REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES DA REDE MUNICIPAL DE SÃO PAULO (1996-2010): CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

Márcia Aparecida Jacomini – UNIFESP

marciajacomini@uol.com.br

Maria Angélica Pedra Minhoto – UNIFESP

mminhoto@gmail.com

Resumo

O texto caracteriza a remuneração e condições de trabalho de docentes da rede municipal de São Paulo, entre 1996 e 2010. Considera a variação do vencimento básico; a composição da remuneração, a partir da folha de pagamento de maio de 2010, e a evolução de dados educacionais. Verificou-se que a rede destaca-se em termos de atendimento no país; não há aumento significativo no valor do vencimento base docente, com variação menor que a do valor aluno-ano Fundef/Fundeb; o vencimento base é o principal item da folha; o tempo de serviço é o principal fator para a progressão na carreira; a proliferação de jornadas e a possibilidade de acúmulo de cargos colocaram-se como alternativas de enfrentamento aos baixos salários.

Palavras-chave: Remuneração docente; Financiamento da educação; Valorização do professor

Introdução

Este trabalho estuda a variação do vencimento base dos docentes da rede municipal de ensino da cidade de São Paulo, entre 1996 e 2010, período que abrange dois anos anteriores à implementação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef), a vigência deste Fundo e, posteriormente, a implantação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb). Além disso, trata da composição da remuneração dos docentes, a partir de dados obtidos na folha de pagamento dos professores, referente ao mês de maio de 2010. Visa relacionar a situação remuneratória à evolução do atendimento educacional da rede, no mesmo período.

Para tanto, expõe algumas características da rede municipal de ensino de São Paulo, tais como a evolução dos dados educacionais do município e as características dos docentes da rede. Mostra a variação do vencimento base dos professores, em início e em final de

1

carreira, considerando valores referentes à jornada de trabalho de ingresso na profissão. Para facilitar possíveis comparações com outros profissionais, os valores foram transformados em horas-aula, considerando uma jornada mensal de cinco semanas, e atualizados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), para maio de 2010, data da última tabela de vencimento base da série histórica.¹

Apresenta também a composição da remuneração dos docentes, a partir de dados obtidos junto à Secretaria Municipal de Educação (SME), referentes à folha de pagamento dos profissionais da educação do mês de maio de 2010. São evidenciados os pesos relativos de cada item da remuneração sobre o total da folha de pagamento, tanto em termos da porcentagem de docentes que fazem jus a cada item, como em termos do montante despendido em cada item sobre o total da folha. Além disso, são calculadas as médias de remuneração e de vencimento base dos professores por etapa de ensino, por nível de formação, por tempo de serviço e por condição contratual (efetivo ou não).

Finalmente, os dados são relacionados, evidenciando as características e as variações da remuneração e das condições de trabalho dos docentes, no período, buscando avaliar os possíveis impactos da política de valorização do magistério na cidade de São Paulo.

Características da rede municipal de ensino de São Paulo

A cidade de São Paulo tem uma das maiores redes municipais de ensino do país, atendendo regularmente a quase um milhão de alunos, considerando todas as etapas e modalidades de ensino, e mais de setecentos mil alunos na Educação Infantil (EI), Ensino Fundamental (EF) e Ensino Médio (EM), conforme se verifica no Gráfico 1. A rede começou a ser estruturada na primeira metade do século XX, com a criação dos Parques Infantis e tem forte tradição no atendimento da EI, especialmente a pré-escola, e do EF I e II.

_

¹ O INPC foi escolhido como parâmetro por ser historicamente o índice mais utilizado para o cálculo dos dissídios salariais e usado para fazer as correções dos valores aluno-ano do Fundeb.

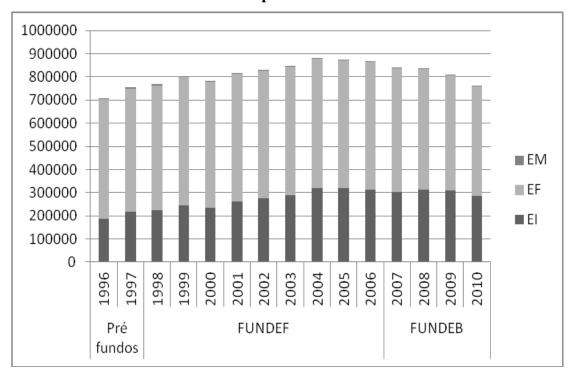
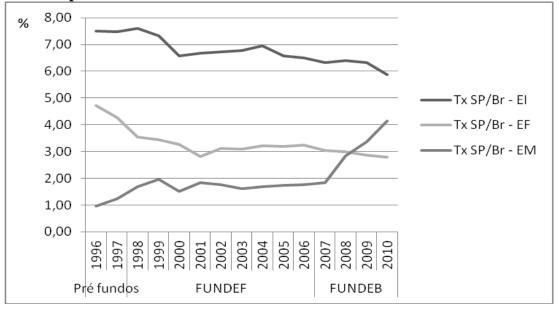


GRÁFICO 1 - Matrícula na rede municipal de ensino de São Paulo - 1996-2010

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos Microdados do Censo da Educação Básica

Nota-se que o pico do total de matrículas da rede municipal foi 2004. Embora com oscilações, observa-se um movimento decrescente nas matrículas, especialmente, no EF, a partir daquele ano. Para se ter ideia do peso do atendimento da rede municipal de São Paulo em âmbito nacional, apresenta-se no Gráfico 2 a evolução das taxas de matricula da rede paulistana, por etapa de ensino, em vista do total de matriculas das redes municipais brasileiras. Vale lembrar que, de acordo com o Censo Escolar de 2010, o Brasil possuía o total de 5.562 municípios com escolas municipais em funcionamento.

