



CONTRIA-CORRENTE

A análise da conjuntura econômica na visão e linguagem do sindicalismo classista e dos movimentos sociais

Boletim mensal de conjuntura econômica do ILAESE

Ano 12, N° 90 - Março de 2022

A EDUCAÇÃO NO BRASIL: *Piso, Carreira e Jornada*

por Ana Godoi

Em 2008, o Brasil viu ser aprovada a lei que estabelece o Piso Nacional da Educação, uma legislação que garante remuneração mínima à categoria, na perspectiva de caminharmos rumo a valorização dos profissionais como parte da melhoria da própria educação. Passados 14 anos, é preciso refletir se de fato houve avanços na valorização desses profissionais, se a remuneração atende as necessidades básicas e quais as consequências percebemos a partir da implementação da lei para a educação no Brasil.

Com esse contexto amplo em mente e, ao mesmo tempo, pensando na conjuntura atual (greves e mobilizações por todo o

Brasil reivindicando a aplicação do reajuste previsto pela lei federal do piso) decidimos fazer um Boletim Contra Corrente sobre o tema. Para tanto, utilizamos o estudo feito pela equipe do ILAESE para o Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública Municipal de Belo Horizonte (Sind-REDE BH) como base desse boletim. Assim, os dados apresentados estão contidos também no referido estudo. A ideia é apresentar uma comparação entre estados e municípios, tendo o piso e a jornada como referências, para compreendermos em que momento estamos da implementação da lei e qual o quadro da educação nacional a partir disso.

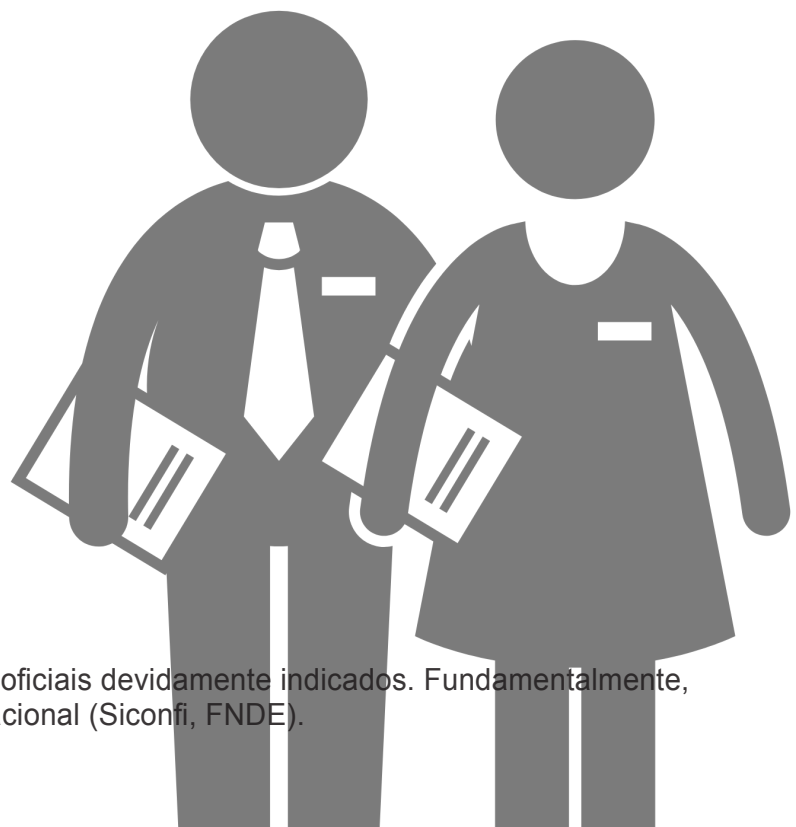
É necessário dizer, de antemão, que foi um grande desafio comparar todos os dados que ora apresentamos. Os dados individuais dos municípios e estados relativos aos planos de cargos e salários, bem como os pisos vigentes não são divulgados em nenhuma fonte unificada, mas estão dispersos em dezenas de diários oficiais e portais transparências, sempre diversos uns em relação aos outros e, muitas vezes, com péssima acessibilidade e pouca transparência¹. Apesar do desafio,

acreditamos apresentar um bom material, que chegou em alguns termos quanto aos dados e, assim, algumas conclusões. Mapeamos também os dados relativos aos trabalhadores da educação pública em série histórica por meio da base de dados da RAIS, o que nos possibilita uma visão panorâmica da situação dos trabalhadores em educação no Brasil. O levantamento e síntese desses dados nos dá uma base para pensarmos as políticas públicas para a educação e a própria lei.

A evolução das redes municipais e estaduais de ensino

A partir de 2011, iniciou-se o giro da pirâmide etária brasileira. Os impactos de tal mudança já são sentidos em vários setores, como na composição da força de trabalho ou na prestação dos serviços públicos. No caso da educação, vemos ser reduzido paulatinamente o total de matrículas no ensino básico. Reduzir matrícula significa uma mudança no quantitativo de trabalhadores nas escolas, uma vez que toda a organização da estrutura escolar está baseada na quantidade de alunos, incluindo a própria remuneração do piso. Assim, o primeiro dado que nos interessa é a quantidade de trabalhadores em educação no Brasil.

Mas não apenas seu número absoluto hoje, mas também como vem evoluindo a quantidade de profissionais ao longo do tempo.



¹ Todas as informações foram retiradas de relatórios oficiais devidamente indicados. Fundamentalmente, utilizamos os dados disponibilizados pelo Tesouro Nacional (Siconfi, FNDE).

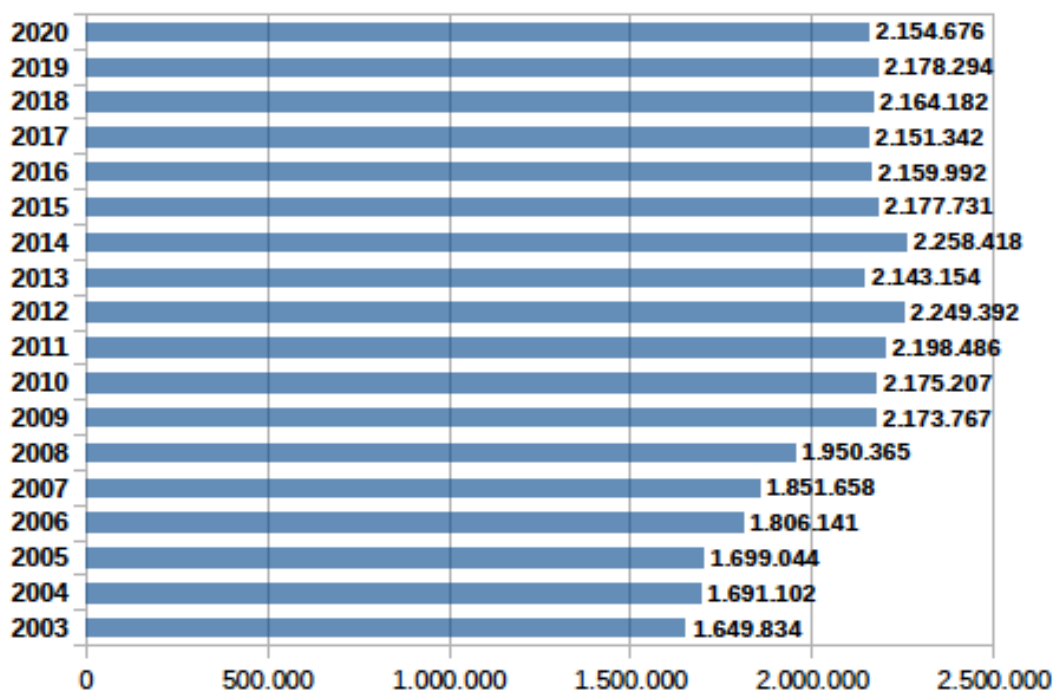
Partimos da RAIS para a obtenção dos números apresentados. A RAIS não é uma pesquisa ou estimativa, antes, trata-se de uma base real preenchida em base a relatórios anuais enviados por todas entidades públicas ou privadas que empregam trabalhadores em qualquer

modalidade considera formal. Assim, consideramos todas as ocupações relacionadas ao ensino estadual e municipal na educação básica (ensino infantil, fundamental e médio)², cuja natureza jurídica do emprego seja o *Setor público estadual e municipal*.

O primeiro aspecto a se notar é que, desde 2009, não há crescimento no total de trabalhadores empregados no setor público estadual e municipal. Com algumas oscilações, o total de professores empregados em 2020 é inferior aquele registrado em 2009. Ou seja, podemos inferir que já existe impactos reais na educação a partir do giro etário brasileiro e que, nos próximos anos, esse impacto será ainda maior.

Podemos também inferir que as mudanças estruturais que temos acompanhado na educação brasileira também tomam como base a situação acima apresentada, uma vez que a evolução é medida objetivamente. Mas, antes de tratarmos mais profundamente este aspecto, vamos apresentar mais alguns dados.

