

JORNADA DE TRABALHO DOCENTE DAS REDES MUNICIPAIS DO TERRITÓRIO DE IDENTIDADE DO MÉDIO SUDOESTE DA BAHIA NO CONTEXTO DA LEGISLAÇÃO LOCAL

Vera Lúcia Fernandes de Brito
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

Cláudio Pinto Nunes
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

Resumo: Este estudo tem como objetivo avaliar a configuração da jornada de trabalho dos professores das redes municipais pertencentes aos municípios do Território de Identidade do Médio Sudoeste Bahia (TIMSOBA), a partir da análise dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) locais. O Território está localizado, predominantemente, no Centro Sul Baiano e é composto administrativamente por 13 Municípios, a saber: Caatiba, Firmino Alves, Ibicuí, Iguai, Itambé, Itapetinga, Itarantim, Itororó, Macaraní, Maiquinique, Nova Canaã, Potiraguá e Santa Cruz da Vitória. Para atender ao objetivo indicado, assume-se uma proposta de pesquisa qualitativa como suporte metodológico central, bem como pesquisa documental, as quais permitiram o aprofundamento dos elementos inerentes à jornada de trabalho. Incluíram-se na pesquisa as legislações federais que retratam a valorização docente a partir da Constituição Federal de 1998 (Brasil, 1998) e os marcos regulatórios posteriores, destacando a Lei 11.738/2008 (Brasil 2008), que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica. Já na esfera Municipal, foram elencadas como objeto de análise, as leis municipais que regulamentam PCCR de cada município estudado. Os resultados da pesquisa apontam que existe a necessidade de elaboração ou adequação dos PCCR em 92% dos municípios estudados, visto que os mesmos não estão de acordo com o que determina a legislação nacional no tocante à jornada de trabalho para os profissionais do magistério da Educação Básica no país, evidência essa que sinaliza um distanciamento entre o instituído na legislação nacional e o praticado nos documentos regulatórios municipais do TIMSOBA.

Palavras chave: Planos de Cargos. Jornada de Trabalho. Legislação Local

Introdução

O debate em torno das demandas da valorização da carreira do magistério passou a ocupar um lugar de destaque no Brasil a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, promovendo a partir deste período um discurso de valorização da categoria, materializado através da aprovação de legislações aprovadas posteriormente à Constituição.

Entretanto, faz-se necessário estabelecer uma reflexão de que a década de 1990 está historicamente inserida no contexto histórico o qual predominavam os ideais no Neoliberalismo e por isso foi um período caracterizado por reformas nas políticas públicas educacionais que

estavam diretamente relacionadas às reformas promovidas pelo Estado brasileiro, oscilando entre momentos de centralização e descentralização.

Deste modo, é preciso considerar este contexto de Estado Neoliberal e analisar que este novo cenário também chega ao âmbito educacional e irá influenciar as diretrizes políticas da educação no Brasil neste período, conforme destacado por Peroni (2003, p. 71) em que a mesma faz inferência sobre o tema ao destacar que “A tensão descentralização/centralização constitui, também, as bases da política educacional dos anos 1990”. Este cenário que se mostrava aparentemente totalmente favorável à implementação das políticas relacionadas à valorização dos profissionais do magistério não é na prática tão promissor assim, e, portanto, cabe ressaltar que tais conquistas são o resultado de intensas lutas dos movimentos sociais e profissionais para inserirem na agenda governamental as demandas da categoria em defesa da educação pública

Assim, esta pesquisa toma como referência aspectos inerentes à valorização da carreira docente da Educação Básica no Brasil, a partir do recorte específico relativo à jornada de trabalho, presentes na legislação educacional nacional, mediante diretrizes legitimadas nos principais marcos regulatórios.

Diante do exposto, este estudo é um recorte de uma pesquisa maior que analisa a valorização da carreira docente nos municípios pertencentes ao Território de Identidade do Médio Sudoeste da Bahia (TIMSOBA), composto por 13 municípios e teve como objetivo principal avaliar a configuração da jornada de trabalho dos professores das redes municipais do Território, a partir da análise dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) de cada localidade.

