

CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL

 Laura Dexheimer Trein^I

 Nalú Farenzena^{II}

^I Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre (RS), Brasil; lautrein@hotmail.com

^{II} Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre (RS), Brasil; nalu.farenzena@gmail.com

Resumo

Neste texto, analisam-se a carreira e a remuneração do magistério da rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul por meio de dados do período de 2010 a 2019, sendo considerados, para fundamentar a análise, elementos teóricos e normativos referentes à profissionalização e à valorização do magistério, bem como outros, de natureza contextual, das finanças do governo estadual. Apresenta-se uma caracterização da composição do magistério, sua alocação nos diferentes pontos da carreira e a dinâmica dos vencimentos em função do plano de carreira. A desvalorização do magistério estadual expressa-se no aumento da contratação de professores temporários, na não efetivação de promoções, no descumprimento do pagamento do piso salarial profissional nacional e no parcelamento dos salários.

PLANO DE CARREIRA DOCENTE • REMUNERAÇÃO DO PROFESSOR •
VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO • FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO

CAREER AND REMUNERATION OF THE PUBLIC TEACHERS OF RIO GRANDE DO SUL

Abstract

This text analyzes the career and the remuneration of teachers, working in the state education network of Rio Grande do Sul, based on data from 2010 to 2019. The analysis is based on theoretical and normative elements related to the professionalization and valorization of teachers, as well as others, of contextual nature, of the state government finances. It presents a characterization of the composition of the teaching staff, its allocation at different stages in the career and the dynamics of salaries according to the career plan. The devaluation of the state teachers is showed in the increase in the hiring of temporary teachers, in the non-execution of promotions, in the noncompliance with the payment of the national professional minimum wage, and the deferring of full paychecks through the strategy of paying salaries in installments.

TEACHER CAREER PLAN • TEACHER REMUNERATION •
TEACHER APPRECIATION • FINANCING OF EDUCATION

CARRERA Y REMUNERACIÓN DEL MAGISTERIO ESTATAL DE RIO GRANDE DO SUL

Resumen

Este texto analiza la carrera y remuneración de la enseñanza del sistema escolar estatal de Rio Grande do Sul a través de datos de 2010 a 2019, siendo considerados, para apoyar el análisis, elementos teóricos y normativos relacionados con la profesionalización y valorización del magisterio, así como otros, de carácter contextual, de las finanzas del gobierno estatal. Presenta una caracterización de la composición del magisterio, su asignación en diferentes puntos de la carrera y la dinámica de los vencimientos según el plan de carrera. La devaluación del sector docente estatal se expresa en el incremento en la contratación de docentes temporales, en la no ejecución de ascensos, en el incumplimiento del pago del piso salarial profesional nacional y en el fraccionamiento de salarios.

PLAN DE CARRERA DOCENTE • REMUNERACIÓN DEL DOCENTE •
VALORACIÓN DE LA DOCENCIA • FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTS DE L'ÉTAT DE RIO GRANDE DO SUL

Résumé

À partir de données recueillies entre 2010 et 2019, ce texte analyse la problématique de la carrière et de la rémunération des professeurs du réseau d'enseignement public de l'État de Rio Grande do Sul. Pour étayer cette analyse, des éléments théoriques et normatifs liés à la professionnalisation et à la valorisation des enseignants sont pris en considération, ainsi que d'autres, de nature plus contextuelle, tels que les finances de l'État. Par ailleurs, des caractéristiques concernant la composition du personnel enseignant, sa répartition à différents échelons de la carrière et la dynamique des salaires en fonction du plan de carrière sont présentées. La dévalorisation des enseignants du réseau public s'exprime par l'augmentation des contrats temporaires, la non-effectivité des promotions, le non-respect du plancher salarial de la catégorie professionnelle à l'échelle nationale et l'échelonnement des paiements des arriérés de salaire.

PLAN DE CARRIÈRE DES ENSEIGNANTES • RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES •
VALORISATION DE L'ENSEIGNEMENT • FINANCEMENT DE L'ÉDUCATION

Recebido em: 19 JANEIRO 2021 | Aprovado para publicação em: 24 MARÇO 2022



Este é um artigo de acesso aberto distribuído nos termos da licença Creative Commons do tipo BY-NC.

Para situar o estudo

A CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DA REDE ESTADUAL DE ENSINO DO RIO GRANDE do Sul (REE/RS) foi instituída em meio à ditadura civil-militar, em um contexto de repressão aos professores e à liberdade de cátedra. Em contradição com tal cenário, o plano de carreira estabelecido em 1974 foi considerado um importante instrumento de valorização docente pela categoria, que defendeu sua manutenção durante as últimas décadas.

O significativo percentual de diferença entre o vencimento inicial e final previsto em 1974 aos membros do magistério da REE/RS constituiu-se, ao longo dos anos, tanto como o principal ponto de resistência, por parte do Centro dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul (CPERS),¹ às tentativas de alteração da legislação então existente quanto como justificativa central, pelos governos estaduais, para o descumprimento do valor do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN).

O presente texto trata de tema que se insere no cenário de descumprimento, por parte do poder executivo estadual, não só do principal marco normativo de âmbito nacional que versa sobre a remuneração docente, mas também do próprio plano de carreira dos profissionais do magistério da REE/RS, instituído em 1974. É uma produção que se origina de investigação de cunho qualitativo, com base em análise documental, na perspectiva de André Cellard (2012), intitulada *Carreira e remuneração docentes: a Rede Estadual do Rio Grande do Sul e a Rede Municipal de Porto Alegre em foco* (Trein, 2020).

O estudo apresentado analisa a carreira e a remuneração do magistério da rede estadual de ensino gaúcha, com ênfase no período de 2010 a 2019. Esse recorte temporal compreende os dez anos que antecederam a realização da pesquisa, abrangendo um período de quatro mandatos do Executivo e Legislativo estaduais, e foi avaliado como viável para o levantamento de dados e informações necessários ao estudo. A investigação é elaborada a partir de uma caracterização da composição dos integrantes do magistério e análise da dinâmica dos vencimentos previstos a tais profissionais durante o período em questão, mobilizando, para tanto, elementos teóricos, normativos e contextuais, a fim de construir uma compreensão articulada da temática. Os dados foram coletados ao longo do ano de 2019 junto à Secretaria Estadual de Educação do Rio Grande do Sul (Seduc),² e analisados levando-se em conta a legislação que trata da carreira do magistério estadual do Rio Grande do Sul vigente na época³ e documentos normativos de âmbito nacional que versam sobre a carreira e remuneração docente, estabelecendo-se diálogos com a literatura acerca da temática da valorização e profissionalização da categoria.

Ao longo das próximas seções, serão apresentados elementos do referencial teórico da pesquisa, estruturado em torno do processo de profissionalização da docência, conceituado como parte

1 O CPERS é a entidade sindical que representa todos os professores, especialistas de educação e funcionários de escola da Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul.

2 Com o intuito de traçar um perfil dos profissionais do magistério público atuantes na REE/RS, foi protocolado, em março de 2019, um pedido na plataforma do Serviço de Informação ao Cidadão do Estado do RS solicitando dados referentes ao número total de docentes da rede e número de docentes classificados por tipo de vínculo empregatício, sexo, jornada de trabalho semanal, formação e alocação nos diferentes pontos do plano de carreira. Foram também requeridas as tabelas de vencimentos dos respectivos quadros do magistério entre os anos que compreendem o recorte temporal da pesquisa. O pedido protocolado foi atendido em abril de 2019, com o envio dos dados solicitados pela Seduc/RS.

3 A carreira docente na REE/RS foi regida por mais de 45 anos pela Lei n. 6.672/74, a qual estabelece o "Estatuto e Plano de Carreira do Magistério Público do Rio Grande do Sul". A investigação apresentada levou em consideração as regulamentações previstas neste Plano de Carreira, bem como os demais documentos normativos que as complementam, regulamentam ou alteram, até o ano de 2019. Cabe observar que, em fevereiro de 2020, foi aprovada a Lei n. 15.451, que conduz profundas alterações na carreira do magistério estadual, reorganizando sua estrutura, extinguindo determinados adicionais e gratificações, instituindo a remuneração por meio de subsídios (e não mais vencimentos), entre outras modificações. Considerando-se o recorte temporal adotado pela pesquisa, de 2010 a 2019, serão discutidas e apresentadas as regulamentações vigentes na época, não sendo analisadas as alterações na carreira após 2020.

indissociável na busca pela valorização do magistério; um panorama acerca dos principais documentos normativos de âmbito nacional que versam sobre a carreira e remuneração docentes; uma caracterização da REE/RS e das finanças estaduais; e, por fim, os achados de pesquisa organizados em dois eixos de análise: caracterização da carreira e dos profissionais do magistério e considerações acerca da remuneração prevista à categoria.

