo.

> Nos últimos anos, a gente retrocedeu bastante; percebe que há cada vez mais uma tentativa de nos dividir. Eu percebo que há uma divisão da rede municipal com a rede estadual, do corpo docente com o administrativo, de efetivos em relação a contratados. Na rede estadual tem uma divisão muito grande entre efetivos, contratados e corpo administrativo. Na rede municipal talvez tenha menos, porque está todo mundo na mesma situação na rede municipal. Na rede estadual, o governo melhorou um pouco a vida do efetivo e deixou os outros numa situação bem pior, né? É uma divisão para daqui a pouco a gente enfraquecer, e a hora que estiver todo mundo fraco, aí todo mundo cai junto. Então isso é estratégia, estratégia de dividir para dominar (Representante B).

Neste quesito, cabem algumas observações: na rede pública municipal de Dourados, os docentes contratados são remunerados pelo vencimento inicial; não têm direito ao percentual de gratificação por titulação; o contrato é pelo calendário de dias letivos, ou seja, não recebem pelo período de recesso no mês de julho; o pagamento do décimo terceiro e das férias é feito de forma parcelada mensal, junto com o vencimento mensal, logo, ao final do ano, não recebem décimo terceiro como os demais trabalhadores, que recebem no mês de dezembro.

Em Dourados, para contratação de docentes, é realizado um processo seletivo com prova de títulos, que geralmente ocorre no início do ano, portanto, em janeiro, que é período de férias coletivas da categoria, o docente contratado fica desempregado, aguardando os trâmites do processo seletivo, para, assim, conseguir a atribuição de aulas.

Toda essa situação de instabilidade contradiz os princípios da valorização docente, traz desgaste emocional, físico, baixa autoestima e descontentamento profissional. Pontos como

esses precisam ser debatidos a todo momento, entre Sindicato e gestores municipais e estaduais, por isso é importante que a classe política conheça as demandas da categoria.

> Toda a luta do nosso mandato é feita em parceria com a categoria, neste caso o Simted. Sempre realizamos audiências públicas, destinamos espaços na Tribuna Livre, propusemos reuniões, apoiando, inclusive com moções, e abrindo a Câmara para os debates, para que a luta fosse ampla na sociedade; ajudando a mobilização com o instrumento que tinha, que é o mandato de vereador, sendo parceiro e inserido diretamente na luta dos trabalhadores. Fiz parte de uma ampla jornada de luta com uma pauta de reivindicação do Simted e CNTE (Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação), incluindo a garantia do cumprimento imediato e integral da Lei Federal n.º 11.738 (Representante D).

O representante do poder legislativo municipal externou que sempre esteve atento às demandas da categoria e, o mais importante, como vereador, luta junto com a categoria para que as demandas sejam atendidas pelo executivo municipal.

Nesse sentido, "O desafio do momento é efetivar instrumentos que garantam de forma plena o direito de todos a uma escola de qualidade, onde todos os insumos necessários à construção dessa qualidade estejam garantidos, não interessando de que fonte federativa os recursos são procedentes" (Farenzena, 2015, p. 19).

Assim como é importante criar instrumentos para a garantia de uma escola com qualidade, é necessário pensar numa perspectiva de valorização da profissão docente, não sendo permissível reduzir todas essas demandas a recursos, ou melhor, a falta deles. É preciso elaborar estratégias que possam trazer valorização, neste momento, pautada no piso para 20 horas no município de Dourados.

> Eu gostaria de dizer que, quando a gente faz a discussão do piso para 20 horas, não é para criar um grupo de trabalhadores milionários, muito pelo contrário, é para dar a devida condição de trabalho, é para ser justo com esse trabalhador que há muitos anos vem sendo desvalorizado. Porque, assim, a sociedade faz um discurso de importância da profissão, do quanto é importante a profissão que forma todas as outras, mas essa mesma sociedade, representada pelo gestor e muitas vezes pelos vereadores, na hora de valorizar, eles recuam. Ou seja, você tem importância, mas tem que ganhar muito menos do que é o valor de um outro trabalhador, o próprio servidor público com curso de graduação, servidor público da própria Prefeitura (Representante A).

De fato, concorda-se com a fala do representante do Simted, ao evidenciar que, no discurso, a valorização profissional docente é verbalizada quase como uma fala decorada no discurso da sociedade política. Todavia, quando a categoria reivindica suas demandas, faz o enfrentamento com movimento, o uso das redes sociais e da mídia local, o discurso político se transforma e tenta manipular a sociedade contra a luta da categoria.

> Hoje a gente precisa fortalecer muito mais o debate sobre a educação nas escolas, nos sindicatos, em todos os lugares onde a gente está. Nós temos que compreender esse processo e saber que a gente tem que garantir uma luta unificada das redes, das categorias, junto à classe trabalhadora; entender que a educação é parte de um processo, ela não é um elemento separado de tudo isso (Representante B).

Fortalecer o debate, entender que a educação é parte do processo de desenvolvimento do município; é isso que a ex-presidente do Simted reforçou. Talvez os gestores precisem entender essa estreita ligação entre a educação e o desenvolvimento em todas as outras esferas sociais. Para a representante da Procuradoria Geral do Município,

> [...] o nosso papel é o crivo da legalidade, eu, como procuradora, nós não fazemos o crivo político, mas o crivo legal, o político é o prefeito que faz, ela dá ou não dá, negocia ou não, isso aí é o prefeito que faz junto com os secretários, só que ele precisa do conhecimento jurídico. A Procuradoria não defende o prefeito, defende o município, eu, como procuradora, trabalho para o município, não trabalho para defender prefeito ou secretário, nossa carreira é município (Representante E).

Frente a todos esses embates, o questionamento feito aos representantes da sociedade política foi: é possível implementar uma política salarial em Dourados que garanta o valor do PSPN para uma jornada de 20 horas? Em resposta, o representante da Secretaria de Finanças pontuou algumas situações que, na sua perspectiva, poderiam desonerar a folha de pagamento e, talvez, indicar uma possibilidade para implementar o piso para 20 horas no município.

> Obviamente que seria a dificuldade financeira, mas por quê? Pensa comigo, nós temos o Fundeb, que é um recurso finito, desse montante, hoje nós gastamos mais de 95%, paga-se a folha. Mas qual é a reivindicação do Sindicato? É o aumento da remuneração, então, tendo em vista que o valor do Fundeb não aumenta, a lógica seria diminuir o quantitativo de professores. Mas tem a possibilidade de se fazer isso? Eu creio que em alguns pontos há essa possibilidade, por exemplo, em relação às licenças, será que se a gente conseguisse fazer um trabalho muito pormenorizado em relação às licenças, não as licenças devidas de fato, como a licença maternidade, uma licença por doença, mas a gente sabe que há, não posso afirmar quantos nem o impacto, mas nós sabemos no senso comum que há uma má-fé nas licenças. Será que se diminuísse o quantitativo das licenças e fosse um pouco mais duro, colocando esses professores de volta na sala de aula, e diminuísse a necessidade de contratados que estão cobrindo esses professores que estão de licença, quanto será que isso abriria no valor do Fundeb? Não sei, mas creio que seja um valor considerável, essa é uma das medidas que pode ser feita. Outra medida: em relação a cedências. Há também um problema com as cedências, a gente pode fazer um estudo do saldo, quantos professores entram aqui no município cedidos de outros municípios que quem paga somos nós, será que o saldo é positivo ou negativo? Isso também gera contratação de outros professores para colocar no lugar daqueles cedidos. Tudo isso vai desonerando, vou tirando despesa. Outra questão seria o município não assumir a responsabilidade da educação do 6º ao 9º ano, porque isso, em teoria, é a cargo do governo do estado. Então, aqui, nós temos três situações que, se resolvidas, iriam desonerar o recurso do Fundeb, fazendo sobrar mais dinheiro para pagar remuneração. Isso trabalhando com receita fixa; agora aumentou a receita, ok. Só que na proporção do Sindicato, esse aumento que eles querem é muito maior do que a taxa de crescimento da receita, então a gente teria que mexer nas despesas, diminuir despesa para poder aumentar a remuneração, senão não tem como (Representante F).

O representante alegou que o aumento da receita do Fundeb não está sendo suficiente para acompanhar o aumento salarial reivindicado pela categoria, que, segundo ele, possui situações como licença e cedências que oneram a folha salarial da Prefeitura, fato que também foi elucidado pela representante da Procuradoria Geral do Município, que inclusive questionou a ação do Sindicato.

> O papel do Sindicato não é só reivindicar salário, o papel do Sindicato também é, na minha visão, olhar para seus associados e dizer: "Olha, você também tem responsabilidades, você tem que fazer a sua parte para que a gente também alcance os resultados que vocês querem". Porque hoje o município tem um número de contratados absurdo, assim, é uma necessidade, mas é muito grande. Uma coisa que é triste de ver, sabe, é o uso das licenças, o uso indevido das licenças, e quando a gestão pensa em mudar a forma de perícia, o pessoal acha ruim, fica bravo, mas não conhece os números. Se você for verificar o quantitativo de licenças que se tira na educação e que obriga a contratar um professor, aquele é um recurso, não estou dizendo daquilo que realmente é necessário, mas do uso indevido; não vamos ser hipócritas, porque a gente sabe que tem. Então esse também é um papel do Sindicato, porque como que o município não vai bancar outro professor em sala? Tem que pôr, né, e isso é um desperdício, porque não fica esse dinheiro para se trabalhar com o próprio efetivo. Então o Sindicato tem que ter esse papel de conscientização. Também o mau uso que fazem da hora-atividade, que não é folga, é hora remunerada para estudos, planejamento de aula e outras coisas referentes ao ensino. É lamentável, mas a administração é obrigada a endurecer, então a política salarial perpassa também por isso. Não sei se existe essa conversa lá dentro, mas deveria existir, para evoluir essa questão das 20 horas, tem que perpassar por todas essas conversas (Representante E).

No sentido de que são situações bastante complexas e que exigem um empenho por parte da administração municipal juntamente com o Sindicato em solucionar essas demandas, manifesta-se acordo com a Representante E. Mas talvez se possa descobrir que não sejam os motivos supracitados que impedem a implementação do piso para 20 horas. Por ora, não se consegue um consenso, sendo talvez uma temática para futuras pesquisas.

> E isso é algo que a gente precisa ter um cuidado especial na hora de refletir sobre esse processo da luta e do avanço. Nós temos que crescer todo mundo junto, porque se a educação municipal não vai bem, a rede estadual também não vai bem. A gente tem hoje, inclusive, esse processo de municipalização da rede municipal com as séries iniciais e com toda essa dificuldade. Essas crianças chegam na rede estadual com as dificuldades que a rede municipal não deu conta de atendê-las. Porque a gente está falando da valorização docente, mas isso implica diretamente o aprendizado das crianças e a formação das crianças (Representante B).

De fato, a educação pública envolve questões singulares, portanto é preciso compreender que os problemas enfrentados pela categoria são inerentes à concepção de educação e às condições de trabalho do modo de produção capitalista, sendo fundamental que a luta pela superação deste modo de produção ocorra concomitantemente à luta para efetivação

da valorização, não só do trabalho docente, mas de todo o trabalho no seu sentido de transformação da natureza e da sociedade em prol da satisfação de todas as necessidades humanas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A temática discutida nesta tese de doutorado trata-se de um assunto complexo e de suma importância para a educação pública: complexo porque demanda políticas públicas e importante porque o papel da docência vai além da simples transmissão de conhecimento, sendo também a responsabilidade na formação integral dos discentes, contribuindo para o desenvolvimento social, emocional e cognitivo dos cidadãos que futuramente irão conviver e atuar em sociedade.

