ESTADO DE MATO GROSSO
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
***CAMPUS* UNIVERSITÁRIO DE CÁCERES**
PROGRAMA DE MESTRADO EM EDUCAÇÃO - PPGEdu

CLAUDINEI DE ANDRADE SILVA

FUNDO DE MANUTENÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO BÁSICA - FUNDEB: UM ESTUDO DE CASO EM UMA ESCOLA PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE NOVA OLÍMPIA – MT

CÁCERES - MT
2024

CLAUDINEI DE ANDRADE SILVA

FUNDO DE MANUTENÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO BÁSICA - FUNDEB: UM ESTUDO DE CASO EM UMA ESCOLA PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE NOVA OLÍMPIA – MT

Dissertação apresentada ao curso de Pós-Graduação *stricto sensu* em Educação (PPGEdu), da Universidade do Estado de Mato Grosso - UNEMAT, *campus* universitário de Cáceres, como requisito para aprovação no Exame de Qualificação.

Linha de Pesquisa: Formação de professores, Políticas e Práticas Pedagógicas.

Orientadora: Prof.ª Dr.ª Josete Maria Cangussú Ribeiro.

CÁCERES - MT
2024

Ficha catalográfica elaborada pela Supervisão de Bibliotecas da UNEMATCatalogação de Publicação na Fonte.
UNEMAT - Unidade padrão

Silva, Claudinei de Andrade.
Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica - Fundeb: um estudo de caso em uma escola pública do município de Nova Olímpia -MT / Claudinei de Andrade Silva. - Cáceres, 2024.
61f.: il.

Universidade do Estado de Mato Grosso "Carlos Alberto Reyes Maldonado", Educação/CAC-PPGEDU - Cáceres - Mestrado Academico, Campus Universitário De Cáceres "Jane Vanini".
Orientadora: Dra. Josete Maria Cangussú Ribeiro.

1. Fundef/Fundeb. 2. Valorização Profissional Docente. 3. Nova Olímpia - MT. 4. Escola Municipal 13 de Maio. 5. Educação Básica. I. Ribeiro, Josete Maria Cangussú, Dra. II. Título.

UNEMAT / MT-SCB CDU 37.014.5

CLAUDINEI DE ANDRADE SILVA

FUNDO DE MANUTENÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO BÁSICA - FUNDEB: UM ESTUDO DE CASO EM UMA ESCOLA PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE NOVA OLÍMPIA – MT

BANCA EXAMINADORA

_____

Prof.ª Dr.ª Josete Maria Cangussú Ribeiro
PPGEdu - UNEMAT – Universidade do Estado de Mato Grosso
(Presidente-Orientadora)

_____

Prof.ª Dr.ª Loriege Pessoa Bitencourt
PPGEdu - Universidade do Estado de Mato Grosso - UNEMAT
(Membro interno)

_____

Prof. Dr. Samuel Lima da Silva
PPGEL - Universidade do Estado de Mato Grosso - UNEMAT
(Membro externo ao programa)

APROVADO EM 30/09/2024

Dedico para:
Valdevina Martins Silva, minha mãe
In memoriam

Agradeço imensamente a todos os listados abaixo:

Ao meu Deus, sempre ouvindo as minhas orações.

Minha esposa Carliane Lima, constante e acolhedora, como sempre.

Meus irmãos, pelo incentivo e apoio constantes

Minha orientadora, Dr.ª Josete Ribeiro, por me orientar com paciência e respeito, tornando-se uma inspiração para mim.

À professora Dr.ª Loriege Pessoa Bitencourt, outra inspiração em minha carreira profissional, pela humanidade e empatia com os pós-graduandos.

Minha filha Rebeca, motivo dos meus sorrisos.

Ao PPGEdu, programa que me acolheu.

A todos os meus colegas de pós-graduação, o meu mais sincero agradecimento.

"O educador se eterniza em cada ser que educa."
(Paulo Freire)

RESUMO

A presente dissertação tem por objetivo discutir a problemática da valorização profissional da carreira docente, tendo como objeto de estudo a Escola Municipal de Educação Básica 13 de Maio, de Nova Olímpia – MT, município localizado a 157.60 km da capital Cuiabá, com população estimada em 21 mil habitantes. De caráter quantitativo, a pesquisa averigua, no município e na escola em questão, como a carreira do professor na educação básica vem sendo alicerçada nos últimos anos. Desse modo, a circunspeção de tal problemática é valorizada em seus diversos âmbitos (jornada de trabalho, repasses salariais, plano carreira, dentre outras especificidades) é investigada e delineada sob bases sociais e políticas, tendo em vista as diretrizes que regem a carreira docente, no ensino público. Para tal empreitada, a dissertação foi construída em três momentos, a saber: histórico e análise do FUBDEF/FUNDEB; Metodologia da pesquisa; e, por último, as análises sobre a Escola 13 de Maio, em Nova Olímpia – MT. Como aporte teórico, utilizaremos, primordialmente, Ball (2001), Cardoso Neto (2004), Martins (2007), Ribeiro e Figueiredo (2020), bem como documentos legislativos e políticos que regem os direitos dos profissionais docentes da educação básica.

Palavras-chave: FUNDEF/FUNDEB. Valorização Profissional Docente. Nova Olímpia – MT. Escola Municipal 13 de Maio. Educação Básica.

ABSTRACT

The purpose of this dissertation is to discuss the issue of professional valuation of the teaching career, having as object of study the financial transfers originating from the Basic Education Maintenance and Development Fund – FUNDEB. In this perspective, the research presented here performs a case study in the municipality of Nova Olímpia - MT, located 157.60 km from the capital Cuiabá, with an estimated population of 21 thousand inhabitants. Quantitatively, the research investigates how the teaching career in basic education, in the municipality in question, has been grounded in recent years. Nova Olímpia has a total of 10 educational institutions, distributed among four State Schools, four Municipal Schools, a day care center and a Special Education Center. In this way, the circumspection of the way in which the teaching career is valued in its various areas (workday, salary transfers, career plan, among other specificities) is investigated and outlined under a social and political basis, in view of the guidelines that govern teaching career in public education. As a theoretical contribution, we will primarily use Stephen BALL (2001), Odorico Ferreira CARDOSO NETO (2004), Sérgio Pinto MARTINS (2007), RIBEIRO, Josete Maria Cangussú & FIGUEIREDO, Geni Conceição (2020), as well as legislative and political documents that govern the rights of basic education professionals.

Keywords: FUNDEF/FUNDEB. Professional Appreciation. Nova Olímpia – MT. Basic Education. Teaching Career.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 12
2 A HISTÓRIA DO FUNDEF/FUNDEB E A VALORIZAÇÃO DA CARREIRA DOCENTE NA EDUCAÇÃO BÁSICA: DEMARCAÇÕES 15
2.1 FUNDEF – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental que antecede o FUNDEB 15
2 2 Fundo de manutenção desenvolvimento da educação básica – FUNDEB 17
2.3 O novo FUNDEB – versão atualizada 20
2.5 O FUNDEB na arquitetura de valorização do magistério 22
3 A VALORIZAÇÃO DA CARREIRA DOCENTE NA EDUCAÇÃO BÁSICA: DEMARCAÇÕES 24
3.1 O piso salarial docente (esfera pública) da/na educação básica: notas 24
3.2 Jornada de trabalho dos professores: algumas impressões sobre o tema 30
3.3 Leis que asseguram os direitos dos professores 33
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA 35
4 O MUNICÍPIO DE NOVA OLÍMPIA – MT E A QUESTÃO DA CARREIRA DOCENTE 38
4.1 O município de Nova Olímpia – MT e a Escola Municipal 13 de Maio: análises 38
CONSIDERAÇÕES FINAIS 48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 51

1 INTRODUÇÃO

A presente dissertação nasce de inquietações referentes a trajetória profissional do pesquisador, em sua profissão: professor. Como professor na Educação Básica há 18 anos, na área de Geografia, sempre nos preocupou com o modo com o qual os professores são gerenciados e, acima de tudo, com a carreira do magistério em relação aos seus vencimentos. Munido dessa preocupação, quando ingressei no curso de pós-graduação *stricto sensu* em Educação – PPGEdu, a proposta de trabalho apresentada não poderia ser oposta às minhas inquietações e, inclusive, lutas sindicais.

Nesse sentido, a pesquisa ora apresentada, alicerçada na linha de pesquisa "Formação de professores, Políticas e Práticas Pedagógicas", tece considerações e problematizações acerca do FUNDEB – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e da Valorização dos Profissionais da Educação, no Estado de Mato Grosso, mais especificamente, sobre a jornada de trabalho dos profissionais da Educação Básica, tendo o FUNDEB e o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) como bases reguladoras, bem como, investigar o financiamento da educação e a encruzilhadas em relação ao equilíbrio e qualidade educacional.

A proposta é diagnosticar, no munícipio de Nova Olímpia – MT, na Escola Municipal 13 de maio, como ocorre a distribuição e manutenção dos recursos públicos educacionais, em se tratando da jornada de trabalho e remuneração de professores. Convém destacar que, em nossa pesquisa, tratamos apenas das escolas municipais.

Nesse sentido, a relevância do trabalho em questão pode ser observada no levantamento de dados e informações que corroboram a realidade financeira e de valorização dos profissionais da educação no Estado de Mato Grosso. Partindo de estudos e bibliografias que investigam as leis e recursos financeiros que são destinados aos professores, o presente estudo acaba por desenvolver uma postura científico-metodológica que parte de um pressuposto acadêmico e social para um levantamento histórico e comentado sobre o FUNDEB no contexto educacional.

Tendo como base os estudos sobre políticas educacionais, inicialmente, é importante discutir a problemática da valorização dos profissionais da educação básica. De acordo com Ribeiro e Figueiredo (2020, p.10):

> Encontrar as possíveis causas da desvalorização dos profissionais da educação, marcada pela baixa remuneração, pela multiplicação da jornada de trabalho, pela não implementação de planos de cargos, carreira e salários, a partir do piso salarial profissional dentro da carreira para toda categoria. Em que jornada de trabalho integrando horas em sala de aula diretamente com alunos; horas laborais necessárias

> ao preparo e exame do próprio fazer docente; ao processo auto formativo continuado e permanente para o coletivo de educadores sejam reconhecidas, remuneradas e de fato implementadas. Condições vitais para garantia de qualidade dos processos e resultados educacionais e em contrapartida de valorização destes profissionais.

De acordo com as autoras, encontrar e examinar as causas de desvalorização dos profissionais da educação, figura como um ato funcional, bem como um dever político-social. É necessário, como bem pontua Ribeiro e Figueiredo, que existam as "condições vitais" para o desempenho e propagação do conhecimento frente a realidade educacional. Compreender os mecanismos de estruturação do FUNDEB e PSPN acabam por legitimar uma prática de pesquisa que se alinha com uma espécie de interrogação dos recursos que são destinados à educação. A jornada de trabalho dos professores, a tabela salarial, bem como a sujeição à diversos tipos de desvios e quebras de leis, suscita uma investigação detalhada e, não menos importante, sintomática.

Sérgio Pinto Martins, em sua obra "Direito do Trabalho", assevera o seguinte:

> O pagamento do salário não decorre apenas da prestação de serviços, mas também dos períodos em que o empregado está à disposição do empregador, dos períodos de interrupção do contrato de trabalho ou outros que a lei indicar. Por isso, o salário é um conjunto de prestações fornecidas diretamente ao trabalhador pelo empregador, em decorrência do contrato de trabalho, seja em razão da contraprestação do trabalho, da disponibilidade do trabalhador, das interrupções contratuais ou demais hipóteses previstas em lei. (Martins, 2010, p. 45).

Entramos, pois, numa seara importante para a pesquisa aqui apresentada, ou seja, a da questão salarial do profissional da educação. De acordo com Martins, na citação supratranscrita, a questão salarial deve ser devidamente institucionalizada e asseverada por meios legais e corretos. É nessa perspectiva que podemos observar um possível desvio na valorização da educação em MT, mais especificamente, quando notamos a falta de recursos, bem como um salário docente que não condiz com as prerrogativas previstas em lei. Todos esses pontos acabam por somar ao escopo dessa pesquisa, no sentido que se mostra pertinente uma melhor pontuação a respeito das políticas públicas destinadas aos professores.

Em termos de estruturação metodológica, a dissertação está posta em três seções. No primeiro, é realizado um panorama de sistematização sobre o histórico do FUNDEF/FUNDED, a partir de legislações específicas e teorias correlatas. A proposta é preparar o caminho para a seção final, que, conforme veremos, lida com o nosso *corpus*, ou seja, o município de Nova Olímpia - MT.

A segunda seção trata da arquitetura metodológica da pesquisa, os procedimentos serão detalhados de forma que fique perceptível o desenho analítico empregado no estudo, bem como as conceituações acerca de pesquisa de campo, ou seja, qualitativa, quantitativa, dentre outras.

Em relação a terceira e última seção, este versará acerca de nossas análises sobre o município de Nova Olímpia – MT, em especial, na Escola Municipal de Educação Básica 13 de maio, averiguando os avanços e retrocessos em termos de jornada de trabalho e plano de carreira docente na já citada escola municipal cidade.

2 A HISTÓRIA DO FUNDEF/FUNDEB E A VALORIZAÇÃO DA CARREIRA DOCENTE NA EDUCAÇÃO BÁSICA: DEMARCAÇÕES

2.1 FUNDEF – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental que antecede o FUNDEB

O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF) teve sua criação no ano 1996 pela Emenda Constitucional 14/1996 e sua aprovação na Lei 9.424/1996 e do Decreto 2.264/1997. Essa Lei 9.424/96 teve alterações nos artigos 34, 208, 212 e 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), responsável por criar o referido Fundo. Ele foi criado para entrar em vigor no período de 1996 a 2006, sendo dez anos e com o objetivo da asseguração da universalização do ensino fundamental e a promoção de remunerar os profissionais do magistério do ensino fundamental (BRASIL, 1994).

Esse fundo teve sua formação de acordo com o artigo da lei 9.424/96, com 15% dos impostos e transferências institucionais: Fundo de Participação dos Estados – FPE; Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços – ICMS; Imposto sobre Produtos Industrializados para Exportação - IPI-Exp; Fundo de Participação dos Municípios – FPM e Lei Kandir – ICMS – Desoneração.

Além desses impostos, a cesta do FUNDEF contava também com a complementação da União, para o alcance do valor mínimo aluno-ano. Esses recursos do fundo tinham uma distribuição para cada estado, em cada município conforme o número de alunos registrados no censo escolar do ano anterior, sendo assim, de acordo com o art. 7° da Lei 9.424/96:

> Os recursos do Fundo, incluída a complementação da União, quando for o caso, serão utilizados pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, assegurados, pelo menos, 60% (sessenta por cento) para a remuneração dos profissionais do Magistério em efetivo exercício de suas atividades no ensino fundamental público (Brasil, 1996).

Ao decorrer dos primeiros cinco anos do vigor do FUNDEF a lei autorizou a utilização de uma parte dos recursos para a formação dos professores que não tinham uma formação legalizada exigida para exercer a docência, sendo assim, os Municípios e Estados usaram a parte permitida para o financiamento da formação inicial dos professores, através do pagamento direto de mensalidades em faculdades privativas e algumas bolsas de estudos. O restante que seria 40% seria para despesas de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE), citadas

nos artigos 70 e 71 da LBD 9.394/96. Incluso a formação continuada de professores depois do quinto ano da vigência (BRASIL, 1996).

