

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO E DOUTORADO**

LORIANE TRIBEK BRANDALIZE

**CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROFESSORES DE REDES MUNICIPAIS DE
ENSINO DOS MUNICÍPIOS DA MICRORREGIÃO DE IRATI - PARANÁ: ANÁLISE
DO CUMPRIMENTO DA HORA-ATIVIDADE**

PONTA GROSSA

2021

LORIANE TRIBEK BRANDALIZE

**CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROFESSORES DE REDES MUNICIPAIS DE
ENSINO DOS MUNICÍPIOS DA MICRORREGIÃO DE IRATI-PARANÁ: ANÁLISE
DO CUMPRIMENTO DA HORA-ATIVIDADE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação da Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG para obtenção do título de Mestre em Educação na Universidade Estadual de Ponta Grossa.
Área de concentração: Educação
Linha de pesquisa: História e Política Educacionais

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Gisele Masson

**PONTA GROSSA
2021**

B817 Brandalize, Loriane Tribek
Condições de trabalho dos professores de redes municipais de ensino dos municípios da microrregião de Irati-Paraná: análise do cumprimento da hora-atividade / Loriane Tribek Brandalize. Ponta Grossa, 2021.
176 f.

Dissertação (Mestrado em Educação - Área de Concentração: Educação), Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Orientadora: Profa. Dra. Gisele Masson.

1. Política educacional. 2. Valorização docente. 3. Lei nº 11.738/2008. 4. Hora-atividade. I. Masson, Gisele. II. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Educação. III.T.

CDD: 371.12



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

TERMO

LORIANE TRIBEK BRANDALIZE

CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROFESSORES DE REDES MUNICIPAIS DE ENSINO DOS MUNICÍPIOS DA MICRORREGIÃO DE IRATI: ANÁLISE DO CUMPRIMENTO DA HORA-ATIVIDADE

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Curso de Pós-Graduação em Educação, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:

Orientador (a): Dra. Gisele Masson - UEPG (Presidente)

Dra. Simone de Fátima Flach -UEPG

Dra. Michelle Fernandes Lima – UNICENTRO



Documento assinado eletronicamente por Gisele Masson, Coordenador(a) do Programa de Pós-Graduação em Educação - Mestrado, em 20/01/2022, às 10:28, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por Simone de Fatima Flach, Professor(a), em 20/01/2022, às 10:44, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.uepg.br/autenticidade> informando o código verificador 0784375 e o código CRC 14CA04D6.

AGRADECIMENTOS

Finalizar o processo de pesquisa em meio a uma pandemia requer primeiramente agradecer a Deus pela vida, pelo sustento em todos os momentos de dificuldade e por mais essa conquista. A finalização de uma etapa é sempre uma conquista, uma vez que demanda dedicação e renúncias.

Agradeço ao meu esposo por todo o apoio e incentivo, tanto para a realização da seleção do mestrado como em todo o processo de desenvolvimento da pesquisa, acompanhando todas as etapas e sempre com estímulos positivos, além de compreender os momentos de ausência e cansaço.

Agradeço aos meus pais, que sempre me incentivaram e deram o maior apoio para estudar, e que também compreenderam a minha ausência em vários momentos. À minha irmã e cunhado, que se disponibilizaram várias vezes a me acompanhar em viagens noturnas até a Universidade. Ao meu irmão, por ter possibilitado nossas brincadeiras de *escolinha* realizadas na infância, as quais despertaram o meu interesse pela docência.

Agradeço à minha orientadora, Profa. Dra. Gisele Masson, por ter confiado na proposta do meu projeto de pesquisa, pela condução das orientações sempre valiosas, pela dedicação e comprometimento. Ainda agradeço pela compreensão e apoio nas dificuldades enfrentadas durante o percurso. Sua prática docente é uma inspiração.

Agradeço a todas as professoras que passaram pelo meu processo de formação, desde o Ensino Fundamental até a Pós-Graduação. A vocês, todo o meu respeito e admiração.

Agradeço às professoras membros da banca, Profa. Dra. Michelle Fernandes Lima e Profa. Dra. Simone de Fátima Flach, pela disponibilidade em participar da qualificação e defesa, colaborando com sugestões e contribuições que aprimoraram a pesquisa.

Agradeço às minhas amigas, que sempre me impulsionaram a buscar novos caminhos, me ouviram quando necessário e vibram em todas as conquistas. Agradeço também aos colegas de turma do mestrado pelos momentos divididos em sala de aula ou nas aulas *on-line*, compartilhando conhecimentos, dúvidas, dificuldades e anseios.

Agradeço à gestão do município em que integro o quadro de docentes, assim como à equipe pedagógica da instituição em que leciono, pela dispensa nos dias de aula ou encontros do grupo de pesquisa.

Enfim, agradeço a todos que estabeleço contato, seja ele pessoal ou profissional, e que de uma maneira ou de outra, muitas vezes de forma despercebida, me fazem refletir e me impulsionam a sempre oferecer o meu melhor.

RESUMO

A presente pesquisa tem como objeto de estudo a hora-atividade dos docentes, assegurada pela Lei Federal nº 11.738/2008, denominada Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), uma das principais políticas de valorização docente. Parte da problemática: Que elementos facilitam ou dificultam o cumprimento da hora-atividade dos professores das redes municipais da microrregião de Irati-Paraná, conforme o que está disposto na Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN)? Nesse sentido, tem como objetivo principal: Analisar como ocorre o cumprimento da hora-atividade dos professores das redes municipais da microrregião de Irati-PR, tendo como referência a Lei nº 11.738/2008. Com base nesse objetivo, foram estabelecidos como objetivos específicos: a) Realizar levantamento dos planos de carreira dos professores das redes municipais da microrregião de Irati-PR no contexto do debate nacional sobre valorização docente; b) Identificar se a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional está sendo cumprida, no que diz respeito à hora-atividade; c) Problematizar a hora-atividade como um dos elementos das condições de trabalho dos professores das redes municipais da microrregião de Irati-PR; e d) Dialogar com representações sindicais da microrregião de Irati-PR sobre elementos que compõem a valorização docente, atuação do sindicato e filiação da categoria. O recorte da pesquisa refere-se às redes municipais da microrregião de Irati-PR, a qual é composta por Irati, Rio Azul, Rebouças e Mallet. A concepção teórico-metodológica da pesquisa tem como base o materialismo histórico e dialético, com uma abordagem quanti-qualitativa, considerando elementos que determinam as condições de trabalho docente. Foram exploradas as categorias do método denominadas práxis, totalidade, contradição e mediação; assim como foram elencadas as categorias do objeto de estudo, sendo: hora-atividade, trabalho, condições de trabalho docente, estatutos e planos de carreira, jornada de trabalho docente, Lei nº 11.738/2008 – Lei do Piso Salarial e políticas de valorização docente. O texto discorre sobre o método com base em Karl Marx e com a contribuição de autores como José Paulo Netto, Ivo Tonet e Gaudêncio Frigotto. Foi desenvolvida pesquisa bibliográfica e documental, complementadas pela aplicação de entrevista semiestruturada. As entrevistas foram realizadas com secretárias (os) municipais de educação da microrregião de Irati-PR, assim como com representantes de sindicatos locais de Irati e Rebouças, e representantes da APP – Núcleo Sindical de Irati e União da Vitória. As principais fontes documentais utilizadas foram: Lei nº 11.738/2008, Parecer CNE/CEB nº 18/2012, Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR), Plano Nacional de Educação (PNE – 2014-2024) e Relatórios dos Ciclos de Monitoramento das Metas do PNE. Mediante as discussões teóricas e análise dos dados coletados, foi possível verificar que os municípios envolvidos na pesquisa não cumprem, na íntegra, com a lei do PSPN, referente à hora-atividade, e as informações contidas nas leis municipais que dispõe os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração, no que concerne à garantia da hora-atividade, diferem da realidade. Ainda foi observada dificuldade de interpretação da Lei nº 11.738/2008 nas redes municipais de ensino, referente ao cálculo de 1/3 da jornada de trabalho para a realização da hora-atividade. Em contato com as representações sindicais, foi identificado baixo índice de participação da categoria docente nos sindicatos e falta de mobilização dos filiados, quando são estabelecidos movimentos reivindicativos.

Palavras-chave: Política educacional. Valorização docente. Lei nº 11.738/2008. Hora-atividade.

ABSTRACT

This research has as study object the teacher activity hour ensured by the federal law number 11.738/2008, so called National Professional Minimum Wage Level (PSPN in its Portuguese acronym), one of the main teacher appreciation policies. It starts with the problem: What elements facilitate or hinder the fulfillment of the activity hour by teacher of the municipal networks in Irati-Paraná microregion, according to the National Professional Minimum Wage Level (PSPN)? Thereupon, the main objective is: Analyzing how the teacher activity hour of teacher of the municipal networks in Irati- PR microregion is fulfilled, considering the law number 11.738/2008. Based on this objective, the following specific objectives were established: a) Surveying career plans of teacher of the municipal networks in Irati-PR microregion within the national debate on teacher appreciation context; b) Identifying whether the National Professional Minimum Wage Level is fulfilled regarding the activity hour; c) Problematizing the activity hour as one of the elements of working conditions of teacher of the municipal networks in Irati-PR microregion; and d) Dialoguing with union representatives of Irati-PR microregion on the elements which compose the teacher appreciation, union performance and category membership. The research clipping is the municipal network of Irati-PR microregion, which is composed by Irati, Rio Azul, Rebouças and Mallet. The research theoretical-methodological conception is based on the historical and dialectical materialism with qualitative-quantitative approach, considering elements which determine teaching work condition. Method categories were explored, so-called: praxis, totality, contradiction and mediation, and the categories of the study object were explored as well, namely: activity hour, teaching work conditions, statutes, and career plans, working day, Law number 11.738/2008 – Minimum wage law and teaching appreciation policies. The text discourse on the method based on Karl Marx and with contributions by authors such as José Paulo Netto, Ivo Tonet and Gaudêncio Frigotto. Bibliographical and documental research was developed, complemented by semi structured interviews. The interviews were carried out with secretaries of municipal education of Irati-PR microregion and local union representatives from Irati and Rebouças, and representatives of the APP – Union Nucleus of Irati and União da Vitória. The main documental sources used were the Law number 11.738/2008, Legal Recommendation CNE/CEB nº 18/2012, Positions, Careers and Remuneration Plans (PCCR), National Education Plan (PNE – 2014-2024) and Reports of Goal Monitoring Cycles of PNE. Through theoretical discussions and surveyed data analyzed was possible verify that municipalities involved in the research does not fulfill integrally the PSPN law regarding the activity hour, and information contained in the municipal laws on the Positions, Careers and Remuneration Plans about ensuring the activity hour are different from the reality. Difficult of interpretation of the Law number 11.738/2008 was also observed in municipal teaching network regarding the 1/3 calculation of working day for the activity hour. With union representatives was possible identify low participation rate of teaching category in unions, and shortage of affiliates mobilization, when claims movements are established.

Keywords: Educational policies. Teacher appreciation. Law number 11.738/2008. Activity hour.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Elementos que compõem a valorização docente	28
Figura 2 - Atribuições das atividades extraclases	29
Figura 3 - Cálculo de 1/3 de hora-atividade em jornadas de 20 e 40 horas semanais	86

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Avanços adquiridos na meta 18, em Estados/DF e Municípios, referentes à existência do plano de carreira e cumprimento da jornada de trabalho.....	91
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Categorias dos artigos sobre valorização docente, condições de trabalho, jornada de trabalho e hora-atividade (2012-2019)	34
Quadro 2 - Conceito dos termos: Hora atividade e suas variações conforme local de uso	46
Quadro 3 - Composição da jornada de trabalho docente	62
Quadro 4 - Comparação entre os PNE (2001-2011) (2014-2024), referente à jornada de trabalho	78
Quadro 5 - Composição da jornada de trabalho por aulas semanais	82
Quadro 6 - Composição da jornada de trabalho por horas semanais.....	83
Quadro 7 - Categorização das diretrizes e metas do PNE 2014-2024.....	87
Quadro 8 - Quantidade de entes federados que necessitam de normatização	91
Quadro 9 - Características da microrregião geográfica de Irati/PR.....	92
Quadro 10 - Jornada de trabalho, carga horária de atividades extraclasse e termos utilizado nos municípios de Irati, Rebouças, Rio azul e Mallet.....	99
Quadro 11 - Perfil dos sujeitos da pesquisa – Secretárias (os) Municipais de Educação.....	104
Quadro 12 - Síntese das respostas das (dos) secretárias (os) de Educação da Microrregião de Irati-PR sobre aspectos relacionados à valorização docente	105
Quadro 13 - Síntese das respostas das (os) secretárias (os) da Educação da Microrregião de Irati-PR sobre o cumprimento da hora-atividade no município	110
Quadro 14 - Síntese das respostas das (os) secretárias (os) da Educação da Microrregião de Irati-PR sobre a organização da hora-atividade.....	114
Quadro 15 - Síntese das respostas das (os) secretárias (os) da Educação da Microrregião de Irati-PR sobre a efetivação das políticas de valorização docente em âmbito municipal	117
Quadro 16 - Perfil dos sujeitos da pesquisa – Representantes Sindicais.....	121
Quadro 17 - Síntese da resposta da representante sindical de Irati sobre a filiação dos docentes	123
Quadro 18 - Síntese das respostas da representante sindical de Irati sobre a atuação do sindicato diante da administração municipal	124
Quadro 19 - Síntese das respostas da representante sindical de Irati sobre o pagamento do piso e efetivação da hora-atividade	125
Quadro 20 - Síntese das respostas da representante sindical de Irati sobre a hora-atividade e valorização docente	126

Quadro 21 - Síntese das respostas das (os) representantes sindicais de Rebouças sobre a filiação dos docentes.....	127
Quadro 22 - Síntese das respostas das (os) representantes sindicais de Rebouças sobre a atuação do sindicato diante da administração municipal.....	129
Quadro 23 - Síntese das respostas das (os) representantes sindicais de Rebouças sobre o pagamento do piso e efetivação da hora-atividade.....	130
Quadro 24 - Síntese das respostas das (os) representantes sindicais de Rebouças sobre a hora-atividade e valorização docente.....	131
Quadro 25 - Síntese das respostas das representantes da associação de professores de Mallet sobre a filiação dos docentes	134
Quadro 26 - Síntese das respostas das representantes da associação de professores de Mallet sobre a atuação da APP diante da administração municipal	135
Quadro 27 - Síntese das respostas das representantes da associação de professores de Mallet sobre o pagamento do piso e efetivação da hora-atividade	135
Quadro 28 - Síntese das respostas das representantes da associação de professores de Mallet sobre a hora-atividade e valorização docente	136
Quadro 29 - Síntese das respostas das organizações sindicais sobre a efetivação das políticas de valorização docente em âmbito municipal	138

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Total de teses, dissertações e artigos sobre “valorização docente” (2012-2019)....	30
Tabela 2 - Total de teses, dissertações e artigos sobre “condições de trabalho” (2012-2019).	31
Tabela 3 - Total de teses, dissertações e artigos sobre “jornada de trabalho” (2012-2019).....	31
Tabela 4 - Total de teses, dissertações e artigos com ampliação dos descritores (2012-2019)	32
Tabela 5 - Total de teses, dissertações e artigos sobre: “valorização docente”, “condições de trabalho”, “jornada de trabalho”, “hora-atividade” (2019-2020)	33
Tabela 6 - Categorização das teses e dissertações sobre valorização docente, condições de trabalho, jornada de trabalho e hora atividade (2012-2019).....	34
Tabela 7 - Jornadas de trabalho e a previsão da hora-atividade na legislação das Unidades Federativas.....	79
Tabela 8 - Composição da jornada de trabalho do professor: interação com estudantes e atividades extraclasse	84
Tabela 9 - Dados dos Relatórios de Monitoramento do PNE, referentes aos planos de carreira e remuneração dos Estados, Distrito Federal e Municípios (2014-2020)	89
Tabela 10 - Dados dos Relatórios de Monitoramento sobre o cumprimento do limite máximo de 2/3 de carga horária para o desempenho de atividades com os estudantes nos Estados, Distrito Federal e Municípios (2014-2020)	90

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

- ADIN – Ação Direta de Inconstitucionalidade
- APEOESP – Associação de Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo
- CBT – Conferência Brasileira de Trabalho
- CEB – Câmara de Educação Básica
- CF – Constituição Federal
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- CMEI – Centro Municipal de Educação Infantil
- CNE – Conselho Nacional de Educação
- CNM – Confederação Nacional dos Municípios
- CNTE – Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação
- CONSED – Conselho Nacional de Secretários de Educação
- CUT – Central Única dos Trabalhadores do Brasil
- DF – Distrito Federal
- FASFIL – Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos
- FUNDEB – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
- HEAD – Horário de Educação e Aperfeiçoamento a Distância
- HPE – Horário Pedagógico de Estudo
- HTLE – Hora de Trabalho em Local de Livre escolha
- HTPC – Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo
- HTPI – Hora de Trabalho Pedagógico Individual
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IDH – Índice de Desenvolvimento Humano
- INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira
- INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor
- IPARDES – Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social
- LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação
- MDE – Manutenção e Desenvolvimento do Ensino
- MEC – Ministério da Educação
- MUNIC – Pesquisa de Informações Básicas Municipais
- PCCR – Plano de Cargos, Carreira e Remuneração

PDE – Programa de Desenvolvimento Educacional
PLC – Plano de Lei Complementar
PME – Plano Municipal de Educação
PNE – Plano Nacional de Educação
PPA – Plano Plurianual
PPP – Parceria Público Privado
PR - Paraná
PSPN – Piso Salarial Profissional Nacional
SAMA – Secretaria de Assuntos Municipais
SEMEC – Secretaria Municipal de Educação e Cultura
SEMED – Secretaria Municipal de Educação
SIMEC – Sistema Integrado de Monitoramento, Execução e Controle
SINDSREB – Sindicato de Servidores Públicos Municipais de Rebouças
SINPROSM – Sindicato dos Professores Municipais de Santa Maria
SISMI – Sindicato de Servidores Públicos Municipais de Irati
SISMMAC – Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba
SisPCR – Sistema de Apoio a Gestão do Plano de Carreira e Remuneração
SME – Secretaria Municipal de Educação
STF – Supremo Tribunal Federal
STJ – Superior Tribunal de Justiça
TIMSOBA – Território de Identidade do Médio Sudoeste da Bahia
TST – Tribunal Superior do Trabalho
UF – Unidades Federativas
UNDIME – União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
CAPÍTULO 1 - VALORIZAÇÃO DOCENTE E HORA-ATIVIDADE: ASPECTOS CONCEITUAIS E CONTRIBUIÇÕES DAS PRODUÇÕES ACADÊMICAS.....	26
1.1 VALORIZAÇÃO DOCENTE E HORA-ATIVIDADE: ASPECTOS CONCEITUAIS.....	26
1.2 CONTRIBUIÇÕES DA PRODUÇÃO ACADÊMICA SOBRE VALORIZAÇÃO DOCENTE.....	30
1.2.1 Categoria de análise: condições de trabalho docente	35
1.2.2 Categoria de análise: estatutos e planos de carreira	39
1.2.3 Categoria de análise: jornada de trabalho docente	41
1.2.4 Categoria de análise: Lei nº 11.738/2008 – Lei do piso salarial	42
1.2.5 Categoria de análise: políticas de valorização docente	43
1.2.6 Categoria de análise: hora-atividade/hora de trabalho pedagógico coletivo (htpc)/ atividade extraclasse.....	46
1.3 REFLEXÕES SOBRE AS PRODUÇÕES ACADÊMICAS ANALISADAS.....	52
CAPÍTULO 2 - DISCUSSÕES LEGAIS E CONCEITUAIS SOBRE VALORIZAÇÃO DOCENTE.....	58
2.1 LEI Nº 11.738/2008 - LEI DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL: PROCESSO DE CRIAÇÃO, CONSTITUCIONALIDADE E ATUAIS DESDOBRAMENTOS.....	59
2.2 PLANO DE CARREIRA, CONDIÇÕES DE TRABALHO E JORNADA DE TRABALHO: ASPECTOS CONCEITUAIS.....	65
2.2.1 Plano de carreira do magistério público.....	66
2.2.2 Condições de trabalho	69
2.2.3 Jornada de trabalho	73

2.2.4 Orientações do Ministério da Educação e do Conselho Nacional de Educação sobre a composição da jornada de trabalho para profissionais do magistério público da Educação Básica	82
2.3 ANÁLISE DOS RELATÓRIOS DOS CICLOS DE MONITORAMENTO DAS METAS DO PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO.....	86
2.4 ANÁLISE DA JORNADA DE TRABALHO, HORA-ATIVIDADE E SUAS ATRIBUIÇÕES NOS PLANOS DE CARREIRA DOS MUNICÍPIOS PERTENCENTES À MICRORREGIÃO DE IRATI-PR: IRATI, REBOUÇAS, RIO AZUL E MALLET.....	92
CAPÍTULO 3 - ENTRE O NORMATIZADO E O IMPLEMENTADO: DIÁLOGANDO COM A REALIDADE.....	101
3.1 ANÁLISE DE DADOS: DIALOGANDO COM SECRETÁRIAS (OS) MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO.....	103
3.2 ANÁLISE DE DADOS: DIALOGANDO COM SINDICATOS DE SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS E APP/NÚCLEOS REPRESENTATIVOS.....	119
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	141
REFERÊNCIAS	146
APÊNDICE A - TESES E DISSERTAÇÕES SOBRE VALORIZAÇÃO DOCENTE, CONDIÇÕES DE TRABALHO, JORNADA DE TRABALHO DOCENTE E HORA-ATIVIDADE, PRODUZIDAS DE 2012-2019, AUTORES, INSTITUIÇÕES E SEUS RESPECTIVOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO	163
APÊNDICE B - REVISTAS/PERIÓDICOS E ARTIGOS SOBRE VALORIZAÇÃO DOCENTE, CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE, JORNADA DE TRABALHO DOCENTE E HORA-ATIVIDADE (2012-2020).....	166
APÊNDICE C – ROTEIROS DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	168
APÊNDICE D – PARECER DE APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA.....	171
APÊNDICE E – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (T.C.L.E).....	174

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como temática a valorização docente, e como objeto de estudo a hora-atividade. O interesse por ambos surgiu com a participação em atividades acadêmicas e por minha experiência profissional¹, em uma rede de ensino municipal na qual desempenho função docente na Educação Infantil, com jornada de trabalho de 40 horas desde 2015. Sou graduada em Pedagogia desde 2014 pela Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO), *campus* Irati/PR. A Especialização em Distúrbios de Aprendizagem, pela Faculdade São Braz, concluída em 2017. No mesmo ano, ingressei como aluna especial na disciplina de Pesquisa em Políticas Educacionais ofertada pelo PPGE/Unicentro. Em 2019 dei início ao desenvolvimento da presente pesquisa por meio do Mestrado em Educação ofertado pelo PPGE/UEPG.

A participação em atividades acadêmicas, como disciplinas, palestras, minicursos, apresentação de resultados de pesquisas, relacionadas à valorização docente, levaram a perceber que os debates sobre a temática são amplos e provenientes de representações sindicais, sujeitos políticos, categoria docente, meios de comunicação, assim como da sociedade, de um modo geral. Porém, nem sempre esses debates trazem posicionamentos positivos e incentivadores para o professor, considerando, ainda, que algumas realidades educacionais sofrem com a não efetivação de determinadas políticas educacionais.

Frequentemente os meios de comunicação trazem notícias que retratam a carreira do docente no Brasil. Julgamos pertinente destacar algumas notícias recentes. No dia 22 de outubro de 2020, o Jornal *Folha de São Paulo* publicou: “Brasil é o país com menor valorização dos professores, indica estudo internacional”² (FOLHA DE SÃO PAULO, 2020). O título da notícia já nos causa um grande impacto. Ao nos apropriarmos das informações dispostas no jornal, verificamos que em estudo realizado em 35 países pela Varkey Foundation com o intuito de verificar como os professores são avaliados em relação a profissionais de outras áreas, em escala de 0 a 14, o Brasil obteve nota 5, em se tratando da percepção da população sobre o status da carreira do professor. Nesse sentido, notamos o desprestígio da profissão docente na sociedade.

Outra notícia que merece destaque foi publicada na página do Núcleo Sindical Foz do Iguaçu, com o título: *O que pensa sobre a educação o futuro secretário do Governo Ratinho*

¹ Parte do texto está expressa em primeira pessoa por se tratar de experiências pessoais da autora.

² Matéria completa disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2020/10/brasil-e-o-pais-com-menor-valorizacao-dos-professores-indica-estudo-internacional.shtml>.

*Junior*³ (PRADO [s.d.]). O texto se refere ao atual secretário da educação do Paraná, Renato Feder, o qual, juntamente com seu sócio da Multilaser, escreveu um livro denominado *Carregando o Elefante: Como livrar-se das amarras que impedem os brasileiros de decolar*.

Na ocasião foram ressaltados determinados trechos da obra (com a página correspondente) que retratam algumas concepções educacionais de Feder: “Alunos das escolas públicas estudam com professores semianalfabetos, tirando as piores notas de Matemática do mundo (p.14)”; “as melhores escolas são aquelas em que existe a figura de um diretor forte e profissional, metas claras de desempenho, medições regulares e incentivo para os professores que atingirem as metas (p. 110)”; “esses poucos alunos interessados no magistério são habitualmente oriundos dos 30% com as piores notas. Ou seja, escolhem pedagogia por acreditarem que essa carreira seria a única porta para o ensino superior (p. 110-111)”.

Nessa perspectiva, lamentamos pelas percepções provenientes do secretário da educação, em função tão importante para o desenvolvimento educacional como um todo, que desconfigura a atuação do professor e, assim, colabora com o desprestígio da sociedade em relação à carreira docente, como mostram os dados da pesquisa apresentada anteriormente. Entendemos, também, que as lutas docentes em prol de direitos que estruturam a carreira são fundamentais, visto que as tentativas de desmonte são frequentes, conforme percebemos em notícia publicada pela APP Sindicato, no dia 14 de dezembro de 2021, com a seguinte manchete: “PLC 12 avança na Assembleia; emendas podem reduzir danos ou selar achatamento na carreira”⁴ (APP, 2021).

O referido Plano de Lei Complementar 12/2021 traz como súmula: “Altera as Leis Complementares n° 103, de 15 de março de 2004 e n° 123, de 09 de setembro de 2008, que dispõe sobre Plano de Carreira do Professor e do Quadro de Funcionários da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná, respectivamente, e dá outras providências” (BRASIL, 2021), e desse modo, altera o piso e a tabela salarial dos (as) professores (as), retira direitos de funcionários (as) e aposentados, além de outras questões, que se encontram nas entrelinhas do projeto, diferentemente do que foi anunciado pelo Governador Ratinho Junior. Com isso, a luta se faz necessária para que o PLC seja revisto e a carreira docente e de outros profissionais envolvidos não seja atingida.

A experiência profissional nos levou a definir o objeto deste estudo, sendo, pois, a hora-atividade docente, visto que, ao ingressar no município em que atuo, verifiquei que não havia

³ Matéria completa disponível em: <https://www.appfoz.com.br/o-que-pensa-sobre-educacao-o-futuro-secretario-do-governo-ratinho-junior/>.

⁴ Matéria completa disponível em: <https://appsindicato.org.br/plc-12-avanca-na-assembleia-emendas-podem-reduzir-danos-ou-selar-achatamento-da-carreira/>.

Plano de Carreira para nortear e valorizar o trabalho do profissional docente, e referente à efetivação da hora-atividade, ela era realizada somente com 2 horas semanais.

Posteriormente iniciaram-se algumas reivindicações e discussões por meio de assembleias mediadas pelo Sindicato de Servidos Públicos para a criação de um Plano de Carreira. Assim, organizou-se uma comissão, composta por representantes de vários setores administrativos e por alguns professores de cada nível de ensino. Desse modo, em 2016 criou-se o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) do quadro permanente do magistério público municipal.

No referido documento, o município passou a seguir as orientações da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, Lei nº 11.738/2008. Porém, para o cumprimento da hora-atividade, ficou estabelecido que as elas seriam implementadas gradativamente, estimando chegar à porcentagem correta somente em 2018. No entanto, no ano de 2019 ainda não havia se efetivado o que estava garantido no Plano de Carreira, sendo necessária a organização de uma reunião com representantes de professores e o prefeito, o qual alegava falta de recursos financeiros e de profissionais.

Somente em 2020, com a realização de Processo Seletivo Simplificado (PSS) para a contratação de mais professores é que foi possível uma aproximação da carga horária estabelecida em lei para o cumprimento da hora-atividade, ficando determinadas 12 horas para a jornada de 40 horas semanais. Cabe destacar que 1/3 de 40 horas corresponde a 13,33 horas, representando uma pequena diferença de horas ainda por ser implementada.

Assim, acreditamos que a proposta desta pesquisa se torna relevante para a análise do cumprimento dos aspectos legais e normativos, buscando identificar as condições de trabalho oferecidas ao professor por meio da efetivação da hora-atividade, assegurada por lei, de modo que, percebemos, muitas vezes, um descompasso entre o normatizado e o implementado. Como destaca Masson (2016, p. 159): “a lei não faz a realidade, impondo a necessidade de pesquisas que evidenciam como vem ocorrendo a valorização do professor no Brasil”.

Tendo como ponto de partida a Constituição Federal (1988), verificamos que a carreira docente também já obteve avanços, por meio da implementação de políticas educacionais referentes à carga horária, remuneração, planos de carreira, formação, dentre outros. Entretanto, cabe destacarmos a existência da Emenda 95/2016, aprovada em 15 de dezembro de 2016, que traz como súmula: “Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências” (BRASIL, 2016). Desse modo, com o Novo Regime Fiscal, em que se instituiu o congelamento de investimentos da educação, saúde e

previdência pelos próximos vinte anos, preocupa-nos a realidade enfrentada, pois vem fragilizando a carreira docente.

Nesse sentido, notamos e nos preocupamos com o crescimento da contratação docente via processo seletivo, assim como com o alto número de estagiários, muitas vezes assumindo funções que não correspondem às suas atribuições, resultado proveniente da falta de periodicidade na realização de concursos públicos. Ainda, em muitos desses contratos temporários realizados, sabe-se que alguns direitos são omitidos, assim como o que se refere à efetivação da hora-atividade.

Associamos a valorização docente ao desenvolvimento da carreira profissional, estando fundamentada nos pilares: formação, condições de trabalho e remuneração (GROCHOSKA, 2016). Portanto, temos como objeto de pesquisa as condições de trabalho do professor, na composição de sua jornada de trabalho, no que se refere ao cumprimento da Lei nº 11.738/2008, ao especificar: “§ 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos” (BRASIL, 2008a).

Nessa perspectiva, ficou estabelecido 1/3 (um terço) da carga horária para a realização de atividades extraclasse, denominada hora-atividade. A hora-atividade compreende o período da jornada de trabalho do professor reservado para estudo, planejamento e avaliação. O Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica especifica, no Parecer nº 18/2012, as atividades a serem desenvolvidas em cada espaço de tempo, e o momento de estudo compreende “investir na formação contínua, graduação para quem tem nível médio, pós-graduação para quem é graduado, mestrado, doutorado. Sem falar nos cursos de curta duração que permitirão a carreira horizontal.” (BRASIL, 2012a, p. 27).

O período de planejamento refere-se a “planejar as aulas, da melhor forma possível, o que é fundamental para efetividade do ensino”, e a avaliação possibilita “corrigir provas, redações etc. Não é justo nem correto que o professor trabalhe em casa, fora da jornada sem ser remunerado, corrigindo centenas de provas, redações e outros trabalhos” (BRASIL, 2012a, p. 27).

Assim, partimos da problemática: Que elementos facilitam ou dificultam o cumprimento da hora-atividade dos professores das redes municipais da microrregião de Irati-PR, conforme o que está disposto na Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN)? O recorte da pesquisa diz respeito às redes municipais da microrregião de Irati-PR, a qual é composta por Irati, Rio Azul, Rebouças e Mallet, e justifica-se por ser a região de residência da pesquisadora e pelo tempo de realização do mestrado.

Definimos como objetivo geral de nosso trabalho:

- Analisar como ocorre o cumprimento da hora-atividade dos professores das redes municipais da microrregião de Irati-PR, tendo como referência a Lei nº 11.738/2008.

Em seguimento, elencamos os seguintes objetivos específicos:

- a) Realizar levantamento dos planos de carreira dos professores das redes municipais da microrregião de Irati-PR, no contexto do debate nacional sobre valorização docente;
- b) Identificar se a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional está sendo cumprida, no que diz respeito à hora-atividade;
- c) Problematizar a hora-atividade como um dos elementos das condições de trabalho dos professores das redes municipais da microrregião de Irati-PR; e
- d) Dialogar com representações sindicais da microrregião de Irati-PR sobre elementos que compõem a valorização docente, atuação do sindicato e filiação da categoria.

Ponderando que a escolha do método científico depende da finalidade do conhecimento e que representa uma forma de conhecer o mundo, para o desenvolvimento da pesquisa, buscamos fundamento teórico-metodológico na concepção materialista histórica e dialética, com enfoque teórico marxista, considerando que “[...] constitui-se num referencial consistente, ou seja, um “refletor poderoso” para a análise das políticas educacionais” (MASSON, 2012, p. 2-3).

De acordo com Masson (2012, p. 2), o enfoque teórico marxista

contribui para desvelar a realidade, pois busca apreender o real a partir de suas contradições e relações entre singularidade, particularidade e universalidade. Esse enfoque tende a analisar o real a partir do seu desenvolvimento histórico, da sua gênese e desenvolvimento, captando as categorias mediadoras que possibilitam a sua apreensão numa totalidade.

Buscando compreender a teoria do conhecimento de Marx, destacamos que a teoria “é uma modalidade peculiar de conhecimento[...]. O conhecimento teórico é o conhecimento do objeto - de sua estrutura e dinâmica - tal como ele é em si mesmo, na sua existência real e efetiva, independentemente dos desejos, das aspirações e das representações do pesquisador” (NETTO, 2011, p. 20-21). Nesse sentido, a teoria refere-se à reprodução da realidade no mundo das ideias, ponderando que não existe teoria sobre o que não é real, ou seja, sobre o que não está em processo. A teoria é a representação da prática na consciência.

Por meio da aparência do objeto, “[...] por onde necessariamente se inicia o conhecimento, sendo essa aparência um nível da realidade e, portanto, algo importante e não descartável [...]” (NETTO, 2011, p. 22) é que o pesquisador chegará à sua essência. É importante atentar-se que a aparência e a essência se diferem. Marx defende em sua obra, *O*

Capital, que se a aparência coincidissem com sua essência, a ciência seria supérflua (MASSON, 2007).

A ontologia refere-se à teoria do ser social. O salto ontológico acontece pelo estado da essência do ser, que de mero ser biológico passa a ser social. Essa transformação é mediada pelo trabalho, considerada a categoria fundante do ser social. “O trabalho é o elemento que torna possível integrar o natural e o social. Essa integração se dá por intermédio de uma síntese que dá origem a um novo tipo de ser, o ser social” (TONET, 2013, p. 82).

Nesse sentido, o trabalho estabelece a relação entre o homem e a natureza, tornando-o um ser social, dotado de consciência, administrando a atividade que vem realizando nesse processo. Em outras palavras, consideramos que o homem precisa transformar a natureza para a sua subsistência, criando os instrumentos necessários para sua sobrevivência por meio do trabalho. Nesse processo, cria-se uma nova natureza, sendo, pois, a natureza social.

Para Frigotto (2004, p. 83), “o trabalho, as relações sociais de produção se constituem, na concepção materialista histórica, nas categorias básicas que definem o homem concreto, histórico, os modos de produção da existência, o pressuposto do conhecimento e o princípio educativo por excelência”. Trataremos mais sobre a categoria *trabalho* no decorrer da pesquisa.

Ao partir do real, da aparência do objeto de estudo para, então, compreender a sua essência, conforme explanamos anteriormente, torna-se necessária a utilização do método materialista histórico e dialético. Para Frigotto (2004, p. 77), “na perspectiva materialista dialética, o método está vinculado a uma concepção de realidade, de mundo e de vida no seu conjunto”. Cabe destacar que esse método não corresponde à perspectiva gnosiológica moderna, a qual compreende o método como “[...] um conjunto de regras e procedimentos previamente estabelecidos, que podem ser apreendidos separadamente do objeto e que serão aplicados na realização do conhecimento [...]” (TONET, 2013, p. 72).

Com o intuito de compreender o método para Marx, trazemos as considerações de Netto (2011, p. 53, grifos do autor), que discorre:

[...] é a estrutura e a dinâmica do objeto que comandam os procedimentos do pesquisador. O método implica, pois, para Marx, uma determinada *posição (perspectiva)* do sujeito que pesquisa: aquela em que se põe o pesquisador para, na sua relação com o objeto, extrair dele as suas múltiplas determinações.

Nesse sentido, destacamos as contribuições de Menezes (2020), pesquisador marxista, que ao ministrar um curso denominado *O Método em Marx*⁵, também reforça que, no marxismo,

⁵ Curso on-line organizado em dezembro de 2020 pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação (PGEDU), da Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul (UEMS), por meio de transmissão ao vivo. Conteúdo disponível em: <https://www.facebook.com/pgedueems.paranaiba.3/videos/139004707969267>

não é possível propor regras na pesquisa. O autor defende que o método é o caminho que se faz durante todo o processo de investigação e, assim, no decorrer do processo é que se percebe o método. Ainda destaca que saber o caminho é idealismo, e não materialismo.

Nessa relação entre o pesquisador e o objeto de pesquisa é que vão se desvelando as categorias de análise que compõem o método, tais como: totalidade, práxis, contradição e mediação. Tais categorias “[...] são tomadas do método dialético a fim de que a realidade seja considerada como totalidade concreta, ou seja, um todo estruturado em desenvolvimento” (MASSON, 2012, p. 4).

A totalidade é compreendida por Tonet (2013, p. 68) como

[...] um conjunto de partes essencialmente articuladas entre si, que haja uma hierarquia entre as partes que a compõem e que exista algo – uma substância – que confira unidade e, pelo menos, uma certa permanência a esse conjunto. Não faria sentido pleitear uma mudança integral do mundo se ele fosse apenas um amontoado de partes aleatoriamente conectadas. Nesse caso, o mundo social sequer existiria. Do mesmo modo, para que haja história, é preciso que não haja apenas mudança, mas também permanência.

Dessa maneira, a totalidade parte do todo, mas não se refere à compreensão de tudo, mas das partes que a compõem. Assim, vai se compreendendo a realidade “como um conjunto de propriedades dos fatos, das suas relações e seus processos históricos” (SUBTIL, 2016, p. 6). No caso do estudo de uma política educacional, Subtil (2016, p. 6) destaca que “remete à totalidade relativa de um dado momento histórico, que pode ser explicado racionalmente a partir de vetores econômicos, sociais e culturais, além dos determinantes políticos”. Assim, o objeto de estudo não pode ser compreendido de maneira isolada, considerando que ele é resultado de determinantes sociais, e suas partes são as especificidades que compõem o todo (TONET, 2013).

A práxis pode ser compreendida “como ação humana transformadora, consciente e teleológica”, e ainda “encaminha a percepção de que é possível transformar a realidade através dos atos dos homens, determinados pelas relações de produção, mas concebidos como seres ontologicamente sociais e destinados a fazer a história” (SUBTIL, 2016, p. 5-6). Considera-se que a práxis estabelece relação entre a teoria e a prática, subsidiando a capacidade do indivíduo transformar a si mesmo e a realidade.

A categoria mediação “é fundamental por estabelecer as conexões entre os diferentes aspectos que caracterizam a realidade” (MASSON, 2012, p. 4). Assim, “a totalidade existe nas e através das mediações, pelas quais as partes específicas (totalidades parciais) estão relacionadas, numa série de determinações recíprocas que se modificam constantemente” (MASSON, 2012, p. 4).

A contradição não se refere apenas a uma categoria de interpretação do real, mas também proveniente do movimento do real, que permite a transformação dos fenômenos. “O ser e o pensar modificam-se na sua trajetória histórica movidos pela contradição, pois a presença de aspectos e tendências contrários contribui para que a realidade passe de um estado qualitativo a outro” (MASSON, 2012, p. 5).

Oliveira, Oliveira e Santos (2013) expõem que o movimento social é contínuo, agindo, desse modo, como agente modificador externo. Os autores frisam que a contradição está explícita em uma sociedade em que existe liberdade de expressão, propriedade privada, trabalho remunerado, cobrança pela produtividade e democracia. “No sistema do capitalismo, haverá somente um dominador, toda a produção será convertida para o benefício deste, e em troca de toda a produção, dará ao proletário a condição de continuar trabalhando tendo em troca sua subsistência e sobrevivência” (OLIVEIRA; OLIVEIRA; SANTOS, 2013, p. 195). Percebemos, nesse sistema, um movimento contraditório social, e para que ocorra um avanço social, torna-se necessária a superação dessas condições.

Na análise das políticas educacionais propõem-se:

o mapeamento das legislações e propostas legais, em suas similaridades e diferenças, para apreender o movimento dialético das permanências e superações, e as possíveis consequências que isso traz para os sujeitos e instituições destinatários dessas políticas. Também é importante ressaltar que, na efetivação de uma lei educacional, a contradição não se manifesta simplesmente na oposição dos interesses de cada classe, mas no complexo movimento de, ao atender às demandas próprias de determinada classe, ao mesmo tempo objetivar o interesse das outras (SUBTIL, 2016, p. 7).

Com esse mapeamento, notam-se os aspectos contraditórios presentes nas políticas educacionais, percebendo interesses políticos, influências históricas, assim como as dificuldades para sua implementação. A relação estabelecida na pesquisa, entre documentos normativos e a realidade, levou-nos a operar com a categoria contradição.

Nesse sentido, compreendendo que a realidade é contraditória e possível de ser alterada, trazemos para nossa pesquisa o diálogo com representações sindicais, compreendendo que as lutas docentes por eles organizadas são de fundamental importância, e implicam em resultados que almejam a efetivação de direitos adquiridos, melhorias na carreira e transformação da realidade.

Entendendo a perspectiva do materialismo histórico e dialético e buscando traduzir a realidade estudada referente à hora-atividade, no que concerne à sua efetividade, mesmo sendo um componente previsto legalmente, fez-se necessário compreender o processo a partir de elementos, como percepção do trabalho, apreensão das condições em que se encontrava o trabalho docente, existência de documentos em consonância com políticas de valorização

docente, dentre outros. Ponderando, ainda, que o objeto de estudo possui determinações constitutivas que o caracterizam e que se relacionam historicamente. Desse modo, no decorrer da pesquisa, fomos nos apropriando das categorias do objeto, sendo pois: hora-atividade, trabalho, condições de trabalho docente, estatutos e planos de carreira, jornada de trabalho docente, Lei nº 11.738/2008 – Lei do Piso Salarial e Políticas de Valorização Docente.

Os encaminhamentos metodológicos do estudo envolveram o desenvolvimento de pesquisa bibliográfica, documental e de campo, com realização de entrevista semiestruturada, cada qual com seus procedimentos, conforme descrevemos a seguir.

- **Pesquisa bibliográfica:** seleção de teses, dissertações e artigos no Catálogo de Teses e Dissertações da Capes e no Portal de Periódicos CAPES/MEC, produzidas no período de 2012 a 2019, utilizando os descritores: “valorização docente”, “condições de trabalho”, “jornada de trabalho” e “hora-atividade”, com suas variações.
- **Pesquisa documental:** análise dos documentos:
 - Lei nº 11.738/2008, conhecida como Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, sancionada em 16 de julho de 2008 e regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (BRASIL, 2008a);
 - Parecer CNE/CEB nº 18/2012: reexame do Parecer CNE/CEB nº 9/2012, que trata da implantação da Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica (BRASIL, 2012a);
 - PCCR de cada município participante da pesquisa, obtidos por meio do acesso aos sites das prefeituras e Câmaras de Vereadores para verificação da composição da jornada de trabalho, cumprimento da hora-atividade e suas atribuições;
 - Plano Nacional de Educação (2014-2024), com ênfase na meta 18, a qual estipula a existência de PCCR e cumprimento de 2/3 da jornada de trabalho para interação com alunos e 1/3 de hora-atividade; e
 - Relatórios dos Ciclos de Monitoramento das Metas do PNE, apresentando dados dos Estados, DF e Municípios, referentes à efetivação da meta 18.
- **Pesquisa de campo:** aplicação de entrevista semiestruturada com roteiro de perguntas, disponível no apêndice C, aplicada aos sujeitos:
 - Secretárias (os) Municipais de Educação dos municípios da microrregião de Irati-PR, indagando sobre questões relacionadas à carreira docente, tais como: pagamento

do piso salarial, realização de concurso, contratação temporária, contratação de estagiários, cumprimento da hora-atividade, organização e atribuições; e

- Representantes sindicais dos municípios da microrregião de Irati/PR, indagando também sobre questões relacionadas à carreira docente, referentes ao pagamento do piso salarial e efetivação da hora-atividade, com foco na atuação do sindicato, engajamento e filiação dos professores.

O convite aos sujeitos da pesquisa para a participação na entrevista ocorreu primeiramente via e-mail, no segundo semestre de 2020. No entanto, não houve retorno. Destacamos que a proposta para a realização da entrevista era on-line, por meio da Plataforma *Google Meet*, considerando o momento vivenciado pela Pandemia de COVID-19. No início do ano de 2021, retomamos o contato com todos os sujeitos da pesquisa, ponderando que, em Irati e Rio Azul, houve mudança de Secretária de Educação. Novamente encaminhamos o convite para a entrevista, via e-mail, mantendo a proposta de realização por meio da Plataforma *Google Meet*, visto que a Pandemia de COVID-19 ainda se fazia presente. Recebemos o retorno de apenas um representante sindical, o qual prontamente aceitou o convite.

Sem o retorno dos demais convidados, passamos a estabelecer contato telefônico, e após várias tentativas, conseguimos realizar as entrevistas com todos os envolvidos. Os participantes preencheram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme Apêndice E, em conformidade com as Resoluções do Conselho Nacional de Saúde - CNS- nº 466, de 2012, nº 510, de 2016, e o Ofício Circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS, com orientações para procedimentos em pesquisa com qualquer etapa em ambiente virtual. A realização da pesquisa foi autorizada via Parecer Consubstanciado Aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, CEP/UEPG, nº 4.001.286, na data de 30 de abril de 2020, disponibilizado no Apêndice D.

A apresentação dos resultados do estudo realizado foi organizada em três capítulos. No primeiro capítulo, iniciamos trazendo a concepção de valorização docente que defendemos, com embasamento em Grochoska (2016), assim como o conceito e atribuições da hora-atividade fundamentados em Scholochuski (2017) e no Parecer CNE/CEB nº 18/2012 (BRASIL, 2012a). Nesse mesmo capítulo, também apresentamos a análise das produções acadêmicas selecionadas, desenvolvidas entre anos de 2012 e 2020, encontradas no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES, assim como artigos do Portal de Periódicos CAPES/MEC. As produções acadêmicas encontradas foram classificadas em categorias, de acordo com o objeto de cada estudo, dando origem às categorias de análise.

No segundo capítulo, tratamos de aspectos referentes à criação e processo de constitucionalidade da Lei nº 11.738/2008 (BRASIL, 2008a), denominada Lei do Piso Salarial Profissional Nacional. Na sequência, especificamos alguns conceitos pertinentes à nossa pesquisa, como plano de carreira, condições de trabalho e jornada de trabalho, estabelecendo discussões teóricas e constitutivas. Por fim, focamos na análise da meta 18 do atual Plano Nacional de Educação (PNE), referente à existência do Plano de Carreira e cumprimento da hora-atividade nos Estados, DF e Municípios, e nos PCCRs dos Municípios que compõem a microrregião participante da pesquisa. Para verificar os avanços da meta 18, exploramos os dados apresentados nos três Relatórios das metas do Plano Nacional de Educação desenvolvidos pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) nos anos 2016, 2018 e 2020.

Por fim, no terceiro capítulo, apresentamos as respostas obtidas com os entrevistados e as analisamos, buscando embasamento teórico para a problematização das respostas recebidas. Ponderando que a pesquisa realizada proporcionou estabelecer relação com a realidade dos municípios estudados, esperamos, com os resultados alcançados, fundamentar os espaços de discussão e de luta dos professores em relação às condições de trabalho, uma vez que se torna necessário conhecer a realidade concreta para que se possa intervir, buscando a efetivação dos direitos assegurados em lei.

CAPÍTULO 1 - VALORIZAÇÃO DOCENTE E HORA-ATIVIDADE: ASPECTOS CONCEITUAIS E CONTRIBUIÇÕES DAS PRODUÇÕES ACADÊMICAS

Neste primeiro capítulo temos, como objetivo, abordar a concepção de valorização docente e de hora-atividade, as quais norteiam nosso estudo, assim como sistematizar as produções acadêmicas selecionadas sobre elementos referentes à nossa temática, constatando os objetos já pesquisados e os resultados alcançados.

Propondo o desenvolvimento da presente pesquisa, relacionada a uma temática de fundamental importância e interesse para a categoria docente, tratando, pois, de sua valorização, com foco nas condições de trabalho oferecidas, que se refere ao cumprimento da hora-atividade, torna-se necessário explicitarmos, já de início, nossa concepção sobre os referidos aspectos. Nesse sentido, corroboramos com a concepção de Grochoska (2016), ao apontar os elementos que constituem a valorização docente, e apresentamos o conceito de hora-atividade e suas atribuições, apoiados em Scholochuski (2017) e no Parecer CNE/CEB nº 18/2012 (BRASIL, 2012a).

Além disso, para impulsionar nosso estudo, cabe, também, conhecer as produções do campo acadêmico desenvolvidas até o presente momento, com o intuito de perceber as reflexões e lacunas que apresentam. Tais produções servirão de subsídio teórico no decorrer das discussões, uma vez que apresentam elementos que constituem o processo de valorização docente. Desse modo, apresentamos a análise de algumas produções desenvolvidas entre os anos de 2012 e 2020, selecionadas no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES e no Portal de Periódicos CAPES/MEC, dando ênfase aos estudos relacionados à hora-atividade. As produções acadêmicas encontradas foram classificadas em categorias, de acordo com o objeto de cada estudo, dando origem as categorias de análise.

No decorrer da pesquisa, discutimos e buscamos subsídios em elementos que contemplam nossa problemática: “Que elementos facilitam ou dificultam o cumprimento da hora-atividade dos professores das redes municipais da microrregião de Irati-PR, conforme o que está disposto na Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN)?”.

1.1 VALORIZAÇÃO DOCENTE E HORA-ATIVIDADE: ASPECTOS CONCEITUAIS

A valorização docente, no Brasil, é uma temática geradora de discussões em diversas esferas, com perspectivas distintas. Enfatizamos a necessidade de pensar na carreira bem estruturada do professor, para que, além do ingresso, possibilite sua permanência na profissão.

Deste modo, associamos a valorização docente a três elementos, conforme defendido por Grochoska (2016, p. 2):

[...] a valorização do professor é um princípio constitucional que se efetiva por meio de um mecanismo legal, chamado carreira, que se desenvolve por meio de três elementos: a) Formação, b) condições de trabalho e c) Remuneração, tendo como objetivos a qualidade da educação e a qualidade de vida do educador.

Enfatizamos, pois, esses elementos, considerando primeiramente a formação, que pode ser dividida em dois momentos, sendo estes a formação inicial e a formação continuada. A formação inicial é compreendida como “[...] aquela que acontece por meio dos cursos médios, modalidade normal ou superior nas licenciaturas, habilitando professores para exercerem sua profissão [...]” (GROCHOSKA, 2016, p. 2).

Já a formação continuada é considerada como “[...] aquela que acontece durante a vida funcional deste professor, por meio de cursos de capacitação ou da pós-graduação [...] [...] licenças para estudos estabelecidas ou não nas leis que regulamentam as carreiras” (GROCHOSKA, 2016, p. 2).

O segundo elemento diz respeito às condições de trabalho, e entende-se como um “[...] conjunto de recursos que possibilita uma melhor realização do trabalho educativo, e que envolve tanto a infraestrutura das escolas, os materiais didáticos disponíveis, quanto os serviços de apoio aos educadores e à escola” (CALDAS, 2007, p. 81). Complementando a concepção de condições de trabalho, Grochoska (2016) pensa para além dos recursos oferecidos ao professor, e associa mais alguns elementos, tais como jornada, hora-atividade, número de alunos e saúde do trabalhador.