A remuneração dos docentes é um tema crucial dentro do panorama educacional, pois não apenas reflete o reconhecimento pelo trabalho árduo e essencial dos professores, mas também impacta diretamente na qualidade da educação oferecida.

O estudo em pauta teve como objetivo analisar os embates em torno da efetivação da política salarial dos docentes da rede pública no município de Dourados-MS, decorrente da Lei do PSPN/2008, bem como os embates em torno da garantia do reajuste anual do PSPN. Tem-se a remuneração como um dos elementos constituintes da valorização da profissão docente, que, embora assuma elementos importantes como formação, carreira e condições de trabalho (todos estão atrelados à questão da remuneração), é fator determinante para acesso e permanência na carreira docente.

Na metodologia, utilizou-se a pesquisa documental e de campo, com abordagem qualitativa. Na pesquisa documental, contou com fontes primárias coletadas no acervo físico do Simted, como atas de assembleia e reuniões, ofícios expedidos/recebidos, recortes de jornal de circulação local/regional, projetos de lei, dentre outros documentos. Teve ainda um *corpus* documental, formado de leis, decretos, regulamentos e comunicação interna, disponível nos *sites* oficiais em âmbito federal e municipal, além de todo o aporte teórico encontrado na bibliografia da área.

Na pesquisa de campo, utilizou-se a entrevista semiestruturada como instrumento de coleta de dados, a qual contou com atores representantes da sociedade civil e da sociedade política de Dourados, os quais contribuíram para que a pesquisa qualitativa se concretizasse.

Como resultado, a pesquisa explicita que a efetivação de uma política de remuneração salarial dos docentes da rede pública municipal em Dourados, almejada pela categoria, tem esbarrado constantemente na limitação orçamentária, visto que, para a sociedade política, a questão econômica se coloca como determinante para limitar o financiamento da educação, fazendo com que a política salarial docente permaneça fragilizada e a busca pela valorização docente continue sendo luta histórica.

A Tese que legitima a pesquisa, tem-se como constatação que a remuneração se constitui elemento essencial da valorização docente, pois, assim como as demais profissões, almeja-se que a remuneração garanta ao trabalhador qualidade de vida digna e estabilidade financeira satisfatória para a realização profissional.

No entanto, a pesquisa evidenciada aponta que é necessário um esforço conjunto que envolva governos, instituições educacionais, comunidades e sociedade civil. Isso inclui políticas públicas que valorizem e reconheçam o trabalho dos professores, garantindo não apenas remuneração adequada, mas também condições de trabalho e oportunidades de desenvolvimento profissional.

A valorização docente por meio de uma política salarial efetiva em âmbito municipal não deve ser apenas uma retórica vazia, mas sim uma prioridade concreta refletida em políticas públicas. Ao negligenciar a remuneração dos professores, os governos podem inadvertidamente contribuir para a crise educacional, afastando talentos da profissão e comprometendo o potencial de aprendizado das novas gerações. Além disso, uma remuneração insuficiente, forçam os professores a assumirem múltiplos empregos para complementar sua renda, o que pode resultar em sobrecarga de trabalho e impactos negativos em sua saúde física e emocional.

Portanto, uma abordagem política eficaz para a remuneração docente envolve o reconhecimento do valor intrínseco do trabalho educacional e o compromisso com a construção de uma sociedade mais equitativa e educacionalmente robusta. Isso requer um compromisso firme com a educação como um investimento essencial para o fortalecimento social e econômico, e não como um custo dispensável.

A relevância da pesquisa para o campo da educação e das pesquisas em políticas públicas educacionais consiste na necessidade de investigar, analisar e disseminar investigações em âmbito regional e local, como esta que se dedicou a analisar o município de Dourados, tendo como recorte temporal do ano de aprovação da Lei n.º 11.738/2008 ao ano de ingresso desta pesquisadora no PPGEdu/FAED/UFGD, em 2020.

Registra-se que a relevância social e científica desta tese está na oportunidade de compreender que a qualidade social da educação passa pela necessária valorização da profissão docente, tema que possibilita não só a esta pesquisadora, mas ao alcance que o estudo possa conseguir, inquietar os profissionais da educação de que é preciso persistir e resistir na luta contínua por questões que estão além da sala de aula e que igualmente fazem parte do processo educacional.

Afirma-se, ainda, que ao longo dos quatro anos do curso de doutorado não foi possível esgotar a temática, pois se trata de um tema em constante evolução, seja pela mudança social,

de governos, de políticas públicas e/ou de comportamentos sociais, fatores esses que influenciam para que o tema da política salarial docente esteja sempre em evidência.

Assim, coloca-se a necessidade da continuidade na pesquisa sobre a temática da política salarial em Dourados, haja vista que a "bandeira" de luta da categoria permanece na direção de uma remuneração em âmbito municipal que corresponda ao valor do PSPN, conforme Lei n.º 11.738/2008, mas para uma jornada de 20 horas semanais. Isso sinaliza que a valorização docente, por meio de uma política salarial que agregue reconhecimento da profissão, ainda é uma demanda a ser superada no município de Dourados.

Além disso, a categoria almeja que o reajuste anual do PSPN seja respeitado e acatado todos os anos, o que vem sendo negligenciado pela administração municipal. A principal justificativa para a não efetivação do reajuste anual do PSPN em âmbito municipal esbarra sempre na questão da responsabilidade fiscal do ente federativo, em que a legislação fixa limites para despesas com pessoal e determina formas de controlar a receita e as despesas de estados e municípios brasileiros.

Registra-se novamente que, a remuneração dos docentes não é apenas uma questão de justiça social e econômica, mas também um imperativo político para garantir um futuro sustentável e próspero para todos. Valorizar os professores é investir no potencial humano e na construção de uma sociedade mais justa, crítica e democrática.

Em suma, considera-se esta uma pesquisa com contribuição para a área a que se destina, podendo, ainda, cumprir com o papel social de trazer subsídios teóricos para as instâncias educacionais, influenciando na tomada de decisões necessárias à valorização docente e contribuindo para legitimar debates, discussões e inquietações para investigações futuras.

Por fim, a publicização de estudos científicos acerca da valorização docente, sobretudo no que se refere ao vencimento e à remuneração como objeto de investigação, urge no campo das políticas públicas educacionais, pois há uma estreita relação com a qualidade da educação.

REFERÊNCIAS

ABRUCIO, Fernando; FRANZESE, Cibele. Federalismo e políticas públicas: o impacto das relações intergovernamentais no Brasil. *In*: ARAÚJO, M. F. I.; BEIRA, L. (org.). **Tópicos de economia paulista para gestores públicos**. v. 1. São Paulo, SP: Edições FUNDAP, 2007. p. 13-31.

AGUIAR, Márcia Angela S. Avaliação do Plano Nacional de Educação 2001-2009: questões para reflexão. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 31, n. 112, p. 707-727, jul.-set. 2010.

ALBANEZ, Jocimar Lomba. **Sobre o processo de ocupação e as relações de trabalho na agropecuária**: o extremo sul de Mato Grosso (1940-1970). 2003. 192 f. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2003.

ALVES, Thiago; PINTO, José Marcelino de Rezende. Remuneração e característica do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 41, n. 143, p. 606-639, ago. 2011.

ALVES, Thiago; SONOBE, Aline Kazuko. Remuneração média como indicador da valorização docente no mercado de trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 48, n. 168, p. 446-476, abr./jun. 2018.

AMARAL, Nelson Cardoso. Um novo Fundef? As ideias de Anísio Teixeira. **Jornal da Educação**. Educ. Soc. 22 (75). ago 2001. Disponível em: https://www.scielo.br/j/es/a/3v5B9xpqYWXs9gxnSb8qx7B/#. Acesso em: 13 maio 2022.

AMARAL, Nelson Cardoso *et al.*. Fundeb permanente em tempo de desconstrução e desfazimento: mobilização e um basta veemente. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 42, e247741, 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/es/i/2021.v42/. Acesso em: 10 set. 2022.

ARANDA, Flávia Paula Nogueira. **Valorização docente na Formulação do Plano Municipal de Educação de Dourados/MS (2015–2025)**. 2018. 178 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2018.

BARBOSA, Andreza. **Os salários dos professores brasileiros**: implicações para o trabalho docente. 2011. 208 f. Tese (Doutorado em Educação Escolar) – Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita", Araraquara. 2011.

BARBOSA, Andreza. Salários docentes, financiamento e qualidade da educação no Brasil. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 39, n. 2, p. 511-532, abr./jun. 2014. Disponível em: https://www.ufrgs.br/edu_realidade/. Acesso em: 5 maio 2021.

BARBOSA, Janaina Lopes. **O vencimento e a remuneração do magistério público municipal de Natal/RN**: repercussões da implementação do Fundeb (2007–2010). 2014. 151 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014.

BARBOSA, Janaína Lopes; FRANÇA, Magna; FERREIRA, Maria Aparecida dos Santos. Fundef, Fundeb e a Valorização do magistério em Natal (2005-2010). *In*: CAMARGO, Rubens Barbosa de; JACOMINI, Márcia Aparecida (org.). **Vencimento e remuneração docente no Brasil**: resultados de pesquisa. São Paulo: Xamã, 2015. p. 193-213.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa, PT: 70 ed. 1977.

BAUER, Carlos; MATOS, Alessandro Rubens. Marx, Engels e o sindicalismo docente. **Espaço Acadêmico**. n. 114, p. 154-164, 2010. Disponível em: https://pt.slideshare.net/cesaraugustoparo/11268-433141pb. Acesso em: 3 jun. 2021.

BENTO, André. Prefeitura volta a escalonar salários e deixa um quarto dos servidores sem pagamento nessa semana. **Dourados News**, Dourados, 5 set. 2019. Disponível em: https://www.douradosnews.com.br/dourados/prefeitura-anuncia-que-grupo-de-servidores-ficara-sem-salario-nessa/1111418/. Acesso em: 10 mar. 2023.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política.** Brasília: Editora UnB. 2007.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 1 jan. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. **Resolução n.º 1**, **de 18 de fevereiro de 2002**. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação de Professores da Educação Básica, em nível superior, curso de licenciatura, de graduação plena. Brasília, DF: MEC, 2002.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 95, de 15 de dezembro de 2016**. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2016.

BRASIL. **Lei Complementar n.º 101, de 4 de maio de 2000**, que Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Presidência da República. Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 10 abr. 2023

BRASIL. **Lei n.º 9394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 10.172, de 9 de janeiro de 2001**. Plano Nacional de Educação. Brasília, DF: Presidência da República, 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10172.htm. Acesso em: 11 de jan.2020.

BRASIL. **Lei n.º 11.494 de 20 de junho de 2007**. Regulamenta o Fundo e desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação-Fundeb. Brasília, DF: Presidência da República, 2007. Disponível em

:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11494.htm. Acesso em: 10 mar. 2020.