Mendes (2012, p.409), argumenta que:

> Percebemos no processo de formulação do FUNDEB a participação ativa de várias entidades representativas dos movimentos sociais e dos Estados e municípios brasileiros. Porém, os debates em torno das questões relativas ao debate federativo acabaram por não se consubstanciar em ganhos no texto final da lei regulamentadora do FUNDEB, uma vez que ficaram em aberto temas como padrão de qualidade e regime de colaboração. Outro elemento criticado no FUNDEF e que permaneceu no FUNDEB foi a limitação do Fundo por unidade federativa, o que tende a fortalecer o quadro de desigualdades entre Estados e municípios brasileiros estabelecido por meio do FUNDEF.

Mediante a argumentação de Mendes, é possível constatar que, para o exame circunstanciado do FUNDEB e suas correlações, faz-se pertinente um arsenal de dispositivos que acenem para o mesmo horizonte, tais como: sua legislação regulamentadora, o antigo FUNDEF, medidas provisórias (tais como a nº. 339 de 28 de dezembro de 2006) e, não menos relevante, a lei nº. 11.494/2007.

Existe, como a própria autora defende, um "quadro de desigualdades" entre Estados e municípios, que são gestados por conta do FUNDEB. É esse, quase que precisamente, o eixo que norteia a presente pesquisa.

Davies (2006, p. 3), em estudo detido sobre essas questões:

> O primeiro problema na discussão sobre os fundos é que se trava uma polêmica sem uma definição clara dos seus termos. Enquanto uns defendem os fundos, outros os criticam, não atentando para o fato de a vinculação de impostos configurar em si um fundo, embora informal, não definido como tal. É um fundo, embora sem este nome, porque reserva constitucionalmente parte dos impostos para a educação. Ora, é pouco provável que haja discordância no campo educacional sobre a importância e validade da vinculação. Seria, pois, necessário nessa polêmica o esclarecimento sobre o sentido de fundos da educação. Provavelmente o sentido atribuído pelos envolvidos na polêmica seja o de um fundo formalmente definido como tal e vinculado a uma parte do sistema educacional, como o FUNDEF (vinculado ao ensino fundamental regular), o FUNDEB (destinando à educação básica, segundo a proposta de emenda constitucional aprovada pelo Senado, em julho de 2006), ou o Fundo do Ensino Superior, previsto no anteprojeto da reforma do ensino superior proposto pelo governo federal, em dezembro de 2004.

Davies articula sobre a questão do imaginário social acerca da distribuição de recursos para a educação. Como o próprio autor coloca, enquanto há uma parcela da sociedade que critica esses fundos, existe, por sua vez, aqueles que os defendem. Nesse sentido, determinada o fim do Fundo para dezembro de 2006, o FUNDEF teve a sua substituição pelo Fundo de

Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), ao contrário do FUNDEF, esse Fundo teria outros recursos, com todos os níveis e modalidades da educação básica, da educação infantil ao ensino médio.

2 2 **Fundo de manutenção desenvolvimento da educação básica – FUNDEB**

A garantia da educação básica pública de qualidade teve grandes desafios quando se trata das políticas públicas dos governos federal, estadual e municipal, com isso, a criação do FUNDEB como um meio de redistribuição de recursos com vínculo a educação, assegurou as condições objetivas de financiamento e a manutenção dos locais de ensino com foco a educação básica.

O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) consiste em um fundo contábil e de âmbito estadual, sendo um por Estado e Distrito Federal, totalizando vinte e sete fundos. O FUNDEB foi criado pela Emenda Constitucional de N° 53, de 19 de dezembro de 2006, onde se originou uma redação atual nos artigos 7, 23. 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e do artigo 60 do ADCT. Houve a reformulação pela Medida Provisória n° 339 de 28 de dezembro de 2006, onde implementaram no dia 1° de janeiro de 2007 e com toda a aprovação definitiva em junho de 2007 pela Lei n° 11.494 de 20 de junho de 2007 (Brasil, 2007).

O FUNDEB teve sua aprovação para ter o vigor ao longo de 14 anos, sendo de 2006 a 2020, e a sua implementação aconteceu de forma gradativa de 2007 a 2009, sanando os problemas previstos do antigo Fundo existente, e buscando alcançar os determinados objetivos:

> Universalizar o atendimento à educação básica, redistribuir recursos a todos os níveis e modalidades de ensino, melhorar os padrões de qualidade do ensino, reduzir as desigualdades intra e interestaduais por meio da ampliação dos recursos do Fundo e da complementação da União, aperfeiçoar os canais de participação, controle e acompanhamento disponibilizados, promover política de valorização a todos os profissionais da educação básica em efetivo exercício do magistério e promover/fortalecer o regime de colaboração entre os entes federados. (Pereira, 2012, p.90).

A sua composição segue a mesma linha do FUNDEF onde tem a vinculação e as fontes de recursos. De acordo com os incisos I a IV do art. 3° do Capítulo II, e para se compor foi necessário a subvinculação de aproximadamente 20% das receitas dos impostos a seguir e suas transferências constitucionais, conforme se constata a seguir:

> I- Imposto sobre transmissão causa mortis e doação de quaisquer bens ou direitos (ITCMD);
> II- Imposto sobre operações relativas à circulação de mercadorias e sobre prestação de serviços de transporte interestadual e intermunicipal e de comunicação (ICMS);
> III- Imposto sobre a propriedade de veículos automotores (IPVA);
> IV- Parcela do produto de arrecadação do imposto que a União eventualmente instituir no exercício da competência que lhe é atribuída;
> V- Parcela do produto da arrecadação do imposto sobre a propriedade territorial rural (ITR);
> VI- Fundo de participação dos Estados (FPE);
> VII- Fundo de participação dos Municípios (FPM);
> VIII - Imposto sobre produtos industrializados (IPI);
> IX- Receitas da dívida ativa tributária relativa aos impostos, juros e multas, incidentes.

Sua arrecadação foi de forma progressiva com o tempo de três anos, de acordo com o art. 31 da Lei, com os incisos I e II: a) 16,66% no primeiro ano; b) 18,33% no segundo ano e c) 20% no terceiro ano. Para os demais incorporados, quer dizer, IPVA, ITCMD e ITR, os percentuais foram: 6,66%, 13,33% e 20%, respectivamente.

Os recursos do FUNDEB foram distribuídos de acordo com os seus quantitativos das matrículas, tendo em consideração os dados do censo escolar do ano anterior, com ênfase nas seguintes especificações presentes no art. 10 da Lei 11.494/2007:

> I- Creche;
> II- Pré-escola;
> III- Séries iniciais do ensino fundamental urbano;
> IV- Séries iniciais do ensino fundamental rural;
> V- Séries finais do ensino fundamental urbano;
> VI- Séries finais do ensino fundamental rural;
> VII- Ensino fundamental em tempo integral;
> VIII- Ensino médio urbano;
> IX- Ensino médio rural;
> X- Ensino médio em tempo integral;
> XI- Ensino médio integrado à educação profissional;
> XII- Educação especial;
> XIII- Educação indígena e quilombola;
> XIV- Educação de jovens e adultos com avaliação no processo;
> XV - Educação de jovens e adultos integrada à educação profissional de nível médio, com avaliação no processo.

O valor mínimo anual por aluno do ensino fundamental do Fundo de cada Estado não pode ser inferior ao praticado pelo FUNDEF, devendo haver uma correção anual com base no INPC, conforme pesquisa realizada pelo IBGE. O Ministério da Educação é responsável por promover, ao longo de cinco anos de vigência dos fundos, um fórum nacional para avaliar o financiamento da educação básica, com a participação de representantes da União, Estados,

Municípios, trabalhadores da educação, pais e alunos (Brasil, 2007). Quanto à remuneração dos profissionais da educação, a Lei 11.494/2007 estabelece que cerca de 60% dos recursos devem ser destinados à remuneração dos profissionais do magistério da educação (básica, no caso) que atuam na rede pública, enquanto os outros 40% devem ser utilizados para despesas com a manutenção e desenvolvimento do ensino, conforme previsto nos artigos 70 e 71 da LDB 9.394/96 (Brasil, 2006)

Em acordo com Pereira (2012, p. 84):

> Tem-se uma redistribuição desses recursos entre os Estados e os seus Municípios, visando à equiparação dos valores mínimos estimados no âmbito de cada Estado ao mínimo nacional. Os Estados e Municípios com maior arrecadação redistribuem recursos entre os seus pares, dentro de um mesmo Estado, com vistas a essa equiparação com o mínimo nacional, e recebem complementação da União, quando as receitas do Fundo não alcançarem o mínimo nacional. Nesse processo, os entes que antes aplicavam valores superiores aos definidos nacionalmente, ao terem suas receitas reduzidas em função da redistribuição, passam a praticar valores menores. Isso tem reflexo direto nos salários dos profissionais e das atividades de manutenção e desenvolvimento da educação.

Pode-se citar ainda a observação de Cury (2007, p. 68), que ao analisar a Emenda Constitucional n° 53/2006, comenta que:

> Ela preserva pontos positivos do FUNDEF, amplia sua abrangência para a educação básica em seus níveis e modalidades, dispõe prazo para fixar, em lei específica, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público, explicita em valores pecuniários a complementação da União, aperfeiçoa os Conselhos de Controle do Fundo, reitera a obrigação dos planos de carreira e remuneração, com capacitação profissional em que a formação continuada deve promover a qualidade do ensino.

O FUNDEB teve um progresso melhor sobre a educação básica quando se compara ao FUNDEF, pois teve a inclusão de todas as etapas da educação básica e a sua garantia de maior participação da União no vínculo da composição de recursos com destino ao Fundo. O seguinte quadro é extraído de uma publicação do Ministério da Educação que pode ser usado para comparar o FUNDEF e o FUNDEB.

Vejamos o quadro 1:

Quadro 1 – Comparativo entre o investimento da Educação FUNDEF e FUNDEB.

Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério – FUNDEF	**Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB**
Objetivos: • Universalizar a Educação Fundamental • Valorizar o Magistério da Educação Fundamental • Melhorar a qualidade do Ensino Fundamental	Objetivos: • Universalizar a Educação Infantil, o Ensino Fundamental e o Ensino Médio • Valorizar os Profissionais da Educação: Professores, Diretores, Pedagogos, Funcionários da Secretaria da Escola • Melhorar a qualidade da Educação Básica
Contribuição ao FUNDEF: • 15% (FPM, FPE, IPIexp, LC 87, ICMS) • Previsão para 2006: R$ 35,2 bilhões	Contribuição ao FUNDEB: • 20% (FPM, FPE, IPIexp, LC 87, ICMS e ainda ITR, IPVA, ITCM) • Previsão para 2006: R$ 50,7 bilhões (previsão com base em 20% de contribuições)
Complementação da União Previsão para 2006: R$ 313 milhões	Complementação da União 1° ano: R$ 2 bilhões 2° ano: entre R$ 2,85 bilhões e R$ 3 bilhões 3° ano: entre R$ 3,7 bilhões e R$ 4,5 bilhões 4° ano: entre R$ 4,5 bilhões e 10% do Fundo 5° ano: 10% do Fundo
Atendimento: 30,2 milhões de alunos do Ensino Fundamental	Previsão de Atendimento: 48,1 milhões de alunos da Educação Infantil, do Ensino Fundamental, Ensino Médio.

Fonte: INEP/MEC

De acordo com o quadro acima, nota-se que o FUNDEB não tem uma diferença substancial em relação ao FUNDEF, pois continua com o mesmo mecanismo de funcionamento, sendo a única diferença sobre o raio de ação que é maior e por consequência, terá que receber recursos maiores para a educação básica.

2.3 O novo FUNDEB – versão atualizada

Previsto no artigo 212-A da Constituição Federal e regulamentado pela Lei 14.113 de 2020, o recém-criado Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (Novo FUNDEB), continua mantendo a sua posição de principal instrumento de financiamento com destino a Educação Básica Pública no território brasileiro, desempenhando um papel essencial

pois tem mais de 60% da totalidade dos recursos disponíveis para os estados e municípios investirem na educação básica.

O Novo FUNDEB é um fundo contábil que se baseia em impostos e transferências constitucionais, com a participação da União. A distribuição dos recursos é feita de acordo com o número de matrículas na educação básica, visando equilibrar os custos de cada etapa do ensino. Dessa forma, o Novo FUNDEB desempenha um papel crucial ao promover a igualdade de oportunidades educacionais e ao ajudar a reduzir as disparidades regionais, conforme estabelecido no artigo 206 da Constituição Federal.

O FUNDEB está no âmbito do regime de colaboração, e não se tem dúvida da coordenação entre os estados, municípios e a União pois é essencial para o sucesso da política pública, sendo assim, pode-se notar a importância do papel que o Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) tem em capacitar os gestores, tendo o objetivo de assegurar a implementação do Novo Fundeb, representando a realização e expansão dos direitos educacionais já conquistados (MANUAL DO FUNDEB, 2021).

A Lei n° 14.113 de 25 de dezembro de 2020 ou lei do novo Fundeb teve o seu vigor em janeiro de 2021, determinando que a partir deste ano a contribuição financeira da União ao fundo da educação básica terá um aumento gradativo, e até o ano de 2020, o governo federal contribuía com 10% da totalidade do valor, porém no modelo atual o valor sobre para 12% em 2021 e vai aumentando gradativamente até chegar a 23% dos recursos que formarão o fundo em 2026 (FUNDEB, 2021).

Sobre as regras do atual modelo foi mantido os 10% da complementação da União e os demais 13% serão contempladas as novas regras da distribuição. Desses 13%, 10,5% terão o valor destinado as redes públicas de ensino municipal, estadual e distrital, sendo que sempre o valor Aluno Ano Total (VAAT) não chegar ao mínimo definido nacionalmente. Da totalidade de recursos repassados, 50% deverão ser aplicados na educação infantil, e com essa mudança, a complementação da União que era contemplado 9 estados, será 23 estados (Castoni et al., 2021).

Silva (2022) acredita que a alocação de recursos deve considerar o progresso econômico e social de cada região, dando prioridade às regiões onde o investimento per capita é inferior ao valor mínimo esperado a cada ano. Portanto, pode-se dizer que o FUNDEB tem um papel crucial como principal fonte de financiamento da educação básica, especialmente para cidades de baixa renda, onde seus principais objetivos são complementares aos mecanismos existentes, reduzindo a lacuna de financiamento por aluno (Costa, 2020).

2.4 Escolas conveniadas ao FUNDEB

Um assunto bastante polêmico foi a abertura da distribuição de recursos para o setor privado, incluindo escolas conveniadas. O FUNDEB leva em consideração a distribuição dos recursos as matrículas das escolas privadas conveniadas com o poder público, e assim o recurso é transferido para as prefeituras com relação ao número de alunos das etapas que são inclusas sendo, creche, pré-escola e educação especial, atendidos por estas instituições.

Porém, para que a escola conveniada esteja de acordo com o que se pede pelo FUNDEB, é preciso ter:

a) Estar credenciada junto ao Órgão competente (art. 10, inciso IV e parágrafo único, e art. 11, inciso IV, da Lei nº 9.394/96);
b) b) Comprovar igualdade de condições para o acesso e permanência na escola e atendimento educacional gratuito a todos os seus alunos;
c) c) Ter finalidade não lucrativa e aplicar seus excedentes financeiros no atendimento em creches, pré-escola ou educação especial, conforme o caso;
d) d) Atender a padrões mínimos de qualidade definidos pelo órgão normativo do sistema de ensino;
e) Possuir Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social (CEBAS), dentre outras. (FNDE, 2008).