GRÁFICO 2 – Relação entre as Matrículas da Rede Municipal de São Paulo e de todas as Redes Municipais Brasileiras - 1996-2010



Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos Microdados do Censo da Educação Básica

É possível verificar o peso da rede municipal de São Paulo no que se refere ao atendimento à EI e ao EF, no período em tela, ainda que as taxas venham decrescendo frente às matrículas nas redes municipais brasileiras. Vale destacar que a partir de 1998 o governo federal instituiu o Fundef que promoveu a municipalização do EF em todo o país (ARELARO, 2007), fato que pode ajudar a explicar a queda da participação de São Paulo no total das matrículas brasileiras, em vista da antiguidade e da estabilidade da rede e de a cidade não ter tido municipalização do ensino. Em relação à EI, apesar da importância do município para os números nacionais, há na cidade uma demanda reprimida por vagas que não tem sido devidamente atendida pelas sucessivas administrações públicas. Nota-se, entretanto, que apesar de diminuta, a participação da rede no atendimento aos EM vem apresentando maior peso comparativo.

Já a dinâmica dos números de estabelecimentos de ensino, turmas e docentes ativos na rede é diferente do observado em relação às matrículas, apresenta um crescimento mais ou menos constante no período, como se pode verificar na Tabela 1:

TABELA 1: Quantitativo de escolas, turmas e docentes - Rede municipal de São Paulo (1996-2010)

(=====)	ANO		TOTAL	
		ESCOLAS	TURMAS	DOCENTES
Pré-fundos	1996	731	39.203	32.954
	1997	769	40.446	34.599
FUNDEF	1998	790	41.389	35.943
	1999	1.076	44.990	35.540
	2000	1.102	45.092	36.741
	2001	1.151	49.780	37.817
	2002	1.178	51.323	47.710
	2003	1.216	53.114	51.285
	2004	1.285	57.043	52.258
	2005	1.301	58.139	50.337
	2006	1.304	58.222	51.700
FUNDEB	2007	1.324	57.456	51.937
	2008	1.356	57.007	51.883
	2009	1.414	58.316	56.782
	2010	1.435	57.682	59.397

Fonte: Secretaria Municipal de Educação

É interessante destacar que embora o número total de matrículas na EI, no EF e no EM tenha diminuído nos últimos três anos, o mesmo não se observa em relação aos estabelecimentos de ensino para essas etapas que, no caso da EI e do EF aumentou e no caso do EM manteve-se estável. Na medida em que há aumento no número de estabelecimentos e diminuição no número de matrículas, muitas escolas que funcionavam em três turnos diurnos passaram a funcionar em dois². De acordo com Alexandre Schneider³, entre os desafios da rede municipal destacam-se a necessidade de ampliar a infraestrutura para acabar com os três turnos e de reduzir o número de alunos por turmas. "Não finalizou os três turnos [diurnos] na rede, falta muito pouco, mas ainda não acabou e a redução dos alunos por sala também é importante".

O número de turmas segue a mesma tendência dos estabelecimentos. No EF, há crescimento constante de turmas no período, com exceção de 2008, o mesmo ocorre com a EI. Observa-se, entretanto, que houve diminuição de turmas na pré-escola, a partir de 2007,

² Para atender a demanda de vagas, muitas escolas passaram a funcionar a partir dos anos de 1980 em quatro turnos (três diurnos e um noturno), o que dificultava o desenvolvimento de um bom trabalho pedagógico.

³ Alexandre Schneider foi secretário da educação do município de São Paulo entre 2006 e início de 2012, quando deixou a pasta para compor a chapa com José Serra (PSDB) para concorrer às eleições à prefeitura de São Paulo. Entrevista concedida às pesquisadoras em 23/05/2012.

em virtude de a matrícula das crianças de seis anos passar a ser realizadas no 1º ano do EF⁴. Em relação ao número de professores, verifica-se também a tendência de crescimento, principalmente entre 2001 e 2002, o que está relacionado à incorporação das creches à SME, antes vinculadas à Secretaria de Bem Estar Social.

Além do levantamento dessas informações, verificou-se também a média de alunos por sala de aula, que vem diminuindo no período, como mostra o Gráfico 3:

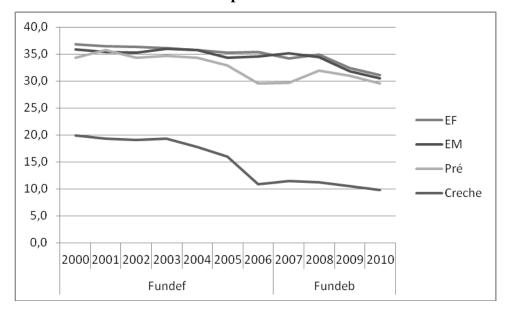


GRÁFICO 3: Média de Alunos por Sala de Aula

Fonte: Elaborado pelas autoras com base em dados da SME e EDUCACENSO

Entre 2000 e 2010, o número de crianças por sala em creches cai pela metade e na pré-escola, EF e EM esse número diminui pouco mais de 10%.

Na rede paulistana os professores estão submetidos a diversos tipos de jornada de trabalho. O Gráfico 4 apresenta as jornadas desde o Estatuto do Magistério Municipal de São Paulo (1992) até a Lei n. 14.660/07 que reestrutura o plano de carreira.

⁴ A Lei n. 11.114/2005 torna obrigatório o início do EF aos seis anos de idade.

25000 20000 15000 ■ JEA, JBD JTI, JEI, JEIF 10000 J30 40H, J40, JE40, JBE 5000 JTP, JB 0 6661 2002 2007 Pré-Fundef Fundeb fundos

GRÁFICO 4: Número de docentes ativos por jornada de trabalho - 1996-2010

Fonte: Elaborado pelas autoras com base em dados da SME

A Jornada de Tempo Integral (JTI), composta por 30 horas, sendo 20 com alunos e 10 de atividades extraclasse foi instituída em 1992. Com a reestruturação da carreira em 1993, ela teve como correspondente a Jornada Especial Integral (JEI), que correspondia a 40 horas-aula de 50 minutos (30 horas), sendo 25 horas-aula e 15 horas extraclasse, em 2007 essa jornada passou a ser denominada Jornada Especial Integral de Formação (JEIF), mantendo-se a mesma composição da JEI.