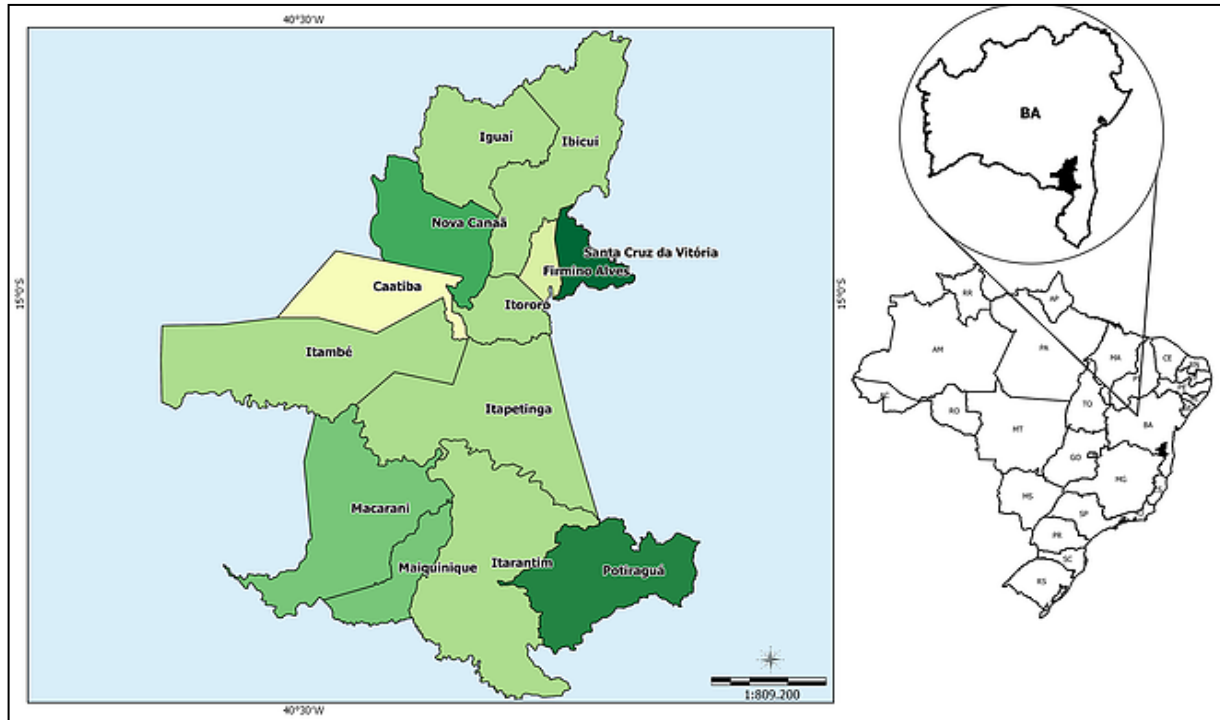
Para tanto, será apresentada uma discussão de modo a analisar se as políticas de valorização docente previstas nos documentos regulatórios municipais estão em consonância com a legislação da esfera federal, traçando assim, um paralelo entre o que é instituído legalmente nos documentos legislativos na Esfera Federal e o que está vigente em cada plano de cargo, carreira e remuneração nos municípios pesquisados.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) do ano de 2015, os municípios pertencentes ao TIMSOBA tinham um quantitativo total de 2.694 docentes, sendo 2.104 professores na rede municipal e 590 docentes da rede estadual, dados estes que justificam a importância deste trabalho e a necessidade de refletir criticamente a respeito da profissão docente, buscando a melhoria das condições de trabalho da categoria e uma educação brasileira laica, pública e de qualidade.

O Território de Identidade do Médio Sudoeste Bahia (TIMSOBA) está localizado, predominantemente, no Centro Sul Baiano e é composto administrativamente pelos seguintes

municípios: Caatiba, Firmino Alves, Ibicui, Iguai, Itambé, Itapetinga, Itarantim, Itororó, Macarani, Maiquinique, Nova Canaã, Potiraguá e Santa Cruz da Vitória.

Figura 1 - Mapa do Território de Identidade Médio Sudoeste da Bahia (TIMBOSA)



Fonte: <https://www.mediosudoestebaiano.com.br/especial-municipios>

Ainda de acordo com dados do IBGE/MUNIC (2015), no município de Itapetinga encontra-se o maior quantitativo de professores, abrangendo um total de 646 profissionais, seguido por Iguai, que registra 309 docentes, e em terceiro lugar aparece Itororó com 265 professores. O município de Santa Cruz da Vitória aparece com o menor número de profissionais, registrando apenas 61 professores.

Torna-se relevante destacar que a partir do ano de 2007 a Bahia passou a utilizar o conceito de Territórios de Identidade (TI) para designar a unidade de planejamento de políticas públicas do Estado com a finalidade de promover o desenvolvimento econômico e social dos Municípios do Estado da Bahia. No ano de 2010 foi publicado o Decreto nº 12.354/2010 (Bahia, 2010), que instituiu o Programa Territórios de Identidade na Bahia, trazendo no artigo 1º § 1º, a seguinte denominação:

Considera-se Território de Identidade o agrupamento identitário municipal formado de acordo com critérios sociais, culturais, econômicos e geográficos; e reconhecido pela sua população como o espaço historicamente construído

ao qual pertence, com identidade que amplia as possibilidades de coesão social e territorial. (BAHIA, 2010, p. 1).