Tais repasses para as escolas privadas conveniadas ao poder público são bastante questionados, e uma dessas preocupações tem a ver com o aumento de matrículas nessas escolas e o comodismo dos municípios sobre a oferta da etapa da Educação Infantil, e ainda, a Educação Especial nessas escolas tem o apoio maior da sociedade e tem uma disputa competitiva sobre este benefício (Pinto, 2007; Martins, 2008).

2.4 O FUNDEB na arquitetura de valorização do magistério

De acordo com Martins (2011), o princípio da harmonia implica nas unidades federativas, um dever constitucional de cooperação com ambas as partes, esse é o ponto principal no caso da FUNDEB, da previsão da complementação da União e das transferências de recursos entre os governos subnacionais, municípios e entre eles mesmos. Visando isso, a recomposição do equilíbrio federativo é dependente da superação dos conflitos quanto a repartição dos recursos fiscais.

O Governo Federal criou o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) em abril de 2007, prevendo um valor maior de recursos para a manutenção e desenvolvimento da educação em dez anos, no valor de mais de R$ 8 bilhões de reais. Porém o PDE teve críticas duras de vários setores ligados a defesa da escola pública. Saviani (2017) comenta que o Plano pode ter um mecanismo protelatório do governo federal, com o intuito de resolver os problemas educacionais, tendo ainda uma concepção de pedagogia de resultados que nas atuais circunstâncias, pelos mecanismos das chamadas pedagogia das competências e da qualidade total.

O PDE de acordo com a política de valorização dos professores está relacionado ao Piso Salarial Nacional, onde a formação é considerada uma ‘’questão urgente e estratégica’’ (Brasil, 2007). E ainda se refere a ‘’distinção dada aos profissionais da educação, única categoria profissional com Piso Salarial Nacional constitucionalmente assegurado’’ (Brasil, 2007). Mas foi escondido com relação aos outros itens no processo de valorização dos professores: a jornada e a carreira. E mesmo com a relação a formação e valorização salarial, o texto é bastante inibido, pois quando se refere a Piso, sequer cita o valor proposto pelo governo no valor de R$ 850,00, que felizmente foi revisado pela força da luta do movimento sindical por meio da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE).

Então, com a Lei n° 11.494/07 (Brasil, 2007), a questão da valorização profissional continua central, mas passou a especificar as responsabilidades de estados e municípios com a política de valorização dos profissionais da educação da seguinte forma: Art. 40, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios terão que implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, assegurando:

> I – A remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;
> II – Integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;
> III – A melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.

Como pode-se ver no Parágrafo único (Brasil, 2007), os Planos de Carreira terão que contemplar a capacitação profissional especialmente voltada a formação continuada, visando a melhoria da qualidade do ensino. Quando o assunto é sobre avaliações e carreira do magistério, Franco (2005) aponta o esgotamento de critérios de ascensão baseados essencialmente em titulação e tempo de serviço os quais, de acordo com ele, tem contribuído para a desvalorização do magistério, afirmando então a necessidade de que venham a se articular diversos tipos de avaliação, considerando suas potencialidades e limitações.

3 A VALORIZAÇÃO DA CARREIRA DOCENTE NA EDUCAÇÃO BÁSICA: DEMARCAÇÕES

3.1 O piso salarial docente (esfera pública) da/na educação básica: notas

O piso salarial surgiu com a criação do salário-mínimo, por meio do Decreto 89.589 de 26 de abril de 1984, este decreto unificou o salário-mínimo em nível nacional. A princípio, é importante ressaltar que nem todas as categorias possuem piso salarial. O que significa que o salário-mínimo funcionará como o piso salarial dessas categorias.

Em 2008, foi criado a Lei nº 11.738, que instituiu o piso salarial nacional para os professores da educação básica pública, para valorizar a carreira docente e garantir a qualidade de ensino público. O Supremo Tribunal Federal em 27/02/2013, reconheceu a constitucionalidade da Lei 11.738/2008, a decisão tem efeito erga omnes, ou seja, obrigou os entes federativos ao cumprimento da Lei.

> **LEI NACIONAL DO PISO (LEI Nº 11.738, DE 16 DE JULHO DE 2008)**
> 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.
> O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:
> Art. 1º Esta Lei regulamenta o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica a que se refere a alínea "e" do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.
> Art. 2º O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.
> § 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.

A Lei nº 11.738/2008, foi a primeira no ordenamento jurídico brasileiro a definir a igualdade salarial para os profissionais de educação básica pública, até então cada ente federado – União, estados, municípios e Distrito Federal – seguia sua legislação. Sendo os recursos, ou a falta deles, uma discussão constante no Brasil, especialmente quando se trata da garantia a

direitos básicos, uma das principais alegações era da insuficiência de dinheiro para cumprir o pagamento do piso salarial por estados e municípios.

Em 2006, o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) foi vinculado ao Fundeb (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação), através da emenda n° 53, objetivado a redistribuição de recursos vinculados aos estados e municípios ligados a educação.

Já em 2007, tramitou no Congresso Nacional o projeto de lei nº 619/07, sendo emendada pelos legisladores, passando a prever a responsabilidade da União pela complementação de recursos aos entes federados que comprovassem incapacidade em pagar o PSPN. No entanto, é necessário reconhecer que mesmo diante dos inúmeros dispositivos legais vigentes, sobretudo a lei estudada enquanto objeto central, a realidade ainda está bastante distante da objetivada.

Após duas décadas de estudos, o piso salarial enfim foi previsto legalmente, trazido pela Constituição de 1988. Passados alguns anos, foi regularizado pela Lei 11.738/2008, sendo finalmente instituído o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

O Piso Salarial Nacional Profissional (PSPN) não só ajuda a reduzir as disparidades regionais pela redistribuição de recursos, como é essencial para reconhecer a importância dos educadores, contribuindo assim para a construção de uma educação de qualidade em todo o país. Todos os profissionais do ensino público da educação básica que atuam nas escolas têm direito a esse piso, incluindo todos os profissionais que atuam no chão da escola.

A legislação também prevê que o mínimo salarial dos professores seja implementado de forma progressiva, no período de 2009 a 2010, com reajustes anuais automáticos, com base no aumento do valor mínimo investido por aluno do ensino fundamental, de acordo com as normas do FUNDEB. Além disso, os estados e municípios foram obrigados a elaborar ou ajustar seus planos de carreira e remuneração dos professores de acordo com a lei até o final de 2009. Para assegurar o cumprimento do pagamento adequado, a lei estabelece que a União participe nos recursos necessários para que alguns entes federativos possam atender ao estabelecido legalmente, assumindo sua responsabilidade em relação ao financiamento e à implementação gradual.

A instrução é considerada um direito essencial, assegurado por lei no Brasil, desempenhando um papel crucial no progresso de qualquer sociedade, sendo vital para a inclusão no mercado de trabalho e formação de cidadãos conscientes. Apesar de estar presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, até hoje, decorridos mais de seis décadas desde sua criação, ainda não conseguiu alcançar plenamente seus objetivos,

especialmente no Brasil, devido à persistência de altas taxas de analfabetismo. O artigo 205 da Constituição Federal de 1988 garante o direito à educação, destacando sua importância, conforme excerto a seguir:

> Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. Previsto em normas abstratas, é essencial a materialização da norma, isto é, do direito, proporcionando ao amparado o gozo dos seus benefícios de forma plena. Na Carta Magna supracitada, foi disposto o mais longo capítulo constitucional destinado a educação entre todas as Constituições brasileiras, consequência do intenso processo de mobilização social, objetivando atender as expectativas da sociedade. Ainda nesse diploma legal, é a primeira vez em que o piso salarial profissional é proposto em consonância com outras medidas, sendo os planos de carreira e ingresso por concurso público.

O artigo 206 da CF/88, traz alguns princípios que devem nortear o ensino:

> Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:
> I - Igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;
> II - Liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;
> III - pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;
> IV - Gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;
> 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;
> VI - Gestão democrática do ensino público, na forma da lei;
> VII - garantia de padrão de qualidade.
> VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal.
> IX - Garantia do direito à educação e à aprendizagem ao longo da vida. Dispondo sobre tais princípios e condições que quando aplicadas de maneira correta proporcionam a melhoria na educação de maneira geral, para aplicação necessitam de uma legislação que regule sua aplicação, sobretudo o piso salarial para os profissionais de educação, sendo assim a valorização profissional um dos princípios fundamentais para melhoria educacional e garantia do direito a educação.

A valorização profissional está presente não só na constituição, mas também na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), sendo alçada ao grau de princípio da educação, visando uma educação de qualidade. No entanto, medidas como essa, para sua consolidação é essencial a implementação de políticas públicas orientadas a esse propósito. Por inúmeras vezes, a pressão social exercida aos governantes, força a proposição de medidas capazes de atender os anseios da população.

No processo de aprovação do projeto de lei que substituiu a Lei n° 7.431/06, mais especificamente, o apenso PL nº 619/07 (Brasil, 2008), regulamentou-se o Artigo 60, inciso III, alínea e, em uma tratativa que dispõe das constituições relacionadas ao piso salarial dos professores da Educação Básica. Embora um pouco extensa, a argumentação a seguir, da pesquisadora Maria Aparecida dos Santos Ferreira, é fundamental para a nossa visão. Em acordo com a autora, lê-se:

> A sua aprovação ocorre em um contexto de controvérsias e disputas políticas e econômicas A CNTE, analisando o Projeto de Lei n.º 619/2007 (BRASIL, 2008b), que tratava da regulamentação do Piso Nacional Salarial do Magistério, cita seis itens a serem considerados:
> 1) Ao priorizar a regulamentação do Piso por meio do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) – preterindo o art. 206 da Constituição Federal e contrariando a disposição anunciada durante o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE). O projeto comete um grave erro conceitual ao considerar o Piso como único instrumento de valorização.
> 2) Desestimula a formação dos profissionais em nível médio e não garante melhorias aos detentores de formação universitária.
> 3) O valor de R$ 850,00 para jornada de 40 horas não corresponde às expectativas e às necessidades dos educadores brasileiros.
> 4) A progressividade, a priori, representa um rebaixamento do valor inicial, já que não prevê correção das perdas compreendidas entre 2007 e 2010.
> 5) A atualização monetária do Piso, acordado em 1994, por um índice diferente do utilizado pela CNTE (ICV/DIEESE), além de representar redução frente à proposta inicial da Confederação – R$ 1.050,00 para nível médio e R$ 1.575,00 para nível superior, ambos para a jornada de 30 horas semanais com, no mínimo, 30% de hora-atividade – não corresponde às necessidades dos professores.
> 6) Não especifica o percentual de hora-atividade – tempo dispensado à organização das atividades pedagógicas, deixando-o a cargo dos sistemas de ensino, o que não contribui para a obtenção de um padrão mínimo de qualidade nas escolas públicas.

Não obstante os conceitos de Piso e de Profissionais do Magistério estar dispostos no art. 2.º da Lei n.º 11. 738/08, (BRASIL, 2008b) cabe ressaltar que o mesmo possui abrangência nacional. O seu objetivo é propiciar maior isonomia profissional no país, e sua incidência se dá sobre os profissionais habilitados em nível médio na modalidade Normal, atuantes nas redes públicas de educação básica da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal. Esse artigo fixa, também, o valor mensal e define a formação sobre a qual se aplicará o Piso Salarial Nacional.

Notam-se vários extremos no excerto acima, pois é perceptível a falta de estímulo que é dada aos professores do município, já que os proventos advindos de formação em cursos *strictu sensu* não são satisfatórias. Isso acaba por nos fazer pensar no modo como a Educação pensa a formação dos professores, mais especificamente, a qualificação buscada por muitos.

Nesse mesmo universo, é possível perceber que boa parte da classe docente (sobretudo na esfera municipal) não possui ânimo para se qualificar, especialmente pelo fato da dificuldade do afastamento empregatício e, não menos importante, do baixo retorno salarial.

Isto posto, a Lei nº 11.738/08 (Brasil, 2008) define a atualização do Piso e dos Planos de Carreira, precisamente em concordância com os artigos Vº e VI, conforme vê-se:

> O Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério Público da Educação Básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009.
> Parágrafo único. A atualização de que trata o caput deste artigo será calculada utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da Lei 11.494, de 20 de junho de 2007.
> Art. 6.º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009, tendo em vista o cumprimento do Piso nacional profissional, conforme disposto no § único do art. 206 da Constituição Federal.

A legislação acima trata do estabelecimento de um prazo fixo e único para o cumprimento da regulamentação do piso salarial de professores ao piso salarial profissional nacional. Convém lembrar, mesmo que o fato pareça curioso, é a questão de essa prerrogativa legal instaurada pela lei nº 11.738/08 se diferir daquilo ocorrido quando da criação do FUNDEF, ou seja, aqui, houve o alinhamento com o plano de carreira federal, no artigo 40 da Lei nº 11.494/07 (BRASIL, 2007), na qual lê-se que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios "deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar: I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública; II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola; III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem".

3.2 Desvalorização do salário dos profissionais da educação

De acordo com os dados do IBGE (2015), os professores que atuam nos anos iniciais da Educação Básica recebem, em média, 34,95% menos que professores que atuam no Ensino Médio. Convém lembrar que, aqui, não nos referimos unicamente aos pedagogos, mas a todos os demais professores, independentemente da área de formação/atuação. A tópica da desvalorização salarial em torno dos professores acaba por levantar outras problemáticas, pois, a partir do baixo salário, esses profissionais podem não conseguir um desempenho satisfatório nas avaliações anuais de sua atuação no local de trabalho, fato esse que implica, inclusive, na anulação do ganho de gratificação no final do ano letivo, por exemplo.

Nesse território argumentativo, Ribeiro e Figueiredo (2018, p. 67), em pesquisa sobre o tema, afirma que:

> A remuneração inicial e continuada, a jornada de trabalho e a experiência na função da docência representada pelo tempo de serviço são elementos estruturantes da carreira, com impactos diretos sobre a remuneração, demonstrando ainda a importância entre esses fatores, enquanto direito, e quanto a sua real implementação, que pode afetar a desvalorização dos profissionais da educação e consequentemente gerar resultados educacionais mais qualitativos.

As autoras focam no tripé *remuneração inicial > jornada de trabalho > experiência na função*, de modo a lembrar a relevância desses constituintes para a consolidação da carreira docente. Ao mesmo tempo que tratam sobre tal tripé, também já antecipam a tônica da desvalorização dos profissionais da educação, que, conforme as próprias autoras, pode diminuir caso sejam tomadas medidas cabíveis referentes a esse universo. Quando escrevem *sobre resultados educacionais mais qualitativos*, as autoras, mesmo que inadvertidamente, deixam claro que, no cenário contemporâneo da educação (repleto de reformas curriculares profissionais, ou pisos e tetos salariais sem clareza da real situação do professor), a falta de estímulo e adoecimento dos docentes podem ser facilmente trazidos à luz, ou seja, os resultados qualitativos não seriam alcançados.