A Jornada de Tempo Parcial, composta por 20 horas, 18 horas com alunos e 2 horas-atividades, também instituída em 1992, passou a ser denominada Jornada Básica (JB) em 1993, mantendo-se a mesma composição. Em 1993 foi criada a Jornada Especial Ampliada (JEA), formada por 25 horas de trabalho com alunos e 5 horas-atividades, totalizando 30 horas-aulas, que passou a ser denominada JBD a partir de 2007. A Jornada 30 horas (J30) corresponde a 30 horas de trabalho semanais e é destinada aos professores que trabalham nos Centros de Educação Infantil (CEIs).

As Jornadas 40 horas (40 H), Jornada 40 (J 40), Jornada Especial 40 (JE 40) Jornada Básica Especial (JBE) são destinadas aos professores que estão designados para ocupar cargos de 40 horas semanais, normalmente nos órgãos centrais da SME.

Observa-se que até 2007, a JEI era a jornada que comportava o maior número de professores, ou seja, a maioria estava em uma jornada cujo 1/3 das horas é destinado às

atividades extraclasse. A partir de 2008 é a JBD que comporta o maior número de professores, embora a diferença em relação à JEIF seja pequena.

É importante informar que atualmente a jornada de entrada na carreira é a JDB. O professor pode solicitar anualmente ingresso na JEIF, desde que esteja em regência de classe ou aulas. De acordo com Schneider, somente a JEIF tem 1/3 de horas para atividades extraclasses, conforme prevê a Lei do Piso⁵, porque é a única que tem 40⁶ horas-aula semanais. Nessa linha de raciocínio caberia um questionamento sobre a J30 que, tal como a JEIF, é composta por 30 horas ou 40 horas-aula semanais e tem apenas 5 horas-atividades semanais em sua composição.

De acordo com a Lei n. 14.660/07 o professor da rede municipal pode ter acúmulo de cargo, computando até um total de 70 horas semanais de trabalho. Todos os docentes que acumulam cargo na própria rede ou em outra rede pública de ensino devem fazer uma declaração de acúmulo de cargo/proventos no momento da escolha de jornada. A SME nos forneceu o número de professores que declaram acúmulo nos anos de 2008, 2009 e 2010.

Com os dados, pode-se observar uma diminuição no número e na proporção de professores que declararam acúmulo, no período: em 2008, foram 20.566 docentes em um total de 51.883; em 2009, foram 20.050 docentes, em um total de 56.782 e, em 2010, foram 17.508 professores em um total de 59.397. Contudo, o acúmulo é uma situação frequente na rede, visto que mais de 1/4 dos docentes trabalhavam em mais de um cargo, em 2010, e em 2008 eram quase 40% dos docentes nessa situação. Esses números contrastam com os dados encontrados por Alves e Pinto (2011), com base nas informações do Censo Escolar de 2009 em que 10,9% dos professores brasileiros da educação básica trabalhavam em mais de uma rede de ensino.

Características dos professores municipais

Neste item são apresentadas algumas características dos professores, tendo como base a folha de pagamento de maio de 2010. Em relação ao tipo de contrato, pode-se observar na Tabela 2 que uma proporção muito significativa de docentes é efetiva, o que caracteriza o magistério da rede.

⁵ Lei n. 11.738/2008, institui o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

⁶ A hora aula corresponde a 45 minutos.

Tabela 2: Distribuição dos docentes por etapa de ensino, tempo de serviço e tipo de contrato ano - 2010

			•											
Etapa		Tempo de Serviço e Tipo de Contrato								Total				
	Até 3	3 anos	4 a 12		13 a 17	7	18 a	22	23 a	27	+ de	e 28		
			anos		anos		ano	S	an	os	an	ios		
	E	C	E	С	E	C	E	C	Е	C	Е	C	Е	С
CEI	1842	762	4518	-	105	-	4019	29	51	86	66	67	10601	944
EI e EFI	2386	1755	10497	-	6604	-	2554	13	1923	21	283	46	24247	1835
EFII e EM	3864	1646	7101	1	3751	-	1617	-	428	-	277	-	17038	1646
Outro	-	-	3	1	5	-	460	18	-	36	-	39	468	93
Total	8092	4163	22119	-	10465	-	8650	60	2402	143	626	152	52354	4518

Fonte: Elaborada pelas autoras com base na Folha de Pagamento do Magistério Municipal de São Paulo de maio de 2010.

Quase a totalidade dos docentes não efetivos está na rede há no máximo três anos (92%). Os não efetivos com mais de 18 anos de trabalho são professores estáveis de acordo com a Constituição Federal de 1988 (CF/88) ou os chamados professores comissionados que ingressaram na rede antes de 1992. Destaca-se que a maior proporção dos não efetivos está no EF II e no EM (9,7%), seguida dos docentes dos Centros de Educação Infantil (CEI) (8,9%) e dos docentes de EI e EF I (7,6%).

Nos CEI, o primeiro concurso público para efetivação de professores data de 2004. Antes disso, os profissionais que atuavam no atendimento às crianças de zero a três anos eram chamados de Auxiliar de Desenvolvimento Infantil, ao fazerem o curso de profissionalização, estes profissionais tiveram seus cargos transformados em Professores de Desenvolvimento Infantil.