BRASIL. **Lei n.º 11.738, de 16 de julho de 2008**. Lei do piso Salarial Profissional Nacional. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=12253&Itemid=86. Acesso em: 3 abr. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 13.005, de 25 de junho de 2014**. Plano Nacional de Educação. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: http://pne.mec.gov.br/conhecendo-o-pne. Acesso em: 3 abr. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. **Decreto n.º 8.752, de 9 de maio de 2016**. Dispõe sobre a Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica. Brasília, DF: MEC, 2016a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8752.htm#art19. Acesso em: 1 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. **Resolução n.º 2 de 28 de maio de 2009**. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos profissionais do magistério da Educação Básica Pública. Brasília, DF: MEC, 2009. Disponível em: portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf. Acesso em: 07 out.2020.

BRASIL. **Reajuste do piso Salarial Profissional Nacional**. Brasília, DF: MEC, 2020. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/component/tags/tag/piso-salarial. Acesso em: 10 out. 2021

BRAZ, Anadja Marilda Gomes. Formação e valorização dos profissionais da educação: por um efetivo Sistema Nacional de Educação. *In*: FRANÇA, Magna *et al.* (org). **Sistema Nacional de Educação e o PNE**. Brasília, DF: Liber Livro, 2009. p. 153-172.

CAMARGO, Rubens Barbosa de.; JACOMINI, Márcia Aparecida. Carreira e salário do pessoal docente da Educação Básica: algumas demarcações legais. **Educação em Foco**, [*s. l.*], n. 17, p. 129-167, 2011.

CAMARGO, Rubens Barbosa de; GOUVEIA, Andrea Barbosa; OLIVEIRA, João Ferreira de; CRUZ, Rosana Evangelista. Condicionantes do trabalho docente, ensino de qualidade e custo aluno-ano. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, [*s. l.*], v. 22, n. 2, p. 253-276, jul./dez. 2006.

CAPES. **Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação**, [2020]. Disponível em: https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/. Acesso em: 13 dez.2020.

CARREIRA, Denise; PINTO, José Marcelino Rezende. **Custo Aluno-Qualidade Inicial**: rumo à educação pública de qualidade no Brasil. São Paulo: Global: Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2007.

CASTRO, Silvania Uchôa de **A política de remuneração dos professores da rede pública municipal de ensino de Teresina – PI (1996 a 2012)**. 2014. 140 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2014.

CELLARD, André. A análise documental. *In*: POUPART, Jean *et al.* **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

CORDEIRO, César. Prefeitura diz não ter "caixa" para reajustar salários. **O Progresso**, Dourados, 9/10 jun. 2016. Disponível em: https://issuu.com/progresso/docs/edi_o_de_9_e_10_de_julho_de_2016?utm_medium=referral&utm_source=www.progresso.com.br. Acesso em: 5 mar. 2023.

CORREIO DO ESTADO. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Acervo físico. **Recorte Jornal Correio do Estado**. Matéria publicada em: 6 maio 2009. Dourados, MS. Acesso em: 24 fev. 2023

CURY, Carlos Roberto Jamil. A questão federativa e a educação. *In*: OLIVEIRA, R. P. de; SANTANA, W. (org.). **Educação e federalismo no Brasil**: combater as desigualdades, garantir a diversidade. Brasília, DF: UNESCO, 2010.

CURY. Carlos Roberto Jamil. Financiamento da Educação Brasileira: do subsídio literário ao Fundeb. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 43, n. 4, p. 1217/1218-1252, out./dez. 2018.

DÉLIA Razuk deixa frustração social e suspeita de corrupção. **Correio do Estado**, Campo Grande, 14 jun. 2020. Disponível em: https://correiodoestado.com.br/politica/delia-razuk-deixa-frustracao-social-e-suspeita-de-corrupcao/374642/. Acesso em: 19 jan. 2024

DELMONDES, Asheley Godoy. **O vencimento salarial dos professores da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul (2006 a 2013)**. 2016. 97 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2016.

DIÁRIO MS. **Jornal Diário MS**. Notícia publicada em 15 jul. 2014a. Acervo do Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Acesso em: 4 mar. 2023.

DIÁRIO MS. **Jornal Diário MS**. Notícia publicada em 5 nov. 2014b. Acervo do Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Acesso em: 7 mar. 2023.

DIAS, Bruna Mendes. **Os impactos do Fundeb e PSPN sobre a remuneração dos professores de escolas públicas de Educação Básica no estado de Mato Grosso do Sul entre 2006 e 2013**. 2016. 61 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2016.

DOURADO, Luiz Fernandes. Políticas e gestão da Educação Básica no Brasil: limites e perspectivas. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 100, p. 921-946, out. 2007. Disponível em: http://www.cedes.unicamp.br. Acesso em: 26 out 2020.

DOURADO, Luiz Fernandes; ARAÚJO, Walisson. Do FNE ao FNPE: a Conape como resistência. **Retratos da Escola**, [*s. l.*], v. 12, n. 23, p. 207-226, jul./out.2018.

DOURADOS (MS). **Decreto n.º 308, de 16 de maio de 2017**. Dispõe sobre redução da despesa com pessoal no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional do poder executivo e dá outras providências. Dourados, MS: Prefeitura Municipal, 2017. Disponível

em: https://do.dourados.ms.gov.br/wp-content/uploads/2017/05/18-05-2017.pdf. Acesso em: 9 abr. 2023.

DOURADOS (MS). **Diário Oficial da Prefeitura Municipal de Dourados**. Dourados, MS: Diário Oficial, 2017. Disponível em: https://do.dourados.ms.gov.br/wp-content/uploads/2017/05/18-05-2017.pdf. Acesso em: 3 abr. 2023.

DOURADOS (MS). **Lei Complementar n.º 220, de 29 de maio de 2013**. Regulamenta jornada de trabalho dos profissionais do magistério prevista na Lei Complementar n.º 118, de 31 de dezembro de 2007. Dourados, MS: Prefeitura Municipal, 2013. Disponível em: https://leismunicipais.com.br/a1/ms/d/dourados/lei-complementar/2013/22/220/lei-complementar-n-220-2013-regulamenta-jornada-de-trabalho-dos-profissionais-do-magisterio-prevista-na-lei-complementar-n-118-de-31-de-dezembro-de-2007?q=Lei+Complementar+220%2F2013. Acesso em: 4 mar. 2023.

DOURADOS (MS). **Lei Complementar n.º 267, de 17 de dezembro de 2014**. Dispõe sobre a política salarial para os profissionais do magistério Municipal, na forma que menciona, e dá outras providências. Dourados, MS: Prefeitura Municipal, 2014. Disponível em: https://leismunicipais.com.br/a1/ms/d/dourados/lei-complementar/2014/27/267/lei-complementar-n-267-2014-dispoe-sobre-a-politica-salarial-para-os-profissionais-do-magisterio-municipal-na-forma-que-menciona-e-da-outras-providencias?q=267. Acesso em: 04 jan. 2023.

DOURADOS (MS). **Lei Complementar n.º 335, de 27 de outubro de 2017**. Dourados, MS: Prefeitura Municipal, 2017. Disponível em: https://leismunicipais.com.br/a1/ms/d/dourados/lei-complementar/2017/33/335/lei-complementar-n-335-2017-altera-dispositivos-da-lei-complementar-n-267-de-17-de-dezembro-de-2014-que-dispoe-sobre-a-politica-salarial-para-os-profissionais-do-magisterio-municipal-na-forma-que-menciona-e-da-outras-providencias. Acesso em: 10 abr. 2023.

DOURADOS (MS). **Lei Complementar n.º 3.695, de 05 de julho de 2013**. Dourados, MS: Prefeitura Municipal, 2013. Disponível em: https://leismunicipais.com.br/a1/ms/d/dourados/lei-ordinaria/2013/370/3695/lei-ordinaria-n-3695-2013-dispoe-sobre-as-regras-de-destinacao-dos-royalties-decorrentes-da-exploracao-do-petroleo-gas-natural-e-outros-hidrocarbonetos-fluidos-sob-o-regime-de-concessao-no-ambito-do-municipio-de-dourados?q=3695%2F2013. Acesso em: 12 abr. 2023.

DOURADOS (MS). **Lei n.º 3.904, de 15 de junho de 2015**. Aprova o Plano Municipal de Educação – PME e dá outras providências. Dourados, MS: Prefeitura Municipal, 2015. Disponível em: http://www.dourados.ms.gov.br/wp-content/uploads/2015/11/PME-Dourados-2015-Vers%C3%A3o-Final-1.pdf. Acesso em: 10 set. 2020.

DOURADOS (MS). **Perfil Socioeconômico de Dourados – MS**, 2018. Dourados, MS: Prefeitura Municipal, 2018. Disponível em: https://www.dourados.ms.gov.br/index.php/perfil-socioeconomico/. Acesso em: 15 nov. 2021.

DOURADOS (MS). **Projeto de Lei Complementar n.º 11 de 28 de setembro de 2017**. Dourados, MS: Procuradoria Geral do Município, 2017. Acervo do Simted. Acesso em: 10 abr. 2023.

DOURADOS (MS). **Projeto de Lei n.º 36, de 11 de abril de 2017**. Concede reajuste salarial aos servidores da Câmara Municipal. Dourados, MS: Câmara Municipal, 2017. Disponível em: https://www.camaradourados.ms.gov.br/publicacoes/projetos-de-lei/1941. Acesso em: 4 abr. 2023.

DOURADOS (MS). Secretaria Municipal de Educação. **Ofício n.º 094/2014**. Dourados, MS: Semed, 2014.

DOURADOS (MS). Secretaria Municipal de Educação. **Ofício n.º 261/2014**. Acervo do Simted. Acesso em: 6 mar. 2023.

DOURADOS(MS). **Lei Complementar n.º 319, de 12 de setembro de 2016**. Dourados, MS: Prefeitura Municipal, 2016. Disponível em: https://leismunicipais.com.br/a1/ms/d/dourados/lei-complementar/2016/32/319/lei-complementar-n-319-2016-altera-dispositivos-na-lei-complementar-n-267-de-17-de-dezembro-de-2014-que-dispoe-sobre-a-politica-salarial-para-os-profissionais-do-magisterio-municipal-na-forma-que-menciona-e-da-outras-providencias?q=319%2F2016. Acesso em: 5 abr. 2023.

DUARTE, Rosália. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 115, p. 139-154, 2002. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742002000100005. Acesso em: 15 jun. 2021.

DUARTE, Alexandre Willian Barbosa; OLIVEIRA, Dalila Andrade. Valorização Profissional Docente nos sistemas de ensino de Minas Gerais e Pernambuco. **Práxis Educacional**, Vitória da Conquista, v.10,n.17,p.67-97.jul-dez 2014.

DUTRA JÚNIOR, Ademar *et al*. **Plano de Carreira e Remuneração do magistério Público**: LDB, FUNDEF, Diretrizes Nacionais e nova concepção de carreira. Brasília, DF: FUNDESCOLA/MEC, 2000.

EVANGELISTA, Simone Torres; VALENTIM, Igor Vinícius Lima. Remuneração variável de professores: controle, culpa e subjetivação. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 38, n. 3, p. 999-1018, jul./set. 2013.

FARENZENA, Nalú. Capacidades de financiamento da Educação Básica no Fundeb: uma costura. *In*: GOUVEIA, A.; PINTO, J. M.; FERNANDES, M. (org.). **Financiamento da educação no Brasil**: os desafios de gastar 10% do PIB em dez anos. Campo Grande, MS: Oeste, 2015.