Total de professores das redes municipal e estadual no Brasil

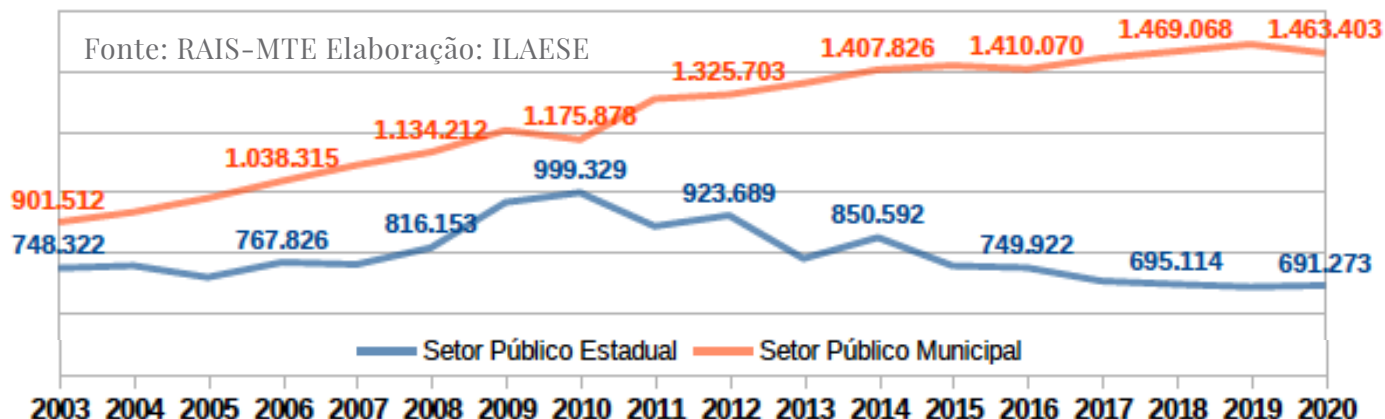


Fonte: RAIS-MTE Elaboração: ILAESE

² Consideramos as seguintes ocupações conforme o CBO Família: professores de nível superior na educação infantil; professores de nível superior do ensino fundamental (primeira a quarta séries); professores de nível superior no ensino fundamental de quinta a oitava série; professores do ensino médio; professores de educação especial; programadores, avaliadores e orientadores de ensino; professores leigos no ensino fundamental; professores de nível médio no ensino fundamental; professores de nível médio na educação infantil; professores de nível médio no ensino profissionalizante.

Agora observemos a distribuição desses professores nas redes estaduais e municipais.

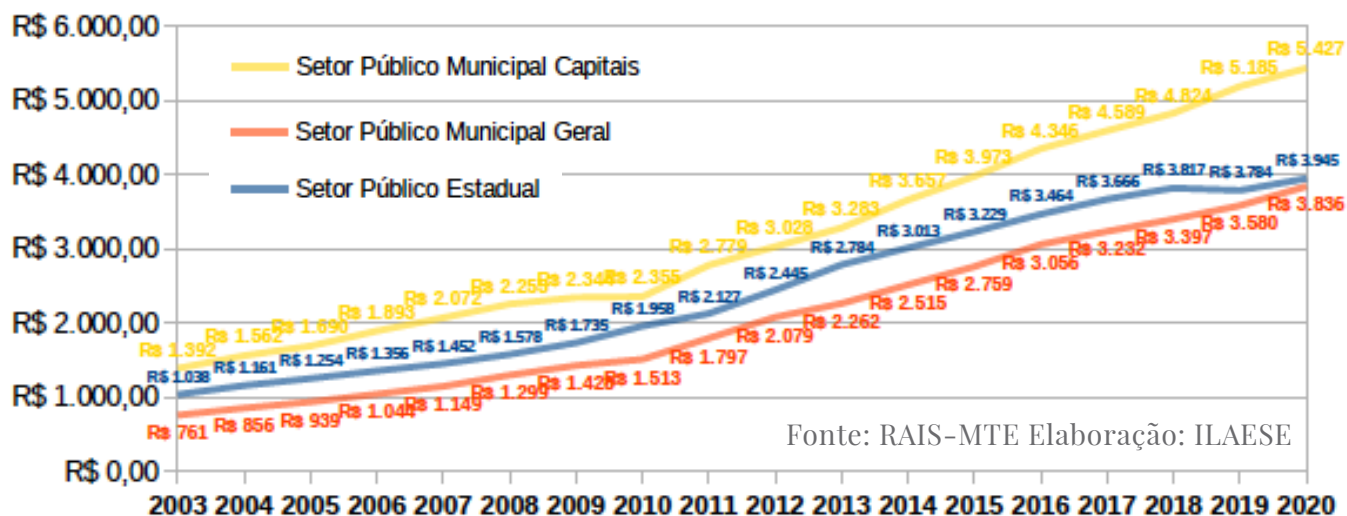
Total de professores das redes públicas municipais e estaduais



Ao analisarmos os dados, torna-se evidente o aprofundamento do fenômeno da municipalização do ensino básico, com a transferência de trabalhadores para as redes municipais, como previsto em lei. Não é casual que o FUNDEB tenha se iniciado em 2007. O FUNDEB, em verdade, durante toda sua vigência entre os anos de 2007 e 2020, aportava 10% dos recursos extras a educação básica oriundas da União. Com o Novo Fundeb, a partir

de 2021 esse aporte passou para 12% e deverá chegar a 23% em 2026. De resto, o Fundo nada mais faz do que transferir recursos do Estado para os Municípios, em vistas a financiar a municipalização do ensino, garantindo assim a aplicação da LDB. Essa transferência acarretou alguns impactos na remuneração. Houve aumento, no entanto, observamos na prática um achatamento nos valores aplicados. No gráfico abaixo, podemos comprovar essa tendência.

Remuneração média dos professores da educação pública básica (em reais)



Na média nacional, a remuneração média dos professores da educação básica estadual são superiores aos da educação básica municipal. A diferença, no entanto, vem reduzindo. Os salários médios praticamente se igualaram em 2020. Em 2003 a diferença entre ambos foi de 27%, já em 2004, foi de 18%, chegando, em 2020, a apenas 2,7%. Nas capitais, por razões óbvias, a média de remuneração mantém uma diferença em relação as verificadas

tanto dos demais municípios quando nos estados. Tal diferença oscilou entre 20 e 40%.

Os dados que acima indicamos são suficientes para mostrar a tendência entre os setores estaduais, municipais e as capitais de estagnação, mas não para indicar a evolução real da remuneração. Sobre tudo, porque são mascaradas pela inflação. Vejamos, então, esta mesma evolução salarial media em salários-mínimos.

Remuneração média em salários mínimos

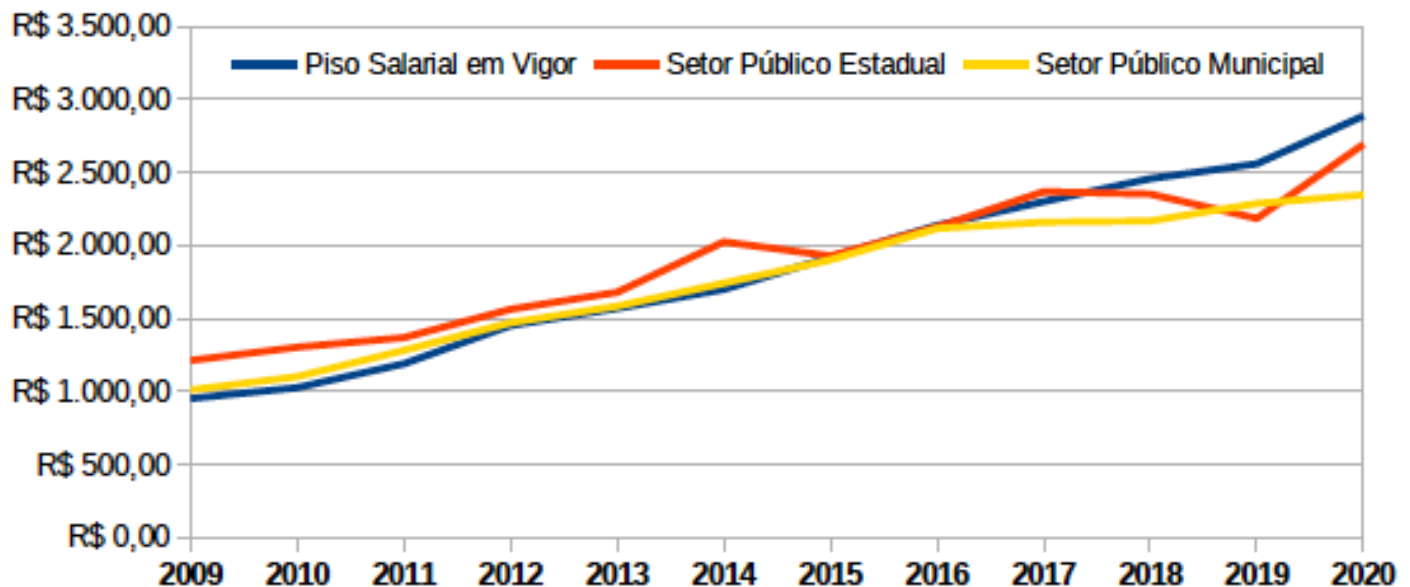


A situação real, portanto, na evolução dos salários dos profissionais do magistério em conformidade com a subdivisão elegida é a seguinte: no caso do setor público estadual houve uma redução da remuneração, quando medida em salários-mínimos, de -17,14%; no caso das capitais do setor público municipal a redução foi de -14,36%. Houve crescimento apenas no setor público municipal geral, puxado pelos municípios do interior, quando a evolução foi de 10,91%.

Pela RAIS, não é possível obter o dado exato do Piso Salarial da Educação em vigor em cada caso, já que temos apenas uma média da remuneração dos trabalhadores em todos os níveis de carreira e formação. Como o objetivo, no entanto, é de nos aproximarmos da remuneração que serve de base para o piso, nos dados que se seguem, consideramos apenas os professores com apenas 1 ano de carreira, recém-ingressos no setor, comparando-os ao Piso Salarial em Vigor para 40 horas.

No gráfico abaixo, consideramos a remuneração média dos profissionais do magistério na educação básica nos setores estadual e municipal.

Remuneração média dos professores contratados no ano corrente e PISO SALARIAL



Fonte: RAIS-MTE Elaboração: ILAESE

Tais dados trazem uma informação fundamental. O Piso definitivamente não alterou para cima a dinâmica salarial do setor. Quando entrou em vigor, em 2009, a média salarial dos profissionais recém-ingressos (com uma faixa de tempo de emprego de no máximo 1 ano) era superior ao piso. Desde 2018, no entanto, a média dos profissionais recém-ingressos tanto no setor municipal quanto no estadual é inferior ao piso para 40 horas semanais.