Como terceiro aspecto da valorização dos professores, destacamos a remuneração, considerando seus elementos para análise: sua composição, o vencimento e a progressão na carreira (GROCHOSKA, 2016). Tendo em vista que “não existe valorização de uma profissão, sem salários atraentes, que estimulem os melhores alunos do ensino médio a optar pela carreira” (PINTO 2009, p. 60, *apud* GROCHOSKA, 2016, p. 4).

Avaliamos pertinentes destacarmos as diferenças nos conceitos de *salário*, *remuneração* e *vencimento* à luz de Camargo et al. (2009, p. 342, grifos dos autores):

O salário é definido juridicamente como uma retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado pelo tempo de trabalho realizado. Assim, só o montante pago pelo empregador a título de retribuição é considerado “salário” – nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Já o termo “vencimento” é definido legalmente (lei n. 8.112, de 11/12/1990, art. 40) 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 isonomia. O conceito de “remuneração”, por sua vez, pode ser definido como o montante de dinheiro e/ou bens

pagos pelo serviço prestado, incluindo valores pagos por terceiros. A remuneração é a soma dos benefícios financeiros, dentre eles o salário, acordada por um contrato assinado entre empregado e empregador. O salário é, assim, uma parte da remuneração.

Ponderando que os sujeitos envolvidos em nossa pesquisa possuem vínculos com instituições públicas, consideramos adequada a utilização dos termos *remuneração* e *vencimento*, visto que, em se tratando de servidores públicos, podemos conceituar remuneração “[...] como aquela constituída pelos vencimentos do cargo, mais vantagens pecuniárias permanentes ou não, definidas em lei. No magistério, a legislação define as bases para a carreira e o piso salarial a ser aplicado nos estados e municípios” (LIMA; MASSON; MACHADO, 2018, p. 867).

Conforme apresentamos, os elementos que compõem a valorização docente podem ser sintetizados, como mostra a figura a seguir.

Figura 1 - Elementos que compõem a valorização docente



Fonte: Grochoska (2016).

Nota: Organizada pela autora.

Para o presente estudo, a ênfase foi dada às condições de trabalho de forma mais específica, por ser o foco de nosso estudo, especialmente no que se refere à efetivação do direito à hora-atividade, garantida pela Lei nº 11.738/2008, conhecida como a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN).

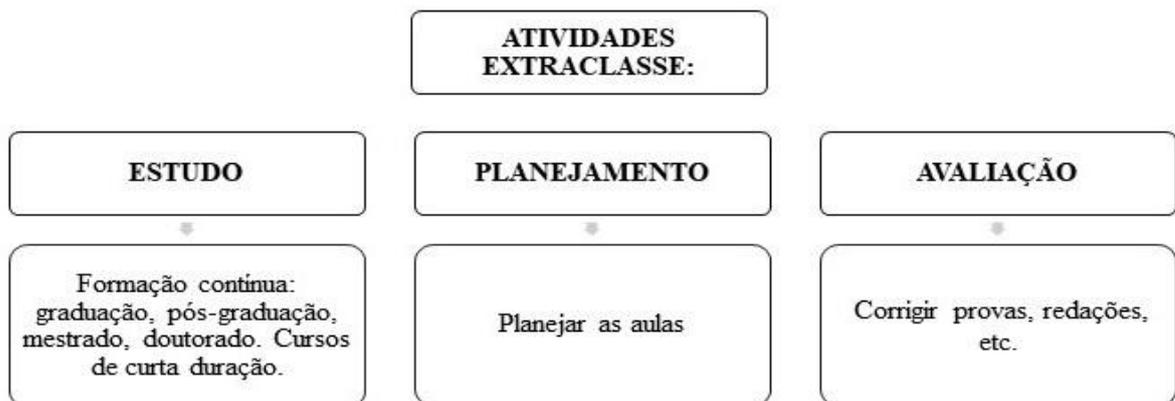
Para melhor compreensão acerca da hora-atividade, também considerada como elemento constitutivo do processo de valorização docente, partimos da seguinte definição: “[...] um espaço-tempo que se integra ao trabalho docente e é reservado ao professor para planejar

as suas aulas, estudar, corrigir trabalhos e avaliações, preencher documentos, atender pais, trocar ideias com seus pares, isto é realizar atividades inerentes à sua função” (SCHOLOCHUSKI, 2017, p. 17541).

A garantia desse período de tempo, na jornada de trabalho, contribui para que o docente realize suas atividades funcionais em ambiente escolar, evitando de levar trabalho para casa. Ressaltamos que a hora-atividade é um período da jornada de trabalho do professor, a ser realizada fora da sala de aula, justificando, assim, a também denominação *atividade extraclasse*.

No Parecer CNE/CEB nº 18/2012 (BRASIL, 2012a), que trata da implantação da Lei nº 11.738/2008 (2008), são elencadas algumas atividades a serem realizadas nesse período de tempo, denominado hora-atividade ou atividades extraclasse, como mencionado no documento. Nesse sentido, propõe que as atribuições das atividades extraclasse sejam: estudo, planejamento e avaliação, conforme verificamos na figura 2.

Figura 2 - Atribuições das atividades extraclasse



Fonte: Parecer CNE/CEB nº 18/2012 (2021).

Nota: Organizada pela autora.

O referido Parecer enfatiza a oportunidade de o docente aprimorar sua formação no próprio local de trabalho e, ainda, sugere que as instituições de ensino programem momentos de formação e debates coletivos durante a hora-atividade. Para formações coletivas, propõe parcerias e convênios com instituições públicas de formação de professores, considerando que essas interações “[...] permitem aos professores das escolas públicas interferir para alterar a própria formação inicial dos docentes nas universidades, expondo e discutindo sua prática cotidiana” (BRASIL, 2012a, p. 27).

O planejamento das aulas é de fundamental importância para o professor pensar e organizar as atividades a serem desenvolvidas em sala, aprimorando a sua prática pedagógica e, de modo complementar, faz-se necessária a avaliação de desempenho dos discentes para a

comprovação de suas aprendizagens. Ambas as ações devem ser concebidas em ambiente escolar, durante a jornada de trabalho.

Diante disso, compreendemos que a hora-atividade é o período de tempo incluído na jornada de trabalho, destinado ao professor para aprimorar e organizar a sua prática pedagógica, uma vez que terá a oportunidade de planejar suas aulas, avaliar e atualizar seus estudos e conhecimentos. Nesse sentido, defendemos a importância de sua efetivação para melhores condições de trabalho docente.

Na sequência, apresentamos o levantamento da produção acadêmica, com destaque para aquelas de maior relevância para nossa pesquisa, com referência nos descritores: valorização docente, condições de trabalho, jornada de trabalho e hora-atividade.

1.2 CONTRIBUIÇÕES DA PRODUÇÃO ACADÊMICA SOBRE VALORIZAÇÃO DOCENTE

Com o intuito de verificar os conhecimentos já produzidos no campo acadêmico, no que se refere à valorização docente, englobando aspectos relacionados às condições de trabalho e jornada de trabalho docente, assim como à efetivação da hora-atividade, realizamos um levantamento da produção acadêmica sobre o tema, no final do ano de 2019 e início de 2020.

O levantamento da produção acadêmica foi realizado no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES e no Portal de Periódicos CAPES/MEC⁶, com os descritores: “valorização docente”, “condições de trabalho”, “jornada de trabalho” e “hora-atividade” (com suas variações), e utilizamos o recurso “refinar resultados”, designando às buscas para a área da Educação produzidas no período correspondente aos anos 2012 a 2019⁷, com as palavras entre aspas. Posteriormente, algumas pesquisas de interesse para nosso estudo foram selecionadas para análise. Primeiramente, apresentamos os resultados obtidos com o descritor “valorização docente”.

Tabela 1 - Total de teses, dissertações e artigos sobre “valorização docente” (2012-2019)

Categoria	Quantidade de trabalhos encontrados	Quantidade de trabalhos selecionados para análise
Tese	11	2
Dissertação	48	3
Artigo	36	1
Total	95	6

Fonte: Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES/Portal de Periódicos CAPES/MEC (2020).

Nota: Organizada pela autora.

⁶ Informações detalhadas podem ser encontradas nos apêndices 1 e 2.

⁷ O recorte temporal justifica-se pelo fato de que a Lei nº 11.738/2008 passou a ter validade somente a partir de 06 de abril de 2011, quando o Supremo Tribunal Federal reconheceu a sua constitucionalidade.

Em um segundo momento, buscamos as produções com o descritor “condições de trabalho”, como pode ser observado na tabela a seguir.

Tabela 2 - Total de teses, dissertações e artigos sobre “condições de trabalho” (2012-2019)

Categoria	Quantidade de trabalhos encontrados	Quantidade de trabalhos selecionados para análise
Tese	89	2
Dissertação	201	6
Artigo	238	5
Total	528	13

Fonte: Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES/Portal de Periódicos CAPES/MEC (2020).

Nota: Organizada pela autora.

Em um terceiro momento, buscamos as produções com o descritor “jornada de trabalho”, como é possível observar na tabela a seguir.

Tabela 3 - Total de teses, dissertações e artigos sobre “jornada de trabalho” (2012-2019)

Categoria	Quantidade de trabalhos encontrados	Quantidade de trabalhos selecionados para análise
Tese	12	1
Dissertação	39	2
Artigo	361	1
Total	412	4

Fonte: Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES/Portal de Periódicos CAPES/MEC (2020).

Nota: Organizada pela autora.

Por fim, a busca realizada foi pelo descritor “hora-atividade”. No entanto, no decorrer das leituras prévias sobre a temática de nossa pesquisa, deparamo-nos com o estudo de Scholochuski (2017), que afirma que o termo “hora-atividade” recebe outras nomenclaturas, de acordo com a região brasileira que é utilizado.

Na grande maioria dos estados, como por exemplo, Paraná, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul, Tocantins, Pará, Amazonas, Rio Grande do Norte, entre outros, esta ocasião destinada ao estudo e planejamento docente é denominada como hora-atividade. Já o estado de São Paulo utiliza-se das siglas HTPC e HTPI que significam respectivamente: Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo e Hora de Trabalho Pedagógico Individual. Há prefeituras e estados que chamam de jornada extraclasse ou atividade extraclasse dos professores ou horas aula-atividade, permanência concentrada e/ou individual, enfim, há diferentes nomenclaturas, porém, o sentido do professor planejar, refletir e estudar dentro de sua jornada de trabalho é o mesmo (SCHOLOCHUSKI, 2017, p. 59-60).

Desse modo, com o intuito de ampliar as buscas abrangendo estudos realizados em várias regiões, ampliamos os descritores para: “Hora-atividade”, “Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC)”, “Hora de Trabalho Pedagógico Individual (HTPI)”, “Jornada extraclasse”, “Atividade extraclasse”, “Horas aula-atividade”, “Horas permanência

concentrada”, e “Horas permanência individual”. Os resultados alcançados estão dispostos na tabela 4.

Tabela 4 - Total de teses, dissertações e artigos com ampliação dos descritores (2012-2019)

Descritor	Categoria	Quantidade de trabalhos encontrados	Quantidade de trabalhos selecionados para análise
“Hora-atividade”	Tese	2	0
	Dissertação	16	4
	Artigo	11	1
“Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo”	Tese	1	0
	Dissertação	16	2
	Artigo	2	0
“Hora de Trabalho Pedagógico Individual (HTPI)”	Tese	0	0
	Dissertação	0	0
	Artigo	0	0
“Jornada extraclasse”	Tese	0	0
	Dissertação	1	1
	Artigo	0	0
“Atividade extraclasse”	Tese	2	0
	Dissertação	5	1
	Artigo	7	0
“Horas aula-atividade”	Tese	0	0
	Dissertação	0	0
	Artigo	0	0
“Horas permanência concentrada”	Tese	0	0
	Dissertação	0	0
	Artigo	0	0
“Horas permanência individual”	Tese	0	0
	Dissertação	0	0
	Artigo	0	0
Total	Tese	5	0
	Dissertação	38	8
	Artigo	20	1

Fonte: Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES/ Portal de Periódicos CAPES/MEC (2020).

Nota: Organizada pela autora.

No início de 2021, realizamos uma atualização da produção acadêmica e encontramos novos trabalhos, conforme a tabela na página seguinte.

Tabela 5 - Total de teses, dissertações e artigos sobre: “valorização docente”, “condições de trabalho”, “jornada de trabalho”, “hora-atividade” (2019-2020)

Descritor	Categoria	Quantidade de trabalhos encontrados	Quantidade de trabalhos selecionados para análise
Valorização docente	Tese	5	1
	Dissertação	9	1
	Artigo	14	3
Condições de trabalho	Tese	17	1
	Dissertação	30	0
	Artigo	256	2
Jornada de trabalho	Tese	2	0
	Dissertação	11	0
	Artigo	91	0
Hora-atividade	Tese	1	0
	Dissertação	0	0
	Artigo	7	2
TOTAL	Tese	25	2
	Dissertação	50	1
	Artigo	368	7

Fonte: Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES/Portal de Periódicos CAPES/MEC (2021).

Nota: Organizada pela autora.

Os descritores “hora de trabalho pedagógico coletivo”, “hora de trabalho pedagógico individual”, “jornada extraclasse”, “atividade extraclasse”, “horas aula-atividade”, “horas permanência concentrada” e “horas permanência individual” não foram incluídos no quadro porque não foram encontrados novos trabalhos com essas temáticas.

Após a atualização das produções acadêmicas, a quantidade de trabalhos encontrados e analisados em cada descritor é a seguinte:

- a) **“valorização docente”**: 123 trabalhos encontrados e 11 selecionados para análise;
- b) **“condições de trabalho”**: 831 trabalhos encontrados e 16 selecionados para análise;
- c) **“jornada de trabalho”**: 516 trabalhos encontrados e 4 selecionados para análise;
- d) **“Hora-atividade”, “Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo”, “Jornada extraclasse”, “Atividade extraclasse”**: 71 trabalhos encontrados e 11 selecionados para análise.

Com o levantamento da produção acadêmica foi possível perceber que a quantidade de estudos disponíveis com os descritores “condições de trabalho” e “jornada de trabalho” representam um número significativo. Já as produções relacionadas à “hora-atividade” e suas demais nomenclaturas demonstraram escassez de produções. Referente aos estudos

encontrados sobre a “valorização docente”, consideramos que é um campo de investigação ainda pouco explorado, visto que as lutas pela conquista da categoria são históricas e constantes em todo território brasileiro.

Posterior essa seleção de teses, dissertações e artigos, eles foram separados de acordo com seu objeto de estudo, e classificados em categorias. As teses e dissertações foram classificadas em 6 categorias, como evidenciamos na tabela a seguir.

Tabela 6 - Categorização das teses e dissertações sobre valorização docente, condições de trabalho, jornada de trabalho e hora atividade (2012-2019)

Categorias	Autores	(Qt.)
Condições de trabalho docente	Wonsik (2013); Jacques (2013); Oliveira (2016); Junior (2017); Prado (2018).	5
Estatutos e Planos de carreira	Paz (2014); Ferron (2015); Thomazini (2016); Sobzinski (2015); Nascimento (2019).	5
Hora – atividade/ Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC)/ Atividade extraclasse	Borduchi (2013); Bernardo (2014); Stockmann (2015); Innocenti (2016); Alvarenga (2017); Rautenberg (2018); Scholochuski (2018).	7
Jornada de trabalho docente	Ribeiro (2014)	1
Lei nº 11.738/2008 - Lei do Piso Salarial	Vargas (2019)	1
Políticas de valorização docente	Rodrigues (2013); Volsi (2016); Imhof (2016); Alvarenga (2016); Rodrigues (2017); Brito (2019); Rocha (2019).	7
	Total	26

Fonte: Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES (2020).

Nota: Organizada pela autora.

Da mesma forma, classificamos os artigos em 6 categorias, de acordo com a tabela a seguir.

Quadro 1 - Categorias dos artigos sobre valorização docente, condições de trabalho, jornada de trabalho e hora-atividade (2012-2019)

Categorias	Autores	(Qt.)
Condições de trabalho docente	Jacomini e Penna (2016); Nogueira (2012); Silva e Souza (2013); Arelaro, Jacomini, Souza e Santos (2014); Hypolito (2015); Kasper e Rinaldi (2020); Floriano e Cordova (2020).	7
Hora-atividade	Najar e Lunardi (2020); Souza e Moura (2020).	2
Jornada de trabalho docente	Jacomini, Gil, Castro (2018)	1
Lei nº 11.738/2008 - Lei do Piso Salarial	Gouveia, Ferraz (2016); Teixeira e Nunes (2019).	2

(continua)

Categorias	Autores	(Conclusão) (Qt.)
Planos de carreira	Castro e Carvalho (2019)	2
Políticas de Valorização Docente	Pioli (2016); Nascimento e Militão (2019).	3
	Total	17

Fonte: Portal de Periódicos CAPES/MEC (2020).

Nota: Organizada pela autora.

Na sequência, apresentamos a análise dos trabalhos selecionados e que estabelecem relação com a nossa pesquisa. Estão apresentados por categorias de análise, conforme foram classificados. Frisamos que a análise dos trabalhos referentes à hora-atividade e suas variações terminológicas serão mais aprofundadas, considerando ser o nosso objeto de estudo, presente na Lei nº 11.738/2008 (BRASIL, 2008a).

1.2.1 Categoria de análise: condições de trabalho docente

Na presente categoria estão presentes as produções de Wonsik (2013), Jacques (2013), Oliveira (2016), Junior (2017), Prado (2018), Jacomini e Penna (2016), Nogueira (2012), Silva e Souza (2013), Arelaro, Jacomini, Souza e Santos (2014), Hypolito (2015), Kasper e Rinaldi (2019) e Floriano e Cordova (2020), que destacam que as condições de trabalho compõem o processo de valorização do professor.

Wonsik (2013) e Hypolito (2015) tratam das condições de trabalho docente associadas às políticas elaboradas no Brasil. Nesse sentido, Wonsik (2013) estuda as mudanças ocorridas nas condições de trabalho docente provenientes de políticas públicas elaboradas no país a partir de 1990, com alinhamento neoliberal. Realiza comparações entre documentos nacionais e internacionais, referentes ao discurso de valorização docente, percebendo que “[...] a suposta valorização do trabalho docente foi acompanhada pela construção de um novo perfil desse profissional, adequado às novas formas precarizadas de condições de trabalho [...]” (WONSIK, 2013, p. 156).

Hypolito (2015), em seu artigo, expõe o trabalho docente na Educação Básica e as novas perspectivas indicadas pelo Plano Nacional de Educação (PNE), em especial no que se refere à valorização, à formação e às condições de trabalho. O autor aponta que as expectativas sobre o novo Plano referem-se às formas de financiamento da Educação Básica, e acredita que o documento seja um meio de obter novos e importantes avanços para a condição docente. Embasado em Ball (2008), Hypolito (2015, p. 10) sintetiza que “é certo que em políticas não

há garantias. [...] estarão dependentes das forças políticas e sociais em atuação, dos contextos econômicos e culturais, e são, em boa medida, contingentes, e, de certo modo, caóticas”.

Com a existência de políticas públicas e educacionais que permeiam a atividade docente, tal como as condições oferecidas, as pesquisas de Silva e Souza (2013), Jacomini e Pena (2016) e Júnior (2017) buscam verificar as condições de trabalho oferecidas ao professor em escolas de Educação Básica. A primeira analisa dados das regiões Norte e Nordeste; a segunda, de 12 estados brasileiros e suas capitais; e a terceira, a Educação Básica como um todo.

Silva e Souza (2013) buscam verificar as condições materiais e os desafios dos sistemas municipais de ensino nas regiões Norte e Nordeste. Realizam crítica às políticas de avaliação nacional padronizadas, por não considerarem as condições materiais de cada instituição, fortalecendo as desigualdades sociais e educacionais. Apontam como desafio para os professores e gestores a necessidade de “[...] compreender criticamente os significados sociopolíticos e econômicos das políticas educacionais em curso e se posicionar politicamente diante de seus impactos no trabalho docente e na organização das escolas” (SILVA; SOUZA, 2013, p. 12).

Jacomini e Penna (2016) exploram dados obtidos na pesquisa intitulada *Remuneração de professores de escolas públicas de educação básica: configurações, impasses, impactos e perspectivas*, na qual foram analisados os planos de carreira de 12 estados brasileiros e suas capitais. No artigo, as autoras enfatizam as informações referentes à jornada de trabalho, formação para o ingresso na profissão, incentivos para a formação continuada e progressão na carreira.

Após análise dos dados, as autoras perceberam a necessidade de realização de ações mais efetivas em prol da valorização docente, por meio dos planos de carreira e avaliação dos professores, visto que verificaram “[...] professores trabalhando com contratos precários; problemas em relação à jornada de trabalho (excessiva) e reduzido número de horas de trabalho de apoio à docência (para o preparo das aulas, por exemplo) [...]” (JACOMINI; PENNA, 2016, p. 20).

Júnior (2017) discorre sobre as condições de trabalho em unidades de Educação Básica no Brasil, realizando uma análise quantitativa. Utiliza dados extraídos de agências oficiais (Censo Escolar da Educação Básica, Prova Brasil) e grupo de pesquisa (Pesquisa Trabalho Docente na Educação Básica no Brasil). Aponta como fatores resultantes das condições de trabalho oferecidas a retenção de professores, satisfação profissional e afastamento por motivo de saúde.

De maneira mais específica, os estudos desenvolvidos por Nogueira (2012), Jacques (2013), Oliveira (2016), Prado (2018), Arelaro, Jacomini, Souza e Santos (2019), e Kasper e Rinaldi (2019) analisam as condições de trabalho docente oferecidas em determinados municípios. Nogueira (2012) discute a questão das condições de trabalho da rede pública de ensino em documentos oficiais, no discurso das entidades internacionais e na legislação educacional brasileira, fazendo relação com o contexto de professores da rede de ensino de uma cidade do interior do Estado de São Paulo. Os docentes apontaram dificuldades enfrentadas, resultantes da organização institucional: “[...] sobrecarga de trabalho, grande número de alunos em sala de aula, ausência de materiais para as aulas, dificuldade para efetivar as propostas oficiais por falta de apoio institucional, pequeno reconhecimento profissional [...]” (NOGUEIRA, 2012, p. 2).

Jacques (2013), ao realizar sua análise de dados, elenca sugestões dadas pelos docentes para a melhoria das condições de trabalho na rede municipal de ensino de Joinville – Santa Catarina, organizadas em três contextos. No contexto da carreira, sugerem a valorização salarial e profissional. Para o contexto da escola, apontam questões de melhorias da infraestrutura e de tempo destinado ao planejamento e atendimento aos alunos que apresentam dificuldades. Por último, no contexto da formação, propõem a realização de cursos referentes à língua portuguesa, matemática e alfabetização, e a organização de grupos de estudos na instituição (JACQUES, 2013, p. 144).

Oliveira (2016), ao analisar as condições de trabalho com o processo de adequação à Lei nº 11.738/2008 nos municípios da região metropolitana de Campinas, faz um apontamento importante: “[...] as Secretarias Municipais de Educação não tiveram a preocupação sobre as consequências que a adequação à Lei poderia acatar. Dentre elas, estão a reorganização curricular e o tempo de cada disciplina; e nas condições de trabalho dos professores” (OLIVEIRA, 2016, p. 86).

Prado (2018) buscou verificar os sentidos que as professoras de Educação Infantil do município de Guanambi concedem às condições de trabalho vivenciadas por elas. O autor atribuiu às condições de trabalho os aspectos remuneração, carreira, estabilidade e formas de contratação. As professoras participantes da pesquisa apontaram que, após a implementação da Lei nº 11.738/2008, ocorreram melhorias nas suas condições de trabalho. Porém, ainda apontam algumas dificuldades enfrentadas:

[...] dificuldade de realizar um trabalho coletivo, em participar da formação continuada em decorrência da ausência desses momentos na rede, em ter que lidar com as crianças com deficiência, cansaço físico em função da faixa etária das crianças e ao elevado número de crianças por adulto, à falta de apoio e reconhecimento das

famílias, a necessidade de terem que “dobrar” sua carga horária para complementar a renda, além das tensões e conflitos existentes por conta da descontinuidade e do desmonte das políticas sociais (PRADO, 2018, p. 120).

Arelaro, Jacomini, Souza e Santos (2014) examinaram o plano de carreira da rede municipal de ensino de São Paulo, com a finalidade de aferir as formas de ingresso, composição da jornada de trabalho, progressão na carreira e composição da remuneração. Os autores puderam verificar que:

em torno de 90% dos professores são efetivos; que há várias jornadas de trabalho, das quais numa delas 1/3 das horas é destinado a atividades extraclasse e o professor pode trabalhar até 70 horas semanais. A progressão funcional está baseada em títulos e tempo de serviço, embora a avaliação de desempenho esteja prevista na Lei. Apesar de o piso salarial ser superior ao piso nacional, por ser a cidade mais rica e com um dos maiores custos de vida do País, não se trata de uma remuneração que se destaca como exemplo de valorização do magistério (ARELARO; JACOMINI; SOUZA; SANTOS, 2014, p. 1).

Kasper e Rinaldi (2019) propuseram-se averiguar as condições de trabalho oferecidas aos professores atuantes no Programa de Educação Integral *Cidadescola*, no município de Presidente Prudente. As autoras chamam a atenção para a questão da ampliação da jornada de trabalho, que exige pensar em melhorias nas condições oferecidas aos docentes.

Ao aplicar questionários e realizar algumas entrevistas com os sujeitos da pesquisa, as principais lacunas apresentadas foram classificadas em três categorias: “[...] participação docente no processo de implantação do Programa de Educação Integral Cidadescola, infraestrutura escolar e realização do trabalho docente e condições organizacionais, sociais e econômicas dos professores” (KASPER; RINALDI, 2019, p. 5).

Cabe destacar que 34,48% dos professores participantes da pesquisa relataram que o complemento salarial é o aspecto que os leva a trabalhar no Programa. A ampliação da jornada de trabalho se faz necessária, diante do baixo salário (KASPER; RINALDI, 2019). No entanto, as autoras salientam que os resultados apresentados não são correspondentes a toda rede municipal de ensino de Presidente Prudente, justificando-se pelo baixo número de participantes no processo de coleta de dados.

Diferenciando-se das demais pesquisas, Floriano e Cordova (2020) nos trazem dados históricos, visto que realizaram uma pesquisa documental sobre representações de professores em algumas matérias publicadas no jornal *Diário dos Campos*, de Ponta Grossa (PR), no período de 1932 a 1950, referentes à remuneração e condições de trabalho docente. De acordo com as autoras, o período demarcado revelou precariedade de investimentos na área educacional brasileira.

Por meio das análises realizadas, as autoras destacaram a questão acentuada da desvalorização docente, apontando alguns aspectos: “os salários eram baixos, atrasavam

constantemente e as condições de trabalho eram precárias” (FLORIANO; CORDOVA, 2020, p.15). Defendia-se “[...] que o magistério deveria espelhar-se por um ideário de sacerdócio, como missão, prescindindo de pautas afetas à carreira ou constância no pagamento dos salários e variando bastante de uma localidade para outra” (FLORIANO; CORDOVA, 2020, p. 15). Devido à remuneração baixa, alguns professores acabavam assumindo outras profissões.

Na próxima seção, trazemos contribuições de pesquisas que focam suas análises nos estatutos e planos de carreira de algumas redes de ensino estaduais e municipais, buscando a verificação do cumprimento de elementos específicos que colaboram com o processo de valorização docente.

1.2.2 Categoria de análise: estatutos e planos de carreira

As pesquisas de Paz (2014), Sobzinski (2015), Ferron (2015), Thomazini (2016), Nascimento (2019), Silva e Nunes (2019) e Castro e Carvalho (2019) focam suas análises nos estatutos e planos de carreira, considerando a existência deles como parte do processo de políticas de valorização docente. A organização dos estatutos e planos possuem embasamento na Resolução nº 2 de 2009, que fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, concomitantemente com outros documentos e leis.

Paz (2014) realiza análises nos estatutos e planos de carreira do magistério de quinze municípios sede das regiões administrativas do estado de São Paulo, buscando verificar sua relação com as diretrizes nacionais, assim como a garantia dos direitos relacionados às políticas de valorização docente. O autor verificou que, apesar de os municípios pertencerem a mesma sede, os estatutos e planos se diferenciam em relação à carreira docente, de acordo com seus contextos. Porém, notou-se o esforço, por parte da maioria, para aprimorar as leis municipais. Contudo, Paz (2014, p. 272) finaliza seu estudo com a importante reflexão: “[...] a valorização do magistério público é política pública que não pode mais esperar. Ela é, sobretudo, uma postura a ser assumida por uma Nação que se planeja e se projeta para o futuro”.

Sobzinski (2015) analisa os planos de carreira do magistério dos cinco municípios de maior Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e dos cinco municípios de menor IDH do Paraná, tendo como referência o ano de 2013. A análise foca o cumprimento do Piso Salarial Profissional Nacional e aspectos gerais da valorização docente. Ainda, busca verificar se os municípios cumprem a Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009, que fixou as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública.

Referente ao cumprimento do Piso Salarial, em 2014, três dos municípios de menor IDH do estado analisado não estavam cumprindo a legislação. Sobre a adequação dos planos com a Resolução, alguns municípios ainda não a haviam realizado, independentemente de seu nível de IDH. Diante disso, a autora considera preocupante a questão relacionada à valorização docente, considerando a pouca atratividade de alguns planos de carreira, levando, em alguns casos, ao abandono da profissão (SOBZINSKI, 2015).

Ferron (2015) buscou verificar a relação estabelecida entre as leis educacionais nacionais, dando ênfase à Lei Federal nº 11.738/2008, com as leis municipais e locais, especificamente no plano de carreira da rede municipal de ensino de Passo Fundo (RS). Constatou a existência do plano de carreira no município antes mesmo do previsto pela Constituição Federal (1988). No entanto, após a criação da Lei do Piso, o documento tornou-se desatualizado em alguns aspectos: composição da jornada de trabalho, remuneração e cumprimento de 1/3 da jornada de trabalho para a realização de atividade extraclasse (FERRON, 2015). No período em que a pesquisa foi realizada, os professores encontravam-se em greve, reivindicando seus direitos previstos na Lei Federal. Desse modo, tornaram-se necessárias discussões almejando mudanças nas leis municipais de Passo Fundo.

Thomazini (2016) analisou os estatutos e planos de carreira docente pertencentes à rede estadual de São Paulo e de quatro municípios paulistas: Águas de São Pedro, São Caetano do Sul (IDHM mais elevado), Barra do Turvo e Natividade da Serra (IDHM mais baixo). A pesquisa intencionou verificar a influência das políticas internacionais sobre as nacionais na carreira docente, assim como a efetividade da Lei do Piso na formulação dos planos de carreira.

De modo geral, verificou irregularidades referentes à jornada de trabalho, remuneração e licença remunerada para estudos, em divergência com a legislação nacional. Sobre a influência de políticas internacionais, verificou que ela acontece nas carreiras da rede estadual, ao implementar as políticas meritocráticas de vinculação de bônus associados aos resultados de desempenho dos professores.

Nascimento (2019) desenvolveu seu estudo em torno dos estatutos e planos de carreira docente, vigentes em 2018, em vinte e sete capitais brasileiras, com o intuito de analisar a carreira das professoras de creches, suas melhorias após as leis do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) e do Piso Salarial. Ainda, buscou verificar se as condições de trabalho oferecidas eram iguais a todos os professores, independentemente da etapa de ensino de atuação.

A autora verificou que as professoras de todas as etapas de ensino encontravam-se incluídas nos planos de carreira, mas as professoras das creches diferenciavam-se das demais

no referente à composição e duração da jornada de trabalho. Em 2018, o cumprimento de 1/3 da carga horária para hora-atividade era efetivo apenas em nove capitais.

Castro e Carvalho (2019) buscaram analisar a organização da carreira docente de atuantes na Educação Básica do município de Cametá, Pará, por meio do plano de Carreira vigente. Os autores verificaram a garantia de alguns elementos que colaboram para o processo de valorização docente, assim como algumas lacunas: melhorias nas condições de trabalho oferecidas ao professor e “[...] resgatar a valorização social do profissional do magistério, jornada de trabalho em uma única escola, com a garantia de progressão e percentual de aumentos estimuladores para atrair bons profissionais à carreira, conferindo-lhes remuneração condigna” (CASTRO; CARVALHO, 2019, p. 13).

Percebemos, em todas as realidades estudadas, a existência de estatuto ou plano de carreira docente. No entanto, apresentam algumas lacunas, sendo elas relacionadas à atualização do documento, diferenciação entre professores atuantes na Educação Infantil e professores do Ensino Fundamental, ou a garantia de direitos relacionados à remuneração, condições de trabalho, jornada de trabalho, dentre outros.

Na sequência, trazemos a análise de dois trabalhos selecionados, referentes à jornada de trabalho docente.

1.2.3 Categoria de análise: jornada de trabalho docente

Os estudos realizados por Ribeiro (2014) e Jacomini, Gil e Castro (2018) buscaram verificar a organização da jornada de trabalho do professor, respectivamente em escolas públicas do estado de Mato Grosso e nas capitais dos 26 estados brasileiros, com base em políticas públicas de valorização docente implementadas no Brasil.

Ribeiro (2014), em sua tese, buscou averiguar aspectos relacionados à jornada de trabalho dos professores de rede pública no estado de Mato Grosso, embasado nas políticas de valorização docente implementadas no referido estado e no Brasil, estabelecendo relação com a quantidade e a qualidade da jornada de trabalho, relacionando à valorização docente. Realizou uma pesquisa documental, analisando algumas legislações, pesquisas já realizadas sobre valorização docente e, ainda, dados estatísticos oficiais quantitativos. A autora remete a jornada de trabalho docente às horas trabalhadas diretamente com os alunos, e as horas cumpridas fora da sala de aula, sendo estas últimas defendidas pela autora como aquelas destinadas a planejar, avaliar, preparar aulas e para formação continuada.

Referente aos resultados sobre a jornada de trabalho, envolvendo aspectos relacionados ao número de professores, número de vínculos empregatícios, horas trabalhadas e alunos

atendidos, a autora concluiu que os dados estatísticos obtidos em documentos oficiais foram insuficientes, no sentido de apontar números com precisão sobre o momento em que a pesquisa foi desenvolvida.

A autora também verificou a qualidade da jornada de trabalho em seus aspectos administrativos e pedagógicos, efeitos da quantidade/qualidade na jornada de trabalho sobre a valorização docente e qualidade educacional, mapas conceituais referentes à quantidade e à qualidade em pesquisas críticas, e o princípio/estratégia do regime de colaboração para encontrar alternativas para solução de problemas.

Jacomini, Gil e Castro (2018) tomaram como referência a Lei nº 11.738/2008, com a proporção de 2/3 da jornada de trabalho do professor, destinada para atividades de interação com os alunos, para verificar o seu cumprimento nas capitais dos estados. Com a pesquisa, puderam constatar que somente 7 capitais cumprem com a proporção correta de jornada de trabalho, sendo estas: Manaus, Macapá, Salvador, Boa Vista, Florianópolis, Teresina e Rio de Janeiro. De acordo com os autores, “esse descumprimento da Lei do Piso, no que se refere à composição da jornada tem implicações nas condições de trabalho do professor e, potencialmente, na qualidade do ensino” (JACOMINI; GIL; CASTRO, 2018, p. 448).

Seguimos com a análise das pesquisas, focando o processo de elaboração e implementação da Lei nº 11.738/2008 em redes de ensino estaduais e municipais.

1.2.4 Categoria de análise: Lei nº 11.738/2008 – Lei do piso salarial

Gouveia e Ferraz (2016), Vargas (2019) e Teixeira e Nunes (2019) expõem, em seus trabalhos, o processo de elaboração da Lei nº 11.738/2008, assim como os impactos de sua implementação e sua relação com as lutas sindicais enfrentadas, respectivamente em Pindaí/BA, Curitiba/PR, Capanema, Marabá e Paragominas/PA.

Gouveia e Ferraz (2016) buscaram verificar as mudanças ocorridas entre as disputas docentes em Curitiba, com a criação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), por meio da análise das pautas de reivindicações realizadas no Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba (SISMMAC), com foco naquelas relacionadas ao piso e remuneração, assim como no cumprimento de 1/3 de hora-atividade. Puderam perceber que a Lei do PSPN provocou mudanças significativas na carreira docente, gerando conflitos entre os professores e gestores municipais e estaduais. Com o acompanhamento das pautas de reivindicações do SISMMAC, notou-se que a categoria de professores tem estabelecido lutas em prol dos seus direitos adquiridos.

Vargas (2019) investigou as mudanças ocorridas na carreira e remuneração dos docentes das redes municipais de Capanema, Marabá e Paragominas após a criação do PSPN. Verificou que, nos três municípios, ocorreram mudanças referentes ao piso salarial, com diminuição do percentual de ajuste, achatando os vencimentos, para passar a pagar o estabelecido na lei. Em relação à jornada de trabalho, nenhum dos municípios cumpre com 1/3 de hora-atividade.

Teixeira e Nunes (2019) acreditam que a efetivação da valorização docente depende de “[...] sólida formação inicial e continuada; condições dignas de trabalho, incluindo reduzida jornada de trabalho; e, remuneração justa com evolução na carreira” (TEIXERA; NUNES, 2019, p. 3). Desenvolvem a pesquisa com a finalidade de verificar os sentidos que os/as professores (as) do município de Pindaí-BA atribuem à política do Piso Salarial Nacional.

Em entrevista, os docentes relataram que a valorização docente não se efetiva conforme o almejado pelas políticas públicas, em especial pela Lei do Piso, visto que vivenciam jornadas de trabalho excessivas, baixos salários, planos de carreira desatualizados, dentre outras situações. Desse modo, julgam importante a mobilização da categoria pela efetivação dos direitos.

As pesquisas apresentadas demonstram que a existência da lei não garante a efetivação dos direitos docentes, e ressaltam a importância da categoria se mobilizar com estratégias de luta em prol de sua valorização.

Na próxima subseção, analisamos algumas produções acadêmicas voltadas às políticas de valorização docente.

1.2.5 Categoria de análise: políticas de valorização docente

As produções de Rodrigues (2013), Alvarenga (2016), Imhof (2016), Volsi (2016), Piolli (2016), Rodrigues (2017); Brito (2019), Rocha (2019) e Nascimento e Militão (2019) desenvolveram estudos referentes às políticas de valorização docente. Imhof (2016) e Volsi (2016) realizaram considerações referentes à influência do neoliberalismo e de organismos internacionais no âmbito da educação. De acordo com Imhof (2016, p. 28), “[...] a educação, para o neoliberalismo, exerce papel central no novo estágio do capitalismo internacional, pois constitui-se em fator determinante para o desenvolvimento econômico de um país”.

Rodrigues (2013), Alvarenga (2016) e Rodrigues (2017), além de uma análise das reformas educacionais e da base legal nacional que rege a valorização docente, partem para o estudo de regiões específicas, relacionando a legislação nacional com a municipal. Rodrigues (2013) buscou compreender as principais políticas de valorização asseguradas na rede municipal de ensino de Chapecó, focando as categorias formação, carreira e salário. O autor

verificou que o município não apresenta propostas referentes à formação inicial e continuada dos docentes, e que faltam políticas de valorização ao longo da carreira, no que se refere a um incremento salarial.

Alvarenga (2016) investigou a legislação municipal de Uberlândia/MG, a fim de verificar se as condições de trabalho asseguradas aos professores de Educação Infantil estavam em consonância com a legislação nacional. Com relação a esse aspecto, a autora obteve resultado positivo, mas destaca a dificuldade que o governo local muitas vezes encontra em implantar políticas governamentais, visto que exigem mudanças estruturais, de responsabilidade do Estado. Em conversa com os professores participantes da pesquisa, eles apontaram alguns pontos negativos referentes às políticas do município: a) problemas de infraestrutura das escolas; b) aspectos desfavoráveis ao docente, que compõem o plano de carreira do município; e c) sentimento de desvalorização.

Rodrigues (2017) realizou análises minuciosas das políticas educacionais referentes à valorização do trabalho do professor, partindo da Constituição Federal (1988). Abordou as políticas educacionais do Estado de São Paulo, englobando aspectos do plano de carreira e programas desenvolvidos na região, e tratou de questões sobre sindicatos e sindicalismo docente, focando o funcionamento da Associação dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP) - considerado o maior sindicato da América Latina. O autor afirma que “[...] a desvalorização verificada nas escolas e sobre os professores contradiz as políticas educacionais que dizem almejar sua valorização, como decorrência da aplicação de noções de valorização esvaziadas de sentido axiológico” (RODRIGUES, 2017, p. 239).

Em seu artigo, Piolli (2016) fez breves considerações sobre políticas educacionais e às metas do novo Plano Nacional de Educação, no que se refere à valorização docente, destacando as metas 15, 16, 17 e 18, organizados em um dossiê. Trouxe dados de que, em 2014, a Lei Nacional do Piso era cumprida somente em 7 estados brasileiros, deixando de se efetivar, de forma integral, nos demais 14 estados, principalmente em relação ao cumprimento das horas-atividade, conforme monitoramento realizado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Educação (CNTE). De acordo com o autor, “o novo PNE, promulgado através da Lei 13.005/2014, apresenta metas direcionadas ao problema, muitas delas frutos da atuação e dos debates travados por ocasião das Conae(s) e em diversos fóruns regionais” (PIOLLI, 2016, p. 483).

Brito (2019) analisou algumas políticas públicas de valorização docente, partindo da Constituição Federal (CF - 1988) até o PNE (2014-2024), e posteriormente buscou verificar,

nos planos de carreira, políticas de remuneração e carreira docente das redes públicas municipais do Território de Identidade do Médio Sudoeste da Bahia (TIMSOBA).

Constatou que dois municípios não possuem plano de carreira, e que há contradições entre as políticas públicas nacionais e as políticas propostas nos planos de carreira existentes, destacando os seguintes aspectos: número elevado de docentes com contrato temporário, irregularidades na composição da jornada de trabalho, condições de trabalho precárias, dentre outros.

Rocha (2019) focou sua tese nas políticas públicas de valorização docente que tiveram sua efetividade por meio de decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal de Justiça (STJ). A autora verificou que, apesar das decisões judiciais, nem sempre acontece a implementação das políticas, sendo constatadas várias ações coletivas e individuais, submetidas ao Poder Judiciário, pela não efetivação dos direitos adquiridos pelos docentes.

A principal demanda de procura pelo controle judicial é proveniente do não cumprimento do Piso Salarial Nacional. Com menos incidência, verificam-se ações relacionadas à implementação de planos de carreira, organização da jornada de trabalho, dentre outros. Rocha (2019, p. 194-195) salienta que,

De início, a judicialização apresenta-se, portanto, como um instrumento hábil para efetivação das políticas públicas. Todavia, da análise dos processos, das decisões do STF e do STJ e dos resultados/impactos dessas decisões percebe-se a limitação do efetivo cumprimento da valorização docente de fato.

Nascimento e Militão (2019) realizaram suas análises no Plano Municipal de Educação (PME) do município de Dourados/MS, a fim de verificar as políticas de valorização docente garantidas no documento e constatar sua efetividade por meio do relato dos docentes atuantes, em questionários aplicados. O PME garante a valorização, abrangendo a formação, carreira e remuneração dos docentes.

No entanto, os relatos dos docentes diferem do que está estabelecido no documento. Destacam problemas relacionados à remuneração, os quais resultam na necessidade de atuação dos docentes em mais de uma jornada de trabalho. Apontam, também, a oferta de formação continuada, organizada de maneira que nem todos têm acesso, havendo falta de incentivo para a formação docente.

Por fim, enfatizamos as produções acadêmicas voltadas a aspectos relacionados à horatividade e suas variações.

1.2.6 Categoria de análise: hora-atividade/hora de trabalho pedagógico coletivo (htpc)/atividade extraclasse

Borduchi (2013), Bernardo (2014), Stockmann (2015), Innocenti (2016), Alvarenga (2017), Rautenberg (2018), Scholochuski (2018), Najar e Lunardi (2020) e Souza e Moura (2020) trouxeram reflexões referentes ao período destinado à realização de atividades docentes fora da sala de aula.

Como já comentado, o termo *hora-atividade* recebe outras nomenclaturas, variando de acordo com a região brasileira em que é utilizada. Desse modo, partimos da conceituação dos termos utilizados nas produções acadêmicas selecionadas, conforme o quadro a seguir.

Quadro 2 - Conceito dos termos: Hora atividade e suas variações conforme local de uso

TERMO	CONCEITO
Hora-atividade	“[...] um espaço-tempo que se integra ao trabalho docente e é reservado ao professor para planejar as suas aulas, estudar, corrigir trabalhos e avaliações, preencher documentos, atender pais, trocar ideias com seus pares, isto é realizar atividades inerentes à sua função” (SCHOLOCHUSKI, 2017, p. 17541).
Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC)	“[...] um espaço obrigatório dentro do horário de trabalho de todos os professores, no qual deve ocorrer a formação do professor e a discussão coletiva sobre as práticas escolares e sobre os rumos do processo ensino-aprendizagem na instituição escolar [...]” (BORDUCHI, 2013, p. 18).
Hora de Trabalho em Local de Livre Escolha (HTLE)	“[...] preparação de aulas, correções de atividades, elaboração de provas, preenchimento de documentos e relatórios que ocorrerá em local de livre escolha [...]” (BERNARDO, 2014, p. 46).
Horário de educação e aperfeiçoamento a distância (HEAD)	“É o horário destinado ao aperfeiçoamento profissional caracterizado em momentos de leituras, estudos e realização de atividades a distância por meio de recursos das tecnologias de informação e comunicação e tecnologias da aprendizagem e conhecimento [...]” (BERNARDO, 2014, p. 46).
Horário pedagógico de estudo (HPE)	“É o horário destinado a estudos, pesquisas, elaboração e execução de projetos, bem como preenchimento e ou elaboração de formulários, relatórios e trabalhos de conclusão decorrentes dos estudos desenvolvidos [...]” (BERNARDO, 2014, p. 47).
Atividade extraclasse	“[...] destinado à formação docente, incentivando o aprimoramento de suas práticas e a relação com outras esferas da vida docente que até então não eram reconhecidas; são os momentos de estudo para uma melhor formação profissional, o planejamento de suas ações em sala e a avaliação de seu trabalho e de efetiva relação com os estudantes” (ALVARENGA, 2017, p. 39).

Fonte: Scholochuski (2017), Borduchi (2013), Bernardo (2014) e Alvarenga (2017).

Nota: Organizada pela autora.

Seguimos com a análise das produções acadêmicas considerando que, em 2008, por meio da criação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), Lei nº 11.738, ficou instituído que, “§ 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos” (BRASIL, 2008a). Desse modo, 1/3 da jornada de cada turno trabalhado deve ser reservado para a realização da hora-atividade.

Stockmann (2015) buscou analisar, em sua pesquisa, as lutas enfrentadas pelos professores, buscando a conquista e ampliação da hora-atividade em Mato Grosso do Sul, por meio do movimento associativo docente. A Lei do Piso, em relação à jornada de planejamento, em Mato Grosso do Sul, passou a ser cumprida somente em 2014, visto que o governador André Pucinelli, juntamente com outros governadores, questionou a referida Lei, justificando que ela feria a autonomia administrativa e legislativa dos entes federados⁸.

Referente às conquistas e retrocessos de direitos trabalhistas, Stockmann (2015) afirma que “[...] são consequências da capacidade de embate da própria classe através da organização sindical e também da maior ou menor abertura política para que haja as condições favoráveis para tal [...]” (STOCKMANN, 2015, p. 78). Ainda, em outras palavras, reafirma que “a conquista de direitos trabalhistas é resultado de um processo dialético, de lutas e resistências e a conscientização dos educadores é indispensável, pois a cooperação coletiva se torna mais fácil quando há certa politização do trabalhador [...]” (STOCKMANN, 2015, p. 78). Defende que a valorização docente, além de compreender a remuneração do profissional, precisa abranger o aspecto de organização do trabalho docente, especialmente na categoria tempo.

Os estudos de Scholochuski (2018) e Borduchi (2013) assemelham-se pelo objeto de pesquisa de ambos. Scholochuski (2018) buscou verificar de que maneira os professores utilizam o tempo de trabalho destinado à hora-atividade nas escolas estaduais do município de Almirante Tamandaré, e Borduchi (2013) investigou de que maneira os professores da rede municipal de Limeira/SP utilizam o tempo da Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC), acreditando na importância desse período para a formação dos docentes.

Por meio de entrevistas realizadas com algumas professoras participantes das pesquisas, Scholochuski (2017) e Borduchi (2013) elencaram, como atividades realizadas por elas, durante o tempo destinado às horas-atividade ou HTPC:

⁸ Os governos do Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Ceará entraram com ação direta de inconstitucionalidade (ADI nº 4.167/2008). Porém, no dia 06 de abril de 2011, o Supremo Tribunal Federal considerou a lei constitucional, tornando obrigatório o seu cumprimento em estados e municípios (STOCKMANN, 2015).

Prepara a aula, pesquisa materiais para serem utilizados em sala de aula, elabora atividades diferentes de acordo com a aprendizagem dos estudantes (adequação metodológica), elabora atividades, avaliações, etc., corrige provas, trabalhos, atividades, etc., preenche e organiza os Livros de Registro de Classe, faz relatórios para a Equipe Pedagógica e para a secretaria, atende pais e alunos, conversa com o (a) pedagogo (a), imprime e fotocopia atividades, separa materiais para serem utilizados em sala, utiliza para deslocamento de uma escola para outra, estudo (SCHOLOCHUSKI, 2018, p. 127).

[...] são realizadas individualmente e geralmente se referem ao preenchimento do Relatório de Turma, pesquisa e planejamento das aulas. Alguns professores ainda utilizam esse espaço para a realização de outras tarefas de cunho particular (BORDUCHI, 2013, p. 64).

Mediante a realização do estudo, Borduchi (2013) apontou dois obstáculos encontrados para a organização da HTPC, sendo o primeiro “[...] as informações prestadas pela SME que foram insuficientes para que a gestão escolar organizasse os horários da HTPC dos professores [...]”, juntamente com “[...] a falta de profissionais disponíveis que forçou os gestores a acomodarem professores em situações de trabalho não compatíveis com horários de encontros coletivos” (BORDUCHI, 2013. p. 155).

Já o segundo obstáculo refere-se “[...] à posição assumida pelo diretor da escola que, ao delegar unicamente à coordenação pedagógica a responsabilidade pela HTPC, reforça a ideia de que as atividades que acontecem nesse espaço são menos importantes” (BORDUCHI, 2013 p. 155).

Scholochuski (2018) discute sobre o ocorrido em 2017, no Paraná, referente ao retrocesso da hora-atividade. Isto porque o percentual de 33% passou a ser reduzido para 25%. Dessa forma, “o professor ficou com menos de um terço de sua carga horária semanal para realizar atividades de planejamento e estudo fora da sala de aula, ou seja, o estado do Paraná deixou de cumprir a Lei do Piso Salarial Profissional (PSPN) nº 11.738” (SCHOLOCHUSKI, 2018, p. 21). Essa redução foi justificada pelo Governo do Estado do Paraná como um controle do orçamento público e investimento para a educação.

No entanto, a estratégia utilizada pelo Estado possui relação com o cálculo da hora-atividade, partindo da hora-relógio do trabalho docente. Com essa estratégia, busca alegar que a redução da hora-atividade possui amparo legal, mas vai contra pareceres já existentes (SCHOLOCHUSKI, 2018). Assim, o sindicato dos professores do Paraná, de forma imediata, iniciou suas reivindicações judiciais em prol dos direitos docentes.

Com essa redução do percentual da hora-atividade, a autora elencou algumas mudanças apontadas pelos professores participantes da pesquisa:

Redução salarial, pouco tempo para planejar as aulas na escola, mais trabalho para realizar em casa, mudança de escola (não conseguiu fechar a carga-horária de trabalho

em sua escola de lotação), processo de adaptação em uma nova escola, abalo emocional (desvalorização do trabalho docente), o tempo de planejar é bem mais curto, dificultando a realização de um trabalho interdisciplinar com outros docentes, retrocesso no planejamento (ministrar uma aula básica, ganhou mais turmas, mais Livros de Registro de Classe para preencher, mais provas, textos e atividades para corrigir, assuntos que eram resolvidos durante a hora-atividade entre professores e pedagogos são resolvidos nas salas, atrapalhando o andamento das aulas (SCHOLOCHUSKI, 2018, p. 135).