FARENZENA, Nalú. Trajetória das diretrizes legais do financiamento da Educação Básica na Constituinte e nas emendas à CF de 1988. **Em Aberto**, Brasília, v. 35, n. 113, p. 63-82, jan./abr. 2022. Disponível em: https://emaberto.inep.gov.br/ojs3/index.php/emaberto/article/view/5138. Acesso em: 17 ago. 2022.

FERNANDES, Maria Dilnéia Espindola; FERNANDES, Solange Jarcem. Remuneração salarial de professores em redes públicas de ensino. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 29, n. 4, p.167-188, 2013.

FERNANDES, Maria Dilnéia Espindola; FERNANDES, Solange Jarcem; CAMPO, Viviane Gregório de. Remuneração docente: efeitos do plano de cargos, carreira e remuneração em contexto municipal. **Ensaio**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 106, p. 25-44, jan./mar. 2020.

FERNANDES, Maria Dilnéia; RODRIGUEZ, Margarita Victoria. O processo de elaboração da Lei n.11.738/2008, Lei do piso Salarial Profissional Nacional para Carreira e Remuneração Docente: trajetória, disputas e tensões. **Revista Histedbr online**, Campinas, n. 41, p. 88-101, mar. 2011. Disponível em: http://www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/edicoes/41/art06_41.pdf. Acesso em: 15 maio 2020.

FERNANDES, Marinalva Nunes. **Tempo e salário: as contradições da lei do piso salarial profissional nacional do magistério.** Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás- PUC Goiânia, 2015.

FERRON, Aline. **Plano de Carreira e Remuneração do magistério**: valorização profissional em um estudo de caso. 2015 185 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2015.

FETEMS. **Tabela de salários**, c2023. Disponível em: https://fetems.org.br/fetems/tabela-de-salarios/. Acesso em: 18 mar. 2021.

FINEDUCA. Campanha Nacional pelo Direito à Educação. **Nota Técnica**. PL da Câmara sobre o Fundeb: retirando recursos de Estados, DF e Municípios e rasgando a Constituição. São Paulo: Fineduca, 2020. Disponível em: https://fineduca.org.br/wpcontent/uploads/2020/12/PautasPoliticas_Fundeb2020_NotaTecnica_2020_12_14_Campanha-Fineduca_final.pdf. Acesso em: 20 dez. 2020.

FINEDUCA. **Por que a União deve complementar o CAQi no PNE?** São Paulo, 2013. Disponível em: http://www.redefinanciamento.ufpr.br/nota1_13.pdf. Acesso em: 11 set. 2020.

FRANCO, Maria Laura Puglisi Barbosa. **Análise de conteúdo**. 2 ed. Brasília, DF: Liber Livro Editora, 2005.

FREITAS, Helena Costa Lopes de. PNE e formação de professores: contradições e desafios. **Revista Retratos da escola**, Brasília, v. 8, n. 15, p. 427-446, jul./dez. 2014.

FREITAS, Hélio de. Marçal Filho lidera corrida pela prefeitura, diz pesquisa do Ibrape. **Campo Grande News**, Campo Grande, 14 nov. 2109. Disponível em: https://www.campograndenews.com.br/politica/marcal-filho-lidera-corrida-pela-prefeitura-diz-pesquisa-do-ibrape. Acesso em: 10 mar. 2023.

GADELHA, Maria José. Formação e valorização dos profissionais do ensino: algumas considerações. *In*: FRANÇA, Magna (org.). **Sistema Nacional de Educação e o PNE**. Brasília, DF: Liber Livro, 2009. p. 173-190.

GATTI, Bernardete Angelina; BARRETO, Elba Siqueira de Sá. **Professores do Brasil**: impasses e desafios. Brasília, DF: UNESCO, 2009.

GATTI, Bernardete Angelina; BARRETO, Elba Siqueira de Sá; ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo de Afonso. **Políticas docentes no Brasil**: um estado da arte. Brasília, DF: UNESCO, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, Marina de. **Vencimento, remuneração e carreira docente no estado do Paraná (2005–2012)**. 2014. 139 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

GOMES, Valdete Aparecida Fernandes Moutinho; NUNES, Célia Maria Fernandes; PÁDUA, Karla Cunha. Condições de trabalho e valorização docente: um diálogo com professoras do Ensino Fundamental I. **Rev. bras. Estud. pedagog**., Brasília, v. 100, n. 255, p. 277-296, maio/ago. 2019.

GOUVEIA, Andrea Barbosa; CRUZ, Rosana Evangelista da; OLIVEIRA, João Ferreira de; CAMARGO, Rubens Barbosa de. Condições de trabalho docente, ensino de qualidade e custo-aluno-ano. **RBPAE**, v. 22, n. 2, p. 253-276, jul./dez. 2006 Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/rbpae/article/view/18883. Acesso em: 24 abr. 2023.

GOUVEIA, Andrea Barbosa; FERRAZ, Marcos Alexandre dos Santos. Financiamento da Educação e Luta Sindical: conflitos em uma grande rede de ensino. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 37, n. 134, p. 285-302, jan./mar. 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/es/v37n134/1678-4626-es-37-134-00285.pdf. Acesso em: 16 maio 2021.

GRAMSCI, Antonio. **Quaderni del carcere**. A cura di Valentino Gerratana. Torino: Einaudi, 2001.

GRAMSCI, Antonio. **Quaderni del carcere**. Edizione critica dell'Istituto Gramsci. Turim: Einaudi, 1975.

GROCHOSKA, Marcia, Andreia; GOUVEIA; Andréa Barbosa. Professores e qualidade de vida: reflexões sobre valorização do magistério na Educação Básica. **Educ. Pesqui**., São Paulo, v. 46, p. 1-23, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ep/a/VGY7RvbFnGp5NPgRbfMwFsj/?lang=pt. Acesso em: 20 jun. 2022.

GROCHOSKA. Marcia Andreia. **Políticas educacionais e a valorização do professor**: carreira e qualidade de vida dos professores de Educação Básica do município de São José dos Pinhais/PR. 2015. 269 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

HAYASHI, Carlos Roberto Massao. Reflexões em torno da pesquisa e da produção do conhecimento em educação no Brasil. Revista **HISTEDBR**, Campinas, n. 49, p. 45-70, mar. 2013.

HOFLING, Eloisa de Mattos. Estado e Políticas Públicas Sociais. Cad. **CEDES**, 21 (55). Nov 2001. Disponível em:

https://www.scielo.br/j/ccedes/a/pqNtQNWnT6B98Lgjpc5YsHq/?lang=pt#. Acesso em: 12 abr. 2021.

INEP. **Painel de Monitoramento do PNE**. Brasília, DF: Inep, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/inep-data/painel-de-monitoramento-do-pne. Acesso em: 19 jan. 2024.

JACOMINI, Márcia Aparecida. O conceito gramsciano de Estado Integral em pesquisas sobre políticas educacionais. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 46, p. 1-19, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ep/a/DvDZ7rSjPW99fsSXfygdXwj/?lang=pt. Acesso em: 29 ago.2022

JACOMINI, Márcia Aparecida; MINHOTO, Maria Angélica Pedra. Vencimento Remuneração e condições de trabalho. **Educ. Real**, v. 40, out./dez. 2015. Disponível em: https://www.scielo.br/j/edreal/a/fmjBFKNNCJ8FFDcddXtXtbp/?lang=pt. Acesso em: 3 jun. 2020.

JACOMINI, Márcia Aparecida; PENNA, Marieta Gouvêa de Oliveira. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Revista Pro posições**. v. 27, n. 2, p. 177-202, maio/ago. 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/pp/v27n2/1980-6248-pp-27-02-00177.pdf. Acesso em: 26 ago. 2021.

JESUS, Saul Neves de. **Motivação e formação de professores**. Coimbra, PT: Quarteto Editora, 2002.

LIMA, Amilka Dayane Dias Melo. **O vencimento dos profissionais do magistério da rede pública estadual de ensino do RN (2008–2014)**: a implementação do PSPN – Lei n.º 11.738/2008. 2016. 184 f. Dissertação (Mestrado em Educação) Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016.

MACHADO, Jarbas de Paula. **Piso salarial profissional nacional do magistério**: conflitos e limites de sua implantação na rede pública estadual de Goiás. 2010. 219 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2010.

MACHADO, Laura Muller; SCORZAFAVE, Luiz Guilherme Dacar da Silva. Distribuição de salários de professores e outras ocupações: uma análise para graduados em carreiras tipicamente ligadas à docência. **Revista Brasileira de Economia**, [*s. l.*], v. 70, p. 203-220, 2016.

MAGALHÃES, Solange Martins Oliveira; SOUZA, Ruth Catarina Cerqueira R. de. A Questão do método e da metodologia: uma análise da produção acadêmica sobre professores (as) da Região Centro-Oeste/Brasil. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 37, n. 2, p. 669-693, maio/ago. 2012. Disponível em: http://www.ufrgs.br/edu_realidade. Acesso em: 1 jun. 2021.

MANZINI, Eduardo José. Entrevista Semiestruturada: análises de objetivos e de roteiros. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE PESQUISA E ESTUDOS QUALITATIVOS, 2, 2004, Bauru. **Anais** [...]. Bauru, SP: 2004.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração e interpretação de dados. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARTINS, Paulo de Sena. A política das políticas educacionais e seus atores. **Jornal de Políticas Educacionais**, v. 15, p. 13-32, jan./jun. 2014. Disponível em: http://www.jpe.ufpr.br/n15_2.pdf. Acesso em: 12 fev. 2023.

MARTINS, Paulo de Sena. Pior a emenda que o soneto: os reflexos da EC 95/2016. **Retratos da Escola**, Brasília, v.12, jul./out. 2018.

MASSON, Gisele. Requisitos Essenciais para a atratividade e a permanência na carreira docente. **Educação & Sociedade**, v. 38, n. 140, p. 849-864, jul./set. 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/j/es/a/Y4GnNgbwFYxX4FxwJ3g5JCn/abstract/?lang=pt. Acesso em: 17 abr. 2022.

MEDICI, Rita. Gramsci e o Estado: para uma releitura do problema. **Rev. Sociol. Polít.**, Curitiba, v. 29, p. 31-43, nov. 2007. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rsocp/a/ZFdH6m4yzTgJkhqfYsv9DXt/abstract/?lang=pt. Acesso em: 19 mar. 2022.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Ciência, Técnica e Arte: o desafio da pesquisa social. *In*: MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. 21 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. **Valorização Salarial dos professores**: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores da educação pública básica. 2000. 307 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

MPE deflagra operação por fraudes em Dourados. **O Progresso**, Dourados, 31 out. 2018. Disponível em: https://www.progresso.com.br/cotidiano/mpe-deflagra-operacao-por-fraudes-em-dourados/365242/. Acesso em: 10 mar. 2023.

MUNHOZ, Clair Moron dos Santos *et al.* Programa de acompanhamento escolar da rede municipal de ensino de Dourados-MS: um relato de experiência. **Horizontes**, Dourados, v. 8, n. 15, p. 330-341.

NOGUEIRA, Marco Aurélio. As três ideias de sociedade civil, o estado e a politização. *In*: COUTINHO, Carlos Nelson; TEIXEIRA, Andréa de Paula (org.). **Ler Gramsci**: entender a realidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. p. 215-234.

NORONHA, Maria Izabel Azevedo. Diretrizes Nacionais de Carreira e PSPN: novos marcos aos profissionais da educação. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v.10, n.18, p. 57-73, jan./jun. 2016.