Como a interpretação jurídica dominante é de que o piso é válido apenas para 40 horas semanais e proporcional nos demais casos, tal informação não indica, ainda, a violação do piso segundo esta

interpretação. Indica, contudo, de forma cabal que o piso não atuou no sentido de reverter a corrosão salarial do setor.

A existência de um piso é uma avanço nas garantias dos direitos dos trabalhadores uma vez que estabelece um mínimo que é preciso ser aplicado. Mas, apenas o piso, claramente, não garante a valorização necessária para que os trabalhadores em educação tenham uma remuneração condizente com uma jornada de trabalho que não seja exaustiva. Ou seja, a estagnação salarial leva a uma demanda por mais horas de trabalho, fazendo com que na prática cada trabalhador tenha que trabalhar muitas horas a mais do que deveria.

O Piso da Educação: uma análise histórica

Porém é preciso compreender a dinâmica da própria aplicação do Piso, para que as conclusões anteriores construam um quadro maior. Assim, apresentamos em base a pesquisas individuais dos Estados e capitais brasileiras, o valor corrente e o piso em vigor. Partimos da LEI Nº 11.738, DE 16 DE JULHO DE 2008 que “regulamenta o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica”. A lei em questão aplica-se a professores “para a formação em nível médio, na modalidade Normal” fixado no “vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais”³.

Na formulação original, a Lei do piso salarial não estabelece, de modo algum, que o piso se aplica apenas aos professores com uma carga horária de 40 horas, aplicando-se aos demais um critério de proporcionalidade. Apesar disso, é esse o entendimento predominante na esfera jurídica brasileira, motivo pelo qual levamos em conta as respectivas cargas horárias nessa análise.

Em linhas gerais, os critérios do piso constitucional da educação básica são os seguintes:

- *Válido para o vencimento inicial das respectivas carreiras na modalidade Normal.*
- *Para profissionais com formação em nível médio*
- *Com carga horária de no máximo, 40 (quarenta) horas semanais*
- *A atualização do valor é feita anualmente, no mês de janeiro.*
- *Como se trata de uma lei nacional, ela, obrigatoriamente, incide em todos os entes federativos.*
- *Os beneficiários da Lei do Piso são os profissionais do magistério público da educação básica que atuam em atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência.*
- *Segundo o Plano Nacional de Educação, Lei 13.005/14 – PNE, todos os entes federativos deveriam adequar seus planos de carreira até junho de 2016, incluindo neles os profissionais da educação previstos no inciso III, do art. 61, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB)⁴, assim qualquer plano anterior a esta data, já se encontra defasado e em desacordo com a lei. Os profissionais incluídos são “trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim.”*

³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm

⁴ <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/109224/lei-de-diretrizes-e-bases-lei-9394-96>

Indicamos, então, na tabela que se segue, o valor do piso e sua proporcionalidade desde sua implantação em 2009. As cargas horárias consideradas foram todas aquelas que identificamos em todas as capitais e estados da federação.

Carga Horária (h)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
40	R\$ 950,00	R\$ 1.024,67	R\$ 1.187,97	R\$ 1.450,54	R\$ 1.567,00	R\$ 1.697,39	R\$ 1.917,78	R\$ 2.135,64	R\$ 2.298,80	R\$ 2.455,35	R\$ 2.557,74	R\$ 2.886,15	R\$ 2.886,15	R\$ 3.845,63
30	R\$ 712,50	R\$ 768,50	R\$ 890,98	R\$ 1.087,91	R\$ 1.175,25	R\$ 1.273,04	R\$ 1.438,34	R\$ 1.601,73	R\$ 1.724,10	R\$ 1.841,51	R\$ 1.918,31	R\$ 2.164,61	R\$ 2.164,61	R\$ 2.884,22
29	R\$ 688,75	R\$ 742,89	R\$ 861,28	R\$ 1.051,64	R\$ 1.136,08	R\$ 1.230,61	R\$ 1.390,39	R\$ 1.548,34	R\$ 1.666,63	R\$ 1.780,13	R\$ 1.854,36	R\$ 2.092,46	R\$ 2.092,46	R\$ 2.788,08
25	R\$ 593,75	R\$ 640,42	R\$ 742,48	R\$ 906,59	R\$ 979,38	R\$ 1.060,87	R\$ 1.198,61	R\$ 1.334,78	R\$ 1.436,75	R\$ 1.534,59	R\$ 1.598,59	R\$ 1.803,84	R\$ 1.803,84	R\$ 2.403,52
24	R\$ 570,00	R\$ 614,80	R\$ 712,78	R\$ 870,32	R\$ 940,20	R\$ 1.018,43	R\$ 1.150,67	R\$ 1.281,38	R\$ 1.379,28	R\$ 1.473,21	R\$ 1.534,64	R\$ 1.731,69	R\$ 1.731,69	R\$ 2.307,38
22,5	R\$ 534,38	R\$ 576,38	R\$ 668,23	R\$ 815,93	R\$ 881,44	R\$ 954,78	R\$ 1.078,75	R\$ 1.201,30	R\$ 1.293,08	R\$ 1.381,13	R\$ 1.438,73	R\$ 1.623,46	R\$ 1.623,46	R\$ 2.163,17
22	R\$ 522,50	R\$ 563,57	R\$ 653,38	R\$ 797,80	R\$ 861,85	R\$ 933,56	R\$ 1.054,78	R\$ 1.174,60	R\$ 1.264,34	R\$ 1.350,44	R\$ 1.406,76	R\$ 1.587,38	R\$ 1.587,38	R\$ 2.115,10
20	R\$ 475,00	R\$ 512,34	R\$ 593,99	R\$ 725,27	R\$ 783,50	R\$ 848,70	R\$ 958,89	R\$ 1.067,82	R\$ 1.149,40	R\$ 1.227,68	R\$ 1.278,87	R\$ 1.443,08	R\$ 1.443,08	R\$ 1.922,82
16	R\$ 380,00	R\$ 409,87	R\$ 475,19	R\$ 580,22	R\$ 626,80	R\$ 678,96	R\$ 767,11	R\$ 854,26	R\$ 919,52	R\$ 982,14	R\$ 1.023,10	R\$ 1.154,46	R\$ 1.154,46	R\$ 1.538,25

Temos agora os valores base para a remuneração da educação desde a implementação da Lei. Com eles, podemos comparar os valores efetivamente praticados nos Estados e capitais buscando compreender em que medida tal lei é respeitada. Assim, apresentamos a remuneração base para o nível mínimo da carreira em todas as capitais do Brasil, considerando apenas a carreira em vigor, já que muitas capitais já não admitem mais concursos para profissionais de nível médio. Buscamos também indicar a carga horária da contratação. Porém, quando existirem mais de uma carga horária, são indicados os valores correspondentes, criando a possibilidade de fazermos a comparação em meio a uma diversidade de planos de carreira.

Nesses casos, as fontes são diversas. Privilegiamos os diários oficiais dos respectivos municípios. No entanto, quando o documento não foi encontrado, utilizamos também o Portal Transparência e declarações públicas dos entes responsáveis. Foram identificados 22 capitais. Não encontramos apenas as informações para os municípios de Campo Grande – MS, Cuiabá – MT, Goiânia – GO e Belém – PA. Na maior parte dos casos, os municípios em questão encontram-se em negociação em relação ao recente reajuste

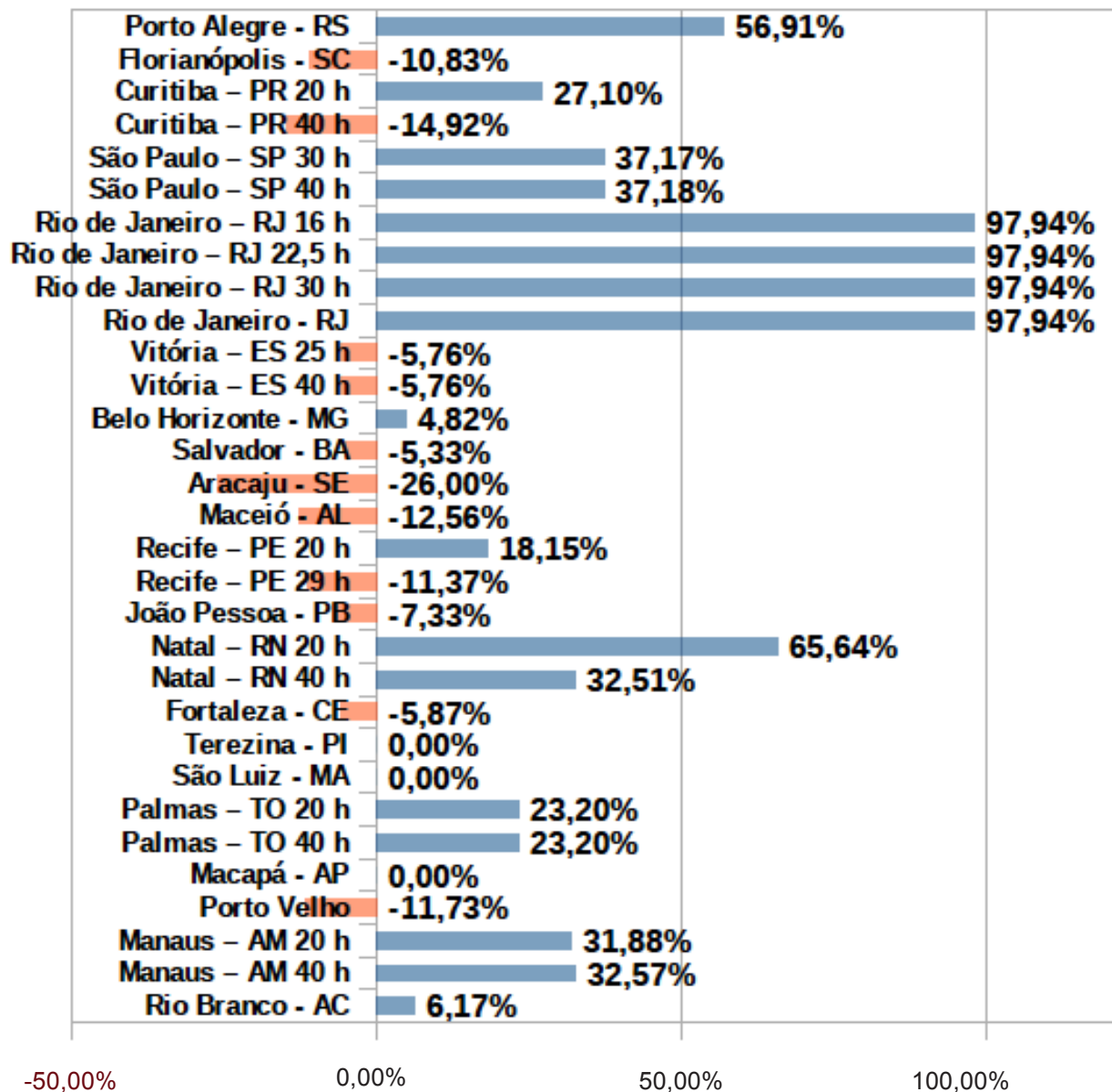
do Piso, como já explicitamos no início de nosso artigo.