Valorização e profissionalização da docência: conceitos e discussões

O papel atribuído ao professor na atualidade inclui o reconhecimento de sua importância para uma educação de qualidade e para a formação da população em geral, uma vez que “sem o trabalho dos professores na educação básica não há como formar qualquer outra categoria de profissionais” (Gatti et al., 2011, p. 138). A desvalorização da profissão, no que diz respeito a sua remuneração e condições de trabalho, todavia, ainda constitui grande desafio para as políticas educacionais do país, refletindo na baixa atratividade da docência e até mesmo na sua imagem social. Em meio a esse contexto, a tarefa docente ainda é concebida como “dom” ou “vocação”, uma profissão à qual se costuma atribuir grande relevância, embora continuamente negligenciada como trabalho.

A situação de desvalorização vivenciada pela categoria faz com que o valor atribuído socialmente ao trabalho docente ainda não confira ao professor o *status* de um profissional cujas habilidades são adquiridas somente por meio de uma formação específica e experiência em sala de aula. Essa representação social é justificada pela falta da constituição de uma *profissionalização* da docência:

A profissionalização é entendida como o desenvolvimento sistemático da profissão, fundamentada na prática e na mobilização/atualização de conhecimentos especializados e no aperfeiçoamento das competências para a atividade profissional. É um processo não apenas de racionalização de conhecimentos, e sim de crescimento na perspectiva do desenvolvimento profissional. A profissionalização reúne em si todos os atos ou eventos relacionados direta ou indiretamente para melhorar o desempenho do trabalho profissional. A profissionalização é um processo socializador de construção de características da profissão (Gauthier et al., 2004, p. 50).

Em linhas gerais, o processo de profissionalização da docência, para Gauthier et al. (2004), requer a obtenção de um espaço autônomo e do reconhecimento, por parte da sociedade, do valor e da importância do trabalho docente, bem como da sua especificidade. Nesse marco, somente aqueles que forem preparados e tiverem as competências necessárias devem exercer a profissão.

Considerando a importância do papel do professor e buscando uma reversão da situação de descaracterização da carreira profissional docente no Brasil, faz-se premente a constituição de uma efetiva profissionalização do magistério, com perspectivas de boas condições de trabalho, formação inicial e continuada de qualidade, oferta de carreira digna e remuneração condizente com a formação e as exigências do trabalho. Essas são quatro dimensões consideradas essenciais na busca pelo alcance da valorização docente; porém, dado o recorte deste artigo, são comentadas, na sequência, a carreira e a remuneração.

A perspectiva de uma carreira digna é importante passo para a valorização da profissão e garantia de um conjunto estável de professores, sem o risco de descontinuidades prejudiciais ao funcionamento dos sistemas de ensino (Vieira, 2016). Para Noronha (2016), a vinculação de um professor a uma determinada escola é instrumento para a continuidade e qualificação do projeto pedagógico da instituição, podendo ser possibilitada através de um plano de carreira que motive a opção pelo regime de dedicação exclusiva a ser cumprido em uma única unidade escolar.

Além do incentivo à dedicação exclusiva, Noronha (2016) também defende que os planos de carreira dos profissionais da educação básica pública prevejam vencimentos com valores diferenciados de acordo com a titulação do professor, bem como a possibilidade de progressão em função do tempo de serviço e merecimento do profissional. Tais possibilidades de movimentação na carreira contribuem para o alcance de um padrão de qualidade educacional para todos, diferenciando-se de sistemas de avaliação que atrelam evoluções salariais ao mérito individual dos docentes, medindo o desempenho de seus alunos, e, em decorrência, estabelecendo a concorrência, a fragmentação da equipe escolar e a individualização do trabalho pedagógico (Noronha, 2016).

Ao tratarmos da remuneração de professores, podemos nos deparar com diferentes resultados, diante dos variados contextos existentes no país. Apesar da pluralidade, as condições de remuneração da categoria em geral “não correspondem ao seu nível de formação, à jornada de trabalho que têm e às responsabilidades sociais que carregam em sua atuação” (Gatti et al., 2011, p. 144), bem como tendem a ser inferiores às de outros profissionais com o mesmo nível de escolaridade. Gatti et al. (2011) ainda chamam a atenção para a incoerência entre o papel dos professores da educação básica na superação das desigualdades e exclusão nas escolas e o fato de que tais profissionais se encontrem em desvantagem social.

As dimensões da carreira e da remuneração do magistério, conforme já registrado, são essenciais ao processo de valorização da categoria. Há que pontuar, contudo, e seguindo as ponderações de Monlevade (2000), que salários altos não valorizam os professores, a menos que conjugados com sua formação, carreira e jornada. Igualmente, uma formação de alta qualificação perde-se caso o professor vivencie jornadas estafantes, ou caso essa formação seja apenas um incentivo para que o profissional da educação básica migre para outras ocupações com melhor remuneração – como é o caso da “drenagem” dos professores mais qualificados para atuação no ensino superior. Por isso, as dimensões da remuneração e carreira precisam ser conjugadas com boas condições de trabalho e formação de qualidade, uma articulação imprescindível às políticas que visem à promoção da profissionalização docente e à oferta de uma educação de qualidade para todos.

Carreira e remuneração docentes no Brasil: demarcações legais

Nesta seção, é traçada uma sucinta descrição dos principais documentos normativos de âmbito federal que dispõem sobre a carreira e a remuneração docentes vigentes no país até o ano de 2018.⁴ Essa sistematização auxilia no processo de contextualização dos documentos normativos específicos da carreira docente na Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul, assim como baliza análises posteriormente apresentadas.

Iniciamos com o período de redemocratização do Brasil, durante o qual a valorização dos profissionais do magistério é estabelecida como um dos princípios do ensino na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 206 (posteriormente alterado pela Emenda Constitucional n. 19, 1998):

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

...

V – valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos . . .

4 Devido à limitação de tempo para a realização da pesquisa, optou-se por restringir o mapeamento das demarcações legais de âmbito nacional que versam sobre a carreira e remuneração docentes até o ano de 2018, término da gestão de Michel Temer (2016-2018). No ano de 2019, inicia-se o mandato presidencial de Jair Bolsonaro (2019-atual), vinculado ao Partido Social Liberal (PSL) até meados de novembro de 2019.

A Lei n. 9.394 (1996), a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), por sua vez, também enuncia a “valorização do profissional da educação escolar” como um dos princípios segundo os quais o ensino deverá ser ministrado (artigo 3º, inciso VII). Tal princípio é aprofundado no artigo 67, no qual são estabelecidos os elementos que devem ser garantidos nos estatutos e planos de carreira do magistério público:

- 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.

Vale ressaltar que o piso salarial profissional estabelecido pelo inciso III do artigo 67 da LDB, assim como pela Constituição de 1988, não inclui o termo “nacional”, deixando margem para que sua definição seja incumbência de cada rede de ensino. Para Vieira (2013), foi o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação Básica (Fundeb), instituído por meio da Emenda Constitucional (EC) n. 53 (2006) e regulamentado pela Lei n. 11.494 (2007), que acabou viabilizando o debate em torno do piso salarial nacional com as representações dos estados e municípios.

Entre outras alterações, a EC n. 53 (2006) deu nova redação ao inciso V do artigo 206 da Constituição Federal de 1988, prevendo a valorização dos “profissionais da educação escolar” (em substituição à expressão “profissionais do ensino”) como um dos princípios do ensino no Brasil. A EC também incluiu, no mesmo artigo, o inciso VII, o qual prevê como um princípio a garantia de “piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal”.

A Lei n. 11.494 (2007), por sua vez, reitera, em seu artigo 22, a determinação constitucional da vinculação de, no mínimo, 60% de cada Fundo ao pagamento dos profissionais do magistério da educação básica em efetivo exercício. Em seus artigos 40 e 41, aborda o dever dos estados, Distrito Federal e municípios em relação à implementação de planos de carreira e remuneração docente, para assegurar remuneração condigna. É estipulada também a data limite de 31 de agosto de 2007 para o estabelecimento, em lei, do Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

Apenas em julho de 2008, entretanto, seria promulgada a lei que institui e regulamenta o PSPN (Lei n. 11.738, 2008), definido como o valor abaixo do qual os entes federados “não poderão fixar o vencimento inicial das carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais”.