Scholochuski (2018) expõe, entre suas conclusões da pesquisa, a hora-atividade como um período organizado por estratégias voltadas ao estudo, planejamento e avaliação, e como um meio para melhores condições de trabalho do professor e para a qualidade da educação.

Também em se tratando da hora-atividade em rede de ensino estadual, Souza e Moura (2020) buscaram analisar o processo de implementação da hora-atividade na prática docente do Ensino Médio de Piauí, considerando as políticas educacionais brasileiras implementadas nas décadas de 1990, 2000 e 2010. Consideram que “a instituição do direito à hora-atividade é uma reivindicação histórica dos professores da educação básica que sempre se ressentiram do acúmulo de tarefas para além da jornada de trabalho cumprida na escola” (SOUZA; MOURA, 2020, p. 9).

Souza e Moura (2020) trouxeram informações obtidas no portal da CNTE, em abril de 2019, de que sete estados ainda não cumpriam com o direito da hora-atividade, sendo eles: Amapá, Espírito Santo, Goiás, Pará, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e São Paulo. No Estado do Piauí, após a criação da Lei do Piso, a carga horária ficou organizada com um percentual de 35% para atividades extraclasse, mas não ficou estabelecido o seu cumprimento na escola, levando alguns professores a cumprirem parcialmente em ambiente escolar. No restante do tempo, acabam buscando outro trabalho, utilizam para se deslocar para outra escola ou realizar outras atividades, justificando pela falta de condições de trabalho no ambiente escolar para o desenvolvimento da hora-atividade. Referente a esse tipo de situação, Souza e Moura (2020, p. 18) destacam:

quando o professor desvirtua o uso do tempo da hora-atividade, em razão de suas necessidades ou interesses particulares, a categoria docente destitui-se de argumentos para lutar por um maior tempo de trabalho fora da sala de aula, contribuindo para uma maior precarização do trabalho docente. Isso porque possibilita um contínuo processo de intensificação e auto intensificação do trabalho.

Nesse sentido, é necessária a oferta de condições de trabalho adequadas aos docentes para que possam realizar as horas-atividade em ambiente escolar, assim como é imprescindível que os professores não concebam a hora-atividade como um período de tempo livre, realizando atividades de cunho não pedagógico.

As produções acadêmicas de Bernardo (2014), Innocenti (2016), Alvarenga (2017) e Rautenberg (2018) trazem contribuições referentes à forma de organização e utilização da hora-atividade em redes municipais de ensino, com ênfase no incentivo à formação continuada do professor.

Bernardo (2014) focou seu estudo no processo de implementação da Lei Federal nº 11.738/2008, especificamente no município de Caraguatatuba/SP, referente aos horários de atividades extraclasse do professor. Buscou verificar como o município determinou as formas de utilização dessas horas e a sua contribuição para a formação continuada do profissional.

Em análise ao plano de carreira do município de Caraguatatuba/SP, Bernardo (2014) verificou a adequação à Lei do Piso em janeiro de 2013. Atendendo à determinação de um terço da jornada de trabalho do professor ser destinada às atividades extraclasse, o documento apresenta a organização, para uma jornada de 40 horas, com os componentes:

- a) Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC) - 2h;
- b) Horário de Trabalho em Local de Livre Escolha (HTLE) - 6h;
- c) Horário de Educação e Aperfeiçoamento a Distância (HEAD) - 2h;
- d) Horário Pedagógico de Estudo (HPE) - 3h 20 min. (BERNARDO, 2014, p. 44).

Com sua pesquisa, Bernardo (2014) pode perceber que o município analisado passou a organizar os horários de atividade extraclasse (HTPC, HTLE, HEAD e HPE) para melhor aproveitamento do tempo, buscando garantir ações mais efetivas. Nesse processo de organização, demonstrou preocupação com a formação continuada do professor, visando a melhorias na qualidade da educação.

De forma semelhante, Innocenti (2016) esboçou possibilidades de formação na Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC), especificamente em uma escola pública da Baixada Santista, com professores polivalentes. A autora elenca três categorias de possibilidades formativas que mediam as HTPC da instituição participante da pesquisa: a) HTPC como espaço/tempo de troca de conhecimento; b) HTPC como espaço/tempo de escuta; e c) HTPC como espaço/tempo de formação.

Referente à primeira categoria, Innocenti (2016, p. 149) reflete que “[...] a troca de conhecimento/experiência possibilita o compartilhamento de múltiplos saberes, que se desdobram em objetivos sociais e pedagógicos, dentro das HTPC’s, produzindo um saber escolar”.

A segunda categoria, relacionada ao espaço/tempo de escuta, foi percebida primeiramente, pela pesquisadora, como um momento de desabafo em relação às dificuldades enfrentadas no dia a dia pelos professores. Assim, sintetiza, compreendendo que “[...] os momentos de diálogo/escuta nas reuniões pedagógicas propiciam oportunidades de

compartilhar suas necessidades e inquietações, buscando com seus pares e equipe pedagógica alternativas para superá-las” (INNOCENTI, 2016, p. 154).

Por fim, sobre a terceira categoria, correspondente ao espaço/tempo de formação, de acordo com as observações realizadas, a autora enfatiza que “[...] a formação se estabelece como um grande desafio, tanto para os professores quanto para a equipe pedagógica que é a grande responsável – mas não a única – pela formação em serviço no espaço/tempo das HTPC” (INNOCENTI, 2016, p. 155). Aponta, também, como limite enfrentado, a questão de resistência à mudança, por parte dos profissionais, diante de novos conhecimentos adquiridos em momentos de formação.

Alvarenga (2017) expôs, em seu trabalho, de que forma os professores de uma escola de tempo integral, localizada em Itaboraí/RJ, tem explorado o período de atividade extraclasse, com foco na formação continuada, compreendendo o ato de planejar, avaliar e estudar, ações que fazem parte da prática escolar englobadas na jornada de trabalho docente desde a aprovação da Lei nº 11.738/2008.

O período de atividade extraclasse, em Itaboraí/RJ, é composto por:

- a) horário de planejamento na escola, também denominado Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC) - 4h semanais;
- b) horário de planejamento de livre escolha, também denominado Horário de Trabalho Pedagógico em Local de Livre Escolha (HTPLE) – 4h semanais.
- c) horário cumprido dentro do ambiente escolar – 4h semanais, totalizando 12 h semanais (ALVARENGA, 2017, p. 119).

Por meio de entrevistas realizadas com algumas professoras, a autora verificou que são incluídos momentos de estudo na rotina docente. Em determinados momentos isto ocorre com colaboradores da Secretaria Municipal de Educação e Cultura (SEMEC), e em outros momentos, com profissionais da instituição.

Rautenberg (2018) também procurou averiguar a existência de momentos destinados à formação continuada do professor dentro dos períodos da hora-atividade. O estudo foca professoras de Educação Infantil da Rede Municipal de Ensino de Blumenau/SC. Para o autor, a hora-atividade é compreendida “[...] como um tempo/espaço propício para a efetivação da formação continuada em serviço no próprio local de trabalho [...]” (RAUTENBERG, 2018, p. 102).

Em Blumenau, a hora-atividade corresponde a 20% da carga horária semanal de trabalho do professor, e cada instituição poderá organizar da melhor maneira o tempo e espaço para sua realização, destacando a importância do coordenador pedagógico para mediar esse processo. Cabe destacar que, no município estudado, o coordenador também possui o direito à hora de

planejamento e estudo correspondente a 20% de sua carga horária. Uma das atribuições desse período refere-se à preparação de formação continuada na unidade educacional (RAUTENBERG, 2018).

Sobre as formações continuadas, “desde que a hora-atividade foi implantada, as formações oferecidas pela Secretaria Municipal de Educação (SEMED) são realizadas nesses momentos, sendo um tempo/espaço previsto no calendário oficial da Secretaria” (RAUTENBERG, 2018, p. 71).

Najar e Lunardi (2020) defendem que a valorização docente acontece “[...] com programas de formação permanente, remuneração compatível com a jornada de trabalho definida no projeto político-pedagógico enquanto condições para uma escola com qualidade social” (NAJAR; LUNARDI, 2020, p. 8). No desenvolvimento da pesquisa, buscaram verificar, no plano de Carreira do município de Santa Maria/RS, a oportunidade de qualificação profissional durante a hora-atividade com formação permanente, e perceber de que maneira o sindicato de servidores públicos colabora na efetivação desse processo.

O estudo do plano de carreira ocorreu por meio de círculos dialógicos estabelecidos com professores coordenadores do Sindicato dos Professores Municipais de Santa Maria (SINPROSM) e que também atuam em escolas municipais. Constataram que o documento assegura 20% da carga horária para estudos, planejamento e avaliação do trabalho didático. Porém, não é ofertada uma proposta de formação permanente, colaborando para o desenvolvimento profissional docente.

Com os diálogos estabelecidos nos encontros, houve a organização de uma *Proposta para qualificar o Plano de Carreira dos professores municipais de Santa Maria/RS*, para ser encaminhada à Secretaria de Educação, apontando desafios e caminhos para considerar a hora-atividade como um espaço de tempo para formação permanente dos docentes. Para Najar e Lunardi (2020, p. 10), “os processos formativos da profissão docente acontecem de forma individual e coletiva e deve haver tempos para formação dentro da sua carga horária de trabalho garantido no seu Plano de Carreira”.

1.3 REFLEXÕES SOBRE AS PRODUÇÕES ACADÊMICAS ANALISADAS

Nas análises realizadas sobre a produção acadêmica, constatamos que os trabalhos selecionados discutem aspectos pertinentes da carreira docente que colaboram no processo de valorização. Verificamos debates sobre a existência de políticas públicas educacionais que estabelecem normativas, assim como apontamentos sobre lacunas existentes no que concerne à valorização, pelo não cumprimento de algumas políticas. Corroboramos com a importância

atribuída pelos pesquisadores à Lei nº 11.738/2008, a qual estipula um valor para o piso salarial, com atualização anual, definindo a composição da jornada de trabalho e estabelecendo um prazo para a atualização ou criação dos planos de carreira.

Nos estudos analisados da categoria “condições de trabalho docente”, notamos que as discussões se remetem à precarização das condições oferecidas ao profissional docente para o desenvolvimento de sua função, contrapondo-se às propostas instituídas por políticas públicas e educacionais. No estudo de Hypolito (2015) são apontadas, também, as perspectivas estabelecidas no atual Plano Nacional de Educação (PNE), considerando-o como uma proposta que poderia efetivar avanços.

O PNE foi instituído em 2014, com validade até 2024 e, desse modo, podemos considerar que, em 2015, ano em que a pesquisa do autor foi desenvolvida, o referido documento ainda estava no início de sua aplicação. No capítulo 2, no item 2.3, ao analisarmos os Relatórios dos Ciclos de Monitoramento das Metas do PNE, é possível perceber os avanços e as lacunas ainda existentes para que a meta 18 se efetive, a qual trata do cumprimento da hora-atividade, um dos elementos que compõem as condições de trabalho.

Percebemos, nas pesquisas que se propuseram a analisar as condições de trabalho em regiões específicas, que os problemas apontados se assemelham, sendo, pois, relacionados às condições materiais da instituição, jornadas de trabalho excessivas sem o cumprimento integral da hora-atividade, ausência de oportunidades de formação continuada, número excessivo de alunos em sala de aula, dentre outras questões que levam à perda de motivação do professor em sua carreira. Em nossa pesquisa, verificamos as condições de trabalho dos professores municipais, delimitando-nos à microrregião de Irati-PR, com ênfase na efetivação da hora-atividade.

As pesquisas que compõem a categoria de análise “estatutos e planos de carreira” demonstraram a importância da elaboração desses planos para a carreira docente e, por meio da análise dos referidos documentos em determinadas regiões, foi possível verificar algumas lacunas existentes, relacionadas principalmente à remuneração, composição da jornada de trabalho, condições de trabalho, formação, contratação temporária, diferenciação entre o professor de Educação Infantil com o de Ensino Fundamental, dentre outros.

De modo similar, no decorrer da nossa pesquisa, analisamos aspectos dos planos de carreira dos municípios que compõem a microrregião de Irati-PR. Além da análise dos documentos, discutimos dados empíricos levantados por meio de entrevistas realizadas com Secretárias (os) Municipais e representações sindicais, possibilitando elencar avanços e lacunas, assim como estabelecer relação entre os planos de carreira e a realidade.

Compreendemos que não basta apenas a elaboração de um estatuto ou plano de carreira, torna-se sempre necessária sua atualização e aplicação, conforme as políticas educacionais são instituídas. A existência de planos de carreira também é um dos aspectos que compõem a meta 18 do PNE. Desse modo, é possível constatar, no próximo capítulo, pela análise dos Relatórios dos Ciclos de Monitoramento das Metas do PNE, dados referentes à sua existência em Estados, DF e Municípios.

Referente à “jornada de trabalho docente”, percebemos a compreensão dos autores no que se refere à sua composição, que ela é organizada em momentos de interação com os alunos e momentos de atividades extraclasse, sendo respectivamente, 2/3 e 1/3 da jornada, de acordo com a Lei nº 11.738/2008. Em vista disso, as condições de trabalho estão ligadas diretamente com a jornada estabelecida.

Consideramos que é fundamental que o professor tenha momentos de estudo, planejamento e avaliação garantidos pela hora-atividade, e que devem estar presentes na composição de sua jornada, evitando que o docente leve trabalho para casa. Jornadas de trabalho excessivas demonstram o processo de exploração constituído no sistema capitalista, o qual também é vivenciado na área educacional.

Ao tratar especificamente da “Lei nº 11.738/2008 – Lei do Piso Salarial”, a qual é a normativa que norteia nosso estudo, percebemos o interesse nas pesquisas em verificar as mudanças ocorridas após sua criação. Constatou-se que a lei trouxe melhorias para a carreira docente e, ao mesmo tempo, conflitos entre docentes e gestores, uma vez que nem sempre ela é efetivada na íntegra.

Entendemos que a Lei do Piso é umas das leis mais importantes no sentido de estruturar a carreira docente, uma vez que determina elementos que colaboram com a valorização do professor e, ainda, norteia as ações governamentais em nível municipal e estadual. Entretanto, mesmo com a existência dessa Lei, ou seja, um documento que estabelece obrigatoriedades, ainda são necessárias discussões sobre seu descumprimento, levando-nos a pensar que tipo de carreira teríamos sem a sua existência. Vale destacar que as tentativas para sua inconstitucionalidade são frequentes, conforme abordado no decorrer desta pesquisa.

Sobre os estudos com foco nas “políticas de valorização docente”, notou-se a exposição da trajetória das políticas educacionais, marcadas por avanços, desde a CF (1988), assim como a ressalva de que muitos direitos adquiridos foram resultados de lutas organizadas pela categoria docente com o apoio de representações sindicais. Constatamos a ênfase dada às lacunas e dificuldades de aplicação, no nível local, de algumas políticas nacionais instituídas,

no sentido de que, muitas vezes, compreendem aspectos de responsabilidade do Estado ou de mera consciência da gestão municipal.

As reivindicações docentes, intermediadas por organizações sindicais, são de fundamental importância, uma vez que implicam em resultados, tendo em vista que as lutas organizadas, em sua maioria, são em prol de direitos adquiridos, mas não efetivados. Com isso, a participação em massa da categoria docente poderia fortalecer o movimento sindicalista. No entanto, como apontado no capítulo 3, ao estabelecer contato com algumas organizações representativas da categoria docente na microrregião de Irati-PR, observamos que uma das grandes dificuldades relatadas é a baixa participação dos professores nas lutas sindicais.

De acordo com o estudo de Rocha (2019), a maior demanda de reivindicações junto ao STF e ao STJ refere-se ao não cumprimento do Piso Salarial Nacional, um dos elementos fundamentais que compõem a valorização docente, conforme defendemos no decorrer deste estudo, corroborando com a ideia de Masson (2017), de que a remuneração é um dos requisitos para atratividade e permanência na carreira. Essa questão é recorrentemente tratada em notícias como as publicadas no jornal *Estadão* em 2018, com as manchetes: “Só 2,4% dos jovens brasileiros querem ser professor”⁹, “Metade dos docentes não indica a carreira”¹⁰. Na primeira notícia, a justificativa refere-se ao baixo reconhecimento social e salário; e na segunda refere-se à falta de reconhecimento, de respeito e de salário justo.

Referente às pesquisas analisadas sobre as atividades docentes realizadas fora da sala de aula, verificamos que elas trazem uma variedade de nomenclaturas para se referir ao período de atividades extraclasse, de acordo com a região em que é utilizada. Destacamos que, no decorrer de nosso estudo, utilizaremos a terminologia *hora-atividade*, visto que é a nomenclatura mais conhecida em nossa região.

Essas pesquisas discorrem sobre vários aspectos relacionados à hora atividade, tais como lutas enfrentadas para a conquista, ampliação ou permanência da hora-atividade, as formas de organização, assim como as atividades realizadas nesse período de tempo, e ainda sobre a oferta de formação continuada para qualificação profissional, inserida na jornada de trabalho durante a hora-atividade.

Contatamos que a hora-atividade também é um direito docente, assegurado pela Lei do Piso e que, em muitas realidades, requer lutas e reivindicações docentes, mediadas por movimentos associativos. Como já comentado anteriormente, a hora-atividade possui suas

⁹ Matéria completa disponível em: <https://educacao.estadao.com.br/noticias/geral,so-2-4-dos-jovens-brasileiros-querem-ser-professor,70002364548>.

¹⁰ Matéria completa disponível em: <https://educacao.estadao.com.br/noticias/geral,metade-dos-docentes-nao-indica-carreira,70002364553>.

atribuições, as quais são fundamentais para a prática educativa e carreira docente. Várias atividades são realizadas pelos professores nesses momentos de atividades extraclasse; no entanto, ressaltamos a importância de que elas sejam sempre de cunho pedagógico, e não em prol de necessidades ou interesses particulares.

Notamos várias propostas de incentivo à formação continuada durante os momentos de hora-atividade, organizadas pela coordenação pedagógica da instituição ou pela secretaria de educação, e desconhecíamos a forma de estruturar a hora-atividade, dividida em vários momentos, como horário de trabalho pedagógico coletivo, horário de trabalho em local de livre escolha, horário de educação e aperfeiçoamento a distância, e horário pedagógico de estudo. Consideramos interessante essa prática adotada em algumas regiões, principalmente referente ao horário de trabalho pedagógico coletivo, pois é uma oportunidade de formação, discussão coletiva das práticas escolares e processo de ensino-aprendizagem, compreendendo a importância dessa interação.

Na proposta de nossa pesquisa, objetivamos verificar o cumprimento da hora-atividade, em consonância com a Lei nº 11.738/2008, em municípios que compõem a microrregião de Irati, assim como aspectos relacionados à sua organização. Nas buscas realizadas até o momento de conclusão desta dissertação, não encontramos estudos desenvolvidos sobre o referido assunto com foco na microrregião de Irati-PR.

Por fim, refletindo sobre as análises realizadas das produções acadêmicas, e pensando em nossa problemática de pesquisa, em que buscamos verificar: *Que elementos facilitam ou dificultam o cumprimento da hora-atividade dos professores das redes municipais da microrregião de Irati-PR*, conforme o que está disposto na Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), conseguimos perceber alguns elementos principais identificados em outras realidades. Assim, constatamos: jornadas de trabalho excessivas, planos de carreira desatualizados ou pouco atrativos, importância de mobilizações sindicais, e impasse entre as políticas educacionais instituídas em nível nacional com as realidades locais.

No próximo capítulo, explanamos o processo de criação da Lei nº 11.738/2008 – PSPN, e conceituamos termos pertinentes em nossa pesquisa, tais como: “plano de carreira”, “condições de trabalho” e “jornada de trabalho”. Na sequência, analisamos os dados dos três Relatórios dos ciclos de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação elaborados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) nos anos 2016, 2018 e 2020. A análise realizada teve ênfase na Meta 18, que trata da existência de planos de carreira e cumprimento da hora-atividade nos Estados, Distrito Federal e Municípios.

Desse modo, após obter os dados nacionais fornecidos pelos relatórios, buscamos evidenciar o que preveem os PCCR dos municípios participantes da pesquisa: Irati, Rebouças, Rio Azul e Mallet, no que se refere à jornada de trabalho e hora-atividade, com suas atribuições.

CAPÍTULO 2 - DISCUSSÕES LEGAIS E CONCEITUAIS SOBRE VALORIZAÇÃO DOCENTE

Seguimos percorrendo caminhos teórico-metodológicos com o intuito de responder à nossa problemática de pesquisa: “Que elementos facilitam ou dificultam o cumprimento da hora-atividade dos professores das redes municipais da microrregião de Irati-Pr, conforme o que está disposto na Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN)?

No capítulo anterior, por meio da análise das produções acadêmicas selecionadas, identificamos que a valorização docente diz respeito a vários elementos que constituem a carreira docente, e percebemos o destaque dado para a importância das políticas educacionais instituídas, com ênfase na Lei do PSPN, que trouxe avanços acerca da existência de PCCR, remuneração e composição da jornada de trabalho. Entretanto, constatamos que em muitas realidades estudadas alguns direitos não se efetivam, evidenciando que nem sempre as políticas educacionais nacionais são concretizadas nas realidades locais.

Nesse sentido, no presente capítulo temos como objetivo discorrer sobre as seguintes leis: Lei do PSPN, nº 11.738/2008, Plano Nacional de Educação (PNE) e Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR), bem como conceituar alguns termos utilizados com frequência na pesquisa, tais como: *Plano de Carreira, Condições de Trabalho e Jornada de Trabalho*. Além disso, apresentamos dados nacionais e locais que consideramos relevantes para a nossa análise.

Desse modo, iniciamos trazendo uma breve discussão sobre a Lei do PSPN, nº 11.738/2008, seu processo de criação, constitucionalidade e atuais desdobramentos. Seguimos discutindo as categorias que compõem nosso objeto de estudo, tais como Plano de Carreira, Condições de Trabalho e Jornada de Trabalho. Posteriormente, demos ênfase à Meta 18 do Plano Nacional de Educação (PNE), vigente entre 2014 a 2024, apresentando dados dos Relatórios de Ciclos de Monitoramento das Metas do PNE, elaborados pelo INEP nos anos 2016, 2018 e 2020, referentes à existência do Plano de Carreira e cumprimento da hora-atividade, nos Estados, DF e Municípios.

Por fim, realizamos a análise dos PCCR dos municípios participantes da pesquisa, sendo estes, Irati, Rebouças, Rio Azul e Mallet, localizados na microrregião de Irati. São apresentados dados referentes à jornada de trabalho, cumprimento da hora-atividade e suas atribuições. Para que o leitor conheça o desenvolvimento econômico e social de cada município, apresentamos algumas informações extraídas dos sites do IBGE e IPARDES.

2.1 LEI Nº 11.738/2008 - LEI DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL: PROCESSO DE CRIAÇÃO, CONSTITUCIONALIDADE E ATUAIS DESDOBRAMENTOS

Considerando que as políticas educacionais são provenientes de uma totalidade social e ponderando que “o estudo da sua gênese, de seu movimento e de suas contradições direcionará a pesquisa para a constante busca de um conjunto amplo de relações, particularidades e detalhes que possibilitarão captar o seu movimento nesta totalidade” (GOMIDE; JACOMELI, 2016, p. 72), trazemos apontamentos referentes ao processo de criação, constitucionalidade e atuais desdobramentos da Lei nº 11.738/2008 (BRASIL, 2008a).

Em 2007, a Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, denominada Lei do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação Básica (FUNDEB), estabelecia, em seu artigo 41, que “o poder público deverá fixar, em lei específica, até 31 de agosto de 2007, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica” (BRASIL, 2007).

Posteriormente, criou-se a Lei nº 11.738/2008, conhecida como a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), sancionada em 16 de julho de 2008, no governo de Luiz Inácio Lula da Silva, cuja súmula “Regulamenta a alínea “e” do inciso III do **caput** do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica” (BRASIL, 2008a).

A Lei do Piso é uma política educacional de nível Federal, e representa um marco histórico em toda a trajetória da valorização docente no Brasil. Partindo da Constituição Federal de 1988, são 20 anos de lutas pela melhoria da carreira docente. Direitos importantes são considerados na Lei do PSPN:

- A existência de um piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério da Educação Básica, tendo como valor mínimo de R\$ 950,00¹¹ (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, de acordo com as orientações da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1996); (Art. 2º);
- O valor do piso é o valor mínimo, do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério

¹¹ Atualmente, o piso salarial dos profissionais da Educação Básica é de R\$ 2.886,24 para a jornada de trabalho de 40 horas semanais (BRASIL, 2020a). Por meio da Portaria Interministerial nº 3, de 25 de novembro de 2020, o Custo Aluno per capita do FUNDEB foi rebaixado em 2020, zerando o reajuste do Piso Salarial Nacional do magistério previsto para 2021. A atualização prevista para 2021 era de 5,9%, e passou a reajuste zero (CNTE, 2020).

público da Educação Básica para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais (§ 1º);

- Jornada de trabalho composta pelo limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho de atividades de interação com os educandos (§ 4º);
- O ente federativo que não tiver condições de assegurar o pagamento do piso deverá justificar, por meio de solicitação fundamentada ao Ministério da Educação, com planilha de custos comprovando a necessidade de complementação, e a União deverá complementar e cooperar com mesmos referidos entes (§ 1º, § 2º);
- O piso salarial do magistério público será atualizado anualmente no mês de janeiro, a partir de 2009, e a atualização será calculada utilizando 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 nº 11.494, de 20 de junho de 2007 (Art. 5º, Parágrafo único).;
- Elaboração ou adequação dos Planos de Carreira e Remuneração da União, Estados, Distrito Federal e Municípios até 31 de dezembro de 2009 (Art. 6º) (BRASIL, 2008).

No entanto, a implementação da Lei do Piso não aconteceu de forma imediata, devido à resistência por parte de alguns governos, especificamente pelos governos estaduais de Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Sul, Paraná, Ceará e Santa Catarina. Os governos desses Estados protocolaram a Ação Direta de Constitucionalidade (ADIN) nº 4167 junto ao Supremo Tribunal Federal (STF) na data de 29 de outubro de 2008¹².

A atitude tomada pelos governos citados tem como justificativa a seguinte oposição:

1) O estabelecimento de uma jornada máxima de 40 horas semanais; 2) a composição da jornada com um mínimo de 1/3 de hora-atividade; 3) a vinculação do piso ao vencimento inicial e não no computo total da remuneração; 4) os prazos de implementação da lei; 5) o início de vigência da lei (ABREU, 2014, p. 78).

Durante a tramitação da ADIN nº 4167, o STF publicou uma medida cautelar suspendendo as atribuições da lei referente à ampliação da hora-atividade e à vinculação do piso ao vencimento inicial (ABREU, 2014, p. 78). Em votação e com um resultado de oito votos a um, o STF declarou constitucional o Piso Salarial Nacional do Magistério. Assim, a Lei nº 11.738/2008 passou a ter validade a partir de 27 de abril de 2011. Com isso, tornou-se

¹² O andamento do processo da ADIN nº 4167 pode ser acompanhado no endereço: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2645108>>.

obrigatório o cumprimento da Lei referente ao Piso nos entes federados. Essa obrigatoriedade é conhecida como efeito *erga omnes*¹³ (BRASIL, 2020a).

Referente à hora-atividade, na ocasião do julgamento da ADIN nº 4167, a votação ficou empatada em 5 a 5, mas foi considerada constitucional pelo STF. Porém, a referida decisão não teve efeito vinculante, deixando de lado a obrigatoriedade de outras esferas do Poder Judiciário aplicarem a decisão do Supremo (CNM, 2020). Com essa justificativa, alguns Estados e Municípios não passaram a cumprir com 1/3 de hora-atividade.

Em 2020, por conta de um recurso extraordinário emitido por uma professora de Santa Catarina, em que afirmava que o Estado não estava cumprindo com a hora-atividade, a ADIN nº 4167 voltou a ser julgada no STF após passar por diversas instâncias. O julgamento aconteceu virtualmente no dia 28 de maio de 2020.

O novo julgamento mobilizou Sindicatos de Servidores Públicos e a Confederação Nacional dos (as) Trabalhadores (as) da Educação, buscando a garantia do direito à hora-atividade em todos os entes federados. Na ocasião, o presidente da APP Sindicato – Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná se pronunciou com a seguinte colocação:

As condições de trabalho são fundamentais e dentro das condições de trabalho, a jornada de hora-atividade para preparação dos trabalhos, para avaliação, para estudos, pesquisa e para a interação de professores(as) com o debate mais amplo da comunidade escolar. 1/3 da jornada é o mínimo para que nós professores(as) possamos imaginar neste período brasileiro. A nossa luta da APP-Sindicato é para 50% de hora atividade (APP SINDICATO, 2020¹⁴).

A sessão de julgamento finalizou com 7 votos favoráveis e 3 contrários, e o STF anunciou a constitucionalidade da hora-atividade. Desse modo, essa decisão também se tornou *erga omnes*, ou seja, obrigatória em todos os entes federados. Desde então, tanto o Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério quanto o 1/3 de hora-atividade são constitucionais e devem ser aplicados integralmente em todos os entes federados.

Nesse sentido, o estabelecimento para a composição da jornada de trabalho docente ficou definido conforme o quadro 2, na página seguinte.

¹³ Efeitos de uma norma (lei) ou de um ato (decisão judicial) contra todos. De acordo com a CF, artigo 102, “§ 2º As decisões definitivas de mérito, proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, nas ações diretas de inconstitucionalidade e nas ações declaratórias de constitucionalidade produzirão eficácia contra todos e efeito vinculante, relativamente aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal” (BRASIL, 1998).

¹⁴ Informações recuperadas de meio eletrônico não trazem numeração de página.

Quadro 3 - Composição da jornada de trabalho docente

Jornada de trabalho	Interação com estudantes	Atividades extraclasse
No máximo 40 (quarenta) horas semanais.	No máximo 2/3 (dois terços) da jornada.	No mínimo 1/3 (um terço) da jornada.

Fonte: Lei nº 11.738/2008 (BRASIL, 2008a).

Nota: elaborado pela autora (2021).

Apesar da decisão do STF, no dia 08 de junho de 2021, o Deputado Hildo Rocha apresentou o Projeto de Lei nº 2.075/2021, propondo a retirada de alguns direitos assegurados por políticas de valorização docente, indo na contramão do PNE, principalmente no que tange à meta 17 e 18. De acordo com a CNTE (2021), os principais retrocessos do projeto são os seguintes:

1. Desvincula o piso das Carreiras e da Formação mínima de nível médio, na modalidade Normal, conforme preceitua o art. 62 da Lei P.394 (LDB);
2. Transforma o piso (atualmente vinculado aos vencimentos das Carreiras) em remuneração, incluindo vantagens diversas na composição salarial (abonos, gratificações, etc). E isso é mais um ataque à valorização dos planos de carreira (burla à decisão da ADI 4167/STF);
3. Extingue a Hora-Atividade (jornada extraclasse) da composição salarial, num grave ataque à qualidade do ensino e à valorização do trabalho docente;
4. Mantém congelado o valor do piso por três anos (2020, 2021 e 2022), e
5. Acaba com o crescimento real do piso, mantendo o INPC como único fator de reajuste (burla à decisão da ADI 4848/STF).

A CNTE lançou uma nota expondo seu posicionamento de rejeição a tal proposta e esclareceu que a entidade não foi consultada, em nenhum momento, a respeito do referido PL, estando disposta a convocar a sua base social para pressionar o Congresso para sua não aprovação. Após iniciar a tramitação do PL, o autor do projeto encaminhou, no dia 23 de agosto de 2021, requerimento à Câmara de Deputados solicitando a retirada de tramitação do PL nº 2.075/2021.

Podemos perceber que a criação da Lei nº 11.738/2008 trouxe avanços para a carreira docente, como também resistências na sua implementação por parte de alguns governos. Verificamos que a referida legislação foi submetida a dois processos de julgamento no STF e que, apesar de sua criação ser no ano de 2008, ainda em 2020 era contestada, referente à realização da hora-atividade e, no ano de 2021, houve tentativa de extinção dessa jornada extraclasse.

Ainda que vencimento não seja o objeto central de análise da nossa pesquisa, ela está ligada diretamente à Lei nº 11.738/2008, e consideramos importante abordar os atuais desdobramentos em torno do PSPN do Magistério que, apesar de sua constitucionalidade, recentemente temos nos deparado com tentativas de descumprimento provenientes do atual Presidente, Ministro da Educação e Senadores.

Houve a aprovação da Lei Complementar nº 173, de 27 de maio de 2020, assinada pelo Presidente Jair Messias Bolsonaro, cuja súmula: “Estabelece o Programa Federativo de Enfrentamento ao Coronavírus SARS-CoV-2 (Covid-19), altera a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, e dá outras providências” (BRASIL, 2020b). A alteração da Lei Complementar nº 101 refere-se à Lei de Responsabilidade Fiscal.

Desse modo, a Lei Complementar nº 173/2020, especificamente em seu artigo 8º, prevê o congelamento do salário dos servidores até 31 de dezembro de 2021, dentre outras restrições. Dentre essas restrições, destaca-se que o período de congelamento contará apenas para o cômputo do tempo de serviço e aposentadoria, e não para concessão de anuênios, triênios, quinquênios, licença prêmio, sexta parte, dentre outros, que representem aumento de despesa com pessoal (BRASIL, 2020b).

Diante dos agravantes presentes na Lei Complementar, o Presidente do Sindicato dos trabalhadores em educação pública do Paraná (APP-Sindicato), professor Hermes Silva Leão, comenta que “[...] a atitude de Bolsonaro consolida o descompromisso dessa gestão com o serviço público de qualidade e o compromisso com o mercado e o Estado mínimo” e complementa: “Repudiamos essa atitude porque ela precariza ainda mais as condições de trabalho e a dignidade dos trabalhadores da educação. É lamentável, é um retrocesso” (APP-SINDICATO, 2020).

Por meio de mobilizações da Central Única dos Trabalhadores do Brasil (CUT), Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação (CNTE) e sindicatos filiados, foi votada e aprovada, no Senado Federal, a retirada de Professores e Funcionários da educação da proposta de congelamento de salários, representando mais uma vitória na luta dos trabalhadores da educação. Também ficaram fora da proposta de congelamento os servidores (as) da segurança pública, forças armadas e saúde.

Ainda em 2020 vivenciamos mais um problema relacionado ao piso salarial dos docentes. O Ministro de Estado da Educação, Milton Ribeiro, e o Ministro de Estado da Economia, Paulo Guedes, publicaram a Portaria Interministerial nº 3, de 25 de novembro de 2020, cuja súmula: “Altera parâmetros operacionais do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - Fundeb, para o exercício de 2020” (BRASIL, 2020c).

Por meio dessa Portaria, o Custo Aluno per capita do FUNDEB foi rebaixado em 2020, zerando o reajuste do Piso Salarial Nacional do magistério previsto para 2021. A atualização prevista para 2021 era de 5,9%, e passou a reajuste zero (CNTE, 2020).

Com a previsão de reajuste zero em 2021, houve o descumprimento do artigo 5º da Lei do Piso, nº 11.738/2008, que propõe que “O piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009” (BRASIL, 2008a).

A CNTE solicitou, por meio de ofício encaminhado no dia 29 de dezembro de 2020, esclarecimentos por parte do Ministério da Educação sobre a referida Portaria. Heleno Araújo, presidente da CNTE, expõe “[...] que a redução no Custo Aluno do FUNDEB, sem a devida comprovação pelo gestor federal, enseja crime de responsabilidade previsto no art. 6º, § 3º da Lei 11.494, além de configurar ‘pedalada fiscal’ e apropriação indébita” (ARAÚJO, 2020).

Já em 2021, os ataques ao piso salarial continuam, conforme ocorrido no dia 17 de agosto em uma sessão plenária para discussão e votação de propostas, dentre as quais, uma delas recorria contra o parecer terminativo da Comissão de Finanças e Tributação ao Projeto de Lei (PL) nº 3.776/2008, em que a ementa “Altera a Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que regulamenta a alínea "e" do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica” (BRASIL, 2008b).

O PL determina que o reajuste do piso salarial nacional dos professores da Educação Básica será feito pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) acumulado nos 12 meses anteriores. Uma vez que o reajuste atualmente acontece, de acordo com o Custo Aluno e com a reformulação do FUNDEB, o valor mínimo por aluno será maior do que o INPC, refletindo um reajuste superior no piso salarial docente. Na ocasião, a Câmara de Deputados aprovou o recurso contra a apreciação conclusiva do PL, o qual será analisado pelo plenário da Casa, não sendo submetido à sanção presidencial. A votação foi acirrada, sendo 222 votos contra o piso salarial do magistério e 225 votos a favor da categoria docente.

Outro projeto que se encontra em tramitação refere-se à Proposta de Emenda à Constituição – PEC 13/2021 apresentada no dia 29 de setembro de 2021, de autoria do Senador Federal Marcos Rogério, cuja ementa: “Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para determinar que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, bem como seus agentes públicos, não poderão ser responsabilizados pelo descumprimento, nos exercícios financeiros de 2020 e 2021, do disposto no caput do art. 212 da Constituição Federal, e dá outras providências” (BRASIL, 2021). Desse modo, a proposta pretende retirar a responsabilidade de gestores públicos da não aplicação de percentuais mínimos gastos em educação em 2020 e 2021, e a compensação financeira desses recursos não investidos deverá ser feita até 2023.

A justificativa apontada é a calamidade pública provocada pela pandemia de Covid-19, indo na contramão do estabelecido pela CF (1988), no artigo 212: “a União aplicará, anualmente, nunca menos de 18%, e os estados, o Distrito Federal e os municípios, 25%, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino” (BRASIL, 1988). A PEC 13/2021 já foi aprovada pelo Senado e segue para votação na Câmara de Deputados.

Vale ressaltar que, antes de ser aprovada, de acordo com a APP sindicato, a relatora Soraya Thronicke (PSL – MS) retirou dois pontos da proposta, sendo, pois, “a possibilidade da unificação dos pisos da saúde e da educação, além da permissão para o descumprimento da aplicação dos 70% dos recursos do Fundeb para o pagamento dos profissionais da educação básica em efetivo exercício” (APP SINDICATO, 2021). Para o presidente da CNTE, Heleno Araújo, a PEC 13/2021 “na prática significa que prefeitos, governadores e o presidente gastam quanto, quando e ‘se’ quiserem em educação” (ARAÚJO, 2021).

Nesse sentido, verificamos que a Lei do PSPN para o magistério, apesar de insuficiente, foi uma conquista importante, mas desde o seu processo de criação sofre resistências recorrentes, sendo descumprida por alguns entes federados pela sua não efetividade da e com propostas de alteração, demonstrando falta de comprometimento de muitos gestores públicos com a valorização da categoria docente. Nesse processo, notamos as intervenções realizadas por entidades representativas da categoria docente em prol dos direitos dos profissionais da educação, demonstrando a sua importância para a garantia de direitos já conquistados.

Na seção seguinte, abordamos as discussões conceituais a respeito de categorias que norteiam o desenvolvimento da nossa pesquisa, tais como plano de carreira, condições de trabalho e jornada de trabalho; e que estão interligadas com o processo de valorização docente.

2.2 PLANO DE CARREIRA, CONDIÇÕES DE TRABALHO E JORNADA DE TRABALHO: ASPECTOS CONCEITUAIS

No decorrer de nosso estudo, abordamos com frequência os termos “Plano de Carreira”, “Condições de Trabalho” e “Jornada de Trabalho”, os quais estão interligados ao processo e práticas de valorização do professor, conforme constatamos na análise das produções acadêmicas, realizadas no capítulo anterior. Verificamos, ainda, a importância da elaboração e atualização dos planos para a carreira docente em consonância com as políticas de valorização instituídas, respeitando a composição da jornada de trabalho, a qual está ligada diretamente às condições de trabalho, assim como outros elementos que compõem a carreira do professor.

Nesse sentido, nesta subseção, objetivamos realizar algumas considerações teóricas dos termos, trazendo aspectos conceituais importantes para a análise do tema e objeto da pesquisa. Discutimos os mesmos, com base em alguns autores, assim como por meio de dispositivos legais e normativos que regulamentam a carreira docente.

2.2.1 Plano de carreira do magistério público

Consideramos que o plano de carreira do magistério é um documento normativo e um componente importante na carreira docente, colaborando com o processo de valorização, conforme verificamos na Constituição Federal (1988), no Art. 206, Inciso V: “valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, plano de carreira para o magistério público [...]” (BRASIL, 1988).

A carreira, conforme descrito por Grochoska (2015, p. 97), é

o mecanismo legalmente instituído na forma da lei que define normas e regras que propiciam o desenvolver da vida funcional do professor (podendo ou não promover sua valorização), com o objetivo de que ele chegue a sua aposentadoria. É a regulamentação da sua vida profissional, o início e o fim.

Nesse sentido, a autora enfatiza o aspecto de promover ou não a valorização do professor, levando em consideração que a carreira docente, almejando a valorização, deve ser formada por três eixos: formação, condições de trabalho e remuneração (GROCHOSKA, 2015).

Em relação a plano de carreira, adotamos as reflexões realizadas no estudo¹⁵ de Dutra Júnior et al. (2000, p. 34):

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 determinada atividade profissional em posições escalonadas em linha ascendente.

Para a elaboração do plano de carreira, em âmbito nacional recomenda-se que sejam consideradas algumas leis que fundamentam a existência do documento. Além da Constituição Federal (BRASIL, 1988), podemos elencar:

- Lei nº 9.394/96 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) (BRASIL, 1996a);

¹⁵ Documento: *Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público* (DUTRA JR. et al., 2000).

- Lei nº 9.424/96 – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF – BRASIL, 1996b);
- Parecer CNE/CEB nº 10, de 3 de setembro de 1997 - Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (BRASIL, 1997a);
- Resolução CNE/CEB nº 3, de 8 de outubro de 1997 - Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (BRASIL, 1997b);
- Lei nº 11.494/2007 - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB – BRASIL, 2007);
- Lei nº 11.738/2008 – Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN – BRASIL, 2008a);
- Resolução CNE/CEB nº 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 (BRASIL, 2009);
- Lei nº 13.005/14 - Estabelece o Plano Nacional de Educação (PNE – BRASIL, 2014);
- Lei nº 14.113/2020 – Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB – BRASIL, 2020d).

Outro aspecto a ser considerado no processo de elaboração do Plano de Carreira é a organização dos conteúdos que compõem o documento. “A lei municipal relativa ao plano de carreira e remuneração do magistério deverá restringir-se aos conteúdos pertinentes” (DUTRA JÚNIOR et al. 2000, p. 34).

Nesse sentido, o Ministério da Educação (MEC) publicou, em 2016, um caderno de orientações e atividades, denominado *Planos de Carreira e Remuneração: contribuições para a elaboração e a revisão de planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação escolar básica pública*,¹⁶ no qual especifica as etapas para a construção de um plano de carreira e remuneração.

¹⁶ O referido caderno tem como objetivo oferecer apoio técnico para que os dirigentes municipais e suas equipes possam avaliar os impactos financeiros decorrentes das diferentes formas de organização de um plano de carreira e remuneração para os profissionais do magistério, além de apresentar sugestões para essa tarefa (BRASIL, 2016, p. 6).

As etapas especificadas são: 1) Introdução; 2) Abrangência; 3) Princípios; 4) Cargos e estrutura da carreira; 5) Posições de enquadramento; 6) Movimentações na carreira; 7) Formação Profissional; 8) Contrato e jornada de trabalho; 9) Vencimento e Remuneração; 10) Gratificações e adicionais; 11) Cessão; e 12) Comissão de Gestão do Plano de Carreira (BRASIL, 2016).

No mesmo documento ainda são apontados os Referenciais para um Plano de Carreira e Remuneração, sendo estes:

Parte 1- Abrangência do plano de carreira e remuneração; Parte 2- Conceitos; Parte 3- A carreira: princípios e estrutura básica; Parte 4- Formação exigida para o ingresso na carreira; Parte 5; Posições de enquadramento; Parte 6- Progressão; Parte 7- Promoção; Parte 8- Qualificação Profissional; Parte 9- Contrato e Jornada de Trabalho; Parte 10- Remuneração; Parte 11- Férias; Parte 12- Cessão; Parte 13- Comissão de gestão do Plano de Carreira e Remuneração; Parte 14- Implantação do Plano de Carreira e disposições finais (BRASIL, 2016a, p. 67).

Vale ressaltar que é comum encontrar conteúdos, nos planos de carreira, que são relacionados ao Estatuto do Servidor Público, considerando que o estatuto “corresponde ao conjunto de normas que regulam a relação funcional dos servidores com a administração pública, e dispõe, por exemplo, sobre investidura, exercício, direitos, vantagens, deveres e responsabilidades” (DUTRA JÚNIOR et al., 2000, p. 34).

Com a aprovação da Lei nº 13.005/14 (BRASIL, 2014), que estabelece o PNE e uma de suas metas é a elaboração de plano de carreira para os profissionais da Educação Básica e Superior pública, o Ministério da Educação (MEC), o Conselho Nacional de Secretários de Educação (CONSED) e a União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (UNDIME), desenvolveram a Rede de Assistência Técnica dos Planos de Carreira e Remuneração, por meio da Portaria nº 387, de 10 de maio de 2016 (BRASIL, 2016b). Ainda, o MEC elaborou o Sistema de Apoio à Gestão do Plano de Carreira e Remuneração – SisPCR¹⁷.

A Rede de Assistência Técnica dos Planos de Carreira e Remuneração é formada por um coordenador por estado e um técnico para atender, em média, cinquenta municípios. São desenvolvidas formações para os secretários municipais e estaduais de educação, assim como para as equipes responsáveis pela elaboração ou adequação dos planos de carreira.

As formações oferecidas tratam dos temas: Recursos destinados à Manutenção e Desenvolvimento do Ensino – MDE, construção de estruturas de carreira que promovam a valorização profissional e sejam economicamente sustentáveis e o uso do SisPCR (MEC, 2016b).

¹⁷ Programas disponíveis em: <http://sisplanodecarreira.mec.gov.br/> e <http://planodecarreira.mec.gov.br/rede-de-assistencia>.

O SisPCR é um sistema disponível gratuitamente na *web* para os gestores educacionais, o qual possibilita “o cadastro do plano de carreira vigente do ente federativo, indicando custos com vencimentos, gratificações e encargos trabalhistas e simulando cenários por um período de até dez anos” (BRASIL, 2016b).

Percebemos que o plano de carreira é um documento composto por conteúdos que abrangem aspectos fundamentais para a carreira docente, e sua existência é fundamentada por várias leis, demonstrando sua importância. Verificamos o interesse por parte do MEC e demais órgãos para o desenvolvimento de materiais e sistemas de apoio às redes de ensino municipais e estaduais, com o intuito de auxiliá-los na elaboração e revisão dos planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação.

Consideramos uma iniciativa importante, ponderando que algumas instituições de ensino carecem de instruções para o aprimoramento das normativas locais. No decorrer deste capítulo, apresentamos dados referentes à existência dos planos de carreira nos Estados, DF e municípios, verificando os avanços no período de 2016 a 2020. Seguimos discutindo questões referentes às condições de trabalho, trazendo uma breve discussão teórica marxista referente à categoria trabalho.

2.2.2 Condições de trabalho

As condições de trabalho formam um dos eixos que compõem a carreira docente. Refletindo sobre os termos “condições de trabalho”, Migliavacca (2010, s/p.) define:

A expressão alude aos aspectos sociais, políticos, culturais e educacionais que, em um período histórico dado, delimitam o marco estrutural em que se desenvolve o processo de trabalho do professor. A ideia de condições leva a tomar distância daquelas análises que buscam a identificação de uma suposta essência universal imanente ao trabalho docente, procurando focalizar o olhar nas relações de forças que permitem pensar o problema a partir de sua contextualização histórica e geográfica.

Nesse sentido, corroboramos com a ideia da autora no sentido de que as condições de trabalho são variáveis e sofrem influência do período e do meio em que são oferecidas, assim como das políticas educacionais vigentes.

De modo geral, podemos definir “trabalho”, no sentido marxista, como “a utilização da força de trabalho é o próprio trabalho [...]. O trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza [...]” (MARX, 2013, p. 188).

Nessa perspectiva, trabalho é o intercâmbio do ser humano com a natureza, e é a categoria fundante do ser social. “O trabalho é o elemento que torna possível integrar o natural

e o social. Esta integração se dá por intermédio de uma síntese que dá origem a um novo tipo de ser, o ser social” (TONET, 2013, p. 82). O trabalho é a relação que o ser humano estabelece com a natureza, transformando-a de forma intencional para adequá-la às necessidades humanas. Com isso, onde houver ser humano, sempre haverá uma forma de trabalho; ou seja, o trabalho é a categoria fundante de qualquer forma de sociedade (TONET, 2021).

Fontes (2020), pesquisadora marxista, ao ministrar um curso denominado *O Método em Marx*¹⁸ e tratar da categoria trabalho, realiza as seguintes colocações:

O trabalho nos termos de Marx, parece ser uma categoria muito simples. A palavra trabalho já é uma palavra muito antiga [...] remete a tipos diferentes, a atividades diferentes, recobre, portanto, muitas atividades diversas e, portanto, a gente poderia supor que o trabalho é uma categoria muito simples, tênue, abstrata, precisa e que corresponde a todas as formas de sociedade. Está presente em todas as formas de sociedade. Aí Marx para e diz: Atenção: compreendido nessa simplicidade, o trabalho só existe na sociedade burguesa. Não existe nessa compreensão, dessa simplicidade de atividades que são similares, apesar de serem atividades completamente diferentes. Essa forma só existe na sociedade burguesa. [...] A economia política coloca o trabalho como fundamento da riqueza [...] o trabalho é o criador da riqueza em toda sociedade. [...], Mas Marx diz que em cada sociedade é a organização da vida social que vai definir, inclusive o que é trabalho, apesar do termo trabalho já existir há muito tempo e já designar atividades muito diversificadas. [...] Atenção: mesmo a categoria mais geral e que de fato existiu em todas as sociedades ela precisa ser pensada na forma social organizada historicamente e socialmente estabelecida em cada momento do processo histórico e não como um espelho da sociedade capitalista [...].

Dessa maneira, quando nos referimos ao conceito “condições de trabalho”, estamos considerando a sua relação com os aspectos sociais, políticos, culturais e educacionais de determinado momento. Mas ao tratarmos do trabalho, em sentido geral, consideramos, a partir de Marx, que ele é composto, por três momentos: “[...] em primeiro lugar, a atividade orientada a um fim, ou o trabalho propriamente dito; em segundo lugar, seu objeto e, em terceiro, seus meios” (MARX, 2013¹⁹, p. 189).

Levemos em consideração o exemplo descrito pelo próprio autor em sua obra, que considera a Terra como objeto universal do trabalho humano. As coisas que são afastadas da vinculação imediata com a totalidade da terra, por meio do trabalho, são considerados *objetos de trabalho preexistentes*, como por exemplo o peixe, quando é pescado e separado da água. Quando acontece o processo contrário, ou seja, o objeto de trabalho já é resultado de um trabalho anterior, denomina-se *matéria-prima*, como por exemplo o minério, que já foi extraído da mina e que será lavado (MARX, 2013).

¹⁸ Curso on-line organizado em dezembro de 2020, pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação (PGEDU) da Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul (UEMS), por meio de transmissão ao vivo. Conteúdo disponível em: <https://www.facebook.com/pgeduems.paranaiba.3/videos/139004707969267>.

¹⁹ Tradução organizada pela editora Boitempo, e tem como base a quarta edição alemã, editada por Engels e publicada em Hamburgo em 1890.

Referente aos meios que compõem o processo do trabalho, considera-se: “o meio de trabalho é uma coisa ou um complexo de coisas que o trabalhador interpõe entre si e o objeto do trabalho e que lhe serve de guia de sua atividade sobre esse objeto” (MARX, 2013, p. 189). Desse modo, de acordo com o propósito, utiliza-se das propriedades das coisas para atuar sobre as outras coisas.

Complementando essa discussão a respeito do processo de trabalho, Marx (2013, p. 190) ainda cita as condições objetivas como fator importante:

Num sentido mais amplo, o processo de trabalho inclui entre seus meios, além das coisas que medeiam o efeito do trabalho sobre seu objeto e, assim, servem de um modo ou de outro como condutores da atividade, também todas as condições objetivas que, em geral, são necessárias à realização do processo. Tais condições não entram diretamente no processo, mas sem elas ele não pode se realizar, ou o pode apenas de modo incompleto.