No ano de 2015, visando atender aos objetivos do governo estadual e as necessidades dos municípios baianos, a configuração dos Territórios de Identidade sofreu ajustes e, atualmente, está consolidada conforme Lei nº 13.468, de 29 de dezembro de 2015 (Bahia, 2015), que aprovou o Plano Plurianual para o período 2016-2019, ampliando para 27 Territórios.

Com a finalidade de atender ao objetivo indicado, assume-se neste trabalho uma proposta de pesquisa qualitativa como suporte metodológico central, bem como pesquisa documental, as quais permitiram o aprofundamento dos elementos inerentes à jornada de trabalho. Incluíram-se na pesquisa as legislações federais que retratam a valorização docente a partir da Constituição Federal de 1998 (Brasil, 1998) e os marcos regulatórios posteriores, destacando a Lei 11.738/2008 (Brasil 2008), que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica. Já na esfera Municipal, foram elencadas como objeto de análise, as leis municipais que regulamentam PCCR de cada município estudado.

A busca pelos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração se deu, inicialmente, nos sites oficiais das prefeituras e das câmaras municipais de cada município, contudo, poucos municípios disponibilizam *online* as leis que dispõem sobre seus planos, contrariando o que prevêem a Constituição Federal de 1988 em seu Artigo 5º, Inciso XXXIII e a Lei da Transparência, nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (BRASIL, 2011). Em seguida foi realizado contato direto com as Secretarias de Educação dos municípios através de solicitação oficial, via e-mail e ligações telefônicas, contudo, através desta estratégia obtiveram-se poucos PCCR. Por fim, realizou-se divulgação nas redes sociais virtuais (facebook e WhatsApp) explicando a necessidade de indicação de contato com professores dos municípios e os objetivos da pesquisa.

Destaca-se que a partir do retorno obtido a partir da divulgação nas redes sociais foi possível manter contato com todos os municípios. É importante ressaltar que a contribuição de membros da Associação dos Professores Licenciados do Brasil (APLB) Sessão Bahia foi de fundamental importância para o acesso aos planos de carreira e remuneração dos municípios do Território de Identidade Médio Sudoeste da Bahia, e deste modo foi possível realizar a análise documental proposta para esta pesquisa.

Carreira e remuneração do professor da Educação Básica no Brasil a partir da Constituição de 1988

A década de 1990 representa um período importante no que diz respeito à aprovação de importantes legislações que regulamentam as questões relacionadas à carreira e remuneração dos profissionais do magistério, dentre as quais se destacam: a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), a Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional de 1996, nº 9.394/96 (Brasil, 1996), a Resolução CNE/CEB nº 03 de 08/10/1997 (Brasil, 1997) e ainda a Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996 (Brasil, 1996), que institui o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério.

Em consonância com a Constituição Federal de 1988, a valorização dos profissionais da educação na atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) regida pela Lei nº 9.394/96 (BRASIL, 1996a) está presente no Artigo 67, incisos I a VI, destacando que seria garantida através da criação de estatutos e planos de carreira, conforme segue:

- I. Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II. Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III. Piso salarial profissional;
- IV. Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V. Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI. Condições adequadas de trabalho. (BRASIL, 1996a).

Nos anos 2000 também foram aprovadas legislações importantes com visavam atender as demandas da carreira e remuneração dos profissionais do magistério. Tem-se a Lei nº 10.172/2001 (BRASIL, 2001) que instituiu o Plano Nacional de Educação (PNE 2001-2010), cujas metas retratam a valorização do magistério como referência para alcançar a qualidade do ensino no país.

Tratando da valorização da carreira dos professores, destaca-se também como marco importante a sanção da Lei nº 11.738 de 2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica, representando a materialização do disposto na CF/88 e na LDB/96, no sentido de fortalecer ações para a valorização dos professores da Educação Básica no diz respeito à carreira. A Lei dispõe sobre o PSPN e determina procedimentos que devem ser adotados na sua implementação nos entes federados.

Já no ano de 2009, foi sancionada a Resolução CNE/CEB nº 2/2009 (Brasil, 2009) que

fixou as diretrizes gerais de carreira para os profissionais do magistério público, estabelecendo os fundamentos legais para das Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública.(BRASIL, 2009).

Quando se discute a valorização docente destaca-se também como de grande relevância, a Conferência Nacional de Educação (CONAE/2014), pelo fato de que esta demarcou uma concepção nova e ampla sobre a valorização dos profissionais da educação, superando uma antiga visão de valorização, no sentido restrito apenas da formação. O documento final da Conferência define que a política de valorização dos profissionais da educação passa a ser abordada de maneira articulada, envolvendo a formação inicial e continuada, carreira, salários, além das condições de trabalho. Conforme relata Dourado (2016).