O piso estabelecido nesta Lei foi de R\$ 950,00 mensais para os profissionais com 40 horas de jornada semanal e formação em nível médio, na modalidade Normal, valor a ser atualizado anualmente, utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno, no âmbito do Fundeb, referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano. A Lei n. 11.738 (2008) também versa sobre a composição da jornada docente, determinando, em seu artigo 2º, parágrafo 4º, um limite máximo de dois terços da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

A Lei do Piso fixou o prazo de até 31 de dezembro de 2009 para que fosse admitida a incorporação de vantagens pecuniárias para o alcance do valor do PSPN, bem como para que todos os governos adequassem seus planos de carreira e remuneração do magistério, tendo em vista o cumprimento

do piso. Ainda em 2008, contudo, a constitucionalidade da lei foi contestada junto ao Supremo Tribunal Federal (STF) por governadores de cinco estados (Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, Mato Grosso do Sul e Ceará). A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 4.167 (2008) questionou o estabelecimento da jornada de trabalho de no máximo 40 horas semanais, a composição da jornada, a vinculação do PSPN ao vencimento inicial das carreiras dos profissionais do magistério (excluindo a incorporação de vantagens pecuniárias, como gratificações e adicionais) e os prazos para a implementação previstos na lei. O STF, em 2011, declarou a constitucionalidade da lei, considerando como PSPN o valor referente ao vencimento básico para os professores da educação básica da rede; mais recentemente, em 2020, posicionou-se favoravelmente à aplicação de, no mínimo, um terço da jornada de trabalho dos profissionais do magistério para atividades extraclasse.

Em 2009, a Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação (CNE/CEB) aprovou o Parecer n. 9, o qual revisava a Resolução CNE/CEB n. 3 (1997) e fixava novas diretrizes para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério dos estados, Distrito Federal e municípios. Com base no parecer, foi também publicada a Resolução n. 2 (2009) do CNE/CEB, a qual prevê, em seu artigo 4º, o dever das esferas da administração pública em relação à instituição de planos de carreira para os profissionais do magistério, seguindo princípios como: remuneração condigna, com vencimentos nunca inferiores ao valor do PSPN; desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial entre docentes e outros profissionais com formação semelhante; progressão salarial; valorização do tempo de serviço como componente evolutivo; jornada de trabalho de no máximo 40 horas semanais, com progressivo aumento da carga horária destinada a atividades extraclasse; incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar.

A resolução também estabeleceu diretrizes específicas a serem seguidas pelos planos de carreira, em seu artigo 5º, tais como: vencimentos diferenciados de acordo com os níveis de habilitação dos profissionais, vedada qualquer diferenciação em relação à etapa ou modalidade de atuação do professor; revisão anual das remunerações previstas na carreira; promoção de uma adequada relação numérica de alunos em sala de aula, a fim de elevar a qualidade da educação e garantir boas condições de trabalho aos educadores; constituição de mecanismos de progressão por qualificação do trabalho profissional e por tempo de serviço.

Em 2012, foi aprovado o Parecer n. 18 (2012) do CNE/CEB, o qual regulamenta, de forma mais aprofundada, o parágrafo 4º do artigo 2º da Lei n. 11.738 (2008), que trata da composição da jornada de trabalho dos profissionais do magistério público. O parecer orienta, independente da forma como a escola organiza a duração de sua hora-aula, a aplicabilidade da lei à jornada de trabalho do professor, devendo um terço de sua jornada ser garantido às atividades extraclasse que não envolvam a interação com estudantes. Além disso, retoma o que já é preceituado no inciso V do artigo 67 da LDB, de que os estatutos e planos de carreira do magistério público devem assegurar, dentro da jornada de trabalho do professor, um período reservado a estudos, planejamento e avaliação – atividades que não envolvem a interação com discentes, cujo caráter é explicitado pelo parecer.

O mais recente documento normativo de âmbito federal aqui abordado, considerando-se o recorte temporal adotado, trata-se do Plano Nacional de Educação para o decênio de 2014 a 2024, Lei n. 13.005 (2014). Entre as metas que abordam a valorização dos profissionais da educação, as de número 17 e 18 referem-se especificamente à carreira e remuneração docentes, visando à equiparação do rendimento médio dos profissionais do magistério público da educação básica com os profissionais de escolaridade equivalente, bem como a existência, no prazo de dois anos (até meados de 2016), de planos de carreira para os profissionais da educação básica e superior pública (tomando como referência, para os primeiros, o PSPN).

Entre as regulamentações nacionais apresentadas, podemos destacar a exigência da instituição de planos de carreira que contemplem, entre outros: o ingresso por concurso; a progressão fun-

cional, com respectivos aumentos salariais; um piso salarial e remuneração condigna; uma jornada de trabalho que contemple atividades extraclasse; condições para aperfeiçoamento profissional; condições adequadas de trabalho. Alicerçado por esse panorama, o presente trabalho analisa a efetivação de tais determinações por meio da caracterização da carreira e remuneração docentes na Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul.

Rede estadual gaúcha: abrangência e financiamento

No ano de 2019, a REE/RS contava com 2.471 estabelecimentos de ensino – 25% das 9.946 escolas do estado –, nos quais estudavam 838.776 educandos. Considerados os anos de 2010 e 2019, conforme consta da Tabela 1, as matrículas estaduais diminuíram 28%, com 319.707 matrículas a menos no último ano. O percentual de queda da rede estadual, de 28%, foi bem maior que o do total de matrículas, de 7%. Ou seja, foi um período de decréscimo de matrículas, principalmente devido à transição demográfica; porém as matrículas estaduais reduziram-se mais acentuadamente, como consequência da política de redução de matrículas estaduais na pré-escola e no ensino fundamental. Em termos proporcionais, a REE/RS possuía 47% das matrículas em 2010, caindo para 37% em 2019.

Tabela 1

Proporção da matrícula estadual no total de matrículas da educação básica – Rio Grande do Sul – 2010 e 2019

Ano	Total	Estadual	
	N	N	%
2010	2.471.334	1.158.483	47%
2019	2.294.325	838.776	37%
Varição	-7%	-28%	-

Fonte: Elaboração das autoras com base na Sinopse Estatística da Educação Básica, do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) (2010, 2019).

Da Tabela 2, constam dados de distribuição da matrícula da educação básica em 2019 no estado gaúcho. Os comentários serão alusivos à representatividade da REE/RS.

Tabela 2

Matrículas na educação básica e suas etapas, total e por esfera administrativa – Rio Grande do Sul – 2019

Nível/etapa	Total	Federal		Estadual		Municipal		Particular	
	N	N	%	N	%	N	%	N	%
Educação básica	2.294.325	27.977	1%	838.776	37%	987.343	43%	440.229	19%
Educação infantil	458.003	128	0%	2.049	0%	306.298	67%	149.528	33%
Ensino fundamental	1.280.743	1.231	0%	468.699	37%	638.469	50%	172.344	13%
Ensino médio	335.437	16.009	5%	275.610	82%	3.712	1%	40.106	12%

Fonte: Elaboração das autoras com base na Sinopse Estatística da Educação Básica, do Inep (2019).

Nota: na educação básica também estão computadas as matrículas do ensino técnico e da educação de jovens e adultos, não detalhadas na tabela.

A REE/RS destaca-se pela proporção de seu atendimento ao ensino médio, 82%, como também pela oferta de ensino fundamental de 37%. Se consideradas exclusivamente as matrículas públicas, as proporções de atendimento da REE/RS são as seguintes: 45% da educação básica, 42% do ensino fundamental e 93% do ensino médio.

De acordo com os dados disponibilizados pela Seduc, enquanto contava, em janeiro de 2019, com um total de 42.441 vínculos docentes ativos (contabilizando-se apenas os profissionais estatutários), a REE/RS possuía mais que o dobro de docentes inativos no quadro de carreira criado pela legislação de 1974, totalizando 90.265 vínculos.

O significativo aumento do número de professores inativos da rede ao longo dos anos é também constatado por Mello (2010), em análise da evolução do número de professores ativos e inativos na REE/RS entre os anos de 1994 e 2001. Entre seus achados de pesquisa, constata que, em 1994, 31% do total de professores estavam aposentados, número que subiria para 44% em 2006. Ao compararmos os dados apresentados pela autora com as informações disponibilizadas pela Seduc, referentes ao mês de janeiro de 2019, verificamos que a tendência de crescimento no número de professores inativos se mantém, correspondendo a 68% do total de vínculos de docentes estatutários.