É importante lembrar que, como houve congelamento do piso em 2021, alguns desses valores apresentados são referentes a 2020 e, em outros casos, a 2019.

Município	Carga Horária (h)	PISO
Rio Branco - AC	25	R\$ 1.915,20
Manaus - AM	40	R\$ 3.826,13
	20	R\$ 1.903,06
Boa Vista - RR		
Porto Velho	40	R\$ 2.547,74
Palmas - TO	40	R\$ 3.555,80
	20	R\$ 1.777,90
São Luís - MA	40	R\$ 2.886,24
Terezina - PI	40	R\$ 2.886,24
Fortaleza - CE	40	R\$ 2.716,73
Natal - RN	40	R\$ 3.824,57
	20	R\$ 2.390,37
João Pessoa - PB	30	R\$ 2.006,00
Recife - PE	29	R\$ 1.854,55
	20	R\$ 1.705,00
Maceió - AL	20	R\$ 1.261,80
Aracaju - SE	40	R\$ 2.135,64
Salvador - BA	20	R\$ 1.366,16
Belo Horizonte - MG	22,5	R\$ 1.701,63
Vitória - ES	40	R\$ 2.720,00
	25	R\$ 1.700,00
Rio de Janeiro - RJ	40	R\$ 5.712,91
	30	R\$ 4.284,67
	22,5	R\$ 3.213,52
	16	R\$ 2.285,15
São Paulo - SP	40	R\$ 3.959,08
	30	R\$ 2.969,20
Curitiba - PR	40	R\$ 2.455,51
	20	R\$ 1.834,09
Florianópolis - SC	40	R\$ 2.573,48
Porto Alegre - RS	20	R\$ 2.264,31
Macapá - AP	40	R\$ 2.886,24

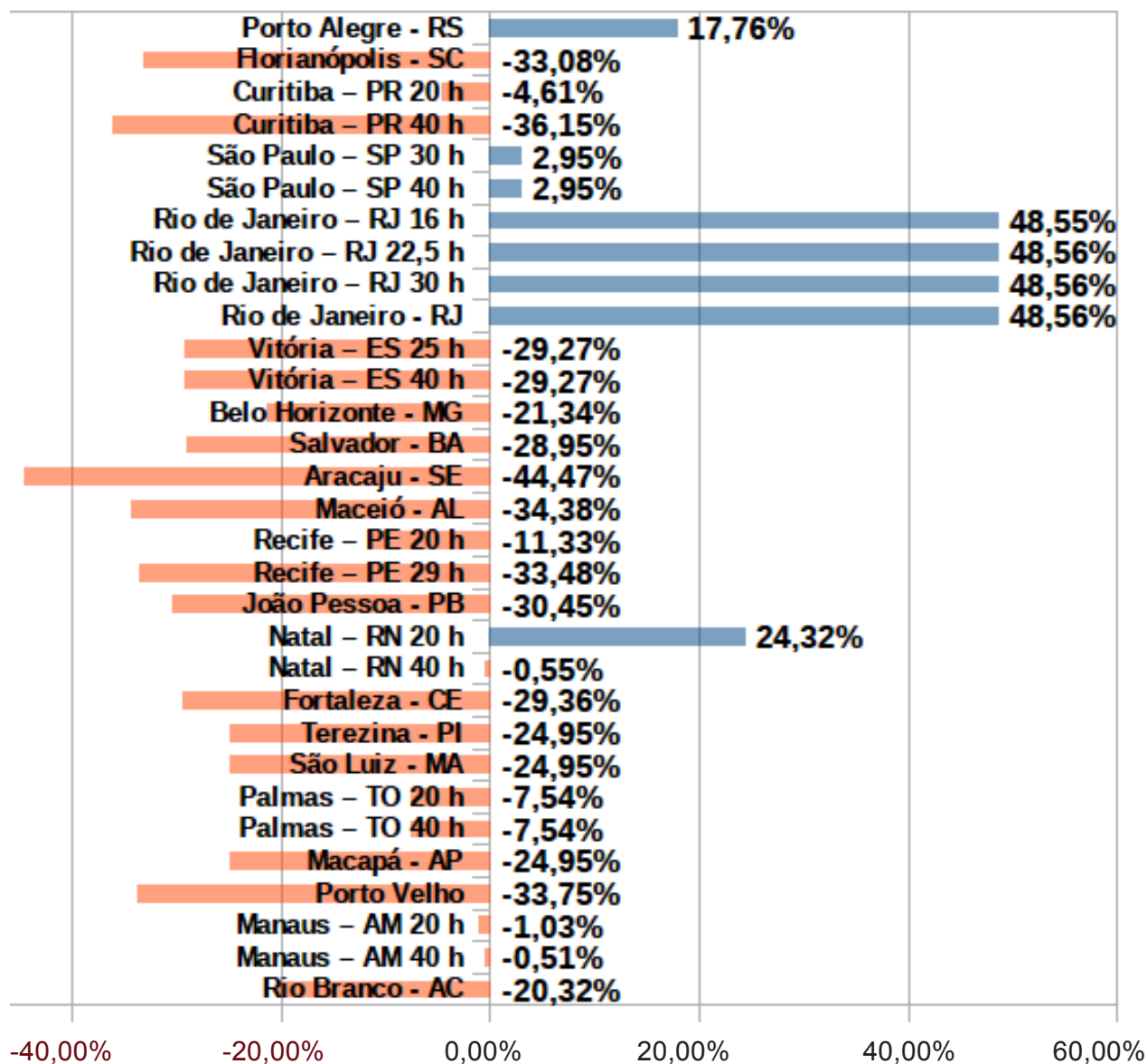
A diferença da remuneração real e aquela do piso, considerando a proporcionalidade, é a seguinte para o ano de 2021.

Diferença da remuneração real em relação ao piso de 2021



Considerando o reajuste do piso de 2022, a situação é a seguinte:

Diferença da remuneração real em relação ao piso de 2022



Apresentados os valores aplicados nas Capitais, passemos agora aos Estados. Seguindo os mesmos critérios adotados em relação aos municípios, contemplados no item anterior, apresentamos a carga

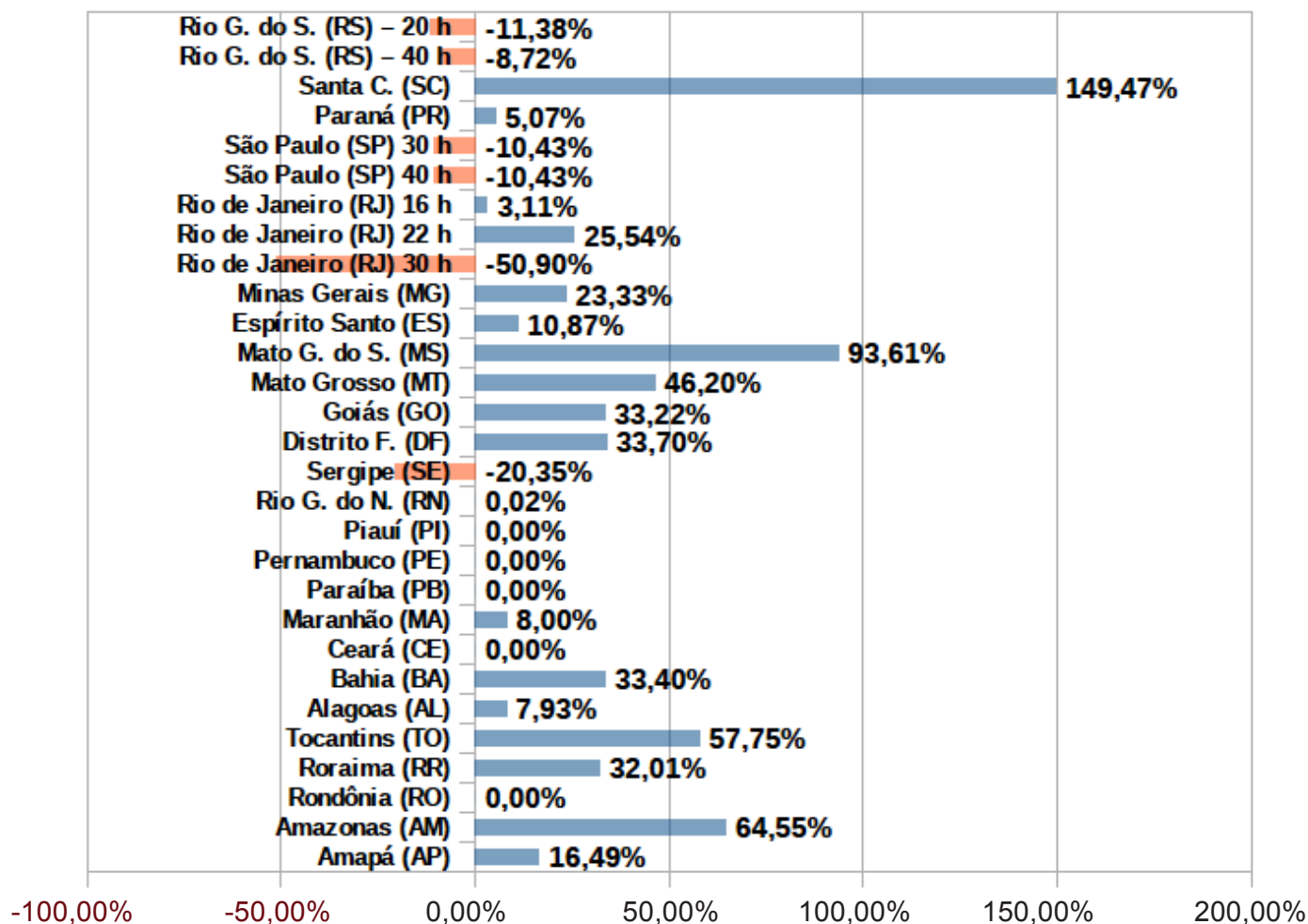
horária e a remuneração base em todos os Estados identificados. Não foram encontrados fontes apenas para dois estados dos 27 que compõem a federação: Acre e Pará.