Marx assume a perspectiva da classe trabalhadora e, ao tratar do trabalho na forma histórica capitalista, preocupou-se em explicitar as condições de trabalho dos trabalhadores, a fim de problematizar esse modo de organização social baseado na exploração de uma classe sobre a outra. Em sua obra *O Capital* (2013), Marx traz relatos de pessoas que foram submetidas a jornadas de trabalho extremamente longas e sofridas, ou que acompanharam de perto algumas situações vivenciadas desde o século XIV até meados do século XVIII. Tomemos como exemplo alguns trechos dos relatos:

[...] crianças entre 9 e 10 anos de idade são arrancadas de suas camas imundas às 2, 3, 4 horas da manhã e forçadas a trabalhar, para sua mera subsistência, até as 10, 11, 12 horas da noite [...]; ‘[...] quando trabalho a noite inteira, não recebo nada a mais por isso. Na última semana, trabalhei duas noites sem parar. [...]’; ‘[...] no último inverno, quase todas as noites eu costumava gritar de dor em meus pés machucados. [...]’, ‘trabalhar até a morte está na ordem do dia, não apenas nas oficinas das modistas, mas em milhares de outros lugares; na verdade, em todo lugar em que o negócio prospera’ (MARX, 2013, p. 228-234).

Os relatos apresentados demonstram que as condições de trabalho oferecidas eram totalmente exploratórias. Da infância até a morte, o trabalhador era submetido à exploração de sua mão de obra, resultando em seu desgaste físico e mental. Nesse processo, o capitalista compra a força de trabalho dos indivíduos com o intuito exclusivo de aumentar o seu capital, obtendo lucro. Não existe preocupação com a jornada de trabalho excessiva, com as condições ofertadas, ou mesmo com o desenvolvimento intelectual e social do trabalhador.

Desse modo, fica “[...] evidente que o trabalhador, durante toda sua vida, não é senão força de trabalho, razão pela qual todo o seu tempo disponível é, por natureza e por direito, tempo de trabalho, que pertence, portanto, à autovalorização do capital” (MARX, 2013, p. 238). Para o capital, a força de trabalho do trabalhador é sua propriedade, e servi-lo é sua obrigação.

A organização social capitalista resulta em baixas expectativas de vida do trabalhador, considerando que o capital “[...] usurpa o tempo para o crescimento, o desenvolvimento e a manutenção saudável do corpo. Rouba o tempo requerido para o consumo de ar puro e de luz solar” (MARX, 2013, p. 238), e nesse sentido, “[...] não se importa com a duração de vida da força de trabalho. O que lhe interessa é única e exclusivamente o máximo de força de trabalho que pode ser posta em movimento numa jornada de trabalho” (MARX, 2013, p. 239).

Assim sendo, “[...] prolonga o tempo de produção do trabalhador durante certo período mediante o encurtamento de seu tempo de vida” (MARX, 2013, p. 239). Esse encurtamento do tempo de vida do trabalhador não aflige as personificações do capital, levando em conta a existência de um mercado de trabalho farto de mão de obra, sendo possível a sua substituição e dando continuidade na produção e obtenção de lucro. Assim, verificamos os aspectos centrais da produção capitalista, voltados ao mais-valor e ao mais-trabalho; em outras palavras, a grande produtividade para a geração de lucro por meio da exploração do trabalhador, com a oferta de precárias condições de trabalho.

Dessa maneira, chegamos ao ponto principal de discussões do presente tópico de nosso estudo. Trata-se das condições necessárias oferecidas para o desenvolvimento do trabalho. Utilizando os termos “condições objetivas”, no âmbito da atividade docente, Basso (1998, p.2), as compreende “[...] como as condições efetivas de trabalho, englobando desde a organização da prática - participação no planejamento escolar, preparação de aula etc. - até a remuneração do professor”.

Sobre as condições de trabalho docente, Júnior (2017, p. 103-104, grifo do autor) considera:

As “condições de trabalho docente nas unidades de educação básica” constituem os aspectos objetivos e subjetivos encontrados ou vivenciados pelos professores no contexto escolar que possibilitam o desenvolvimento do trabalho docente e exercem efeitos em fatores relacionados aos sentimentos ou às ações – voluntárias ou não – desses profissionais.

Nesse sentido, os aspectos objetivos referem-se às condições de trabalho reais, que podem ser verificadas por meio da existência ou não de determinados elementos. Os aspectos subjetivos correspondem às percepções dos sujeitos envolvidos sobre as condições de trabalho vivenciadas. Buscando conhecer quais são os principais fatores apontados pelos professores da Educação Básica relacionados às condições de trabalho em suas vivências, vamos nos apropriar dos dados organizados na pesquisa realizada por Júnior (2017). Em seu estudo, o autor analisa a produção acadêmica nacional, referente à temática, no período de 1981 a 2015.

Os resultados encontrados foram organizados em dez categorias: 1) Condições ambientais; 2) Infraestrutura; 3) Equipamentos e materiais didáticos; 4) Relações interpessoais;

5) Clima escolar; 6) Carga de trabalho; 7) Remuneração e Plano de Carreira; 8) Organização do tempo; 9) Suporte institucional; e 10) Outros (JÚNIOR, 2017).

Ainda, na ocasião do estudo, o autor apresenta as categorias referentes aos fatores e efeitos resultantes das condições de trabalho dos professores. Os resultados obtidos referem-se a: 1) Condições físicas; 2) Condições psicológicas; 3) Atuação profissional; 4) Desempenho dos estudantes; 5) Rotatividade docente; 6) Relacionamentos; 7) Sobrecarga de trabalho; e 8) Outros (JÚNIOR, 2017).

Notamos que as condições de trabalho docente estão associadas a diversos aspectos. Em nosso estudo, abordamos as condições de trabalho docente no que concerne à jornada de trabalho, especificamente ao cumprimento da hora-atividade. Em seguida, discutimos a jornada de trabalho, considerando a sua composição um dos aspectos importantes para a existência de condições de trabalho adequadas.

2.2.3 Jornada de trabalho

A jornada de trabalho é um dos fatores ligados diretamente às condições de trabalho. Ribeiro (2014, p. 48), com base na literatura do direito do trabalho, define “[...] o tempo em que o empregado permanece em seu local de trabalho, ou a disposição de seu empregador, é considerado sua jornada de trabalho”.

Referente à composição da jornada de trabalho, Marx (2013) defende que ela é flexível, desde que dentro de alguns limites.

Seu limite mínimo é, no entanto, indeterminável. [...] Porém, com base no modo de produção capitalista, o trabalho necessário só pode constituir uma parte de sua jornada de trabalho, de modo que esta jamais pode ser reduzida a esse mínimo. Por outro lado, a jornada de trabalho possui um limite máximo, não podendo ser prolongada para além de certo limite. Esse limite máximo é duplamente determinado. Em primeiro lugar, pela limitação física da força de trabalho. Durante um dia natural de 24 horas, uma pessoa despende apenas uma determinada quantidade de força vital. Do mesmo modo, um cavalo pode trabalhar apenas 8 horas diárias. Durante uma parte do dia, essa força tem de descansar, dormir; durante outra parte do dia, a pessoa tem de satisfazer outras necessidades físicas, como alimentar-se, limpar-se, vestir-se etc. Além desses limites puramente físicos, há também limites morais que impedem o prolongamento da jornada de trabalho. O trabalhador precisa de tempo para satisfazer as necessidades intelectuais e sociais, cuja extensão e número são determinados pelo nível geral de cultura de uma dada época (MARX, 2013, p. 222).

Desse modo, torna-se necessário o estabelecimento de um limite máximo de jornada de trabalho, compreendendo as necessidades humanas. Como apontamos na seção anterior, no período histórico em que Marx vivia, a exploração da força de trabalho de homens, mulheres e crianças era muito intensa. As jornadas de trabalho nas fábricas e indústrias variavam entre 12

e 20 horas diárias, de acordo com a idade e gênero do trabalhador, sendo muitas vezes sem intervalo para alimentação ou descanso.

Durante esse período, foram desenvolvidas algumas normas trabalhistas que, de acordo com Marx (2013, p. 241), são “[...] resultado de uma luta de 400 anos entre capitalista e trabalhador”. Destaca-se a criação das leis em 1833, 1844 e 1847. Porém, somente em 1850 é que a jornada de trabalho diária foi diminuída, havendo um acordo entre os fabricantes e trabalhadores, ficando estabelecido:

A jornada de trabalho para “jovens e mulheres” foi prolongada, nos primeiros cinco dias da semana, de 10 para 10 horas e meia, e diminuída para 7 horas e meia aos sábados. O trabalho deve ser realizado no período entre 6 horas da manhã e 6 da tarde, com 1 hora e meia de pausas para as refeições, que devem ser as mesmas para todos e em conformidade com as regras de 1844. Com isso, pôs-se fim, de uma vez por todas, ao sistema de revezamento. Para o trabalho infantil, continuou em vigor a lei de 1844 (MARX, 2013, p. 254).

No caso da realidade brasileira, a partir da Constituição Federal (BRASIL, 1988), a jornada de trabalho não pode ultrapassar oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais. No entanto, nem sempre foi assim: esse amparo legislativo é fruto de diversas lutas da classe trabalhadora, que já sofreu (e ainda sofre) muita exploração de sua força de trabalho.

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho²⁰ (TST), a incorporação da máquina no sistema de produção, proveniente da Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, fez com que o trabalho mudasse sua configuração. Esse processo de industrialização teve início, no Brasil, a partir do século XX, e “[...] sem regulamentação alguma, o que vigorava era o regulamento de cada fábrica, e alguns trabalhadores chegavam a trabalhar entre 14 e 18 horas por dia” (TST, 2019).

Em 1912, criou-se a Confederação Brasileira de Trabalho (CBT) com o intuito de ouvir as reivindicações operárias referentes à jornada de trabalho de oito horas, salário-mínimo, contratos, dentre outros. Após a Revolução de 1930, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado por Getúlio Vargas, e a Constituição Federal de 1934, considerada “[...] a primeira a tratar de Direito do Trabalho no Brasil, assegurando a liberdade sindical, salário-mínimo, jornada de oito horas, repouso semanal, férias anuais remuneradas, proteção do trabalho feminino e infantil e isonomia salarial” (LOPES, 2016, p. 8).

Foi na Constituição Federal de 1934 que o termo *Justiça do Trabalho*, foi utilizado pela primeira vez, mas ela foi instalada somente em 1941. Em 1943, foi criada a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), por meio do Decreto-Lei nº 5.452/1943, objetivando agrupar as

²⁰ Informações disponíveis em: <https://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho#>.

normas trabalhistas, em um único documento. Com o golpe militar em 1964 e início da ditadura militar, a classe trabalhadora vivenciou momentos de muito sofrimento e estava proibida de reivindicar (LOPES, 2016). Somente com o fim da ditadura é que novos direitos foram adquiridos e, nesse contexto, houve a aprovação da Lei nº 6.019/1974, a qual “dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências” (BRASIL, 1974).

Novas conquistas e garantias passaram a ser asseguradas pela Constituição Federal de 1988, assim como com a Lei nº 8.036/1990, que “dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências” (BRASIL, 1990), e a Lei nº 8.212/1991, a qual “dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências” (BRASIL, 1991). Recentemente houve retrocesso nesses direitos com a reforma trabalhista, representada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que “altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho” (BRASIL, 2017).

Carvalho (2017) expõe que a reforma trabalhista altera aproximadamente cem artigos e parágrafos da CLT, e aponta que algumas das principais mudanças estão relacionadas à flexibilização da jornada de trabalho e remuneração; criação de nova forma de contrato de trabalho, denominado *trabalho intermitente*; alterações na rescisão do contrato de trabalho; representação dos trabalhadores na empresa, dentre outros.

Relacionado à jornada de trabalho, permitem-se negociações entre o contratante e o trabalhador, legalização da escala 12-36 para qualquer trabalhador, sendo doze horas consecutivas de trabalho seguidas de trinta e seis de repouso, passando a não ter necessidade de autorização do Ministério do Trabalho. Já o banco de horas pode ser compensado em até seis meses, quando há acordo por escrito, e prazo de um mês em acordos não registrados por escrito. O intervalo em jornadas de trabalho de mais de seis horas pode ser de meia hora, e não mais de uma hora, dentre outras questões (CARVALHO, 2017).

Em matéria publicada pela Central Única de Trabalhadores (CUT) observam-se quatro exemplos de consequências da reforma, organizados pelo setor jurídico do Sindicato de Metalúrgicos do ABC (SMABC):

- 1) Criou o contrato de trabalho intermitente, pelo qual o trabalhador é admitido pela empresa, mas não tem nenhuma garantia de que terá trabalho e salário;
- 2) Ampliação da jornada de trabalho de 12x36 para todas as categorias. Aumenta o risco de acidente de trabalho. Os empresários acham que o trabalhador é uma máquina, que não necessita de descanso e alimentação;
- 3) O empresário poderá transformar o salário fixo do trabalhador em algo variável, basta atribuir o nome de abono ou prêmio. Nestes casos, os ganhos poderão ser reduzidos a qualquer momento, bastando a vontade do empregador;

- 4) A terceirização ampla, geral e irrestrita, inclusive das atividades fins da empresa tomadora, garantida apenas a responsabilidade subsidiária da empresa principal (SMABC *apud* CUT, 2020).

Notamos que a referida reforma reduziu direitos trabalhistas já adquiridos anteriormente. Em 2020, a Reforma Trabalhista completou três anos, e de acordo com a CUT (2020), Michel Temer prometeu, em 2017, a geração de 6 milhões de empregos com a reformulação dos direitos dos trabalhadores. No entanto, “quando a reforma entrou em vigor, o Brasil tinha 12,6 milhões de desempregados, em agosto deste ano, o número subiu para 13,8 milhões, de acordo com a última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) do IBGE” (CUT, 2020).

Outra mudança na organização trabalhista ocorreu por meio da Medida Provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2019, ficando determinado, no artigo 57, a transformação de alguns órgãos, incluindo o Ministério do Trabalho. De acordo com o artigo 87 da mesma Medida Provisória, o Ministério do Trabalho foi transferido para o Ministério da Economia (BRASIL, 2019a).

Tratando da jornada de trabalho docente, a partir da Constituição Federal (1988), que já estabelece o limite máximo de horas trabalhadas diariamente ou semanalmente, houve leis e atos normativos que abordaram a jornada de trabalho do professor, considerando suas especificidades. Desse modo, apresentamos como isso ocorreu historicamente:

- **LDB 9394/96:** propõe no Art. 67, Inciso. V: “período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho” (BRASIL, 1996a);
- **Lei 9.424/96 (FUNDEF)** – especifica no Art. 13, Inciso III – “jornada de trabalho que incorpore os momentos diferenciados das atividades docentes” (BRASIL, 1996b);
- **Resolução CNE/CEB nº 3**, de 8 de outubro de 1997, estabelece no art. 6º:

§ IV: a jornada de trabalho dos docentes poderá ser de até 40 (quarenta) horas e incluirá uma parte de horas de aula e outra de horas de atividades, estas últimas correspondendo a um percentual entre 20% (vinte por cento) e 25% (vinte e cinco por cento) do total da jornada, consideradas como horas de atividades aquelas destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola; [...]

§ VI: constituirão incentivos de progressão por qualificação de trabalho docente: a) a dedicação exclusiva ao cargo no sistema de ensino; [...]. (BRASIL, 1997b, p. 2);

- **Lei 10.172/2001 (PNE)** determina:

10.2 Diretrizes: “jornada de trabalho organizada de acordo com a jornada dos alunos, concentrada num único estabelecimento de ensino e que inclua o tempo necessário para as atividades complementares ao trabalho em sala de aula;” (BRASIL, 2001, p. 77);

10.3 Objetivos e Metas: “2. Implementar, gradualmente, uma jornada de trabalho de tempo integral, quando conveniente, cumprida em um único estabelecimento escolar” e “3. Destinar entre 20 e 25% da carga horária dos professores para preparação de aulas, avaliações e reuniões pedagógicas” (BRASIL, 2001, p. 79);

- **Lei nº 11.738/2008** - Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN); institui, no Art. 2º:

§ 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;

§ 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos (BRASIL, 2008a, p.1);

- **Resolução CNE/CEB nº 2**, de 28 de maio de 2009, estipula no Art. 4º:

§ 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 (BRASIL, 2009, p.2);

- **Lei nº 13.005/2014 (PNE)** estabelece, na Meta 18, a existência de planos de carreira, adequando-se com a Lei do Piso, referente à remuneração e composição da jornada de trabalho (BRASIL, 2014).

Referente às metas, estratégias e objetivos estabelecidas nos dois PNE, relacionados à valorização docente/jornada de trabalho, percebemos que eles se assemelham, conforme verificamos no quadro da página seguinte.

Quadro 4 - Comparação entre os PNE (2001-2011) (2014-2024), referente à jornada de trabalho

	PNE (2001-2011)	PNE (2014-2024)
Jornada de Trabalho	2. Implementar, gradualmente, uma jornada de trabalho de tempo integral, quando conveniente, cumprida em um único estabelecimento escolar (p. 138).	<p>Estratégia 17.3 17.3) implementar, no âmbito da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, planos de carreira para os(as) profissionais do magistério observados os critérios estabelecidos na Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, com implantação gradual do cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar (p. 137);</p> <p>Estratégia 18.1 18.1) estruturar as redes públicas de educação básica de modo que, até o início do terceiro ano de vigência deste PNE, 90% (noventa por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério e 50% (cinquenta por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais da educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo e estejam em exercício nas redes escolares a que se encontrem vinculados (p.138);</p>
	3. Destinar entre 20 e 25% da carga horária dos professores para preparação de aulas, avaliações e reuniões pedagógicas (p. 138).	<p>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 Constituição Federal. (p.136). (grifo nosso). Lei nº 11.738/2008, de 16 de julho de 2008: Artigo 2º, inciso 4º: Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos (p. 138).</p>

Fonte: Gomes, Martins e Gilioli (2017).

Nota: organizado pela autora (2021).

Desse modo, evidencia-se que as metas propostas no PNE anterior ao vigente (2001-2011) não conseguiram obter os avanços desejados. De acordo com o MEC²¹ (BRASIL, 2012b, p. 74-75):

A avaliação do PNE (2001-2010) mostra que as metas estabelecidas para os profissionais da educação, em todos os níveis, etapas e modalidades, foram objeto de políticas e ações em decorrência, principalmente, do PDE. Contudo, demandas relativas à valorização dos profissionais da educação continuam na agenda para o próximo PNE. São várias as razões para que o quadro assim se apresente, e, talvez, as mais profundas sejam decorrentes das políticas de formação e de financiamento, que não viabilizaram o atendimento das metas. Também é preciso destacar a pouca visibilidade desses profissionais na sociedade brasileira.

²¹ Documento – Referência: “O PNE na Articulação do Sistema Nacional de Educação”. Participação Popular, Cooperação Federativa e Regime de Colaboração”. Documento elaborado pelo Fórum Nacional de Educação (FNE) com o intuito de subsidiar as discussões das diferentes conferências, servindo como parâmetro para os debates locais, municipais, estaduais e regionais, cujos resultados deverão se traduzir em proposições e deliberações, com as posições políticas e pedagógicas dos diferentes grupos (BRASIL, 2012, p. 11).

Dourado (2010) também avalia o desenvolvimento do PNE (2001-2011), e aponta alguns limites do referido documento, dando ênfase para: a) falta de colaboração da maior parte de estados e municípios, deixando de elaborar planos municipais e estaduais, conforme estabelecido no plano; b) ausência de organização orçamentária para o cumprimento das metas estabelecidas, não sendo considerada no processo de elaboração do Plano Plurianual (PPA) e de suas revisões; e c) restrições contidas no documento referentes à gestão e financiamento da educação, resultando em novas formas de privatização da educação, em especial da educação superior. Relativo aos avanços já obtidos no atual PNE (2014-2024), apresentamos alguns dados fornecidos pelo INEP, em seção posterior.

Verificamos, nas leis e atos normativos, a recomendação para a jornada de trabalho em tempo integral, cumprida preferencialmente no mesmo estabelecimento de ensino. A respeito dessa proposta, Dutra Júnior et al. (2000, p. 87) realizam os seguintes apontamentos:

A proposta da jornada preferencial de 40 horas semanais decorre da necessidade de profissionalização do magistério, de forma que a profissão de professor não seja uma atividade secundária em relação a outro trabalho remunerado. [...] Em defesa da jornada de 40 horas semanais, argumenta-se, ainda, que a jornada parcial induz ao duplo emprego, podendo ultrapassar o limite constitucional de 44 horas semanais e criando, do ponto de vista pedagógico, em decorrência de incompatibilidade de horários, dificuldades para o trabalho coletivo dos professores em cada escola.

Com o intuito de verificar as possibilidades de jornada de trabalho ofertadas, Prado (2019) desenvolveu um estudo comparativo entre os planos de carreira dos professores da Educação Básica em 27 unidades federativas (UF) do Brasil, analisando as dimensões estrutura, progressão e remuneração. A dimensão *estrutura* compreende, dentre outras questões, “[...] as jornadas de trabalho e sua organização em hora-atividade e hora-aula e a flexibilidade que o poder executivo subnacional dispõe para ampliar, temporariamente, a jornada de trabalho” (PRADO, 2019, p. 19).

Sobre as jornadas de trabalho semanais e sua organização em horas-atividade, nos estados brasileiros, apresentamos os dados obtidos na pesquisa de Prado (2019) e organizados na tabela a seguir.

Tabela 7 - Jornadas de trabalho e a previsão da hora-atividade na legislação das Unidades Federativas

(Continua)

ESTADOS	JORNADA DE TRABALHO SEMANAL	HORA-ATIVIDADE POR JORNADA DE TRABALHO SEMANAL
Santa Catarina	10, 20, 30 e 40	33%, 33%, 33% e 33%
Paraná	20 e 40	33% e 33%
Rio Grande do Sul	20	33%
Mato Grosso do Sul	20 e 40	33% e 33%

(Conclusão)

ESTADOS	JORNADA DE TRABALHO SEMANAL	HORA-ATIVIDADE POR JORNADA DE TRABALHO SEMANAL
Distrito Federal	20 e 40	33% e 37,5%
Goiás	20, 30 e 40	30%, 30% e 30%
Mato Grosso	30	33%
São Paulo	12 e 24	33% e 33%
Minas Gerais	24	33%
Espírito Santo	25	33%
Rio de Janeiro	16 e 30	Sem previsão e 33%
Ceará	20 e 40	33% e 33%
Pernambuco	30 e 40	33% e 35%
Bahia	20 e 40	33% e 33%
Piauí	20 e 40	30% e 30%
Maranhão	20 e 40	33% e 33%
Sergipe	33,33	37,50%
Alagoas	20, 25 e 40	20 ou 25%, 25% e 33%
Paraíba	30	33%
Rio Grande do Norte	30 e 40	33% e 33%
Roraima	25, 30 e 40	36%, 33% e 35%
Pará	20, 30 e 40	25%, 27% e 25%
Acre	30	33%
Rondônia	20 e 40	33% e 33%
Amazonas	20 e 40	33% e 33%
Tocantins	20 e 40	40% e 40%
Amapá	20 e 40	40% e 40%

Fonte: Prado (2019).

Nota: organizado pela autora (2021).

De acordo com as informações apresentadas, damos ênfase aos dados do estado do Paraná e percebemos que as jornadas de trabalho são de 20 e 40 horas semanais. Referente à hora-atividade, a previsão é de 33% da carga horária, percentual este que corresponde a 1/3, conforme previsto na Lei nº 11.738/2008 (BRASIL, 2008).

Relativamente aos 33% de hora-atividade ou 1/3, vale destacar que no Paraná, na Rede Estadual de Ensino, esta é uma conquista proveniente de uma grande greve²² organizada pela

²² Foram listados 14 itens como pauta da greve: “33% de hora-atividade, reajuste do Piso, reajuste dos(as) funcionários(as), pagamento de avanços em atraso, suspensão do corte auxílio transporte, concurso público, novo modelo de atendimento à saúde, cargo de 40 horas, alteração dos contratos PSS, enquadramento dos(as) aposentados(as) no nível II da carreira, porte de escolas, hora-aula para a educação especial, infraestrutura adequada nas escolas e fim do desmonte pedagógico”. (APP SINDICATO, 2014, p. 3).

APP Sindicato, entre os dias 23 e 29 de abril de 2014, que reuniu aproximadamente 30 mil educadores. O compromisso do governo Beto Richa era de, em março de 2013, implementar 30%, em agosto e início do ano de 2014, cumprir com os 33%. No entanto, o compromisso não foi cumprido e, ainda, voltou a utilizar o cálculo da hora-relógio, a fim de negar o acordo (APP SINDICATO, 2014).

Desse modo, o cumprimento da hora-atividade entrou na pauta da greve, e após muita luta, obteve-se como proposta: “[...] a partir de agosto, o Estado pagará a diferença, em dinheiro, dos 30% para os 33%. Na distribuição de aulas para o próximo período letivo, em dezembro de 2014, haverá a aplicação do um terço da jornada como hora-atividade” (APP SINDICATO, 2014, p. 4).

A conquista dos 33% é significativa para o sindicato, levando em consideração que, no ano de 2000, já se estabeleciam lutas em prol da hora-atividade, e a conquista, naquele momento, foi de 10%. Contudo, a APP Sindicato ainda defende a ideia de implementação de 50% da jornada de trabalho como hora-atividade, reafirmando que a “luta continua para avançarmos para a nossa reivindicação histórica pelos 50% de hora-atividade” (APP SINDICATO, 2014, p. 4).

Ressaltamos que, em janeiro de 2017, a Rede Estadual de Ensino do Paraná novamente foi surpreendida com o anúncio do governador, Beto Richa, sobre a implementação de novos critérios para estabelecer a hora-atividade. Nesse sentido, o cálculo da hora-atividade teria como base a hora-relógio docente, e não mais a hora-aula. De acordo com a APP sindicato (2017), com as novas determinações, “[...] cada professor(a) passará a ter duas horas a menos de hora-atividade. Para cada 20 aulas, somente cinco serão cumpridas como hora-atividade. A legislação estabelece hora-atividade de 33%. Ou seja, 33% de 20 aulas (hora-aula) são 7 aulas, e não 5, como quer o governo”.

Com essa nova proposta, seriam aproximadamente sete mil professores desempregados, de acordo com o cálculo realizado pela APP sindicato. Desse modo, foi encaminhada, ao Tribunal de Justiça do Paraná (TJ-PR), uma liminar pedindo a anulação dessa determinação do governo, sendo concedida em 2018 (APP SINDICATO, 2018)²³.

Com os recentes acontecimentos apresentados referentes à hora-atividade na Rede Estadual de Ensino, consideramos que os dados publicados na pesquisa de Prado (2019), no que tange ao estado do Paraná, são provenientes de lutas estabelecidas por representações sindicais com o apoio docente e que, no momento, demonstram cumprir com a lei.

²³ Informações na íntegra disponíveis em: <https://appsindicato.org.br/hora-atividade-app-sindicato-ganha-liminar-em-acao-coletiva/?fbclid=IwAR2tYBkeFesPpRES-JCzMobAU7Qc63G1pQ-G1NbmHF-tHDFczw0W2q0d4g>.

Na sequência, trazemos orientações referentes à composição da jornada de trabalho docente, no que se refere à Educação Básica, estabelecidas pelo Ministério da Educação e Conselho Nacional de Educação.

2.2.4 Orientações do Ministério da Educação e do Conselho Nacional de Educação sobre a composição da jornada de trabalho para profissionais do magistério público da Educação Básica

Na presente subseção, tratamos da composição da jornada de trabalho do magistério público da Educação Básica, trazendo orientações do Ministério da Educação e do Conselho Nacional de Educação, considerando a jornada com seu limite máximo de 40 horas semanais, distribuídas entre 2/3 de atividades de interação com educando e 1/3 de realização de atividades extraclasse, conforme estabelecido na Lei do Piso.

Após o julgamento da ADIN nº 4167, realizado em 2011, referente à Lei nº 11.738/2008, o Ministério da Educação e Conselho Nacional de Educação homologaram alguns pareceres com reflexões e orientações sobre a implementação da referida lei nos entes federados, considerados como material de consulta para os docentes que buscam respostas para sanar suas dúvidas sobre a referida legislação. Os pareceres homologados foram:

- **PARECER CNE/CEB Nº 9/2012**, aprovado em 12 de abril de 2012 - Implantação da Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica (BRASIL, 2012c);
- **PARECER CNE/CEB Nº 18/2012**, aprovado em 2 outubro de 2012 - Reexame do Parecer CNE/CEB nº 9/2012, que trata da implantação da Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica (BRASIL, 2012a);
- **PARECER CNE/CEB Nº 4/2019**, aprovado em 9 de maio de 2019 - Ajuste do Parecer CNE/CEB nº 18/2012, que trata do reexame do Parecer CNE/CEB nº 9/2012, que trata da implantação da Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica (BRASIL, 2019b).

Relacionado à jornada de trabalho, o primeiro Parecer CNE/CEB nº 9/2012 considerava, para uma jornada de 40 horas semanais, a composição por aulas semanais, independentemente do tempo de duração de cada aula. O estabelecimento da composição está descrito no quadro 4, abaixo.

Quadro 5 - Composição da jornada de trabalho por aulas semanais

Duração total da jornada	Aulas com estudantes	Aulas para atividades extraclasse
40 aulas semanais	26 aulas semanais	14 aulas semanais

Fonte: Parecer CNE/CEB nº 9/2012 (BRASIL, 2012c).

Nota: elaborado pela autora (2021).

A organização dessas aulas semanais deveria ser dividida em:

- Atividades de interação com educandos,
- Horários de trabalho pedagógico coletivo; e
- Horários de trabalho pedagógico em local de livre escolha.

No segundo Parecer CNE/CEB nº 18/2012 (BRASIL, 2012a), houve uma reelaboração na composição da jornada de trabalho, considerando-a em horas semanais, justificando, com base no Parecer CNE/CEB nº 8/2004 (BRASIL, 2004), o qual trata da duração da hora-aula: “não há qualquer problema que determinado sistema componha jornadas de trabalho de professores com duração da hora-aula em 60, 50 ou 45 minutos, desde que as escolas e a própria rede estejam organizadas para prestar aos estudantes a totalidade da carga horária a qual eles fazem jus”. Desse modo, “poderá haver jornada de trabalho de 40 horas semanais, com aulas de 60 minutos; jornada de trabalho de 40 horas semanais, com aulas de 50 minutos; ou jornada de trabalho de 40 horas semanais, com aulas de 45 minutos de duração” (BRASIL, 2012a, p. 19).

Nesse sentido, o estabelecimento de ensino possui autonomia para organizar as jornadas de trabalho dos professores, mas “a unidade que mensura uma hora é a hora, em sua definição clássica. Ou seja, pode haver aulas com a duração diferente da duração de uma hora, mas a hora, quando assim é dito, é a hora mesma, compreendida como um período de 60 minutos” (BRASIL, 2012a, p. 23).

Assim, o estabelecido para uma jornada de trabalho de 40 horas ficou determinado conforme o quadro 5, abaixo.

Quadro 6 - Composição da jornada de trabalho por horas semanais

Duração total da jornada	Interação com estudantes	Atividades extraclasse
40 horas semanais	No máximo 2/3 da jornada	No mínimo 1/3 da jornada

Fonte: Parecer CNE/CEB nº 18/2012 (BRASIL, 2012a).

Nota: elaborado pela autora (2021).

Desse modo, a quantidade de aulas que o aluno terá, em determinado período de horas semanais, independe para a jornada de trabalho do professor, que terá sua organização conforme demonstrado no quadro anterior. Com isso, em uma jornada de trabalho de 40 horas semanais, o professor terá 26,66 horas de interação com estudantes e 13,33 horas de atividade extraclasse.

Sobre a organização das horas semanais, o novo referido Parecer especifica:

- Atividades de interação com educandos; e
- Atividades extraclasse.

Com o intuito de orientar os sistemas de ensino, o Parecer CNE/CEB nº 18/2012 (BRASIL, 2012a, p. 19-20) organizou uma tabela, contendo jornadas de trabalho variáveis e suas composições, a qual deve ser aplicada conforme estabelecido pela Lei nº 11.738/2008.

Tabela 8 - Composição da jornada de trabalho do professor: interação com estudantes e atividades extraclasse

Duração total da jornada	Interação com estudantes	Atividades extraclasse
40	26,66*	13,33
39	26,00	13,00
38	25,33	12,66
37	24,66	12,33
36	24,00	12,00
35	23,33	11,66
34	22,66	11,33
33	22,00	11,00
32	21,33	10,66
31	20,66	10,33
30	20,00	10,00
29	19,33	9,66
28	18,66	9,33
27	18,00	9,00
26	17,33	8,66
25	16,66	8,33
24	16,00	8,00
23	15,33	7,66
22	14,66	7,33
21	14,00	7,00
20	13,33	6,66
19	12,66	6,33
18	12,00	6,00
17	11,33	5,66
16	10,66	5,33
15	10,00	5,00
14	9,33	4,66
13	8,66	4,33
12	8,00	4,00

Fonte: Parecer nº 18/2012 (BRASIL, 2012a).

Notas: adaptado pela autora (2021).

*Observe-se que são 26,66 unidades, de acordo com a duração definida pelo sistema ou rede de ensino (60 minutos, 50 minutos, 45 minutos ou qualquer outra que o sistema ou rede tenha decidido).

O terceiro Parecer, CNE/CEB nº 4/2019, tem como objetivo realizar um ajuste na nota apresentada na tabela, quando se utiliza a expressão: “Observe-se que são 26,66 unidades, de acordo com a duração definida pelo sistema ou rede de ensino (60 minutos, 50 minutos, 45 minutos ou qualquer outra que o sistema ou rede tenha decidido) (BRASIL, 2012a, p. 20)”. Na ocasião, com o intuito de evitar interpretações equivocadas, decidiu-se pela substituição: “(*) Horas de 60 minutos em todas as colunas desta tabela”. (BRASIL, 2019a, p.9).

Para o relator desse Parecer, Eduardo Deschamps, a alteração justifica-se pelo fato de que havia uma imprecisão matemática na nota da tabela, visto que

Conceitualmente, ao se realizar um cálculo de proporção matemática com uma grandeza, o resultado desta proporção se dará na mesma unidade da grandeza sobre a qual se fez o cálculo. Ou seja, se a jornada de trabalho tem como unidade de tempo horas (de 60 minutos), o valor de 2/3 de interação com os estudantes também se dará em horas (de 60 minutos). Para que o resultado dos 2/3 de interação com o estudante se dê em horas de 50 minutos, 45 minutos ou qualquer outra medida que o sistema ou rede tenha decidido conforme o comentário do Parecer, a jornada de trabalho também deverá estar expressa na duração da unidade de horas-aula respectiva definida pelo sistema de ensino. Cabe registrar também que a Lei nº 11.738/2008 define o valor do piso para uma jornada de 40 horas, não cabendo interpretação, na opinião deste Conselheiro, de que estas horas possam ser consideradas para fins de jornada de trabalho total como horas aula diferentes de 60 minutos (BRASIL, 2019b, p. 4-5).

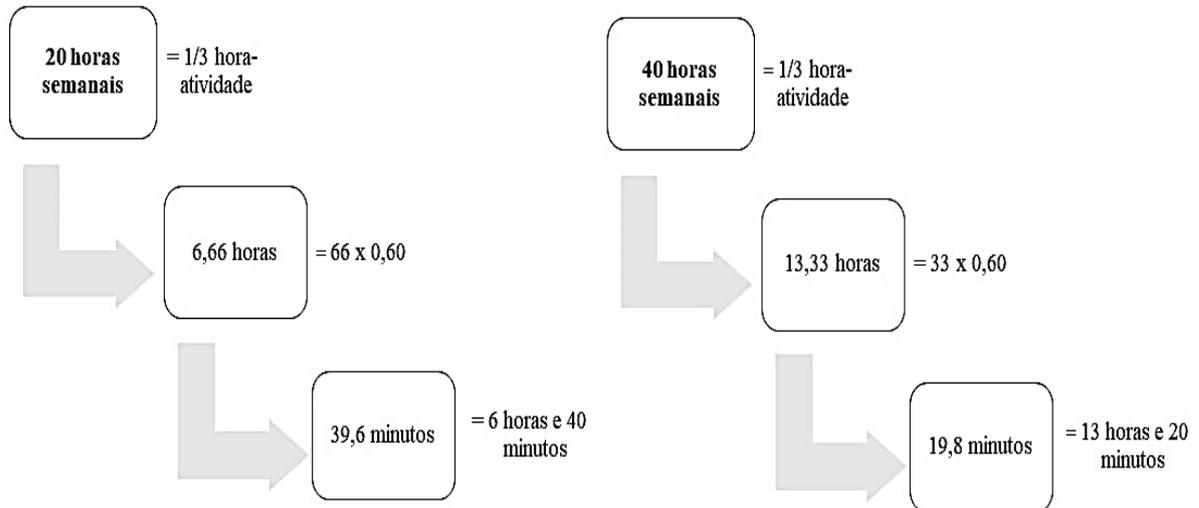
Nesse sentido, “independente da organização curricular que a escola considerar, para fins pedagógicos, a divisão da jornada diária do estudante em relação aos componentes curriculares em frações distintas à hora (de 60 minutos)”, pondera-se que “não é válido considerar esta fração para fins de cálculo do limite máximo da interação com os estudantes prevista na lei em relação à jornada total do docente se a mesma estiver expressa no contrato em horas relógio” (BRASIL, 2019b, p. 8).

Desse modo, ponderando que nas instituições de ensino municipais, sendo elas o foco da nossa pesquisa, os professores são contratados para jornadas de trabalho em horas semanais e a organização delas deve seguir a tabela apresentada anteriormente, orientada pelo Parecer CNE/CEB nº 18/2012 (BRASIL, 2012a).

Tomemos como exemplo as jornadas de trabalho de 20 e 40 horas semanais, justificadas por serem as mais comuns. De acordo com a tabela, para a jornada de 20 horas semanais, há 13,33 horas de interação com alunos e 6,66 horas de atividades extraclasse; e para a jornada de 40 horas semanais, 26,66 horas de interação com alunos e 13,33 de atividades extraclasse. Considerando que esses números são decimais, precisamos convertê-los para chegarmos ao valor preciso, que complementa as horas estabelecidas.

Para realizar essa conversão, vamos considerar: o valor que vem antes da vírgula, corresponde ao valor de horas; os valores que estão após a vírgula, multiplicando por 0,60, resultarão no valor em minutos. Logo, teremos a composição conforme demonstrado na figura 3.

Figura 3 - Cálculo de 1/3 de hora-atividade em jornadas de 20 e 40 horas semanais



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Nota: Considera-se a regra matemática - Quando o algarismo imediatamente seguinte ao último algarismo a ser conservado for superior a 5, ou, sendo 5, for seguido de no mínimo um algarismo diferente de zero, o último algarismo a ser conservado deverá ser aumentado de uma unidade.

Verificamos que as horas correspondentes ao período de atividades extraclasse não são inteiras: elas são acompanhadas de alguns minutos. Contudo, o Parecer CNE/CEB nº 4/2019 (BRASIL, 2019b) deixa claro que os valores estipulados na tabela correspondem ao limite máximo de interação com alunos e limites mínimos para atividades extraclasse, deixando a critério de cada instituição a organização desses períodos de tempos.

Nas subseções posteriores, trazemos os dados apresentados nos Relatórios de Monitoramento das Metas do PNE, referentes ao cumprimento da hora-atividade e existência do plano de carreira nos Estados, Distrito Federal e Municípios. Além desses dados, apresentamos informações dos municípios envolvidos em nossa pesquisa, sobre a composição da jornada de trabalho e hora-atividade.

2.3 ANÁLISE DOS RELATÓRIOS DOS CICLOS DE MONITORAMENTO DAS METAS DO PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO

O Plano Nacional de Educação (PNE) é uma normativa que estabelece diretrizes, metas e estratégias para a política educacional, válido pelo período de dez anos. Após esse período, novo documento é elaborado.

O PNE vigente, aprovado pela Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, compreende ao período de 2014 a 2024, e tem como objetivo “[...] induzir e articular os entes federados na elaboração de políticas públicas capazes de melhorar, de forma equitativa e democrática, o acesso e a qualidade da educação brasileira [...]” (BRASIL, 2015, p. 13).

O documento estabelece dez diretrizes e vinte metas, que representam alguns desafios enfrentados na área educacional. As diretrizes fazem referência às metas e podem ser classificadas em cinco categorias, conforme o documento²⁴ denominado *Plano Nacional de Educação PNE 2014-2024: Linha de Base* (BRASIL, 2015). Organizamos essa classificação no quadro a seguir:

Quadro 7 - Categorização das diretrizes e metas do PNE 2014-2024

Categorias das Diretrizes	Diretrizes	Metas
Diretrizes para a superação das desigualdades educacionais	I – Erradicação do analfabetismo. II – Universalização do atendimento escolar. III – Superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da cidadania e na erradicação de todas as formas de discriminação.	Metas: de 1 a 5; 9; 11 e 12; 14
Diretrizes para a promoção da qualidade educacional	IV – Melhoria da qualidade da educação. V – Formação para o trabalho e para a cidadania, com ênfase nos valores morais e éticos em que se fundamenta a sociedade.	Metas: 6 e 7; 10; 13
Diretrizes para a valorização dos (as) profissionais da educação	IX – Valorização dos(as) profissionais da educação.	Metas: 15 a 18
Diretrizes para a promoção da democracia e dos direitos humanos	VI – Promoção do princípio da gestão democrática da educação pública. VII – Promoção humanística, científica, cultural e tecnológica do País. X – Promoção dos princípios do respeito aos direitos humanos, à diversidade e à sustentabilidade socioambiental	Metas: 8 e 19
Diretrizes para o financiamento da educação	VIII – Estabelecimento de meta de aplicação de recursos públicos em educação como proporção do Produto Interno Bruto (PIB), que assegure atendimento às necessidades de expansão, com padrão de qualidade e equidade.	Meta: 20

Fonte: Brasil (2015).

Nota: organizado pela autora (2021).

²⁴ Documento elaborado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira que tem como objetivo desencadear o debate a respeito dos indicadores mais adequados para o acompanhamento das metas estabelecidas no Plano.

No presente estudo, nossa ênfase recai sobre a diretriz relacionada à valorização dos (as) profissionais da educação, especificamente a meta 18. Esta meta do PNE (2014-2024) estabelece:

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 Constituição Federal (BRASIL, 2014).

Com o intuito de acompanhar a evolução do cumprimento da referida meta, consideramos importante a análise dos dados fornecidos pelos Relatórios de Monitoramento das Metas no PNE, elaborados a cada dois anos, sendo, portanto, em 2016, 2018 e 2020.

Vale destacar que a lei do PNE (Lei nº 13.005/2014) aponta, em seu artigo 5º, que a execução e o cumprimento das metas deverão ser monitorados e avaliados periodicamente pelas seguintes instâncias:

- I- Ministério da Educação (MEC);
- II- Comissão de Educação da Câmara dos Deputados e Comissão de Educação, Cultura e Esporte do Senado Federal;
- III- Conselho Nacional de Educação (CNE);
- IV- Fórum Nacional de Educação (BRASIL, 2014, p. 43).

No mesmo artigo, fica estabelecido que:

§ 2º A cada 2 (dois) anos, ao longo do período de vigência deste PNE, o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP publicará estudos para aferir a evolução no cumprimento das metas estabelecidas no Anexo desta Lei, com informações organizadas por ente federado e consolidadas em âmbito nacional [...] (BRASIL, 2014, p. 44).

Em cumprimento ao estabelecido, foram criados os Relatórios de Monitoramento das Metas do PNE (2014-2024), organizados pelo INEP. Desde a implementação do novo PNE até o momento, foram desenvolvidos três relatórios. O primeiro corresponde ao período de 2014 a 2016; o segundo, ao período de 2016 a 2018; e o atual relatório refere-se ao período de 2018 a 2020.

Para obter os dados dos Estados e Distrito Federal, o INEP utiliza as informações fornecidas pela Pesquisa de Informações Básicas Estaduais – ESTADIC, a qual, quadrienalmente, realiza um levantamento de informações sobre a Educação Básica estadual, em 26 estados e no Distrito Federal.

Referente aos dados alusivos aos municípios, o INEP apropria-se das informações disponíveis na Pesquisa de Informações Básicas Municipais – MUNIC, realizada quadrienalmente, obtendo informações sobre a Educação Básica municipal. Também se utiliza de resultados provenientes do Sistema Integrado de Monitoramento, Execução e Controle

(SIMEC), desenvolvido em 2016, o qual corresponde a um sistema de gestão do Ministério da Educação (MEC).

O acompanhamento, especificamente da meta 18, envolve a averiguação:

- I- da existência de plano de carreira e remuneração (PCR) para o magistério;
- II- do cumprimento da Lei nº 11.738/2008, que estabelece a aplicação do piso salarial nacional profissional (PSNP) como valor mínimo proporcional do vencimento básico para jornada de 40 horas semanais e o limite máximo de dois terços da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos pelos profissionais do magistério e;
- III- da existência de um PCR para profissionais da educação que não integram o magistério (BRASIL, 2020e, p. 365).

Frisamos que o terceiro aspecto de averiguação foi acrescentado somente no último relatório de monitoramento. Para o nosso estudo, focamos somente o primeiro e o segundo aspecto apontado, tendo em vista o fato de que não temos como objetivo analisar planos de carreira de profissionais que não integram o magistério. No que diz respeito ao segundo aspecto, abordamos especificamente o cumprimento de 2/3 da carga horária de interação com os educandos, objeto de nossa análise.

Para que possamos perceber os avanços adquiridos, referentes à existência do plano de carreira nos Estados, Distrito Federal e Municípios, organizamos os dados dos três relatórios, na tabela a seguir.

Tabela 9 - Dados dos Relatórios de Monitoramento do PNE, referentes aos planos de carreira e remuneração dos Estados, Distrito Federal e Municípios (2014-2020)

RELATÓRIOS DE MONITORAMENTO PCR	1º CICLO* (2014-2016)	2º CICLO**** (2016-2018)	3º CICLO***** (2018-2020)
% ESTADOS E DISTRITO FEDERAL	100% **	100%	100%
% MUNICÍPIOS	36,48%***	89,2%	95,7%

FONTE: Brasil (2016c; 2018; 2020e).

Notas: Elaborado pela autora (2021).

*Um sistema de monitoramento e avaliação dos Planos de Carreira e Remuneração (PCR) estava sendo implementado pela Sase/MEC no Simec, não sendo possível, no momento, analisar com precisão o grau de adequação desses planos às diretrizes nacionais de carreira. Os dados referentes aos planos de carreira nos municípios e estados foram informados pelos gestores dos sistemas de ensino ao longo de 2016.

** Dados da Estadiv 2014.

***Um grande número de municípios (3.569), ou 64% deles, ainda não havia informado o status do seu PCR no Simec. Outros 1.248 (22%) afirmaram ter PCR. 36,48% são dados da Munic (2010-2014).

**** Dados emitidos com base no levantamento realizado pela Dire/Inep 2017 e Munic/IBGE 2014.

***** Dados emitidos com base em levantamento realizado pela Munic/IBGE 2018.

Diante dos dados fornecidos pelos relatórios, podemos perceber a existência de planos de carreira e remuneração em todos os Estados e Distrito Federal. Em relação aos municípios, notamos avanços entre os períodos, mas 4,3%, correspondendo a 239 municípios, ainda não possuem o documento.

A fim de verificar os avanços dos dados sobre o cumprimento do limite máximo de 2/3 da carga horária para o desempenho de atividades de interação com os educandos, apresentamos, a seguir, as informações fornecidas pelos três Relatórios de Monitoramento.

Tabela 10 - Dados dos Relatórios de Monitoramento sobre o cumprimento do limite máximo de 2/3 de carga horária para o desempenho de atividades com os estudantes nos Estados, Distrito Federal e Municípios (2014-2020)

RELATÓRIO DE MONITORAMENTO 2/3 DA CARGA HORÁRIA	1º CICLO* (2014-2016)	2º CICLO**** (2016-2018)	3º CICLO***** (2018-2020)
% ESTADOS E DISTRITO FEDERAL	11 Estados**	81,55%	85,2%
MUNICÍPIOS	22%***	56%	74,2%

Fonte: Brasil (2016c; 2018; 2020e).

Notas: elaborado pela autora (2021).

*Um sistema de monitoramento e avaliação dos PCRs estava sendo implementado pela Sase/MEC no Simec, não sendo possível, no momento, analisar com precisão o grau de adequação desses planos às diretrizes nacionais de carreira. Os dados referentes aos planos de carreira nos municípios e estados foram informados pelos gestores dos sistemas de ensino ao longo de 2016.

**Apenas 11 declararam cumprir com o mínimo de 1/3 de hora-atividade. Os outros 16 ainda não haviam preenchido as informações no sistema de monitoramento da Sase/ MEC.

***Um grande número de municípios (3.569), 64% deles, ainda não havia informado o status do seu PCR no Simec. Outros 1.248 (22%) afirmaram cumprir com o mínimo de 1/3 de hora-atividade.

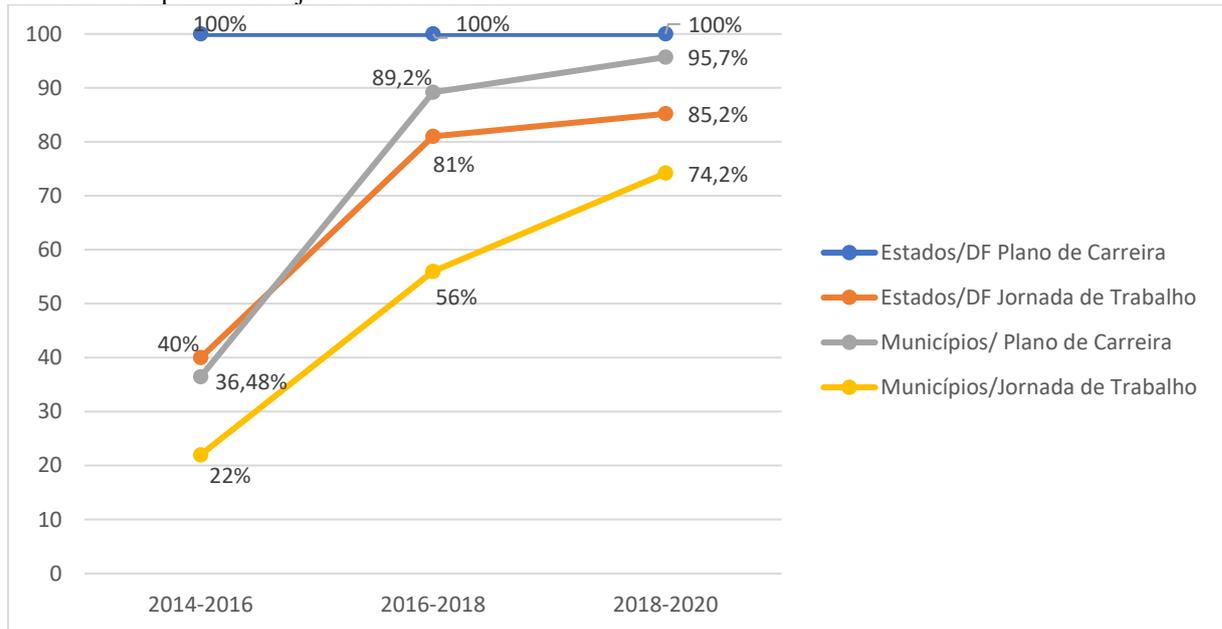
**** Dados emitidos com base em levantamento realizado pela Dired/Inep em 2017 e do Simec/2018.

***** Dados emitidos com base em levantamento realizado pela Munic/IBGE 2018.

Por meio dos dados sistematizados referentes aos 2/3 da carga horária para o desempenho de atividades com os estudantes e, como consequência, 1/3 para atividades extraclasse, percebemos avanços entre os períodos, mas ainda há uma porcentagem considerável de entes federados não cumpre com a Lei do Piso, nos aspectos da jornada de trabalho. Nos Estados e Distrito Federal, faltam 14,8%, porcentagem correspondente a 4 estados (Goiás, Pará, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul); e nos municípios, uma porcentagem de 25,8%, ou seja, 1.436 municípios.