Tabela 3 - Distribuição dos docentes por formação, tempo de serviço e tipo de contrato - 2010

Forma-	Tempo de Serviço									Tot	al			
ção	Até 3	anos	4 a 12 a	nos	13 a 17 a	nos	18 a 22	anos	23 a 27	7 anos	+ de 2	8 anos		
çao	Е	С	Е	С	Е	С	Е	С	Е	С	Е	С	Е	С
EM	827	2514	1318	-	310	-	1648	35	107	82	59	103	4269	2734
LC	2	-	101	-	125	-	54	-	24	-	14	1	320	-
LP	7263	1649	20700	-	10030	-	6948	25	2271	61	553	49	47765	1784
Total	8092	4163	22119	-	10465	-	8650	60	2402	143	626	152	52354	4518

Fonte: Elaborada pelas autoras com base na Folha de Pagamento do Magistério Municipal de São Paulo de maio de 2010.

Observa-se que todos os docentes com Licenciatura Curta (LC) são efetivos e 68% deles têm mais de 13 anos na rede, enquanto que "apenas" 41,5% dos efetivos com Licenciatura Plena (LP) estão na faixa de 13 anos ou mais na rede. Essa situação pode

explicar a diferença de remuneração que se verificará abaixo, dado que os professores com LC são os que têm a maior média remuneratória. Mesmo não podendo chegar à última referência da carreira porque não têm LP podem chegar à última letra na promoção horizontal. Como a maioria tem mais de 13 anos de carreira, sua média remuneratória é maior que a de professores com LP.

Estabelecendo-se como início de carreira até três anos, meio da carreira entre 13 e 17 anos e final entre 23 e 27 anos, temos respectivamente 22% dos professores no início, 18% no meio e 5% no final da carreira, sendo que a maior parte (39%) encontra-se em transição entre o início e o meio de carreira e 21% têm mais de 17 anos de rede. Pode-se dizer que a rede é relativamente jovem, pois 61% dos professores têm até 12 anos de carreira.

Vencimento base dos docentes da rede municipal de São Paulo (1996-2010)

Neste texto, entende-se por vencimento base "a retribuição pecuniária recebida pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei" (Lei nº 8.112, de 11/12/90, art. 40). A partir desta definição, nota-se que vencimento base e remuneração são conceitos distintos, sendo a remuneração mais ampla, composta pelo 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 pelos vencimentos do cargo acrescida de vantagens pecuniárias permanentes e temporárias, estabelecidas em leis, tais como vantagens por tempo de serviço, gratificações, auxílios, indenizações, além de abonos e prêmios.

Neste item, é analisada a variação do vencimento base dos professores, em início e em final de carreira, ao longo de 1996 a 2010, levando-se em conta os valores referentes à jornada de ingresso na profissão⁷. Os valores foram atualizados pelo INPC, para maio de 2010, como se pode observar na Tabela 4.

⁷ Até 2007 a jornada de ingresso era de 20 h/a, a partir da Lei nº 14.660/2007 passou a ser de 30 h/a. O cálculo da Tabela 4 foi feito com base na jornada de 20 h/a que ainda existe para os professores que estavam na rede antes da mudança e optaram por permanecer na jornada.

Tabela 4 - Variação do vencimento básico do magistério público municipal de São Paulo (1996-2010)

(1996-2010)								
Legislação	Índice de correção (INPC)	VB Inicial	VB Final	VB Inicial corrigido	VB Final corrigido	HA inicial	HA final	Prefeito
Decreto 36.559 12/11/96	2,355723	271,78	656,36	640,24	1.546,20	6,40	15,46	Maluf
Decreto 36.959 14/07/97	2,2710659	309,51	747,48	702,92	1.697,58	7,03	16,98	Pitta
Decreto 37.654 25/09/98	2,1890953	382,22	923,08	836,72	2.020,71	8,37	20,21	Pitta
Decreto 39.898 28/09/00	1,9446072	396,81	958,32	771,64	1.863,56	7,72	18,64	Pitta
Decreto 41.447 03/12/01	1,7646284	433,25	1.046,31	764,53	1.846,35	7,65	18,46	Marta
Lei 13.448 30/10/02	1,6464588	441,92	1.067,24	727,60	1.757,17	7,28	17,57	Marta
Lei 13.652 25/09/03	1,4125722	453,55	1.095,31	640,67	1.547,20	6,41	15,47	Marta
Decreto 45.673 29/12/04	1,3143116	503,28	1.215,40	661,47	1.597,41	6,61	15,97	Marta
Decreto 46.779 12/12/05	1,2454548	509,17	1.229,62	634,15	1.531,44	6,34	15,31	Serra
Decreto 47.926 29/12/06	1,2140283	514,61	1.242,79	624,75	1.508,78	6,25	15,09	Kassab
Lei 14.660 26/12/07	1,1585212	514,61	1.242,79	596,19	1.439,80	5,96	14,40	Kassab
Lei 14.709 03/04/08	1,1283306	618,78	1.494,32	698,19	1.686,09	6,98	16,86	Kassab
Decreto 50.639 28/05/09	1,0594318	663,95	1.603,42	703,41	1.698,71	7,03	16,99	Kassab
Decreto 51.526 28/05/10	1	709,10	1.712,45	709,10	1.712,45	7,09	17,12	Kassab

Fonte: Elaborada pelas autoras com dados do Diário Oficial da Cidade de São Paulo - decretos e leis citados na Tabela

De acordo com a Tabela 4, os vencimentos base inicial e final atingiram seu maior valor em 1998, não tendo sido recuperados até o final da série histórica. Observam-se pequenas oscilações no período de 1998 a 2007, com tendência à diminuição, e posteriormente aumento a partir de 2008. O valor maior da hora-aula em 1998 está relacionado ao pagamento de uma dívida de 62% da Prefeitura com o magistério, resultado de uma ação que a prefeita Luiza Erundina (1989-1992) moveu contra o governo do Estado, relativa a um repasse de Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços. A Prefeitura ganhou a ação quando Paulo Maluf era prefeito, mas ele não repassou aos professores, que na época tinham a remuneração reajustada pela receita da Prefeitura. No governo de Celso Pitta, o Sindicato dos Profissionais em Educação no Ensino Municipal-SP (SINPEEM), negociou o pagamento da dívida em 12 parcelas de 1,72% retroativas a abril de 1997. Dos 62% a Prefeitura deduziu os reajustes que havia dado no período.