Município	Carga Horária (h)	PISO
Amapá (AP)	40	R\$ 3.362,03
Amazonas (AM)	20	R\$ 2.374,62
Rondônia (RO)	40	R\$ 2.886,24
Roraima (RR)	40	R\$ 3.809,92
Tocantins (TO)	40	R\$ 4.553,02
Alagoas (AL)	40	R\$ 3.115,00
Bahia (BA)	40	R\$ 3.850,00
Ceará (CE)	40	R\$ 2.886,24
Maranhão (MA)	20	R\$ 1.558,56
Paraíba (PB)	30	R\$ 2.164,59
Pernambuco (PE)	40	R\$ 2.886,15
Piauí (PI)	40	R\$ 2.886,24
Rio G. do N. (RN)	30	R\$ 2.165,12
Sergipe (SE)	40	R\$ 2.298,80
Distrito F. (DF)	40	R\$ 3.858,87
Goiás (GO)	40	R\$ 3.845,00
Mato Grosso (MT)	30	R\$ 3.164,76

Município	Carga Horária (h)	PISO
Mato G. do S. (MS)	20	R\$ 2.793,88
Espírito Santo (ES)	25	R\$ 2.000,00
Minas Gerais (MG)	24	R\$ 2.135,64
Rio de Janeiro (RJ)	30	R\$ 1.062,85
	22	R\$ 1.992,84
	16	R\$ 1.190,40
São Paulo (SP)	40	R\$ 2.585,01
	30	R\$ 1.938,75
Paraná (PR)	22	R\$ 1.667,90
Santa C. (SC)	20	R\$ 3.600,00
Rio G. do S. (RS)	40	R\$ 2.634,48
	20	R\$ 1.278,87

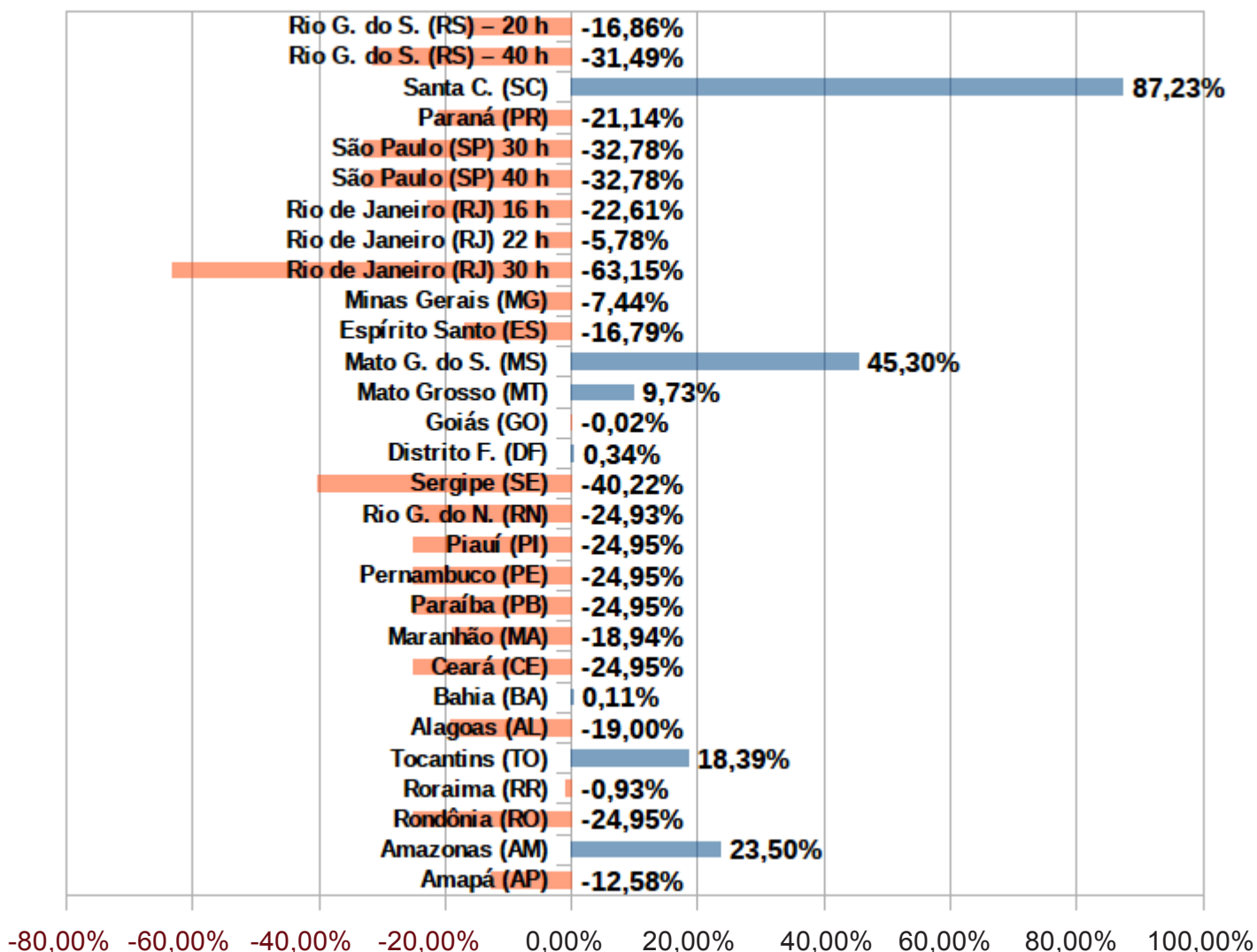
A diferença da remuneração real e aquela do piso, considerando a proporcionalidade, é a seguinte para o ano de 2021:

Diferença da remuneração real em relação ao piso de 2021



Considerando o reajuste do piso de 2022, a situação é a seguinte:

Diferença da remuneração real em relação ao piso de 2022



É possível perceber que, em alguma medida, a Lei do Piso Nacional da Educação é aplicada nos Estados e capitais. A grande questão é que o Piso tem virado teto, ou seja, a remuneração referente ao mínimo que deveria ser pago aos professores tem se transformado no máximo. Mas, para ilustrar melhor essa reflexão, seguimos agora para uma análise geral do Piso nos Estados e capitais, confrontando os

dados da RAIS com os do Piso em vigor.

Para tanto, a análise que se segue toma a totalidade das capitais brasileiras, com exceção de Goiânia – GO e Maceió – AL. Estas duas capitais declaram de modo equivocado seus profissionais do magistério no setor público municipal, impedindo que as informações relativas a esses municípios sejam capturadas em nossas pesquisas.

Apresentamos a divisão do setor em todas as capitais brasileiras em conformidade com o tempo de emprego. Pela RAIS, não é possível obter o nível das respectivas carreiras em que se encontra cada professor da rede pública municipal, até porque tais carreiras variam de modo significativo de município

para município. É possível, no entanto, avaliar as diferenças salariais oriundas dos profissionais com tempos distintos de emprego.

Nosso objetivo, então, é identificar alterações nos planos de carreira com possíveis implicações salariais a partir do tempo de emprego. Vamos aos dados:

Divisão dos profissionais do magistério na educação municipal de Belo Horizonte por faixa de tempo de emprego

Tempo Emprego	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ate 2,9 meses	1.844	1.485	631	1.114	1.168	2.119	2.674	1.489	2.025	1.497	1.495	1.931	1.583	790	2.451	1.808	2.701	879
3,0 a 5,9 meses	3.955	2.613	2.267	1.557	2.154	5.785	3.985	2.786	5.066	6.088	3.720	4.907	4.553	2.842	3.503	3.595	2.719	1.989
6,0 a 11,9 meses	7.488	4.895	4.657	7.458	5.074	9.497	7.541	5.903	11.554	15.134	8.422	13.654	9.798	10.125	8.880	10.860	6.769	11.082
1 a 2 anos	12.612	12.846	8.989	6.845	10.806	6.500	17.761	6.750	17.552	16.810	15.861	11.208	15.584	15.242	11.739	11.384	13.883	10.793
2 a 3 anos	4.633	12.614	10.666	7.242	8.725	9.990	5.405	9.512	9.098	15.356	15.342	16.930	9.525	14.069	12.005	10.862	9.429	10.221
3 a 5 anos	13.463	15.116	19.910	20.703	17.057	16.359	20.229	9.844	18.880	22.075	20.617	28.095	30.442	26.518	21.708	23.239	21.002	18.865
5 a 10 anos	27.120	26.673	26.502	28.539	33.874	42.827	43.622	28.232	50.066	40.538	44.000	41.551	45.020	49.500	61.445	56.661	61.071	59.458
Mais de 10 anos	70.072	72.506	79.249	81.663	86.107	85.862	88.920	58.591	94.882	97.595	95.031	98.870	100.290	106.418	101.649	107.599	109.267	116.959
Total	141.191	148.753	152.872	155.121	164.967	178.941	190.138	123.109	209.125	215.095	204.488	217.146	216.798	225.508	223.390	226.019	226.853	230.260