Ainda na esteira das autoras:

> Em se tratando de políticas de valorização docente, cimentada no contexto de uma política mais ampla de financiamento da educação básica, como o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação (Fundeb), na qual se encontram estabelecidos instrumentos como o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) no interior da carreira docente, como pontos estratégicos, tendo em vista o alcance de direitos, tanto da valorização quanto da qualidade educacional, as análises neste texto situarão a importância da implementação dessa política para garantia desses direitos. (Ribeiro; Figueiredo, 2018, p. 67-68).

A expressão “pontos estratégicos” utilizada pelas autoras nos coloca frente a uma importante questão dentro da realidade da desvalorização salarial dos professores da Educação Básica, a saber: a questão do aumento salarial frente à qualificação profissional, ou seja, o diploma de Mestrado e Doutorado, ou até mesmo *lato sensu*, como os cursos de Especialização. Embora o aumento salarial varie de acordo com a região, esfera e grau de titulação, o avanço no vencimento do servidor geralmente é tido entre 15,5% e 21%, aproximadamente, dependendo, também, do número de horas trabalhadas (hora-aula e hora-atividade). É

importante destacar que as retribuições por titulação não são ofertadas aos profissionais contratados, sejam municipais, estaduais ou federais, independentemente da carga-horária estabelecida em contrato[1].

Barboza (2012, p.389) assevera:

> Além dos baixos salários contribuírem para não atrair profissionais mais qualificados para a docência, há dificuldade para reter aqueles que optam por esse caminho. Muitos trabalhadores docentes não permanecem na carreira, abandonando a profissão por outras carreiras em que sejam melhor remunerados e valorizados, ou ainda deixam a sala de aula para atuar em outros cargos do sistema de ensino, como a coordenação pedagógica, a direção e a supervisão escolar, também melhor remunerados que a docência e, normalmente, com maior reconhecimento e valorização social.

De acordo com a autora, um dos caminhos escolhidos pelos professores é o da gestão escolar, tendo em vista as gratificações atribuídas a esses cargos, tais como: coordenação escolar, direção, ou até mesmo cargos em instâncias administrativas maiores, como por exemplo, uma Diretoria Regional de Educação (DRE). Há, também, como a própria autora confirma, os profissionais que efetivamente desistem da carreira docente, de modo a tentar outros empregos com melhores salários. Alguns, inclusive, acabam por buscar nova profissionais, cursando, então, um curso técnico, ou até mesmo uma nova graduação.

Tal evasão, por assim dizer, acarreta uma piora na visibilidade da carreira docente no país, e, não obstante, também está fortemente ligada à indisciplina dos alunos. Segundo matéria no Jornal Folha de São Paulo, publicada em 28 de maio de 2024, “a indisciplina e o desinteresse dos alunos ficaram em segundo lugar entre os principais desafios citados pelos docentes, só perdendo para a falta de valorização da carreira, apontada por quase 75%”. (Mattos, Laura).

3.2 Jornada de trabalho dos professores: algumas impressões sobre o tema

Não é surpresa, infelizmente, que a jornada de trabalho docente da educação básica é exaustiva e precário, sobretudo quando pensamos nos baixos estímulos salariais, que variam de acordo com a região, bem como na falta de apoio do governo frente às intempéries que assolam a rotina no chão da escola, tais como, violência, indisciplina, doenças decorrentes do excesso de trabalho, e, por último, as duplas ou triplas jornadas que os professores precisam enfrentar,

[1] No seguimento particular da Educação Básica, há a possibilidade de retribuição por titulação, mas tal questão fica a encargo da administração da escola.

de forma a conseguir uma renda maior. Vejamos, nesse sentido, o quadro a seguir, retirado do PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio:

Quadro 2 – Nível de Ensino e Jornada de Trabalho Semanal dos Profissionais da Educação Básica

NÍVEL DE ENSINO EM QUE ATUA	JORNADA DE TRABALHO SEMANAL				
	0-19h	**20-25h**	**26-39h**	**40h**	**+40h**
Professores da Educação Infantil	0%	34%	23%	29%	14%
Professores anos iniciais do EF	3%	30%	16%	35%	16%
Professores anos finais do EF	3%	25%	16%	35%	21%
Professores do Ensino Médio	10%	16%	17%	33%	24%

Fonte: PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

A partir do supraexposto, percebe-se que uma parte considerável dos professores atuam na docência com um carga-horária maior do que 40 horas semanais, isso se levarmos em consideração o fato de, como mencionado anteriomente, haver variantes nesse processo, uma vez que o professor pode trabalhar em mais de uma escola, por exemplo. Embora existam profissionais que atuem com carga horária menor, o gráfico (e a pesquisa do PNAD em si) não elenca os motivos dessa carga-horária, o que pode fazer supor, por exemplo, poucas aulas disponíveis, o não interesse por mais aulas (devido às condições precárias), dentre outros fatores correlatos.

Em pesquisa sobre o tema, a pesquisadroa já citada anteriomente, Andreza Barbosa (2012, p. 13) afirma que:

> É necessário lembrar, no entanto, que a docência é uma atividade com características muito específicas que não são apresentadas por outras carreiras, como por exemplo, a necessidade de se trabalhar várias horas semanais além das horas dedicadas efetivamente ao ensino em sala de aula, destinando um tempo considerável para a realização de atividades extraclasse como o planejamento de aulas e a correção de atividades dos alunos, entre outras. No entanto, o tempo dedicado pelos professores para a realização dessas atividades varia bastante e, por isso, não se podem aferir exatamente quantas horas de trabalho efetivo (além das horas de ensino) compõem a jornada docente. [...] Outro fator que decorre da excessiva jornada de trabalho são os **problemas de saúde**, que cada vez mais acometem os professores. O desgaste provocado pelo excesso de trabalho e pela necessidade de se deslocar constantemente de uma escola a outra contribuiria para causar esses problemas que, por sua vez, prejudicam muito a prática docente, porque desencadeiam licenças médicas ou faltas diárias e, consequentemente, a descontinuidade do trabalho iniciado com os alunos. As condições de saúde dos professores têm sido sistematicamente desconsideradas pelas políticas, mas, já é frequente na

> literatura educacional a referência ao estresse do professor. (Barboza, p. 365-399) (Grifos do autor).

A autora chama a atenção para a questão da veracidade da quantidade de horas trabalhadas pelos professores. Se, em primeiro momento, tem-se a ideia de que o docente trabalha, por exemplo, 40 horas semanais, em outro momento é necessário compreender que o trabalho do profissional da Educação vai muito além dessa carga-horário, supondo, já em sua configuração social e regulamentar, os trabalhos extraclasse, como por exemplo: correção de atividades, reuniões, preparação de planos de aula etc, fatores esses que dificilmente podem ser cumpridos no chão da escola, mais especificamente, na hora-atividade do professor. Outra questão que Barboza menciona diz respeito aos problemas de saúde acarretados pelas condições de trabalho existentes nas escolas. Não por acaso, o número de profissionais vem se afastando do trabalho por quadros de depressão e outras doenças relacionadas não é baixo. Tal afirmação acaba por emitir um alerta a sociedade sobre a futura queda no número de alunos em cursos superiores de Licenciaturas.

A respeito dessa questão, Oliveira explica que:

> Em numerosos municípios brasileiros em que inexistem postos de saúde, parques de lazer, centros de cultura, entre outros espaços públicos, a escola acaba sendo o único espaço para que os problemas de saúde sejam minimamente tratados (ou apenas conhecidos) e possibilidade de acesso cultural dos alunos e de toda comunidade. Nessas escolas os professores se sentem obrigados a desempenhar funções que estão para além de suas capacidades técnicas e humanas. Nesse sentido, não se encontram no ambiente escolar da maioria das escolas públicas brasileiras e, em certa medida, latino-americanas profissionais capacitados a responder a essas exigências: os professores são constrangidos a buscar respostas para essas demandas. (Oliveira, 2006 p. 212-213).

A argumentação do autor é esclarecedora no que se relaciona à jornada de trabalho dos professores, pois a sua visão abarca não apenas a educação brasileira, mas a latino-americana. As exigências atribuídas aos docentes variam desde um acompanhamento quase hiperbólico da vida psicológica dos alunos à rotina massacrante dos cursos de formação continuada, geralmente atribuídos pelas instâncias superiores de regulamentação escolar. Quando o autor escreve que os professores “se sentem obrigados”, é possível perceber que tal obrigação não faz parte de sua alçada enquanto profissional, muito menos reflete sobre os proventos recebidos. Desse modo, o quadro tendeu a piorar após devido à abertura da gestão democrática do ensino público, artigo 206, inciso VI, que implica nos “trabalhadores devem participar da gestão da escola, da escolha direta para diretores e coordenadores escolares, além de representação junto

aos conselhos escolares, dos quais eles devem ser eleitores e postulantes". Logo, a possibilidade de uma atuação mais específica em termos de conteúdo acaba por ceder lugar a uma rotina desgastante e, na maioria das vezes, levar a quadros de adoecimentos dos professores.

3.3 Leis que asseguram os direitos dos professores

Sendo profissionais da educação habilitados em educação superior (graduação), os professores da Educação Infantil, do Ensino Fundamental e Médio, podem desempenhar suas funções em instituições públicas ou privadas sob o amparo das leis e da legislação educacional. Tanto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), como na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), os professores devem aderir aos preceitos jurídicos instituídos nas mesmas, para que ocorra admissão no mercado de trabalho, sem adversidades trabalhistas ou exploração profissional. A categoria dos professores é diferenciada, sendo que, a mesma, possui normas próprias sobre a jornada laboral.

Para os que desejam trabalhar nas instituições escolares privadas, é de imensa importância o domínio prévio da CLT no decorrer das buscas de emprego. A Seção XII, da CLT, é destinada aos direitos dos professores, que trata das seguintes questões referentes a eles: Habilitação (artigo 317); Jornada de Trabalho (Artigos. 318,319, e c) Remuneração (320, 321, 322) (Martins, 2001). Em se tratando da habilitação para a atividade do magistério, a Lei institui que exercício remunerado do magistério em estabelecimentos particulares de ensino, obrigando a habilitação legal e registro no Ministério da Educação (artigo 317).

Apenas é professor aquele indivíduo que é, legalmente, habilitado por instituições de educação superior (IES). A jornada de trabalho deve ser considerada para analisar sua admissão no estabelecimento de ensino. A Lei diz que em um mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 6 (seis), intercaladas (artigo 318).

Com a Lei n. 13.415/2017, o artigo 318 da CLT deu-se início a prevenção do professor, o qual pode lecionar em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, contanto que não exceda a jornada de trabalho semanal determinadas legalmente, assegurado e não computado o intervalo para refeição (MARTINS, 2001).

Emprega-se ainda o artigo 71 da CLT, ao estabelecer que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda 6 (seis) horas, é obrigatória o consentimento de um intervalo para repouso ou alimentação, em que deve ser, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo pelo contrário, não pode passar de 2 (duas) horas. Não passando de 6 (seis) horas o

trabalho, será, assim, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração extrapolar 4 (quatro) horas. O que ultrapassar esse limite será considerado como jornada extra, que deve ter remuneração, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à normal, por força do disposto no artigo 7º, item XVI da CF, bem como respondendo o que traz o artigo 321 da CLT. Porém, se o educador trabalhar em mais de uma instituição escolar, será possível o professor exceder a determinação do Artigo 318 da CLT (Martins, 2001).

Aos professores é proibido, aos domingos, a regência de aulas e o trabalho em exames (Artigo 319). Quanto à remuneração, geralmente, não propagadas pelas instituições-anunciantes, os candidatos ao magistério das instituições escolares devem contemplar a norma da CLT. A remuneração dos professores será constituída pela quantidade de aulas semanais, na conciliação com os horários (Artigo 320).

O pagamento será realizado mensalmente, respeitando cada mês constituído de quatro semanas e meia. (§ 1º., do artigo 320). Assim, vencido cada mês, será subtraído da remuneração dos professores, o valor equivalente ao número de aulas a que tiverem faltado. (§ 2º., do art. 320) Não serão subtraídas, no decurso de 9 (nove) dias, as faltas verificadas por causa de gala ou de luto devido o falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho. (§ 3º., do artigo 320).

Quando as instituições escolares tiverem a possibilidade de aumentar o número de aulas marcado nos horários, remunerará o professor, terminado cada mês, com uma importância voltada ao número de aulas excedentes. Remuneração (Artigo 321). Durante o período de exames e de férias escolares, é firmado aos professores, o pagamento, na mesma regularidade contratual, da remuneração por eles constatada, em compatibilidade aos horários, durante o período de aulas (caput, 322).

Em se tratando do artigo 67 da LDB, há os seguintes direitos assegurados aos docentes do magistério público: a) ingresso, exclusivamente, por concurso de provas e títulos; b) Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; c) Piso salarial profissional; d) Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; e) Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho e f) condições adequadas de trabalho. A LDB, no parágrafo único do referido artigo, enfatiza que a experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional das demais funções de magistérios, nos preceitos de cada sistema.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

A metodologia da presente pesquisa, conforme dito na introdução, constitui-se de estudo quantitativo e qualitativo, acionando ambas as categorias. Para tanto, utilizamos uma abordagem mista que combina ambos os métodos, pois não apenas trabalharemos com dados específicos, mas também com análises de textos teóricos sobre o tema.

O objetivo principal é realizar uma análise sistêmica e comentada dos salários dos professores da educação básica em Nova Olímpia - MT. A pesquisa buscará identificar as faixas salariais, comparar salários entre diferentes tipos de escolas (públicas e privadas), e avaliar a relação entre salários e fatores como experiência, formação e carga horária.

Tendo como foco o estudo do quadriênio 2019 – 2022 do município de Nova Olímpia – MT, interior do Estado de Mato Grosso, localizado a 157.60 km da capital Cuiabá, com população estimada em 21 mil habitantes.

A proposta de pesquisa, ligada à linha de pesquisa “Formação de professores, Políticas e Práticas Pedagógicas”, do PPGEdu, visa a sistematização comentada sobre a questão da valorização dos profissionais da educação básica no município, tendo como foco as escolas da rede municipal. Nesse sentido, convém detalharmos algumas bases metodológicas que são os nossos elementos norteadores no trabalho, sobretudo em relação aos objetivos e circunspeção analítica dos dados.

Nossa pesquisa se estrutura, no tocante aos seus objetivos, da maneira a seguir: o Objetivo Geral: Averiguar e sistematizar a jornada de trabalho dos profissionais da educação básica de Nova Olímpia - MT, tendo o FUNDEB e o PSPN como bases reguladoras, bem como investigar o financiamento da educação e a encruzilhadas em relação ao equilíbrio e qualidade educacional. A proposta é diagnosticar, no munícipio de Nova Olímpia – MT, mais especificamente, na escola municipal 13 de maio, como ocorrem a distribuição e manutenção dos recursos públicos educacionais.

Para alcançar, traçou-se os seguintes o**bjetivos Específicos:** Tratar da valorização dos profissionais da Educação Básica em Mato Grosso, averiguando jornadas de trabalho e repasses salariais, tendo como foco a cidade Nova Olímpia – MT, como foco na escola municipal 13 de maio; Sistematizar a política de financiamento educacional e sua estreita ligação com a valorização dos profissionais da educação; Conhecer e trazer à lume, de forma histórica, as fontes que distribuem os recursos financeiros para a manutenção do universo educacional em MT.