Nota-se também pela Tabela que houve tendência e variação similar entre os valores pagos pela hora-aula em início e final de carreira, o que sugere aumento igual para todos e

respeito ao plano de carreira. Contudo, pode-se considerar que o vencimento base inicial é baixo, denotando falta de valorização dos professores em início de carreira, fato que será reiterado adiante ao serem analisados os dados de remuneração.

A partir da Tabela 4, pode-se verificar a variação do vencimento base e compará-la à evolução dos valores por aluno-ano no estado de São Paulo, fixados pela política de fundos para a educação básica. O Gráfico 5 permite visualizar tal variação.

4.000,00 RŚ 3.500,00 3.000,00 2.500,00 2.000,00 **VB** Final 1.500,00 Valor/aluno-ano EFI 1.000,00 **VB** Inicial 500.00 0,00 2000 2003 2004 2005 2006 2008 2009 1997 2002 2001 2007 Pré-Fundef Fundeb fundos

GRÁFICO 5 - Variação do Vencimento Base e do valor/aluno-ano (Fundef/Fundeb) - 1996-2010

Fonte: Elaborados pelas autoras com base nos dados da Tabela 4 e no valor aluno-ano Fundef e Fundeb

No período que antecede a política de fundos (1996-1998), os valores de vencimento base para ambas as posições apresentavam tendência de elevação, que, paradoxalmente, perde força no período subsequente, quando entra em vigor o Fundef, só voltando a recuperar grau semelhante de elevação após 2008. Tal comportamento tem sentido diverso ao da variação dos valores destinados ao financiamento dos alunos por ano, no estado de São Paulo. Esse cenário coaduna com os resultados de um estudo que avaliou a implantação do Fundef em 12 estados brasileiros, tendo mostrado a ausência de ganhos salariais reais para os docentes, em municípios com redes tradicionais de ensino (ARELARO, 2007, p. 12).

Composição da remuneração docente

A composição da remuneração dos professores da rede municipal de São Paulo evidencia que o vencimento base é o principal item da folha de pagamento e, consequentemente, do holerite dos professores, indicando que as gratificações contribuem de

forma secundária na remuneração. Entre as gratificações, é importante separar aquelas que compõem a remuneração de forma permanente e são incorporadas para a aposentadoria e aquelas que são circunstanciais indicando uma situação específica, por vezes transitória, de atuação do docente.

Os quinquênios e a sexta parte, gratificações por tempo de serviço⁸, e o 13º salário são benefícios que se incorporam à aposentadoria. De acordo com o Gráfico 6, as gratificações permanentes e o vencimento base de professores efetivos e contratados compõem 84,59% da folha de pagamento. Isso indica que a remuneração desses docentes não está calcada em gratificações que podem ser retiradas ou ter valor diminuído, comprometendo a condição remuneratória da categoria.

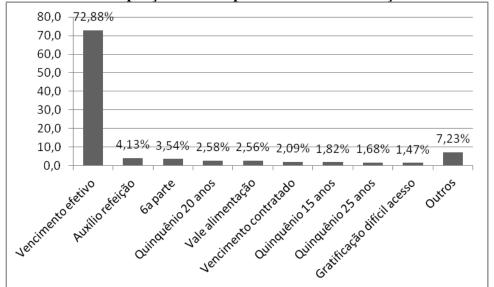


GRÁFICO 6- Proporção dos componentes da remuneração sobre a Folha - 2010

Fonte: Elaborado pelas autoras com base na Folha de Pagamento de maio de 2010.

Dentre as gratificações temporárias que não são incorporadas à aposentadoria, destacam-se, de acordo com o gráfico, o auxílio refeição, o vale alimentação e a gratificação de difícil acesso. Na categoria "outros" encontram-se gratificações permanentes como quinquênio, adiantamento de 13° salário, insalubridade incorporada; gratificações transitórias como adicional por serviço noturno, hora de aula excedente (JEX), auxílio transporte, hora aula de trabalho excedente (TEX), entre outros.

⁸ De acordo com a Lei nº 8.989, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de São Paulo os professores recebem quinquênios e, de acordo com o Decreto nº 28.989/90, os servidores públicos municipais recebem e a sexta parte aos 20 anos de magistério.

Para melhor compreensão da condição remuneratória dos professores municipais é importante saber a frequência de docentes que recebe cada um dos componentes. A totalidade ou a quase totalidade dos professores recebe o vencimento básico.

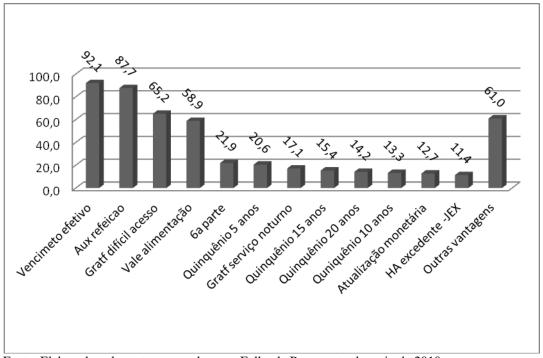
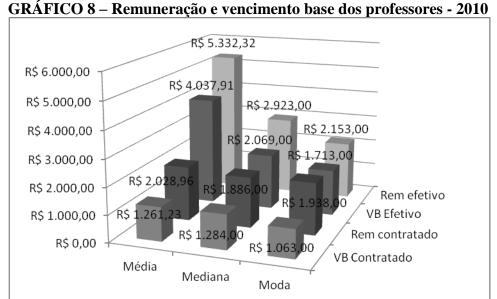


GRÁFICO 7 - Porcentagem de docentes que recebem vantagens - 2010

Fonte: Elaborado pelas autoras com base na Folha de Pagamento de maio de 2010.