Sintetizando os dados apresentados e com o intuito de visualizar os progressos da meta 18, referente à existência dos planos de carreira e ao cumprimento da jornada de trabalho nos Estados, DF e Municípios, elaboramos o gráfico 1, apresentado na página seguinte.

Gráfico 1 - Avanços adquiridos na meta 18, em Estados/DF e Municípios, referentes à existência do plano de carreira e cumprimento da jornada de trabalho



Fonte: Brasil (2016c; 2018; 2020e).

Nota: elaborado pela autora (2021).

Verificamos, com o gráfico, que os avanços da meta 18 foram consideráveis, e percebemos que a lacuna maior se refere ao cumprimento da jornada de trabalho, tanto nos Estados/DF quanto nos municípios. Apresentamos, no quadro a seguir, a quantidade de entes federados que ainda necessitam de normatização para que a meta de 100% seja efetivada, no que compreende os dois aspectos analisados.

Quadro 8 - Quantidade de entes federados que necessitam de normatização

Planos de carreira e remuneração		Limite máximo de 2/3 da jornada para interação com educandos	
Estados e DF	Municípios	Estados e DF	Municípios
0	239	4	1.436

Fonte: Brasil (2020e).

Nota: elaborado pela autora (2021).

Considerando os números apresentados, verificamos que a meta referente à existência do plano de carreira do magistério nos Estados/DF já foi cumprida. Faltam a regularização de 239 municípios para que a meta seja alcançada integralmente.

A maior dificuldade encontra-se no cumprimento do limite máximo de 2/3 da jornada para a interação com educandos. Levando em consideração que a Lei do Piso foi criada em 2008 e o PNE vigente, em 2014, já passaram treze anos da PSPN e seis anos de PNE. Desse modo, questionamos: será que em 4 anos, a meta chegará aos 100%?

Considerando as tentativas atuais para desconfiguração da Lei nº 11.738/2008 (BRASIL, 2008a), apresentadas no início deste capítulo, a situação da Pandemia da Covid-19 e as realidades vivenciadas nos municípios participantes da pesquisa, que estão apresentadas no

próximo capítulo, pensamos que dificilmente a meta será efetivada em apenas quatro anos, principalmente no que tange à implementação da hora-atividade. Nesse sentido, ao nosso ver, na elaboração do próximo PNE, será necessária a permanência da meta e a discussão de estratégias que levem ao seu cumprimento.

Na seção seguinte, trazemos dados referentes à organização da jornada de trabalho, hora-atividade e suas atribuições, obtidos por meio da análise dos PCCR dos municípios participantes da pesquisa. Trazemos, também, alguns dados gerais que caracterizam a microrregião estudada, assim como de cada município que a compõe.

2.4 ANÁLISE DA JORNADA DE TRABALHO, HORA-ATIVIDADE E SUAS ATRIBUIÇÕES NOS PLANOS DE CARREIRA DOS MUNICÍPIOS PERTENCENTES À MICRORREGIÃO DE IRATI-PR: IRATI, REBOUÇAS, RIO AZUL E MALLET

O procedimento metodológico nesta etapa da investigação foi a pesquisa documental, por meio da análise dos PCCR do magistério dos municípios pertencentes à microrregião de Irati-PR. A coleta de dados ocorreu por meio do acesso aos *sites* das prefeituras e câmaras de vereadores dos municípios, na busca pelos seus respectivos planos. De modo geral, os documentos foram encontrados com facilidade.

Para obter algumas informações sobre o desenvolvimento econômico e social de cada município, foram explorados os sites do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IPARDES).

A microrregião²⁵ geográfica de Irati-PR pertence à mesorregião²⁶ geográfica Sudeste, no Estado do Paraná, e é composta por quatro municípios: Irati, Rebouças, Rio Azul e Mallet (IPARDES, 2021). Apresentamos, no quadro a seguir, alguns dados relevantes que caracterizam a referida microrregião.

Quadro 9 - Características da microrregião geográfica de Irati/PR

(Continua)

Características	Dados	Fonte
Área Territorial	2.834, 127 km ²	IPARDES (2021)
Densidade demográfica	37,25	IPARDES (2021)
Despesas municipais	R\$ 320.655.038,34	IPARDES (2020)

²⁵ De acordo com a Constituição Brasileira de 1988, a microrregião é um agrupamento de municípios limítrofes. Sua finalidade é integrar a organização, o planejamento e a execução de funções públicas de interesse comum, definidas por lei complementar estadual. A partir de 1º de janeiro de 1990, foi aprovada a nova “Divisão Regional do Brasil em Mesorregiões e Microrregiões Geográficas”, através da resolução – PR número 51, de 31/07/1989. O Paraná tem 39 (trinta e nove) microrregiões geográficas (IBGE).

²⁶ É formada pelo agrupamento de vinte e um municípios agrupados em quatro microrregiões: microrregião de Irati, Prudentópolis, São Mateus do Sul e União da Vitória (IPARDES)

(Conclusão)

Características	Dados	Fonte
Economia – Quantidade de estabelecimentos	2.298	IPARDES (2019)
Eleitores	77.028	IPARDES (2020)
Estabelecimentos de ensino da Educação Básica	115	IPARDES (2020)
Grau de urbanização	66,72%	IPARDES (2010)
PIB per capita	R\$ 33.918	IPARDES (2018)
População estimada (residentes em 01/07/2021)	105.560	IBGE (2021)
População projetada	103.636	IPARDES (2021)
População projetada masculina	52.026	IPARDES (2021)
População projetada feminina	51.610	IPARDES (2021)

Fonte: IPARDES – Base de Dados do Estado (BDEweb).

Nota: elaborado pela autora.

Trazemos, também, dados gerais, característicos de cada município, assim como informações pertinentes para o nosso estudo do plano de cargo, carreira e remuneração do magistério dos referidos municípios.

O município de Irati possui área territorial de 1.000,004 km² e uma população estimada de 61.439 pessoas, demonstrando um crescimento populacional, quando comparado aos dados do último Censo (2010), registrado em 56.207 pessoas (IBGE, 2021). Apresenta Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) de 0,726 (IBGE,2010) e PIB per capita em R\$ 30.279 (IBGE, 2018). No ranking do PIB per capita, comparando-o a outros municípios, Irati encontra-se, no Estado do Paraná, na colocação 178º de 399º; e na microrregião, composta por 4 municípios, em 3º lugar. A taxa de escolarização de 6 a 14 anos de idade é de 98,5% (IBGE, 2010).

O atual PCCR do magistério público municipal de Irati é regido pela Lei Municipal nº 4.746, publicada em 27 de novembro de 2019. Apresenta como súmula: “Dispõe sobre o Sistema de Classificação de Cargos e Novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Irati - Pr., e dá outras providências” (IRATI, 2019).

Considerando que o PCCR de Irati é o mais recente, quando comparado com os outros municípios participantes da pesquisa, buscamos algumas informações sobre o seu processo de elaboração. Anterior ao atual plano, contatamos a existência do PCCR dos professores dos Anos Iniciais, Lei nº 2.473/2006 (IRATI, 2006), e o outro para os docentes da Educação Infantil, Lei

nº 2.806/2008 (IRATI, 2008. Com a implementação desta segunda lei, extinguiu-se o cargo de *Monitor de Creche*, passando a denominá-lo *Professor de Educação Infantil*.

Em 2017, a pesquisadora Michelle Fernandes Lima apresentou os resultados obtidos em seu estudo intitulado *Valorização docente: um estudo sobre os planos de carreira nas redes municipais de educação da Região Sudeste e Centro Oriental do Paraná*, no qual realizou a análise dos PCCR de todos os municípios que compõem as regiões estudadas, apontando as suas lacunas. Os resultados foram apresentados em sessão aberta, com convite aos gestores municipais e, no caso de Irati, a pesquisadora teve a oportunidade de conversar diretamente com os envolvidos, discutindo sobre irregularidades presentes no PCCR. Desde então, iniciaram-se movimentos para a organização de novo documento, principalmente com a inclusão dos professores de Educação Infantil na mesma normativa.

Em conversa com a representante do Sindicato de Servidores Públicos Municipais de Irati (SISMI), que no período de elaboração do atual PCCR era integrante do Conselho Municipal de Educação (CME), obtivemos o seguinte relato²⁷:

[...] Nós tínhamos, na época, um assessoramento de uma advogada da prefeitura, aí quando esse plano passou artigo por artigo pelo Conselho, ele passou de um jeito, e quando ele foi para aprovação, ele foi de outro jeito. Ele foi com alguns parágrafos a mais, com algumas palavras diferentes, sabe? Então, a gente conseguiu algum avanço. Nós, da Educação Infantil, não fazíamos parte de plano nenhum, aí eu brigava muito pra não ficar nesse nível 1, e o que eles falaram foi: não, ou vocês aceitam agora assim e brigam pra frente, ou não é aprovado de jeito nenhum e vocês ficam sem plano. Então, daí a gente foi, foi negociando, tentamos o máximo, porque deu uma melhoria para o professor de Educação Infantil, sabe, quando foi implantado o plano, ele deu uma melhoria boa, só que ainda ele ficou irregular. Então agora, o Conselho está novamente, só que junto com o Observatório. Agora que eu entrei no Sindicato, estou voltando pro Conselho, como representante do Sindicato, está sendo revisto todo esse plano de novo. Então ele foi aprovado em 2019, mas ele está sendo revisto novamente, pra apontar os erros tudo, pra tentar melhorar [...]. E agora tem professores da Unicentro também que estão auxiliando nessa revisão do plano, sabe.

A entrevistada ainda acrescentou:

O Conselho também sofreu alguma modificação, o Conselho Municipal de Educação, que antes era um representante de Educação Infantil, um de 20 horas, um de direção, mas a maioria do pessoal era indicado pela Secretaria de Educação. Então, se fosse em uma votação, alguma coisa, sempre a gente perdia, sabe, sempre a administração ganhava. Agora, o Conselho foi reformulado, ele tem participação do pessoal da Unicentro, tem do Instituto Federal do Paraná (IFPR), tem do Observatório, então não é mais concentrado na administração. Então, se for pra uma votação, ah vamos mudar isso, vai ser feito uma votação, vai ser uma votação mais correta, porque não é só a administração em maioria. Então, acredito que agora, o plano, não sei se vai ser aprovado, porque tem que passar pelos vereadores, pelos prefeitos, mas ele está sendo reformulado novamente, com a participação de mais pessoas agora, mais entidades que estão participando.

²⁷ Os relatos foram mantidos na íntegra, preservando a oralidade e/ou grafia dos entrevistados.

Nesse sentido, percebemos que a ampla divulgação da pesquisa desenvolvida por Lima (2017) colaborou para o processo de reelaboração do PCCR do município de Irati. Contudo, notamos que o referido plano não foi discutido adequadamente com todos os envolvidos, e a redação final da Lei sofreu alterações. Ainda, o CME era composto, na sua maioria, por pessoas próximas da administração municipal, favorecendo as votações aos seus interesses. No entanto, de acordo com a entrevistada, o atual PCCR está sendo reformulado, agora com a participação de mais pessoas e entidades.

O acesso ao atual PCCR de Irati ocorreu por meio de consulta ao site da câmara de vereadores do município²⁸, na aba *Leis Municipais*, podendo ser encontrado com facilidade. Referente às informações sobre a jornada de trabalho e a garantia da hora-atividade, assim como suas atribuições, encontramos no capítulo VII, os artigos 52, 53 e 54:

Art. 52 A jornada de trabalho dos Profissionais do Magistério corresponderá a:

- I - Vinte horas semanais para o cargo de Professor;
- II - Quarenta horas semanais para o cargo de Professor de Educação Infantil;
- III - Vinte horas semanais para o cargo de Professor de Educação Física.

Art. 53 As horas destinadas aos Profissionais do Magistério, para atividades complementares ao exercício da docência, será concedida conforme normas do Conselho Nacional de Educação.

Art. 54 As atividades complementares ao exercício da docência deverão ser desenvolvidas de acordo com a proposta pedagógica da instituição educacional, respeitadas as diretrizes emanadas da Secretaria Municipal de Educação, e compreendem:

- I - Planejamento e avaliação do trabalho didático;
- II - Atividades de preparação das aulas;
- III - Avaliação da produção dos alunos;
- IV - Colaboração com a administração da instituição educacional;
- V - Participação em reuniões pedagógicas, de estudo ou administrativas pertinentes à área educacional;
- VI - Articulação com a Unidade Escolar (IRATI, 2019).

Diante do exposto, percebemos a utilização da terminologia *Atividades Complementares ao Exercício da Docência*, referindo-se às atividades realizadas fora da sala de aula. Referente à carga horária destinada à realização dessas atividades, não são apontados números específicos, somente informado que são concedidas de acordo com as normas do Conselho Nacional de Educação.

Rebouças é um município que possui área territorial de 481,307 km², com população estimada 14.991 pessoas (IBGE, 2021). No último Censo, realizado em 2010, a população estimada era de 14.176 pessoas. Nota-se que o município não apresentou crescimento populacional significativo. Dispõe de Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) de 0,672 (IBGE, 2010) e PIB per capita de R\$ 25.557 (IBGE, 2018). No ranking do PIB per

²⁸ Disponível no endereço: <https://leismunicipais.com.br/a2/plano-de-cargos-e-carreiras-da-educacao-irati-pr>.

capita, comparando-o a outros municípios, Rebouças se encontra, no Estado, na colocação 244º de 399º; e em 4º, na microrregião composta por 4 municípios. Apresenta taxa de escolarização de 6 a 14 anos de idade em 98,3% (IBGE, 2010).

O Plano de Cargos e carreiras dos servidores públicos municipais de Rebouças, estabelecido pelo Lei nº1.191, de 26 de março de 2008, traz como súmula: “dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Rebouças”. O acesso ao PCCR ocorreu por meio de consulta ao site da Prefeitura²⁹, na aba *Leis Municipais*, sendo encontrado com facilidade. Ao buscar informações sobre a jornada de trabalho e as horas-atividade dos professores, com suas atribuições, encontramos, no capítulo I, das disposições preliminares, nos artigos 21 e 22:

Art. 21 A jornada de trabalho do titular de cargo de Professor corresponderá a 20 (vinte) horas semanais.

§ 1º A jornada de trabalho do titular do cargo de Professor em função docente inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas de atividades, destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional.

§ 2º A jornada de 20 (vinte) horas semanais do Professor em função docente inclui 16 (dezesesseis) horas de aula e 4 (quatro) horas de atividades.

Art. 22 A jornada de trabalho dos ocupantes de cargo de Educação Infantil será unicamente de 30 (trinta) horas semanais (REBOUÇAS, 2008).

Em análise, percebemos o uso do termo *horas de atividades*, referindo-se às funções realizadas pelo professor fora da sala de aula. No entanto, em uma jornada de trabalho de 20 horas, são garantidas 4 horas-atividade, não correspondendo ao 1/3 da carga horária, garantidas pela Lei nº11.738/2008 (BRASIL, 2008a).

O município de Rio Azul possui área territorial de 600,739 km² (IPARDES, 2021) e população estimada de 15.433 pessoas (IBGE, 2021). De acordo com os dados do Censo realizado em 2010, a população estimada era de 14.093 pessoas, demonstrando crescimento populacional e ocupando o 3º lugar no ranking dos municípios da microrregião. Apresenta Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) de 0,687 (IBGE, 2010) e o PIB per capita em R\$ 40.165,19 (IBGE, 2018). No Ranking do PIB per capita, o município encontra-se na colocação 83º de 399º no Estado, e em 2º lugar na Microrregião.

O PCCR do magistério público do Município de Rio Azul é regido pela Lei nº 756/2014, publicada em 6 de março de 2015 (RIO AZUL, 2015). A presente lei não apresenta súmula. O

²⁹ Disponível no endereço: <https://leismunicipais.com.br/a1/pr/r/reboucas/lei-ordinaria/2008/120/1191/lei-ordinaria-n-1191-2008-dispoe-sobre-o-plano-de-cargos-carreira-e-remuneracao-do-magisterio-publico-municipal-de-reboucas?q=1191%2F2008>.

acesso ao documento ocorreu por meio do site da Câmara Municipal³⁰ do município, na aba *Legislação Municipal*.

Em busca de informações sobre a jornada de trabalho, horas-atividade e suas atribuições, encontramos nos capítulos III e VIII, artigos 5, 34 e 35:

Art. 5º Para efeito desta Lei adotam-se as definições abaixo:

[...]

XI- HORA-ATIVIDADE: tempo cumprido na escola, reservado para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade e outras atividades de caráter pedagógico.

Art. 34 A jornada mínima para o Profissional da Educação em docência será de 20 (vinte) horas semanais, sendo 14 (catorze) horas-aula e 06 (seis) horas-atividade, obedecendo ao limite de 33% (trinta e três por cento) para horas-atividade.

Art. 35 A jornada máxima para o Profissional da Educação em docência será de 40 (quarenta) horas semanais, sendo 28 (vinte e oito) horas-aula e 12 (doze) horas-atividade, obedecendo ao limite de 33% (trinta e três por cento) para horas-atividade (RIO AZUL, 2015).

Diante das informações obtidas, percebemos a utilização do termo *hora-atividade* para se referir às atividades extraclasse. Notou-se a garantia de 6 horas-atividade na jornada de trabalho de 20 horas, aproximando-se da normativa, que estabelece 6,66 horas, correspondendo a 6 horas e 40 minutos. No entanto, para a jornada de trabalho de 40 horas, a carga horária destinada para interação com os alunos e a carga horária destinada para atividades extraclasse foi duplicada. Ao calcular 1/3 de 40 horas, obtemos 13,33 horas (13 horas e 20 minutos) de atividade extraclasse, e não 12, conforme estabelecido no plano de carreira.

O município de Mallet possui área territorial de 752, 023 km² (IPARDES, 2021) e população estimada em 13.697 pessoas (IBGE, 2021). A população contabilizada no último Censo, realizado em 2010, era de 12.973 pessoas, e o município encontra-se em 4º lugar no ranking da Microrregião. O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) é de 0,708 (IBGE,2010) e o PIB per capita, R\$ 52.248,32 (IBGE, 2018). No ranking do PIB per capita, Mallet encontra-se em 31º de 399º no Estado, e em 1º na Microrregião.

A Lei Municipal nº 1.236, de 1º de julho de 2015, embasa o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos servidores públicos do município de Mallet. Sua súmula contém: “Institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos profissionais do Magistério Público do município de Mallet, Paraná” (MALLET, 2015).

³⁰ Disponível no endereço: <https://leismunicipais.com.br/a2/pr/r/rio-azul/lei-ordinaria/2014/76/756/lei-ordinaria-n-756-2014?q=756%2F2014>.

O acesso ao plano ocorreu por meio do site da prefeitura³¹, na aba *Leis Municipais*. Referente às informações sobre a jornada de trabalho, hora-atividade e suas atribuições, identificamos os capítulos II e VIII, artigos 4º, 31, 32 e 33:

Art.4º O presente Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério Público Municipal está baseado nos seguintes princípios:

[...]

VI- jornada de trabalho em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente a parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos 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 projeto político-pedagógicos e de acordo com a Lei Federal nº 11.738/2008.

Art.31 A jornada mínima semanal de trabalho para o Profissional do magistério em docência será de 20 (vinte) horas semanais, sendo 13 (treze) horas relativas à hora-aula e 07 (sete) destinadas à hora-atividade, obedecendo ao limite mínimo de um terço da jornada para hora-atividade.

Art. 32 A jornada máxima semanal para o Profissional do Magistério em docência será de 40 (quarenta) horas semanais, sendo 26 (vinte e seis) referente à hora-aula e 14 (quatorze) destinadas à hora-atividade, obedecendo ao limite mínimo de um terço da jornada para hora-atividade.

Art. 33 O Profissional do Magistério, no exercício de função pedagógica, terá jornada mínima de 20 (vinte) horas semanais ou jornada máxima de 40 (quarenta) horas semanais (MALLET, 2015).

Diante das informações fornecidas na Lei, podemos perceber que o município cumpre com a Lei do Piso, estabelecendo o limite mínimo de um terço da jornada de trabalho para a realização da hora-atividade. Nota-se que a carga horária destinada para interação com alunos e a carga horária de hora-atividade tiveram seus números arredondados. Considerando que para a carga horária de 20 horas, calculam-se 13,33 horas de interação com os alunos e 6,66 horas de atividade extraclasse, no município acontecem 13 horas de interação com os alunos e 7 horas de atividade extraclasse.

Para a carga horária de 40 horas, calculam-se 26,66 horas de interação com os alunos e 13,33 horas de atividade extraclasse. De acordo com o documento analisado, cumprem-se 26 horas de interação com os alunos e 14 horas de atividades extraclasse. Nesse caso, percebe-se que é destinado um número menor de horas em sala de aula e um número maior de hora-atividade.

Em síntese, com os dados obtidos nos PCCR dos municípios de Irati, Rebouças, Rio Azul e Mallet, apresentamos os principais aspectos no quadro a seguir.

³¹ Disponível no endereço: <https://leismunicipais.com.br/a1/pr/m/mallet/lei-ordinaria/2015/124/1236/lei-ordinaria-n-1236-2015-institui-o-plano-de-cargos-carreira-e-remuneracao-dos-profissionaisdomagisteriopublicodomunicipiodemalletparana?q=Plano+de+carreira+profissionais+do+magisterio>

Quadro 10 - Jornada de trabalho, carga horária de atividades extraclasse e termos utilizado nos municípios de Irati, Rebouças, Rio azul e Mallet

MUNICÍPIO	PCCR / LEI MUNICIPAL	JORNADA DE TRABALHO	CARGA HORÁRIA DE ATIVIDADES EXTRACLASSE	TERMO UTILIZADO
IRATI	Lei nº 4.746/2019	20 h/ 40h	Conforme normas do Conselho Nacional de Educação	Atividades complementares ao exercício da docência
REBOUÇAS	Lei nº 1.191/2008	20h/ 30h	20 horas semanais: 4 horas de atividades.	Horas de atividades
RIO AZUL	Lei nº 756/2014	20h / 40h	20 horas semanais: 6 horas-atividade; 40 horas semanais: 12 horas-atividade.	Hora-atividade
MALLET	Lei nº 1.236/2015	20 h/ 40h	20 horas semanais: 7 horas-atividade. 40 horas semanais: 14 horas-atividade.	Hora-atividade

Fonte: PCCR/Leis Municipais.

Nota: organizado pela autora (2020).

Conforme os dados apresentados, nota-se que as leis municipais que embasam os PCCR foram criadas entre os períodos de 2008 e 2019, sendo a mais recente a do município de Irati, e a mais antiga a do município de Rebouças. Pensando na nossa problemática de pesquisa, que busca descobrir “que elementos facilitam ou dificultam o cumprimento da hora-atividade dos professores das redes municipais da microrregião de Irati-PR, conforme o que está disposto na Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN)”, já conseguimos elencar alguns aspectos com as análises documentais realizadas até o presente momento: todos os municípios possuem o PCCR e trazem as informações que necessitamos. Referente à composição da jornada de trabalho, percebemos a existência de jornadas que variam entre 20, 30 e 40 horas semanais. No que diz respeito à carga horária de atividades extraclasse, de acordo com as informações do PCCR, Rebouças e Rio Azul não cumprem com a normativa de 1/3 destinado à realização de hora-atividade. Mallet cumpre para além de 1/3 de hora-atividade, e o município de Irati afirma seguir as normas do Conselho Nacional de Educação. Desse modo, estima-se o cumprimento normativo. Relacionado aos termos utilizados para se referir às atividades extraclasse, verificamos distinções. Somente Rio Azul e Mallet utilizam a terminologia *hora-atividade*. Rebouças faz uso de termo semelhante, mas no plural e sem hífen, com preposição: *horas de atividades*. O município de Irati desassemelha-se dos outros, utilizando a expressão: *Atividades complementares ao exercício da docência*.

No próximo capítulo apresentamos dados obtidos em entrevistas semiestruturadas realizadas com Secretárias (os) Municipais de Educação e representantes sindicais, todos

pertencentes aos municípios participantes da pesquisa. Dessa maneira, tornou-se possível comparar as informações obtidas nos documentos com aquelas fornecidas nas entrevistas.

CAPÍTULO 3 - ENTRE O NORMATIZADO E O IMPLEMENTADO: DIÁLOGANDO COM A REALIDADE

Até o presente momento, apresentamos considerações teóricas a respeito da valorização docente, considerando alguns de seus elementos constitutivos e enfatizando os aspectos relacionados às condições de trabalho, no que tange à composição da jornada de trabalho docente e à efetivação da hora-atividade. Também apresentamos dados desses aspectos mencionados, obtidos por meio dos Relatórios dos Ciclos de Monitoramento das metas do PNE e dos PCCR de cada município participante da pesquisa.

Ponderando a indagação proveniente da nossa problemática de estudo, que busca saber “que elementos facilitam ou dificultam, o cumprimento da hora-atividade dos professores das redes municipais da microrregião de Irati-PR, conforme o que está disposto na Lei do Piso Salarial Profissional (PSPN)”, conseguimos elencar alguns elementos identificados. Conforme exposto no primeiro capítulo, as produções acadêmicas retratam realidades diversas e nos apontam: jornadas de trabalho excessivas, planos de carreira desatualizados ou pouco atrativos, importância de mobilizações sindicais e impasse entre as políticas educacionais instituídas em nível nacional com as realidades locais.

No segundo capítulo, ao nos determos nos dados de âmbito legal nacional, identificamos elementos que colaboram com o cumprimento da hora-atividade, sendo, pois, a meta 18 do PNE, a qual possui prazo para sua efetivação e, desse modo, acaba ampliando as possibilidades de cumprimento legislativo, assim como identificamos o comprometimento de representações sindicais docentes nas lutas pela hora-atividade. Tratando especificamente dos municípios da microrregião de Irati-PR, por meio da análise dos PCCR, identificamos o elemento referente aos PCCR defasados, o que dificulta a garantia da hora-atividade.

No presente capítulo, temos como objetivo analisar dados que retratam a realidade de cada município referente à valorização docente e à hora-atividade, para além de seus dispositivos legais e normativos, por meio das informações obtidas em entrevista semiestruturada, aplicada às (aos) Secretárias (os) Municipais de Educação e representantes sindicais da microrregião de Irati – PR, e desse modo, identificar outros elementos que respondam à nossa problemática.

Durante todo o processo de desenvolvimento da pesquisa, buscamos nos aproximar do nosso objeto de estudo, sendo, pois, a hora-atividade dos docentes municipais, empenhando-nos para desvelar suas determinações, de modo que não existe um objeto isolado: ele possui suas relações históricas e sociais. A relação entre sujeito e objeto é fundamental no processo de

pesquisa, já que “[...] o sujeito investigador tem um papel essencialmente ativo na pesquisa, pois é ele quem deve manejar um conjunto de abstrações de ordem superior que se configura como instrumento de pesquisa essencial para a análise teórica do objeto em questão” (MARTINS; LAVOURA, 2018, p. 236).

O objeto é sempre algo dinâmico, que existe na realidade, independente daquilo que o pesquisador pensa e, no decorrer do processo de pesquisa, o sujeito vai se apropriando dos múltiplos determinantes que configuram o objeto de estudo; assim, colhe dados, organiza e estabelece relações, elaborando uma análise teórica, fruto desse processo. Nessa relação entre o pesquisador e o objeto, buscamos operar, com algumas limitações, com as categorias que compõem o método materialista histórico e dialético (totalidade, práxis, contradição e mediação), e fomos destacando as categorias do objeto (hora-atividade, trabalho, condições de trabalho docente, estatutos e planos de carreira, jornada de trabalho docente, Lei nº 11.738/2008 – Lei do Piso Salarial, e Políticas de Valorização Docente) como sínteses que expressam aspectos essenciais da realidade concreta do objeto de pesquisa.

Ao nos propormos verificar as condições de trabalho docente, no que tange à hora-atividade, oferecidas pelos municípios que compõem a microrregião de Irati-PR, não podemos deixar de nos deter ao entendimento da categoria *trabalho*, considerada, por Marx (2013), como a categoria fundante do ser social, na qual o ser humano estabelece relação com a natureza, transformando-a de forma intencional, buscando adequá-la às suas necessidades. Pondera-se que, onde houver ser humano, sempre haverá uma forma de trabalho, ou seja, o trabalho é a categoria fundante de qualquer forma de sociedade (TONET, 2021). Marx (2013) assumiu a perspectiva da classe trabalhadora, tendo como interesse a superação do sistema capitalista, o qual possui, como preceito, a exploração de uma classe sobre a outra.

Em nossa pesquisa, temos como sujeitos os professores municipais da rede pública, os quais, nesse caso, vendem sua força de trabalho ao município. O trabalho desempenhado pelo professor remete-se ao ensino, e conforme expomos até o presente momento de nosso estudo, sua carreira possui garantias legislativas que estipulam sua remuneração, condições de trabalho e formação. Sua atuação deve acontecer em jornadas de trabalho organizadas em momentos de interação com os alunos e em momentos de atividades extraclasse. Porém, na posição de prestadores de trabalho a um órgão federativo, é comum constatar, também, formas de exploração provenientes do descumprimento de leis, precarizando as condições de trabalho oferecidas ao professor.

Desse modo, por meio do contato com os PCCR dos municípios envolvidos na pesquisa e as entrevistas realizadas, buscamos estabelecer reflexões teóricas e comparações com as leis

vigentes. Nesse processo, as categorias de análise *práxis* e *contradição* são importantes no sentido de apreendermos, na realidade concreta, aspectos contraditórios entre a política educacional instituída em nível nacional e a aplicada em nível local/regional. Compreendendo, ainda, que os dados empíricos ocultam uma essência que não aparece diretamente (TONET, 2021), estaremos também aplicando as categorias de mediação e totalidade, estabelecendo relações amplas para análises críticas. Torna-se necessário conhecer a realidade concreta para que se possa intervir no sentido de transformá-la em defesa dos interesses da classe trabalhadora.

3.1 ANÁLISE DE DADOS: DIALOGANDO COM SECRETÁRIAS (OS) MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO

No diálogo com as (os) secretárias (os) de Educação da microrregião de Irati-PR, buscamos obter informações relacionadas às políticas de valorização docente adotadas em cada município, especificamente sobre o cumprimento da hora-atividade e suas atribuições. Cabe destacar que, no município de Irati, a entrevista foi realizada com a coordenadora geral do setor pedagógico da Secretaria de Educação, por indicação da própria secretária para representá-la. Na oportunidade, fomos informadas de que a secretária se encontrava em isolamento social por contaminação da Covid-19, e não pode participar. Em Rebouças e Mallet, entrevistamos a secretária e o secretário, respectivamente, e no município de Rio Azul, a secretária participou da entrevista, juntamente com uma coordenadora pedagógica da Secretaria de Educação, colaborando com as respostas de algumas perguntas.

De antemão, trazemos o perfil dos sujeitos participantes da pesquisa, destacando que 75% são do sexo feminino e a faixa etária é entre 36 e 51 anos. Todos são pós-graduados, com mais de uma especialização e, coincidentemente, todos possuem formação em Educação Especial. Apresentam um tempo de serviço considerável no magistério de seu município, sendo este entre 9 e 23 anos de experiência, e 66,6% dos participantes (secretárias (os)/representante) ingressaram recentemente na função; 33,3% está atuando há mais tempo, sendo o segundo mandato à frente da Secretaria de Educação.

Os perfis dos sujeitos da pesquisa estão organizados no quadro da página seguinte.

Quadro 11 - Perfil dos sujeitos da pesquisa – Secretárias (os) Municipais de Educação

MUNICÍPIO	GÊNERO/ IDADE	FORMAÇÃO	TEMPO DE SERVIÇO NO MAGISTÉRIO DO MUNICÍPIO	TEMPO DE SERVIÇO COMO SECRETÁRIA (O)
IRATI	Feminino 51 anos	Graduada em Pedagogia. Pós-graduada em Psicopedagogia e outras três ligadas à Educação Especial.	23 anos	Trabalha na coordenação geral do setor pedagógico. Iniciou no final de janeiro de 2021.
REBOUÇAS	Feminino 41 anos	Graduada em Ciências, licenciatura plena, e Pedagogia. Pós-graduada em Educação Especial, com ênfase em síndrome de Down, Formação de Docentes e Meio Ambiente.	19 anos	Iniciou em 2019.
RIO AZUL	Feminino 36 anos	Graduada em Matemática. Pós-graduada em Educação Especial, Psicopedagogia, Língua Portuguesa e Arte.	9 anos	Iniciou em janeiro de 2021.
MALLET	Masculino 55 anos	Graduado em História. Especialização em História Social, Ludicidade e Educação Especial.	16 anos	Iniciou em 2017.

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: organizado pela autora (2021).

Na sequência, com o intuito de perceber o posicionamento dos municípios frente aos aspectos relacionados à valorização docente, para além do cumprimento da hora-atividade, questionamos:

- 1) Como se encontra o quadro de professores efetivos do município? Quando foi realizado o último concurso público?
- 2) No município é realizada a contratação temporária de professores para atuar na rede de ensino? Qual é o processo de seleção utilizado para essa contratação temporária?
- 3) Qual é a quantidade de estagiários contratados atualmente no município e quais os critérios utilizados para seleção?
- 4) O município cumpre com o pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional dos professores, de acordo com a Lei nº 11.738/2008? Existe política de progressão salarial na carreira docente?

Nesse sentido, seguindo a respectiva ordem, obtivemos as respostas organizadas no quadro apresentado a partir da próxima página.

Quadro 12 - Síntese das respostas das (dos) secretárias (os) de Educação da Microrregião de Irati-PR sobre aspectos relacionados à valorização docente

(Continua)

MUNICÍPIO	RESPOSTAS
IRATI	1. Em 2008 foi realizado o último concurso e no momento ele está suprido na regência.
	2. Sim. PSS.
	3. Então, aí, durante a pandemia não ocorreu a contratação de estagiários. Precisa estar cursando uma graduação e geralmente... porque desde que iniciou a pandemia, até agora, não foi feito nenhum contrato, mas ele precisa estar com a matrícula ativa na graduação e para exercer uma atividade não de regência. Pra ele exercer uma atividade ou um auxílio, ou como apoio. Mas então são atividades que agora, com o ensino remoto, não têm essa possibilidade de ser efetivado essa contratação.
	4. Sim, porque ele tem, existe o plano de carreira dos profissionais de ensino. Sim, existe política de progressão salarial.
REBOUÇAS	1. Então, o último concurso público aqui foi em 2015. 2017, quando a gente entrou na gestão, juntamente com a outra secretária, a gente chamou mais de 35 professores, porque a gente estava bem defasado. Hoje eu tenho mais de 160 professores concursados na rede.
	2. Então, eu não tenho contratação de professores assim, o que a gente faz aqui no nosso município é a ampliação do turno. Um professor de 20 horas pode ampliar por mais 20 horas.
	3. Hoje eu tenho apenas 12, aqui, como retornamos às aulas no dia 05 de julho, eu não consegui chamar todos os necessários, até porque a gente está aqui em regime de alternância [...]. A Educação Infantil começa segunda-feira, e certamente eu vou ter que chamar mais alguns. E eu tenho o concurso de estagiários, isso a gente realiza observando neles uma entrevista, né, o currículo, e uma prova escrita que eles fazem aqui no município. No último ano, a gente optou por não fazer a prova escrita, né, por estar impossibilitado de estar reunindo um grande número de pessoas. Observou-se então o currículo, pra fazer estágio.
	4. Sim, a gente cumpre, né, bem certinho, o piso salarial, e o nosso plano de carreira, ele encontra-se bastante defasado, principalmente nas porcentagens entre as etapas e modalidades: magistério, educação superior e pós-graduado. Então, a gente está lutando para mexer nessa questão, porém, desde o decreto da pandemia, encontra-se parado, por força maior, né. Mas é uma briga, né, e eu brigo com o prefeito, né, isso é o pior. Porque eu sou professora, prefeitos virão e eu vou continuar sendo professora, então eu tenho que defender a classe, né.
RIO AZUL	1. Se eu não me engano, esse último concurso foi em 2015. Mas todos os nossos professores são do quadro próprio. Todos. É, inclusive agora, a gente ia fazer o PSS, mas fizemos alguns ajustes nas escolas, algumas escolas acabaram fechando porque eram multiseriadas, aí a gente remanejou professores e estamos só com o nosso quadro próprio.
	2. Nesse momento não tem contratação temporária.
	3. Nesse momento eu estou com duas estagiárias contratadas, apenas. Mas que estão lidando, assim, na parte de secretaria, sabe. Mas a gente tem um convênio com o magistério pra valorizar também os alunos que estão fazendo magistério, e também os alunos pelo CIEE. Nós temos também quem está estudando, né, pedagogia, psicologia... E aqui, o estagiário é usado só pra reforço, é, tipo assim, aí uma sala está com 20 alunos e tem 4 com dificuldades, daí a gente manda estagiário para ajudar a professora. Mas não que fosse necessário, entende, é um complemento.
	4. Cumpre certinho. Até esse início, o prefeito deu aumento agora, no início do ano, deixando o piso correto. Sim, existe. Então, aqui, a cada, todo ano o funcionário da educação faz 100 horas de curso. Aí, tipo, esse ano, ano passado fez 100, esse ano faz 100, e no final do ano conta as 200 horas de curso e sobe 2% a casinha. A cada 2 anos. [...] Contando cursos fora, cursos que é oferecido, mas, por exemplo, se o professor tem 100 horas de cursos fora, mas não fez a semana pedagógica, que é a semana da educação, aquelas 100 horas não conta.
MALLET	1. Então, nós temos o quadro com 108 professores, destes nós temos 28 professores que eles têm dois padrões, no caso de 40 horas, né. [...] Nós realizamos o concurso ano passado, na data do dia 06 de dezembro [...].
	2. Sim, temos a contratação temporária. Essa contratação acontece principalmente quando nós temos gestantes, a questão de atestado, os professores quando são afastados, sempre tem os contratos temporários aí, pra gente estar substituindo, né, preenchendo, aí, o nosso quadro de, quando há necessidade. Nós fazemos sempre através de um chamamento para esses professores, eles apresentam, nós temos aí, seguindo alguns critérios, por exemplo, de títulos, e uma seleção,

(Conclusão)

MUNICÍPIO	RESPOSTAS
MALLET	<p><i>nós temos uma comissão que fez parte, daí, pra analisar esses títulos. A gente sempre estabelece um prazo, a gente faz cada fim de ano, por exemplo, em novembro, ali, nós já lançamos, fazemos um edital, fazemos, então, criamos essa comissão através de um decreto, e tem um prazo [...] Faz esse documento, faz essa seleção, e quando há necessidade, a gente está chamando esses profissionais.</i></p>
	<p><i>3. Então, atualmente, hoje, nós estamos com 20. Nós não interrompemos mesmo com essa pandemia do ano passado, a gente continuou com os contratos, com os nossos estagiários, até levando em conta, né, a necessidade deles, né, que estudam. Então a gente acabou não desligando, a não ser que tivemos exceções, por exemplo, alunos que concluíram, por exemplo, o médio, e outros que já venceu o prazo de dois anos. Então eles foram, tiveram seus contratos suspensos. [...]</i></p> <p><i>Mas nossa necessidade, sempre, aí a gente tem por volta de 40 e tantos estagiários. Tem que estar estudando, eles têm que ter os 16 anos completos, tem que estar estudando. Nós temos, então, a gente faz uma seleção, também, preferencialmente os que atuam na área da educação, né? A gente não supre, por exemplo, com acadêmicos de Pedagogia, vamos supor. [...] e temos o de nível médio, que até temos o maior número de nossos de estagiários são do nível médio, porque, como falei, a gente não tem na nossa área, principalmente na área de pedagogia, tantos alunos pra estar aí sendo, suprimo a nossa demanda.</i></p>
	<p><i>4. Sim, nós seguimos a Lei 11.738/2008, né? Então existe, nós temos a política da progressão dos professores, também, nós seguimos o plano de cargos e salários dos professores, nós seguimos fielmente o nosso plano. [...]</i></p>

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: organizado pela autora (2021).

No que se refere à realização de concursos públicos para a contratação de profissionais da Educação, a Emenda Constitucional nº 53/2006 especifica, em seu artigo 1º, inciso 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, 2006).

Nesse sentido, a realização de concurso público para a contratação de profissionais da Educação é um componente do processo de valorização docente. Lima (2017, p. 54) defende o concurso público “[...] como elemento para atratividade no ingresso, pois os contratos temporários são regidos por outra legislação e com características de instabilidade e precarização do trabalho”. Nos municípios estudados, verificamos que os últimos concursos realizados foram no período entre 2008 e 2020.

O concurso mais recente foi realizado no município de Mallet (2020), e o concurso realizado há mais tempo foi em Irati, no ano de 2008, ou seja, 13 anos atrás. Na fala da entrevistada do município de Irati, ela se contrapõe ao falar sobre o ano de realização do concurso e que “*no momento ele está suprido na regência*”, mas ao ser questionada sobre a realização de contratação temporária no município, afirma a realização de Processo Seletivo Simplificado (PSS).

Sobre a contratação temporária, existe o respaldo legislativo da CF (1988), que prevê, em seu artigo 37, inciso IX: “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado

para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público” (BRASIL, 1998). De forma complementar, a Emenda Constitucional nº 106, de 07 de maio de 2020, traz em sua súmula: “Institui regime extraordinário fiscal, financeiro e de contratações para enfrentamento de calamidade pública nacional decorrente de pandemia” (BRASIL, 2020f). A referida Emenda possui validade até o encerramento do estado de calamidade pública identificado pelo Congresso nacional.

Notamos que a contratação temporária possui sua legalidade, mas deve ser realizada para atender uma necessidade provisória. Gurgel e Souza Júnior (2013) identificam esse processo como formas precárias de contratação, e consideram que essa prática já se difundiu por todas as regiões geográficas do país. Dos municípios estudados, Rio azul é o único que, no momento, não vem realizando a contratação temporária, tendo o quadro de professores concursados.

Para Gurgel e Souza Júnior (2013, p. 4), os contratos temporários

são efetuados pela administração pública por terem procedimentos mais flexíveis. Tais práticas constituem-se em procedimentos comuns utilizados pelos dirigentes das instituições públicas mediante processos seletivos simplificados para seleção de candidatos ao invés da adoção de concursos públicos, pois além destes implicarem em custos mais altos, são mais rígidos e por conta das etapas constantes dos editais, tornam a seleção mais demorada.

Em consulta ao último edital do PSS, nº 1/2021 do município de Irati, foram ofertadas 50 vagas para professor de Educação Infantil com jornada de trabalho de 40 horas semanais, e 55 vagas para professor do Ensino Fundamental I com jornada de trabalho de 20 horas semanais. Consideramos que é um número elevado de vagas para contratação temporária, buscamos verificar a quantidade de professores efetivos e temporários atualmente no município. De acordo com as informações obtidas no *site* da prefeitura, no portal da transparência³², atualizado em 30 de abril de 2021, são 361 professores efetivos, entre professor de Educação Infantil e professor do Ensino Fundamental, todos em situação ativa. Os professores temporários são um total de 108. Segundo a fala da entrevistada, “*o município está crescendo, nós temos 41 instituições, de CMEI a escolas, nós temos 26 escolas e 15 CMEIs. Nós estamos com quase 6 mil alunos*” (Secretária de Educação de Irati). Nesse sentido, com a proporção de alunos e de número de instituições, o quadro de professores efetivos do município se encontra limitado, e se faz necessária a realização de concurso público.

O município de Mallet possui uma Lei Orgânica, nº 1.330/2017, que especifica em sua súmula: “Dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado, para atender à

³² Disponível em: <http://transparencia.irati.pr.gov.br:8086/portaltransparencia/servidores>.

necessidade temporária de excepcional interesse público, nos órgãos da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo, conforme especifica” (MALLET, 2017). Procuramos o edital do último processo seletivo para contratação temporária de professores no município, mas não o encontramos disponível no site da prefeitura.

Além da contratação temporária dos professores, percebemos, na fala dos entrevistados, a contratação de estagiários, sendo esses estudantes de alguma graduação, exceto no município de Mallet, que realiza contratação de estagiários desde o nível médio, na modalidade Normal. No município de Rebouças, os estagiários participam de uma seleção, levando em consideração entrevista, currículo e prova escrita. Todavia, Irati e Rio Azul asseguram que os estagiários não assumem a função de regência de turma, e que auxiliam nas atividades necessárias. Rio Azul ressalta que, atualmente, possui a contratação de apenas duas estagiárias.

Na pesquisa realizada por Neves (2019), sobre o estágio não obrigatório na Educação Infantil em redes municipais de educação da mesma microrregião do nosso estudo, a autora verificou que “o contexto atual em que se encontram os municípios da Microrregião de Irati está desencadeando a contratação de estagiários, pois observamos a falta de periodicidade na execução dos concursos para as funções que compreendem o magistério público municipal [...]” (NEVES, 2019, p. 97).

Sobre a contratação de estagiários para atuar nas redes municipais de ensino, Demschini (2020, p. 33) considera que ela “colabora para a redução nos gastos em educação, já que o poder público deixa de investir em contratações de profissionais concursados e, conseqüentemente, acaba negligenciando previsões legais em relação ao cumprimento de plano de carreira, estabilidade, férias, décimo terceiro”. Desse modo, a contratação de estagiários acaba sendo mais cômoda aos municípios. De acordo com Neves (2019), na microrregião de Irati-PR, a contratação acontece por intermédio de duas empresas, as quais ficam responsáveis por mecanismos legais, assim como pela transferência da bolsa-auxílio aos estudantes.

Em relação ao pagamento do PSPN, todos os municípios afirmaram cumpri-lo, assim como enfatizaram a existência de política de progressão salarial, exceto Rebouças, que ressaltou a defasagem do plano referente à progressão e que, há algum tempo, vem sendo cobrada a sua atualização diante da administração municipal. Entretanto, com o início da Pandemia da Covid-19, não houve avanços nesse sentido, tendo, pois, a referida situação como justificativa.

O cumprimento da Lei nº 11.738/2008, no que se refere ao pagamento do PSPN do Magistério Público de Educação Básica, é um dos fatores determinantes no processo de valorização docente, colaborando com a atratividade e permanência na carreira. Contudo,

buscamos cotejar se isso, de fato, vem acontecendo, a partir das informações fornecidas pelas representações sindicais, apresentadas na próxima subseção.

Masson (2017), com base em estudos que vem realizando sobre valorização docente, elenca alguns requisitos considerados essenciais para a atratividade e permanência nessa carreira, sendo eles: 1) Remuneração proporcional à formação com equiparação às demais profissões com formação equivalente; 2) Ascensão na carreira de acordo com o tempo de serviço e a titulação/formação; 3) Alcance do topo da carreira como uma possibilidade para todos e não restrito à minoria; 4) Progressão horizontal com interstícios não muito longos; 5) Valorização do professor de acordo com sua titulação/formação desde o início da carreira; 6) Dispersão salarial ao longo da carreira que garanta a atratividade para a permanência na profissão; e 7) Consideração do custo de vida regional.

Os sete requisitos apontados reiteram a importância de políticas educacionais, com planejamento econômico que levem à efetivação de remuneração condigna à formação acadêmica e com possibilidades de progressões no decorrer da carreira docente.

Com os dados apresentados até o presente momento, julgamos importante evidenciar o município de Rio Azul, que possui PCCR, cumpre com o pagamento do piso salarial, o quadro de professores está suprido com concursados, não sendo necessária a realização de processos seletivos para a contratação temporária e, no momento da entrevista, possuía a contratação de apenas duas estagiárias. Desse modo, percebemos que o referido município possui o mesmo porte dos demais, mas tem priorizado o cumprimento dos dispositivos legais e normativos referentes à valorização docente.

Tratando especificamente do cumprimento da hora-atividade, indagamos aos(as) entrevistados(as):

- 5) Com base na Lei nº 11.738/2008, o município respeita a organização de 1/3 da jornada de trabalho docente para a realização de atividades extraclasse, também denominadas como hora-atividade? Quantas horas, precisamente, estão sendo cumpridas?
- 6) Caso não esteja em cumprimento, quais são as justificativas? Há alguma previsão para a normalização?

Caso esteja em cumprimento com a lei, há quanto tempo o município se adequou e quais foram os suportes dados pela Secretaria Municipal de Educação para a efetivação dessas hora-atividades nas instituições escolares?

Organizamos as respostas juntamente com a informação já coletada nos PCCR, no que se refere à quantidade de hora-atividade para que fosse possível perceber se há controvérsias. No quadro da página seguinte, apresentamos a síntese das respostas.

Quadro 13 - Síntese das respostas das (os) secretárias (os) da Educação da Microrregião de Irati-PR sobre o cumprimento da hora-atividade no município

MUNICÍPIO	RESPOSTAS	PCCR
IRATI	5. Está sendo implantado gradativamente, e no momento eles estão tendo 5 hora-atividade .	Conforme normas do Conselho Nacional de Educação.
	6. Falta de profissionais, e o outro que agora, durante a pandemia, a organização dos componentes curriculares, até para os professores, não tem como contabilizar essa hora-atividade, né. [...] Com o retorno das aulas, a equipe já tem toda essa organização, né. A cada 3 turmas, é um professor de hora-atividade. No nosso município, nós utilizamos dessa forma.	
REBOUÇAS	5. Sim. Então, antes da pandemia, a gente cumpria integralmente o que se pede. Aqui, em acordo com os professores, a gente tinha 6 horas-atividades e mais o recreio dirigido , então fechava certinho 1/3 de hora-atividade. Porém, nesse retorno às aulas, os professores pediram que a gente diminuísse uma hora, para que eles consigam ficar mais tempo com as crianças, e consigam realizar um melhor trabalho, para pelo menos tentar salvar um pouco, né, do que se perdeu nesse 1 ano e meio parado aí.	20 horas: 4 hora-atividade
	6. Então, aqui, a briga foi grande, né, porque não se cumpria. A gente tinha, lá em 2011, 2012, apenas 2, 3 horas-atividade. Em 2013, a APP entrou no município e nos alertou, e a gente foi aprendendo quais eram os direitos e os deveres também, né. Isso é muito importante e necessário, mas é desde 2013, 2014 que vem se cumprindo. Aí foi 4, 5, e em 2017 é que a gente adequou certinho esse cumprimento da hora-atividade.	
RIO AZUL	5. Nesse momento nós temos 4 horas-atividade por semana, para 20 horas. Mas agora, quando voltar as aulas presenciais, nós vamos seguir, nós vamos pagar o correto, que são 6 horas. O Estado paga 5, se não me engano, 5 horas, né? Então, a gente anda sempre meio igual. O Estado pagava 4, nós pagávamos 4, daí subiu pra 5, mas daí a gente não acompanhou ainda, né, e não sei, eram gestões anteriores. [...]	20 horas: 6 hora-atividade 40 horas: 12 hora-atividade
	6. A justificativa seria acompanhar o Estado, na verdade nós vamos pagar melhor que o Estado, agora, a questão da hora-atividade, o cumprimento de 1/3, né? [...] Quando colocar as 6 horas, pra gente adaptar esses professores pra dar certo, porque daí vai ter que ter mais um professor. (Fala da coordenadora pedagógica): [...] é no mínimo 4. Então nós estamos oferecendo os 4. Na minha cabeça é o suficiente, né, 4 horas é suficiente para você preparar. Claro que as vezes você quer fazer alguma coisa a mais, você faz em casa. Querendo ou não, a gente trabalha a mais, não tem o que fazer. Mas seria ideal 6, né.	
MALLET	5. Sim, hoje, [n]o nosso município, nós cumprimos 6 horas-atividade no período de 20 horas, né. Então, todos, os que tem dois padrões, eles têm 12 hora-atividade . Nós seguimos, sim.	20 horas: 7 hora-atividade 40 horas: 14 hora-atividade
	6. Damos apoio, aquilo que as escolas se organizam, sempre que há, o que elas têm de dúvida, seja o que for, a equipe sempre está presente ali, pra estar auxiliando em tudo que eles precisarem [...].	

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: organizado pela autora (2021).

Diante do exposto, podemos destacar, antes mesmo de pensar na integralidade de 1/3 de hora-atividade, que há incongruências entre as informações contidas no PCCR de cada município estudado e suas realidades. Com exceção do PCCR de Rebouças, que foi criado em 2008 e ainda não foi atualizado, conforme informação dada pela entrevistada, os demais planos

asseguram um número de hora-atividade superior ao que vem sendo efetivado, corroborando com a afirmativa de Masson (2017, p. 159), de que “a lei não faz a realidade [...]”.