O IMPARCIAL. Presidente Prudente-SP. Publicação em: 02 nov. 2008. Acesso em: 24 fev. 2023

O PROGRESSO. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Acervo físico. **Recorte Jornal O Progresso**. Matéria Publicada em 18 de julho de 2008. Dourados, MS. Acesso em: 24 fev. 2023.

O PROGRESSO. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Acervo físico. **Recorte Jornal O Progresso**. Matéria Publicada em 13 de abril de 2010a. Dourados, MS. Acesso em: 27 fev. 2023.

O PROGRESSO. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Acervo físico. **Recorte Jornal O Progresso**. Matéria Publicada em 26 de abril de 2010b. Dourados, MS. Acesso em: 27 fev. 2023.

O PROGRESSO. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Acervo físico. **Recorte Jornal O Progresso**. Matéria Publicada em 29 de abril de 2010c. Dourados, MS. Acesso em: 27 fev. 2023.

O PROGRESSO. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Acervo físico. **Recorte Jornal O Progresso**. Matéria Publicada em 02 de setembro de 2010d. Dourados, MS. Acesso em: 27 fev. 2023.

O PROGRESSO. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Acervo físico. **Recorte Jornal O Progresso**. Matéria Publicada em 23 de maio de 2011. Dourados, MS. Acesso em: 28 fev. 2023.

O PROGRESSO. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Acervo físico. **Recorte Jornal O Progresso**. Matéria Publicada em 27 de mar. de 2012. Dourados, MS. Acesso em: 01 mar. 2023.

O PROGRESSO. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Acervo físico. **Recorte Jornal O Progresso**. Matéria Publicada em 27 de fevereiro de 2013. Dourados, MS. Acesso em: 03 mar. 2023.

O PROGRESSO. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Acervo físico. **Recorte Jornal O Progresso**. Matéria Publicada em 3 de abril de 2013. Dourados, MS. Acesso em: 3 mar. 2023.

O PROGRESSO. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Acervo físico. **Recorte Jornal O Progresso**. Matéria Publicada em 12 de abril de 2013. Dourados, MS. Acesso em: 03 mar. 2023.

O PROGRESSO. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Acervo físico. **Recorte Jornal O Progresso**. Matéria Publicada em 17 de julho de 2014a. Dourados, MS. Acesso em: 04 mar. 2023.

O PROGRESSO. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Acervo físico. **Recorte Jornal O Progresso**. Matéria Publicada em 22 de julho de 2014b. Dourados, MS. Acesso em: 4 mar. 2023.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25 n.89, p. 127-144, set./dez. 2004. Disponível em: http://www.scielo.com.br/pdf /es/v25n89/22614. Acesso em: 22 jun. 2020.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. Das Políticas de Governo à Política de Estado: reflexões sobre a atual agenda educacional brasileira. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 32, n. 115, p. 323-337, abr./jun. 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/j/es/a/hMQyS6LdCNDK8tHk8gL3Z6B/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 18 dez. 2023.

PALUMBO, Dennis James. A abordagem de política pública para o desenvolvimento político na América. *In*: SOUZA, Eda C. B. Machado de (org). **A avaliação e a formulação de políticas públicas em educação**: leituras complementares. Brasília, DF: MEC/UnB, 1998. p. 35-62.

PALUMBO, Dennis James. **Public policy in America**: Government in Action. 2 ed. Orlando/Florida: HarcourtBrasce&Company, 1994.

PERECIN, Diego do Prado. **Ação sindical docente do Mato Grosso do Sul no processo de implementação da Lei n. 11.738/2008 (Piso Salarial Profissional Nacional para Carreira e Remuneração Docente)**. 2016. 72 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2016.

PEREIRA, Cláudia Alves. **Remuneração docente como política pública no ensino fundamental no estado de São Paulo**. 2016. 221 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

PEREIRA, Greyce Lara. **Remuneração e distribuição dos professores da Educação Básica**: uma análise da Rede Estadual Goiana. 2016. 99 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2016.

PINHEIRO, Raimundo Walber da Silva. **Políticas de remuneração de professores da educação básica em municípios do estado do Pará**. 2017. 167 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2017.

PINTO, José Marcelino Rezende. O custo de uma educação de qualidade. *In*: CORREA, Bianca C.; GARCIA, Teise (org.). **Políticas educacionais e organização do trabalho na escola**. São Paulo: Xamã, 2008.

PINTO, José Marcelino Rezende. **Os Recursos para Educação no Brasil no Contexto das Finanças Públicas.** Brasília, DF: Plano, 2000.

PINTO, José Marcelino Rezende. Remuneração Adequada do Professor: desafio à educação brasileira. **Retratos da Escola**, Brasília, v. 3, n. 4, p. 51-67, jan./jun. 2009.

RABELO, Amanda Oliveira. A Remuneração do professor é alta ou baixa?. Uma contraposição de diferentes referenciais. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 26, n. 1, p. 57-88, abr. 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/j/edur/a/Zvj8ycSLc3WYDyR8rgtg76B/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 4 abr.2020.

REAL, Giselle Cristina Martins; MARQUES, Eugenia Portela de Siqueira Marques (org.). **A UFGD na memória científica**: contribuições do programa de Pós-Graduação em Educação. Dourados, MS: Editora da UFGD, 2020.

RIBEIRO, Abelcio Nazareno Santos. **Decifra-me ou te devoro**: o salário dos professores da rede pública estadual de ensino do Pará como alienação e exploração. 2019. 190 f. Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2019.

ROCHA, Ana Claudia dos Santos. **A efetividade das políticas de valorização docente pela via judicial**. 2019. 219 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2019.

ROCHA, Francilene Macedo; MELO, Savana Diniz Gomes. Carreira, remuneração e piso salarial docente na rede municipal de educação de Belo Horizonte. **Educ. Pesqui**., São Paulo, v. 45, e194440, 2019.

RODRIGUES, Robson da Silva; COSTA, Áurea de Carvalho. Da CF de 1988 ao Plano Nacional de Educação 2014–2024: ardilosas apropriações da noção de valorização do trabalho docente. **Política & Trabalho,** n. 50, , p. 231-248, jan./jun. 2019. Disponível em: https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/35751. Acesso em: 5 nov. 2021

ROMANOWSKI, Joana Paulin; ENS, Romilda Teodora. As pesquisas denominadas do tipo Estado da Arte em Educação. **Diálogo Educacional**, [*s. l.*], v. 6, n. 19, p. 37-50, set./dez. 2006.

ROSSI, Pedro; OLIVEIRA, Ana Luiza Matos de; ARANTES, Flávio; DWECK, Esther. Austeridade fiscal e o financiamento da educação no Brasil. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 40, 2019. Disponível em: https://www.scielo.br/j/es/a/kPwjLRdn8xtJwxpt4T8R4NH/?lang=pt#. Acesso em: 19 dez. 2023.

SAMPAIO, Carlos Eduardo Moreno *et al.* Estatísticas dos Professores no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, v. 83, n. 203/204/205, p. 85-120, jan./dez. 2002. Disponível em: http://rbep.inep.gov.br/ojs3/index.php/rbep/article/view/1366. Acesso em: 13 maio 2022.

SANTOS, Pollyana Fatima Gama. **Valorização docente**: um estudo sobre as representações sociais de licenciandos. 2013 179 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Humano) – Universidade de Taubaté, Taubaté, 2013.

SÁ-SILVA, Jackson Ronie; ALMEIDA, Cristóvão Domingos, GUINDANI, Joel Felipe. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Rev. Bras. de História & Ciências Sociais**, [*s. l.*], n. I, p. 1-15, jul. 2009.

SAVIANI, Dermeval. **Da nova LDB ao FUNDEB**: por uma outra política educacional. 2. ed. rev. e amp. Campinas, SP: Autores Associados, 2008.

SCHEIBE, Leda. Valorização e formação dos professores para a Educação Básica: questões desafiadoras para um novo Plano Nacional de Educação. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 31, n. 112, p. 981-1000, 2010.

SCIELO. **Início**, [2020]. Disponível em: https://www.scielo.br/. Acesso em: 03 mar. 2021.

SECRETÁRIO diz a sindicatos que não há previsão para pagar restante dos salários. **Dourados News**, Dourados, 9 ago. 2019. Disponível em: https://www.douradosnews.com.br/dourados/a-sindicatos-secretario-diz-que-nao-ha-previsao-de-pagar-restante-dos/1109928/. Acesso em: 10 mar. 2023.

SENNA, Ricardo José. **A política de remuneração docente e valorização do magistério no município de Campo Grande (MS**): impactos da implantação do Fundeb (2007-2012). 2014 147 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2014.

SHIROMA, Eneida Oto; CAMPOS, Roselane Fátima; GARCIA, Rosalba Maria Cardoso. Decifrar textos para compreender a política: subsídios teórico-metodológicos para análise de documentos. **Revista Perspectiva**, Florianópolis, v. 23, n. 2, p. 427-446, jul./dez. 2005.

SILVA, Afonso Rodrigues da. **As implicações do PSPN para a carreira e a remuneração do magistério da rede municipal de Barcarena-PA**. 2017. 205 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2017.

SILVA, Rosângela Maria de Oliveira. **Promoção, vencimento e avaliação de desempenho do professor do ensino fundamental**: o PCCR da rede municipal de ensino de Natal/RN (2004-2010). 2014. 215 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014.

SIMCAQ. **Início**, c2023. Disponível em: https://simcaq.c3sl.ufpr.br/pqr. Acesso em: 29 dez. 2023.

SIMTED. **Estatuto do Sindicato**. Dourados, MS, c2022. Disponível em: https://simted.org.br/servicos/estatuto-do%20simted%20dourados#. Acesso em: 29 dez. 2023.

SIMTED. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Arquivo físico. **Ata de Assembleia n.º 06/2008**. Assembleia realizada em 25 de março de 2008. Dourados, MS. Acesso em: 24 fev. 2023

SIMTED. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Arquivo físico. **Ata 07/2009**. Assembleia realizada em 23 de abril de 2009. Dourados, MS. Acesso em: 24 fev. 2023

SIMTED. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Arquivo físico. **Ata 02/2010**. Assembleia realizada em 11 de março de 2010. Dourados, MS. Acesso em: 27 fev. 2023

SIMTED. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Arquivo físico. **Ata 16/2010**. Assembleia realizada em 28 de abril de 2010. Dourados, MS. Acesso em: 27 fev. 2023

SIMTED. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Arquivo físico. **Ata de Assembleia n.º 06/2008**. Assembleia realizada em 25 de março de 2008. Dourados, MS. Acesso em: 24 fev. 2023

SIMTED. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Arquivo físico. **Ata de Assembleia n.º 050/2013**. Assembleia realizada em 07 de maio de 2013. Dourados, MS. Acesso em: 03 março 2023

SIMTED. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Arquivo físico. **Ofício 337/2013**. Expedido em 05 de dezembro de 2013. Dourados, MS. Acesso em: 03 mar. 2023

SIMTED. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Arquivo físico. **Ata de Assembleia n.º 69/2014**. Assembleia realizada em 25 de março de 2008. Dourados, MS. Acesso em: 03 mar. 2023

SIMTED. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Arquivo físico. **Ata de Assembleia n.º 95/2014**. Assembleia realizada em 01 de agosto de 2008. Dourados, MS. Acesso em: 06 mar. 2023.

SIMTED. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Arquivo físico. **Ata de Assembleia n.º 102/2014**. Assembleia realizada em 21 de outubro de 2014. Dourados, MS. Acesso em: 07 mar. 2023.