As enormes dificuldades na situação fiscal do Rio Grande do Sul, de longa data, são em parte explicadas pelo uso de recursos ordinários para o pagamento dos inativos e pensionistas no setor público em geral. O pagamento de pessoal do serviço público estadual, segundo Santos (2020), representou, em 2017, 77,3% da receita corrente líquida do governo estadual. No mesmo ano, de um total de R\$ 24,6 bilhões em pagamento de pessoal, foram despendidos R\$ 10,1 bilhões com remuneração dos servidores ativos e R\$ 14,5 bilhões com inativos e pensionistas. O crescimento no número de inativos e pensionistas tem como principal causa o aumento da longevidade, e este é um aspecto bastante positivo; mesmo assim, o que compromete as finanças estaduais é o pagamento de despesas que são de natureza previdenciária com recursos ordinários, ou seja, a não suficiência do fundo previdenciário, gerada por problemas de gestão que se acumularam ao longo dos anos, para custear esse tipo de gasto.

Sem entrar no mérito de como o estado chegou a essa contingência, o fato é que, na área da educação, são utilizados recursos da receita de impostos vinculada à manutenção e desenvolvimento do ensino (MDE) para pagamento de aposentadorias e pensões, reduzindo consideravelmente a disponibilidade financeira para o pagamento dos servidores ativos do magistério, entre outros impactos. É de ressaltar, porém, o fato de que a aposentadoria com proventos integrais, equiparados aos dos profissionais da ativa, constituiu fator de atratividade para a carreira do magistério público estadual gaúcho; esse fato, todavia, não elimina o problema da insuficiência de recursos previdenciários, e o consequente uso de recursos da MDE, para o pagamento dos aposentados e pensionistas.

Conforme o Balanço Geral do Estado de 2019 (Secretaria da Fazenda, 2020), nesse ano a receita líquida de impostos e transferências totalizou R\$ 34,9 bilhões, com aplicação de 27,32% em “manutenção e desenvolvimento do ensino”, ou seja, R\$ 9,53 bilhões, dos quais 1,9 bilhão foi transferido aos municípios no âmbito do Fundeb. Restariam, então, 7,63 bilhões para a educação na rede estadual. Segundo o demonstrativo da despesa por órgãos, do mesmo documento, as despesas relativas à Função Educação – Encargos Especiais (o que inclui *aposentadorias e pensões*) – foram de R\$ 4,5 bilhões, dos quais R\$ 4,1 bilhões a título de complementação financeira ao Regime Próprio de Previdência Social. Se esse montante for subtraído da despesa com MDE (9,53 bilhões de reais), restam R\$ 5,43 bilhões, o que equivale a apenas 15,5% da receita líquida de impostos e transferências. Um percentual bastante aquém do mínimo definido na Constituição Federal (25%) para aplicação em MDE e das necessidades de manutenção da rede estadual. Os reflexos dessa situação na remuneração do magistério serão abordados mais adiante neste artigo.

Caracterização da carreira e dos profissionais do magistério na REE/RS

A carreira docente na REE/RS foi regida, no período abrangido por este artigo, pela Lei n. 6.672 (1974), a qual estabelece o “Estatuto e Plano de Carreira do Magistério Público do Rio Grande do Sul”. A legislação, aprovada em 1974, instituiu o primeiro plano exclusivo ao “pessoal do Magistério Público Estadual”, definido em seu artigo 2º como o conjunto de professores e especialistas de educação que desempenhem atividades docentes ou especializadas, ocupando cargos ou funções nas unidades escolares e demais órgãos do Sistema Estadual de Ensino (Lei n. 6.672, 1974).

A primeira investidura em cargo do Magistério Público Estadual, conforme o disposto no artigo 11 da Lei n. 6.672 (1974), depende de aprovação prévia em concurso público. Entre os anos de 2010 e 2019, foram realizados apenas dois concursos para o cargo de professor, em 2012 e 2013, ambos para provimento de 10 mil vagas (distribuídas entre diferentes etapas e modalidades da educação básica).⁵

A falta de novos concursos na rede desde 2013 é “compensada” pela constante opção da mantenedora pelas contratações temporárias como forma de suprir as demandas de recursos humanos da rede. Sobre tal estratégia, Noronha (2016) aponta que é compreensível que os sistemas de ensino precisem manter um certo número de professores temporários para que sejam supridas as ausências decorrentes de doenças ou aposentadorias que surjam ao longo do ano, porém “numa proporção que não comprometa a qualidade do ensino e a valorização de seus profissionais” (p. 65). Tratando-se da REE/RS, o alto número de contratações temporárias acaba produzindo uma precarização significativa dos vínculos de trabalho docentes – sendo quase um terço de sua totalidade por contratos temporários, como mostrado na Tabela 3.

Tabela 3

Vínculos empregatícios de professores da REE/RS – dezembro de 2018

Vínculo empregatício	N	%
Efetivos (estatutários)	42.883	68,60%
Contratos temporários	19.637	31,40%
Total	62.520	100%

Fonte: Elaboração das autoras com base em dados disponibilizados pela Seduc/RS (cf. nota 2).

A não realização de concursos desde o ano de 2013 pode tanto refletir uma dificuldade orçamentária, por parte do governo estadual, quanto expressar uma opção política pela precarização de vínculos de trabalho – uma vez que um professor contratado possui as mesmas responsabilidades de um professor concursado, mas recebe um salário menor e não tem direito a certas garantias e benefícios do plano de carreira (como adicionais ou majoração de sua remuneração em função do tempo de serviço). A ausência de novos concursos, aliada à instabilidade trazida pela ampla contratação de professores temporários, acarreta preocupante falta de docentes na rede – contabilizada em mais de 1.400 educadores em estudo conduzido pelo CPERS (2019).

No ano de 2019, a carreira do magistério público estadual era estruturada em seis classes, alcançadas gradualmente pelo docente (movimentação horizontal), e seis níveis de habilitação, nos quais o profissional era alocado de acordo com sua formação (movimentação vertical).

A movimentação horizontal dava-se a partir das classes designadas pelas letras de A a F – cada uma delas contendo um número determinado de cargos, fixado em lei. Destaca-se o processo

5 Não foram localizados concursos, entre os anos de 2010 e 2019, para o provimento do cargo de especialista em educação.

de “afunilamento” historicamente consolidado nessa distribuição: havia uma quantidade limite de vagas para as classes B a F – quantidade que diminuía quanto mais avançada a classe. Era previsto um tempo mínimo de três anos de efetivo exercício na classe para que um membro do magistério pudesse ser promovido para a seguinte, sendo utilizados como critérios para tal promoção o merecimento e a antiguidade, avaliados conforme indicadores estabelecidos em decretos⁶ contendo os regulamentos da progressão funcional.

Para avaliação da antiguidade, estabelecia-se o tempo de efetivo exercício do membro do magistério na classe a que pertencia como fator a ser considerado na pontuação. Já em relação à apuração do merecimento, eram levados em consideração diferentes quesitos, como avaliação do cumprimento dos deveres e contribuições à área de atuação e formação continuada do servidor.

A movimentação vertical na carreira do magistério estadual do Rio Grande do Sul, por sua vez, era constituída por níveis, os quais compunham a linha de habilitação dos professores e especialistas de educação. Eram previstos seis diferentes níveis no plano de carreira da categoria, a partir dos quais eram atribuídos vencimentos de acordo com a formação dos profissionais:

Nível 1 – Habilitação específica de 2º grau, obtida em três séries;

Nível 2 – Habilitação específica de 2º grau, obtida em quatro séries ou em três seguidas de estudos adicionais, correspondentes a um ano letivo;

Nível 3 – Habilitação específica de grau superior, ao nível de graduação, representada por licenciatura de 1º grau, obtida em curso de curta duração;

Nível 4 – Habilitação específica de grau superior, ao nível de graduação, representada por licenciatura de 1º grau, obtida em curso de curta duração, seguido de estudos adicionais correspondentes, no mínimo, a um ano letivo;

Nível 5 – Habilitação específica obtida em curso superior, ao nível de graduação, para a formação de professores ou especialistas de educação, correspondente a licenciatura plena;

Nível 6 – Habilitação específica de pós-graduação obtida em cursos de doutorado, mestrado, especialização ou aperfeiçoamento, com duração mínima de um ano letivo, nos dois últimos casos. (Lei n. 6.672, 1974).