As deliberações da Conae se articulam a movimentos em prol dessa valorização, envolvendo embates na tramitação e aprovação do PNE, políticas e diretrizes nacionais visando superar um cenário marcado pela necessidade de diretrizes nacionais para as carreiras, piso salarial nacional para todos, melhoria das condições de trabalho e garantia de formação inicial e continuada para os profissionais da educação. Dourado (2016, p. 38).

É nesta perspectiva ampla que a questão valorização docente, considerando como referência o grande legado da Conae/2014, que está inserido o Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024), aprovado através da Lei nº 13.005/2014 (BRASIL, 2014), constituído por 20 metas e 254 estratégias. O PNE é uma política pública de Estado, e caracteriza o principal articulador das políticas educacionais no Brasil. Sua aprovação representa a luta dos movimentos sociais e da sociedade civil, em busca de uma educação pública e de qualidade para o país.

No PNE 2014-2024, a questão da valorização docente, no que diz respeito aos Planos de Carreira e Remuneração, é contemplada, sobretudo, nas Metas 17 e 18, conforme prevê Lei 13.005/2014 (Brasil, 2014):

Meta 17: valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.

Meta 18: assegurar no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino, e para o plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art.206 da Constituição. (BRASIL, 2014, p. 13-14).

Apesar dos avanços conquistados na política educacional do Brasil desde a Carta Magna de 1988, é importante ressaltar que ainda existem muitos riscos para manutenção dos direitos adquiridos pelos profissionais da educação e suas respectivas políticas de valorização, uma vez que as políticas educacionais estão diretamente vinculadas às políticas públicas de modo amplo, e sendo estas suscetíveis de avanços e retrocessos, a política educacional educação também, sofre a mesma instabilidade. Segundo Silva, Brito e Nunes (2019),

Após o golpe de 2016 muitas medidas foram lançadas contra a educação pública brasileira, a exemplo do corte de verbas para a Educação Superior, da Reforma do Ensino Médio, que sem nenhum debate com professores, estudantes e a sociedade, modificou toda a estrutura do ensino médio no país, do crescimento do movimento Escola sem Partido, da Emenda Constitucional (EC) n.º 95/2016, que altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências (BRASIL, 2016) e afeta diretamente o cumprimento das metas do Plano Nacional de Educação, e a Reforma da Previdência que retira direitos dos profissionais da educação. Todas essas ações do governo de Temer representam um ataque direto à educação, através de políticas que conduzem à precarização e à privatização da educação pública no país. (SILVA; BRITO; NUNES, 2019, p. 412-413)

Intensificar a resistência ao Estado e às políticas que representam retrocessos aos direitos conquistados é um direito e um dever de todos os profissionais que estão diretamente envolvidos com a educação pública e gratuita brasileira.

Jornada de trabalho docente a partir da análise dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) das Redes Municipais do TIMSOBA

Para análise dos elementos que compõem a jornada de trabalho dos docentes vinculados às redes municipais do Território de Identidade Médio Sudoeste da Bahia, no contexto da legislação local, foi levando em consideração alguns elementos dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração de cada município, selecionados a partir de diretrizes sinalizadas pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei nº 11.738/2008 que regulamenta o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica.

Tabela 1 - Jornadas de trabalho de professores das redes municipais no TIMSOBA de acordo com os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração municipais

MUNICÍPIO	Regime parcial (20 horas)				Regime parcial (40 horas)			
	Hora Atividade e com Aluno (regência de classe)	Atividades Complementares		Jornada sem aluno (%)	Hora Atividade com Aluno (regência de classe)	Atividades Complementares		Jornada sem aluno (%)
		Na Escola	Livre Escolha			Na Escola	Livre Escolha	
Caatiba	Não tem PCCR							
Firmino Alves	14	06		30%	28	12		30%
Ibicuí	Não tem PCCR							
Iguaí EI/EF1	20			0%	40			0%
Iguaí EF2**	14	04	02	30%	28	08	04	30%
Itambé				33%				33%
Itapetinga EI/EF1*	18	02		10%	36	04		10%
Itapetinga EF2**	15	02	03	25%	30	04	06	25%
Itarantim				20%				20%
Itororó EF2**				30%				30%
Macaraní EI/EF1*	20			0%	40			0%
Macaraní EF2 **	14	04	02	30%	28	08	04	30%
Maiquinique EI/EF1*	20			0%	40			0%
Maiquinique EF2 **	15	05		25%	30	10		25%
Nova Canaã EI/EF1*	20			0%	40			0%
Nova Canaã EF2**	14	04	02	30%	28	08	04	30%
Potiraguá	14	04	02	30%	28	08	04	30%
Santa Cruz da Vitória EI/EF1*	20			0%	40			0%

MUNICÍPIO	Regime parcial (20 horas)				Regime parcial (40 horas)			
	Hora Atividade e com Aluno (regência de classe)	Atividades Complementares		Jornada sem aluno (%)	Hora Atividade com Aluno (regência de classe)	Atividades Complementares		Jornada sem aluno (%)
		Na Escola	Livre Escolha			Na Escola	Livre Escolha	
Santa Cruz da Vitória EF2**	14	04	02	30%	28	08	04	30%

Fonte: Elaborado pela autora a partir de legislações municipais que regulamentam a carreira do Magistério no TIMSOBA, 2018.