SIMTED. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Arquivo físico. **Ata de Assembleia n.º 24/2016**. Assembleia realizada em 25 de agosto de 2016. Dourados, MS. Acesso em: 07 mar. 2023.

SIMTED. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Arquivo físico. **Ata de Assembleia n.º 29/2016**. Assembleia realizada em 02 de setembro de 2016. Dourados, MS. Acesso em: 07 mar. 2023.

SIMTED. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Arquivo físico. **Ata de Assembleia n.º 46/2017**. Assembleia realizada em 03 de maio de 2017. Dourados, MS. Acesso em: 08 mar. 2023.

SIMTED. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Arquivo físico. **Ata de Assembleia n.º 27/2018**. Assembleia realizada em 28 de agosto de 2018. Dourados, MS. Acesso em: 09 mar. 2023.

SIMTED. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Arquivo físico. **Ata de Assembleia n.º 26/2019**. Assembleia realizada em 14 de agosto de 2019. Dourados, MS. Acesso em: 10 mar. 2023.

SIMTED. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Site Oficial. Disponível em: https://www.simted.org.br/posts/lei-aprovada-pela-camara-poe-fim-a-valorizacao-profissional-do-magisterio-em-dourados2131. Acesso em: 10 abr. 2023

SIMTED. Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Site Oficial. 2018. Disponível em: https://www.simted.org.br/posts/educadores-retomam-greve-no-proximo-dia-41576. Acesso em: 07 mar. 2023.

SIMTED. Site Oficial do Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Disponível em: https://www.simted.org.br/posts/%E2%80%9Cpressa-nao-deve-sobrepujar-o-debate-e-descaracterizar-o-plano-municipal-de-educacao%E2%80%9D,-defende-elias-ishy1651. Acesso em: 10 abr. 2023.

SIMTED. Site Oficial do Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Disponível em: https://www.simted.org.br/posts/com-data-base-vencida-e-sem-respostas-da-prefeitura,-simted-solicita-negociacao-salarial1991. Acesso em: 31 mar. 2023.

SIMTED. Site Oficial do Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. Disponível em: https://www.simted.org.br/posts/simted-expoe-a-comissao-de-educacao-as-demandas-na-rede-municipal-de-ensino2026. Acesso em: 03 abr. 2023.

SIMTED. Site Oficial do Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. 2019. Disponível em: https://www.simted.org.br/posts/simted-faz-uso-da-tribuna-da-camara-municipal-para-falar-do-descaso-da-prefeitura-de-dourados-com-os(as)-educadores(as)2549. Acesso em: 11 mar. 2023.

SIMTED. Site Oficial do Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. 2020. Disponível em: https://www.simted.org.br/posts/nota-de-apoio-a-presidenta-legitima-do-comacs2673. Acesso em: 12 mar. 2023.

SIMTED. Site Oficial do Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados – MS. 2020. Disponível em: https://www.simted.org.br/posts/mpe-recomenda-que-prefeitura-revogue-decreto-que-interveio-no-conselho-do-fundeb2685. Acesso em: 13 mar. 2023.

SOARES, Marina Gleika Felipe. **Remuneração e carreira dos professores da Educação Básica**: o impacto da lei do piso na rede estadual do Piauí. 2016. 126 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2016.

SORIANO, Raul Rojas. **Manual de Pesquisa Social**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

SOUZA, Aécio Candido de. Educação profissional e cidadã: integração à sociedade. *In*: FRANÇA, Magna (org.). **Sistema Nacional de Educação e o PNE**. Brasília, DF: Liber Livro, 2009. p. 223-256.

SOUZA, Angelo Ricardo. A política educacional e seus objetos de estudo. **Revista de Estudios teóricos e epistemológicos en política educativa,** v. 1, n.1, p. 75 – 89, 2016.

SOUZA, Fábio Araujo de. **A remuneração dos professores da rede pública do estado do Rio de Janeiro (1995–2014)**. 2016. 306 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

SOUZA, Marcelo Nogueira de. **Condições de trabalho e remuneração docente** : o caso do professor temporário na rede estadual de ensino do Paraná. 2011. 200 f. Dissertação (Mestrado em) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

SUPIOT, A. A crise do espírito de serviço público. **Adverso,** ano V, n. 7, jul. 1995.

THOMAZINI, Leandro. **Carreira e vencimento de professores da Educação Básica no estado de São Paulo**. 2016. 246 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos, 2016.

VICENTINI, Paula Perin; LUGLI, Rosario Genta. **História da profissão docente no Brasil**: representações em disputa. São Paulo: Cortez, 2009.

VIEIRA, Franciele de Souza Caetano. **Direito fundamental à educação de qualidade social**: implicações da remuneração docente. 2016. 181 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2016.

VIEIRA, Juçara Dutra. **Piso salarial para educadores brasileiros**: quem toma partido? 2012. 276 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

VIEIRA, Juçara Dutra**. Piso Salarial para educadores brasileiros**: quem toma partido? Campinas, SP: Autores Associados, 2013.

ZATTI, Antonio Marcos. **Avaliação do desempenho docente nas redes públicas estaduais de ensino do Brasil e sua relação com a remuneração**. 2017. 210 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos, 2017.

APÊNDICE A – Carta de apresentação e solicitação de pesquisa documental

UFGD Universidade Federal da Grande Dourados

PPGEdu Programa de Pós-Graduação em Educação | UFGD

CARTA DE APRESENTAÇÃO

Caro Senhor Thiago Coelho Silva - Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados (Simted)

Eu, Flávia Paula Nogueira Aranda, Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), Linha de Pesquisa Políticas e Gestão da Educação, pesquisadora do tema Valorização Docente. Atualmente estou desenvolvendo a pesquisa de Doutorado, cujo título "**Valorização Docente: Vencimento e remuneração do profissional do magistério da rede pública municipal de Dourados/MS (2008–2020)"** que tem por objetivo analisar como o município de Dourados valoriza os docentes da rede municipal com o foco no vencimento e remuneração a partir da constitucionalidade da Lei Federal n.º 11.738/2008, a lei do piso Salarial Profissional Nacional (PSPN).

Nesse sentido, venho por meio desta, solicitar autorização para ter acesso aos arquivos documentais do Simted, com o intuito de coletar informações acerca da política salarial dos docentes da rede pública municipal de Dourados/MS, decorrentes da aprovação da Lei do PSPN. Oportunidade em que solicito acesso a documentos como:

- Todo e qualquer tipo de documento como cartas/ofícios emitidos pelo Simted aos órgãos executivo, legislativo e judiciário reivindicando o cumprimento da Lei do PSPN, bem como sua garantia de reajuste anual;

- Atas de Reunião/Assembleias que teve como pauta "negociação salarial";

- Documentos que demonstram formas de ação e mobilização da categoria (movimento grevista) por meio do Simted, em busca da valorização docente, sobretudo, com foco no vencimento e remuneração docente.

Assumo o compromisso de zelar pelos documentos a mim confiados e usá-los única e exclusivamente para fins acadêmicos, como subsídios para a escrita da Tese de Doutorado.

Destaco ainda, que faço parte do quadro de funcionários efetivos da Prefeitura Municipal, no cargo de professora dos anos iniciais, matrícula funcional 114771445-1, atualmente, me encontro afastada das minhas atividades, para licença estudo desde 18/10/2021.

Aproveito a oportunidade para solicitar uma entrevista com o Presidente do Simted, em data e horário a ser combinados diretamente com esta pesquisadora.

Certa de sua contribuição para o campo da pesquisa educacional, sobretudo, a pesquisa em âmbito municipal, agradeço a presteza e fico no aguardo do retorno.

Dourados/MS, 10 de janeiro de 2023.

Flávia Paula Nogueira Aranda
Discente do Programa de Pós-Graduação em Educação (UFGD)
Email: flaviaaranda@hotmail.com

Fábio Perboni
Docente Orientador do Programa de Pós-Graduação em Educação (UFGD)
Email: fabioperboni@ufgd.edu.br

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UFGD Universidade Federal da Grande Dourados

PPGEdu Programa de Pós-Graduação em Educação | UFGD

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) Senhor(a)

Gostaríamos de convidá-lo(a) para participar de uma pesquisa de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGEdu/UFGD). Pesquisa intitulada **POLÍTICA SALARIAL DOCENTE: VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE DOURADOS-MS (2008–2020)**.

A pesquisa traz como objetivo principal: Analisar a Política de Valorização Docente, por meio do vencimento e remuneração na rede pública municipal de Dourados/MS.

Considerando sua experiência profissional e o envolvimento junto ao poder executivo do município de Dourados/MS, sua participação se torna crucial para o desenvolvimento desta investigação científica.

Informamos que não terá despesas e nem será remunerado(a) pela participação na pesquisa. O risco da pesquisa é mínimo por envolver apenas a resposta a entrevista, a qual foi elaborada por esta pesquisadora. Para garantir a confidencialidade e a privacidade dos indivíduos, a caracterização dos mesmos será feita por codificação de sua identidade.

Todos os dados obtidos na pesquisa serão utilizados exclusivamente com finalidades científicas conforme previsto no consentimento do participante. Os resultados da pesquisa serão de domínio público. Não existe benefício ou vantagem direta em participar deste estudo, os benefícios e vantagens em participar são indiretos, proporcionando retorno social, uma vez que o tema em pauta faz parte da busca por uma educação de qualidade.

Destaca-se que as pessoas que estarão acompanhando os procedimentos e terão acesso as gravações das entrevistas serão os pesquisadores. No caso, o Orientador Prof. Dr. Fábio Perboni e a Doutoranda Flávia Paula Nogueira Aranda, que são os responsáveis pela pesquisa. O(a) Senhor (a) poderá se retirar da pesquisa a qualquer momento, bem como não responder a

alguma questão específica, sem qualquer necessidade de justificativa.

Caso tenha dúvida ou necessite de mais esclarecimentos poderá nos contatar pelos seguintes contatos:

Doutoranda Flávia Paula Nogueira Aranda, E-mail: flaviaaranda@hotmail.com.

Orientador Prof. Dr. Fábio Perboni, E-mail: fabioperboni@ufgd.edu.br

Solicitamos sua autorização para o uso das informações prestadas para a Tese de Doutoramento, para a produção e publicação de artigos científicos.

Dourados, MS, 20 de janeiro de 2024.

Eu, _____, tendo sido devidamente esclarecida sobre os procedimentos da pesquisa, concordo em participar voluntariamente da investigação descrita acima.

Assinatura

_____

Dourados, _____, de _____ de 2024.

APÊNDICE C– Roteiro de entrevista (Simted)

UFGD Universidade Federal da Grande Dourados

PPGEdu Programa de Pós-Graduação em Educação | UFGD

ROTEIRO DE ENTREVISTA (Representante Simted)

I – Informações pessoais:

Nome (seu nome não será divulgado):

Profissão:

Escolaridade (Graduação):

Possui pós-graduação em nível Especialização, Mestrado ou Doutorado?

Cargo/Função que ocupa atualmente:

Local de atuação:

II - Questões:

1) Comente sobre sua trajetória profissional?

- Trabalho como professor.

-Quando ingressou, qual área, qual rede, como trabalhou ao longo da carreira.

2) Quando, como e porque se aproximou das atividades sindicais, e como quando e porque ingressou na diretoria.