Tendo sido elaborado em consonância com a Lei n. 5.692 (1971), de diretrizes e bases do ensino de 1º e 2º graus, o texto original do plano de carreira do magistério estadual previa alguns níveis de habilitação já não mais condizentes com a formação mínima exigida pela legislação vigente para a atuação docente.⁷ Nos últimos editais de concursos da rede, analisados no âmbito da pesquisa, já não eram mais previstas as habilitações representadas pelos níveis 2, 3 e 4 como possibilidade de formação aos candidatos.

Uma vez contextualizadas as diferentes classes e níveis que compunham a carreira docente na REE/RS, em 2019, passaremos a analisar a distribuição dos vínculos docentes nesses diferentes pontos. De acordo com os dados disponibilizados pela Seduc, os 42.441 vínculos docentes ativos e efetivos organizavam-se conforme apresentado na Tabela 4.

6 Desde a promulgação do plano de carreira do magistério, em 1974, até o ano de 2019, foram editados cinco diferentes decretos regulamentando a progressão funcional: Decreto n. 23.693 (1975), Decreto n. 25.666 (1977), Decreto n. 29.847 (1980), Decreto n. 34.823/1993 e Decreto n. 48.743 (2011).

7 A formação mínima exigida aos docentes para a atuação na educação básica, de acordo com o artigo 62 da LDB, é a de nível superior, em curso de licenciatura. Para o exercício na educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental é admitida a formação em nível médio, na modalidade Normal.

Tabela 4

Alocação dos vínculos docentes ativos na REE/RS por classe e nível – janeiro de 2019

	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F	Total
Nível 1	671	144	61	15	4	1	896
Nível 2	21	13	9				43
Nível 3	379	202	105	46	6	2	740
Nível 4	1						1
Nível 5	8.558	1.649	761	269	56	24	11.317
Nível 6	19.026	5.628	2.917	1.437	336	100	29.444
Total:	28.656	7.636	3.853	1.767	402	127	42.441

Fonte: Elaboração das autoras com base em dados disponibilizados pela Seduc/RS (cf. nota 2).

A maior parte dos docentes tinha habilitação específica de pós-graduação: ao todo, 29.444 vínculos (equivalente a uma parcela de 69,37% do total de vínculos docentes) estavam alocados no nível 6 – existindo ainda a possibilidade de esse número ser maior, devido a possíveis solicitações de troca de nível não atendidas. O segundo maior grupo de docentes (11.317 vínculos) estava alocado no nível 5, equivalente à formação em cursos de licenciatura plena. Ao somarmos os vínculos docentes alocados nos níveis 5 e 6, aferimos que a REE/RS contava, em 2019, com mais de 96% de seu corpo docente com formação de nível superior, sendo que a maior parte dos docentes já havia concluído um ou mais cursos de pós-graduação.

Ainda sobre a Tabela 4, é coerente a baixa incidência de vínculos alocados nos níveis 2, 3 e 4, uma vez que, como já mencionado anteriormente, encontravam-se em extinção na rede. Entretanto chama a atenção sua ocorrência em classes iniciais do quadro (como A e B), em que estariam alocados professores ainda não promovidos, ou promovidos apenas uma vez por meio dos critérios de antiguidade e merecimento. Presumindo-se que tais vínculos teriam ingressado na carreira em anos anteriores ou próximos a 1996 (em função da promulgação da LDB vigente), tais ocorrências poderiam ser justificadas por um possível não processamento das promoções de classe desses profissionais.

Já em relação à movimentação horizontal, chama a atenção a grande incidência de profissionais alocados na classe A (ao todo, 28.656 vínculos). Sabe-se que a carreira do magistério estadual passava por um processo de “afunilamento”, existindo uma quantidade limite de vagas para as classes B a F – quantidade que diminuía quanto mais avançada a classe. Considerando-se, porém, que o último concurso realizado pela rede foi no ano de 2013, encerrando sua vigência em 2017, esperava-se uma maior dispersão dos vínculos docentes em outras classes da carreira por meio de promoções avaliadas por antiguidade e merecimento. Ocorre que, à época em que foi registrada a alocação dos vínculos docentes exposta na Tabela 4, os membros do magistério estadual já contabilizavam cerca de cinco anos sem novas promoções – estando todos os professores da rede na mesma classe desde 2014.

Remuneração dos profissionais do magistério da REE/RS

Entre os anos de 2010 e 2019, a remuneração dos profissionais do magistério da REE/RS era constituída por seu vencimento, acrescido de outros adicionais salariais, como as gratificações. Tal vencimento seguia dois diferentes cálculos (ambos previstos pela Lei n. 6.673, 1974, revogada em 2020).

Para a movimentação horizontal, o cálculo dos vencimentos correspondentes às classes se dava pela multiplicação do vencimento básico da carreira (classe A, nível 1) pelos seguintes

coeficientes: 1,10 (classe B), 1,20 (classe C), 1,30 (classe D), 1,40 (classe E) e 1,50 (classe F). Ao progredir para a classe B, um professor passava a receber o vencimento básico do quadro multiplicado pelo coeficiente 1,10, equivalente a um valor 10% maior. O vencimento atribuído aos profissionais alocados na classe F, por sua vez, era 50% maior que o atribuído à classe A.

Tratando-se do vencimento atribuído em função da movimentação vertical na carreira, de acordo com a habilitação do profissional do magistério, era previsto o cálculo do valor pela multiplicação do vencimento de cada classe pelos seguintes coeficientes: 1,00 (nível 1), 1,15 (nível 2), 1,30 (nível 3), 1,50 (nível 4), 1,85 (nível 5) e 2,00 (nível 6). Consta-se, portanto, que, em comparação aos vencimentos concedidos ao nível 1, os profissionais alocados no nível 6, equivalente à habilitação em pós-graduação, deveriam receber valores 100% superiores.

Com base no que foi disposto, destaca-se a grande amplitude percentual prevista na legislação entre o vencimento inicial e final da carreira dos profissionais do magistério estadual gaúcho: ao considerarmos o vencimento recebido pelo professor ou especialista de educação alocado no nível 6, classe F, em comparação ao alocado no nível 1, classe A, a diferença chega a 200%. Essa expressiva variação respalda o significativo número de profissionais pós-graduados apresentado na Tabela 4 (equivalente a 69,37% do total de vínculos docentes da REE/RS), reforçando que a estrutura da carreira vigente servia como estímulo à formação continuada. Ademais, o incentivo à progressão por tempo de serviço e merecimento, se assegurada conforme o previsto na legislação, garantiria aos professores condições de alcançar níveis salariais mais elevados sem ter que, para tanto, deixar a sala de aula para assumir outras funções na escola (Noronha, 2016). Vale também ressaltar que a significativa variação entre os vencimentos, principalmente em função da habilitação dos professores, sempre foi um dos principais pontos da defesa do CPERS pela manutenção do plano de carreira original, temendo que alterações normativas pudessem reduzir a variação entre os níveis e provocar um achatamento dos salários.⁸

Os mencionados percentuais de diferença entre os níveis e classes podem ser mais bem explicitados pela Tabela 5, que expõe a dinâmica dos vencimentos dos profissionais do magistério da REE/RS com base em valores corrigidos previstos como vencimento inicial (correspondente ao nível 1, classe A) e final (nível 6, classe F) para o quadro de carreira durante os anos de 2011 a 2019. Para uma maior padronização das informações, foram utilizados como referência os valores previstos para o mês de maio de cada ano.

Tabela 5

Vencimentos iniciais e finais da carreira previstos aos membros do magistério público da REE/RS em maio para uma jornada de 20h semanais - 2011 a 2019 (valores reais - INPC)

Governo	Ano	Vencimento inicial da carreira	Vencimento final da carreira
Tarso Genro (PT)	2011	622,90	1.868,71
	2012	652,32	1.956,96
	2013	684,46	2.053,38
	2014	733,67	2.201,00

(Continua)

⁸ De fato, com a promulgação da Lei n. 15.451 (2020), que reestruturou a carreira dos profissionais do magistério da REE/RS, houve uma redução nos coeficientes adotados para o cálculo da tabela de subsídios na carreira. Os coeficientes previstos em 1974 previam um vencimento final da carreira (atribuído ao profissional alocado na classe F, nível 6) 200% superior ao vencimento inicial (classe A, nível 1). Já os coeficientes previstos após as alterações conduzidas em 2020 estabelecem um subsídio final (classe F, nível 6) apenas 74,95% superior ao subsídio inicial da carreira (classe A, nível 1).