Nosso estudo possui uma envergadura investigativo-educacional, uma vez que se insere no filão de estudos críticos e teóricos que se debruçam sobre as políticas públicas educacionais. Nesse sentido, sua relevância pode ser observada no levantamento de dados e informações que corroboram a realidade financeira e de valorização dos profissionais da educação no Estado de Mato Grosso. Partindo de estudos e bibliografias que investigam as leis e recursos financeiros que são destinados aos professores, o presente estudo acaba por desenvolver uma postura científico-metodológica que parte de um pressuposto acadêmico e social para um levantamento histórico e maciço sobre o FUNDEB no contexto educacional.

Com essa proposta, a valorização dos professores acaba por ser percebida como uma diligência (que não é simbólica) de caráter ideológico e, sobretudo, como sujeito de conhecimento. Tendo como ponto de partida de pesquisa aspectos como: as modalidades educacionais, as jornadas de trabalho e o financiamento da educação, este estudo desenvolverá uma linha de raciocínio que pretende trazer à discussão os devidos (des)caminhos que o financiamento da educação pública em MT se configura. Nesse ínterim, a pesquisa faz-se necessária, dentro da linha de pesquisa "Políticas Educacionais", pelo uso sistemático de informações de extrema relevância para o universo educacional do Estado.

Na elaboração da dissertação, faremos um levantamento bibliográfico e de dados administrativos, com abordagem sincrônica, partindo da manipulação de fontes primária e secundária. Para a fonte primária, de caráter teórico, utilizaremos os textos de Ball (2001), Cardoso Neto (2004), Martins (2007) e Ribeiro e Figueiredo (2020), de forma a criarmos um painel dissertativo sobre o contexto de políticas públicas no Estado de Mato Grosso.

Para a fonte secundária, por sua vez, utilizaremos textos de caráter administrativo-legal, isto é, manuscritos basilares para a compreensão das questões administrativos-pedagógicas de um Estado frente ao contexto educacional, quais sejam: Leis ordinárias, emendas constitucionais, manuais legislativos sobre o FUNDEB e o PSPN, bem como tratados sociológicos sobre o desenvolvimento da educação pública no Brasil.

Na primeira seção da dissertação, optamos pelo detalhamento das bases deste trabalho, ou seja, as categorizações, sistematizações e legislações básicas referentes à jornada de trabalho dos professores da educação básica, FUNDEB, PSPN e demais dispositivos legais que alicerçam o nosso trabalho. Metodologicamente, não é adequado um estudo como o nosso que não se construa em caminho teórico que dê sustentação para as análises, que, aqui, estão concentradas, como já asseverado, nas escolas municipais de Nova Olímpia – MT.

A metodologia deste estudo visa, então, analisar os salários dos professores na cidade de Nova Olímpia - MT, focando na escola municipal 13 de maio, uma das mais antigas da

cidade, compreendendo a distribuição salarial e identificando possíveis desigualdades, uma vez que também avalia a adequação das remunerações em relação às demandas e exigências da profissão-professor.

- **Quantitativos:**
- **Análise em termos de Estatística da pesquisa:** A pesquisa utilizará dados secundários disponíveis em documentos oficiais, como folhas de pagamento e relatórios financeiros das secretarias de educação municipal e estadual, bem como dados fornecidos por instituições de ensino. Também serão analisadas informações sobre o orçamento destinado à educação no município.

- **Procedimentos metodológicos específicos quanto ao tratamento da pesquisa:**

- **Coleta de Dados:** A coleta de dados será conduzida para garantir a abrangência e a profundidade das informações coletadas. Utilizaremos os documentos do Portal Transparência do município de Nova Olímpia- MT;

- **Análise dos Dados obtidos:** Os dados qualitativos serão analisados por meio de análise de conteúdo, buscando identificar temas e categorias emergentes. Os dados quantitativos serão analisados utilizando programa estatístico para gerar gráficos/tabelas, e, não obstante, recortes do Portal Transparência.

Munidos de tal arquitetura metodológica, a pesquisa fornecerá uma visão clara sobre a estrutura salarial dos professores de Nova Olímpia - MT, identificando desigualdades salariais e contribuindo para os estudos sobre políticas educacionais.

4 O MUNICÍPIO DE NOVA OLÍMPIA – MT E A QUESTÃO DA CARREIRA DOCENTE

4.1 O município de Nova Olímpia – MT e a Escola Municipal 13 de Maio: análises

A cidade de Nova Olímpia, no estado de Mato Grosso, possui uma rede de escolas municipais voltadas para a Educação Infantil e o Ensino Fundamental, atendendo à população local. Essas escolas desempenham um papel fundamental na educação básica das crianças e adolescentes da cidade, proporcionando a base necessária para o desenvolvimento acadêmico e social dos estudantes. O município conta ainda com outras instituições de ensino infantil, creches, e, também projetos voltados à educação integral e inclusiva.

As escolas as quais fazemos menção integram a rede pública municipal e estão sob a administração da Secretaria Municipal de Educação de Nova Olímpia, que gerencia os recursos, capacitações e currículos escolares em conformidade com as diretrizes do Ministério da Educação (MEC). A escola que estudada foi a Escola Municipal 13 de maio, e é uma das escolas mais tradicionais do município, localizada no bairro Jardim Boa Esperança, e oferta do 1º ao 5º ano do ensino fundamental.

O Plano de Carreira dos Professores no município de Nova Olímpia, no Estado de Mato Grosso, segue as diretrizes legais estabelecidas tanto pelo governo federal quanto pelas políticas educacionais locais. O objetivo de um plano de carreira para os profissionais da educação, nesse esquema, é garantir a valorização, desenvolvimento e progressão dos professores ao longo de sua jornada profissional. Esse mesmo plano carreira, também visa proporcionar incentivos à qualificação contínua, à permanência dos profissionais no ensino público e à melhoria da qualidade educacional.

Em termos de estruturação de plano carreira, este geralmente se define pelos critérios para progressão horizontal (mudança de nível dentro de uma mesma classe) e vertical (mudança de classe), levando em conta a formação acadêmica. Nesse sentido, a titulação do professor é um dos principais fatores que influenciam na sua progressão de carreira. Professores com graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado têm a possibilidade de avançar em termos de salário e cargos. Quanto maior o nível de qualificação, mais valorizado o profissional se torna, tanto em termos de remuneração quanto de oportunidades de assumir cargos de liderança dentro da rede de ensino. No entanto, essa não é uma regra específica.

Outro ponto muito importante na carreira do professor da educação básica é o tempo de trabalho prestado ao município, que também é levado em consideração para a progressão na

carreira. Com o passar dos anos, os professores têm direito a aumentos salariais por tempo de serviço, além de outros benefícios que podem ser oferecidos de acordo com o plano vigente.

Outro fator relevante é a avaliação periódica do desempenho dos professores. Neste, pode ser avaliado com base em critérios como assiduidade, compromisso com a prática pedagógica, envolvimento em projetos educacionais, entre outros. Uma boa avaliação pode resultar em progressão na carreira.

Sobre a tópica da estrutura de remuneração dentro do plano de carreira, afirmamos que estão inclusas nesse bojo o seu vencimento-base. Assim, o salário inicial que o professor recebe ao ingressar na carreira pode variar, a depender da titulação e do nível de ensino – educação infantil, ensino fundamental, dentre outros fatores.

Além do vencimento-base, os professores podem receber gratificações relacionadas a fatores como tempo de serviço, desempenho em sala de aula e participação em projetos educacionais. E, não somente, mas há também o que se chama por Progressão por Mérito e Antiguidade, em que a cada determinado número de anos de serviço (ou por meio de avaliação positiva), o professor pode avançar para uma classe ou nível superior dentro da carreira, resultando, certamente, em aumentos salariais característicos.

Não apenas os professores do município de Nova Olímpia, como servidores públicos de maneira geral, possuem direitos trabalhistas e benefícios, tais como: licença para capacitação; licença-maternidade/paternidade; férias remuneradas e 13º salário; e, por último, a tão requerida aposentadoria. Convém destacar sobre este último ponto, que os professores da rede municipal têm direito a uma aposentadoria especial, que leva em conta o tempo de serviço e as condições de trabalho no ensino público.

O plano-carreira, conforme já mencionado, assegura que o professor tenha uma trajetória clara de desenvolvimento e reconhecimento, tanto salarial quanto em termos de progressão na carreira. A valorização por meio de incentivos à qualificação contínua e progressão salarial motiva o professor a permanecer no sistema público e contribui diretamente para a melhoria da qualidade do ensino.

Assim como em outros municípios, o Plano de Carreira em Nova Olímpia pode passar por revisões e atualizações periódicas. Tal questão depende de alguns fatores, tais como: a política local, as necessidades educacionais e as condições econômicas do município. A revisão do plano pode incluir o reajuste salarial, a criação de novos incentivos para a formação continuada, bem como a melhoria nas condições de trabalho. A implementação de um plano de carreira justo e atrativo é fundamental para garantir que os professores estejam motivados e

preparados para desempenhar suas funções com excelência, contribuindo, então, para o desenvolvimento da educação em Nova Olímpia.

No que se refere ao plano de carreira da SEDUC-MT (que é importante diferenciarmos com o do município, em especial o de Nova Olímpia), este mesmo é organizado em níveis e classes, que determinam a progressão dos professores de acordo com sua formação acadêmica e o tempo de serviço prestado.

A estrutura básica pode ser dividida, a título de exemplo, em Classes. Nesse âmbito, os professores são enquadrados em diferentes classes (geralmente denominadas com letras, como A, B, C e assim por diante), que representam as fases de crescimento profissional. Dessa forma, a passagem de uma classe para outra ocorre por meio de avaliação de desempenho, tempo de serviço ou obtenção de titulação acadêmica mais elevada, conforme já aludido. Nesse enquadramento, é possível demarcar a questão dos níveis, que, acerca desses nivelamentos de carreira, dentro de cada classe, os professores podem alcançar com base em formações adicionais, como especialização, mestrado, doutorado e, dependendo da esfera, pós-doutorado.

A progressão dos professores na carreira do município de Nova olímpia ocorre de duas formas principais: horizontal (dentro da mesma classe) e vertical (mudança de uma classe para outra). Os critérios para progressão para esses fins são os seguintes: Tempo de Serviço, em que a cada determinado período (geralmente a cada três anos) o professor pode avançar de nível ou classe, dependendo do plano; Titulação Acadêmica, no qual os professores que buscam maior qualificação, como especializações, mestrado ou doutorado, são recompensados com progressão salarial e de carreira.

Esses avanços acadêmicos são incentivados dentro do plano de carreira; e, por último, Avaliação de Desempenho, da qual o plano-carreira também prevê avaliações periódicas do desempenho do professor, considerando aspectos como sua atuação em sala de aula, compromisso com o desenvolvimento educacional dos alunos, inovação pedagógica, e participação em projetos escolares.

Destarte, a remuneração dos professores da rede estadual de Mato Grosso é definida de acordo com a classe e o nível em que o professor se encontra. Quanto maior a qualificação e o tempo de serviço, maior será o salário. Esses reajustes buscam valorizar o profissional ao longo de sua trajetória, incentivando a permanência no ensino público e a busca por melhores qualificações.

Além do vencimento básico, os professores da rede estadual também podem receber gratificações por atividades específicas, tais como: aulas adicionais; gratificações por desempenho de funções pedagógicas fora da sala de aula, como coordenadores pedagógicos ou

diretores; e, benefícios relacionados ao tempo de serviço, como quinquênios ou adicionais por permanência.

Refletindo acerca desses pontos relativos à valorização dos profissionais frente ao FUNDEB e PSPN, retomamos as argumentações de Ribeiro e Figueredo, que esclarecem que:

> O sistema remuneratório dos Profissionais da Secretaria de Educação de Cuiabá, já em 2004, com a Lei 4.594 de 2 de julho, definia e assegurava a carreira dos professores na rede municipal de Cuiabá, perdurando até 2010; no artigo 47 estabelece-se em forma de subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou qualquer espécie remuneratória, exceto o que está previsto em lei, citando como exemplo o pagamento de verba indenizatória para auxílio nas despesas com transporte e/ou moradia a professores que vão desempenhar sua função no campo. De acordo com o $ 3° do art. Tº, a remuneração dos profissionais da educação será estabelecida por meio de subsídio, devendo ser revista obrigatoriamente a cada 12 meses. Essa lei foi substituída pela Lei Complementar n° 220 de 22 de dezembro de 2010, de autoria do Executivo municipal. Em seu art. 1° institui a Carreira dos Profissionais da Secretaria Municipal de Educação de Cuiabá, tendo por finalidade organizá-la, estruturá-la, bem como estabelecer as normas, critérios e instruções especiais sobre o regime jurídico do seu quadro de pessoal. No parágrafo 1° diz que a oferta dos serviços educacionais de que trata a presente lei deve ser mantida sob a responsabilidade do Município, não podendo ser terceirizada ou transferida à organização de direito privado. (Ribeiro e Figueiredo, 2018, p. 68).

As autoras chamam a atenção para os devidos direitos relativos à valorização dos docentes, sobretudo no que concerne à organização e estrutura de seu plano-carreira. Não obstante, é importante ressaltar que, embora existam as legislações específicas para esses fins, ainda há a necessidade quase contínua de um acompanhamento que vise monitorar se, de fato, tais normatizações estão sendo cumpridas devidamente.

No que se relaciona aos Incentivos à Formação Continuada dos professores da Secretaria de Estado de Educação de Mato Grosso (SEDUC-MT), por exemplo, são fundamentais para a valorização, aprimoramento e atualização pedagógica dos profissionais da rede estadual de ensino. Nesse bojo, a formação continuada permite que os docentes acompanhem as transformações nas metodologias educacionais, tecnologias de ensino e nas novas demandas da sociedade, promovendo uma educação mais qualificada e adaptada às realidades contemporâneas.

Quando falamos nesse assunto, ou seja, de valorização por meio da formação continuada, tem-se objetivos específicos para tais práticas de aperfeiçoamento, como a atualização pedagógica, a inovação e uso da tecnologia, bem como o aprimoramento em áreas específicas do conhecimento.

Vejamos a tabela a seguir, concernente ao plano-carreira dos professores da Escola Municipal 13 de Maio, bem como de todas as escolas municipais de Nova Olímpia:

Quadro 3 - Tabela salarial de 2023 do município de Nova Olímpia - MT

2023						
PROFESSOR 30 HORAS SEMANAIS						
CLASSE		A	B	C	D	E
Coef.		1	1,5	1,7	2	2,3
Escolaridade		Médio	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
1	1	3.315,41	4.973,09	5.636,18	6.630,81	7.625,42
2	1,04	3.448,02	5.172,03	5.861,62	6.896,03	7.930,45
3	1,09	3.613,78	5.420,69	6.143,46	7.227,57	8.311,71
4	1,14	3.779,57	5.669,32	6.425,26	7.559,12	8.692,98
5	1,19	3.945,33	5.918,01	6.707,07	7.890,65	9.074,27
6	1,25	4.144,26	6.216,38	7.045,24	8.288,52	9.531,78
7	1,32	4.376,33	6.564,50	7.439,75	8.752,66	10.065,56
8	1,41	4.674,71	7.012,08	7.947,03	9.349,44	10.751,84
9	1,5	4.973,09	7.459,65	8.454,27	9.946,22	11.438,15
10	1,53	5.072,57	7.608,84	8.623,37	10.145,13	11.666,90

Fonte: Documento cedido via ofício de requerimento pela secretaria municipal de Educação de Nova Olímpia – MT

A imagem apresenta uma tabela com os valores referentes ao piso salarial de professores para o ano de 2023, com 30 horas semanais de trabalho. Ela própria está organizada por classes (de 1 a 10), assim como por níveis de escolaridade (Médio, Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado), além de coeficientes para as respectivas classes. A coluna "Classe" vai de 1 a 10, e cada uma dessas classes possui um coeficiente que aumenta conforme a progressão na carreira, começando com 1,0 e indo até 1,53 na classe 10.