Fonte: RAIS-MTE Elaboração: ILAESE

Percentual dos profissionais do magistério por faixa de tempo de emprego

Tempo Emprego	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ate 2,9 meses	1,31%	1,00%	0,41%	0,72%	0,71%	1,18%	1,41%	1,21%	0,97%	0,70%	0,73%	0,89%	0,73%	0,35%	1,10%	0,80%	1,19%	0,38%
3,0 a 5,9 meses	2,80%	1,76%	1,48%	1,00%	1,31%	3,23%	2,10%	2,26%	2,42%	2,83%	1,82%	2,26%	2,10%	1,26%	1,57%	1,59%	1,20%	0,86%
6,0 a 11,9 meses	5,30%	3,29%	3,05%	4,81%	3,08%	5,31%	3,97%	4,79%	5,52%	7,04%	4,12%	6,29%	4,52%	4,49%	3,98%	4,80%	2,98%	4,81%
1 a 2 anos	8,93%	8,64%	5,88%	4,41%	6,55%	3,63%	9,34%	5,48%	8,39%	7,82%	7,76%	5,16%	7,19%	6,76%	5,25%	5,04%	6,12%	4,69%
2 a 3 anos	3,28%	8,48%	6,98%	4,67%	5,29%	5,58%	2,84%	7,73%	4,35%	7,14%	7,50%	7,80%	4,39%	6,24%	5,37%	4,81%	4,16%	4,44%
3 a 5 anos	9,54%	10,16%	13,02%	13,35%	10,34%	9,14%	10,64%	8,00%	9,03%	10,26%	10,08%	12,94%	14,04%	11,76%	9,72%	10,28%	9,26%	8,19%
5 a 10 anos	19,21%	17,93%	17,34%	18,40%	20,53%	23,93%	22,94%	22,93%	23,94%	18,85%	21,52%	19,14%	20,77%	21,95%	27,51%	25,07%	26,92%	25,82%
Mais de 10 anos	49,63%	48,74%	51,84%	52,64%	52,20%	47,98%	46,77%	47,59%	45,37%	45,37%	46,47%	45,53%	46,26%	47,19%	45,50%	47,61%	48,17%	50,79%

Fonte: RAIS-MTE Elaboração: ILAESE

Remuneração dos profissionais do magistério por faixa de tempo de emprego

Tempo Emprego	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ate 2,9 meses	R\$ 797	R\$ 984	R\$ 975	R\$ 967	R\$ 1.456	R\$ 1.024	R\$ 1.316	R\$ 1.553	R\$ 1.578	R\$ 1.902	R\$ 2.159	R\$ 2.779	R\$ 2.633	R\$ 3.754	R\$ 2.809	R\$ 3.343	R\$ 2.957	R\$ 2.714
3,0 a 5,9 meses	R\$ 752	R\$ 903	R\$ 855	R\$ 1.079	R\$ 1.042	R\$ 1.388	R\$ 1.299	R\$ 1.633	R\$ 1.604	R\$ 1.876	R\$ 2.343	R\$ 2.388	R\$ 2.691	R\$ 3.702	R\$ 2.843	R\$ 3.181	R\$ 2.914	R\$ 2.807
6,0 a 11,9 meses	R\$ 762	R\$ 805	R\$ 969	R\$ 1.019	R\$ 1.124	R\$ 1.419	R\$ 1.370	R\$ 1.514	R\$ 1.602	R\$ 1.884	R\$ 2.175	R\$ 2.266	R\$ 2.562	R\$ 3.462	R\$ 3.030	R\$ 2.966	R\$ 3.230	R\$ 3.156
1 a 2 anos	R\$ 821	R\$ 964	R\$ 981	R\$ 1.159	R\$ 1.243	R\$ 1.457	R\$ 1.449	R\$ 1.402	R\$ 1.920	R\$ 1.807	R\$ 2.141	R\$ 2.625	R\$ 2.579	R\$ 2.983	R\$ 3.941	R\$ 3.294	R\$ 3.506	R\$ 3.246
2 a 3 anos	R\$ 844	R\$ 1.012	R\$ 1.080	R\$ 1.202	R\$ 1.302	R\$ 1.587	R\$ 1.576	R\$ 1.393	R\$ 1.887	R\$ 2.200	R\$ 1.956	R\$ 2.636	R\$ 3.038	R\$ 2.923	R\$ 3.338	R\$ 4.218	R\$ 3.669	R\$ 3.858
3 a 5 anos	R\$ 1.094	R\$ 1.072	R\$ 1.104	R\$ 1.389	R\$ 1.473	R\$ 1.615	R\$ 1.693	R\$ 1.793	R\$ 1.963	R\$ 2.179	R\$ 2.904	R\$ 2.570	R\$ 2.901	R\$ 3.385	R\$ 3.435	R\$ 3.568	R\$ 4.348	R\$ 4.532
5 a 10 anos	R\$ 1.445	R\$ 1.591	R\$ 1.629	R\$ 1.664	R\$ 1.738	R\$ 1.861	R\$ 1.936	R\$ 2.038	R\$ 2.352	R\$ 2.607	R\$ 2.742	R\$ 3.129	R\$ 3.358	R\$ 3.564	R\$ 3.836	R\$ 4.101	R\$ 4.410	R\$ 4.627
Mais de 10 anos	R\$ 1.687	R\$ 1.942	R\$ 2.092	R\$ 2.332	R\$ 2.594	R\$ 2.892	R\$ 3.077	R\$ 3.007	R\$ 3.643	R\$ 4.003	R\$ 4.303	R\$ 4.751	R\$ 5.098	R\$ 5.438	R\$ 5.751	R\$ 5.966	R\$ 6.355	R\$ 6.597

Fonte: RAIS-MTE Elaboração: ILAESE

Desde que a Lei do Piso Salarial foi aprovado, em 2009, é possível notar uma tendência de queda do total de profissionais empregados no período mais recente, isto é, até 5 anos. Por exemplo, o percentual de trabalhadores entre 1 e 2 anos de emprego representava 9,34% do setor em 2009.

Esse número seguiu com uma tendência de queda até 4,69% em 2020. Ao mesmo tempo, o total de profissionais, em cada ano, empregados há mais de 10 anos, oscilou entre 50 e 45%. Seguiu, por outro lado, uma tendência de crescimento o total de trabalhadores empregados entre 5 e 10 anos.

Esses dados permitem apenas uma conclusão: a maior parte dos ingressos na educação pública municipal se deu nos anos imediatamente anteriores a aprovação da Lei do Piso.

O que mais nos interessa, no entanto, nessa análise, é ver a oscilação salarial entre os distintos tempos de emprego. Para

essa avaliação usamos o seguinte critério: assumimos como base o salário médio dos profissionais com mais de 10 anos de emprego. Em seguida, calculamos o percentual que representa a remuneração das demais faixas de tempo de emprego em relação aos profissionais empregados há mais de 10 anos.

Vejamos:

Diferença de remuneração em relação à média salarial dos profissionais com 10 anos ou mais de emprego

Tempo Emprego	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Até 2,9 meses	47,24%	50,65%	46,60%	41,48%	56,15%	35,42%	42,75%	51,63%	43,32%	47,53%	50,17%	58,50%	51,65%	69,03%	48,85%	56,04%	46,53%	41,14%
3,0 a 5,9 meses	44,55%	46,52%	40,87%	46,27%	40,18%	48,00%	42,21%	54,30%	44,04%	46,86%	54,44%	50,26%	52,79%	68,07%	49,44%	53,33%	45,86%	42,55%
6,0 a 11,9 meses	45,17%	41,46%	46,34%	43,69%	43,34%	49,05%	44,52%	50,35%	43,98%	47,07%	50,54%	47,68%	50,25%	63,66%	52,68%	49,72%	50,83%	47,83%
1 a 2 anos	48,68%	49,61%	46,89%	49,69%	47,92%	50,38%	47,09%	46,63%	52,71%	45,15%	49,75%	55,25%	50,59%	54,86%	68,53%	55,22%	55,17%	49,20%
2 a 3 anos	50,01%	52,11%	51,61%	51,56%	50,21%	54,88%	51,21%	46,32%	51,79%	54,97%	45,46%	55,48%	59,60%	53,74%	58,04%	70,71%	57,73%	58,48%
3 a 5 anos	64,87%	55,21%	52,80%	59,55%	56,80%	55,82%	55,00%	59,62%	53,89%	54,44%	53,55%	54,09%	56,91%	62,25%	59,73%	59,81%	68,41%	68,70%
5 a 10 anos	85,64%	81,89%	77,87%	71,38%	67,01%	64,33%	62,91%	67,77%	64,56%	65,14%	63,71%	65,86%	65,87%	65,54%	66,70%	68,75%	69,40%	70,14%
Mais de 10 anos	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: RAIS-MTE Elaboração: ILAESE

Dois aspectos fundamentais podem ser notados nesses números:

1 Não houve necessariamente uma tendência de elevação das diferenças salariais entre os profissionais recém-ingressos (até três anos de tempo de emprego) e aqueles com mais de 10 anos. Nossa hipótese para explicar esses números é que, apesar de algumas oscilações, a elevação salarial produzida pela carreira e gratificações nos trabalhadores com mais de 10 anos de emprego foram similares a elevação salarial impulsionada pelo Piso para os trabalhadores com menos de 3 anos de tempo de emprego. A carreira, transforma-se, assim, em mero mecanismo de REAJUSTE salarial.

2 Já no caso dos trabalhadores entre 3 e 10 anos e aqueles com mais de 10 anos de tempo de trabalho houve, desde a aprovação da Lei do Piso em 2009 (justamente nessa data), uma notória redução na diferença salarial entre ambos. Este número indica a redução dos ganhos propiciados pela carreira em todos esses trabalhadores com mais de 10 anos de tempo de trabalho, simplesmente metade dos trabalhadores do setor.