No caso do município de Firmino Alves não foi possível identificar se existe diferença entre a composição da carga horária de regência de classe e das atividades complementares destinadas ao professor da Educação Infantil e das séries iniciais do Ensino Fundamental e os professores das séries finais do Ensino Fundamental, pois não tivemos acesso aos anexos I, II, III, IV e V da Lei nº 385/2011, onde estabelece a distribuição de carga horária. Também, não foi possível identificar dentro da carga horária destinada às atividades complementares quanto dessas são direcionadas para as atividades de planejamento e/ou reuniões pedagógicas dentro da escola, e quantas ficam à escolha do docente quanto ao local de realização dessas horas sem contato com o aluno.

Pode-se constatar que nos planos de Iguai, Macarani, Maiquinique, Nova Canaã e Santa Cruz da Vitória só constam a carga horária destinada às atividades complementares para os professores das séries finais do Ensino Fundamental. Para os professores da Educação Infantil e séries iniciais do Ensino Fundamental consta a carga horária completa somente na regência de classe, 20 e 40 conforme regime de trabalho, ou seja, toda a carga horária a ser desenvolvida em sala de aula, sem previsão de carga horária para as atividades complementares.

No PCCR do município de Itambé consta a referência de que 1/3 (um terço) da carga horária total do professor será destinada às Atividades Complementares (AC), contudo, não existe nenhuma definição de quais e onde seriam desenvolvidas as atividades complementares.

O PCCR de Itapetinga destina 25% (vinte e cinco por cento) da carga horária do cargo de professor dos anos finais do Ensino Fundamental para as atividades complementares a serem realizadas tanto na escola, como em local de livre escolha do docente. Já para o professor da Educação Infantil e das séries iniciais do Ensino Fundamental é reservada apenas 10% (dez por cento) da carga horária para as atividades complementares, devendo esta carga horária ser

realizada dentro da escola.

No PCCR do município de Itarantim consta apenas a referência de que quando o docente estiver na efetiva regência de classe terá 20% (vinte por cento) de sua carga horária destinada à hora/aula para o desenvolvimento e as atividades complementares. Entretanto, neste plano, também não existe nenhuma definição de quais seriam as atividades complementares e como e onde deverão ser desenvolvidas.

No caso de Itororó, somente para os professores das séries finais do Ensino Fundamental existe previsão de percentual de carga horária destinada para a preparação de atividades pedagógicas; já em relação aos professores da Educação Infantil e séries iniciais do Ensino Fundamental não consta nenhuma referência sobre tal questão.

No plano de carreira do município de Potiraguá existe previsão de percentual de carga horária para todos os professores vinculados à rede municipal, voltada para a realização de atividades complementares dentro da escola, destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, às reuniões pedagógicas e aperfeiçoamento profissional na escola e as atividades de livre escolha do professor destinadas à preparação de aulas e avaliação de trabalhos de alunos na escola ou fora, a critério do docente. É importante destacar que o plano de carreira do município já prevê que no caso dos professores da Educação Infantil e séries iniciais do Ensino Fundamental é garantida sua participação nas atividades complementares sem prejuízo da carga horária de regência de classe, através da sua substituição por profissionais de nível técnico em dança, teatro, música ou por professores de arte ou Educação Física.

A Lei nº 517/11 que regulamenta a carreira docente da rede municipal de Santa Cruz da Vitória determina que somente os professores que exercem função de docência do 5º ao 9º ano têm direito a hora-atividade, ou seja, o período dedicado pelo docente para planejamento, preparação e avaliação de material pedagógico, colaboração nas atividades administrativas da escola, participação em reuniões pedagógicas e articulação com a comunidade. Contudo, a mesma legislação retrata que todos os professores são obrigados a participarem das atividades complementares, apesar de não haver previsão de carga horária destinada para a participação em tais atividades para os professores da Educação Infantil e dos anos iniciais do Ensino Fundamental.

Em relação ao cargo de professor da Educação Infantil e das séries iniciais do Ensino Fundamental, apenas o PCCR do município de Potiraguá, o que representa apenas 8% (oito por cento) dos municípios que compõem o TIMSOBA, está cumprindo o que é determinado pela Lei do Piso em relação à composição da jornada de trabalho, uma vez que a jornada de trabalho docente de que estiver em sala de aula deverá obedecer ao limite máximo de 2/3 (dois terços)

da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os alunos. Somente este município garante o direito de 1/3 (um terço) da carga horária para a realização de atividades complementares.