(Continuação)

Governo	Ano	Vencimento inicial da carreira	Vencimento final da carreira
José Ivo Sartori (PMDB)	2015	770,10	2.310,29
	2016	701,17	2.103,50
	2017	674,28	2.022,84
	2018	663,07	1.989,21
Eduardo Leite (PSDB)	2019	630,10	1.890,30

Fonte: Elaboração das autoras com base em dados disponibilizados pela Seduc/RS (cf. nota 2), referentes às tabelas de vencimentos de maio de cada ano. Valores corrigidos, calculados com referência ao mês de maio de 2019 pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

Nota: foram excluídos os vencimentos referentes ao mês de maio de 2010, uma vez que não foram disponibilizadas informações sobre a tabela salarial vigente no período pela Seduc.

Os vencimentos apresentaram progressão em seus valores até o ano de 2015, depois houve decréscimo. Essa diminuição, a partir de 2016, se deu em função do congelamento salarial vivenciado pela categoria a partir de novembro de 2014 – época do último reajuste concedido à categoria, ainda em meio ao governo de Tarso Genro, do Partido dos Trabalhadores (PT) –, perdurando ao longo de todo o ano de 2019.

No período de 2011 a 2019, os maiores vencimentos previstos – tanto inicial quanto final – a professores e especialistas de educação foram os do ano de 2015, durante o governo Sartori, do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), ainda em decorrência do reajuste salarial aprovado por seu antecessor. À época, o vencimento inicial da carreira equivalia a R\$ 770,10, e o vencimento final, por sua vez, a R\$ 2.310,29.

Os menores vencimentos ocorreram no ano de 2011 (primeiro ano do governo Tarso Genro), equivalendo a R\$ 622,90 (início da carreira) e R\$ 1.868,71 (final da carreira). Ressalta-se que, com o congelamento dos vencimentos desde o final de 2014, os valores previstos para o ano de 2019 já se aproximavam bastante aos previstos em 2011. A perda salarial, a partir de 2016, com a falta de novos reajustes, pode ser exemplificada, por sua vez, pela comparação entre as tabelas 6 e 7.

Tabela 6

Vencimentos dos integrantes do magistério da REE/RS para uma jornada de 20 horas semanais – 2019

	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	630,10	693,11	756,12	819,13	882,14	945,15
Nível 2	724,62	797,07	869,53	941,99	1.014,46	1.086,92
Nível 3	819,13	901,04	982,95	1.064,86	1.146,78	1.228,69
Nível 4	945,15	1.039,66	1.134,18	1.228,69	1.323,21	1.417,72
Nível 5	1.165,69	1.282,25	1.398,82	1.515,39	1.631,95	1.748,52
Nível 6	1.260,20	1.386,22	1.512,24	1.638,26	1.764,28	1.890,30

Fonte: Elaboração das autoras com base em dados disponibilizados pela Seduc/RS (cf. nota 2).

A carreira parte de um vencimento básico (valor fixado para a classe inicial, no nível de habilitação mínima) de R\$ 630,10, sendo o valor final (vencimento fixado para a classe mais alta, no nível de habilitação máximo) estipulado em R\$ 1.890,30 – ambos calculados para uma jornada de trabalho de 20 horas semanais.

Considerando-se o valor estipulado para o PSPN em 2019 (de R\$ 2.557,74 para uma jornada de 40 horas semanais), e calculando-se o valor proporcional a uma jornada de 20 horas semanais

(como a jornada docente na rede estadual), chegamos a R\$ 1.278,87. Podemos observar, portanto, que esse valor não era atingido no vencimento básico (equivalente à formação em nível médio, na modalidade Normal), como prevê a Lei n. 11.738 (2008), e tampouco em diversos outros pontos da carreira.

Levando-se em consideração que, em 2019, tais vencimentos não sofriam novos reajustes desde 2014, é premente pensarmos na perda salarial: se os valores previstos fossem apenas corrigidos pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), chegaríamos a um reajuste de cerca de 29,74% nos vencimentos em 2019, cujos valores estimados encontram-se na Tabela 7.

Tabela 7

Simulação: vencimentos dos integrantes do magistério da REE/RS reajustados pelo INPC – 2019

	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	817,51	899,27	981,02	1.062,77	1.144,52	1.226,27
Nível 2	940,15	1.034,16	1.128,17	1.222,18	1.316,20	1.410,21
Nível 3	1.062,77	1.169,04	1.275,33	1.381,60	1.487,87	1.594,16
Nível 4	1.226,27	1.348,90	1.471,52	1.594,16	1.716,78	1.839,41
Nível 5	1.512,41	1.663,64	1.814,88	1.966,12	2.117,36	2.268,60
Nível 6	1.635,03	1.798,53	1.962,03	2.125,54	2.289,04	2.452,54

Fonte: Elaboração das autoras com base em valores nominais dos vencimentos dos integrantes da REE/RS em 2014 corrigidos pelo INPC (referência: maio de 2019).

Na prática, o não reajuste dos vencimentos desde novembro de 2014 representou uma significativa perda salarial para os professores da rede. Vale sublinhar que apenas a correção dos valores não garantiria o pagamento do valor do PSPN em diversos pontos da carreira.

Ainda sobre a Tabela 7, cabe ressaltar que os professores da rede estadual cujo vencimento não alcançava o valor estipulado como PSPN recebiam uma complementação salarial, chegando-se assim ao valor de R\$ 1.278,87. A quantia paga na forma de completo, todavia, não incidia sobre o cálculo de acréscimos salariais em função de progressões na carreira e gratificações.

Adicionalmente, pelo modo como era garantido o pagamento do piso, por meio de complementação salarial, nivelavam-se os salários, ou seja, não eram observados os diferenciais de vencimentos entre classes e níveis da carreira. Um professor da classe A, nível 1, por exemplo, recebia, em 2019, um vencimento de R\$ 1.278,87 (com o completo) – valor idêntico ao que recebia um professor no nível 6 da mesma classe (também com completo), e não muito distante do que recebia um professor alocado já na classe F, nível 6 (R\$ 1.890,30), no final de sua carreira.

Na Tabela 8, apresenta-se outra estimativa de vencimentos dos professores atuantes na Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul, calculada no PSPN. Para esta, foi considerado o valor do PSPN em 2019 proporcional a uma jornada de trabalho de 20 horas semanais como vencimento básico da carreira (classe A, nível 1), assim como preceitua a Lei n. 11.738/2008, e os coeficientes para o cálculo dos demais vencimentos, previstos na Lei Estadual n. 6.673/74.

Tabela 8

Simulação: vencimentos dos integrantes do magistério da REE/RS proporcionais ao valor do PSPN referente a uma jornada de 20 horas semanais em 2019

	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 1	1.278,87	1.406,76	1.534,64	1.662,53	1.790,42	1.918,31
Nível 2	1.470,70	1.617,77	1.764,84	1.911,91	2.058,98	2.206,05

(Continua)

(Continuação)

	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F
Nível 3	1.662,53	1.828,78	1.995,04	2.161,29	2.327,54	2.493,80
Nível 4	1.918,31	2.110,14	2.301,97	2.493,80	2.685,63	2.877,46
Nível 5	2.365,91	2.602,50	2.839,09	3.075,68	3.312,27	3.548,86
Nível 6	2.557,74	2.813,51	3.069,29	3.325,06	3.580,84	3.836,61

Fonte: Elaboração das autoras. Valores calculados com base nos coeficientes previstos na Lei Estadual n. 6.673 (1974).

Ao compararmos os valores da Tabela 8 com os valores da Tabela 6, constatamos que há um acréscimo de 102,96% sobre os vencimentos previstos no segundo em relação ao primeiro. Caso a tabela de vencimentos dos profissionais do magistério estadual do Rio Grande do Sul fosse calculada com base nos coeficientes vigentes na época, respeitando-se o valor do PSPN, chegaríamos a uma duplicação no valor dos vencimentos pagos em 2019, com diferenças significativas entre os diferentes pontos da carreira.

Para uma análise mais aprofundada acerca do histórico de descumprimento da lei do PSPN por parte da rede estadual, propõe-se o comparativo, na Tabela 9, entre os vencimentos iniciais dos profissionais do magistério de acordo com sua habilitação, com base nos diferentes reajustes concedidos entre os anos de 2010 a 2019, e o valor do PSPN, proporcional a uma jornada de 20 horas semanais. Tomou-se como referência os valores atribuídos aos profissionais com nível médio (nível 1), graduação em curso de licenciatura (nível 5) e pós-graduação (nível 6) nas diferentes tabelas de vencimentos vigentes durante o recorte temporal analisado. Apesar de não terem sido concedidos novos reajustes entre 2015 e 2019, os vencimentos previstos nesses anos também foram incluídos. Para uma padronização das informações, todos os valores foram corrigidos pelo INPC referente ao mês de maio de 2019.