É interessante observar que, embora o montante do valor pago para adicional de serviço noturno não corresponda a 1% do total da folha, temos 17,1% dos professores que recebem essa gratificação. Outro dado importante sobre as condições de trabalho diz respeito ao fato de que 11,4% dos professores têm Jornada Especial de Hora Aula Excedente (JEX), ou seja, além de sua jornada o professor ministra mais aulas. Por exemplo, um professor que tem uma jornada de 40 h/a pode ter mais 110 horas-aula de JEX por mês, se ele tiver uma jornada de 30 h/a pode ter até 170 horas-aula.

Para melhor visualização da remuneração docente, foram calculadas a média, a mediana e a moda do vencimento base e da remuneração e verificou-se que não há diferença significativa entre vencimento e remuneração, dentro de uma mesma categoria (efetivo ou contratado), reforçando o fato de o vencimento base ser a principal parte da remuneração dos professores, conforme mostra o Gráfico 8:



Fonte: Elaborado pelas autoras com base na Folha de Pagamento de maio de 2010.

A média, a mediana e a moda do vencimento e da remuneração são significativamente menores no caso dos professores contratados, isso se explica, principalmente, porque são professores que estão no início da carreira. Normalmente, os professores que pretendem permanecer na rede prestam concursos, que ocorrem regularmente, e ingressam como efetivos tendo inclusive a possibilidade de contar seu tempo anterior para a evolução funcional. Esses dados corroboram a importância da carreira na remuneração docente.

Com vistas a compreender a remuneração considerando as etapas de ensino em que os docentes atuam, foram organizadas em três grupos, dos lotados: 1) na EI (pré-escola) e EFI; 2) na EI (CEI) e 3) no EF II e EM. Destaca-se que, na EI e nos primeiros anos do EF, admitese a formação em nível médio — Modalidade Normal, o que tem como consequência a existência de valores mais baixos de remuneração para professores com o mesmo tempo de serviço e a mesma jornada de trabalho. Além da média da remuneração e da média de vencimento base dos efetivos e contratados, foram calculadas a mediana e a moda, como evidenciado na Tabela 5:

TABELA 5 - Medidas de tendência central para a remuneração e o vencimento base, segundo etapas de ensino - Folha de 2010

		CEI	EI + EF	EFII + EM
Média	Remuneração total	R\$ 4.814,81	R\$ 5.292,42	R\$ 4.806,95
	VB efetivo	R\$ 3.905,62	R\$ 4.183,11	R\$ 3.758,72
	VB contratado	R\$ 1.512,18	R\$ 1.090,66	R\$ 1.280,28
Mediana	Remuneração total	R\$ 2.839,00	R\$ 2.878,00	R\$ 2.757,00
	VB efetivo	R\$ 1.943,00	R\$ 2.126,00	R\$ 1.996,00
	VB contratado	R\$ 1.418,00	R\$ 1.063,00	R\$ 1.284,00
Moda	Remuneração total	R\$ 1.938,00	R\$ 2.153,00	R\$ 1.822,00
	VB efetivo	R\$ 1.824,00	R\$ 1.284,00	R\$ 1.284,00
	VB contratado	R\$ 1.418,00	R\$ 1.063,00	R\$ 1.284,00

Fonte: Elaborada pelas autoras com base na Folha de Pagamento do Magistério Municipal de São Paulo de maio de 2010.

Nota-se que a média, a mediana e a moda da remuneração total dos professores de EI + EF são maiores, o que pode ser explicado, em parte pelo tempo de rede e pela jornada de trabalho, muitos professores dessas etapas tendem a trabalhar na jornada de 40h/a semanais. No caso dos professores dos CEI, tanto os efetivos quanto os contratados têm jornada de 40h/a semanais, o que produz um impacto positivo tanto no vencimento base como na remuneração total. O cálculo da moda para ambos os valores mostra a proximidade ou mesmo superioridade de valores em relação aos outros professores. Nesse sentido, é interessante destacar a importância de uma jornada que possibilite ao docente trabalhar em uma única escola e receber um salário que não lhe obrigue a buscar outra jornada.

Ao se verificar a remuneração e o vencimento base por escolaridade, os dados mostram uma valorização da formação em nível superior, conforme mostra a Tabela 6.

TABELA 6 - Medidas de tendência central para a remuneração e o vencimento base, segundo o nível de formação - Folha de 2010

		EM	LC	LP
Média	Remuneração	R\$ 3.038,98	R\$ 6.266,31	R\$ 5.280,02
	VB efetivo	R\$ 2.668,69	R\$ 4.642,77	R\$ 4.076,78
	VB contratado	R\$ 1.209,43	R\$ 1.063,00	R\$ 1.310,02
Mediana	Remuneração	R\$ 2.105,00	R\$ 3.314,50	R\$ 2.916,00
	VB efetivo	R\$ 1.510,00	R\$ 2.203,00	R\$ 2.069,00
	VB contratado	R\$ 1.063,00	R\$ 1.063,00	R\$ 1.284,00
Moda	Remuneração	R\$ 1.938,00	R\$ 2.246,00	R\$ 2.153,00
	VB efetivo	R\$ 1.418,00	R\$ 1.943,00	R\$ 1.713,00
	VB contratado	R\$ 1.063,00	R\$ 1.063,00	R\$ 1.284,00

Fonte: Elaborada pelas autoras com base na Folha de Pagamento do Magistério Municipal de São Paulo de maio de 2010.