No que se refere aos professores dos anos finais do Ensino Fundamental existe um aumento no percentual de municípios que contemplam nos seus planos de carreira a previsão de carga horária destinada às atividades complementares e que obedece ao limite máximo de 2/3 (dois terços) da jornada de trabalho em atividades diretamente desenvolvidas de interação com os educandos. Dos 13 municípios que integram o Território, 09 localidades, o que representa que apenas 69% (sessenta e nove por cento) do total, atendem ao que determina o Artigo 2º, § 4º da Lei do Piso.

Destarte, diante dos dados coletados sobre a jornada de trabalho dos professores municipais do TIMSOBA percebe-se a necessidade de elaboração ou adequação dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração em 92% dos municípios estudados, uma vez que os mesmos não estão de acordo com o que determina a legislação nacional nos requisitos relacionados à jornada de trabalho para os profissionais do magistério da Educação Básica no país, o que sinaliza um distanciamento entre o instituído na legislação nacional e o praticado nos documentos regulatórios municipais do TIMSOBA.

Considerações Finais

A análise dos dados obtidos a partir da pesquisa realizada nos PCCR das redes municipais que compõem o Território de Identidade Médio Sudoeste da Bahia possibilita algumas considerações, entre as quais se destaca a constatação de que os resultados evidenciam um distanciamento entre o que é regulamentado nas legislações da Esfera Federal e o que é instituído nos documentos legislatórios municipais, para os profissionais do magistério municipal da Educação Básica, o que contribui para aumentar a desvalorização da carreira docente e a falta de reconhecimento social destes profissionais.

Com efeito, os registros de descumprimento na legislação acontecem desde situações em que os municípios ainda não possuem planos de carreira, até aqueles que não garantem os direitos estabelecidos nos planos, uma vez que se encontram em desacordo com o que determina a legislação nacional em alguns requisitos referentes à jornada de trabalho, tais como, falta de garantia da carga horária para a realização de atividades complementares, assim como o não atendimento ao que determina a Lei do Piso, dentre outros.

Ressalta-se que apesar das conquistas alcançadas nas políticas públicas educacionais a partir da década de 1990, especialmente as políticas de valorização dos profissionais da educação, na conjuntura atual, estão suscetíveis a recuos e cortes de direitos, tendo em vista a situação de instabilidade política e econômica instaurada nos países, a partir de 2016, colocando em risco a consolidação dessas conquistas.

Por fim, ao considerar este contexto, é necessário destacar que o esforço e a luta pela valorização e reconhecimento dos profissionais da educação continuam, no sentido de garantir que os direitos conquistados pela categoria, nas últimas décadas, não sejam retirados, mas que se concretizem na prática profissional desses trabalhadores.

Referências

BAHIA. **Decreto nº 12.354, de 25 de agosto de 2010.** Institui o Programa Territórios de Identidade e dá outras providências. Salvador: BA. 2010. Disponível em :<http://www.demacamp.com.br/svo/assets/decreto_2010_12354_institui-o-programa-territ%C3%B3rios-de-identidade-e-d%C3%A1-outras-provid%C3%AAs.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2018

BAHIA, Lei nº 13.468, de 29 de dezembro de 2015. Disponível em: <<http://www.legislabahia.ba.gov.br/verdoc.php?id=83620>>. Acesso em 24 de maio de 2018.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 fev. 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN). Brasília, 1996a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9394.htm>. Acesso em: 16 fev. 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996.** Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização dos Profissionais do Magistério – FUNDEF (BRASIL, 1996). Brasília, 1996b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9424.htm>. Acesso em: 22 mar. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. **Lei nº 10.172, de 09 de Janeiro de 2001.** Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/L10172.pdf>>. Acesso dia 09 de out. 2017.

BRASIL. **Lei nº 11.494, de 20 de julho de 2007.** Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB. Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm>. Acesso em: 13 dez. 2018.

BRASIL. **Lei nº 11.738, de 2008, de 16 de julho de 2008.** Instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica, representando a materialização do disposto na CF/88 e na LDB/96. Brasília, 2008. Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm>. Acesso em: 14 de jan. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. **Parecer CNE/CEB nº 9, de 2 de abril de 2009**. Revisão da Resolução CNE/CEB nº 3, de 1997, que fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 maio 2009.

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei no 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei no 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 18 dez. 2011c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12527.htm>. Acesso em: 25 nov. 2018.

BRASIL. Ministério da Educação. CONAE 2014: **Documento Referência**. Brasília, 2013. Disponível em: <http://conae2014.mec.gov.br/images/pdf/doc_referencia.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) 2014 – 2024. Brasília, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm. Acesso em: 22 out. 2018.