Tabela 9

Vencimentos iniciais da carreira previstos aos membros do magistério público da REE/RS com base nos reajustes ocorridos entre 2010 e 2019 e PSPN – jornada de 20h semanais (valores corrigidos)

Mês/ano	Curso Normal (Nível 1)	Graduação (Nível 5)	Pós-graduação (Nível 6)	PSPN
Setembro / 2010	584,22	1.080,80	1.168,44	856,10
Dezembro / 2010	581,31	1.075,41	1.162,62	835,13
Maio / 2011	622,90	1.152,36	1.245,81	934,72
Maio / 2012	652,32	1.206,79	1.304,64	1.089,33
Novembro / 2012	671,38	1.242,04	1.342,75	1.056,90
Fevereiro / 2013	696,23	1.288,02	1.392,46	1.116,65
Novembro / 2013	717,83	1.327,98	1.435,66	1.081,03
Novembro / 2014	817,51	1.512,41	1.635,03	1.100,87
Maio / 2015	770,10	1.424,68	1.540,19	1.171,94
Maio / 2016	701,17	1.297,16	1.402,33	1.188,25
Maio / 2017	674,28	1.247,43	1.348,56	1.229,99
Maio / 2018	663,07	1.226,68	1.326,14	1.291,91
Maio / 2019	630,10	1.165,69	1.260,20	1.278,87

Fonte: Elaboração das autoras com base em dados disponibilizados pela Seduc/RS (cf. nota 2) e em valores do PSPN calculados proporcionalmente a uma jornada de 20h semanais. Valores corrigidos, calculados com referência ao mês de maio de 2019 pelo INPC.

Verifica-se que o valor do PSPN não foi pago aos profissionais habilitados em nível médio (como preceitua a Lei n. 11.738, 2008) em nenhuma das tabelas salariais vigentes entre os anos de 2010 a 2019. Em setembro de 2010, o valor do PSPN, proporcional a uma jornada de 20 horas semanais, era 46,54% superior ao vencimento básico do quadro. Em novembro de 2014, época do último reajuste salarial, ocorreu a maior aproximação entre esses valores, considerando o recorte temporal analisado: o valor do PSPN é 34,66% superior ao vencimento básico. Em maio de 2019, em decorrência do congelamento salarial da categoria e do critério de reajuste do PSPN (acima da inflação), o piso salarial de R\$ 1.278,87 chega a ser 102,96% superior ao vencimento básico dos integrantes do magistério, de R\$ 630,10.

A partir de maio de 2018, observa-se que não apenas o vencimento pago aos profissionais habilitados em nível médio, mas também o pago aos profissionais habilitados em nível superior passaram a descumprir o valor do piso. No ano de 2019, por sua vez, o completivo salarial era devido até mesmo ao profissional com pós-graduação, no início de sua carreira, cujo vencimento também era inferior ao PSPN. Nesse mesmo ano, em levantamento conduzido pelo *site GaúchaZH*, 47,5% da categoria recebia o adicional – um percentual que, devido à falta de reajustes salariais, aumentou desde o ano de 2015 (Bublitz, 2019).

A partir de 2015, além da corrosão no poder de compra, o funcionalismo público estadual passou a ter parcelamento de salários. No primeiro ano de governo de José Ivo Sartori (2015-2018), a folha de pagamento foi quitada de forma parcelada entre os meses de julho e agosto, e, a partir de fevereiro de 2016, diante do agravamento da crise financeira do estado, foi mantida a prática, de forma ininterrupta até abril de 2021.

Comentários finais

O plano de carreira dos profissionais do magistério da REE/RS, editado em 1974, foi considerado um importante instrumento de valorização docente pela categoria, que defendeu sua manutenção ao longo das últimas décadas. A carreira dos professores e especialistas de educação da rede estadual, tal como originalmente instituída, apresentava uma significativa variação entre os vencimentos iniciais e finais previstos para seu quadro – variação essa que servia tanto como principal ponto de defesa da legislação pelo CPERS como principal justificativa para o descumprimento do valor do PSPN pelos últimos governos.

Para além da mencionada variação, é pertinente levar em consideração os diversos pontos do plano de carreira de 1974 que também não eram cumpridos. Em 2019, os profissionais do magistério encontravam-se estagnados há anos nas mesmas classes, com suas promoções atrasadas e sem um indicativo de novos processos desde 2014. O valor previsto como PSPN não era atingido tanto pelo vencimento básico do quadro (profissionais habilitados em nível médio) quanto em diversos outros pontos da carreira, incluindo o vencimento de profissionais com pós-graduação no início de suas carreiras na REE/RS.

Ao magistério estadual, era devido, em 2019, um reajuste de mais de 29% referente à correção inflacionária, pelo INPC, de seus vencimentos – congelados desde novembro de 2014. Um reajuste ainda maior, no entanto, seria devido à categoria, ao levarmos em conta o adequado pagamento do valor do PSPN, correspondente a um aumento de mais de 102%. À falta de reajustes, somaram-se os constantes parcelamentos salariais a partir de 2015, resultando na queda do poder de compra e no fenômeno de endividamento da categoria, que muitas vezes recorreu a empréstimos para receber o valor integral de seu salário.

A ampla maioria de professores pós-graduados que compõe a rede deixava de perceber o incentivo salarial à formação, previsto originalmente pelo plano de 1974, diante do nivelamento dos

salários conduzido pelo pagamento do valor do piso na forma de completo. Completo esse que, por sua vez, já era recebido por 47,5% dos profissionais no ano de 2019.

Apesar de amplos em termos de vagas, os dois concursos realizados pela rede estadual ao longo do recorte temporal analisado revelam-se insuficientes, o que é comprovado pelo grande contingente de professores temporários, os quais totalizavam 31,40% dos vínculos docentes da REE/RS em dezembro de 2018. Essa expressiva parcela revela a constante opção, por parte da mantenedora, pela contratação temporária como forma de suprir as demandas por profissionais do magistério – opção que, por sua vez, gera um “rodízio” excessivo nos quadros funcionais das escolas, trazendo instabilidade (Gatti et al., 2011).

Da forma como foi concebido, o plano de carreira do magistério público estadual (Lei n. 6.672, 1974) constitui-se como um importante instrumento de valorização docente. Na forma como estava sendo implementado, ou até mesmo não cumprido em alguns de seus dispositivos, levava a perdas de garantias originalmente estabelecidas e até mesmo direitos que deveriam ser assegurados a todos os profissionais docentes atuantes em redes públicas de ensino.

Tais descumprimentos acabam constituindo-se como entraves à profissionalização docente, partindo-se da compreensão dela como “um processo social e histórico dado pelo grupo que deseja a profissionalização, assim como pelo contexto que oferece as condições necessárias a esse processo” (Gauthier et al., 2004, p. 64). Faz-se premente, portanto, que a profissionalização seja concebida como uma reivindicação dos próprios professores, objetivando-se a construção de uma identidade profissional da categoria, mas sem perder de vista a necessária atuação do Estado na garantia de mudanças efetivas nas condições de vida e trabalho dos profissionais do magistério.

É possível, assim, compreender os motivos que levam uma categoria fragilizada por suas precárias condições de trabalho a defender seu plano de carreira original como uma das suas poucas garantias, temendo que eventuais mudanças significassem perdas ainda maiores de direitos adquiridos.

Com a aprovação da Emenda à Constituição n. 108/2020, fica vedado o uso de recursos da receita resultante de impostos vinculada à MDE para pagamentos de aposentadorias e pensões. Com isso, e mais a exigência de aplicação de 70% dos recursos do Fundeb na remuneração dos profissionais da educação, há grandes expectativas de que a remuneração do magistério estadual melhore significativamente, o que, pelos dados apresentados, é de extrema urgência.