Essa afirmativa também se aplica quanto ao próximo aspecto destacado, que se refere ao fato de que nenhum dos municípios estudados cumpre na íntegra a hora-atividade, correspondente a 1/3 da jornada de trabalho, considerando que:

- 1/3 de 20 horas, equivale a 6 horas e 40 minutos;
- 1/3 de 40 horas, equivale a 13 horas e 20 minutos.

Baseando-nos nas informações contidas no PCCR dos municípios, somente Irati e Mallet estariam em cumprimento na íntegra com a lei, visto que Irati propõe a hora-atividade “conforme normas do Conselho Nacional de Educação”, e Mallet estabelece mais do que o equivalente, sendo respectivamente 7 e 14 horas para jornadas de 20 e 40 horas de trabalho.

No entanto, na entrevista, Mallet afirma cumprir 6 horas-atividade para 20 horas, e 12 para 40 horas. Desse modo, o município não cumpre com o que garante no PCCR, e na fala do secretário, ele reitera o cumprimento de 1/3 de hora-atividade, mas em nenhum momento faz referência ao que é proposto no PCCR. A entrevistada de Irati informa que os docentes realizam 5 horas-atividade, e que ela vem sendo implementada gradativamente. Garante que, com o retorno das aulas, no pós-pandemia, a equipe já está se organizando quanto a isso, mas não especifica o número de horas que o município passará a ofertar.

O município de Rebouças, como já citado anteriormente, encontra-se com seu PCCR defasado, pois o documento assegura apenas quatro horas-atividade, e na entrevista, a informação é sobre a realização de seis horas, mais o recreio dirigido. Porém, com o retorno das aulas presenciais, a hora-atividade diminuiu uma hora que, de acordo com a entrevistada, foi a pedido dos professores, para que consigam ficar mais tempo com as crianças.

A diminuição da hora-atividade com o retorno das aulas presenciais, tendo a justificativa de que foi a pedido dos professores, leva-nos a questionar se realmente a categoria docente realizou essa solicitação, uma vez que estariam abrindo mão de um direito, destinado ao estudo, planejamento e avaliação, momentos esses que qualificam a sua prática escolar.

O município de Rio Azul, além de estabelecer em seu PCCR o teto de 6 horas-atividade para jornada de 20 horas, e 12 hora-atividade para jornada de 40 horas, o que não corresponde integralmente a 1/3, oferta a realização de somente 4 horas-atividade, prevendo o seu aumento para 6 com o retorno das atividades, pós pandemia. Notamos, na fala da entrevistada, um comparativo com as ações do Estado, e ela ainda afirma que, com as 6 horas, “*na verdade nós vamos pagar melhor que o Estado agora, a questão da hora-atividade, o cumprimento de 1/3 né. [...]*” (Entrevistada de Rio Azul).

Essa comparação com as ações do Estado, de acordo com a APP Sindicato – Núcleo Sindical de Irati, é comum nos municípios. Em entrevista, o representante da APP – Sindicato relatou que:

No Estado nós temos hoje, para cada 20 aulas, 5 horas-atividade. É o que o Estado diz, por isso que os municípios confundem, se o Estado cumpre 5, porque que eu tenho que cumprir 6 e 40? É que no Estado, claro que o governo está errado de qualquer forma, mas ele diz o seguinte: se lá no município é hora-relógio e no Estado nós cumprimos hora-aula, então o que ele fez pra dizer que são 5 horas: você considera cada 50 minutos de aula e aí você faz essas 5 horas, que não dá 5 horas, das 4 horas e 10, eu acho, na escola, e o resto você faz em local de livre escolha. Essa é a fala do Estado, que nós cumprimos a nossa hora-atividade em casa, porque nós não precisamos estar na escola. É essa a fala do governo e o município não pode fazer essa fala, porque lá os professores cumprem hora-relógio, eles vão das 13 horas às 17 horas [...].

Conforme apontamos, existem divergências entre o PCCR e a realidade dos municípios estudados. Flach (2017) destaca a importância da elaboração dos Planos de Carreira nos municípios, aspecto que colabora no processo de valorização docente. Porém, também já destaca que

[...] sua existência por si só não garante os direitos desses trabalhadores, visto que a valorização da formação, as condições de trabalho e remuneração digna nem sempre se fazem presentes nesses documentos conforme indicado pelos documentos legais e normativos, ou quando se fazem, tornam-se dependentes da vontade política e capacidade administrativa dos chefes do poder executivo (FLACH, 2017, p. 7).

Nesse sentido, a existência de um PCCR no município precisa estar atrelada à legislação e atos normativos, assim como à vontade política e capacidade administrativa dos chefes do poder executivo. Sobre a vontade política, verificamos esse fato na fala de uma das entrevistadas, ao expor a necessidade de atualização do plano, quando relata: “[...] *Mas é uma briga né, e eu brigo com o prefeito né, isso é o pior. Porque eu sou professora, prefeitos virão e eu vou continuar sendo professora, então eu tenho que defender a classe né*” (Entrevistada de Rebouças, 2021). Nessa fala, devemos destacar, ainda, a consciência da entrevistada, atualmente ocupante do cargo de Secretária de Educação do município, em se sentir integrante e defender os direitos da categoria docente frente à administração municipal.

Outro aspecto a destacarmos diz respeito aos municípios associarem 1/3 da jornada de trabalho de 20 e 40 horas ao resultado de 6 e 12 horas-atividade, respectivamente. Com isso, apontamos dois equívocos:

- a) São consideradas somente as horas inteiras, ignorando os minutos que as complementam, sendo, pois, 6 horas e 40 minutos e 13 horas e 20 minutos;
- b) Para a jornada de trabalho de 40 horas semanais, calcula-se a hora-atividade, considerando o dobro de 20 horas, estipulando, nesse sentido, 12 horas-atividade.

Sem considerar que $\frac{1}{3}$ de 40 horas corresponde a 13,33 horas (13 horas e 20 minutos).

Tais equívocos são recorrentes e nos levam a pensar na importância de reivindicar que se corrija esses desacertos no cálculo da hora-atividade, os quais são resultados de direitos já adquiridos, e que devem ser efetivados na íntegra.

Não podemos deixar de enfatizar a fala da coordenadora pedagógica do município de Rio Azul, quando comenta: *“Na minha cabeça é o suficiente, né? 4 horas é suficiente para você preparar. Claro que as vezes você quer fazer alguma coisa a mais, você faz em casa. Querendo ou não, a gente trabalha a mais, não tem o que fazer.”*. Nesse sentido, percebemos uma desvalorização docente proveniente da própria categoria, considerando que a lei que fundamenta a hora-atividade existe, e merece ser cumprida. *“Não é justo nem correto que o professor trabalhe em casa, fora da jornada sem ser remunerado, corrigindo centenas de provas, redações e outros trabalhos”* (BRASIL, 2012a).

Destacamos, também, uma das respostas obtidas com a entrevista no município de Irati, ao indagarmos sobre o suporte dado pela Secretaria de Educação para a efetivação da hora-atividade, sendo pois: *“[...] com o retorno das aulas, a equipe já tem toda essa organização, né, a cada três turmas é um professor de hora-atividade”*. Pensando em um professor que possui jornada de trabalho de 20 horas, essa organização só funciona porque o município assegura apenas cinco horas-atividade. Desse modo, 3x5 horas, temos 15 horas, mais as cinco horas do professor que substitui o regente, temos 20 horas.

Porém, se pensarmos em um professor que possui jornada de trabalho de 20 horas com direito a $\frac{1}{3}$ para a realização de hora-atividade, ou seja, 6 horas e 40 minutos, será necessário repensar essa organização, sendo *“[...] o melhor formato pra você pensar a hora-atividade dos professores, primeiro uma questão logística, que é três professores, duas turmas, três professores, duas turmas, não tem como fugir disso”* (Entrevistado da APP - Sindicato - Irati). Vale destacar, ainda, que o professor que substitui o regente durante sua hora-atividade também possui o direito de realizar suas atividades extraclasse.

Buscando saber como é a organização da hora-atividade nos municípios estudados, questionamos:

- 7) De que maneira vem sendo organizada a hora-atividade nas redes municipais de ensino? Acontecem de forma concentrada ou distribuídas em vários momentos?
- 8) Quem substitui o professor regente nos momentos em que ele realiza a hora-atividade?
- 9) A hora-atividade é cumprida integralmente dentro do ambiente escolar? Caso a resposta seja negativa, onde os profissionais a realizam?

10) Algum profissional acompanha a hora-atividade do professor?

As (os) entrevistadas (os) comentam como se dá a hora-atividade, conforme sintetizamos no quadro a seguir.

Quadro 14 - Síntese das respostas das (os) secretárias (os) da Educação da Microrregião de Irati-PR sobre a organização da hora-atividade

(Continua)

MUNICÍPIO	RESPOSTAS
IRATI	7. <i>Ela é distribuída. Ela ocorria de forma distribuída. Ela não se concentrava em um dia só.</i>
	8. <i>O professor de hora-atividade. Professor mesmo.</i>
	9. <i>Na escola. Porque é um momento para o planejamento, formação na escola.</i>
	10. <i>O coordenador pedagógico. A equipe pedagógica da escola.</i>
REBOUÇAS	7. <i>A gente distribuí, porque o 3º, 4º e 5º ano, a gente conseguiu colocar os professores de disciplina. Então, os alunos de 3º, 4º e 5º ano, eles têm a Educação Física, a Arte, o Ensino Religioso, a Ciências, História e Geografia. Porque a gente observava que a hora-atividade tem que ser aproveitada pelo professor, mas também tem que ser aproveitada pela criança. Não adianta ficar inventando, oficina disso e oficina daquilo, e sobrar lá, menos horas para os professores [...]. Então a gente viu que os que estão saindo da rede e indo pra rede estadual, eles estão indo mais preparados para essa troca de professor, entra um, sai outro, muda caderno, e deu certo. Esse ano é que a gente não conseguiu fazer, a gente preferiu deixar com os professores, até porque a gente sintetizou o currículo pra conseguir cumprir e tentar sanar a tamanha defasagem que estamos tendo. Então, esse ano que as crianças estão com 3 de Educação Física, até porque voltaram todos mais gordinhos dessa pandemia, 1 de Arte e 1 de Ensino Religioso, como a BNCC exige, né.</i>
	8. <i>Então, a gente está conseguindo, com as ampliações, colocar professor concursado pra trabalhar essas disciplinas também, e de preferência dentro da escola, o professor com formação na área, pra estar desenvolvendo esse trabalho. Nosso município não tem concurso específico pra professor de Artes, pra professor de disciplina, somos todos pedagogos ou formados do magistério. Mas a gente sempre olha, porque sempre tem alguém que fez o magistério e uma licenciatura de História, de Geografia, de Ciências, então a gente tenta aproveitar esse professor que é da área, estudou pra isso, pra que consiga desenvolver essas disciplinas lá dentro da escola.</i>
	9. <i>Eles realizam dentro da escola. Nenhum professor é autorizado a sair durante a sua hora-atividade.</i>
	10. <i>Sobre a supervisão da coordenação da escola, as coordenadoras não ficam lá, sentadas do lado do professor todo dia, mas sempre que se tem alguma coisa a ser discutida, é nesse momento que é feito.</i>
RIO AZUL	7. <i>Por escola. Depende, a escola que decide como fica melhor para os seus professores. Eu sei de algumas escolas, por exemplo, o professor, ele tira segunda e sexta. Então, segunda-feira ele trabalha só depois das 3, e sexta, por exemplo, ele inicia a 1 e vai até às 3, daí dá as 4 horas da semana. É hora-relógio, né, que a gente segue.</i>
	8. <i>Os professores de hora-atividade. Que são professores efetivos, mesmo. Só que agora eles trabalham nas disciplinas. Nós dividimos por disciplina, né. Então, Arte, Educação Física, Ensino Religioso, e Geografia, e Ciências [...].</i>
	9. <i>Sempre no ambiente escolar. É que agora nós estamos no remoto. Então os professores, nesse momento, estão trabalhando só 3 dias por semana na escola. Os outros 2 dias estão remotos. Então, na verdade, eles estão tendo praticamente esses 3 dias de hora atividade.</i>
	10. <i>Sim, geralmente a parte pedagógica. É os pedagogos, e a gente está auxiliando, se eles necessitam de alguma coisa, os pedagogos e a própria direção também. Todo mundo ajuda.</i>
MALLET	7. <i>Elas são distribuídas em vários momentos. Então, a organização é feita pelas gestoras, no caso, as diretoras das escolas, elas se organizam, né[...].</i>
	8. <i>Então, nós temos outros professores, né [...] o professor que substitui o professor com hora-atividade, aí ele trabalha com outras disciplinas, no caso História, Geografia, Arte, Ensino Religioso e assim por diante. [...] a gente acompanha os outros municípios, e tem município que eles colocam até estagiários. Nós não adotamos isso, o nosso é professor mesmo, sabe.</i>

(Conclusão)

MUNICÍPIO	RESPOSTAS
MALLET	9. <i>Só no ambiente escolar. Somente no ambiente escolar.</i>
	10. <i>Nós infelizmente não temos aí, essa questão da, não temos pedagogo nas nossas escolas, não temos nem coordenador pedagogo. É a diretora e o secretário da escola. Mas assim, é bem tranquilo, e tem todo o apoio da minha equipe [...]. Os diretores sempre estão ali, e reforçando, né, nós temos um trabalho nosso e nós estamos constantemente nas escolas. A gente participa desde pré-conselhos, que nós estamos fazendo agora, porque o nosso município é um município pequeno.</i>

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: organizado pela autora (2021).

Notamos, com a fala dos (as) entrevistados (as), que em todos os municípios envolvidos na pesquisa, a hora-atividade é organizada de forma distribuída, ficando a critério de cada instituição, mas que deve ser realizada somente em ambiente escolar. O professor regente é substituído por outro professor em seu período de hora-atividade, e todos afirmaram que são professores efetivos, ou seja, de que não são substituídos por estagiários. Em 2019, Neves havia verificado, em sua pesquisa, que Irati, Rebouças e Mallet realizavam a contratação de estagiários para a Educação Infantil, exercendo a função de regência em momentos como hora-atividade e falta docente. Na ocasião, somente Rio Azul não possuía estagiário, uma vez que o quadro de professores estava suprido com os concursados.

Desse modo, pensamos que, com a informação dada pelos entrevistados para a nossa pesquisa, os municípios avançaram em suas práticas, compreendendo e respeitando as funções atribuídas aos estagiários. O professor substituto, conforme relato de Rebouças, Rio Azul e Mallet, ministra algumas disciplinas, como Arte, História, Ciências, Geografia, Educação Física e Ensino Religioso. Ponderando que os municípios envolvidos na pesquisa não realizam concurso com vagas específicas para cada disciplina, é comum encontrarmos profissionais pedagogos ministrando aulas nas mais variadas áreas. Desse modo, destacamos a estratégia relatada por Rebouças: “[...] sempre tem alguém que fez o magistério e uma licenciatura de História, de Geografia, de Ciências, então a gente tenta aproveitar esse professor que é da área [...]”.

Sobre a organização da hora-atividade, de acordo com as (os) entrevistadas (os), ela fica a critério de cada instituição de ensino, de acordo com sua realidade. Contudo, deve-se respeitar a jornada de trabalho estabelecida em lei, e “[...] as variações da organização curricular ou dos tempos e espaços escolares são levados em conta de modo que a realidade local não seja distorcida e que seja obedecida a proporcionalidade com a regra geral [...]” (BRASIL, 2012a, p. 19).

Relacionado ao acompanhamento da hora-atividade por algum profissional, Irati, Rebouças e Rio Azul afirmam que os professores recebem auxílio, sempre que necessário, da

equipe pedagógica e diretores. Vale destacar a informação fornecida por Mallet, de que “*não temos pedagogo nas nossas escolas, não temos nem coordenador pedagogo. É a diretora e o secretário da escola [...]*”. No momento da conversa, o Secretário de Educação não apontou motivos que justifiquem essa ausência do pedagogo exercendo sua função na escola. Tendo em vista a importância do pedagogo em ambiente escolar, Libâneo (2000, p. 55) expõe que:

A presença do pedagogo escolar torna-se, pois, uma exigência dos sistemas de ensino e da realidade escolar, tendo em vista melhorar a qualidade da oferta de ensino para a população. Quando se atribuem ao pedagogo as tarefas de coordenar e prestar assistência pedagógico-didática ao professor, não está se supondo que ele deva ter domínio dos conteúdos-métodos de todas as matérias. Sua contribuição vem dos campos do conhecimento implicados no processo educativo docente, [...] entre o conhecimento pedagógico e a sala de aula.

Considerando que o último concurso no município foi realizado recentemente, em 2020, buscamos seu edital (MALLET, 2021) com o intuito de verificar se houve a oferta de vagas para a função de Pedagogo. Contatamos que foi ofertado apenas uma vaga para Pedagogo, mais cadastro de reserva, com carga horária de 40 horas semanais. Nesse sentido, não percebemos uma preocupação por parte da administração municipal em suprir essa ausência de pedagogo nas escolas, apesar da grande oferta de profissionais formados, conforme constatado na pesquisa de Vaz (2016), ao apresentar dados sobre a distribuição de graduados da área da Educação no Brasil, de acordo com o Censo da Educação Superior de 2012.

A autora afirma que “o curso de Pedagogia é o mais ofertado entre as graduações da área da educação, dados que contribuem para ilustrar o grande número de concluintes em pedagogia no país, aumentando, portanto, a oferta de pedagogos bem maior que a demanda do mercado” (VAZ, 2016, p. 123). Nesse sentido, percebemos um processo de desvalorização docente, ao não priorizar a atuação do pedagogo nas escolas, desenvolvendo sua função de coordenação pedagógica.

Com os questionamentos realizados, foi possível conhecer a realidade dos municípios envolvidos na pesquisa, sob a perspectiva das (os) Secretárias (os) de Educação, referente à carreira do profissional docente, relativamente ao pagamento do piso salarial, contratação temporária, realização de concurso, contratação de estagiários, efetivação da hora-atividade e suas atribuições. Tornou-se possível verificar algumas lacunas, contradições com o PCCR e, no que tange ao nosso objeto de estudo, constatamos que nenhum dos municípios cumpre com 1/3 de hora-atividade, conforme estabelecido em lei.

Para finalizar nossa entrevista, ponderando que a Lei nº 11.738/2008 é uma Lei Federal, e que a sua aplicação, em âmbito municipal, nem sempre acontece, questionamos:

11) Ao seu ver, quais aspectos colaboram para a efetivação ou não das políticas de valorização docente, instituídas por órgãos nacionais e federais, nas redes municipais de ensino?

A partir desse questionamento, as (os) participantes realizaram seus apontamentos, organizados no quadro a seguir.

Quadro 15 - Síntese das respostas das (os) secretárias (os) da Educação da Microrregião de Irati-PR sobre a efetivação das políticas de valorização docente em âmbito municipal

MUNICÍPIO	RESPOSTAS
IRATI	<i>A questão de adequações normalmente é difícil, visto que o sistema necessita de reformulações, né, são as leis, né? [...] essas muitas leis, nesse momento, porque nós estamos o que, nesse momento de ensino remoto, nós temos os respaldos das resoluções, das normativas, dos decretos, então nós seguimos leis. Nós temos as normativas, as diretrizes, e até por conta que, em 2020, quando era pra ser iniciado a implantação do currículo regional do Paraná, que são a BNCC, as novas diretrizes, veio a pandemia. Agora, o que nós estamos trabalhando, com o Referencial Curricular do Paraná em foco. Mas tudo se adapta.</i>
REBOUÇAS	<i>Então, isso é uma constante discussão, porque, assim, quem está fora da escola, do chão da escola, principalmente no Ensino Fundamental inicial e Educação Infantil, eles não sabem o tamanho, a dimensão que isso tem, e às vezes vem algumas propostas, de cima pra baixo, que a gente olha e diz: hum, isso não vai funcionar, né? Uma delas é o PNE, que foi um sonho tão lindo, tão sonhado, e até hoje a gente não consegue cumprir. Por quê? Porque tem que vir de cima pra baixo para ter realmente o cumprimento, e não foi assim. Muitas metas que eram nacionais, principalmente enquanto a contemplação das escolas com espaço físico, não ocorreu. E se não tiver espaço físico, não há educação integral. Então, assim, eu acho que muita coisa precisaria ser revista. Deviam perguntar mais pra nós, aqui embaixo, como é que está, né, pra gente ir tentando suprir. Vem melhorando nos últimos anos, né, vem melhorando, a UNDIME vem ajudando bastante, também, mas ainda precisa muita coisa.</i>
RIO AZUL	<i>Às vezes tem algumas coisas que não é viável. Tem algumas que vem as vezes, que não cabe a nossa realidade. Mas a gente se adapta né. Vai tentando se adaptar. Que nem a questão da lei do Piso, teve que se adaptar.</i>
MALLET	<i>Então, essas políticas, a gente sabe que são muito importantes. Todas as políticas, elas são fundamental pra dar esse suporte para as nossas escolas, pra educação de um modo geral, né? Mas infelizmente, a gente não tem, né, a situação em que vem o país, porque a gente precisa de recursos, nós temos aí, a questão FUNDEB, que até estava uma polêmica bastante grande em relação ao FUNDEB, e hoje, por exemplo, o recurso que nós temos do FUNDEB, ele é somente para a folha. Um exemplo aí, o que a gente precisaria até hoje, a própria BNCC, ela coloca da importância de a gente estar usando os recursos tecnológicos nas nossas escolas, né? E infelizmente a gente não tem. [...]Então, a gente está numa luta constante com relação a isso, mas como eu falei, é fundamental, as políticas, elas fazem parte da nossa educação e a gente é assistido em partes, não é plenamente, esse apoio que a gente necessita, que seria o apoio financeiro, que isso, acho que é a base de tudo, para que a gente possa organizar muito mais ainda a educação.</i>

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: organizado pela autora (2021).

Verificamos, nas respostas das (os) entrevistadas (os), que os municípios de Irati e Rio Azul destacam a questão de adaptações que muitas vezes precisam fazer para se adequar às políticas, e que nem sempre esse processo é fácil. Em vista disso, Flach (2017, p. 6) considera que “a realidade não se modifica de forma imediata com as previsões legais. Há tensões de ordem jurídica, financeira, social e cultural para que o cumprimento das disposições legais seja efetivado nas políticas locais e se torne atividade comum”. A autora complementa que “conhecer e analisar o máximo de determinações que influenciam a execução de tais previsões

pode colaborar para o entendimento coletivo a respeito das possibilidades e dos limites que norteiam o planejamento político-educacional sobre a questão” (FLACH, 2017, p. 6).

No município de Mallet, o secretário destaca a importância do desenvolvimento das políticas para as instituições escolares, mas aponta a dificuldade para executá-las, frequentemente pela falta de recursos disponibilizados. Na ocasião, exemplifica a situação da BNCC, quando propõe a utilização de recursos tecnológicos, mas as escolas não possuem essa estrutura. Nesse mesmo sentido, a secretária de Rebouças ressalta algumas propostas que são instituídas por órgãos que “*não conhecem o chão da escola*”, e por isso tornam-se difíceis de serem efetivadas. Cita como exemplo o PNE, sobre o cumprimento de muitas metas propostas, dando ênfase para a necessidade de aplicação de recursos financeiros para a ampliação do espaço físico dos ambientes escolares.

Sobre as políticas educacionais brasileiras, Saviani (2008, p. 7) aponta que as mesmas apresentam algumas limitações, sintetizadas em duas, como argumenta: “a primeira limitação materializa-se na tradicional escassez dos recursos financeiros destinados à educação; a segunda corporifica-se na sequência interminável de reformas, cada qual recomeçando da estaca zero e prometendo a solução definitiva dos problemas que se vão perpetuando indefinidamente”.

Desse modo, a ideia do autor corrobora com as dificuldades apontadas pelo secretário de Mallet e pela secretária de Rebouças, considerando que as políticas educacionais, muitas vezes, limitam-se a propostas que instituem mudanças, mas que não se concretizam, assim como não são disponibilizados os recursos necessários. Sobre os obstáculos econômicos enfrentados pelos municípios para a efetivação de políticas, de acordo com Sakata (2018, p. 44), “[...] se traduzem nas estratégias de descentralização da política governamental brasileira. Entendemos tal política como um descomprometimento do Estado em relação ao ensino básico. As políticas educacionais são traduzidas pela descontinuidade [...]”.

A secretária de Rebouças ressalta o auxílio recebido pela União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (UNDIME)³³, que é uma associação civil sem fins lucrativos, ou seja, pertencente ao grupo das FASFIL – Fundações privadas e Associações sem fins lucrativos. Possui parceria institucional com agentes privados, tais como o Instituto Natura, Alana, SEBRAE, Fundação Lemann, Fundação Telefônica – Vivo, Unicef, Itaú Social, Unesco.

A UNDIME é constituída por Dirigentes Municipais de Educação em exercício, ou seja, aqueles que exercem função de Secretário (a) Municipal de Educação. Reúne gestores de

³³ Mais informações em: <https://undime.org.br/>.

5.570 municípios brasileiros promovendo reuniões, seminários e fóruns. Discute temas como gestão democrática, carreira e formação dos trabalhadores da educação, políticas públicas sociais, dentre outros. De acordo com Sakata (2018, p. 17), “as FASFIL atuam em diversos âmbitos, no campo educacional como um dos pontos-chave, são as parcerias destes agentes com as redes educacionais públicas via instâncias de gestão, que desde o contexto de reformas na administração pública matizou o público e o privado por meio da *publicização* (BRASIL, 1995)”.

Nesse sentido, essas parcerias são denominadas *Parcerias Público-Privadas – PPP*, as quais muitas vezes acontecem de forma implícita, e assim, algumas responsabilidades estatais são transferidas para uma gestão privada, representada pelo empresariado. Percebemos que essas PPP tem sido práticas comuns, atualmente.

Por fim, notamos que as políticas educacionais sempre denotam mudanças, sejam elas positivas ou negativas, e que suas aplicações, nas realidades locais, muitas vezes não acontecem de modo imediato, dependendo de diversos fatores, sejam eles de ordem orçamentária, estrutural, social, de mobilização da gestão, dentre outros aspectos.

Na sequência, após nos apropriarmos das informações fornecidas pelas (os) Secretárias (os) Municipais de Educação, trazemos a análise de alguns dados obtidos por meio de entrevista realizada com organizações sindicais locais, assim como núcleos representativos da APP Sindicato, verificando se existem contradições nos questionamentos que se assemelham e para conhecer a atuação das associações representativas, assim como a participação da categoria docente nessas associações.

3.2 ANÁLISE DE DADOS: DIALOGANDO COM SINDICATOS DE SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS E APP/NÚCLEOS REPRESENTATIVOS

A proposta inicial para a coleta de dados de nossa pesquisa se constituía na realização de entrevista com representantes sindicais dos municípios que compõem a microrregião de Irati-PR. No entanto, durante o contato com os sujeitos envolvidos na pesquisa, verificamos que Rio Azul e Mallet não possuíam um sindicato local, e que alguns professores eram filiados a núcleos sindicais da APP. Desse modo, surgiu a necessidade de ampliação da proposta, chegando até os núcleos representativos da APP Sindicato, considerando que, no Paraná, existem várias formas de organização do sindicalismo docente municipal: Sindicato de Servidores Públicos Municipais, Associações filiadas ao Sindicato Estadual – APP, Sindicato dos Professores do Magistério Público Municipal e Sindicatos Intermunicipais (GOUVEIA; FERNANDES, 2019; GOUVEIA, 2019 *apud* VAZ, 2020).

Julgamos importante, primeiramente, trazer algumas considerações sobre as formas de organização sindical participantes da pesquisa, sendo estas o Sindicato de Servidores Públicos Municipais e Sindicato Estadual APP.

Os Sindicatos de Servidores Públicos Municipais, “representam o conjunto de servidores de um ente federado – municipal, estadual ou federal –, tais como professores, motoristas, enfermeiros, técnicos administrativos etc.” (VAZ, 2020, p. 115). Com a abrangência de vários profissionais na mesma organização, este tipo de sindicato não é filiado a uma federação ou confederação da educação.

Na ocasião desta pesquisa, tivemos a participação de dois Sindicatos de Servidores Públicos Municipais, sendo eles:

- SINDSREB – Sindicato de Servidores Públicos Municipais de Rebouças; e
- SISMI – Sindicato de Servidores Públicos Municipais de Irati.

Outra forma de organização do sindicalismo docente acontece por meio de Sindicato Estadual, via APP, e existem duas maneiras para que os professores se organizem sindicalmente: “[...] por meio da filiação dos professores diretamente ao sindicato estadual, organizados em Comissões Locais de Negociação ou Direções Municipais e por meio da filiação dos professores em Associações Municipais que estão filiadas à APP-Sindicato” (VAZ, 2020, p. 119). A representação dos professores e funcionários do magistério público municipal acontece por meio das Secretarias de Assuntos Municipais (SAM).

A APP é composta por 29 núcleos, os quais atendem determinados municípios. Sobre o processo de filiação dos professores da rede municipal ao sindicato estadual (APP), Vaz (2020, p. 121) esclarece:

[...] é necessário que os professores de um determinado município, caso já estejam organizados sindicalmente, optem pela filiação à APP e desfiliação ao sindicato de servidores públicos. Mas, caso estejam vinculados a um sindicato próprio, este deve ser convertido em associação, já que não pode ocorrer a filiação de um sindicato em outro sindicato.

Tivemos a participação de dois núcleos sindicais em nossa pesquisa:

- Núcleo Sindical de Irati, que atende os seguintes municípios: Fernandes Pinheiro, Guamiranga, Imbituva, Inácio Martins, **Irati**, Ivaí, Prudentópolis, **Rebouças**, **Rio Azul**, São João do Triunfo e Teixeira Soares;
- Núcleo Sindical de União da Vitória, que atende os seguintes municípios: Antonio Olinto, Bituruna, Cruz Machado, General Carneiro, **Mallet**, Paula Freitas, Paulo Frontin, Porto Vitória, São Mateus Do Sul, União Da Vitória.

Nesse sentido, referente nos municípios de Irati e Rebouças, houve a participação da representação do sindicato de servidores públicos municipais e da APP. Nos municípios de Rio Azul e Mallet não há sindicato local, e contamos com a participação da APP³⁴.

Apresentamos o perfil dos sujeitos da pesquisa, que apresenta 75% de integrantes do sexo feminino e faixa etária entre 39 e 48 anos. Todos são pós-graduados, variando a área de formação. O tempo de serviço como representante sindical varia entre 26 dias e 20 anos, e 75% desempenham função docente, sendo somente um dos representantes do município de Rebouças um atuante da área da saúde.

No quadro a seguir, organizamos o perfil dos sujeitos participantes da nossa pesquisa.

Quadro 16 - Perfil dos sujeitos da pesquisa – Representantes Sindicais

(Continua)

MUNICÍPIO	GÊNERO/ IDADE	FORMAÇÃO	TEMPO DE SERVIÇO COMO REPRESENTANTE SINDICAL	FUNÇÃO QUE DESEMPENHA NO MUNICÍPIO
IRATI	Feminino 47 anos	Graduada em Pedagogia. Pós-graduada em Educação Especial, Educação Inclusiva e Gestão Escolar.	26 dias*	Professora de Educação Infantil
REBOUÇAS	Masculino 48 anos	Graduado em sistemas de informação. Pós-graduado em desenvolvimento de sistemas e games. Pós-graduando em gestão de saúde pública.	3 anos	Técnico de Enfermagem
	Feminino 44 anos	Graduada em Matemática e Pós-graduada em psicopedagogia.	20 anos	Professora do Estado. Representante da Secretaria de Assuntos Municipais da APP – Núcleo Sindical de Irati.
RIO AZUL	Feminino 44 anos	Graduada em Matemática e Pós-graduada em psicopedagogia.	20 anos	Professora do Estado. Representante da Secretaria de Assuntos Municipais da APP – Núcleo Sindical de Irati.
MALLET	Feminino 39 anos	Formação de docentes, graduada em Educação Física. Cursando Pedagogia à distância. Pós-graduada em treinamento esportivo e em psicopedagogia.	6 anos	Professora. Representante da Associação de professores no município.

³⁴ No município de Mallet, ao estabelecer contato, o responsável da Secretaria de Assuntos Municipais nos atendeu prontamente e se disponibilizou a participar da pesquisa. Porém, por motivos pessoais, indicou a participação de duas professoras da associação de professores do município para representá-lo.

(Conclusão)

MUNICÍPIO	GÊNERO/ IDADE	FORMAÇÃO	TEMPO DE SERVIÇO COMO REPRESENTANTE SINDICAL	FUNÇÃO QUE DESEMPENHA NO MUNICÍPIO
MALLET	Feminino 39 anos	Formação de docentes, graduada em Educação Física. Cursando Pedagogia à distância. Pós-graduada em treinamento esportivo e em psicopedagogia.	6 anos	Professora. Representante da Associação de professores no município.
	Feminino 44 anos	Graduada em História e Pedagogia à distância. Pós-graduada em História Social pedagogia.	15 anos	Professora. Representante da Associação de professores no município.

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: organizados pela autora (2021).

*Em abril de 2021 ocorreu processo de eleição para nova diretoria. Porém, a chapa eleita não tomou posse, visto que a chapa adversária entrou com pedido de impugnação. Organizou-se um novo processo de eleição, e no dia 01 de agosto, a chapa eleita tomou posse, sendo a mesma chapa eleita na primeira eleição.

Partindo da ordem dos municípios, tratamos inicialmente de Irati. Em conversa com a APP – Núcleo Sindical de Irati, a representada pela SAM, sobre a filiação do município de Irati, relatou que “[...] eles não são filiados. Tem um grupo de professores que tem vontade de filiar, mas eu sempre digo, enquanto nós não representamos o município, quem tem que se organizar é a própria categoria”. Desse modo, “[...] eles precisam se organizar e nos chamar, nós não vamos lá tirar sindicalizado, por exemplo, do outro sindicato. É até desleal uma coisa dessa, é imoral, você ir lá e né. Agora, se nós formos chamados, nós não vamos nos omitir”.

Na oportunidade, complementou sua fala:

Quando a APP foi fundada, o município de Irati já tinha sindicato próprio, e os professores já eram sindicalizados a esse sindicato. [...] Mas pra mim, é meio que um sindicato mais burocrático do que de luta. Você não tem nenhuma luta ali. Eles não são filiados a nenhuma central ou se são, a gente nem fica sabendo e isso é importante sim, pra organização nacional. Eles não são filiados a CNTE, que pra nós, enquanto educadores, é de suma importância. Todas as lutas nacionais, pisos, hora-atividade, plano nacional de educação, tudo a CNTE acompanha de perto e isso tem um reflexo direto nos municípios. O novo FUNDEB por exemplo, a CNTE fez toda uma luta, pra que a gente chegasse ao ponto que chegamos, tanto no sentido de divulgação, quanto de embate político lá por dentro do Congresso Nacional. [...] Mas Irati assim, não é parâmetro pra nenhum município da nossa região, é um plano de carreira ruim, agora eles deram uma melhorada né, mas a educação infantil, por exemplo, ela tinha um valor que os professores recebiam a menos do que os outros professores, pra você ter uma ideia. Agora, que deu uma melhorada. A hora-atividade não é cumprida. (Representante SAM, APP Irati).

Sobre a não filiação à Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) citada pela entrevistada, Vaz (2020, p. 117-118) esclarece que “os sindicatos dos servidores públicos não são filiados a nenhuma federação ou confederação da educação, já que a natureza

profissional desses sindicatos é diferente”. Acrescenta, ainda, que em nível nacional, existe “a Confederação de Servidores Públicos do Brasil (CSPB), fundada em 1958, em Brasília, filiada à Confederação Latino-Americana e Caribe de Trabalhadores Estatais (CLATE) e filiada à Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST), fundada em 2005, em Brasília”, e em nível estadual, “a Federação dos Sindicatos de Servidores Municipais e Estaduais do Paraná (FESMEPAR), que é filiada à CSPB e à União Geral dos Trabalhadores (UGT)” (VAZ, 2020, p. 117-118). De acordo com a pesquisa realizada por Vaz (2020), o SISMI é filiado à FESMEPAR e à UGT.

Mesmo não tendo filiados do município à APP – Núcleo Sindical de Irati, a SAM relatou aspectos que verificaremos também na entrevista com o sindicato local, como a falta de luta dos envolvidos, alguns limites do plano de carreira e o não cumprimento da hora-atividade.

Em entrevista com o SISMI, primeiramente perguntamos: 1) Como acontece a aceitação do Sindicato por parte dos (as) professores (as) no município? A maioria é filiada? A resposta obtida foi sintetizada no quadro abaixo.

Quadro 17 - Síntese da resposta da representante sindical de Irati sobre a filiação dos docentes

ORGANIZAÇÃO SINDICAL	RESPOSTA
SISMI	<i>1. Sim, a maioria dos professores são filiados, posso dizer, assim, que quase uns 90%, mas nem todos estavam se sentindo representados.</i>

FONTE: Dados da pesquisa.

Nota: organizado pela autora (2021).

Diferente dos relatos dos demais representantes que estão na sequência, a organização sindical do município de Irati destaca-se pela filiação da maioria dos docentes, demonstrando, assim, a consciência da categoria sobre a importância da participação em organizações representativas. De acordo com Vaz (2020, p. 99), “a materialidade da consciência da classe trabalhadora é composta por um conjunto de ideias e valores que orientam, por sua vez, a sua conduta sindical”. Em seu estudo, no qual o SISMI também fez parte da pesquisa empírica, a autora buscou verificar diretamente com alguns professores quais eram as concepções, valores e ideias acerca do sindicato e seu papel na sociedade, constatando a noção de luta e defesa pelos direitos (VAZ, 2020).

Desse modo, percebemos que os docentes possuem consciência da função atribuída aos sindicatos, mas no decorrer desta pesquisa percebemos que nem sempre a categoria demonstra engajamento nas lutas estabelecidas em prol de direitos coletivos, dificultando a atuação sindical e enfraquecendo os movimentos reivindicativos.

Dando continuidade à nossa conversa, buscamos saber sobre a atuação do sindicato no município, desse modo questionamos:

2) O Sindicato precisa intervir com frequência diante da administração municipal para a garantia dos direitos dos professores?

3) O Sindicato já participou de algum momento de reivindicação em relação ao cumprimento da hora-atividade nas redes municipais de ensino, em consonância com a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, nº 11.738/2008, a qual destina 1/3 da jornada de trabalho docente para a realização de atividades extraclases?

Quadro 18 - Síntese das respostas da representante sindical de Irati sobre a atuação do sindicato diante da administração municipal

ORGANIZAÇÃO SINDICAL	RESPOSTAS
SISMI	<p>2. <i>Deveria, né. Deveria sempre intervir, porque o município nem sempre aceita, às vezes, as leis, né? E não estava, acho que desde 2012, os professores de Educação Infantil, que trabalham nos Cmeis, não tinham direito às férias, e ele era regulamentado por um calendário escolar, e a gente ia no sindicato eles diziam não, não tem direito. Então eles não iam atrás do direito, nós tínhamos o direito adquirido, mas o sindicato nunca foi. E de tanta pressão dos professores, mesmo por fora, a gente conseguiu, mesmo sem o auxílio do sindicato. Agora que eu assumi o sindicato, ali, eu falei, eu entrei para defender a classe, então já estamos vendo tudo o que tem direito, ali, já acionamos o jurídico, tudo para ver o que que a gente vai conseguir.</i></p> <p>3. <i>Não, o sindicato nunca, nunca foi atrás de nenhum direito que a gente tinha, sabe, nunca correu, mesmo a gente levando a lei, levando tudo pronto lá, só pra eles seguirem, nunca aconteceu isso.</i></p>

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: organizados pela autora (2021).

Notamos que, em vários momentos, a entrevistada comenta sobre o não engajamento da gestão anterior do sindicato para com as reivindicações de seus associados, uma vez que os sindicatos são “instituições por natureza corporativas, o que significa que são voltadas à razão primeira da proteção dos sujeitos representados” (GOUVEIA, 2019, p. 8). Buscamos verificar qual era a função exercida no município pelo anterior representante sindical, e identificamos que ele era da área da saúde. Nesse sentido, podemos pensar que as reivindicações não eram muitas vezes atendidas, por serem de interesse da categoria docente, e não dos profissionais da saúde, ou porque a representação sindical era próxima da gestão municipal.

Vale ressaltar que essas são apenas suposições, uma vez que a falta de mobilização pelos direitos da categoria de alguns associados desvirtua a natureza do movimento associativo. Ainda, nos faz pensar na importância da existência da organização sindical denominada *Sindicato dos Professores do Magistério Público Municipal*, no sentido de unir os associados provenientes da mesma categoria de trabalho em prol de seus propósitos. Isto porque “a categoria docente possui reivindicações específicas, que estão relacionadas com o tipo de atividade que exercem, o contrato e o regime de trabalho, os direitos historicamente conquistados, etc.” (VAZ, 2020, p. 128).

Com o intuito de saber sobre o pagamento do piso salarial e o cumprimento da hora-atividade no município, indagamos:

4) Referente ao pagamento do piso salarial profissional nacional, como o município procede? Existe política para progressão salarial na carreira docente?

5) No momento, o município garante a efetivação da hora-atividade em todas as instituições de ensino?

Obtivemos como resposta a síntese do quadro abaixo.

Quadro 19 - Síntese das respostas da representante sindical de Irati sobre o pagamento do piso e efetivação da hora-atividade

ORGANIZAÇÃO SINDICAL	RESPOSTAS
SISMI	<p>4. <i>A respeito do piso, tem uma lei que foi regulamentada, é a Lei 4.746, ela foi regulamentada dia 27 de novembro de 2019, foi aprovada pelos vereadores, sancionada pelo prefeito, só que era uma tabela de 2019. Em janeiro de 2020, teve um novo piso, de R\$ 2.886,00, e essa tabela não foi reajustada, até o dia de hoje ela não foi reajustada. Aí sempre a gente tentando brigar, aí o município dizendo que não, que não teria condições, que não poderia, que isso e que aquilo, e agora que nem eu te disse, faz um mês que eu assumi ali, o sindicato, mas a gente já mostrou pro jurídico o plano, e ele falou que não, que vamos ter que, vamos primeiro tentar marcar uma conversa com o prefeito, e se for a negativa, a gente vai buscar via judicial, daí, essa efetivação do piso. O piso está defasado, ele está com R\$ 2.600,00, então, e daí defasa o quinquênio, férias, tudo ele vem defasado, daí, né? Então ele não é efetivado, o plano, aqui no município de Irati. E neste plano também tem umas coisinhas erradas, porque os professores de 20 horas ficaram, tipo, na classe que eles estavam, na casinha que eles estavam, e os professores de Educação Infantil foram lá para o nível 1. Perdeu-se todo o tempo de serviço, ele só valorizou a escolaridade. Então, quem estava se aposentando, perto da aposentadoria, ficou no nível 1 e não tem nem direito de elevar [...] os de educação infantil todos ficaram em nível 1, independente se tem 10, 20 ou 30 anos de serviço, todos em nível 1.</i></p> <p>5. <i>Não, nem no de 20 horas, nem no de 40 horas. Os professores de 20 horas ainda são um pouco mais beneficiados, porque os de 20, eles teriam direito a 6, 7 horas, né, de hora-atividade, eles têm 5 horas. Mas o professor de 40 horas, ele está tendo 5, 6 horas. Então é o dobro de trabalho, e você só tem geralmente o mesmo, e ainda quando você consegue negociar. Tem alguns Cmeis que estão com 3, 4 horas [...] No máximo, alguns Cmeis que conseguem adaptar, que o coordenador vai pra sala de aula e tudo, está tendo 6, 7 horas no máximo, assim, é quando, esporádico mesmo. E daí assim, vamos supor [que] o coordenador assume a turma, mas tem uma reunião, tem alguma coisa que não possa, o professor tem que ir, sabe. Assim, já perde aquela semana, não é uma coisa constante, não tem um professor pra assumir aquele horário sabe, então não existe essa parte.</i></p>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Nota: organizado pela autora.

A resposta da representante sindical sobre o não pagamento do piso e progressão salarial correta, pela falta de reajuste e por equívocos presentes no PCCR, vem na contramão da resposta obtida na entrevista com a representante da Secretaria de Educação de Irati, que afirmou: “*Sim, porque ele tem, existe o plano de carreira dos profissionais de ensino. Sim, existe política de progressão salarial*”. Como já comentamos anteriormente, a remuneração condigna e progressões salariais são requisitos para atratividade e permanência na carreira docente.

Conforme relatado pela entrevistada, o sindicato já está se mobilizando em prol da efetivação do piso, propondo primeiramente uma conversa direta com a gestão municipal, e caso necessário, recorrerá à ação judicial. Vaz (2020, p. 130) verificou, em sua pesquisa, que “[...] o salário é uma das reivindicações centrais do movimento sindical, não só do operário, mas também, do sindicalismo docente público, ou seja, a perspectiva da luta econômica imediata, assim como mostram os clássicos do marxismo, é o que caracteriza a natureza dos sindicatos”.

Outro aspecto que nos chama atenção é referente ao cumprimento da hora-atividade, principalmente nas realidades dos Centros Municipais de Educação Infantil (CMEI), em que os professores possuem jornada de trabalho de 40 horas semanais e realizam apenas 3 ou 4 horas, e quando adaptado com o coordenador pedagógico em sala de aula, realizam 6 ou 7 horas. Essa quantidade de horas-atividade que vem sendo realizada muito se distancia da normativa de 1/3 da jornada, de 13 horas e 20 minutos. Na entrevista com a representante da Secretaria de Educação de Irati, ela citou somente a realidade das jornadas de 20 horas, dado que comenta: “*Está sendo implantado gradativamente e no momento eles estão tendo 5 horas-atividade*”.

Cabe ressaltar que os professores atuantes na Educação Infantil possuem os mesmos direitos que os demais, visto que são professores da Educação Básica, a qual inicia com a Educação Infantil e se completa com o Ensino Médio (BRASIL, 2019b). Nascimento (2019, p. 275) analisa que a docência nas creches, agora denominadas CMEI, muitas vezes é considerada “[...] uma docência de ‘segunda linha’, que não necessita de horas para planejamento, estudo e construções coletivas”.

Seguindo com a entrevista, perguntamos para a representante sindical:

6) Gostaria de apontar sugestões para melhorar a questão do desenvolvimento da hora-atividade ou da valorização docente como um todo?

A resposta está organizada no quadro abaixo.

Quadro 20 - Síntese das respostas da representante sindical de Irati sobre a hora-atividade e valorização docente

ORGANIZAÇÃO SINDICAL	RESPOSTAS
SISMI	6. <i>É, eu andei estudando bastante sobre algumas possibilidades, e uma das possibilidades que eu gostei, seria igual o município de Ponta Grossa, que quando ocorre que o professor não faz a sua hora-atividade, ele recebe, tipo como se fosse uma hora-extra, uma gratificação, porque ele vai ter que fazer, planejar as atividades no horário que ele está em casa, no horário de almoço dele, no sábado, então ele vai ter que trabalhar fora do horário de trabalho dele. Então, ele é remunerado quando ele não recebe essa hora-atividade. Eu acho que seria uma sugestão, ou o município beneficia o professor que está trabalhando além do horário dele, ou ele contrata um professor para que esse professor tenha o direito de fazer essas horas-extras que é garantido por lei né, hora-extra não, hora-atividade.</i>

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: organizado pela autora (2021).

Referente à sugestão dada pelo SISMI, sobre a remuneração das horas-atividade não realizadas, constatamos que a lei não assegura a possibilidade de pagamento das horas-atividade não realizadas, no sentido de hora-extra, a ser realizada na residência do professor. A lei propõe que a jornada de trabalho do professor esteja organizada de modo que 1/3 seja destinada à realização da hora-atividade, e de acordo com o Parecer CNE/CEB nº 18/2012, ficou estabelecida a possibilidade de implementação gradativa da lei, conforme disposto:

considerando a presente dificuldade de alguns sistemas de ensino para a implementação da Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica, tanto em relação ao aspecto financeiro, quanto no tocante à falta de profissionais suficientes, votamos para que, nesses sistemas, a implementação da composição da jornada de trabalho prevista na referida lei possa se dar de forma paulatina [...] (BRASIL, 2012a, p. 30).

Desse modo, a possibilidade de organização do município para a efetivação da normativa advém do ano de 2012, ou seja, as gestões municipais já tiveram nove anos para se programar. Desse modo, compreendemos a sugestão dada pela entrevistada, para o pagamento das horas-atividade não realizadas, mas defendemos que o município deve seguir a normativa, planejando-se financeiramente e contratando mais profissionais para suprir suas dificuldades, e assim, propiciar melhores condições de trabalho docente.

Sobre o município de Rebouças, obtivemos informações das duas organizações sindicais, sendo, pois, o SINDESRB e a APP - Núcleo Sindical de Irati, considerando que existem docentes filiados nas duas representações. Para dar início a nossa conversa, questionamos: 1) Como acontece a aceitação do Sindicato por parte dos (as) professores (as) no município? A maioria é filiada? Obtivemos as respostas sintetizadas no quadro abaixo.

Quadro 21 - Síntese das respostas das (os) representantes sindicais de Rebouças sobre a filiação dos docentes

ORGANIZAÇÃO SINDICAL	RESPOSTAS
SINDESRB	<i>1. Não. A grande maioria não é filiado ao sindicato. Embora esse ano que a gente começou a captar mais professores, tendo em vista também, que nós temos 3 professores que fazem parte da diretoria executiva e do conselho fiscal dentro do próprio sindicato, dentro da sua fundação. Os professores nós temos dificuldades de captar, justamente porque eu acredito que eles já tenham uma ideia de representatividade. E também eu vejo que, com aqueles que eu consegui conversar, eles não abraçam a ideia. [...] É uma situação bem complicada, assim, e eu acredito que falta um pouco de nós interagir com os professores e mostrar para eles como que dá para ser feito com o próprio sindicato daqui, nosso representante.</i>
APP-NÚCLEO SINDICAL IRATI	<i>1. Já foi. Hoje tem uma grande parte que assumiu o último concurso e que não é filiado. Então, a gente não tem tanto sindicalizados assim, em Rebouças [...].</i>

FONTE: Dados da pesquisa.

Nota: organizado pela autora (2021).

Percebemos que a participação da categoria docente em um movimento sindical ainda não acontece de forma abrangente no município, e como relata a representante da SAM de Irati,

que também atende o município de Rebouças: “[...] a direção não é que faz a luta. Na verdade, a gente dá estrutura, ajuda na formação, nas informações, vai fazer negociação, mas a categoria tem que querer”. Nesse sentido, é imprescindível a participação e o engajamento da categoria na luta pelos seus direitos.

A pouca participação dos professores no SINDRB foi também justificada pelo seu representante como “[...] um problema que assim, aqui todo mundo, nossa cidade é pequena, eles têm medo de represarias né[...]. Eles entendem que se entrar no sindicato, está sendo contra a gestão, e que pode dar problema [...]”. Ainda complementa que “Eles me falam não, é que eu já sou filiado lá a um sindicato tal, é de outra cidade, que representa os professores (APP)”. A opção pela participação em *sindicato de outra cidade*, como mencionado na fala do entrevistado, referindo-se à uma organização estadual, justifica-se, conforme Gouveia e Ferraz (2013), pelo grau de impessoalidade. Os autores ainda analisam que

[...] o peso da entidade estadual que tem uma trajetória política consolidada pode funcionar como um elemento de legitimação da ação da entidade nascente, mas também a articulação com a entidade estadual garante um patamar de infraestrutura para as associações especialmente no tocante à assessoria jurídica. Outro elemento importante, nesta análise, é o maior grau de impessoalidade, dado pela entidade estadual. Essa impessoalidade pode ser decisiva para quebrar o patrimonialismo e o personalismo das relações políticas locais (GOUVEIA; FERRAZ, 2013, p. 121).

Dessa maneira, notamos que a organização sindical estadual acaba oferecendo, muitas vezes, benefícios que se sobressaem aos de uma organização sindical local. No caso do município de Rebouças, não podemos afirmar em qual organização sindical há mais filiados docentes; no entanto, em vários momentos da fala do representante do SINDSREB, ele comenta a baixa participação da categoria.

Com o intuito de saber sobre a atuação do sindicato, perguntamos:

2) O Sindicato precisa intervir com frequência diante da administração municipal para a garantia dos direitos dos professores?