Há significativa diferença na média salarial entre o professor com formação média e com licenciatura plena (LP), porém o que mais chama a atenção na Tabela 6 é o fato de os professores com licenciatura curta (LC) terem a maior média, mediana e moda. Isso se explica por serem os mais antigos da rede e todos efetivos. O nível de escolaridade é importante na remuneração dos professores, mas a diferença é maior entre efetivos com e sem formação em nível de graduação que entre os admitidos e contratados, o que se explica pelo fato de os primeiros estarem há mais tempo na rede.

TABELA 7 - Medidas de tendência central para a remuneração e o vencimento base, segundo o tempo de serviço na rede - Folha de 2010

_		Início	Meio	Fim
Média	Remuneração	R\$ 2.184,09	R\$ 6.946,58	R\$ 8.324,34
	VB efetivo	R\$ 1.620,27	R\$ 5.316,24	R\$ 5.652,86
	VB contratado	R\$ 1.225,75	R\$ 1.081,42	R\$ 1.546,20
Mediana	Remuneração	R\$ 2.002,00	R\$ 3.779,00	R\$ 6.328,00
	VB efetivo	R\$ 1.434,00	R\$ 2.662,00	R\$ 4.182,00
	VB contratado	R\$ 1.284,00	R\$ 1.063,00	R\$ 1.610,00
Moda	Remuneração	R\$ 1.725,00	R\$ 2.987,00	R\$ 6.317,00
	VB efetivo	R\$ 1.713,00	R\$ 2.662,00	R\$ 4.292,00
	VB contratado	R\$ 1.063,00	R\$ 1.063,00	R\$ 929,00

Fonte: Elaborada pelas autoras com base na Folha de Pagamento do Magistério Municipal de São Paulo de maio de 2010.

Nota-se que o tempo na carreira é um indutor importante para a remuneração, pois o Plano de Carreira do município de São Paulo possibilita ao professor atingir o topo apenas por tempo de trabalho, tanto na progressão horizontal quanto na vertical, se tiver formação em nível superior. A média do vencimento base inicial é cerca de três vezes menor que a do vencimento base final. Esta diferença entre o início e fim torna a carreira atraente.

Considerações finais

A rede municipal de São Paulo ocupa lugar de destaque entre as redes municipais pelo número de alunos que atende, pela tradição e por ter um plano de carreira que em alguns aspectos garante condições mínimas de trabalho aos professores.

Em relação aos dados educacionais, dois pontos merecem destaque: o fato de a rede ainda não atender toda a demanda da EI, principalmente, em relação à creche, a despeito do crescimento das matrículas no período estudado, e o fato de a diminuição das matrículas a partir de 2004 na EI e no EF e o aumento no número de estabelecimentos e de professores estar permitindo a diminuição de escolas com funcionamento em três turnos diurnos e o

número de alunos por sala de aula, embora ainda existam escolas que funcionam com o chamado "turno da fome" e a relação número de alunos por classe não ser a ideal.

Contudo, nota-se um atraso na garantia do direito à educação tanto em relação ao atendimento quanto às condições básicas para a realização de um ensino de qualidade, principalmente se considerarmos o tempo de existência da rede e de São Paulo estar entre as cidades mais ricas do país.

O plano de carreira do magistério municipal contém aspectos positivos e negativos em relação às condições de trabalho. Entre os pontos positivos estão o grande número de professores efetivos e a movimentação na carreira ser calcada principalmente em tempo de serviço, titulação acadêmica e formação continuada. Entre os negativos estão as muitas jornadas de trabalho e a possibilidade de o professor trabalhar até 70 horas semanais se tiver acúmulo de cargo, além de um vencimento base inicial baixo para o custo de vida de São Paulo.

De acordo a Lei nº 14.660/2007, a SME deve realizar concurso público de provas e títulos sempre que o percentual de cargos vagos atingir 5% do total de cargos da classe, o que tem sido realizado e por isso o alto percentual de professores efetivos. Nesse aspecto a rede está em consonância com o previsto na LBD/96 e na Resolução nº 2/2009 da Câmara da Educação Básica do Conselho Nacional de Educação.

No tocante à movimentação na carreira, embora esteja prevista na Lei de 2007 a Certificação de Valoração Profissional como requisito para a progressão, na perspectiva de instituir a avaliação de desempenho vinculada à remuneração, ela ainda não foi regulamentada, mantendo-se, portanto, como critério para progressão o tempo de serviço, a titulação e a formação continuada. Porém, é importante considerar que há na Lei um indicativo para que, também em São Paulo, a remuneração esteja vinculada à avaliação de desempenho, como já ocorre em muitas redes de ensino.

A introdução dessa Certificação, em 2007, reflete em certa medida a incorporação da proposição de pagamento por mérito, por meio de avaliações individuais de desempenho que desconsideram as condições institucionais e o caráter coletivo do trabalho docente, colocando fim na isonomia remuneratória, conforme advogam alguns autores (ABREU; BALZANO, 2001; VEGAS, UMANSKY, 2005).

Por outro lado, há pesquisadores (DOLTON; McINTOSH; CHEVALIER, 2003) que têm alertado para a dificuldade de se estabelecer avaliações capazes de considerar de forma justa o resultado do trabalho do professor. O ex-secretário de educação, Alexandre Schneider, afirmou em entrevista que não é fácil construir um modelo de avaliação de desempenho para

os professores, devido à especificidade e o caráter coletivo do trabalho docente, embora reconheça ser necessário avançar na elaboração de uma proposta dessa natureza.

A diferença entre o vencimento básico inicial e final manteve-se no período de 1996 a 2010 indicando que os reajustes respeitaram a carreira no que diz respeito à progressão. A dispersão do vencimento base, em torno de 140%, pode ser entendida como um fator importante de incentivo à permanência do professor na rede, na medida em que tem perspectiva de melhorar a remuneração ao longo da carreira. Entretanto, não se observa um aumento significativo no valor da hora-aula e, quando se compara a variação do vencimento base inicial à variação do valor aluno-ano Fundef/Fundeb nota-se que o aumento deste último é significativamente maior, sugerindo pouco impacto das políticas de fundos no vencimento base dos professores.