Referências

- Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 4.167-3/DF.* (2008). Trata-se de ação direta de inconstitucionalidade ajuizada pelos Governadores dos Estados do Mato Grosso, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Ceará contra os arts. 2º, §§ 1º e 4º, 3º, caput, II e III e 8º, todos da Lei 11.738/2008. <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=334086>
- Bublitz, J. (2019, fevereiro 3). Entenda a cronologia da polêmica jurídica em torno do piso do magistério no RS. *GaúchaZH*. <https://gauchazh.clicrbs.com.br/politica/noticia/2019/02/entenda-a-cronologia-da-polemica-juridica-em-torno-do-piso-do-magisterio-no-rs-cjrplk5hk00f201lijw9y36cf.html>
- Cellard, A. (2012). A análise documental. In J. Poupard, J.-P. Deslauriers, L.-H. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer, & A. P. Pires (Orgs.), *A pesquisa qualitativa: Enfoques epistemológicos e metodológicos* (pp. 295-316). Vozes.
- Centro dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul. (2019, 9 de maio). Faltam mais de 1400 educadores(as) nas escolas públicas estaduais do RS. *CPERS*. <https://cpers.com.br/faltam-mais-de-1400-educadores-as-nas-escolas-publicas-estaduais-do-rs/>
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.* (1988). <http://www.senado.gov.br/sf/legislacao/const/>

- Decreto n. 23.693, de 14 de janeiro de 1975.* (1975). Aprova o Regulamento de Promoções dos membros do Magistério Público do Rio Grande do Sul. Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul. http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.ASP?Hid_Tipo=TEXT0&Hid_TodasNormas=33836&hTexto=&Hid_IDNorma=33836
- Decreto n. 25.666, de 11 de junho de 1977.* (1977). Aprova alterações no Regulamento de Promoções dos membros do Magistério Público do Rio Grande do Sul. Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul. http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.ASP?Hid_Tipo=TEXT0&Hid_TodasNormas=31286&hTexto=&Hid_IDNorma=31286
- Decreto n. 29.847, de 15 de outubro de 1980.* (1980). Aprova novo Regulamento de Promoções dos membros do Magistério Público do Rio Grande do Sul. Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul. http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.ASP?Hid_Tipo=TEXT0&Hid_TodasNormas=25934&hTexto=&Hid_IDNorma=25934
- Decreto n. 34.823, de 2 de agosto de 1993.* (1993). Aprova novo Regulamento de Promoções do Magistério Público Estadual. Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul. http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.ASP?Hid_Tipo=TEXT0&Hid_TodasNormas=14250&hTexto=&Hid_IDNorma=14250
- Decreto n. 48.743, de 28 de dezembro de 2011.* (2011). Regulamenta procedimentos para as Promoções dos Membros do Magistério Público Estadual, previstas na Lei n. 6.672, de 22 de abril de 1974, e dá outras providências. Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul. http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.ASP?Hid_Tipo=TEXT0&Hid_TodasNormas=57183&hTexto=&Hid_IDNorma=57183
- Emenda Constitucional n. 19, de 04 de junho de 1998.* (1998). Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm
- Emenda Constitucional n. 53, de 19 de dezembro de 2006.* (2006). Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. *Diário Oficial da União*, (243), 5-6. <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=20/12/2006&jornal=1&pagina=5&totalArquivos=160>
- Emenda Constitucional n. 108, de 26 de agosto de 2020.* (2020). Altera a Constituição Federal para estabelecer critérios de distribuição da cota municipal do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação (ICMS), para disciplinar a disponibilização de dados contábeis pelos entes federados, para tratar do planejamento na ordem social e para dispor sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb); altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc108.htm
- Gatti, B. A., Barretto, E. S. de S., & André, M. E. D. de A. (2011). *Políticas docentes no Brasil: Um estado da arte*. Unesco.
- Gauthier, C., Nuñez, I. B., & Ramalho, B. L. (2004). *Formar o professor, profissionalizar o ensino: Perspectivas e desafios*. Sulina.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). (2010). *Sinopse Estatística da Educação Básica 2010*. <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-basica>
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). (2019). *Sinopse Estatística da Educação Básica 2019*. <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-basica>

- Lei n. 5.692, de 11 de agosto de 1971.* (1971). Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5692-11-agosto-1971-357752-publicacaooriginal-1-pl.html>
- Lei n. 6.672, de 22 de abril de 1974.* (1974). Estatuto e Plano de Carreira do Magistério Público do Rio Grande do Sul. <https://ww3.al.rs.gov.br/filerepository/replegiscomp/Lei%20n%C2%BA%2006.672.pdf>
- Lei n. 6.673, de 22 de abril de 1974.* (1974). Estabelece o Plano de Pagamento para o Quadro de Carreira do Magistério Público Estadual e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Sul*, 230. Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul. https://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.asp?Hid_Tipo=TEXT0&Hid_TodasNormas=34463&hTexto=&Hid_IDNorma=34463
- Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996.* (1996). Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial da União*, (248), 27833-27841. <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=23/12/1996&jornal=1&pagina=1&totalArquivos=289>
- Lei n. 11.494, de 20 de junho de 2007.* (2007). Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei n. 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, (118), 7-13. <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=21/06/2007&jornal=1&pagina=7&totalArquivos=192>
- Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008.* (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. *Diário Oficial da União*, (136), 1. <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=17/07/2008&jornal=1&pagina=1&totalArquivos=80>
- Lei n. 13.005, de 25 de junho de 2014.* (2014). Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Planalto.gov. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm
- Lei n. 15.451, de 17 de fevereiro de 2020.* (2020). Altera a Lei n. 6.672, de 22 de abril de 1974, que institui o Estatuto e Plano de Carreira do Magistério Público do Rio Grande do Sul. Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul. http://www.al.rs.gov.br/legis/m010/M0100018.asp?Hid_IdNorma=66087
- Mello, E. M. B. (2010). *A política de valorização e de profissionalização dos professores da Educação Básica do estado do Rio Grande do Sul (1995-2006): Convergências e divergências* [Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Lume Repositório Digital. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/24816>
- Monlevade, J. A. C. de. (2000). *Valorização salarial dos professores: O papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores da educação básica pública* [Tese de Doutorado, Universidade Estadual de Campinas]. Repositório de Produção Científica e Intelectual da Unicamp. <https://core.ac.uk/download/pdf/296827954.pdf>
- Noronha, M. I. A. (2016). Diretrizes nacionais de carreira e PSPN: Novos marcos aos profissionais da educação. *Retratos da Escola*, 10(18), 57-73. <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/650>
- Parecer CNE/CEB n. 9, de 2 de abril de 2009.* (2009). Revisão da Resolução CNE/CEB n. 3/97, que fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/pceb009_09.pdf

- Parecer CNE/CEB n. 18, de 2 de outubro de 2012.* (2012). Reexame do Parecer CNE/CEB n. 9/2012, que trata da implantação da Lei n. 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica. http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=117291-pceb018-12-1&category_slug=julho-2019-pdf&Itemid=30192
- Resolução CNE/CEB n. 2, de 28 de maio de 2009.* (2009). Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei n. 11.494, de 20 de junho de 2007. http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf
- Resolução CNE/CEB n. 3, de 8 de outubro de 1997.* (1997). Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>
- Santos, D. F. S. (2020, 11 de dezembro). Rio G. do Sul: Um Estado mínimo pela previdência. *José Roberto R. Afonso*. https://joserobertoafonso.com.br/rio-g-do-sul-um-estado-minimo-pela-previdencia-santos/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_campaign=atualizacoes-da-semana-de-economia_514
- Secretaria da Fazenda. (2020). *Balanco geral 2019*. Rio Grande do Sul. Contadoria e Auditoria-Geral do Estado. <https://cage.fazenda.rs.gov.br/conteudo/12971/2019>
- Trein, L. D. (2020). *Carreira e remuneração docentes: A Rede Estadual do Rio Grande do Sul e a Rede Municipal de Porto Alegre em foco* [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Lume Repositório Digital. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/212044>
- Vieira, J. D. (2013). *Piso salarial para os educadores brasileiros: Quem toma partido?* Autores Associados.
- Vieira, J. D. (2016). Direito à educação e valorização profissional: O papel do Estado e da sociedade. *Retratos da Escola*, 10(18), 23-35. <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/648>

Nota sobre autoria

Laura Dexheimer Trein e Nalú Farenzena participaram tanto da construção do texto quanto da sua revisão e formatação. O artigo é oriundo da dissertação de mestrado da primeira autora, que se encarregou da adaptação das partes relativas a conceitos e descrição/análise de dados da carreira e remuneração docentes. A segunda autora orientou a referida dissertação e trabalhou na revisão e na escrita de elementos de contextualização das finanças estaduais gaúchas.

Disponibilidade de dados

Os dados subjacentes ao texto da pesquisa estão informados no artigo.

Como citar este artigo

Trein, L. D., & Farenzena, N. (2022). Carreira e remuneração do magistério estadual do Rio Grande do Sul. *Cadernos de Pesquisa*, 52, Artigo e08148. <https://doi.org/10.1590/198053148148>