BRITO, Regivane dos Santos; PRADO, Jany Rodrigues; NUNES, Claudio Pinto. As condições de trabalho docente e o pós-estado de bem-estar social. **Revista Tempos e Espaços em Educação (online)**, v. 10, p. 165-174, 2017. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/revtee/article/view/6676>.

DOURADO, Luiz Fernandes. Valorização dos profissionais da educação Desafios para garantir conquistas da democracia. **Retratos da Escola**, Brasília, CNTE, v. 10, n. 518, 2016. Disponível em: <http://www.esforce.org.br/index.php/semestral/article/view/649/671>. Acesso em: 13 set. 2016.

DUARTE, Alexandre William Barbosa; OLIVEIRA, Dalila Andrade. Valorização profissional docente nos sistemas de ensino de Minas Gerais e Pernambuco. **Práxis Educacional**, Vitória da Conquista, v.10, n. 17, jun./dez. 2014. Disponível em: <http://periodicos2.uesb.br/index.php/praxis/article/view/780>.

FERNANDES, Maria José da Silva; BARBOSA, Andreza. O trabalho docente na rede pública do estado de São Paulo: apontamentos iniciais para a discussão da jornada de trabalho. **Práxis Educacional**, Vitória da Conquista, v.10, n. 11, jun./dez. 2014. Disponível em: <http://periodicos2.uesb.br/index.php/praxis/article/view/782>.

FIRMINO ALVES. Lei Municipal Ordinária nº 385 de 2011. Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos, Funções Públicas e Remuneração dos Servidores do Magistério do Município de Firmino Alves. **Diário Oficial do Município**, Firmino Alves, BA, 24 ago. 2011.

IGUAÍ. Lei Municipal Ordinária n° 218 de 2013. Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos, Remuneração e Funções Públicas dos Servidores do Magistério do Município de Iguaí e dá outras providências. **Diário Oficial do Município**, Iguaí, BA, 04 nov. 2013.

ILHA, Franciele Roos da Silva; HYPOLITO, Álvaro Moreira. O trabalho docente no início da carreira e sua contribuição para o desenvolvimento profissional do professor. **Práxis Educacional**, Vitória da Conquista, v.10, n. 17, jun./dez. 2014. Disponível em: <http://periodicos2.uesb.br/index.php/praxis/article/view/781>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad Connua)**: microdados 2012-2017. Disponível em: http://ww2.ibge.gov.br/home/esta_s_ca/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_con_nua/default_microdados.shtm. Acesso em: 30 abr. 2018.

ITAMBÉ. Lei Municipal Ordinária n° 076 de 2011. Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Magistério Público e demais profissionais da educação do Município de Itambé-Ba, revogada a Lei n° 35 de 26 de Dezembro de 2001 e dá outras providências. **Diário Oficial do Município**, Itambé, BA, 11 nov. 2011.

ITAPETINGA. Lei Municipal Ordinária n° 941 de 2003. Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal e dá outras providências. **Gabinete do Prefeito**, Itapetinga, BA, 18 dez. 2003.

ITARANTIM. Lei Municipal Ordinária n° 002 de 2004. Dispõe sobre o Plano de Cargos e Salários do Magistério Público do Município Itarantim e dá outras providências. **Gabinete do Prefeito**, Itarantim, BA, 27 fev. 2004.

ITORORÓ. Lei Municipal Ordinária n° 572 de 1998. Estrutura o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Itororó e dá outras providências. **Gabinete do Prefeito**, Itororó, BA, 30 jun. 1998.

MACARANI. Lei Municipal Ordinária n° 245 de 2011. Aprova o Plano de Cargos e Carreira e os Estatutos do Magistério Público de Maracani, Bahia e dá outras providências. **Diário Oficial do Município**, Macarani, BA, 26 dez. 2011.

MAIQUINIQUE. Lei Municipal Ordinária n° 059 de 2008. Dispõe sobre o Estatuto e Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público do Município de Maiquinique e dá outras providências. **Gabinete do Prefeito**, Maiquinique, BA, 19 jun. 2008.

MOURA, Julian da Silva; RIBEIRO, Júlia Cecília de Oliveira Alves; CASTRO NETA, Abília Ana de; NUNES, Claudio Pinto. A precarização do trabalho docente e o adoecimento mental no contexto neoliberal. **Revista Profissão Docente (Online)**, v. 19, p. 01-17, 2019. Disponível em: <http://www.revistas.uniube.br/index.php/rpd/article/view/1242>.

NOVA CANAÃ. Lei Municipal Ordinária n° 003 de 2011. Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos, Funções Públicas e Remuneração dos Servidores do Magistério do Município de Nova Canaã-BA. **Diário Oficial do Município**, Nova Canaã, BA, 23 mar. 2011.