Para cada classe, os valores variam de acordo com a escolaridade. Nível Médio (coluna A): Professores com formação de ensino médio. Graduação (coluna B): Professores que possuem diploma de graduação, com coeficiente de 1,5. Especialização (coluna C): Coeficiente 1,7 para professores com pós-graduação lato sensu (especialização). Mestrado (coluna D): Coeficiente 2,0 para professores com título de mestre. Doutorado (coluna E): Coeficiente 2,3 para professores com título de doutor.

Os professores que estão na Classe 1, com ensino médio, começam com o salário de R$ 3.315,41, e podem progredir até R$ 5.072,57 na Classe 10. Já aqueles com graduação (Classe B) começam com R$ 4.973,09 na Classe 1 e chegam até R$ 7.608,84 na Classe 10. A

especialização (Classe C) começa com R$ 5.636,18 e vai até R$ 8.454,27. O salário para os professores com mestrado (Classe D) começa com R$ 6.630,81 e alcança R$ 10.145,13 na Classe 10. Professores com doutorado (Classe E) recebem R$ 7.625,42 na Classe 1 e progridem até R$ 11.666,90 na Classe 10.

A tabela reflete uma estrutura de progressão salarial bem definida, baseada na experiência (classes) e escolaridade (níveis de qualificação). Com essas implicações, a valorização do professor ocorre tanto pelo tempo de serviço quanto pela formação acadêmica, oferecendo incentivos claros para que os profissionais busquem especializações e avancem em sua carreira docente.

Abordando uma comparação entre Município e Estado, abaixo elencamos (junto a análises) as tabelas salariais dos professores da educação básica da SEDUC – MT. Notemos:

Quadro 4 - Tabela salarial da SEDUC – MT, atualizada

Profissionais da Educação Básica

PROFESSOR EDUC. BASICA – 30H

Classe / Nível	Coeficiente	A	B	C	D	E
		1	1.5	1.7	2.022	2.3
		Subsídio	Subsídio	Subsídio	Subsídio	Subsídio
1	1,000	R$ 3.347,99	R$ 5.021,94	R$ 5.691,53	R$ 6.769,58	R$ 7.700,31
2	1,040	R$ 3.481,88	R$ 5.222,86	R$ 5.919,21	R$ 7.040,39	R$ 8.008,37
3	1,085	R$ 3.632,55	R$ 5.448,79	R$ 6.175,36	R$ 7.345,01	R$ 8.354,84
4	1,135	R$ 3.799,93	R$ 5.699,92	R$ 6.459,91	R$ 7.683,50	R$ 8.739,87
5	1,190	R$ 3.984,07	R$ 5.976,12	R$ 6.772,94	R$ 8.055,81	R$ 9.163,38
6	1,250	R$ 4.184,95	R$ 6.277,45	R$ 7.114,40	R$ 8.461,97	R$ 9.625,41
7	1,320	R$ 4.419,31	R$ 6.629,00	R$ 7.512,82	R$ 8.935,86	R$ 10.164,46
8	1,410	R$ 4.720,61	R$ 7.080,93	R$ 8.025,08	R$ 9.545,11	R$ 10.857,46
9	1,500	R$ 5.021,94	R$ 7.532,91	R$ 8.537,31	R$ 10.154,35	R$ 11.550,49
10	1,530	R$ 5.122,37	R$ 7.683,59	R$ 8.708,05	R$ 10.357,45	R$ 11.781,48
11	1,560	R$ 5.222,84	R$ 7.834,25	R$ 8.878,78	R$ 10.560,52	R$ 12.012,51
12	1,590	R$ 5.323,26	R$ 7.984,90	R$ 9.049,51	R$ 10.763,61	R$ 12.243,48

Fonte: Portal da Transparência - MT

A tabela compartilhada refere-se à remuneração dos Professores de Educação Básica – 30h. Dessa maneira, a referida tabela se organiza tendo como base nas classes e níveis que os professores ocupam. Os níveis vão de 1 a 12, e cada nível possui diferentes coeficientes de

multiplicação que afetam o valor dos subsídios. Os coeficientes variam de 1,000 a 1,590, dependendo do nível do professor. Estes coeficientes servem para multiplicar o valor base do subsídio, resultando em valores maiores à medida que o nível aumenta.

A tabela apresenta cinco categorias diferentes de subsídio, quais sejam: A, B, C, D e E, com valores crescentes para cada categoria. Cada categoria tem uma coluna correspondente a um valor de coeficiente. Quanto maior o nível e coeficiente, maior será o subsídio. Por exemplo, para a Classe 1, Nível 1, o valor do subsídio na categoria A é R$ 3.347,99, enquanto na categoria E é R$ 7.700,31. As categorias A, B, C, D e E apresentam aumentos progressivos. A categoria A tem o menor subsídio, enquanto a categoria E oferece o maior. Na Classe 1, o salto do subsídio de A para E é substancial. Vê-se, por exemplo, no Nível 1, que o subsídio em A é R$ 3.347,99, enquanto em E chega a R$ 7.700,31.

O subsídio aumenta com o nível, o coeficiente, e à medida que se avança de uma categoria para outra. O Nível 12 na Classe A, que tem o coeficiente mais alto (1,590), apresenta um subsídio de R$ 5.323,26 e, na Classe E, chega a R$ 12.243,48. A tabela apresenta 5 classes diferentes (A, B, C, D, E). Cada classe representa um estágio de progressão na carreira do professor. A classe A corresponde ao menor valor de subsídio e a classe E ao maior valor, com incrementos progressivos entre as classes. Assim, no Nível 6, a diferença entre o subsídio da Classe A (R$ 4.184,95) e da Classe E (R$ 9.625,41) é significativa, mostrando uma variação de mais que o dobro.

Cada nível (de 1 a 12) está associado a um coeficiente que, indubitavelmente, afeta diretamente o valor do subsídio. O coeficiente começa em 1,000 (Nível 1) e vai até 1,590 (Nível 12). Isso significa que quanto maior o nível, maior o coeficiente, e consequentemente maior o subsídio. Esse coeficiente é multiplicado por um valor base para calcular o salário final. Conforme o professor sobe de nível (de Nível 1 a Nível 12), o seu coeficiente e subsídio aumentam significativamente. Por exemplo, para a Classe C. No Nível 1, o subsídio é R$ 5.691,53, no Nível 12, o subsídio salta para R$ 9.049,51, ou seja, ao longo da carreira, à medida que o professor avança nos níveis, ele experimenta um aumento expressivo no salário, especialmente em classes mais altas.

A diferença entre os subsídios para as classes se mantém relativamente constante em todos os níveis. No Nível 1, a diferença entre Classe A (R$ 3.347,99) e Classe E (R$ 7.700,31) é de R$ 4.352,32. No Nível 12, a diferença entre Classe A (R$ 5.323,26) e Classe E (R$ 12.243,48) é de R$ 6.920,22. Isso parece mostrar que o diferencial de remuneração entre as classes aumenta conforme o professor avança nos níveis em questão. Os professores com mais tempo de carreira e mais qualificações tendem a avançar tanto nos níveis quanto nas classes.

No topo da tabela, na Classe E, Nível 12, o subsídio chega a R$ 12.243,48, um valor substancialmente maior que o subsídio da Classe A, Nível 1, que é de R$ 3.347,99. Esse progresso salarial reflete tanto o aumento da experiência quanto o avanço nas formações e qualificações profissionais.

Quadro 6 - Tabela salarial da SEDUC – MT, atualizada

Profissionais da Educação Básica

PROFESSOR EDUC. BASICA – 30H

Classe / Nível	Coeficiente	A	B	C	D	E
		1	1.5	1.7	2.022	2.3
		Subsídio	Subsídio	Subsídio	Subsídio	Subsídio
1	1,000	R$ 3.502,66	R$ 5.253,95	R$ 5.954,47	R$ 7.082,33	R$ 8.056,06
2	1,040	R$ 3.642,74	R$ 5.464,15	R$ 6.192,67	R$ 7.365,65	R$ 8.378,35
3	1,085	R$ 3.800,37	R$ 5.700,52	R$ 6.460,66	R$ 768,34	R$ 8.740,83
4	1,135	R$ 3.975,48	R$ 5.963,25	R$ 6.758,35	R$ 8.038,47	R$ 9.143,65
5	1,190	R$ 4.168,13	R$ 6.252,21	R$ 7.085,84	R$ 8.427,98	R$ 9.586,72
6	1,250	R$ 4.378,29	R$ 6.567,46	R$ 7.443,08	R$ 8.852,91	R$ 10.070,10
7	1,320	R$ 4.623,48	R$ 6.935,25	R$ 7.859,91	R$ 9.348,69	R$ 10.634,05
8	1,410	R$ 4.938,70	R$ 7.408,06	R$ 8.395,83	R$ 9.986,09	R$ 11.359,07
9	1,500	R$ 5.253,95	R$ 7.880,93	R$ 8.931,73	R$ 10.623,48	R$ 12.084,12
10	1,530	R$ 5.359,02	R$ 8.038,57	R$ 9.110,36	R$ 10.835,96	R$ 12.325,78
11	1,560	R$ 5.464,13	R$ 8.196,19	R$ 9.288,97	R$ 11.048,41	R$ 12.567,48
12	1,590	R$ 5.569,19	R$ 8.353,80	R$ 9.467,59	R$ 11.260,88	R$ 12.809,12

Fonte: Portal da Transparência - MT

A tabela apresentada também diz respeito à remuneração dos Professores de Educação Básica – 30h, mas com valores atualizados ou diferentes em relação à tabela anterior. Vamos detalhar as mudanças e as principais observações. A tabela mantém a estrutura da anterior, com divisão por classes (A a E) e níveis (1 a 12), com variação de coeficientes de 1,000 a 1,590. Cada coeficiente continua multiplicando o valor base do subsídio, que aumenta conforme o professor sobe de nível. Comparando os valores da nova tabela com a anterior, os subsídios

foram aumentados em todas as classes e níveis. Vejamos o exemplo: no Nível 1 da Classe A, o subsídio passou de R$ 3.347,99 na tabela anterior para R$ 3.502,66 na nova tabela.

Já na Classe E, Nível 12, o subsídio aumentou de R$ 12.243,48 para R$ 12.809,12, representando um aumento significativo. Podemos notar que o aumento percentual dos subsídios varia conforme o nível e a classe. O incremento é progressivo e parece recompensar os professores com maior qualificação e experiência de maneira mais significativa. Em uma análise parecida com as anteriores, no Nível 1, a Classe A teve um aumento de R$ 154,67, passando de R$ 3.347,99 para R$ 3.502,66. Já no Nível 12, a Classe E teve um aumento de R$ 565,64, de R$ 12.243,48 para R$ 12.809,12.

A nova tabela continua a mostrar grandes diferenças entre as classes. No Nível 1, a diferença entre o subsídio da Classe A (R$ 3.502,66) e da Classe E (R$ 8.056,06) é R$ 4.553,40. No Nível 12, essa diferença sobe para R$ 7.239,86 entre a Classe A (R$ 5.569,19) e a Classe E (R$ 12.809,12). Assim como na tabela anterior, o subsídio cresce de forma progressiva à medida que o professor avança nos níveis. Para a Classe C, por exemplo, o Nível 1 começa com um subsídio de R$ 5.954,47. No Nível 12, o subsídio sobe para R$ 9.467,59. O aumento nos subsídios de nível para nível é consistente em todas as classes, com o maior salto de progressão observado entre os níveis 1 e 12, especialmente nas classes superiores (D e E).

A Classe D e a Classe E continuam a oferecer os maiores valores de subsídio. O subsídio na Classe E, Nível 12, atinge R$ 12.809,12, que é o valor mais alto da tabela, enquanto na Classe A, Nível 1, o valor é o menor (R$ 3.502,66). A diferença entre o Nível 1 e o Nível 12, dentro da Classe E é significativa. O professor no Nível 1 recebe R$ 8.056,06, enquanto no Nível 12 recebe R$ 12.809,12, representando uma diferença de R$ 4.753,06.

O coeficiente continua sendo um fator crucial para a evolução salarial. À medida que o professor avança nos níveis, o coeficiente também aumenta, o que eleva significativamente o subsídio. O Nível 12 com coeficiente 1,590, que é o mais alto, oferece o maior valor de subsídio para todas as classes.

As classes mais baixas (A, B) possuem um subsídio inicial menor, mas à medida que o professor se qualifica e avança para as classes mais altas (D, E), o valor do subsídio quase duplica em algumas situações. A Classe E, apenas a título de exemplo, no Nível 12, tem o subsídio mais elevado de R$ 12.809,12, quase o triplo do valor inicial da Classe A, Nível 1 (R$ 3.502,66).

A nova tabela reflete um aumento geral nos subsídios, beneficiando todos os professores em diferentes níveis e classes. O aumento é mais proveitoso nos níveis e classes mais altas, o que mostra uma valorização crescente à medida que o professor adquire mais experiência e

qualificação. Professores no Nível 12, Classe e têm uma remuneração muito superior em relação aos professores iniciantes, com um subsídio que supera os R$ 12 mil. Tal estrutura de aumentos progressivos incentiva os professores a buscarem evolução na carreira e a qualificarem-se para atingir níveis mais altos de remuneração.

Todos os dados obtidos e analisados até aqui refletem uma paisagem que poderia ser melhor. Melhor no sentido de vencimento, propriamente dito, principalmente quando pensamos que um profissional da educação demora 2 ou 3 anos para cursar um Mestrado, ou 4 ou 5 anos para cursar um Doutorado, e, nas bases com as quais os vencimentos são colocados, não há uma retribuição equiparável ao esforço e dedicação com os quais o professor retorna para a sala de aula. E, não podemos nos esquecer dos profissionais que cursam uma pós-graduação sem conseguir afastamento. Embora tenhamos focado na base salarial de nova olímpia em comparação com a SEDUC, isso pode ser aplicado a outras escolas municipais que existem no município de Nova Olímpia, pois são dados constantes a todas elas, seja a 13 de maio, ou, por exemplo, outras que as circundam.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante o exposto em nosso trajeto analítico, preocupamo-nos, aqui, com a envergadura do FUNDEB e PSPN em relação ao município de Nova Olímpia – MT, mas, não somente. Também levantamos dados históricos e legislativos que dizem respeito a todo o universo referido à valorização profissional docente da educação básica. Faz-se importante, nestas considerações finais, afirmar que o nosso trabalho diz, também, a respeito de qualquer outra esfera de educação, seja ela a básica ou não, pois, como é sabido, um trabalho com essa temática acaba por se agregar à luta constante dos sindicatos e demais profissionais que anseiam por melhorias justas em suas carreiras na Educação.

Isto posto, a valorização profissional do professor da educação básica é um pilar essencial para a melhoria da qualidade educacional e o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e equitativa. Ao longo deste trabalho, foi possível observar que a valorização do professor vai muito além do reconhecimento financeiro, abrangendo aspectos fundamentais como a formação contínua, condições de trabalho adequadas, apoio pedagógico e, sobretudo, o respeito e reconhecimento social da importância desse profissional.