Divisão dos profissionais do magistério na educação municipal das capitais brasileiras por carga horária

Faixa Hora Contrat	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Até 12 horas	369	344	254	194	327	399	460	483	491	555	498	306	415	269	847	718	356	26
13 a 15 horas	12	34	35	38	38	20	2	3	3	8	0	7	16	5	14	12	5	6
16 a 20 horas	26.700	24.873	37.760	38.297	39.377	33.429	33.556	34.521	38.650	42.429	39.614	37.420	36.816	35.602	23.090	23.941	25.874	27.192
21 a 30 horas	17.278	23.954	48.095	52.285	59.266	93.126	101.188	54.545	106.161	108.645	104.622	109.796	105.467	106.136	87.928	89.212	90.584	88.264
31 a 40 horas	90.810	91.333	59.989	57.208	58.136	43.256	46.775	24.897	60.444	53.826	54.056	60.563	65.011	73.255	100.689	100.808	99.080	104.084
41 a 44 horas	6.022	8.215	6.739	7.099	7.823	8.711	8.157	8.660	3.376	9.632	5.698	9.054	9.073	10.241	10.822	11.328	10.954	10.688
Total	141.191	148.753	152.872	155.121	164.967	178.941	190.138	123.109	209.125	215.095	204.488	217.146	216.798	225.508	223.390	226.019	226.853	230.260
Faixa Hora Contrat	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Até 12 horas	0,26%	0,23%	0,17%	0,13%	0,20%	0,22%	0,24%	0,39%	0,23%	0,26%	0,24%	0,14%	0,19%	0,12%	0,38%	0,32%	0,16%	0,01%
13 a 15 horas	0,01%	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%
16 a 20 horas	18,91%	16,72%	24,70%	24,69%	23,87%	18,68%	17,65%	28,04%	18,48%	19,73%	19,37%	17,23%	16,98%	15,79%	10,34%	10,59%	11,41%	11,81%
21 a 30 horas	12,24%	16,10%	31,46%	33,71%	35,93%	52,04%	53,22%	44,31%	50,76%	50,51%	51,16%	50,56%	48,65%	47,07%	39,36%	39,47%	39,93%	38,33%
31 a 40 horas	64,32%	61,40%	39,24%	36,88%	35,24%	24,17%	24,60%	20,22%	28,90%	25,02%	26,43%	27,89%	29,99%	32,48%	45,07%	44,60%	43,68%	45,20%
41 a 44 horas	4,27%	5,52%	4,41%	4,58%	4,74%	4,87%	4,29%	7,03%	1,61%	4,48%	2,79%	4,17%	4,19%	4,54%	4,84%	5,01%	4,83%	4,64%

Fonte: RAIS-MTE Elaboração: ILAESE

Também nesse caso, desde a aprovação da Lei do Piso em 2009, vemos uma clara predominância da faixa hora de contratação entre 31 e 40 horas, o que, regra geral, representa 40 horas de trabalho. A lei do piso tem generalizado as carreiras com 40 horas de trabalho. Estas passaram de

20,22% do total de contratados em 2010 para 45,2% em 2020, com um salto em 2017.

Por último, apresentamos a divisão dos profissionais do magistério em todas as capitais brasileiras em conformidade com suas respectivas formações.

Profissionais do magistério por escolaridade

Escolaridade Agreg após 2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Até 5ª Incompleto	55	59	34	51	38	58	24	71	7	64	43	11	63
5ª Completo Fundamental	310	244	45	198	143	122	132	51	39	48	37	32	32
6ª a 9ª Fundamental	179	470	195	181	136	119	103	75	131	127	107	25	27
Fundamental Completo	1.692	1.583	1.101	632	550	764	490	444	386	396	374	342	386
Médio Incompleto	454	866	460	404	400	424	374	330	304	264	214	146	173
Médio Completo	26.803	30.418	30.859	33.061	34.469	28.925	23.500	24.031	24.248	23.712	22.159	20.660	20.075
Superior Incompleto	4.045	4.712	5.297	5.794	6.386	5.889	5.393	5.328	5.281	5.165	4.845	4.311	4.060
Superior Completo	121.583	126.615	140.950	149.817	166.991	178.794	174.472	186.468	195.112	193.614	198.240	200.836	204.608
Total	155.121	164.967	178.941	190.138	209.125	215.095	204.488	216.798	225.508	223.390	226.019	226.853	230.260
Escolaridade Agreg após 2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Até 5ª Incompleto	0,04%	0,04%	0,02%	0,03%	0,02%	0,03%	0,01%	0,03%	0,00%	0,03%	0,02%	0,00%	0,03%
5ª Completo Fundamental	0,20%	0,15%	0,03%	0,10%	0,07%	0,06%	0,06%	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	0,01%	0,01%
6ª a 9ª Fundamental	0,12%	0,28%	0,11%	0,10%	0,07%	0,06%	0,05%	0,03%	0,06%	0,06%	0,05%	0,01%	0,01%
Fundamental Completo	1,09%	0,96%	0,62%	0,33%	0,26%	0,36%	0,24%	0,20%	0,17%	0,18%	0,17%	0,15%	0,17%
Médio Incompleto	0,29%	0,52%	0,26%	0,21%	0,19%	0,20%	0,18%	0,15%	0,13%	0,12%	0,09%	0,06%	0,08%
Médio Completo	17,28%	18,44%	17,25%	17,39%	16,48%	13,45%	11,49%	11,08%	10,75%	10,61%	9,80%	9,11%	8,72%
Superior Incompleto	2,61%	2,86%	2,96%	3,05%	3,05%	2,74%	2,64%	2,46%	2,34%	2,31%	2,14%	1,90%	1,76%
Superior Completo	78,38%	76,75%	78,77%	78,79%	79,85%	83,12%	85,32%	86,01%	86,52%	86,67%	87,71%	88,53%	88,86%

Fonte: RAIS-MTE Elaboração: ILAESE

Vemos que a maior parte dos profissionais do magistério possuem ensino superior completo ao fim de 2020: 88,86%, percentual 10% maior do que 15 anos antes. Houve uma substituição significativa dos profissionais com nível médio – 17,28% em 2006 e 8,72% em 2020 – pelos profissionais com nível

superior. Isto significa que o Piso Salarial da Educação, aplicável aos profissionais com nível médio, incide, ou ao menos deveria incidir, sobre um percentual do setor inferior a 10%. Os demais deveria receber um piso superior a este. Os dados então disponíveis mostram que esse, via de regra, não é o caso.

Análise das carreiras: uma aproximação

Se compreendemos até aqui que, se por um lado a Lei do Piso tem sido, em alguma medida, aplicada, mas por outro a destruição das carreiras tem sido a regra, então é preciso fazer uma análise das carreiras em nosso país. Logo, aqui fazemos considerações a respeito das carreiras dos profissionais do magistério da educação pública municipal do conjunto das capitais brasileiras. Também nos baseamos na RAIS para indicarmos a tendência na variação da remuneração média em todas as capitais considerando os profissionais com mais de 10 anos de carreira e com menos de 3 anos de carreira. Nesse caso, usamos um critério análogo ao utilizado em pontos anteriores, de modo a identificarmos os impactos da carreira na remuneração e a permitir uma comparação entre todas as capitais consideradas. O percentual na tabela que segue indica a

diferença na remuneração entre o total dos trabalhadores empregados com mais de 10 anos de emprego contrapostos aqueles com menos de 3 anos de emprego.

Nossa hipótese é que reduções do impacto da carreira na remuneração tende a reduzir esta diferença da passagem do tempo. Os motivos são de diversas naturezas, mas os principais que identificamos são:

- Política desigual de reajuste, em que profissionais situados em um nível superior da carreira recebem reajustes inferiores aqueles situados em um nível inferior da carreira.
- Além disso, existem as mudanças nos planos de carreira, a redução dos níveis e das gratificações etc.

Pois bem, apresentamos, abaixo, os dados conforme os critérios acima indicados.

Diferença salarial entre profissionais do magistério com mais de 10 anos de carreira e com menos de 10 anos de carreira