3) Descreva como foi sua participação na elaboração do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos profissionais da Educação Pública Municipal de Dourados/MS?

4) Houve uma preocupação por parte do Sindicato em fomentar a participação dos docentes na elaboração/construção do PCCR? Comente.

5) Qual sua avaliação acerca das conquistas e as limitações do PCCR?

6) Em termos de remuneração docente, a Lei nacional n.º 11.738 (PSPN/2008) é considerada uma conquista para a categoria. Qual era sua área de atuação na época? Como atuou no acompanhamento da tramitação da lei?

7) Em decorrência da aprovação da Lei do PSPN, cinco estados brasileiros, entre eles, o Mato Grosso do Sul, recorreram ao Supremo Tribunal Federal (STF), por meio de Ação Direta de

Inconstitucionalidade (ADI) alegando não ter condições orçamentárias e administrativas para o cumprimento da lei. Qual foi a atuação do Simted junto aos docentes da rede municipal diante desse fato?

8) O município de Dourados não cumpriu a lei nacional desde o início (2008), qual foi a mobilização e ações que o Simted realizou na época para avançar no diálogo acerca do cumprimento da lei?

9) Houve algum tipo de informação/discussão com a categoria sobre a Lei do PSPN (alguma reunião, assembleia coletiva ou reunião da comissão, diretoria, etc.)?

10) Como se deu sua participação como Presidente do Simted na elaboração da política salarial no município de Dourados que resultou na LC n.º 267/2014?

11) Explique o que era o adicional por regência? Quando e por que acabou? Você avalia como positivo ou negativo? Porquê?

12) Quais foram as adaptações realizadas pelo município para o cumprimento da jornada de 20 horas semanais e 1/3 da hora atividade dos docentes da rede municipal, em consonância coma a Lei do PSPN?

13) Em relação a questão da hora atividade, o município de Dourados passou a cumprir em 2014. Qual sua avaliação em relação a perda dos anos anteriores?

14) O município, ao longo dos anos tem acompanhado o reajuste anual de acordo com a Lei do PSPN?

15) O reajuste anual nacional do PSPN é anunciado no mês de janeiro de cada ano, porém, no contexto municipal a data base é 1º de abril. Você acha que isso é um problema para a categoria?

16) Um dos pontos polêmicos em relação a efetivação da valorização docente, principalmente acerca da remuneração, é o Financiamento, ou seja, os recursos públicos que subsidiam o investimento. Quais são os recursos que o município utiliza para o cumprimento da Lei do PSPN? E como esses recursos viabilizam a valorização docente em Dourados/MS?

17) O repasse federal de recursos por meio do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica (Fundeb) prevê uma parcela desse montante, que corresponde a 60%, para pagamento da folha salarial. Na sua gestão enquanto Presidente do Simted, como era feito o acompanhamento e monitoramento desse repasse?

18) O Plano Municipal de Educação (PME) de Dourados possui quatro metas destinadas a Valorização Docente, uma delas (meta 17) dispõe sobre a equiparação salarial dos docentes com outros profissionais com escolaridade equivalente até o 6º ano de vigência do PME, ou seja, 2020. Pontue sua participação na construção/elaboração e acompanhamento do PME e da meta 17?

19) Em todos os anos e com todos os Gestores Públicos (poder executivo), o Simted junto aos docentes da rede municipal, teve que articular movimentos e ações de luta coletiva para conquista de direitos. Durante a sua gestão houve alguns impedimentos judiciais para atuação do sindicado? Como você avalia a atuação do poder judiciário nesses processos?

20) Há uma discussão, em nível municipal sobre o cumprimento da Lei do piso Nacional para uma jornada de 20 horas semanais. Como está sua participação e representação no processo de diálogo/discussão? De onde surgiu a negociação do PSPN para 20h?

21) Na sua concepção, qual/quais a/s dificuldade/s do município de Dourados cumprir o piso para 20h?

22) A Valorização Docente assume um conceito complexo, que envolve elementos como Formação, Salário e Carreira. Como você avalia esses elementos para a atratividade e permanência na carreira docente?

23) Considerando sua Formação e sua carreira profissional, em que sentido a capacitação e a formação continuada contribui para sua prática pedagógica ou área de atuação?

24) Frente a sua atuação como Presidente do Simted no período de 2011 a 2014 é possível afirmar que o município de Dourados assume o compromisso com a formação continuada dos docentes da rede pública municipal?

( ) sim ( ) não

Porque? _____

25) Espaço em aberto para complementações de pontos que considera importante para esta pesquisa e que esta pesquisadora não mencionou com relação ao objeto: Valorização Docente: vencimento e remuneração da rede pública municipal em Dourados/MS.

Obrigada pelas informações!

APÊNDICE D – Roteiro de entrevista (Representante Comacs)

UFGD Universidade Federal da Grande Dourados

PPGEdu Programa de Pós-Graduação em Educação | UFGD

ROTEIRO DE ENTREVISTA (Representante Comacs)

I – Informações pessoais:

Nome (seu nome não será divulgado):

Profissão:

Escolaridade (Graduação):

Possui pós-graduação em nível Especialização, Mestrado ou Doutorado?

Cargo/Função que ocupa atualmente:

Local de atuação:

II - Questões:

1) Comente sobre sua trajetória profissional?

Trabalho como docente. Quando ingressou, qual área, qual rede, como trabalhou ao longo da carreira.

2) Quando, como e porque se aproximou das atividades do Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Comacs)?

3) Considerando o tema de pesquisa que trata da Valorização Docente, conceito que envolve elementos como Formação, Salário e Carreira. Como esses elementos contribuem para a atratividade e permanência na profissão docente?

4) Comente sobre sua participação na elaboração/formulação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos profissionais do magistério público da rede municipal de Dourados/MS?

5) Qual sua avaliação acerca das conquistas e limitações do PCCR?

6) Em termos de remuneração docente, a Lei nacional n.º 11.738 (PSPN/2008) é considerada uma conquista para a categoria. Como você avalia o cumprimento da Lei do PSPN em

Dourados?

7) Como o Comacs acompanhou as adaptações realizadas pelo município para o cumprimento da jornada de 20 horas semanais e implementação de 1/3 da hora atividade dos docentes da rede municipal, em consonância coma a Lei do PSPN?

8) Como se deu sua participação na elaboração da política salarial no município de Dourados que resultou na Lei Complementar n.º 267/2014?

9) Há uma discussão, em nível municipal sobre o cumprimento da Lei do piso Nacional para uma jornada de 20 horas semanais. Como está sua participação e representação no processo de diálogo/discussão? De onde surgiu a negociação do PSPN para 20h?

10) A Lei do PSPN também evidencia a o reajuste anual. O município, ao longo dos anos tem acompanhado o reajuste anual de acordo com a lei federal? Há algum estudo por parte do Comacs sobre os percentuais conquistados pós-PSPN?

11) Um dos pontos polêmicos em relação a efetivação da valorização docente, principalmente acerca da remuneração, é o Financiamento, ou seja, os recursos públicos que subsidiam o investimento. Quais são os recursos que o município utiliza para o cumprimento da Lei do PSPN? E como esses recursos viabilizam a valorização docente em Dourados/MS?

12) Como o Comacs articula junto ao poder executivo municipal o acompanhamento e monitoramento dos recursos públicos destinados à educação?

13) O repasse federal de recursos por meio do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica (Fundeb) prevê uma parcela desse montante, que atualmente corresponde a 60%, para pagamento da folha salarial. Como acompanhar e monitorar esse repasse?

14) O Plano Municipal de Educação (PME) de Dourados possui quatro metas destinadas a Valorização Docente, uma delas (meta 17) dispõe sobre a equiparação salarial dos docentes com outros profissionais com escolaridade equivalente até o 6º ano de vigência do PME, ou seja, 2020. Pontue sua participação na construção/elaboração e acompanhamento do PME e da meta 17.

15) Comente sobre os embates e as dificuldades em fiscalizar os recursos públicos.

16) Espaço em aberto para complementações de pontos que considera importante para esta pesquisa e que esta pesquisadora não mencionou com relação ao objeto: Valorização Docente: vencimento e remuneração da rede pública municipal em Dourados/MS.

Obrigada!

APÊNDICE E – Roteiro de entrevista (Representante poder legislativo)

UFGD Universidade Federal da Grande Dourados

PPGEdu Programa de Pós-Graduação em Educação | UFGD

ROTEIRO DE ENTREVISTA (Representante poder legislativo)

I – Informações pessoais:

Nome:

Profissão:

Escolaridade (Graduação):

Possui pós-graduação em nível Especialização, Mestrado ou Doutorado?

Cargo/Função que ocupa atualmente:

Local de atuação:

II - Questões:

1) Comente sobre sua trajetória profissional? (trabalho, data de ingresso na profissão, qual área, como trabalhou ao longo da carreira).

2) Quando, como e porque se aproximou do serviço público?

3) Em quais setores/comissões participou/atuou junto a Educação da rede pública municipal de Dourados/MS?

4) Iremos tratar do conceito de Valorização Docente pautado nos elementos Formação, Salário e Carreira. Sendo assim, qual sua avaliação desses elementos para a atratividade e permanência na carreira docente?

5) É possível afirmar que o município de Dourados assume o compromisso com a formação continuada dos docentes da rede pública municipal?

( ) sim ( ) não

Porque? _____

6) Em termos de remuneração docente, a Lei Federal n.º 11.738 (PSPN/2008) é considerada uma conquista para a categoria. Qual era sua área de atuação na época? Como atuou no acompanhamento da tramitação da lei?

7) Em decorrência da aprovação da Lei do PSPN, cinco estados brasileiros, entre eles, o Mato Grosso do Sul, recorreram ao Supremo Tribunal Federal (STF), por meio de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) alegando não ter condições orçamentárias e administrativas para o cumprimento da lei. Qual seu posicionamento em relação a essa justificativa?

8) Além de fixar um valor mínimo salarial, a Lei do PSPN também regulamenta a jornada de trabalho. Qual sua concepção em relação a jornada de trabalho e a implementação de 1/3 desta, para hora atividade? Como participou das discussões acerca da regulamentação da jornada de trabalho dos docentes da rede pública municipal de Dourados?

9) A Lei do PSPN também evidencia a garantia do reajuste anual. No período que corresponde a pesquisa (2008–2020), como foi feito o acompanhamento do reajuste anual do PSPN em âmbito municipal?

10) O reajuste anual é dado pelo MEC em janeiro de cada ano, porém, no município de Dourados, a data base é 1.º de abril, ou seja, os docentes já perdem alguns meses de reajuste. Como você avalia essa situação?

11) Após a aprovação da Lei do PSPN, em âmbito municipal, a categoria se mobilizou para reivindicar o piso Municipal para 20 horas, que resultou na Lei Complementar (LC) n.º 267/2014. Comente sobre sua participação nas discussões e negociações? Qual seu posicionamento em relação a essa pauta?

12) Na sua concepção, porque a LC n.º 267/2014 não avançou? Quais foram os motivos que impediram a efetivação da referida lei municipal? Como se deu sua atuação/participação no desmonte da LC n.º 267?

13) Um dos pontos polêmicos em relação a efetivação da valorização docente, principalmente acerca da remuneração, é o Financiamento, ou seja, os recursos públicos que subsidiam o investimento em educação. Quais são os recursos que o município utiliza para o cumprimento da Lei do PSPN? E como esses recursos viabilizam a valorização docente em Dourados/MS?