Para que os professores possam desempenhar seu papel de maneira plena, é necessário que políticas públicas eficazes sejam implementadas, garantindo-lhes salários dignos, acesso a programas de capacitação e, certamente, suporte pedagógico. Além disso, é fundamental que a sociedade reconheça o valor do professor não apenas como transmissor de conhecimento, mas como agente transformador de uma realidade social.

Mesmo frente a tantas questões importantes para essa temática, a formação inicial e continuada dos professores (pilar essencial para melhorias) deve ser pensada de modo a prepará-los para os desafios contemporâneos da sala de aula, que incluem a diversidade cultural, as novas tecnologias e as mudanças nas formas de aprender dos estudantes. Nesse contexto, o investimento em uma formação sólida, aliada ao suporte adequado, é um dos caminhos mais seguros para garantir uma educação de qualidade. E, claro, a questão salarial.

Dessa maneira, novamente afirmamos que a valorização do professor da educação básica não pode ser vista como um objetivo isolado, mas como parte de um esforço coletivo e contínuo que envolve governos, instituições educacionais, a sociedade civil e os próprios professores. Apenas com essa articulação será possível garantir a educação de qualidade que desejamos, onde o professor seja verdadeiramente valorizado e respeitado como profissional essencial para o desenvolvimento do país.

Ao longo desta pesquisa de mestrado, foi possível compreender a relevância histórica e social do FUNDEF e do FUNDEB no cenário educacional brasileiro. O FUNDEF, criado em 1996, marcou um importante avanço ao garantir recursos para a manutenção do ensino fundamental e, especialmente, ao promover a valorização dos profissionais da educação. Com a sua vigência encerrada em 2006, o FUNDEF deu lugar ao FUNDEB, que expandiu o financiamento para toda a educação básica, incluindo a educação infantil e o ensino médio, além de manter o foco na valorização dos professores e demais profissionais da educação.

O FUNDEB se consolidou como o principal mecanismo de financiamento da educação básica no Brasil, distribuindo recursos de forma mais equitativa entre estados e municípios, de acordo com as suas necessidades. Sua instituição permanente em 2020, com a promulgação da Emenda Constitucional nº 108, foi um marco decisivo, garantindo a continuidade de um modelo de financiamento fundamental para a educação pública brasileira, agora com uma maior participação da União e um aumento significativo nos repasses.

No entanto, apesar dos avanços trazidos pelos fundos, muitos desafios ainda persistem. A distribuição desigual de recursos entre estados e municípios, as disparidades salariais e a carência de infraestrutura adequada em diversas regiões continuam a impactar a qualidade da educação. Além disso, é necessário um acompanhamento rigoroso da aplicação dos recursos, de forma que as verbas cheguem de fato às escolas e aos profissionais, promovendo um ensino de qualidade para todos os alunos.

Ora, o FUNDEF/FUNDEB foram e continuam sendo essenciais para a estruturação e a manutenção de uma educação pública de qualidade no Brasil. No entanto, o aprimoramento constante desses mecanismos, associado a uma gestão eficiente e à implementação de políticas públicas de longo prazo, é crucial para garantir que o direito à educação seja plenamente efetivado. A continuidade do debate sobre o financiamento da educação e a valorização dos profissionais do setor é imprescindível para que o Brasil possa avançar em direção a uma sociedade mais justa e equitativa.

Em se tratando de um trabalho que possui como norte a questão do FUNDEB, o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) acaba por ser parte uma política pública de grande relevância para a valorização dos profissionais da educação básica no Brasil, especialmente os professores. Instituído pela Lei 11.738, de 2008, o PSPN estabelece um valor mínimo de remuneração a ser pago aos professores da educação básica, com o objetivo de garantir um padrão salarial mínimo em todo o território nacional, independentemente das disparidades regionais e econômicas entre os estados e municípios.

Nessa medida, o PSPN, conforme vimos, é um mecanismo central para a valorização do professor, que é um dos pilares fundamentais para a melhoria da educação pública. Ao garantir um salário-mínimo nacional, o PSPN ajuda a assegurar condições mais dignas para os profissionais da educação, que desempenham um papel crucial no desenvolvimento intelectual e social dos estudantes. A remuneração justa é essencial para atrair e manter bons profissionais na carreira docente, o que impacta diretamente na qualidade da educação oferecida.

Historicamente, os professores da educação básica sofriam com grandes disparidades salariais entre diferentes estados e municípios. O PSPN, então, busca uniformizar o pagamento, estabelecendo um piso mínimo que contribui para a redução dessas desigualdades. Embora as variações ainda existam, o piso salarial cria um ponto de referência, obrigando estados e municípios a ajustarem os vencimentos dos professores que ganham abaixo do estabelecido.

A valorização salarial, quando aliada a políticas de formação contínua e melhores condições de trabalho, reflete-se na qualidade do ensino. Algo que pode ser percebido é o fato de que professores que recebem salários adequados tendem a se sentir mais motivados e reconhecidos, o que pode resultar em um melhor desempenho no ambiente escolar e, consequentemente, em uma educação de maior qualidade para os alunos.

Ainda sobre o PSPN, este também reforça o cumprimento dos direitos trabalhistas dos professores, pois obriga estados e municípios a se adequarem às normas federais. Isso garante um nível mínimo de dignidade salarial e profissional, combatendo práticas de remuneração inadequada e protegendo os docentes de condições de trabalho precárias. Muito embora o PSPN tenha sido um avanço significativo, sua implementação ainda enfrenta desafios. A falta de repasse de verbas federais suficientes para suprir essa demanda local e o desequilíbrio econômico entre regiões do Brasil criam obstáculos para a efetivação plena da política.

De maneira a concluirmos o nosso trajeto de pesquisa empreendido neste trabalho, reiteramos que a Escola Municipal 13 de maio acaba por estar refletida nas demais escolas do munícipio, todas elas subsidiadas pelo mesmo plano-carreira e condições de valorização profissional. Nessa perspectiva, faço nestas últimas linhas um grito de resistência em favor das condições legais de trabalho, sem excessos ou injustiças.

Como sindicalista, reforço a operância de melhores condições laborais, sobretudo de um vencimento que faça jus à formação e carga-horária trabalhada na escola. Como disse Paulo Freire “Se a educação sozinha não transforma a sociedade, sem ela tampouco a sociedade muda”.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Mariza. **VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO**. Projeto de pesquisa avançada. Março de 2011. CÂMARA DOS DEPUTADOS.

CONSULTORIA LEGISLATIVA. Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (FLACSO).

ADRIÃO, T. As relações entre o público e o privado na oferta educacional no Brasil. In: PINTO, J. M.; SOUZA, S. A. de. (Org). **Para onde vai o dinheiro? Caminhos de descaminhos do financiamento da educação**. São Paulo: Xamã, 2014. (p. 97-111).

ALMEIDA, Célia Schmidt De. **Horas-atividade do professor:** bases sóciohistóricas, epistemológicas e valorativas da profissão. Revista de educação pública [mt] v. 5, n. 7, (jan./jun. 1996), p. 329-348 (BR-BrINE) 43729.

ALMEIDA. Milton Canuto. **Diretrizes nacionais para os planos de carreira, 167 o PSPN e suas implicações**. Cadernos de Educação, Brasília, n. 21, p. 95- 101, out. 2009.

ARANHA, Maria Lúcia de Arruda. **História da educação e da pedagogia:** Geral e Brasil. 1ª ed. Moderna, 2012.

ARAÚJO, R. N. de. **A formação da identidade docente no contexto do PIBID:** um estudo à luz das relações com o saber. 2017. 165 f. Tese de Doutorado (Programa de Pós-Graduação em Ensino de Ciências e Educação Matemática do Centro de Ciências Exatas) – Universidade Estadual de Londrina, 2017.

BARBOZA, Andreza. **Implicações dos baixos salários para o trabalho dos professores brasileiros.** Artigo. Revista Educação e Políticas em Debate – v. 2, n. 2 – jul./dez. 2012. Disponível em: https://seer.ufu.br/index.php/revistaeducaopoliticas/article/view/21902 Acesso em 10 abr de 2024.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**.

BRASIL. LEI 9.394/1996 (LEI ORDINÁRIA) 20/12/1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: http://www. planalto.gov.br/ccivil. Acesso em: março de 2013.

BRASIL. **Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008 – 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**. 2008.

BRASIL. **Lei nº 11.274,6 de fevereiro de 2006.Altera a redação dos arts. 29, 30,32 e 87 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação**

nacional, dispondo sobre a duração de 9 (nove) anos para o ensino fundamental, com matrícula obrigatória a partir dos 6 (seis) anos de idade. 2006.
BRASIL. Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. **Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB**, [...] Brasília, DF: 2007.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília**, DF: 1996.

BRASIL. **Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1994. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério**, [..] Brasília, DF: 1994.

BRASIL. **Proposta de emenda à Constituição nº 49/2018. 2018**.

BRASIL.(2006). Emenda Constitucional nº 53, de 20 de dezembro de 2006. Diário Oficial da União. República Federativa do Brasil. Imprensa Nacional. Brasília,http://www.planalto.gov.br/ccivil Acesso: em 15 de novembro de 2011.

CADERNOS DE EDUCAÇÃO. **Diretrizes para a Carreira e Remuneração**. CNTE Ano XIV nº 21 – 2ª edição – novembro de 2009.

CERICATO, Itale Luciene. **A profissão docente em análise no Brasil:** uma revisão bibliográfica. Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos, Revista Brasileira Estudos Pedagógicos, Brasília, v. 97, n. 230, p. 273-289, maio/ago. 2016.

CODO, Wanderley; MENEZES, Iône V. O que é Burnout? In: CODO, Wanderley. (Coord.). **Educação: carinho e trabalho:** Burnout a síndrome da desistência do educador que pode levar à falência da educação. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 237-254.

COSTA, J. M. A. **Novo Fundeb sob a perspectiva redistributiva:** características, avanços e preocupações. In: Diálogos internacionais: educação, gestão e avaliação, 2020, Salvador. Trabalho apresentado [...]. Salvador: NUGEF/UNEB, 2020.

CURY, C. R. J.. Estado e políticas de financiamento em educação. In: **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 100 (Especial), out. / 2007, p. 831-855.

DAVIES, Nicholas. FUNDEB: a redenção da educação básica?. (artigo). Revista Educação e Sociedade, 2006. Disponível em < https://www.scielo.br/j/es/a/9S4RKvSySgXNcqXtTsmCwhx/?lang=pt>

DIEESE. **A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio econômicos. São Paulo: DIEESE, 2012.

ENGUITA, Mariano F. **A ambigüidade da docência:** entre o profissionalismo e a proletarização. In: Teoria & Educação, Porto Alegre, n. 4, 1991, p. 41-61.

ENS, Romilda Teodora et al. **Valorização do professor:** prioridade política, tensão ou incerteza?. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 49, n. 172, abr./jun. 2019.
ESTEVE, José M. **O mal-estar docente:** a sala de aula e a saúde dos professores. Bauru: EDUSC, 1999.

FERREIRA, Maria Aparecida dos Santos. **A valorização do magistério:** o piso salarial profissional nacional. Artigo. Revista Jornal de Políticas *Educacionais (on-line)*, 2009. Disponível em https://revistas.ufpr.br/jpe/article/view/20537 Acesso em: 30 maio de 2024.

FERREIRA, Tarcísio José; SILVA, Luís Gustavo Moreira da. **O papel da escola e suas demandas sociais**. Projeção e Docência, v. 5, n. 2, dez. 2014.

Folha de São Paulo. **63% dos professores reclamam de falta de disciplina e interesse dos alunos**. Autora: MATTOS, Laura. Periódico em meio eletrônico. Data de publicação: 28 de maio de 2024. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2024/05/63-dos-professores-reclamam-de-falta-de-disciplina-e-interesse-dos-alunos.shtml Acesso em: 01 de julho de 2024.

FREITAS, Carmen Cunha. **A função social do professor:** concepções em conflito. Revista Trabalho Necessário, v. 10, n. 15, jun. 2018.

FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO (FNDE). Manual de Orientação do FUNDEB. 2021.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. S. **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009.

GATTI, Bernardete A. **Formação de professores e carreira:** problemas de movimento e renovação. 2. ed. Campinas: Autores Associados, 2000.

GATTI; ESPOSITO, Yara; SILVA, Rose N. **Características de professores (as) de 1º grau no Brasil:** perfil e expectativas. Educação & Sociedade, Campinas, v. 15, n. 48, p. 248-260, ago. 1994.

HARVEY, D**. Para entender o Capital**. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

IMBERNÓN, Francisco. **Formação profissional docente e profissional:** formar-se para a mudança e a incerteza. 9 ed. São Paulo: Cortez, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Coordenação de Trabalho e Rendimento. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios:** síntese de indicadores 2013. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). [2015] **Acesso a Microdados gerados pelo INEP**. Microdados Censo Escolar.

INSTITUTO PAULO MONTENEGRO. **Ser professor:** uma pesquisa sobre o que pensa o docente das principais capitais brasileiras. Estudos & Pesquisas Educacionais, São Paulo, n. 1, p. 17-61, mai. 2010.

LAPO, Flavinês; BUENO, Belmira O. **Professores:** desencanto com a profissão e abandono do magistério. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, n. 118, mar. 2003, p. 65-88.

LIRA, Ildo Salvino de. **A desvalorização do trabalhador docente brasileiro:** o que dizem os documentos oficiais?. Revista Profissão Docente, Uberaba, v. 13, ed. n. 29, p. 63-72, jul./dez. 2013.

LOURENCETTI, Gisela do Carmo. **O trabalho docente dos professores secundários na atualidade:** intersecções, particularidades e perspectivas. Araraquara: Junqueira & Marin, 2008.

LUCYK, Viviana Patricia Kozlowski; GRAUPMANN, Edilene Hatschbach. Breve discussão sobre a desvalorização do trabalho docente. In: **Congresso Nacional de Educação**, 12., 2015, Curitiba. Anais [...]. Curitiba: PUCPR, 2015. p. 25743-25758.

LÜDKE, Menga.; BOING, Luiz A. **Caminhos da profissão e da profissionalidade docentes**. Educação e Sociedade. Campinas, v. 25, n. 89, p. 1127-1144, set./dez. 2004.

MALACRIDA, V. H.; BARROS, H. F. **Ser professor no século XXI:** representações sociais de professores. Jundiaí, Paco Editorial: 2013.

MARTINS, L. M. **O desenvolvimento do psiquismo e a educação escolar:** contribuições à luz da psicologia histórico-cultural e da pedagogia histórico-crítica. Campinas: Autores Associados, 2013.

MARTINS, P. S. **Legislação do FUNDEB**. Cadernos de Pesquisa, v. 38, n. 134, maio/ago. 2008. p.319-340. ISSN 0100-1574.

MARTINS, Vicente. **Direitos e deveres dos professores**. 2001.

MENDES, Danielle Cristina de Brito. **A relação entre os entes federados no financiamento da educação básica no Brasil no contexto da política de fundos (FUNDEF/FUNDEB)**. 2012. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Belém, 2012.