A relação entre média remuneratória, formação do professor e etapa da educação em que atua corrobora que o tempo de serviço é o principal fator para a progressão na carreira, isso pode ser exemplificado pela média remuneratória maior dos professores com licenciatura curta, mas que estão há mais tempo na rede. Não há diferença remuneratória por etapa de ensino, assim a média menor no caso dos professores de EF II e EM, justamente os que devem ter licenciatura plena para ingressar na rede, justifica-se pelo tempo de serviço e pela jornada de trabalho. No caso dos professores de CEI, a média é maior, apesar da exigência mínima de formação ser nível médio, na modalidade Normal, porque eles têm jornada de 30 horas semanais, no caso dos professores de EI e EF também é bastante comum a JEIF (30 horas). A diferença na média remuneratória entre os professores efetivos e contratados se deve, principalmente, pelo fato de serem professores com pouco tempo de serviço na rede.

No Estatuto do Magistério de 1992, estavam prevista duas jornadas de trabalho ao professor, de 20h e de 30h, sendo permitido ao professor em jornada de 20h o limite de 100 horas mensais de trabalho excedente. Com a reformulação do plano de carreira, em 1993, foram introduzidas mais duas jornadas e estabelecido hora aula o tempo de serviço. Atualmente, com a mudança operada em 2007, os professores contam com seis jornadas de trabalho e podem complementar sua jornada com jornadas especiais de trabalho. Dessa forma, a Lei de 2007 se distancia da proposta da Resolução nº 2/2009 da CNE/CEB que indica uma jornada de 40 horas semanais.

A proliferação de jornadas de trabalho tem contribuído para o aumento do número de horas trabalhadas, principalmente das horas de trabalho com alunos, na medida em que somente na composição de uma das jornadas (JEIF) está garantido 1/3 para atividades

pedagógicas sem alunos e, em 2010, apenas em torno de 1/3 dos professores tinha a referida jornada de trabalho.

O estabelecimento pela CF de 1988 de uma jornada diária de trabalho não superior a oito horas com o máximo de 44 horas semanais significa o reconhecimento que apenas 1/3 do dia deve ser dedicado às atividades relativas ao emprego de cada cidadão. Embora esteja previsto o acúmulo de cargo para professores, não é razoável defender que este profissional tenha uma jornada de trabalho acima dos demais trabalhadores, principalmente ao se considerar as especificidades e exigências da atividade docente. Porém, na rede municipal de São Paulo, o professor pode trabalhar até 70 horas semanais quando em acúmulo de cargo dentro da própria rede ou com outra rede pública de ensino, ou seja, mais de 12 horas diárias de trabalho.

Tal situação só pode ser compreendida no marco da desvalorização salarial que, de modo geral, os docentes vêm sofrendo desde meados dos anos de 1970, sendo o aumento da jornada de trabalho uma forma de compensar os baixos salários. Se considerarmos que entre 2008 e 2010, 39,64%, 35,31% e 29,48% dos professores declararam acúmulo de cargo respectivamente, pode-se supor que uma parte significativa da rede trabalha mais do que oito horas diárias ou 44 quatro horas semanais, configurando uma sobrecarga de trabalho que denuncia condições de trabalho inadequadas.

A complementação de jornada e o acúmulo de cargo expressam alternativas que os professores têm utilizado para driblar os baixos salários e indica que o vencimento base inicial na rede municipal de São Paulo está aquém do necessário para uma vida minimamente digna. Diagnóstico que se reitera em 2012, já que em maio o vencimento base para o professor com formação em nível médio, em início de carreira, para a JBD e para a JEIF era respectivamente R\$ 1.291,75 e R\$ 1.722,28. Embora esta última relativamente acima de R\$ 1.451,00, valor do Piso Salarial do Magistério da Educação Básica em 2012 para professores com a mesma formação e jornada semanal de 40 horas, ainda baixo para uma cidade como São Paulo e importância social da profissão.

Referências

ABREU, M. V. de; BALZANO, S. *Progressão na carreira do magistério e avaliação de desempenho*. In: Guia de Consulta para o Programa de Apoio aos Secretários Municipais de Educação - PRASEM III/Organizado por Maristela Rodrigues e Mônica Giágio. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2001

ALVES, T.; PINTO, J. M. de R. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. *Cadernos de Pesquisa*. vol. 41, n. 143, São Paulo, maio/ago. 2011

ARELARO, L. R. G. Formulação e implementação das políticas públicas em educação e as parcerias público-privadas: impasse democrático ou mistificação política? *Educação e Sociedade*. Campinas, v. 28, n. 100, 2007

BRASIL. Lei n. 11.114, de 16/05/05
Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
Lei n. 11.738, de 16/07/08
Lei nº 9.394, de 24/12/96. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional
Resolução nº 2, de 28/05/09. Fixa as diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública
SÃO PAULO. Decreto 36.959 14/07/97
Decreto 37.654 25/09/98
Decreto 39.898 28/09/00
Decreto 41.447 03/12/01
Decreto 45.673 29/12/04
Decreto 46.779 12/12/05
Decreto 47.926 29/12/06
Decreto 50.639 28/05/09
Decreto 51.526 28/05/10
Lei 13.448 30/10/02
Lei 13.652 25/09/03
Lei 14.660 26/12/07
Lei 14.709 03/04/08
DOLTON D. M. DITOGUL G. CHEMALTED A. W. J. J. C. J. J.

DOLTON, P.; McINTOSH, S.; CHEVALIER, A. *Teacher pay and performance*. London: Institute of Education, University of London, 2003

VEGAS, E.; UMANSKY, I. *Mejorar la enseñanza y el aprendizaje por medio de incentivos*. Qué lecciones nos entregan lãs reformas educativas de América Latina? Washinghton: Banco Mundial, 2005