14) O repasse federal de recursos por meio do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica (Fundeb) prevê uma parcela desse montante, que atualmente corresponde a 70%, para pagamento da folha salarial. Como o poder legislativo faz a fiscalização e acompanhamento dos recursos do Fundeb?

15) Em termos de Planejamento Educacional, o Plano Municipal de Educação (PME) de Dourados possui quatro metas destinadas a Valorização Docente, uma delas (meta 17) dispõe sobre a equiparação salarial dos docentes com outros profissionais com escolaridade equivalente até o 6º ano de vigência do PME, ou seja, até 2020. Como foi feito o acompanhamento do cumprimento da meta 17? É possível afirmar que a meta foi cumprida?

16) Na sua concepção, qual/quais a/s dificuldade/s que impedem o município de Dourados cumprir o piso para 20h?

17) Espaço em aberto para complementações de pontos que considera importante para esta pesquisa e que esta pesquisadora não mencionou com relação ao objeto: Valorização Docente: vencimento e remuneração da rede pública municipal em Dourados/MS.

Obrigada pelas informações!

APÊNDICE F – Roteiro de entrevista (Representante poder executivo)

ROTEIRO DE ENTREVISTA (Representante poder executivo)

I – Informações pessoais:

Nome:

Profissão:

Escolaridade (Graduação):

Possui pós-graduação em nível Especialização, Mestrado ou Doutorado?

Cargo/Função que ocupa atualmente:

Local de atuação:

II - Questões:

1) Comente sobre sua trajetória profissional? (trabalho, data de ingresso na profissão, qual área, como trabalhou ao longo da carreira).

2) Quando, como e porque se aproximou do serviço público?

3) Em quais setores/comissões participou/atuou junto a Educação da rede pública municipal de Dourados/MS?

4) Iremos tratar do conceito de Valorização Docente pautado nos elementos Formação, Salário e Carreira. Sendo assim, qual sua avaliação desses elementos para a atratividade e permanência na carreira docente?

5) Em termos de remuneração docente, a Lei Federal n.º 11.738 (PSPN/2008) é considerada uma conquista para a categoria. Qual era sua área de atuação na época? Como atuou no acompanhamento da tramitação da lei?

6) Em decorrência da aprovação da Lei do PSPN, cinco estados brasileiros, entre eles, o Mato Grosso do Sul, recorreram ao Supremo Tribunal Federal (STF), por meio de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) alegando não ter condições orçamentárias e administrativas para o cumprimento da lei. Qual seu posicionamento em relação a essa justificativa?

7) Além de fixar um valor mínimo salarial, a Lei do PSPN também regulamenta a jornada de trabalho. Qual sua concepção em relação a jornada de trabalho e a implementação de 1/3 desta, para hora atividade? Como participou das discussões acerca da regulamentação da jornada de trabalho dos docentes da rede pública municipal de Dourados?

8) A Lei do PSPN também evidencia a garantia do reajuste anual. No período que corresponde a pesquisa (2008–2020), como foi feito o acompanhamento do reajuste anual do PSPN em âmbito municipal?

9) O reajuste anual é dado pelo MEC em janeiro de cada ano, porém, no município de Dourados, a data base é 1.º de abril, ou seja, os docentes já perdem alguns meses de reajuste. Como você avalia essa situação?

10) Após a aprovação da Lei do PSPN, em âmbito municipal, a categoria se mobilizou para reivindicar o piso Municipal para 20 horas, que resultou na Lei Complementar (LC) n.º 267/2014. Comente sobre sua participação nas discussões e negociações? Qual seu posicionamento em relação a essa pauta?

11) Na sua concepção, porque a LC n.º 267/2014 não avançou? Quais foram os motivos que impediram a efetivação da referida lei municipal? Como se deu sua atuação/participação na alteração da LC n.º 267?

12) Um dos pontos polêmicos em relação a efetivação da valorização docente, principalmente acerca da remuneração, é o Financiamento, ou seja, os recursos públicos que subsidiam o investimento em educação. Quais são os recursos que o município utiliza para o cumprimento da Lei do PSPN? E como esses recursos viabilizam a valorização docente em Dourados/MS?

13) O repasse federal de recursos por meio do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica (Fundeb) prevê uma parcela desse montante, que atualmente corresponde a 70%, para pagamento da folha salarial. Como é realizada a fiscalização e acompanhamento dos recursos do Fundeb?

14) Em termos de Planejamento Educacional, o Plano Municipal de Educação (PME) de Dourados possui quatro metas destinadas a Valorização Docente, uma delas (meta 17) dispõe sobre a equiparação salarial dos docentes com outros profissionais com escolaridade equivalente até o 6º ano de vigência do PME, ou seja, até 2020. Como foi feito o acompanhamento do cumprimento da meta 17? É possível afirmar que a meta foi cumprida?

15) Na sua concepção, qual/quais a/s dificuldade/s que impedem o município de Dourados cumprir o piso para 20h?

16) Espaço em aberto para complementações de pontos que considera importante para esta pesquisa e que esta pesquisadora não mencionou com relação ao objeto: Valorização Docente:

vencimento e remuneração da rede pública municipal em Dourados/MS.

Obrigada pelas informações!

ANEXO A – Resposta da Prefeitura Municipal de Dourados/MS, referente à solicitação sobre o percentual do limite prudencial gasto em folha de pagamento dos docentes da rede pública municipal

e-SIC Dourados
SISTEMA ELETRÔNICO DO SERVIÇO DE INFORMAÇÃO AO CIDADÃO

Olá **FLAVIA PAULA NOGUEIRA ARANDA**
Seja bem vindo!

Início
Registrar
Pedido
Consultar
Pedidos
Recursos
Dados Cadastrais
Logout

Dados do Pedido

Protocolo Nº

CD444F3A

Situação Atual

Respondido na 1ª Instância

Nome do Solicitante

FLAVIA PAULA NOGUEIRA ARANDA

Órgão

Secretaria Municipal de Governo e Gestão Estratégica

Tipo da Resposta

Pelo sistema (Com avisos por email)

Data da Solicitação

04/07/2023 15:31

Prazo

20/01/2024

Resumo do Pedido

PLANILHA COM OS VALORES DO LIMITE PRUDENCIAL DA FOLHA DE PAGAMENTO DOS PROFESS

Detalhe
Resposta
Recurso 1ª Instância
Histórico
Anexos

SOLICITO PLANILHA COM OS VALORES DO LIMITE PRUDENCIAL DA FOLHA DE PAGAMENTO DOS PROFESSORES DA REME ENTRE OS ANOS DE 2008 A 2020.

Resposta do Pedido

Respondido por: Tiago Normanha Jara
Em: 04/08/2023 09:53:28
Tipo da Resposta: Acesso Concedido
Classificação do Tipo de Resposta: Informações enviadas por e-mail

Resposta da Solicitação:
Resposta enviada por e-mail.

Avaliação da resposta

Da Justificativa do não fornecimento de informações:
Não Atendeu

Do Entendimento da Resposta:
Não Atendeu

Comentários:
Solicitação não atendida, sob a alegação de que o departamento competente não passou as informações solicitadas. Sendo assim, permaneço com a solicitação. Certa de vossa presteza, deixo meus agradecimentos.

Recurso de 1ª Instância

Data da Abertura: 07/08/2023 15:38:28
Prazo de Atendimento: 20/01/2024

Tipo de Recurso:
Informação recebida não corresponde com a solicitada

Justificativa do Recurso:
Boa Tarde! Conforme informação recebida por e-mail, as informações solicitadas quanto as planilha com valores do limite prudencial da folha de pagamento dos professores da REME entre os anos de 2008 a 2020, não foram disponibilizadas devido a "demora na obtenção dos dados fornecidos pelo órgão competente" o que acabou por "prejudicar o atendimento do pedido". Sendo assim, permaneço aguardando os dados solicitados. Certa de vossa atenção e presteza, registro meus agradecimentos. Atenciosamente. Flávia Paula Nogueira Aranda

Resposta do Recurso de 1ª Instância

Data da Resposta do Recurso: 15/09/2023 10:29
Tipo de Resposta do Recurso: Deferido
Recurso Respondido por:

Resposta do Recurso:
Sr. Flavia, Cumprimentando-a cordialmente, informo que a SEMED não dispõe de valores expressos, todavia, acrescento que o limite prudencial está disposto no art. 19, III e art. 22, da LEI COMPLEMENTAR Nº 101, DE 4 DE MAIO DE 2000. Outrossim, é necessário destacar que o valor não é definido por categoria, mas sim pelos gastos gerais com a folha de pagamento. Limitado ao exposto, reitero protestos de estima e consideração. Bem como, lamentamos não atender seu pedido de informação.

Nome	Data/Hora	Histórico

Tiago Normanha Jara	15/09/2023 10:29:09	Recurso de 1ª Instância respondido.
FLAVIA PAULA NOGUEIRA ARANDA	07/08/2023 15:38:28	Registro de Recurso de 1ª Instância
FLAVIA PAULA NOGUEIRA ARANDA	07/08/2023 15:33:34	Realizada Avaliação da Resposta do Pedido.
Tiago Normanha Jara	04/08/2023 09:53:28	Solicitação Respondida
Tiago Normanha Jara	24/07/2023 11:37:28	Prorrogação do prazo de Pesposta da Solicitação, conforme manual do cidadão eSIC. **Motivo:** Aguardando dados de Orgão **Justificativa da Prorrogação:**
FLAVIA PAULA NOGUEIRA ARANDA	04/07/2023 15:31:26	Registro do Pedido Protocolo CD444F3A

Não há arquivos anexados a este pedido.

Voltar

Desenvolvido pelo Departamento de Tecnologia da Informação - SEMAD Prefeitura Municipal de Dourados - Mato Grosso do Sul

PREFEITURA MUNICIPAL DE DOURADOS Construindo uma nova história

ANEXO B- Comunicação Interna com a resposta da Prefeitura Municipal de Dourados/MS, referente à solicitação do quantitativo de docentes por formação/titulação

PREFEITURA DE DOURADOS
CONSTRUINDO UMA NOVA HISTÓRIA

Prefeitura Municipal de Dourados
Secretaria Municipal de Governo e Gestão Estratégica

Ofício Nº. 2812/2023/DAL/SEGOV/PMD

Dourados/MS, 18 de agosto de 2023.

À Senhora,

Flavia Paula Nogueira Aranda

Assunto: E-SIC n. 6F3EFA2C e E-SIC n. 1589DA0D.

Senhora Flavia,

Ao cumprimentá-la cordialmente, vimos a vossa presença, em atenção aos E-SIC n. 6F3EFA2C e E-SIC n. 1589DA0D, informar que até o presente momento, não obtivemos resposta nem justificativa da Secretaria Municipal de Educação – SEMED, órgão responsável pelo atendimento das demandas. Todavia, esclarecemos que estamos empenhados em cobrar a celeridade e a transparência do órgão competente e, assim que recebermos a devolutiva, encaminharemos à senhora o mais breve possível.

Ademais, salientamos que, maiores informações e esclarecimentos poderão ser solicitados diretamente com a SEMED, por meio do telefone (67) 3411-7727 ou pelo e-mail: semed@dourados.ms.gov.br.

Agradecemos a sua compreensão e ressaltamos os nossos protestos de estima e consideração.

Atenciosamente,

Tiago Normanha Jara
Diretor do Departamento de Assuntos Legislativos da SEGOV