MENDES, Danielle Cristina de Brito. FUNDEB: avanços e limites no financiamento da educação básica no Brasil. Revista Eletrônica de Educação. São Carlos, SP: UFSCar, v. 6, no. 2, p. 392-412, nov. 2012. Disponível em http://www.reveduc.ufscar.br.

MONLEVADE, João A. C. **Valorização salarial dos professores:** o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores da educação básica pública. 2000. 315 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

MORICONI, Gabriela M.; MARCONI, Nelson. **Os salários dos professores públicos são atrativos no Brasil?**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 36., 2008, Salvador. Anais... Salvador: ANPEC, 2008, p. 1-20.

NARDI, Elton Luiz; SCHNEIDER, Marilda Pasqual. **Condições de trabalho docente: novas tessituras das políticas de avaliação para a qualidade**. Revista Centro de Educação, v. 39, n. 1, jan./abr. 2014.

ODELIUS, Catarina C.; RAMOS, Fernanda. Remuneração, renda, poder de compra e sofrimento psíquico do educador. In. CODO, Wanderley. (Coord.). **Educação, carinho e trabalho:** Burnout a síndrome da desistência do educador que pode levar à falência da educação. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 338-354.

OLIVEIRA, D. A. **Política educacional e a re-estruturação do trabalho docente:** reflexões sobre o contexto Latino-americano. Educação & Sociedade, v. 28, n. 99, p. 355-375, 2007.

OLIVEIRA, Dalila A. **Regulação educativa na América Latina:** repercussões sobre a identidade dos trabalhadores docentes. Educação em Revista. Belo Horizonte, v. 44, p. 209-227, dez. 2006.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. **Condições de trabalho docente e a defesa da escola pública:** fragilidades evidenciadas pela pandemia. Revista USP, São Paulo, n. 127, 2020.

OLIVEIRA, R. **Os Limites do Fundeb no financiamento do ensino médio**. Disponível em: http://www.anpocs.org.br. Acesso em: 29 out. 2007. PINTO, José Marcelino de Rezende. A política recente de fundos para o financiamento da Educação e seus efeitos no Pacto Federativo. In: Educação & Sociedade, Campinas, v. 28, n. 100, p. 877-897, out. 2007.

PAZ. Fábio Mariano da. **Carreira docente no Brasil:** desafios e perspectivas. Avesso do Avesso, v. 12, 2014.

PEREIRA, Maria Aparecida Nunes. **Financiamento da educação básica no Estado da Paraíba: análise dos primeiros resultados do FUNDEB nos municípios de João Pessoa e Cabedelo (PB)**, 2012. Tese (Doutorada em Educação) – Faculdade em Educação da Universidade Federal de Campinas, São Paulo, 2012.

PINTO, José M. R. **Remuneração adequada do professor –** desafio à educação brasileira. Retratos da escola. Brasília, v. 3, n. 4, p. 51-67. jan./jun. 2009.

PINTO, José Marcelino de Rezende. **A Política recente de fundos para o financiamento da educação e seus efeitos no pacto federativo**. 2007.

PIRES, Marla Moniely de Souza. **Trabalho docente e desvalorização do profissional da educação no brasil**. Monografia. Curso de Pedagogia, da Escola de Formação de Professores e Humanidades, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. 48f. 2021. Disponível em: https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1768/1/MARLA%20GRAVA%C3%87%C3%83O%20REPOSIT%C3%93RIO.pdf Acesso em: 08 abr 2024.

RIBEIRO, Josete Maria Cangussú. **A jornada de trabalho dos professores da escola pública em contexto de políticas de valorização docente e qualidade da educação**. (Tese de Doutorado). Universidade federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Educação, Porto Alegra – RS, 2014. Disponível em < https://lume.ufrgs.br/handle/10183/102316>.

RIBEIRO, JOSETE Maria Cangussú. **O FUNDEF e a reconfiguração das responsabilidades educacionais entre as esferas de governo no estado de mato grosso. Revista da Faculdade de Educação**, v. 1, n. 2, p. 77–97, 2019. Disponível em: https://periodicos.unemat.br/index.php/ppgedu/article/view/2773 Acesso em: 05 de maio de 2023.

RIBEIRO, Josete Maria Cangussú; FIGUEIREDO, Geni Conceição (orgs): **Valorização dos profissionais da educação no contexto do FUNDEB e do PSPN:** estudo de caso de Mato Grosso. Vol. 2, Tangará da Serra – MT, Editora da UNEMAT, 2020.

ROSSINHOLI, Marisa. **Política de Financiamento da Educação Básica no Brasil**: do FUNDEF ao FUNDEB. (Tese de Doutorado). UNIMEP, Piracicaba, SP: 2008.

ROSSINHOLI, Marisa. **Política de financiamento da educação básica no Brasil**: do FUNDEF ao FUNDEB. Brasília: Líber livro, 2010.

SÁ, Tiago Tavares de, ALVES NETO, Francisco. Raimundo. **A docência no Brasil:** história, obstáculos e perspectivas de formação e professores no século XXI. Revista Tropos, Rio Branco, v. 5, n. 1, jul. 2016.

SAMPAIO, Carlos E. M. et. al. **Estatísticas dos professores no Brasil**. Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos, Brasília, v. 83, n. 203/204/205, p. 85-120, jan./dez. 2002.

SANTOS, Boaventura de Souza. **A crítica da razão indolente:** contra o desperdício da experiência. São Paulo: Cortez 2000.

SAVIANI, D. **Democracia, educação e emancipação humana:** desafios do atual momento brasileiro. Psicologia Escolar e Educacional [online], v. 21, n. 3, p. 653-662, 2017.

SILVA, Aictyr Lomonte da. **Exclusão do professor:** causas, consequências e ações para superação. Monografia. Faculdade de Ciências da Educação – FACE, do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, 33f. 2007. Disponível em: https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/6790/1/20461609.pdf Acesso em 12 jun 2024.

SILVA, Osni Oliveira Noberto da; MIRANDA, Theresinha Guimarães; BORDAS, Miguel Angel Garcia. **Condições de trabalho docente no Brasil:** ensaio sobre a desvalorização na educação básica. Jornal de Políticas Educacionais, v. 13, n. 39, p. 1-16, nov. 2019.

SINISCALCO, Maria T. **Teachers' Salaries**. Education for All Global Monitoring Report. UNESCO, 2004.

UNESCO. **O perfil dos professores brasileiros:** o que fazem, o que pensam, o que almejam. São Paulo: Moderna, 2004.

VIEIRA, Evaldo. **Os Direitos e a Política Social**. 3ª edição. São Paulo: Cortez, 2009.

ANEXOS

FNDE

SIOPE SISTEMA DE INFORMAÇÕES SOBRE ORÇAMENTOS PÚBLICOS EM EDUCAÇÃO

Imprimir

PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA OLIMPIA - MT

QUADRO DEMONSTRATIVO DAS RECEITAS E DESPESAS COM O FUNDO DE MANUTENÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO BÁSICA E DE VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO - FUNDEB

PERÍODO DE REFERÊNCIA - 6º Bimestre/2023

R$ 1,00

RECEITAS DO FUNDEB	RECEITA REALIZADA
1 - RECEITAS RECEBIDAS NO EXERCÍCIO	**15.517.823,30**
1.1 - Transferências de Recursos do FUNDEB - Imposto e Transferências	**15.517.823,30**
1.2 - Complementação da União ao FUNDEB	**0,00**
1.2.1 - Complementação da União ao FUNDEB - VAAF	0,00
1.2.2 - Complementação da União ao FUNDEB - VAAT	0,00
1.2.3 - Complementação da União ao FUNDEB - VAAR	0,00
1.3 - Rendimentos de Aplicação Financeira de Recursos do FUNDEB	**0,00**
1.3.1 - Rendimentos de Aplicação Financeira do FUNDEB - Imposto e Transferências	0,00
1.3.2 - Rendimentos de Aplicação Financeira da Complementação da União ao FUNDEB - VAAF	0,00
1.3.3 - Rendimentos de Aplicação Financeira da Complementação da União ao FUNDEB - VAAT	0,00
1.3.4 - Rendimentos de Aplicação Financeira da Complementação da União ao FUNDEB - VAAR	0,00
1.4 - Ressarcimento de recursos do Fundeb	**0,00**
1.4.1 - Ressarcimento de recursos do FUNDEB - Imposto e Transferências	0,00
1.4.2 - Ressarcimento de recursos do FUNDEB - VAAF	0,00
1.4.3 - Ressarcimento de recursos do FUNDEB - VAAT	0,00
1.4.4 - Ressarcimento de recursos do FUNDEB - VAAR	0,00

DESPESAS DO FUNDEB	DESPESA LIQUIDADA/ EMPENHADA
2 - Remuneração dos Profissionais da Educação Básica	**14.661.285,63**
2.1 - 361 - Ensino Fundamental	**11.710.336,80**
2.2 - 365 - Ensino Infantil	**2.950.948,83**
2.2.1 - Creche	777.523,60
2.2.2 - Pré-Escola	2.173.425,23
3 - Outras Despesas	**227.634,95**
3.1 - 361 - Ensino Fundamental	**227.634,95**
3.1.1 - Corrente	227.634,95
3.1.2 - Capital	0,00
3.2 - 365 - Ensino Infantil	**0,00**
3.2.1 - Ensino Infantil (Creche)	0,00
3.2.1.1 - Corrente	0,00

3.2.1.2 - Capital	0,00
3.2.2 - Ensino Infantil (Pré-escola)	0,00
3.2.2.1 - Corrente	0,00
3.2.2.2 - Capital	0,00
4 - TOTAL DAS DESPESAS DO FUNDEB (2 + 3)	14.888.920,58

DESPESAS CUSTEADAS COM RECEITAS DO FUNDEB	DESPESA LIQUIDADA/ EMPENHADA (a)	CUSTEADAS COM SUPERÁVIT FINANCEIRO ACUMULADO ATÉ O EXERCÍCIO ANTERIOR (b)	DESPESAS INSCRITAS EM RESTOS A PAGAR NÃO PROCESSADOS SEM DISPONIBILIDADE FINANCEIRA (c)	DESPESAS EMPENHADAS/ LIQUIDADAS EM VALOR SUPERIOR AO TOTAL DAS RECEITAS RECEBIDAS NO EXERCÍCIO (d)
5 - Total das Despesas do FUNDEB com Profissionais da Educação Básica	14.661.285,63	0,00	0,00	
6 - Total das Despesas custeadas com FUNDEB - Impostos e Transferências de Impostos	15.397.728,29	0,00	0,00	0,00
7 - Total das Despesas custeadas com FUNDEB - Complementação da União - VAAF	0,00	0,00	0,00	0,00
8 - Total das Despesas custeadas com FUNDEB - Complementação da União - VAAT	0,00	0,00	0,00	0,00
8.1- Total das Despesas custeadas com FUNDEB - Complementação da União - VAAT Aplicadas na Educação Infantil	0,00	0,00	0,00	
8.2- Total das Despesas custeadas com FUNDEB - Complementação da União - VAAT Aplicadas em Despesa de Capital	0,00	0,00	0,00	
9-Total das Despesas custeadas com FUNDEB - Complementação da União - VAAR	0,00	0,00	0,00	0,00
10- TOTAL DAS DESPESAS CUSTEADAS COM RECEITAS DO FUNDEB (6 + 7 + 8 + 9)	**15.397.728,29**	**0,00**	**0,00**	**0,00**

LIMITES OBRIGATÓRIOS DO FUNDEB	Valor
11- Mínimo de 70% - Remuneração dos Profissionais da Educação Básica	
11.1 - Exigido (70% de (1 - 1.2.3 - 1.3.4 - 1.4.4)	10.862.476,31
11.2 - Aplicado Após Deduções [5(a) - 5(b) - 5(c)]	14.661.285,63
12- Proporção de 50% - Complementação da União ao FUNDEB (VAAT) - Educação Infantil (INDICADOR IEI)	
12.1 - Exigido [IEI de (1.2.2 + 1.3.3 + 1.4.3)]	0,00
12.2 - Aplicado Após Deduções [8.1(a) - 8.1(b) - 8.1(c)]	0,00
13- Mínimo de 15% - Complementação da União ao FUNDEB (VAAT) - Despesas de Capital	
13.1 - Exigido [15% de (1.2.2 + 1.3.3 + 1.4.3)]	0,00
13.2 - Aplicado Após Deduções [8.2(a) - 8.2(b) - 8.2(c)]	0,00
14- Máximo 10% - Receitas do Fundeb não Aplicadas no Exercício	
14.1 - Exigido (10% de 1)	1.551.782,33
14.2 - Não Aplicado Após Ajustes [1 - (10(a) - 10(b) -10(d))] + [(10(c) - 10(d)) se > 0]	120.095,01

INDICADORES DO FUNDEB	PERCENTUAL
15- Mínimo de 70% - Remuneração dos Profissionais da Educação Básica [(11.2 / (1 - 1.2.3 - 1.3.4 - 1.4.4)] x 100%]	**94,48**
16- Proporção de 50% - Complementação da União ao FUNDEB (VAAT) - Educação Infantil [(12.2 / (1.2.2 + 1.3.3 + 1.4.3))) X 100%]	**0,00**
17- Mínimo de 15% - Complementação da União ao FUNDEB (VAAT) - Despesas de Capital [(13.2 / (1.2.2 + 1.3.3 + 1.4.3) X 100%]	**0,00**
18- Máximo 10% - Receitas do Fundeb não Aplicadas no Exercício [(14.2 / 1) x 100%]	**0,77**

INDICADORES DO FUNDEB	PERCENTUAL
15- Mínimo de 70% - Remuneração dos Profissionais da Educação Básica [(11.2 / (1 - 1.2.3 - 1.3.4 - 1.4.4)] x 100%]	**94,48**
16- Proporção de 50% - Complementação da União ao FUNDEB (VAAT) - Educação Infantil [(12.2 / (1.2.2 + 1.3.3 + 1.4.3))) X 100%]	**0,00**
17- Mínimo de 15% - Complementação da União ao FUNDEB (VAAT) - Despesas de Capital [(13.2 / (1.2.2 + 1.3.3 + 1.4.3) X 100%]	**0,00**
18- Máximo 10% - Receitas do Fundeb não Aplicadas no Exercício [(14.2 / 1) x 100%]	**0,77**

CONTROLE DA DISPONIBILIDADE FINANCEIRA E CONCILIAÇÃO BANCÁRIA	FUNDEB
19- DISPONIBILIDADE FINANCEIRA EM 31 DE DEZEMBRO DE 2022	490.525,08
20- (+) INGRESSO DE RECURSOS ATÉ O BIMESTRE (orçamentário)	15.517.823,30
21- (-) PAGAMENTOS EFETUADOS ATÉ O BIMESTRE (orçamentário e restos a pagar)	15.086.517,20
22- (=) DISPONIBILIDADE FINANCEIRA ATÉ O BIMESTRE	921.831,18
23- (+) AJUSTES POSITIVOS (RETENÇÕES E OUTROS VALORES EXTRAORÇAMENTÁRIOS)	0,00
24- (-) AJUSTES NEGATIVOS (OUTROS VALORES EXTRAORÇAMENTÁRIOS)	0,00
25- (=) SALDO FINANCEIRO CONCILIADO (Saldo Bancário)	921.831,18

Fonte: Balanço do Município.

Nota: As despesas com aposentadorias e pensões (inativos) não foram computados no cálculo do Demonstrativo do FUNDEB.

Contador/CRC

Prefeito Municipal