Capital	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Porto Velho - RO	-17,68%	-14,44%	-21,46%	-41,48%	-40,41%	-35,73%	-43,42%	-42,92%	-42,56%	-19,75%	-29,03%	-26,30%	-23,11%	-22,79%	-26,09%	-20,53%	-21,05%	-8,93%
Rio Branco - AC	-15,66%	0,47%	-15,56%	-17,21%	-19,72%	-23,25%	-29,72%	-19,59%	-27,45%	-27,86%	-29,47%	-30,51%	-33,03%	-25,84%	-34,61%	-33,97%	-32,38%	-41,89%
Manaus - AM	-100,00%	50,84%	-29,20%	-67,43%	-35,41%	-32,96%	-32,55%	-84,40%	-29,01%	-19,06%	-15,65%	-21,60%	-11,07%	-11,45%	-10,24%	-13,87%	-22,40%	-27,29%
Boa Vista - RR	-100,00%	-100,00%	NA	NA	-13,78%	-45,13%	-45,95%	-22,55%	-40,18%	-43,68%	-36,77%	-30,76%	-42,11%	-41,53%	-44,19%	-44,48%	-45,14%	-52,26%
Belém - PA	-18,05%	-17,62%	-15,97%	-15,64%	-14,63%	-10,93%	-11,13%	-12,19%	-16,10%	-38,38%	-33,15%	-32,39%	-30,06%	-26,60%	-26,21%	-33,19%	-31,43%	-32,05%
Macapá - AP	-14,39%	-20,11%	-28,56%	-28,40%	-30,74%	-34,35%	-33,83%	-40,07%	-43,69%	-34,71%	-41,04%	-48,41%	-50,63%	-57,58%	-58,47%	-65,74%	-57,09%	-46,23%
Palmas - TO	NA	NA	NA	NA	NA	NA	-17,61%	-22,61%	-19,35%	-21,25%	-17,19%	-30,38%	-36,15%	-35,13%	-35,93%	-35,11%	-34,83%	-35,52%
São Luiz - MA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	-36,56%	111,40%	-25,97%	-27,21%	-24,27%	-25,71%	-27,58%	-29,38%	-40,43%	-42,62%	
Teresina - PI	-19,10%	-22,56%	-19,24%	-24,24%	-26,97%	-21,99%	-19,77%	-12,58%	-30,09%	-29,93%	-28,67%	-31,40%	-29,49%	-30,28%	-30,00%	-34,01%	-35,38%	-25,43%
Fortaleza - CE	-31,33%	-34,11%	-36,80%	-32,98%	-26,26%	-16,90%	-17,23%	-12,37%	-15,40%	-26,97%	-23,43%	-30,13%	-38,14%	-35,04%	-37,01%	-37,28%	-36,53%	-43,17%
Natal - RN	NA	NA	NA	-42,02%	-44,84%	-45,56%	-45,66%	-41,12%	-39,33%	-37,66%	-36,43%	NA	-100,00%	-30,71%	NA	NA	NA	NA
João Pessoa - PB	-9,89%	-10,93%	-9,77%	-11,43%	-29,54%	-21,91%	-20,40%	-22,16%	-22,37%	-18,55%	-12,63%	-37,56%	-28,79%	-25,21%	-22,16%	-17,91%	-12,89%	-12,12%
Recife - PE	-45,84%	-51,59%	-52,52%	-48,54%	-46,97%	-46,84%	-44,75%	-40,44%	-39,69%	-45,23%	-40,03%	-39,78%	-41,17%	-38,08%	-37,00%	-33,07%	-32,75%	-30,65%
Aracaju - SE	-61,41%	-61,96%	-64,02%	-61,15%	-61,35%	-60,19%	-58,08%	-51,26%	-55,53%	-49,63%	-45,65%	-41,55%	-34,21%	-41,58%	-41,76%	-41,94%	-42,30%	-36,57%
Salvador - BA	-43,18%	-39,88%	-36,70%	-33,92%	-28,46%	-29,06%	-29,82%	-25,09%	-24,58%	-22,66%	-24,16%	-23,56%	-24,73%	-19,57%	-19,17%	-25,47%	NA	-41,50%
Belo Horizonte - MG	-36,65%	-41,92%	-46,93%	-45,99%	-52,58%	-51,90%	-53,57%	-53,59%	-52,98%	-53,99%	-55,18%	-56,05%	-57,62%	-55,26%	-53,98%	-50,14%	-47,13%	-43,06%
Vitória - ES	-32,26%	-35,43%	-34,87%	-42,76%	-44,73%	-46,81%	-50,57%	-52,69%	-53,43%	-48,68%	-49,21%	-49,75%	-47,13%	-48,84%	-44,57%	-44,12%	-42,13%	-42,03%
Rio de Janeiro - RJ	-28,20%	-31,85%	-32,35%	-30,14%	-30,75%	-38,45%	-40,60%	-42,47%	-47,33%	-45,42%	-49,50%	-31,62%	-24,68%	-23,13%	-16,73%	-15,04%	-13,39%	
São Paulo - SP	-43,52%	-45,56%	-47,16%	-44,69%	-44,09%	-44,19%	-48,48%	6,37%	-44,90%	-46,74%	-49,77%	-51,16%	-50,41%	-47,94%	-47,71%	-49,23%	-48,92%	-47,80%
Curitiba - PR	-40,63%	-42,21%	-43,16%	-41,68%	-39,92%	-37,42%	-35,87%	-33,90%	-34,07%	-31,39%	-28,78%	-29,36%	-32,93%	-35,66%	-35,89%	-37,43%	-38,45%	-38,48%
Florianópolis - SC	-29,57%	-29,49%	-32,81%	-40,27%	-36,97%	-47,35%	-33,74%	-45,49%	-45,84%	-48,46%	-41,01%	-41,83%	-51,99%	-43,79%	-39,07%	-37,56%	-30,95%	-29,13%
Porto Alegre - RS	-37,04%	-34,93%	-37,56%	-37,05%	-35,97%	-36,52%	-37,85%	-41,34%	-43,04%	-44,68%	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	-48,22%
Campo Grande - MS	-3,59%	-7,21%	-11,50%	-39,25%	-41,63%	-42,30%	-41,63%	-42,55%	-42,51%	-36,86%	-34,02%	-35,42%	-25,99%	-24,42%	-23,20%	-25,34%	-31,94%	-33,33%
Cuiabá - MT	-57,66%	-49,52%	-49,34%	-35,95%	-55,38%	-53,51%	-51,25%	-46,07%	-56,15%	-45,79%	-45,72%	-44,48%	-43,50%	-39,80%	-34,32%	-30,52%	-24,79%	-30,60%
Total	-34,71%	-38,18%	-39,90%	-39,73%	-42,09%	-42,39%	-44,79%	-41,40%	-43,41%	-44,56%	-44,30%	-42,29%	-41,05%	-38,03%	-37,10%	-36,53%	-35,53%	-36,04%

Os dados acima levantados são elucidadores. Em primeiro lugar, a diferença salarial entre os dois setores caiu de 44,79% em 2009 para 36,04% em 2020. Mais ainda, a diferença salarial começou a reduzir justamente no ano de 2009, quando se deu a implementação do

Piso Salarial. Fica claramente indicado que os reajustes propostos pela Lei do Piso Salarial estão calcados em dois aspectos: a redução do total de trabalhadores empregados apoiado no giro da pirâmide etária brasileira e, ao mesmo tempo, na destruição das respectivas carreiras.

Considerações

Apresentamos agora algumas considerações, a partir do que foi exposto até aqui. Sabemos que nos centramos na aplicação do Piso Nacional da Educação, mas as considerações a cada etapa nos permitem extrapolar um pouco e pensarmos a educação de forma mais global.

Um dos pontos centrais no que diz respeito às políticas de melhoria da educação, diz respeito a valorização dos profissionais. Assim, uma remuneração digna é o ponto de partida. A Lei do Piso foi um passo importante nesse sentido, porém, em contra partida, vemos na prática a dissolução das carreiras. Não que elas deixaram de existir enquanto lei, mas estão deixando de representar impactos na remuneração dos trabalhadores. Ao observar as negociações e principalmente o resultado obtido, frente as estruturas das carreiras existentes, algumas reflexões vem a tona. É inegável o desmonte das carreiras dos trabalhadores em educação em todo o país. Mas o processo principal não ocorre por meio da reformulação da carreira. O desmonte aparece prioritariamente a

partir dos próprios reajuste que são feitos desconsiderando-a. Seja porque em vez de se implementar uma porcentagem que incida em todos os salários, é implementado um valor fixo, para todos os tipos de remuneração; seja agregando ao salário gratificações, subsídios ou bonificações que no fim, não se tornam valores que irão sofrer a incidência do progresso da carreira. Ou seja, vemos na prática que os planos de carreira, tem, aos poucos, se transformado em letra morta do arcabouço jurídico dos estados e municípios.

Obviamente, não estamos dizendo que o movimento de alteração das carreiras visando sua extinção não exista e não seja uma prática recorrente. Ao contrário, vemos a reformulação da carreira com a extinção de biênios, quinquênios e até mesmo a substituição do vencimento base por subsídio, que acaba por reformular e, na prática, retirar o plano de carreira dos servidores. O que queremos ressaltar é que, muitas vezes, o mecanismo de desmonte da carreira e retirada de direitos se dá por meio de aparentes benefícios.

Um aumento salarial, uma bonificação que na prática não resulta em aumento real de salário.

Mas esse movimento não se apresenta de maneira isolada na realidade. Não podemos autonomizar as políticas para a educação. Ao contrário, é preciso combiná-las para enxergarmos qual é, de fundo, o projeto para a educação brasileira.

Desde a aprovação da LDB, um conjunto de medidas foram sendo implementadas na educação, com a justificativa de que precisávamos melhor o ensino no Brasil, que sempre apresentou um desempenho muito baixo nos índices de avaliação da qualidade de ensino nos países.

Assim temos a Lei do Piso, temos a implementação do FUNDEB, temos a aprovação do Plano Nacional da Educação, o Programa de Inovação Tecnológica, temos a implementação do BNCC, temos o Novo Ensino Médio. Apesar de separadas no tempo e, por vezes, fazendo parte de governos diferentes, esses projetos e programas guardam conexões entre si, que são interessantes de serem refletidas.

Observando a jornada de trabalho dos trabalhadores em educação, em especial das redes estaduais, percebemos que a jornada de 40 horas está se tornando o comum. E é interessante notar que a Lei do Piso parte das 40 horas semanais como padrão. Agora, não seria preciso uma jornada de 40h para termos um ensino em tempo integral? Vejam, temos o PNE apresentando a necessidade de uma educação em tempo integral e construindo um indicativo de expansão de tal modelo de ensino. O Novo Ensino Médio amplia a carga horária dos alunos e o BNCC modifica a grade curricular.

É interessante ver como uma lei, um plano, complementam um ao outro, construindo um tipo de educação no Brasil. Acreditamos que nada disso é coincidência.

É preciso uma análise mais profunda desse cenário, que buscamos apenas indicar nessa conclusão. Mas fato é: esse projeto mais geral para a educação não trás consigo a valorização dos profissionais, que pelos dados apresentados, seguem ainda tendo que lutar pelo mínimo: salário digno e carreira. ●



ILAESE

Instituto Latino Americano de Estudos Socioeconômicos



EXPEDIENTE

Contra-corrente é uma publicação mensa elaborada pelo ILAESE para os sindicatos, oposições sindicais e movimentos sociais. Contato: Rua Curitiba, 862, sala 307. Centro - Belo Horizonte - MG - CEP: 30170-124. Telefone: (31) 2520-2008 - (31) 9697-4672- ilaese@ilaese.org.br - www.ilaese.org.br. CNPJ 05.844.658/0001-01. Diagramação: Anna Sant'Anna.