3) O Sindicato já participou de algum momento de reivindicação em relação ao cumprimento da hora-atividade nas redes municipais de ensino, em consonância com a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, nº 11.738/2008, a qual destina 1/3 da jornada de trabalho docente para a realização de atividades extraclasses?

Quadro 22 - Síntese das respostas das (os) representantes sindicais de Rebouças sobre a atuação do sindicato diante da administração municipal

ORGANIZAÇÃO SINDICAL	RESPOSTAS
SINDSRB	<p>2. <i>Na verdade, o sindicato está tendo que entrar com frequência pra defender todos os servidores. É incrível. Porque acontece assim, tem o piso nacional dos professores, e ano passado, na pandemia, veio o dinheiro exclusivamente para pagar o piso dos professores. Já se ventilava pela gestão a questão de não pagamento. Só que daí o sindicato começou de trabalhar e foi feito o pagamento. Agora esse ano, conforme a Lei 176, lá, do governo Bolsonaro, deixou de pagar os servidores estatutários, inclusive os professores, com esse argumento. Só que legalmente, a gente sabe que esse decreto, essa lei, que foi estabelecida, era para regular o dinheiro que vinha, não os direitos que já estavam garantidos, que é o piso dos professores, o pagamento das gratificações, no sentido de reajuste.</i></p> <p>3. <i>Especificamente em relação a essa pergunta, nós não tivemos nenhuma reivindicação formal pelo sindicato, justamente porque essas demandas, é somente aquele professor que está no sindicato que se queixa pra gente, a gente vê com o departamento jurídico e depois a gente vê alguma coisa pontualmente, assim.</i></p>
APP- NÚCLEO SINDICAL IRATI	<p>2. <i>Nós sempre fazemos a fala quando tem algum problema, o povo liga, nós ligamos lá. A nossa vantagem hoje, em Rebouças, é que a secretária de Educação é muito próxima. Então, assim, dificilmente, ela já foi da nossa direção, ela já foi da direção municipal da APP lá em Rebouças, então ela é uma pessoa bastante acessível. [...] é muito mais fácil, o diálogo. [...] Mas assim, nós atuamos sempre que necessário, penso que nesses últimos anos, 2 anos aí, principalmente, a gente, depois que veio a Pandemia. Nós estávamos aí, caminhando pra de fato aprovar o plano de carreira lá, dos professores, porque isso é uma dificuldade, porque o prefeito engambela muitas vezes por conta dessa, ah vamos conversar, vamos conversar. E aí a categoria, um fato, não vai às vezes pra luta efetiva, então a gente tem que ficar na corda bamba, e aí o plano de carreira ainda não saiu. Nós temos um plano de carreira de Rebouças horrível, hoje. É um plano antigo, onde nós não representávamos o município. [...] A vantagem é que ele leva em dia piso, essas coisas, mas a carreira em si, nós precisamos de um novo plano de carreira. E aí a pandemia fez com que a gente ficasse amarrado, de certa forma, porque você não consegue fazer uma assembleia presencial, você chama pra uma assembleia por Meet, pouquíssimas pessoas participam. Então nós, infelizmente, vamos ter que aguardar um pouco, claro, fazer aquilo que é possível agora, que é o piso, sei bem que esse ano não tem piso, né, mas “ó” o piso, “ó” isso, “ó” aquilo... mas vamos conseguir, de fato, fazer um trabalho melhor, a hora que a gente estiver no presencial, né?</i></p> <p>3. <i>Sim. Inclusive, praticamente não tinha hora-atividade em Rebouças. Era, ainda no plano de carreira que não está efetivado, né, mas na prática ela já acontece. Não é 1/3 exatamente, mas é ali, próximo de 6 horas, né? Então, foi a nossa intervenção que fez com que isso acontecesse.</i></p>

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: organizados pela autora (2021).

Sobre a intervenção do sindicato diante da administração municipal, percebemos que sempre que há necessidade de reivindicação por algum direito ou situação específica. O sindicato estabelece contato para dialogar sobre o fato, assim como aconteceu com o caso da hora-atividade, que após intervenção da APP, seu cumprimento aproximou-se de 1/3 da jornada de trabalho. Porém, de acordo com a fala do representante do SINDSREB, a necessidade de intervenção tem sido frequente, em prol dos direitos dos servidores, e conforme a SAM APP-Irati, há mais de dois anos busca-se a atualização do plano de carreira docente, mas sempre é adiada pelo prefeito, sem dar importância à carreira dos professores.

Verificamos novamente a baixa participação da categoria docente nas lutas, evidenciada ainda mais nesse período de Pandemia, quando não é possível a realização de assembleias presenciais, e em assembleias virtuais há pouca participação, dificultando as reivindicações estabelecidas. Stokmann (2015, p. 104) defende que “a conquista de direitos trabalhistas é resultado de um processo dialético, de lutas e resistências e a conscientização dos educadores é indispensável, pois a cooperação coletiva se torna mais fácil quando há certa politização do trabalhador”.

Relacionado ao pagamento do piso salarial profissional nacional e a efetivação da hora-atividade no município, questionamos:

4) Referente ao pagamento do piso salarial profissional nacional, como o município procede? Existe política para progressão salarial na carreira docente?

5) No momento, o município garante a efetivação da hora-atividade em todas as instituições de ensino?

Quadro 23 - Síntese das respostas das (os) representantes sindicais de Rebouças sobre o pagamento do piso e efetivação da hora-atividade

ORGANIZAÇÃO SINDICAL	RESPOSTAS
SINDSRB	<i>4. Em conversa com o próprio gestor, ele paga, sem vontade de pagar; por ele, não pagava. Isso eu ouvi da própria boca dele, ninguém me contou, eu ouvi.</i>
	<i>5. Que eu saiba, perguntando para as colegas minhas que estão no sindicato, sim, tem 6 horas-atividades, tanto escola quanto CMEI.</i>
APP- NÚCLEO SINDICAL IRATI	<i>4. Sim, e a progressão também, né, tipo, a promoção é automática e a progressão de cada dois anos tem sido feita tranquilamente, assim, por avaliação de desempenho e tal, mas tem acontecido normalmente, com regularidade. Ainda que num plano de carreira muito ruim.</i>
	<i>5. Não, é aquilo que eu falei, quase não tinha a hora atividade. Ela aumentou, mas não é o 1/3, em nenhuma escola é 1/3. 6 horas-atividade que o povo tem garantido ali, nesse formato. Só que agora, com a pandemia, ficou assim sem sentido, qualquer tipo de conversa sobre isso, né?</i>

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: organizado pela autora (2021).

Enfatizamos a regularidade do município, referente ao pagamento do piso salarial e política de progressão na carreira docente, mesmo que aconteça contra a vontade da administração municipal, conforme relatado pelo representante do SINDSRB. De acordo com Vargas (2019), a valorização do professor, não ocorre somente por meio da remuneração, mas está atrelada à formação e à carreira/jornada. Relacionado ao cumprimento da hora-atividade, o município ainda não cumpre na íntegra 1/3 da jornada de trabalho, deixando a ver 40 minutos, que de acordo com a SAMs APP- Irati, nesse momento de pandemia, não faz sentido dialogar sobre essa situação.

Dando continuidade à nossa conversa, buscamos saber:

- 6) Gostaria de apontar sugestões para melhorar a questão do desenvolvimento da hora-atividade ou da valorização docente como um todo?

Quadro 24 - Síntese das respostas das (os) representantes sindicais de Rebouças sobre a hora-atividade e valorização docente

ORGANIZAÇÃO SINDICAL	RESPOSTAS
SINDSRB	<p>6. Valorização como um todo, ela é necessária. O que eu vejo de alguns servidores que são docentes, é que tem que haver melhoras lá no campo da docência mesmo. Só que é como eu te falei, eu não sei se eles estão receosos ou também, por exemplo, eu não sei, talvez pode não ter segurança que a pessoa se manifeste, ou alguma coisa nesse sentido, ela seja reconduzida para um outro setor que ela não queira. Tem tudo isso [...]. Mas é claro que, primeiro de tudo, um apontamento que pretendo fazer até acabar meu mandato e acabando repasso para outro, com certeza, mas queria que nesse mandado conseguisse, é a aprovação, de fato, do plano de cargos e carreira do magistério, dos docentes, e na verdade dos servidores todos do magistério. Então, é um apontamento que eu desejo e nós temos que fazer. Mas agora eu não tive nem a oportunidade de ter feito isso mesmo, mas eu creio que esse ano a gente vai avançar alguma coisa.</p>
APP- NÚCLEO SINDICAL IRATI	<p>6. Então, eu sempre digo que a qualidade da educação pública, ela passa pela valorização dos profissionais que nela atua, isso é um princípio nosso. E eu acho que a melhor forma de cumprir a hora-atividade, é claro, os professores também, eu sempre digo assim, pra gente cobrar os nossos direitos, nós temos que cumprir as nossas obrigações, com os nossos deveres. Então, a gente tem que saber que hora-atividade não é pra ficar em casa, não é pra ir no banco, não é pra ir na loja, eu sempre falo isso pra que a gente não perca essa hora-atividade e o princípio dela, que é organizar o nosso material, as nossas coisas, pra poder estar fazendo, de fato, a educação pública acontecer com qualidade. Mas eu acho que a melhor forma, o melhor formato pra você pensar a hora-atividade dos professores, primeiro uma questão logística, que é três professores, duas turmas, três professores, duas turmas, não tem como fugir disso. Você tem que ter, pra fazer ser 1/3 de hora-atividade, é isso. [...] E aí, eu penso que tem que ter um acompanhamento, não é que tenha de ter fiscalização da hora-atividade, mas um acompanhamento, no sentido de pedagógico, de ajuda a muitos professores. Só que isso é uma coisa que depende muito de cada município, de cada escola e tudo mais.</p>

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: organizado pela autora (2021).

Ao tratar de valorização docente, notamos novamente, na fala do representante do SINDSRB, o receio de participação dos professores na organização sindical local, engajando-se na luta por melhorias na carreira. Enfatiza, ainda, o seu desejo de atualização e aprovação do PCCR do magistério público municipal até o final do seu mandato.

Destacamos da fala da SAM APP-Irati, em sua abordagem relacionada à utilização correta do período destinado à hora-atividade, enfatizando que os direitos devem ser cobrados, mas as obrigações também devem ser cumpridas. Nesse sentido, Scholochuski (2018, p. 27) defende que “[...] é de grande valia que este espaço seja realmente destinado a este fim e não a outros afazeres que não estejam ligados diretamente ao cerne do trabalho pedagógico do docente”.

Ainda, ponderamos de grande valia as sugestões dadas pela SAM APP-Irati, referentes à organização da hora-atividade, considerando três professores, duas turmas e o acompanhamento pedagógico da hora-atividade, com o intuito de auxiliar os professores,

sempre que necessário. Nessa perspectiva, Scholochuski (2018, p. 93) expõe, sobre a prática do pedagogo dentro das unidades escolares, sendo, pois, “[...] acompanhar o planejamento docente e dar suporte teórico metodológico aos professores. Os espaços que poderão ser utilizados para este fim são: a hora-atividade, bem como outros momentos pontuais disponibilizados no calendário escolar para estudos pedagógicos”.

Em se tratando do município de Rio Azul, como já comentado anteriormente, não possui uma organização de sindicato local. Desse modo, nosso contato foi com o Núcleo Sindical de Irati, com a representante da SAM, e a mesma nos relatou que o município foi sindicalizado, em 2005 aproximadamente, sendo o primeiro a ter um plano de carreira montado do começo ao fim, considerado um plano bem estruturado; no entanto, houve algumas divergências de pensamentos. Ela ressalta que, para a organização do plano, é necessário pensar que *“você não pode fazer um plano de carreira que o município não dê conta de pagar. Você tem que exigir aquilo que é a valorização, agora, você tem que analisar as finanças do município, aquilo que vem de dinheiro, de receita, pra ver se esse município tem condições de pagar”*. O documento *“ficou com gratificação onde tem que ficar com gratificação, porque a gente não defende gratificação. Ah, gratificação de docência. Não existe isso, nós somos docentes. Nós fazemos concurso para professores”* (SAM, APP Irati).

Com essas considerações, deu continuidade em sua fala sobre o processo de organização do PCCR, que chegará ao ponto-chave sobre a não sindicalização do município de Rio Azul. Referente aos níveis de escolarização garantidos no documento, ressaltou que *“você não pode inchar, também, uma carreira. Você vai colocar lá, mais um nível pra mestrado, você tem que imaginar que toda categoria vai fazer o mestrado. Você incha essa carreira, e daí, lá, o inicial fica muito baixo, porque você tem que prever que todo mundo vai fazer”*. E desse modo, ficaram estabelecidos três níveis na carreira: *“magistério pra graduação, graduação pra pós-graduação, e tinha lá uma gratificação, pra alguém que porventura fizesse o mestrado, pra também não deixar pessoas que de repente querem fazer [...]”* (SAM, APP Irati, 2021).

No entanto, nesse mesmo momento, iniciou-se a organização de um plano de carreira para os outros servidores, liderado por outro grupo, propondo *“que o camarada poderia fazer três pós-graduação, e ele ia ter um percentual de aumento no seu salário, bem significativo, e isso fez com que os professores achassem que nós, os professores não, teve uma professora em específico, [...] que ela ajudou a construir e ela ajudou a destruir”*. O pensamento da referida professora era de que, *“se os outros tem três, podem fazer três pós-graduação, porque que o professor só pode fazer uma? Ele pode fazer mais, mas ele vai ter um aumento significativo por*

uma. E aí, apesar de eu dizer que aquele plano de carreira era impagável, eles não acreditaram, naquele momento” (SAM, APP).

De acordo com a entrevistada, aconteceu o que ela previa, não foi possível o pagamento e o plano teve que ser revogado, “[...] *mas aí o estrago estava feito. Muita gente desfilou, a pessoa, lá, fez uma fala horrível com a categoria, dando a entender que a gente tinha feito um plano de carreira que não era bom*”. Aproveitando a oportunidade, “*revogaram o plano de carreira que nós tínhamos construído também, fizeram outro e hoje eu não posso te dizer como está, porque eu não sei, visto que nós devemos ter uns cinco sindicalizados, mais ou menos, lá no município*” (SAM, APP Irati). Nesse sentido, o município de Rio Azul não possui representação sindical, no momento.

Referente à colocação da entrevistada sobre organização de um PCCR, levando em consideração a situação orçamentária do município para a estruturação da carreira, trazemos, nesse mesmo sentido, a orientação dada pelo MEC (BRASIL, 2016a): “*carreiras com dispersões acentuadas podem se tornar financeiramente inviáveis, porque na medida em que ocorrem as movimentações de profissionais de uma posição para outra, torna-se cada vez mais difícil garantir bons vencimentos aos profissionais recém-ingressos*”. Porém, se faz necessário um equilíbrio, uma vez que “*dispersões reduzidas podem resultar em carreiras desestimulantes, considerando que não valorizam processos de formação, desempenho e tempo de serviço*”. (BRASIL, 2016a, p. 23).

Nesse sentido, a estratégia sugerida “[...] *é a realização de projeções dos custos decorrentes das movimentações (promoções/progressões) dos profissionais na estrutura do plano de carreira e remuneração*” (BRASIL, 2016a, p. 23). Desse modo, a elaboração de um PCCR requer planejamento para que ele possa ser efetivado.

Sobre a falta de representação sindical, atualmente, no município de Rio Azul, defendemos a importância da categoria docente se mobilizar para a sindicalização na APP ou, de forma ideal, para a criação de um Sindicato dos Professores do Magistério Público Municipal. Ainda, como alternativa, mobilizar os servidores públicos municipais para a criação de um Sindicato de Servidores Públicos Municipais. Mesmo com a evidência atribuída ao município na seção anterior, pelo cumprimento de elementos que compõem a carreira docente, ainda verificamos lacunas referentes à efetivação de 1/3 de hora-atividade. Desse modo, se faz necessária a reivindicação pelo referido direito.

Já o município de Mallet não possui uma organização sindical local e, deste modo, estabelecemos contato com a APP – Núcleo Sindical de União da Vitória, delegado, na ocasião, por duas representantes da associação de professores do município.

Com o intuito de saber sobre a participação dos professores na organização sindical, perguntamos: 1) Como acontece a aceitação do Sindicato por parte dos (as) professores (as) no município? A maioria é filiada (o)? Os relatos das entrevistadas foram sintetizados no quadro seguinte.

Quadro 25 - Síntese das respostas das representantes da associação de professores de Mallet sobre a filiação dos docentes

ORGANIZAÇÃO SINDICAL	RESPOSTAS
REPRESENTANTE 1 APP/ ASSOCIAÇÃO DE PROFESSORES MALLET	<i>1. Até um tempo atrás a aceitação era bem maior. De uns anos pra cá, acabaram saindo alguns professores, e um foi fazendo a cabeça do outro pra não ser mais sindicalizado. Eles não têm essa consciência de equipe, de representatividade, sabe. Só que, quando acontece alguma coisa, igual esse ano, que a gente não teve reposição do piso, aí eles vêm atrás, vem perguntar o que o sindicato pode fazer, com quem que daria pra falar pra tentar resolver, como é que fica, e [n]essas horas eles lembram. E se tivesse mais gente pensando de forma parecida, seria mais forte, a gente teria mais possibilidade de brigar quando fosse necessário, né?</i>
REPRESENTANTE 2 APP/ASSOCIAÇÃO DE PROFESSORES MALLET	<i>1. Isso, faz uns 5 anos pra cá, né, acho que nesse novo mandato agora, os novos diretores que entraram acabaram fazendo a cabeça dos professores pra se desfiliar e muitos entraram nessa. É que, na verdade, assim, eles não queriam que ninguém incomodasse, né, quando tivesse alguma coisa. Esse que era o problema, né? E na verdade, o sindicato sempre foi parceiro, o sindicato nunca foi assim, pra incomodar, sempre foi uma questão bem amigável com as administrações. Mas foi uma questão assim, que subiu o valor da, do desconto da mensalidade, a gente pagava 7 e pouquinho, quando foi pra 22, 24, uma coisa assim, eles não acharam mais vantagem, acharam muito caro. É que tipo, ficou muitos anos sem atualizar a mensalidade, ali, o piso, o salário foi aumentando, foi subindo, foi mudando, e o desconto não, sabe? E quando foi atualizado, o pessoal achou um desconto muito grande de uma hora pra outra. [...] Tem uma grande leva de professores novos, assim, que não se interessaram em se sindicalizar, sabe? [...] Eles têm mentalidade, assim, que tem que ser tipo dois, três, ali, que tem que brigar por todos sabe. Eles acham que os outros que têm que brigar, não tem essa mentalidade que eles têm que brigar, de eles correr atrás, de equipe.</i>

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: organizado pela autora (2021).

Constatamos, na fala das entrevistadas, de forma semelhante à Rebouças, a baixa participação da categoria docente na representação sindical, sem a conscientização de que o coletivo fortalece as lutas, quando necessárias. Os motivos apontados para a não filiação de muitos dos docentes foram a influência de alguns diretores, falta de interesse de novos professores e o valor cobrado na mensalidade do sindicato.

Buscando saber sobre a necessidade de intervenção do sindicato frente à administração, pela luta dos direitos docentes, principalmente ao que se refere ao cumprimento da hora-atividade, questionamos:

2) O Sindicato precisa intervir com frequência diante da administração municipal para a garantia dos direitos dos professores?

3) O Sindicato já participou de algum momento de reivindicação, em relação ao cumprimento da hora-atividade nas redes municipais de ensino, em consonância com a Lei do

Piso Salarial Profissional Nacional, nº 11.738/2008, a qual destina 1/3 da jornada de trabalho docente para a realização de atividades extraclasses?

Tivemos como resposta a síntese do quadro seguinte.

Quadro 26 - Síntese das respostas das representantes da associação de professores de Mallet sobre a atuação da APP diante da administração municipal

ORGANIZAÇÃO SINDICAL	RESPOSTAS
REPRESENTANTE 1 APP/ASSOCIAÇÃO DE PROFESSORES MALLET	2. <i>Eu acho que não, né (nome da outra participante)? Nos últimos anos a gente está tendo uma conversa boa, assim, nessa questão do piso, a gente teve reposição todo ano, até então, sabe? Só esse ano que não, né?</i>
	3. <i>Não, quanto à hora-atividade, não.</i>
	3. <i>Acho que nesse tema de hora-atividade, eu acho que não foi preciso, né, nem na questão do piso, assim[...].</i>
REPRESENTANTE 2 APP/ASSOCIAÇÃO DE PROFESSORES MALLET	2. <i>Depois que a gente construiu o plano de carreira, né, então todos os anos veio certinho, as reposições, ficou bem respeitado, sabe? [...] E todo início do ano, o sindicato sempre manda um ofício, alguma coisa pra ver se o prefeito vai cumprir, né, o plano, vai fazer a progressão, vai dar o aumento, mas é tudo bem tranquilo, assim.</i>
	3. <i>Acho que nesse tema de hora-atividade, eu acho que não foi preciso, né, nem na questão do piso, assim[...].</i>

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: organizado pela autora (2021).

Apreendemos que, após a criação do PCCR, não houve necessidade de intervenção do sindicato diante da administração municipal, fator este que reafirma a importância da criação e cumprimento do PCCR. Referente a reivindicações em prol da hora-atividade, também afirmam não terem sido necessárias, apesar de ainda não ser cumprido, na íntegra, 1/3 da jornada de trabalho, conforme verificamos na subseção anterior e pontuamos também adiante.

Investigando sobre o cumprimento dos direitos referentes ao piso salarial e à hora-atividade, indagamos as entrevistadas:

4) Referente ao pagamento do piso salarial profissional nacional, como o município procede? Existe política para progressão salarial na carreira docente?

5) No momento, o município garante a efetivação da hora-atividade em todas as instituições de ensino?

As informações das participantes foram organizadas no quadro a seguir.

Quadro 27 - Síntese das respostas das representantes da associação de professores de Mallet sobre o pagamento do piso e efetivação da hora-atividade

(Continua)

ORGANIZAÇÃO SINDICAL	RESPOSTAS
REPRESENTANTE 1 APP/ASSOCIAÇÃO DE PROFESSORES MALLET	4. <i>Depois da criação do plano, não teve mais problemas.</i>
	5. <i>Todos têm, né? Na verdade, falta uma hora, né, pra gente, a gente não tem 7, a gente tem 6 horas.</i>

(Conclusão)

ORGANIZAÇÃO SINDICAL	RESPOSTAS
REPRESENTANTE 2 APP/ASSOCIAÇÃO DE PROFESSORES MALLET	<p>4. O piso foi cumprido integralmente, né, não teve nenhum ano, assim, até teve alguns anos que a porcentagem era bem grande, de 12%, 13%, foi cumprido pra todos os professores, em todas as classes, não só o inicial, por que aqui tinha o costume de dar essa porcentagem só no inicial pra não ficar abaixo do piso, né? E o restante ficava sem, sabe, e o restante ficava com uma reposição mais baixa. [...] Depois que foi construído o plano, que daí todo, teve a progressão todos os anos, por curso, por horas de cursos, então nunca ficou, não atrasou mais. Mas depois da construção do plano de carreira.</p>
	<p>5. Esse ano agora, com a questão da pandemia, eu não sei, né, como que é. Mas até então, estava sendo cumprido.</p>

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: organizado pela autora (2021).

Ressaltamos o cumprimento do município referente ao pagamento do piso salarial aos docentes, assim como a progressão da carreira, a qual foi normalizada após a criação do PCCR. Sobre a efetivação da hora-atividade, percebemos um equívoco na fala de uma das representantes, ao afirmar que ainda falta uma hora para o cumprimento de sete horas-atividade, cálculo esse realizado pelo Estado, conforme já discutimos na subseção anterior, por meio da fala da SAM da APP Irati.

Com a finalidade de ouvir sugestões das entrevistadas referentes à organização da hora-atividade, assim como do processo de valorização como um todo, perguntamos:

6) Gostaria de apontar sugestões para melhorar a questão do desenvolvimento da hora-atividade ou da valorização docente como um todo?

As sugestões apontadas foram organizadas no quadro abaixo.

Quadro 28 - Síntese das respostas das representantes da associação de professores de Mallet sobre a hora-atividade e valorização docente

(Continua)

ORGANIZAÇÃO SINDICAL	RESPOSTAS
REPRESENTANTE 1 APP/ASSOCIAÇÃO DE PROFESSORES MALLET	<p>6. Eu acho que, na questão da hora-atividade, se tivesse como efetivar as sete horas, acho que, pra muitos professores, facilitaria bastante, porque dependendo da turma que trabalha ou da disciplina que está atuando, acaba ficando sobrecarregado. A gente vê, às vezes, tem professor carregando um monte de coisa e leva pra casa, não dá tempo de fazer tudo na escola, sabe? E na questão de valorização, talvez no plano, se desse pra mexer ainda, a gente sobe as carreirinhas, ali, pula de uma em uma letrinha pra outra, cada três anos, se desse pra baixar pra duas.</p>

(Conclusão)

ORGANIZAÇÃO SINDICAL	RESPOSTAS
<p>REPRESENTANTE 2 APP/ASSOCIAÇÃO DE PROFESSORES MALLET</p>	<p><i>6. Isso que eu ia sugerir, a única coisa é isso, que pra nós ficou ruim, que é de cada 3 anos, só, mas é uma questão bem complicada. E uma coisa assim, que talvez poderia agora, depois dessa mudança ali, da aposentadoria, da lei, ali, poderia, talvez, aumentar as classes, ali, porque tipo, o professor fecha os 30 anos de serviço, ali, e estaciona, né. Continua trabalhando, porque as vezes são novos, nós temos muitos casos assim, os professores são novos, mas já estão na última classe, e a partir daí não vai mais avançar. Então não se interessa em fazer curso, não se interessa em correr atrás, porque ah, não subo mais, não subo mais. Para no tempo, né. Então, se talvez tivesse como melhorar, mexer agora, nessa questão, justo por causa dessa mudança da reforma da previdência, daí aconteceu isso de os professores terem de trabalhar mais, e vão acabar fechando lá com 35, 36 anos, parados na última classe, lá, sem ganhar mais nada em cima. Então, a única coisa que talvez agora, teria que mexer, aumentar as classes, de repente, ou dar uma porcentagem maior, como alguns planos têm, cada dois, três anos dar uma porcentagem, ali, não sei como que poderia ser feito.</i></p>

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: organizado pela autora (2021).

Relacionando as sugestões dadas pelas entrevistadas, além da efetivação da hora-atividade, sendo, pois, seis horas e quarenta minutos, e não sete, como mencionado, elas abordaram a necessidade de alteração na política de progressão instituída pelo município. De acordo com o PCCR do município, a progressão refere-se ao “avanço horizontal de uma classe para outra mediante a combinação de critérios específicos de avaliação para o desempenho profissional e participação em atividades de atualização, capacitação e qualificação profissional relacionados à sua área de formação” (MALLET, 2015).

Como comentado pela representante 1, a progressão acontece a cada 3 anos, e conforme o artigo 9º, a carreira é composta por: “I – 04 (quatro) níveis associados à habilitação ou titulação, designados pelos algarismos romanos de I a IV. II – 10 (dez) classes, designadas pelas letras de A à J, associadas a critérios de avaliação de desempenho” (MALLET, 2015). A sugestão das entrevistadas refere-se à diminuição do tempo de trabalho para subir de classe, passando de cada três anos para dois anos, assim como o aumento de classes, pensando em situações em que o professor chega à última classe e ainda permanece trabalhando, seja por questão de idade ou da reforma da previdência, e não terá mais progressões em sua carreira.

Lima e Masson (2020, p. 12) apontam as variações que podem ocorrer na movimentação da carreira docente, considerando que “o professor pode, em um curto espaço tempo, concluir, por exemplo, o curso de pós-graduação, o que possibilita chegar ao último nível ou classe pela titulação, mas mesmo nessa situação terá que cumprir o tempo em cada referência para chegar ao último nível”.

De modo geral, notamos que as representações sindicais dos municípios envolvidos na pesquisa enfatizam a baixa participação da categoria docente nas lutas de interesse coletivo, a

necessidade de reivindicações frente a algumas gestões municipais, e a reafirmação de não cumprimento de 1/3 de hora-atividade, conforme já havíamos verificado em entrevistas com Secretários (as) municipais de Educação.

Finalizando nossa entrevista com as organizações sindicais, realizamos o mesmo questionamento atribuído às (aos) secretárias (os) municipais, referente à efetivação de políticas de valorização docente em nível municipal.

7) Ao seu ver, quais aspectos colaboram para a efetivação ou não das políticas de valorização docente, instituídas por órgãos nacionais e federais, nas redes municipais de ensino?

As (os) participantes, expuseram suas opiniões, conforme organizados no quadro abaixo.

Quadro 29 - Síntese das respostas das organizações sindicais sobre a efetivação das políticas de valorização docente em âmbito municipal

(Continua)

ORGANIZAÇÃO SINDICAL	RESPOSTAS
SISMI	<p>7. <i>Eu acho que não ocorre essa efetivação porque não há um envolvimento, não havia antes, como eu falei. Agora, um dos nossos aspectos é juntar o sindicato, o Conselho Municipal de Educação, mesmo o Observatório, todos esses e ir brigar, não só brigar, assim, mostrar tipo pro prefeito, pros secretários, que é direito, que está na lei, que tem que ser cumprido, e eles não cumprem. Sempre a gente foi só com a cara e com a coragem, já como professor, sem uma entidade junto, né, apoiando, e sempre a gente recebeu que não, que não poderia, que não teria direito. Até na última reunião que eu fui com o prefeito, e eu não era do sindicato, só como professora, que estava subindo o desconto da aposentadoria de 11% pra 14%, o prefeito me disse não, mas é uma lei, eu tenho que seguir. Eu disse tudo bem, eu compreendo, é uma lei, mas porque que o prefeito cumpre com uma lei que tem que descontar do funcionário e não cumpre uma lei que ele tem que pagar para o funcionário, né? Então também tem leis que eles acham necessário cumprir e tem leis que eles acham que não é necessário cumprir. Mas eu acho que só a união de todas as entidades, ali, pra brigar, pra não deixar a pessoa em si sozinha. Tem que ter um apoio por fora, ali, porque não são efetivadas as leis, aqui.</i></p>
SINDSRB	<p>7. <i>O que está dificultando, nível nacional e nível local, e tem uma contribuição bem grande a nível estadual, é que o seguinte: quando é para retirar direitos, seja ele dos professores ou seja de qualquer servidor público, o que foi traçado lá em cima, no governo federal, é obedecido aqui embaixo, na íntegra. Estou falando dos municípios, né. Se lá foi cortado direitos, que repercute aqui, aqui é prazeroso fazer o cumprimento do que o governo federal está fazendo. Então isso está dificultando muito. [...] O servidor é um estorvo. Já ouvi mesmo que é melhor ter servidores terceirizados que servidores efetivos, entendeu. E daí essa é a mesma história do governo federal. O que aconteceu lá, no governo Beto Richa, que tirou os direitos dos professores lá do fundo de pensão deles, é a mesma história. Por que o seguinte, voltando novamente, o que aconteceu com o governador, o governador Beto Richa fez para os próprios professores, tirando lá a porcentagem do fundo e pensão deles, que foi feito lá e ninguém falou nada. Tudo que está acontecendo no governo federal, está repercutindo aqui, e repercute forte, e repercute com base.</i></p>

(Conclusão)

ORGANIZAÇÃO SINDICAL	RESPOSTAS
APP -NÚCLEO SINDICAL DE IRATI	7. Na verdade, o governo federal, ele tem colocado políticas, como é que eu vou dizer, planos pedagógicos, digamos assim, que não ajudam, e o governo do Estado também, eles aderem a situações, por exemplo, como a BNCC, que ela de certa forma, destrói o senso crítico das crianças. E aí você tem, (me fugiu a palavra agora) quando você tira filosofia, sociologia, artes, educação física, e aí claro que a gente pensa nos professores que vão ficar desempregados, mas você pensa mais ainda, a longo prazo, o que que isso implica para essas crianças. [...] Então não colabora, as políticas que eles colocam nesse sentido, da educação pública, não colaboram de fato, pra que a gente possa desenvolver no nosso aluno, um ser crítico, emancipado, que dê conta de saber interpretar a sociedade que ele vive.
APP – ASSOCIAÇÃO DE PROFESSORES MALLET	7. Eu não sei se é tão difícil assim, às vezes precisa de alguém que seja a frente, que entenda realmente de educação, que seja um secretário que entenda o dia a dia da escola, que não seja uma pessoa que às vezes não tenha nenhuma conexão com o dia a dia, de como funciona uma escola, né, pra saber da real necessidade dos professores. Eu acho que começa por ali, sabe, na questão de efetivação disso, e precisa de um representante, um prefeito, um administrador que tenha a educação como uma prioridade também, né? [...] E com o aumento ali, que é pra ser repassado com o FUNDEB, agora, que o percentual é pra ser maior, tem que ser respeitado, porque às vezes fica só na teoria, né? E a gente sabe, que se for depender do governo, da boa vontade, não é repassado, eles dão um jeito de boicotar, de fazer uma salada e passar de alguma outra forma e fica em a ver, né, não é efetivado como tem que ser (REPRESENTANTE 1).

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: organizado pela autora (2021).

Verificamos, na fala da representante do SISMI, que a não efetivação das políticas de valorização docente está associada à falta de cobrança das associações representativas, assim como da categoria docente, diante da administração municipal, uma vez que, “*tem leis que eles acham necessário cumprir e tem leis que eles acham que não é necessário cumprir*”. Nesse sentido, a efetivação das leis requer luta. Contatamos, na fala do SINDSRB, a ênfase dada à retirada de direitos dos docentes, assim como dos servidores públicos em geral, executadas por todas as esferas, sejam elas federal, estadual ou municipal. A SAM da APP Irati, refere-se às políticas instituídas, as quais, muitas vezes, deixam lacunas nas práticas de ensino, principalmente ao que se refere à formação de alunos com senso crítico para viver em sociedade.

A primeira representante da associação de professores de Mallet destaca a necessidade de Secretários (as) de Educação que conheçam a realidade vivenciada nas instituições de ensino, assim como de gestores municipais que reconheçam a Educação como uma prioridade, buscando sempre melhorias para a área. Ainda, enfatiza a necessidade do repasse correto de recursos. Complementando a ideia, a segunda representante expõe sobre a utilização correta dos recursos, citando a importância de comprometimento do gestor municipal, assim como

ressalta que, muitas vezes, os recursos repassados para municípios pequenos não cobrem todas as despesas referentes à educação, a exemplo do FUNDEB.

Desse modo, notamos que, de acordo com as organizações representativas, a efetivação das políticas em âmbito municipal requer priorização da Educação por parte da administração municipal, comprometimento da gestão referente à utilização de recursos, e engajamento da categoria docente nas lutas sindicais em prol dos direitos já adquiridos. Cabe destacar a lacuna apontada, referente ao desenvolvimento de políticas educacionais que disponibilizam recursos insuficientes para cobrir as despesas recorrentes.

Por fim, com os questionamentos realizados tanto para as (os) Secretárias (os) de Educação como para as representações sindicais, pudemos nos apropriar de elementos que constituem a realidade dos municípios envolvidos na pesquisa, levando-nos ao aprimorando das discussões teóricas desenvolvidas no percurso de todo o estudo. Na sequência, explanamos nossas considerações finais e nossa proposta para continuidade deste estudo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho tem como temática a valorização docente associada a três elementos, considerados fundamentais para o desenvolvimento da carreira do professor, sendo pois: remuneração, formação e condições de trabalho. Para o nosso estudo, demos ênfase ao elemento condições de trabalho, especificamente ao cumprimento da hora-atividade. Consideramos a hora-atividade como o período da jornada de trabalho do professor reservado para estudo, planejamento e avaliação.

Desse modo, buscamos alcançar nosso objetivo principal da pesquisa, que foi analisar como ocorre o cumprimento da hora-atividade dos professores das redes municipais da microrregião de Irati-PR, tendo como referência a Lei nº 11.738/2008, denominada Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). A problemática norteadora indaga: “Que elementos facilitam ou dificultam o cumprimento da hora-atividade dos professores das redes municipais da microrregião de Irati, conforme o que está disposto na Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN)?

No decorrer do trabalho, constatamos que a Lei do Piso ocupa uma posição de destaque nas políticas de valorização docente, considerando a importância dos direitos que assegura, em especial, a garantia de 1/3 da jornada de trabalho, destinada à hora-atividade. Considerando as etapas da pesquisa e discussões realizadas, podemos elencar aspectos que merecem destaque.

No primeiro capítulo, ao estabelecermos contato com alguns estudos já realizados, notamos que, de modo geral, o processo de valorização docente vem ocorrendo de forma fragmentada, uma vez que várias lacunas são identificadas na carreira do professor, tais como: jornadas de trabalho excessivas, planos de carreira desatualizados, contratação temporária, piso salarial sem reajuste, horas-atividade restritas, condições de trabalho precárias, dentre outros.

Percebemos que as políticas de valorização docente instituídas após a CF (BRASIL, 1988) estabeleceram normativas para a carreira do professor, que demonstram grandes avanços, dentre os quais, muitos são provenientes de lutas organizadas pela categoria, com o apoio de organizações sindicais. Além de serem provenientes de lutas docentes, muitas vezes, sua efetivação também requer mobilizações. Nesse sentido, compreendemos a importância das lutas docentes, visto que implicam em resultados.

No segundo capítulo, ao discutirmos conceitos e legislações, constatamos que a Lei do Piso já possui 13 anos desde sua criação, e 10 anos de constitucionalidade, mas seu cumprimento na íntegra ainda não é efetivado em todos os entes federados, e as tentativas de

resistência são frequentes e atuais, conforme vivenciado neste ano (2021), com reajuste zero do piso salarial, ferindo a legislação, que garante reajuste anual, no mês de janeiro, desde 2009.

Apuramos que o PNE (2014-2024) propõe, em sua meta 18, a existência de PCR para o magistério e o limite máximo de $\frac{2}{3}$ da carga horária para o desempenho de atividades de interação com os educandos, restando $\frac{1}{3}$ para a realização de hora-atividade. Analisando os Relatórios dos Ciclos de Monitoramento das Metas do PNE sobre sua efetivação nos Estados, Distrito Federal e Municípios, verificamos maior avanço na meta no que se refere à existência do plano, já que 100% dos Estados e DF já cumprem, e faltam apenas 4,3% dos municípios. Na microrregião de Irati, verificamos que todos os municípios possuem o PCCR, mas no município de Rebouças, o plano se encontra desatualizado, visto que foi elaborado antes da Lei do PSPN, e em Irati encontra-se em processo de reformulação.

A maior dificuldade para efetivação da meta é referente ao cumprimento do limite máximo de $\frac{2}{3}$ da carga horária para interação com educandos, sendo apenas 85,2% dos Estados e DF, e 74,2% dos municípios. Na microrregião de Irati, ao estabelecermos contato com o PCCR de cada município, foi possível verificar, em alguns casos, a garantia da hora-atividade, conforme a Lei Federal, mas ao nos aproximarmos da realidade, averiguamos lacunas. Desse modo, reafirmamos que a lei não faz a realidade, conforme defendido por Masson (2017), visto que constatamos essa afirmativa ao confrontar a lei federal nº 11.738/2008 com as leis municipais que instituem o PCCR, assim como com as respostas dos sujeitos participantes da entrevista realizada, no que tange ao cumprimento da hora-atividade.

No terceiro capítulo, buscamos contato com Secretárias (os) de Educação e representações sindicais de cada município para colaborar com nossa pesquisa. Percebemos receio por parte dos sujeitos envolvidos na pesquisa, principalmente das (dos) Secretárias (os) de Educação, em participar da entrevista proposta. Associamos a atitude ao fato de que eles são considerados *cargos de confiança*, e desse modo, sentem-se um pouco receosos em expor, muitas vezes, a realidade vivenciada no campo educacional em que atuam.

Ressaltamos que foi de fundamental importância a realização das entrevistas, tanto com Secretárias (os) de Educação, quanto com as representações sindicais, visto que foi possível verificar contradições nas respostas dos entrevistados, em se tratando do mesmo assunto e da mesma realidade. Desse modo, nota-se que, muitas vezes, alguns *problemas* são omitidos pelos gestores e ocupantes de cargos municipais.

Constatamos dificuldade de interpretação da Lei nº 11.738/2008 nas redes municipais de ensino, referente ao cálculo de $\frac{1}{3}$ da jornada de trabalho para a realização da hora-atividade, ligada, muitas vezes, à comparação estabelecida com as redes de ensino estaduais. Ambas se

diferenciam pelo fato de que o município contrata os docentes para jornadas de trabalho em horas-relógio, e o Estado realiza contratações em horas-aula.

Observamos que nenhum dos municípios envolvidos, representados por secretárias (os) de educação, fazem referência aos minutos que compõem o cálculo de 1/3 de hora-atividade em jornadas de 20 e 40 horas semanais, sendo respectivamente, 6 horas e 40 minutos e 13 horas e 20 minutos. Em um primeiro momento, os minutos podem ser considerados poucos, mas devemos pensar que são direitos adquiridos e que, se analisados em um período de tempo maior, o professor estará perdendo um número de horas considerável para organização do seu trabalho pedagógico.

Tomemos como exemplo um ano letivo, com 40 semanas. Em uma jornada de trabalho de 20 horas, em que o professor deixa de realizar 40 minutos de hora-atividade por semana, no ano serão 26 horas e 40 minutos. Vale ressaltar que os números apresentados podem sofrer alterações, tendo em conta que em algumas semanas pode haver feriados e recessos. Desse modo, nenhum dos municípios cumpre na íntegra com a hora-atividade, alguns apenas se aproximam do que é estabelecido.

Sobre a organização da hora-atividade nas realidades estudadas, notamos que ela acontece de forma distribuída, ou seja, em vários momentos, e devem ser realizadas em ambiente escolar. Nos momentos da hora-atividade, o professor regente é substituído por outro professor, que ministra disciplinas como História, Geografia, Educação Física, Ciências, Arte e Ensino Religioso (em algumas realidades). Consideramos importante ressaltar que os municípios afirmaram que são docentes que ministram as disciplinas da *hora-atividade*, ponderando que, em algumas realidades, o professor regente é substituído por estagiários (as), função essa que não lhes compete.

Notamos que, no município de Irati, as professoras de Educação Infantil, as quais cumprem jornada de trabalho de 40 horas semanais, vêm realizando menos da metade de 1/3 de hora-atividade, sendo submetidas a jornadas excessivas de interação com os alunos, sem momentos para planejamento, estudo e avaliação. Enfatizamos que a Educação Infantil compõe a Educação Básica e, desse modo, as professoras possuem o mesmo direito que as demais. Ainda, se faz necessário considerar que o professor de hora-atividade, que substitui o regente, também possui o direito de destinar 1/3 de sua jornada para hora-atividade e, desse modo, pela logística, são necessários 3 professores para cada 2 turmas.

Verificamos, no município de Mallet, a falta do profissional pedagogo nas instituições de ensino, e percebemos que não existe planejamento recente para suprir essa necessidade, sendo este um fator determinante no processo de desvalorização docente, ao ponderar a sua

importância para o desenvolvimento do trabalho pedagógico no ambiente escolar e a demanda de profissionais formados.

Constatamos a desvalorização docente proveniente da própria categoria, por meio da fala da coordenadora pedagógica de Rio Azul, quando afirma ser suficiente a quantidade de horas-atividade oferecidas pelo município, sendo, pois, 4 horas, ressaltando que o professor sempre acaba levando atividades para serem realizadas em casa. Considerando a experiência da pesquisadora na docência, afirmamos que a desvalorização pela própria categoria, infelizmente, é uma situação recorrente.

Em contato com as representações sindicais, notamos o baixo índice de participação da categoria docente nos sindicatos, diminuindo a força dos movimentos de luta estabelecidos em prol dos direitos e da valorização dos professores. Nota-se, também, a falta de mobilização dos filiados quando são estabelecidos movimentos reivindicativos, atribuindo a responsabilidade apenas aos representantes ou pequenos grupos, sem compreender a relevância do coletivo. Defendemos que a realidade é contraditória e possível de ser alterada, e por essa razão é que as lutas docentes são de fundamental importância.

Em sindicatos locais, notamos que a proximidade com a gestão municipal colabora para a não filiação docente, levando, muitas vezes, à procura por filiações à sindicatos de porte maior, como é o caso das APP. Percebemos que os sindicatos de servidores públicos municipais, como é uma organização representativa que abrange servidores de várias áreas profissionais, e muitas vezes a equipe diretiva não é da área da docência, algumas reivindicações ou temáticas acabam fugindo da compreensão ou interesse desses representantes. Nesse sentido é que se torna viável a organização de Sindicato dos Professores do Magistério Público Municipal, em que se trataria apenas de assuntos relevantes para a categoria docente.

Por fim, em resposta à nossa problemática de pesquisa, as justificativas apontadas pelos municípios pelo não cumprimento da hora-atividade referem-se:

- ao acompanhamento das ações das redes de ensino do Estado;
- aos PCCR defasados;
- à falta de professores; e
- ao momento atual vivenciado, com a pandemia da Covid-19, fator citado em vários momentos das entrevistas com as Secretárias de Educação, com garantias de mudança previstas para o pós-pandemia.

Na fala dos entrevistados de representações sindicais, notamos que as justificativas pelo não cumprimento da hora-atividade nos municípios envolvidos na pesquisa referem-se:

- aos PCCR defasados;
- à postergação da gestão municipal;
- ao momento atual vivenciado com a pandemia da Covid-19; e
- a pouca participação da categoria docente nas reivindicações sindicais.

Considerando os aspectos citados, ponderamos que a hora-atividade é um elemento de fundamental importância na carreira docente, propiciando melhores condições de trabalho e momentos de planejamento, estudo e avaliação. No entanto, constatamos que, apesar de se constituir em uma conquista assegurada por lei, a efetivação da hora-atividade ainda requer um longo caminho de lutas para a sua garantia.

Com a finalização da pesquisa, buscamos fundamentar os espaços de discussão e de luta dos professores em relação à efetivação da hora-atividade nos municípios que compõem a microrregião de Irati-PR, destacando a importância de lutarem pelo direito adquirido e por melhores condições de trabalho. Propomos, para continuação do estudo, uma análise de como ocorre e como os professores estão vivendo a hora-atividade, sua forma de organização em cada município, suporte pedagógico, incentivo aos estudos, estrutura do ambiente, disponibilidade de recursos (internet, computadores, livros), e ainda, sobre o que os professores realmente pensam e compreendem sobre a hora-atividade. Tais aspectos, associados à participação de docentes, em uma pesquisa futura, poderão indicar novos elementos para o enriquecimento da análise empreendida no estudo que realizamos.

REFERÊNCIAS

ABREU, Diana Cristina. **Concepção, regulação e gestão da carreira docente no Brasil e no Chile no contexto das reformas educacionais.** Tese (Doutorado em Educação), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

ALVARENGA. J. G. M. P. **Narrativas-Formadoras na Escola de Tempo Integral de Itaboraí:** formação docente no período extraclasse. 2017. Dissertação (Mestrado em Educação – Processos Formativos e Desigualdades Sociais) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Disponível em: <https://grupopolifonia.files.wordpress.com/2020/12/1dissetacao-juliana-godoi.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019.

ALVARENGA. V. C. **Políticas públicas educacionais e condições de trabalho na educação infantil:** concepções e vivências de professoras. 2016. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Uberlândia. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/18278/1/PolíticasPublicasEduacionais.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019.

APP SINDICATO. Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná. **Pauta de Reivindicação da Greve Geral dos (as) Educadores (as).** Publicado em 20 de abril de 2014. Disponível em: <https://appsindicato.org.br/?p=5393/>. Acesso em: 10 de abril de 2020.

APP SINDICATO. Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná. **Com diminuição de hora-atividade, Estado do Paraná deixa de cumprir a lei.** Publicado em 24 de janeiro de 2017. Disponível em: <https://appsindicato.org.br/com-diminuicao-da-hora-atividade-estado-do-parana-deixa-de-cumprir-a-lei/>. Acesso em: 10 de abril de 2020.

APP SINDICATO. Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná. **Hora-atividade: APP-Sindicato ganha liminar em ação coletiva.** Publicado em 8 de maio de 2018. Disponível em: <https://appsindicato.org.br/hora-atividade-app-sindicato-ganha-liminar-em-acao-coletiva/?fbclid=IwAR2tYBkeFesPpRES-JCzMobAU7Qcq63G1pQ-G1NbmHF-tHDFczw0W2q0d4g>. Acesso em: 05 de março de 2020.

APP SINDICATO. Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná. **STF vota nessa semana a constitucionalidade do 1/3 da Hora-Atividade.** Publicado em 26 de maio de 2020. Disponível em: <https://appsindicato.org.br/stf-vota-nesta-semana-a-constitucionalidade-do-1-3-da-hora-atividade>. Acesso em: 05 jan. 2021.

APP SINDICATO. Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná. **Com alterações, PEC 13/2021 é aprovada em primeiro turno no Senado.** Publicado em 16 de setembro de 2021. Disponível em: <https://appsindicato.org.br/com-alteracoes-pec-13-2021-e-aprovada-em-primeiro-turno-no-senado/#:~:text=Segundo%20os%20artigos%20exclu%C3%ADdos%2C%20haveria,educa%C3%A7%C3%A3o%20b%C3%A1sica%20em%20efetivo%20exerc%C3%ADcio>. Acesso em: 11 de outubro de 2021.

APP SINDICATO. Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná. **PLC 12 avança na Assembleia; emendas podem reduzir danos ou selar achatamento da carreira.** Publicado em 14 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://appsindicato.org.br/plc-12->

avanca-na-assembleia-emendas-podem-reduzir-danos-ou-selar-achatamento-da-carreira/. Acesso em: 12 de janeiro de 2022.

ARAÚJO. H. Valorização do Piso: acesse materiais de campanha. **CNTE**. 24 de agosto de 2021. Disponível em: <https://www.cnte.org.br/index.php/menu/comunicacao/posts/noticias/74233-valorizacao-do-piso-acesse-materiais-de-campanha>. Acesso em: 10 de outubro de 2021.

ARELARO. L. R. G. JACOMINI. M. A. SOUZA. N. A. SANTOS. K. A. Condições do trabalho docente: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**. Brasília, v. 95, n. 239, p. 197-217, 2014. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-66812014000100011. Acesso em: 15 nov. 2019.

BERNARDO. H. C. **Proposta de aperfeiçoamento profissional referente as horas de atividades extraclasse**: contexto do município de Caraguatatuba face à implantação da lei federal n. 11.738/2008. 2014. Dissertação (Mestrado em Gestão e Políticas Públicas) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/themes/Mirage2/pages/pdfjs/web/viewer.html?file=https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/11938/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20Vers%c3%a3o%20Final%20-%20Humberto%20Bernardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 05 de out. 2019.

BORDUCHI. R. J. a. de. **A hora de trabalho pedagógico coletivo a partir da implementação da lei complementar nº 613/2011**: estudo de caso em uma escola municipal de Limeira – SP. 2013. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública) – Universidade Federal de Juiz de Fora. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/1025/1/rosimarjosedearagaoborduchi.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2019.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 02 de fevereiro de 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado. Acesso em: 10 fev.2020.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 02 de fevereiro de 2020.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 02 de fevereiro de 2020.

BRASIL. Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996a. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 10 fev.2020.

BRASIL. Lei 9.424, de 24 de dezembro de 1996b. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9424.htm. Acesso em: 10 fev. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Resolução n.º 3, de 8 de outubro de 1997b. Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1997. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>. Acesso em: 10 fev.2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria Executiva. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Diretoria de Estudos Educacionais. **Plano Nacional de Educação PNE 2014-2024: Linha de Base**. Brasília: Inep, 2015.

BRASIL. Lei n.º 10.172, de 09 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 jan. 2001.

BRASIL. Lei n.º 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 jun. 2014.

BRASIL. Lei n.º 11.494, de 2 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb). **Diário Oficial da União**, Brasília, 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111494.htm. Acesso em: 10 fev. 2020.