NUNES, Claudio Pinto. Formação y trabajo docente: cuestiones contemporáneas. **Revista Êxitus**, Santarém, v. 9, n. 1, 2019. Disponível em:

<http://www.ufopa.edu.br/portaldeperiodicos/index.php/revistaexitus/article/view/917>.

NUNES, Claudio Pinto; OLIVEIRA, Dalila Andrade. Trabalho, carreira, desenvolvimento docente e mudança na prática educativa. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 43, p. 65-80, 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-97022017000100066&script=sci_abstract&tlng=pt.

OLIVEIRA, Eliane Guimarães de; SILVA, Daniela Oliveira Vidal da; BRITO, Vera Lúcia Fernandes de; NUNES, Claudio Pinto. Desenvolvimento profissional docente: um olhar para além da formação. **Educa - Revista Multidisciplinar em Educação**, v. 5, p. 23-39, 2018. Disponível em: <https://www.periodicos.unir.br/index.php/EDUCA/article/view/3254>.

OLIVEIRA, João Leandro de Cássio de; NUNES, Claudio Pinto. A carreira docente nos Institutos Federais em comparação com outras escolas públicas. **Revista Educação e Emancipação**, São Luís, v. 10, n. 2, maio/ago. p. 185-204, 2017. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/reducaoemancipacao/article/view/7393>.

PERONI, Vera. Breves considerações sobre a redefinição do papel do estado. In: PERONI, Vera. **Política educacional e papel do estado no Brasil dos anos 1990**. São Paulo: Xamã, 2003.

POTIRAGUÁ. Lei Municipal Ordinária nº 07 de 2015. Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos, Funções Públicas dos Profissionais da Educação do Município de Potiraguá e dá providências. **Gabinete do Prefeito**, Potiraguá, BA, 29 jun. 2015.

SANTA CRUZ DA VITÓRIA. Lei Municipal Ordinária nº 517 de 2011. Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério do Município de Santa Cruz da Vitória, revogando-se os artigos 121 a123 da Lei nº 273/98. **Gabinete do Prefeito**, Santa Cruz da Vitória, BA, 25 nov. 2011.

SILVA, Daniela Oliveira Vidal da; BRITO, Vera Lúcia Fernandes de; NUNES, Claudio Pinto. Valorização docente na conjuntura do pós impeachment de 2016 no Brasil. *Revista Cocar* (online), v. 13, p. 1-20, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://periodicos.uepa.br/index.php/cocar/article/view/2518>.

SILVA, Daniela Oliveira Vidal da; NUNES, Cláudio Pinto. Plano de carreira enquanto estratégia de resistência para a valorização docente no território de identidade do sudoeste baiano. *Revista Educação e Emancipação* (UFMA), São Luís, v. 12, p. 93-113, 2019. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/reducaoemancipacao/article/view/12403>.

TEIXEIRA, Eliara Cristina Nogueira da Silva; NUNES, Cláudio Pinto. O piso salarial como insumo da valorização docente nos governos de FHC e Lula: da política de fundos à Lei do Piso. **Práxis Educacional**, Vitória da Conquista, v. 12, n. 23, p. 251-270, set./dez. 2016. Disponível em: <http://periodicos2.uesb.br/index.php/praxis/article/view/914>.

TEIXEIRA, Eliara Cristina Nogueira; NUNES, Claudio Pinto. A valorização docente e a lei do piso salarial: um estado da arte. **Educação e Cultura Contemporânea**, v. 16, p. 437-452, 2019. Disponível em: <http://periodicos.estacio.br/index.php/reeduc/article/view/1886>.

TEIXEIRA, Eliara Cristina Nogueira; NUNES, Claudio Pinto. O Piso Salarial Nacional no Contexto do Financiamento da Educação no Brasil: limites e possibilidades do seu cumprimento. **FINEDUCA: Revista de Financiamento da Educação**. v. 9, p. 1-17, 2019. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/90205>.

TEIXEIRA, Eliara Cristina Nogueira; NUNES, Claudio Pinto. Os sentidos atribuídos ao piso salarial nacional como política pública de valorização docente. **Revista Tempos e Espaços em Educação**, Aracaju, v. 12, n. 29, p. 195-212, 2019. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/revtee/article/view/10688>.

Sobre os autores:

Vera Lúcia Fernandes de Brito

Mestre em Educação pelo PPGED UESB, Pedagoga do IF Baiano campus Itapetinga
Membro do Grupo Difort/CNPq) E-mail: vlfbrito@gmail.com

Cláudio Pinto Nunes

Pós-Doutor em Educação pela UFMG, Professor titular da Universidade UESB. Líder do
(Difort/CNPq). E-mail: claudionunesba@hotmail.com