BRASIL. Lei n.º 11.738, de 16 de julho de 2008a. Regulamenta a alínea “e” do Inciso III do *caput* do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm. Acesso em: 10 fev. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. 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, em conformidade com o artigo 6.º da Lei n.º 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8.º, § 1.º, e 67 da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei n.º 11.494, de 20 de junho de 2007. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2009. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf. Acesso em: 10 fev. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. **Parecer CNE/CEB n.º 9/2012c**: Implantação da Lei n.º 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica. Brasília, DF: 2012. Disponível em:

http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=10578-pceb009-12&category_slug=abril-2012-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 15 ago. 2019.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. **Parecer CNE n.º 18/2012a**: Reexame do Parecer CNE/CEB n.º 9/2012, que trata da implantação da Lei n.º 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica. Brasília, DF: 2012. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=11795-pceb018-12&category_slug=setembro-2012-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 15 ago. 2019.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. **Parecer CNE n.º 04/2019b**: Ajuste do Parecer CNE/CEB n.º 18/2012, que trata do reexame do Parecer CNE/CEB n.º 9/2012, que trata da implantação da Lei n.º 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica. Brasília, DF. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=115171pceb004-19&category_slug=junho-2019&Itemid=30192. Acesso em: 15 ago. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Relatório do 1º ciclo de monitoramento das metas do PNE: biênio 2014-2016c**. Brasília, DF: MEC/INEP.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Relatório do 2º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação – 2018**. – Brasília, DF: Inep, 2018.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Relatório do 3º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação – 2020**. – Brasília, DF: Inep, 2020e.

BRASIL. Ministério da Educação. **Planos de carreira e remuneração: contribuições para a elaboração e a revisão de planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação escolar básica pública**. Organizado por Sérgio Roberto Gomes de Souza. Brasília: MEC/SASE, 2016a. Disponível em: http://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/Planos_Carreira_Remuneracao_Final.pdf. Acesso em: 07 jan. 2021.

BRASIL. Lei Complementar n.º 173, de 27 de maio de 2020b, Estabelece o Programa Federativo de Enfrentamento ao Coronavírus SARS-CoV-2 (Covid-19), altera a Lei Complementar n.º 101, de 4 de maio de 2000, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-complementar-n-173-de-27-de-maio-de-2020-258915168>. 95Acesso em: 15 jan. 2021.

BRASIL. Portaria Interministerial n.º 3, de 25 de novembro de 2020c. Altera parâmetros operacionais do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - Fundeb, para o exercício de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-n-3-de-25-de-novembro-de-2020-290556249>. Acesso em: 15 jan. 2021.

BRASIL. **Lei Federal 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Brasília, DF, 25. Jun. 2014. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm. Acesso em: 15 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020d. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), de que trata o art. 212-A da Constituição Federal; revoga dispositivos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14113.htm. Acesso em: 10 jan. 2021.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006. Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc53.htm. Acesso em: 02 mar. 2021.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm. Acesso em: 08 de janeiro de 2022.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 106, de 7 de maio de 2020f. Institui regime extraordinário fiscal, financeiro e de contratações para enfrentamento de calamidade pública nacional decorrente de pandemia. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc106.htm. Acesso em: 08 jul. 2021.

BRASIL. **PEC 13/2021**. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para determinar que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, bem como seus agentes públicos, não poderão ser responsabilizados pelo descumprimento, nos exercícios financeiros de 2020 e 2021, do disposto no caput do art. 212 da Constituição Federal, e dá outras providências. 2021. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/148543>. Acesso em: 15 de outubro de 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2019a. Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/57510830. Acesso em: 13 de junho de 2021.

BRASIL. Portaria nº 387, de 10 de maio de 2016b. Institui a Rede de Assistência Técnica dos Planos de Carreira e Remuneração. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/21519870. 15 de abril de 2020.

BRASIL. **Documento Referência**: “O PNE na Articulação do Sistema Nacional de Educação. Participação Popular, Cooperação Federativa e Regime de Colaboração”. CONAE. 2014. Disponível em: http://fne.mec.gov.br/images/pdf/documentoreferenciaconae2014publicacao_numerada3.pdf. Acesso em: 18 de maio de 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 3776/2008**. Altera a Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que regulamenta a alínea "e" do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=405482>. Acesso em: 23 de outubro de 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei Complementar nº 12/2021**. Altera as Leis Complementares nº 103, de 15 de março de 2004 e nº 123, de 09 de setembro de 2008, que dispõe sobre Plano de Carreira do Professor e do Quadro de Funcionários da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná, respectivamente, e dá outras providências. Assembleia Legislativa do Paraná.

Disponível em:

http://portal.assembleia.pr.leg.br/modules/mod_legislativo_arquivo/mod_legislativo_arquivo.php?leiCod=104082&tipo=I. Acesso em 10 de janeiro de 2022.

BRASIL. **Parecer CNE/CEB nº 8/2004**. Consulta sobre duração de hora-aula. Brasília, DF. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB08.pdf>. Acesso em: 25 de abril de 2020.

BRASIL. **Parecer CNE/CEB nº 10, de 3 de setembro de 1997**. Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília, DF. Disponível em:

http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/1997/pceb010_97.pdf. Acesso em: 15 de abril de 2020.

BRITO, V. L. F. **Políticas Públicas para Valorização Docente: Planos de Carreira e Remuneração das Redes Municipais do Território de Identidade do Médio Sudoeste da Bahia (Timsoba)**. 2019. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. Disponível em: <http://www2.uesb.br/ppg/ppged/wp-content/uploads/2019/05/VERA-L%20ACIA-FERNANDES-DE-BRITO.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2021.

CAMARGO, R.B. et al. Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação RBP AE**. v. 25, n. 2, p. 341-363, mai./ago. 2009. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/rbpae/article/view/19501/11325>. Acesso em: 20 abr. 2021.

CALDAS, A. R. **Desistência e resistência no trabalho docente: um estudo das professoras e professores do ensino fundamental da Rede Municipal de Educação de Curitiba**. 2007. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/11017/tese%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 out. 2019.

CARVALHO, S. S. de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. Política em foco. 2017. Disponível em:

http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf. Acesso em: 20 jan. 2021.

CASTRO, J. J. M. CARVALHO, F. A. F. Configuração e atratividade da carreira docente na Educação Básica do município de Cametá/PA. **Educação & Formação**, Ceará, vol. 4, n. 10, p. 164-179, jan./abr. 2019. Disponível em:

<https://revistas.uece.br/index.php/redufor/article/view/849/1088>. Acesso em: 10 de janeiro de 2021.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE MUNICÍPIOS - CNM. **STF confirma a constitucionalidade de um terço das horas-atividades do magistério**. 2020. Disponível em: <https://www.cnm.org.br/comunicacao/noticias/stf-confirma-a-constitucionalidade-de-um-terco-das-horas-atividades-do-magisterio>. Acesso em: 05 jan. 2021.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO - CNTE. **CNTE cobra do MEC e Ministério Público reajuste do Piso Salarial**. Publicado em 29 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.cnte.org.br/index.php/menu/comunicacao/posts/noticias/73653-cnte-cobra-reajuste-do-piso-salarial-do-mec-e-ministerio-publico>. Acesso em: 06 jan. 2021.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT. **Reforma Trabalhista completa 3 anos com legado de quase 14 milhões de desempregados**. Publicado em 11 de novembro de 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/reforma-trabalhista-completa-3-anos-com-legado-de-quase-14-milhoes-de-desemprega-9508>. Acesso em: 14 de agosto de 2021.

CURSO *ONLINE*: o método em Marx, 2020. MENEZES. J. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação (PGEDU), 2020. Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul (UEMS). Disponível em: <https://www.facebook.com/pgeduuems.paranaiba.3/videos/139004707969267>. Acesso em: 01 de dezembro de 2020.

CURSO *ONLINE*: o método em Marx, 2020. FONTES. V. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação (PGEDU), 2020. Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul (UEMS). Disponível em: <https://www.facebook.com/pgeduuems.paranaiba.3/videos/139004707969267>. Acesso em: 01 de dezembro de 2020.

DEMSCHINSKI. S. C. **A realização de estágio não obrigatório por estudantes de cursos de licenciatura em Pedagogia: impactos e interesses**. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). Disponível em: <https://tede2.uepg.br/jspui/bitstream/prefix/3263/1/SANDRA%20CRISTINA%20DEMSCHINSKI.pdf>. Acesso em: 05 maio 2021.

DOURADO, L. F. Avaliação do Plano Nacional de Educação 2001-2009: questões estruturais e conjunturais de uma política. **Educação & Sociedade**, v. 31, n. 112, p. 677-705, 2010. Centro de Estudos Educação e Sociedade Campinas, Brasil.

DUTRA JÚNIOR. A. et.al. **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público: LDB, FUNDEF, Diretrizes Nacionais e nova concepção de carreira**. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2000.

FERRON. A. **Plano de carreira e remuneração do magistério: valorização profissional em um estudo de caso**. 2015. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de Passo Fundo. Disponível em: <http://tede.upf.br/jspui/bitstream/tede/616/1/2015AlineFerron.pdf>. Acesso em: 12 out. 2019.

FLACH, S.F. Planos de Carreira e remuneração do magistério em Municípios Paranaenses: dados sobre existência, atualização e transparência. **Revista COCAR**, Belém. v.11. n.22, p. 154 a 176 – Jul./Dez. 2017.

FLORIANO, J. S. CORDOVA, M. J. W. Representações de professores(as) no jornal Diário dos Campos (1932-1950): condições de trabalho e remuneração. **Praxis educativa**, vol. 15, e2015467, 2020. Disponível em: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/894/89462860053/html/index.html>. Acesso em: 12 jan. 2021.

FRIGOTTO, G. **O enfoque da dialética materialista histórica na pesquisa educacional**. In: FAZENDA, I. (org.). Metodologia da Pesquisa Educacional. São Paulo: Cortez, 2004.

GOMES, A. V. A.; MARTINS, P. S.; GILIOLI, R. S. P. **Plano Nacional de Educação (PNE): análise comparativa entre os planos de 2001 e de 2014**. Câmara dos Deputados (Consultoria Legislativa). Brasília. 2017.

GOMIDE, D. C.; JACOMELI, M. R. M. O método de Marx na pesquisa sobre políticas educacionais. **Revista Políticas Educativas**, Santa Maria, v. 10, n. 1, p. 64-78, 2016 – ISSN: 1982-3207. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:wzrEtD2sCEJ:https://seer.ufrgs.br/Poled/article/download/69759/39300+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 12 mar. 2021.

GOUVEIA, A. B.; FERRAZ, M. Sindicalismo docente e política educacional: tensões e composições de interesses corporativos e qualidade da educação. **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, n. 48, p. 111-129, abr./jun. 2013.

GOUVEIA, A. B.; FERRAZ, M. A. dos.S. Financiamento da educação e luta sindical: conflitos em uma grande rede de ensino. **Educação & Sociedade**, v.37, n.134, p.285-302, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/es/v37n134/1678-4626-es-37-134-00285.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2019.

GOUVEIA, A. B.; FERNANDES, M. D. E. Agenda sindical de professores da Educação Básica: desafios postos a partir do Piso Salarial Profissional Nacional. **Práxis Educativa**, v. 14, n. 1, p. 84-98, jan./abr. 2019.

GOUVEIA, A. B. **A Organização sindical de professores das redes municipais de ensino do Paraná**: um mapa da relação entre a representação sindical e a remuneração docente. Arquivos Analíticos de Políticas Educativas, v. 27, n. 92, 1-24, ago. 2019.

GURGEL, R. F.; SOUZA JUNIOR, L. Uma análise de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil. **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v.3, n.10, p. 1-19, 2013. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/58391/34962>. Acesso em: 10 abr. 2021.

GROCHOSKA, M. A. **Valorização do professor**: a trajetória das legislações que regulamentam a carreira dos professores de educação básica no município de São José dos Pinhais. XI Anped Sul. Curitiba/PR. 2016. Disponível em: http://www.anpedsul2016.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2015/11/eixo4_MARCIA-ANDREIA-GROCHOSKA.pdf. Acesso em: 10 nov. 2019.

GROCHOSKA, M. A. **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.** Tese (Doutorado em Educação), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

HYPOLITO, Á. L. M. Trabalho docente e o novo Plano Nacional de Educação: valorização, formação e condições de trabalho. **Cad. Cedes.** Campinas, v.35, n.97, p. 517-534, set./dez., 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ccedes/v35n97/1678-7110-ccedes-35-97-00517.pdf>. Acesso em: 12 nov.2019.

IMHOF, É. L. B. **Políticas públicas de valorização da profissão docente no Brasil: avanços e contradições em seus processos de materialização.** 2016. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Oeste de Santa Catarina. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4663961#. Acesso em: 12 nov. 2019.

INNOCENTI, T. D. **Possibilidades formativas das HTPC's: um olhar a partir de professores polivalentes.** 2016. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Católica de Santos. Disponível em: <http://biblioteca.unisantos.br:8181/bitstream/tede/2601/2/Thamirys%20Desir%c3%a9e%20Innocenti.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades.** 2010. 2018. 2021. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/>. Acesso em: 12 de outubro de 2021.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades e Estados/PR – Irati.** Dados de 2010, 2018, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pr/irati.html>. Acesso em: 12 de outubro de 2021.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades e Estados/PR – Rebouças.** Dados de 2010, 2018, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pr/reboucas.html>. Acesso em: 12 de outubro de 2021.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades e Estados/PR – Rio Azul.** Dados de 2010, 2018, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pr/rio-azul.html>. Acesso em: 12 de outubro de 2021.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades e Estados/PR – Mallet.** Dados de 2010, 2018, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pr/mallet.html>. Acesso em: 12 de outubro de 2021.

IPARDES. INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. **Base de Dados do Estado (BDEweb).** 2021. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/imp/index.php>. Acesso em: 15 fev. 2021.

IRATI. Lei nº 2.473/2006. **Plano de Cargos, carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Irati (PR).** Câmara Municipal de Irati: Irati, 2006.

IRATI. Lei nº 4.746/2019. **Plano de Cargos, carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Irati (PR)**. Câmara Municipal de Irati: Irati, 2019.

IRATI. **Portal de Transparência**. Disponível em: <http://transparencia.irati.pr.gov.br:8086/portaltransparencia/servidores>. Acesso em: 12 de maio de 2021.

IRATI. **Edital de Processo Seletivo Simplificado nº 1/2021**. Prefeitura Municipal de Irati: Irati, 2021. Disponível em: <https://irati.pr.gov.br/uploads/pagina/arquivos/edital-PSS-2021-educacao-infantil-fundamental-psicologo.pdf>. Acesso em: 30 de abril de 2021.

IRATI. **Lei nº 2.806/2008**. Dá nova denominação ao cargo de monitor de creche, inclui seus ocupantes no plano de carreira do magistério municipal e dá outras providências. Câmara Municipal de Irati: Irati, 2008. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/pr/i/irati/lei-ordinaria/2008/280/2806/lei-ordinaria-n-2806-2008-da-nova-denominacao-ao-cargo-de-monitor-de-creche-inclui-seus-ocupantes-no-plano-de-carreira-do-magisterio-municipal-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 05 de outubro de 2021.

JACOMINI, M. A.; PENNA, M. G. de. O. Carreira docente e valorização do Magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Pro. Posições**. V. 27, N. 2 (80), p. 177-202, maio/ago. 2016. ISSN 1980-6248. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/pp/v27n2/1980-6248-pp-27-02-00177.pdf>. Acesso em 10 nov. 2019.

JACOMINI, M. A.; GIL, J.; CASTRO, E. C. de. Jornada de trabalho docente e o cumprimento da Lei do Piso nas capitais. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação – RBPAE**, v. 34, n. 2, p. 437-459, mai./ago. 2018. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/rbpae/article/download/86367/4965>. Acesso em: 23 out. 2019.

JACQUES. A. S. **Condições de trabalho docente nos anos iniciais do ensino fundamental**. 2013. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade da Região de Joinville. Disponível em: https://www.univille.edu.br/community/mestrado_ed/VirtualDisk.html?action=readFile&file=Dissertacao_Ana_Silvia_Jacques.pdf¤t=/Dissertacoes_turma_II. Acesso em: 12 nov. 2019.

JUNIOR. E. A. P. **Condição de trabalho docente nas escolas de educação básica no Brasil: uma análise quantitativa**. 2017. Tese (Doutorado em Educação: Conhecimento e Inclusão Social da Faculdade de Educação – Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)). Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-AQPSG/1/tese_final_edmilson.pdf. Acesso em: 10 out. 2019.

KASPER. S. A. RINALDI. R. P. Condições de trabalho docente na escola pública de tempo integral. **Colloquium Humanarum**, Presidente Prudente, v. 17, p.26-48, jan/dez 2020. Disponível em: <https://journal.unoeste.br/index.php/ch/article/view/3341/2986>. Acesso em: 15 de janeiro de 2021.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos, Para quê?** 3 ed. São Paulo: Cortez, 2000.

LIMA, M. F; MASSON, G.; MACHADO, A. L. F. Vencimento dos professores das redes municipais das mesorregiões Sudeste e Centro-Oriental do Paraná. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação – RBPAE**, v. 34, n. 3, p. 865 - 885, set./dez. 2018.

LIMA, M. F; MASSON, G. Atratividade no ingresso e permanência na carreira docente em redes municipais de educação. **Revista Educação (UFSM)**, v.45 – jan/dez, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reeducacao/article/view/38298/html>. Acesso: 10 jun. 2021.

LIMA, M. F; MASSON, G. **Valorização docente**: um estudo sobre os planos de carreira nas redes municipais de educação da Região Sudeste e Centro Oriental do Paraná. Relatório de Estágio Pós-Doutoral. Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2017.

LOPES, V. **Jornada de Trabalho**. Trabalho de conclusão de curso.2016. Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis- IMESA. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1211401011.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2021.

MALLET. Lei nº 1.236/2015. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Mallet (PR)**. Prefeitura Municipal de Mallet: Mallet, 2015.

MALLET. **Lei nº 1.330/2017**. Dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos órgãos da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo, conforme especifica. Prefeitura Municipal de Mallet: Mallet, 2017.

MALLET. **Concurso Público nº 001/2020**. Edital 001/2020. Prefeitura Municipal de Mallet: Mallet, 2020. Disponível em: https://arquivo.pciconcursos.com.br/processo-seletivo-e-concurso-publico-sao-retomados-pela-prefeitura-de-mallet-pr/1501812/da31101349/edital_de_abertura_concurso_publico_n_001_2020.pdf. Acesso em: 08 de maio de 2021.

MARTINS, L. M.; LAVOURA, T. N. Materialismo histórico-dialético. Contributos para a investigação em educação. **Educar em Revista**. Curitiba, Brasil, v. 34, n. 71, p. 223-239, set./out. 2018.

MARX, K. **O Capital** - Livro I – crítica da economia política: O processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MASSON, G. A valorização dos professores e a educação básica nos estados. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 10, n. 18, p. 157-174, jan. /jun. 2016. Disponível em: <http://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/656>. Acesso em: 20 out. 2019.

MASSON, G. Requisitos essenciais para a atratividade e a permanência na carreira docente. **Educação e Sociedade**. Campinas, v. 38, nº. 140, p. 849-864, jul.-set., 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/es/v38n140/1678-4626-es-es0101-73302017169078.pdf>. Acesso em: 10 abril 2021.

MASSON, G. MATERIALISMO HISTÓRICO E DIALÉTICO: uma discussão sobre as categorias centrais. **Práxis Educativa**, Ponta Grossa, PR, v. 2, n. 2, p. 105- 114, jul.-dez. 2007. Disponível em:

<https://revistas2.uepg.br/index.php/praxiseducativa/article/view/312/320>. Acesso em: 15 nov. 2020.

MASSON, G. **As contribuições do método materialista histórico e dialético para a pesquisa sobre políticas educacionais**. IX ANPED SUL. Seminário de pesquisa em Educação da Região Sul. 2012. Disponível em: <http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/anpedsul/%209anpedsul/paper/viewFile/966/126>. Acesso em: 20 jan. 2021.

MEC. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **MEC divulga reajuste do piso salarial de professores da educação básica para 2020**. Publicado em 16 de janeiro de 2020. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/12-acoes-programas-e-projetos-637152388/84481-mec-divulga-reajuste-do-piso-salarial-de-professores-da-educacao-basica-para-2020>. Acesso em: 10 de março de 2020.

MEC. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Rede de Assistência Técnica dos Planos de Carreira e Remuneração**. Disponível em: <http://planodecarreira.mec.gov.br/rede-de-assistencia>. Acesso em: 05 de março de 2020.

MEC. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Sistema de Apoio e Gestão de Planos de Carreira – SisPCR**. Disponível em: <http://planodecarreira.mec.gov.br/2-uncategorised/11-sistema-de-apoio-e-gestao-de-planos-de-carreira-sispcr>. Acesso em: 05 de março de 2020.

MIGLIAVACCA, A. Condições de trabalho do professor. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.

MINICURSO *ONLINE*: o método em Marx – parte 2, 2021. TONET, I. Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN, 2021. Projeto: UERN vai à escola. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=MvPCdw3wS-g>. Acesso em: 14 de maio de 2021.

NASCIMENTO, A. P. S. de. **Carreira docente nas creches de redes públicas das capitais brasileiras: análise dos planos e estatutos do magistério**. 2019. 377f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade de São Paulo – Faculdade em Educação. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde10092019153345/publico/ANA_PAULA_SANTIAGO_DO_NASCIMENTO_rev.pdf. Acesso em: 10 jan. 2021.

NAJAR, M. I. P. LUNARDI, E. M. Desenvolvimento profissional docente, na perspectiva da participação sindical: diálogos propositivos para qualificação do Plano de Carreira dos professores municipais de Santa Maria-RS. **RIAEE – Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 15, n. 1, p. 189-205, jan./mar., 2020. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/13114/8805>. Acesso em: 20 de janeiro de 2020.

NASCIMENTO, T. T. MILITÃO, A. N. Valorização docente no município de Dourados – MS: entre o normatizado e o implementado. **Horizontes – Revista de Educação**, Dourados-MS, v. 7, n. 13, p. 55-77, jan./jun. 2019.

NETTO, J. P. **Introdução ao estudo do método de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

NEVES, M. L. **(Des) caminhos da valorização docente**: o estágio não obrigatório na Educação Infantil em redes municipais de Educação na microrregião de Irati – Paraná. 2019. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Centro – Oeste-UNICENTRO. Disponível em:

<http://tede.unicentro.br:8080/jspui/bitstream/jspui/1150/2/MARIA%20LET%C3%8DCIA%20NEVES.pdf>. Acesso em: 28 set. 2021.

NOGUEIRA, A. L. H. Concepções de “trabalho docente”: as condições concretas e os discursos das prescrições oficiais. **Educação & Sociedade**. v. 33, n. 121, pp. 1237-1254, 2012. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010173302012000400017&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 15 nov. 2019.

OLIVEIRA, M. P. M. **Jornada de trabalho e remuneração de professores**: um estudo sobre a vigência da lei do piso salarial na RMC. 2016. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas. Disponível em:

http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/321956/1/Oliveira_MarcelaPergolizziMoraesde_M.pdf. Acesso em: 10 out. 2019.

OLIVEIRA, L. A. de; OLIVEIRA, N. C.; SANTOS, J. M. V.

O materialismo histórico e suas categorias de análise: algumas considerações. In: VII SEPED - Seminário de Pedagogia - 'Desafios sociais e possibilidades educacionais: Reflexões docentes sobre o ensino e a aprendizagem', 2013, Cornélio Procópio. **Anais do VII SEPED - Seminário de Pedagogia Desafios sociais e possibilidades educacionais: Reflexões docentes sobre o ensino e a aprendizagem**. Cornélio Procópio: Universidade Estadual do Norte do Paraná - Campus De Cornélio Procópio, 2013. v. I. p. 183-200.

PALHARES, I. Só 2,4% dos jovens brasileiros querem ser professor. **Estadão**. São Paulo, 24 de junho de 2018. Disponível em: <https://educacao.estadao.com.br/noticias/geral,so-2-4-dos-jovens-brasileiros-querem-ser-professor,70002364548>. Acesso em: 03 de outubro de 2021.

PALHARES, I. Metade dos docentes não indica carreira. **Estadão**, São Paulo, 24 de junho de 2018. Disponível em: <https://educacao.estadao.com.br/noticias/geral,metade-dos-docentes-nao-indica-carreira,70002364553>. Acesso em: 03 de outubro de 2021.

PALHARES, I. Brasil é o país com menor valorização dos professores, indica estudo internacional. **Jornal Folha de São Paulo**, São Paulo, 22 de outubro de 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2020/10/brasil-e-o-pais-com-menor-valorizacao-dos-professores-indica-estudo-internacional.shtml#:~:text=Brasil%20%C3%A9%20o%20pa%C3%ADs%20com,10%2F2020%2D%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20%2D%20Folha>. Acesso em: 18 de fevereiro de 2021.

PAZ, F. M. da. **Estatutos, planos de carreira e valorização do magistério público**: um estudo dos municípios sedes das regiões administrativas do estado de São Paulo. 2014. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Ciências e Tecnologia (UNESP). Presidente Prudente. Disponível em:

<https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/115784/000803230.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 out. 2019.

PIOLLI, E. A valorização docente na perspectiva do Plano Nacional de Educação (PNE) 2014-2024. **Caderno Cedes**, Campinas, v. 35, n. 97, p. 483-491, set./dez., 2015. Disponível

em: <https://www.scielo.br/pdf/ccedes/v35n97/1678-7110-ccedes-35-97-00483.pdf>. Acesso em: 08 de out. 2019.

PRADO. J. R. **Os sentidos que professores de educação infantil do município de Guanambi atribuem a sua condição de trabalho docente**. 2018. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. Disponível em: <http://www2.uesb.br/ppg/ppged/wpcontent/uploads/2018/06/JANYRODRIGUESPRADO.pdf>. Acesso em: 08 set. 2019.

PRADO. M. A. **Plano de Carreiras de Professores dos Estados e do Distrito Federal em perspectiva comparada**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2019.

PRADO. V. **O que pensa sobre educação o futuro secretário do Governo Ratinho Júnior**. Núcleo Sindical Foz do Iguaçu. 2018. Disponível em: <https://www.appfoz.com.br/o-que-pensa-sobre-educacao-o-futuro-secretario-do-governo-ratinho-junior/>. Acesso em: 18 de fevereiro de 2021.

RAUTENBERG. J. **Formação continuada de professoras da educação infantil: em análise a hora-atividade**. 2018. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Regional de Blumenau (FURB). Disponível em: https://bu.furb.br/docs/DS/2018/364505_1_1.pdf. Acesso em: 10 out. 2019.

REBOUÇAS. Lei nº 1191/2008. **Plano de Cargos, carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Rebouças (PR)**. Prefeitura Municipal de Rebouças: Rebouças, 2008.

RIBEIRO. J. M. C. **A jornada de trabalho dos professores da escola pública em contexto de políticas de valorização docente e qualidade da educação**. 2014. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/102316/000933062.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 05 nov. 2019.

RIO AZUL. Lei nº 756/2014. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Rio Azul (PR)**. Câmara Municipal de Rio Azul: Rio Azul, publicada em março de 2015.

ROCHA. A. C. dos. S. **A efetividade das políticas de valorização docente pela via judicial**. 2019. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal de Grande Dourados. Disponível em: <http://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/bitstream/prefix/1596/1/AnaClaudiodosSantosRocha.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2021.

RODRIGUES. R. da. S. **A valorização do trabalho do professor? Considerações a partir de uma análise das políticas federais, das políticas estaduais e da APEOESP**. 2017. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”. Disponível em: https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/151352/rodrigues_rs_me_rcla.pdf?sequence=3. Acesso em: 12 nov. 2019.

RODRIGUES, D. P. **Políticas de valorização docente na rede municipal de ensino de Chapecó: um estudo da legislação pós Constituição Federal de 1988.** Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC), 2013.

SAKATA, K. L. da S. **Programa Gestão para Aprendizagem: a atuação da Fundação Lemann nas políticas de formação em redes municipais de Educação.** Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Centro-Oeste – UNICENTRO, 2018. Disponível em: <http://tede.unicentro.br:8080/jspui/handle/jspui/1164#preview-link0>. Acesso em: 15 de outubro de 2021.

SAVIANI, D. Política Educacional Brasileira: Limites e Perspectivas. In: **Revista de Educação**, PUC-Campinas/SP, n. 24, p. 7-16, junho, 2008.

SCHOLOCHUSKI, V.C. P. **Discutindo a hora-atividade dos professores através de um breve levantamento bibliográfico.** XIII Congresso Nacional de Educação – Educare. p. 17540- 17552. 2017. Disponível em: https://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2017/23842_11791.pdf. Acesso em: 10 nov. 2019.

SCHOLOCHUSKI, V. C. P. **O trabalho docente no espaço-tempo da hora-atividade nas escolas públicas estaduais do município de Almirante Tamandaré.** 2018. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Tuiuti do Paraná. Curitiba. Disponível em: <https://tede.utp.br/jspui/bitstream/tede/1202/2/O%20TRABALHO%20DOCENTE%20NO%20ESPA%20c3%87O-TEMPO.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2019.

SILVA, A. F.; SOUZA, A. L. L. de. Condições do trabalho escolar: desafios para os sistemas municipais de ensino. **Cadernos de Pesquisa**, vol.43, n.150, pp.772-787, 2013. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S010015742013000300003&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 15 nov.2019.

SILVA, S. A. MOURA, H. D. Jornada de trabalho e docência: uma análise da hora-atividade na rede estadual do Piauí. **Revista Educação em Questão**, v. 58, n. 55, p. 1-23, 2020. <https://doi.org/10.21680/1981-1802.2020v58n55ID19125>. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/19125/12486>. Acesso em: 10 jan. 2021.

SOBZINSKI, J. S. **Valorização dos professores: análise dos planos de carreira de municípios do Paraná.** 2015. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). Disponível em: <https://tede2.uepg.br/jspui/bitstream/prefix/1180/1/Janaina%20Silvana%20Sobzinski.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2019.

STOCKMANN, D. **Trabalho e conflito: a luta docente pela hora-atividade em Mato Grosso do Sul.** 2015. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Federal da Grande Dourados.

SUBTIL, M. J. D. Reflexões sobre marxismo e perspectiva teórico-metodológico para a pesquisa em políticas educacionais. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, Salvador, v. 8, n. 2, p. 153-162, dez. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/16439/13090>. Acesso em: 15 jan. 2021.

TEIXEIRA, E. C. N.S. **Impactos da lei do piso salarial nacional no município de Pindaí-BA e suas implicações na valorização docente:** sentidos dos/as professores/as. 2016. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. Disponível em: <http://www2.uesb.br/ppg/ppged/wp-content/uploads/2017/03/Disserta%C3%A7%C3%A3o-de-Mestrado-Eliara-CristinaNogueira-da-Silva-Teixeira.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2019.

TEIXEIRA, E. C. N. S.; NUNES, C. P. Os sentidos atribuídos ao piso salarial nacional como política pública de valorização docente. **Revista Tempos e Espaços em Educação**, v. 12, n. 29, p. 195-212, 2019. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/revtee/article/view/10688/pdf>. Acesso em: 13 jan. 2021.

THOMAZINI, L. **Carreira e vencimento de professores da educação básica no estado de São Paulo.** 2016. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de São Paulo. Disponível em: <http://repositorio.unifesp.br/bitstream/handle/11600/39225/Publico-39225.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 02 out. 2019.

TONET, I. **Método Científico:** uma abordagem ontológica. São Paulo: Instituto Lukács, 2013.

TST. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Jornada de trabalho.** 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho#>. Acesso em: 15 de março de 2020.

UNDIME. **União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação.** Disponível em: <https://undime.org.br/>. Acesso em: 01 de outubro de 2021.

VARGAS, S. N. C. **Carreira e remuneração de professores das redes municipais de Capanema, Marabá e Paragominas/PA:** o que mudou a partir da lei nº 11.738/2008 que instituiu o PSPN? 2019. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará (UFPA). Disponível em: <https://ppged.propesp.ufpa.br/arquivos2/File/DISSERTACAOOSORAYAVARGAS.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2020.

VAZ, M. R. T. **A oferta e demanda de pedagogos no Paraná (2009-2013):** análise da relação entre trabalho e formação e suas implicações na (des) valorização profissional. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), 2016. Disponível em: <https://tede2.uepg.br/jspui/bitstream/prefix/1201/1/Marta%20Rosani%20Vaz.pdf>. Acesso em: 15 ab. 2021.

VAZ, M. R. T. **Sindicalismo docente e as particularidades organizativas, ideológicas e reivindicativas do magistério público municipal.** Tese (Doutorado em Educação). Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), 2020. Disponível em: <https://tede2.uepg.br/jspui/bitstream/prefix/3308/1/Marta%20Rosani%20Taras%20Vaz.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2021.

VOLSI, M. E. F. **As políticas de valorização de professores da educação básica no Brasil pós-Constituição Federal de 1988.** Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Maringá, 2016. Disponível em: <http://www.ppe.uem.br/teses/2016/2016%20-%20Maria%20Eunice%20Franca%20Volsi.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019.

WONSIK, E. C. **A valorização e a precarização do trabalho docente:** um estudo de políticas públicas a partir de 1990. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estadual de Maringá, 2013. Disponível em: http://repositorio.utfpr.edu.br:8080/jspui/bitstream/1/748/1/UEM_PPE_M_Wonsic%2c%20Ester%20Cristiane_2013.pdf. Acesso em: 20 nov. 2019.

APÊNDICE A - TESES E DISSERTAÇÕES SOBRE VALORIZAÇÃO DOCENTE, CONDIÇÕES DE TRABALHO, JORNADA DE TRABALHO DOCENTE E HORA-ATIVIDADE, PRODUZIDAS DE 2012-2019, AUTORES, INSTITUIÇÕES E SEUS RESPECTIVOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO

Título	Ano	Autor	T/D	Instituição	Programa de Pós-Graduação
A valorização e a precarização do trabalho docente: um estudo de políticas públicas a partir de 1990	2013	Ester Cristiane Wonsik	D	Universidade Estadual de Maringá	Educação
Condições de trabalho docente nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental	2013	Ana Silvia Jacques	D	Universidade da Região de Joinville	Educação
Políticas de Valorização Docente na rede municipal de ensino de Chapecó: um estudo da legislação pós constituição de 1988	2013	Diego Palmeira Rodrigues	D	Universidade do Oeste de Santa Catarina	Educação
A Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo a partir da implementação da lei complementar nº 613/2011: estudo de caso em uma escola municipal de Limeira/SP	2013	Rosimar José de Aragão Borduchi	D	Universidade Federal de Juiz de Fora	Profissional
A jornada de trabalho dos professores da escola pública em contexto de políticas de valorização docente e qualidade da educação	2014	Josete Maria Cangussú Ribeiro	T	Universidade Federal do Rio Grande do Sul	Educação
Estatutos, planos de carreira e valorização do magistério público: um estudo dos municípios sedes das regiões administrativas do estado de São Paulo	2014	Fábio Mariano da Paz	T	Universidade Estadual Paulista	Educação
Proposta de aperfeiçoamento profissional referente as horas de atividade extraclasse: contexto do município de Caraguatatuba face a implantação da Lei Federal nº 11.738/2008	2014	Humberto César Bernardo	D	Fundação Getúlio Vargas	Gestão e Políticas Públicas
Trabalho e conflito: a luta docente pela hora-atividade em Mato Grosso do Sul	2015	Daniel Stockmann	D	Universidade Federal da Grande Dourados	Sociologia

Valorização dos professores: análise dos planos de carreira dos municípios do Paraná	2015	Janaína Silvana Sobzinski	D	Universidade Estadual de Ponta Grossa	Educação
Plano de Carreira e Remuneração do Magistério: valorização profissional em um estudo de caso	2015	Aline Ferron	D	Universidade de Passo Fundo	Educação
Políticas públicas de valorização docente no Brasil: avanços e contradições em seus processos de materialização	2016	Éden Luciana Boing Imhof	D	Universidade do Oeste de Santa Catarina	Educação
Carreira e Vencimento de professores da educação básica no estado de São Paulo	2016	Leandro Thomazini	D	Universidade Federal de São Paulo	Educação
Jornada de trabalho e remuneração de professores: um estudo sobre a vigência da lei do piso salarial na RMC	2016	Marcela Pergolizzi Moraes de Oliveira	D	Universidade Estadual de Campinas	Educação
As políticas de valorização de professores da educação básica no Brasil pós - Constituição Federal de 1988	2016	Maria Eunice França Volsi	T	Universidade Estadual de Maringá	Educação
Políticas Públicas Educacionais e Condições de Trabalho na Educação Infantil: concepções e vivências de professoras.	2016	Vanessa Cristina Alvarenga	T	Universidade Federal de Uberlândia	Educação
Possibilidades formativas das HTPC'S: um olhar a partir de professores polivalentes	2016	Thamirys Desirée Innocenti	D	Universidade Católica de Santos	Educação
Condições de trabalho docente nas escolas de Educação Básica no Brasil: uma análise quantitativa.	2017	Edmilson Antonio Pereira Junior	T	Universidade Federal de Minas Gerais	Educação

Narrativas-Formadoras na Escola de Tempo Integral de Itaboraí: formação docente no período extraclasse.	2017	Juliana Godói de Miranda Perez Alvarenga	D	Universidade do Estado do Rio de Janeiro	Educação
A valorização do trabalho do professor? Considerações a partir de uma análise das políticas federais, das políticas estaduais e da APEOESP.	2017	Robson da Silva Rodrigues	D	Universidade Estadual Paulista – “Júlio de Mesquita Filho”	Educação
O trabalho docente no espaço-tempo da hora-atividade nas escolas públicas estaduais do município de Almirante Tamandaré	2018	Virginia do Carmo Pabst Scholochuski	D	Universidade Tuiuti do Paraná	Educação
Formação continuada de professoras da educação infantil: em análise a hora-atividade	2018	Jessica Rautenberg	D	Universidade Regional de Blumenau	Educação
Os sentidos que professores de Educação Infantil do município de Guanambi atribuem a sua condição de trabalho docente.	2018	Jany Rodrigues Prado	D	Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia	Educação
Carreira e remuneração de professores das redes municipais de Capanema, Marabá e Paragominas/PA: o que mudou a partir da Lei nº 11.138/2008 que institui o PSPN?	2019	Soraya de Nazaré Camargo Vargas	D	Universidade Federal do Pará	Educação
Carreira docente nas creches das redes públicas das capitais brasileiras: análises dos planos e estatutos do magistério.	2019	Ana Paula Santiago do Nascimento	T	Universidade de São Paulo	Educação
Políticas Públicas para Valorização Docente: Planos de carreira e remuneração das redes municipais do território de Identidade do Médio Sudoeste da Bahia (TIMSOBA).	2019	Vera Lúcia Fernandes de Brito	D	Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB)	Educação
A efetividade das Políticas de Valorização Docente pela via judicial.	2019	Ana Cláudia dos Santos Rocha	T	Universidade Federal de Grande Dourados (UFGD)	Educação

Fonte: Elaborado pela autora (2020/2021)

**APÊNDICE B - REVISTAS/PERIÓDICOS E ARTIGOS SOBRE VALORIZAÇÃO
DOCENTE, CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE, JORNADA DE TRABALHO
DOCENTE E HORA-ATIVIDADE (2012-2020)**

Título	Ano	Autor (ES)	Revista/periódico
Concepções de “trabalho docente”: as condições concretas e os discursos das prescrições oficiais	2012	NOGUEIRA	Educação e Sociedade
Condições do trabalho escolar: desafios para os sistemas municipais de ensino	2013	SILVA; SOUZA	Cadernos de Pesquisa
Condições de trabalho docente: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo	2014	ARELARO; JACOMINI; SOUZA; SANTOS	Estudos Pedagógicos
Trabalho docente e o novo Plano Nacional de Educação: valorização, formação e condições de trabalho	2015	HYPOLITO	Cadernos CEDES
A valorização docente na perspectiva do Plano Nacional de Educação (PNE) 2014/2024	2016	PIOLLI	Cadernos CEDES
Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional	2016	JACOMINI; PENNA	Pro-Posições
Financiamento da Educação e Luta Sindical: conflitos em uma grande rede de ensino	2016	GOUVEIA; FERRAZ	Educação e Sociedade
Jornada de trabalho docente e o cumprimento da Lei do Piso nas capitais	2018	JACOMINI; GIL; CASTRO	Política e Administração da Educação
Condições de trabalho docente na escola pública de tempo integral	2020	KASPER RINALDI	Colloquium Humanarum
Os sentidos atribuídos ao Piso Salarial Nacional Como Política Pública de Valorização Docente	2019	TEIXEIRA NUNES	Tempos e Espaços em Educação
Configuração e Atratividade da Carreira Docente da Educação Básica do município de Cametá/PA.	2019	CASTRO CARVALHO	Educação e Formação

Valorização Docente no município de Dourados-MS: entre o normatizado e implementado	2019	NASCIMENTO MILITÃO	Horizontes
Representações de professores (as) no jornal Diário dos Campos (1932-1950): condições de trabalho e remuneração	2020	FLORIANO CORDOVA	Praxis Educativa
Desenvolvimento Profissional Docente na perspectiva da participação sindical: diálogos propositivos para qualificação do Plano de Carreira dos professores municipais de Santa Maria – RS	2020	NAJAR LUNARDI	Ibero-Americana de Estudos em Educação
Jornada de trabalho e docência: uma análise da hora-atividade na rede estadual do Piauí	2020	SOUZA MOURA	Educação em Questão

FONTE: Elaborado pela autora (2020/2021).

APÊNDICE C – ROTEIROS DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA**ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM GESTORES
MUNICIPAIS DAS SECRETARIAS DE EDUCAÇÃO**

Gênero/Idade:

Formação:

Tempo de serviço no magistério do município:

Tempo de serviço como gestor (a) do município:

1. Como se encontra o quadro de professores efetivos do município? Quando foi realizado o último concurso público?
2. No município, é realizada a contratação temporária de professores, para atuar nas redes de ensino? Qual é o processo de seleção utilizado para essa contratação temporária?
3. Qual é a quantidade de estagiários contratados atualmente no município e quais são os critérios utilizados para seleção?
4. O município cumpre com o pagamento do piso salarial profissional nacional dos professores, de acordo com a Lei nº 11.738/2008? Existe política de progressão salarial na carreira docente?
5. Com base na lei citada anteriormente, o município respeita a organização de 1/3 da jornada de trabalho docente para a realização de atividades extraclasse, também denominadas como hora-atividade? Quantas horas, precisamente, estão sendo cumpridas?
6. Caso não esteja em cumprimento, quais são as justificativas? Há alguma previsão para normalização?
Caso esteja em cumprimento com a lei, há quanto tempo o município se adequou e quais foram os suportes dados pela Secretaria Municipal de Educação, para a efetivação dessas hora-atividades nas instituições escolares?

7. De que maneira vem sendo organizada a hora-atividade nas redes municipais de ensino? Acontecem de forma concentrada ou distribuídas em vários momentos?
8. Quem substitui o professor regente, nos momentos em que o mesmo realiza a hora-atividade?
9. A hora-atividade é cumprida integralmente dentro do ambiente escolar? Caso a resposta seja negativa, onde os professores realizam?
10. Algum profissional acompanha a hora-atividade do professor?
11. Ao seu ver, quais aspectos colaboram para a efetivação ou não efetivação, de políticas, instituídas por órgãos nacionais e federais, nas redes municipais de ensino?

**ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA PARA REPRESENTANTE
SINDICAL**

Gênero/Idade:

Formação:

Tempo de serviço como representante sindical do município:

Função que desempenha no município:

1. Como acontece a aceitação do Sindicato, por parte dos (as) professores (as) no município? A grande maioria é filiada (o)?
2. O Sindicato precisa intervir com frequência diante da administração municipal, para a garantia dos direitos dos professores?
3. O Sindicato já participou de algum momento de reivindicação, em relação ao cumprimento da hora-atividade nas redes municipais de ensino, em consonância com a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, nº 11.738/2008, a qual destina 1/3 da jornada de trabalho docente para a realização de atividades extraclases?
4. E referente ao pagamento do piso salarial profissional nacional, como o município procede? Existe política para progressão salarial na carreira docente?
5. No momento, o município garante a efetivação da hora-atividade em todas as instituições de ensino?
6. Gostaria de apontar sugestões para melhorar a questão do desenvolvimento da hora-atividade?
7. Ao seu ver, quais aspectos colaboram para à efetivação ou não efetivação, das políticas de valorização docente, instituídas por órgãos nacionais e federais, nas redes municipais de ensino?

APÊNDICE D – PARECER DE APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE
PONTA GROSSA - UEPG



Continuação do Parecer: 4.001.286

microrregião de Irati, tendo como referência a Lei 11.738/2008.

Objetivo Secundário:

- Realizar levantamento dos planos de carreira dos professores das redes municipais da microrregião de Irati, no contexto do debate nacional sobre valorização docente;
- Identificar se a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional está sendo cumprida, no que diz respeito à hora-atividade;
- Problematicar a questão das condições de trabalho dos professores das redes municipais da microrregião de Irati.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

A participação de entrevista semiestruturada, levando os participantes a responderem questões relacionadas à problemática da pesquisa, poderá trazer aos mesmos, algum desconforto, como cansaço, aborrecimento ou constrangimento ao fornecerem as informações necessárias. Para evitar tais comportamentos, buscaremos estabelecer conversas corriqueiras, oferecendo mais comodidade aos participantes. Os participantes poderão deixar de participar da pesquisa a qualquer momento, sem ter que apresentar qualquer justificativa, e, caso precisem de algum tratamento, orientação, encaminhamento, etc, por se sentirem prejudicados, nos responsabilizamos por prestar assistência integral, imediata e gratuita.

Benefícios:

Os participantes da pesquisa colaborarão no processo de compreensão da realidade dos municípios da microrregião de Irati, no que se refere ao cumprimento das horas-atividades, garantidas pela Lei nº 11.738/2008. Além de que, os mesmos terão acesso ao resultado final da pesquisa, apropriando-se de informações coerentes, para a busca de mudanças e garantias de valorização docente em seus municípios.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Este projeto busca analisar os aspectos relacionados à valorização docente, especificamente sobre as condições de trabalho dos professores referente à efetivação da quantidade de horas-atividade, asseguradas pela Lei nº 11.738/2008.

Endereço: Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco M, Sala 116-B
 Bairro: Uvaranas CEP: 84.030-900
 UF: PR Município: PONTA GROSSA
 Telefone: (42)3220-3108 E-mail: coep@uepg.br

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE
PONTA GROSSA - UEPG



Continuação do Parecer: 4.001.286

Como recorte de pesquisa, realizaremos o estudo da microrregião de Irati, pertencente à mesorregião Sudeste, por meio da análise dos planos de carreira dos municípios participantes da pesquisa.

Norteará o estudo a concepção materialista histórica-dialética, considerando elementos quantitativos e qualitativos que condicionam as condições de trabalho docente. Para tanto, além da pesquisa bibliográfica e documental, considera-se importante a pesquisa empírica, por meio de entrevista semiestruturada, com os gestores municipais das secretarias de educação e dirigentes sindicais.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Em anexo e de acordo com as normas 466/2012 e 510/2016

Recomendações:

Enviar o relatório final ao término do projeto por Notificação via Plataforma Brasil para evitar pendências.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Aprovado o referido projeto de pesquisa

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1502139.pdf	24/04/2020 21:42:42		Aceito
Outros	ROTEIRODEENTREVISTA.docx	24/04/2020 20:44:41	Loriane Tribek Brandalize	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETODEPESQUISA.docx	24/04/2020 20:41:56	Loriane Tribek Brandalize	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.doc	24/04/2020 20:40:21	Loriane Tribek Brandalize	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.docx	24/04/2020 20:39:38	Loriane Tribek Brandalize	Aceito

Endereço: Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco M, Sala 116-B

Bairro: Uvaranas CEP: 84.030-900

UF: PR Município: PONTA GROSSA

Telefone: (42)3220-3108

E-mail: coep@uepg.br

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE
PONTA GROSSA - UEPG



Continuação do Parecer: 4.001.286

Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	24/04/2020 20:39:16	Loriane Tribek Brandalize	Aceito
----------------	------------------	------------------------	------------------------------	--------

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PONTA GROSSA, 30 de Abril de 2020

Assinado por:
ULISSES COELHO
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco M, Sala 116-B
 Bairro: Uvaranas CEP: 84.030-900
 UF: PR Município: PONTA GROSSA
 Telefone: (42)3220-3108 E-mail: coep@uepg.br

**APÊNDICE E – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
(T.C.L.E)**



GRADUAÇÃO

CEP/UEPG

**PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA –**

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (T.C.L.E)
PESQUISAS COM SERES HUMANOS**

Prezado(a) Colaborador(a),

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa: Condições de trabalho dos professores de redes municipais de ensino dos municípios da microrregião de Irati: análise do cumprimento da hora-atividade, sob a responsabilidade da pesquisadora Loriane Tribek Brandalize, tendo como referência a Lei nº 11.738/2008.

A pesquisa tem como objetivos: realizar levantamento dos planos de carreira dos professores das redes municipais da microrregião de Irati, no contexto do debate nacional sobre valorização docente; identificar se a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional está sendo cumprida, no que diz respeito à hora-atividade e problematizar a questão das condições de trabalho dos professores das redes municipais de ensino da microrregião de Irati.

Ponderando o grande leque de políticas educacionais existentes no cenário brasileiro, das quais apresentam garantias de valorização docente, ainda nos deparamos com inúmeras situações contrárias no dia a dia dos ambientes escolares. Deste modo, acreditamos que a proposta desta pesquisa se torna relevante, para a verificação de caráter normativo dos municípios, dentro das políticas educacionais, fiscalizando as condições de trabalho oferecidas ao professor, por meio da efetivação das hora-atividades asseguradas por lei.

O presente projeto de pesquisa foi aprovado pelo CEP/UEPG:

DADOS DO PARECER DE APROVAÇÃO

emitido Pelo Comitê de Ética em Pesquisa, CEP/UEPG

Número do parecer: 4.001.286

Data da relatoria: 30/04/2020

1. PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA: Ao participar desta pesquisa você passará pelo processo de uma entrevista semiestruturada, com questões relacionadas ao objeto de estudo da

pesquisa, a ser realizada em local e horário agendados previamente. Terá o compromisso de proporcionar informação atualizada, obtida durante o estudo.

Lembramos que a sua participação é voluntária, por isso, você tem a liberdade de não querer participar, e de poder desistir, em qualquer momento, mesmo após ter iniciado a entrevista, sem nenhum prejuízo para você.

2. BENEFÍCIOS: Os benefícios esperados com o estudo são no sentido de colaboração no processo de compreensão da realidade dos municípios da microrregião de Irati, no que se refere ao cumprimento das horas-atividades, garantidas pela Lei nº 11.738/2008. Além de que, os participantes terão acesso ao resultado final da pesquisa, apropriando-se de informações coerentes, e que estes subsidiem as lutas em defesa da valorização docente.

3. CONFIDENCIALIDADE: Todas as informações que o(a) Sr.(a) nos fornecer ou que sejam conseguidas por meio de documentos, serão utilizadas somente para esta pesquisa. Suas respostas, ficarão em segredo e o seu nome não aparecerá em lugar nenhum do roteiro de entrevista, nem quando os resultados forem apresentados em conclusões e publicações.

4. ESCLARECIMENTOS: Se tiver alguma dúvida a respeito da pesquisa e/ou dos métodos utilizados na mesma, pode procurar a qualquer momento o pesquisador responsável. E em casos de recurso ou reclamações do participante, pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa:

Nome do pesquisador responsável: Loriane Tribek Brandalize

Endereço: Rua: Vitório Woitck, 681. Bairro: Rio Bonito. Cidade: Irati/PR

Telefone para contato: (42) 999337639

Comitê de Ética em Pesquisa: CEP/UEPG

Telefone para contato: (42) 3220-3108.

5. RESSARCIMENTO DAS DESPESAS: Caso o(a) Sr.(a) aceite participar da pesquisa, não receberá nenhuma compensação financeira.

6. CONCORDÂNCIA NA PARTICIPAÇÃO: Se o(a) Sr.(a) estiver de acordo em participar deverá preencher e assinar o Termo de Consentimento Pós-esclarecido que se segue, em **duas vias**, sendo que uma via ficará com você.

=====

CONSENTIMENTO PÓS INFORMADO

Pelo presente instrumento que atende às exigências legais, o Sr.(a) _____, portador(a) da cédula de identidade _____, declara que, após leitura minuciosa do TCLE, teve oportunidade de fazer perguntas, esclarecer dúvidas que foram devidamente explicadas pelos pesquisadores, ciente dos serviços e procedimentos aos quais será submetido e, não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e explicado, firma seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO em participar voluntariamente desta pesquisa.

E, por estar de acordo, assina o presente termo.

Ponta Grossa, _____ de _____ de _____.

Assinatura do participante / Ou Representante legal



Assinatura do Pesquisador