

# **O PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DO PISO SALARIAL NACIONAL DO PROFESSOR NO ÂMBITO DO PLANO DE AÇÕES ARTICULADAS (PAR): O MUNICÍPIO DE PONTA PORÃ-MS**

**Maria Verônica de Souza**

veronica@uems.br

Universidade Católica Dom Bosco (UCDB)

Universidade Estadual de MS (UEMS)

Programa PROSUP/CAPES/UCDB

Fundação de Apoio ao Desenvolvimento do Ensino, Ciência e Tecnologia do Estado de Mato Grosso do Sul (FUNDECT/MS)

## **Resumo**

Este texto apresenta os resultados de pesquisa sobre o processo de implementação das ações de valorização docente no âmbito do Plano de Ações Articuladas (PAR) 2011-2014, em relação ao Piso Salarial Nacional do Professor (PSPN), no município de Ponta Porã/MS, Estado de Mato Grosso do Sul. A metodologia compreendeu pesquisa bibliográfica, documental e entrevista semiestruturada com o gestor responsável pelo PAR; um representante do Sindicato dos Professores da Educação Básica e um membro integrante do Comitê local do Compromisso do município pesquisado. Os dados mostraram que a implementação das ações definidas no PAR referentes ao PSPN resultou mais dos embates e das pressões do movimento do sindicato docente, do que diretamente do PAR.

**Palavras-chave:** Valorização docente; Plano de Ações Articuladas (PAR); Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN).

## **Introdução**

Este texto é um recorte da tese de doutorado<sup>1</sup> intitulada “ Valorização Docente no Plano de Ações Articuladas (PAR): análise do processo de implementação das ações em dois municípios sul-mato-grossenses (2011-2014)”, que tem como objeto de estudo as ações de valorização docente definidas no Plano de Ações Articuladas (PAR), em relação aos seguintes elementos: carreira docente, remuneração docente e formação inicial e continuada, nos municípios de Dourados e Ponta Porã, no Estado de Mato Grosso do Sul, no período de 2011 a 2014. Neste recorte, apresentam-se as principais ações definidas e implementadas pelo

---

<sup>1</sup> Integrou o projeto denominado “Planejamento da Educação em Municípios Sul-Mato-Grossenses: implicações para a gestão democrática e o direito à educação”, cuja pesquisa abrange os cinco municípios mais populosos do Estado de Mato Grosso do Sul, desenvolvido no PPGE da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB) que conta com o apoio da Fundação de Apoio ao Desenvolvimento do Ensino, Ciência e Tecnologia do Estado de Mato Grosso do Sul (FUNDECT/MS).

município de Ponta Porã, no segundo ciclo do PAR 2011-2014 referentes ao Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN)<sup>2</sup>.

A metodologia compreendeu pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e entrevista semiestruturada com o gestor responsável pelo PAR; um representante do Sindicato dos Professores da Educação Básica e um membro integrante do Comitê local do Compromisso dos municípios pesquisados.

É importante assinalar que esta pesquisa parte do entendimento de valorização docente, com base na definição de Oliveira (2012, p. 304), que assevera que o termo Valorização Docente “designa um conjunto de condições que envolvem a formação inicial e continuada; as condições de trabalho e carreira e a remuneração dos profissionais da educação”.

A Constituição Federal (CF) de 1988 aprovou que um dos princípios básicos em que o ensino deverá ser ministrado, conforme o Artigo 206, inciso V, é a valorização dos profissionais do ensino, por meio de planos de carreira e de piso salarial profissional (BRASIL, 1988). Esse princípio constitucional foi reafirmado na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) (BRASIL, 1996). Desse modo, a CF de 1988 e a LDBEN de 1996 assinalaram elementos essenciais e norteadores para a valorização dos docentes, que se traduziram em outras legislações e políticas públicas delas decorrentes. No entanto, conforme Oliveira (2011, p. 35-36):

[...] a carreira continua sendo matéria dos estados e municípios que a organizam segundo suas capacidades e as forças políticas presentes em cada realidade local. Sem uma carreira estável que garanta as condições de trabalho e as relações de emprego dignas para os docentes, pouca eficácia terão os processos de avaliação e de formação para a melhoria almejada por esses governos para os sistemas públicos de educação.

Apesar da regulamentação do magistério público ser fundamentada nas leis nacionais, as relações de trabalho do magistério deverão seguir as legislações específicas de cada sistema ou rede de ensino, seus estatutos e planos de carreira, uma vez que os municípios são detentores de autonomia administrativa e financeira, conforme a Constituição Federal de 1988.

O lócus desta pesquisa é o município de Ponta Porã escolhido com base nos critérios: estar entre os cinco municípios mais populosos do interior do Estado de Mato Grosso do Sul, e entre esses, ser o que possui o menor número de habitantes, conforme IBGE (2010), quadro 1:

---

<sup>2</sup> 2 Os resultados estenderam-se até dezembro de 2016 em vista do cumprimento dos acordos firmados entre os governos municipais e os Sindicatos dos Trabalhadores Municipais em Educação (SIMTED) de Dourados e Ponta Porã.

**Quadro 1 - Estimativa populacional e localização dos cinco municípios mais populosos do Estado de Mato Grosso do Sul - IBGE (2010)**

Municípios	População 2010 (IBGE)	População estimada 2015 (IBGE)	Localização
1) Campo Grande	786.797	853.622	Centro-Norte de MS e Capital do Estado
2) Dourados	196.035	212.870	Extremo Sul do Estado
3) Corumbá	103.703	108.656	Microrregião do Baixo Pantanal/Fronteira do Brasil com Bolívia
4) Três lagoas	101.791	113.619	Leste de MS
<b>5) Ponta Porã</b>	<b>77.872</b>	<b>86.717</b>	<b>Sudoeste de MS, interior do Estado e fronteira do Brasil com o Paraguai</b>

Fonte: IBGE (2010; 2015)

Assim, a pesquisa justifica-se pelo fato de investigar como os municípios incorporam, em âmbito local, as políticas do governo central, no contexto das relações federativas, de como planejam, definem e executam sua política educacional (OLIVEIRA, 2012). Inicialmente é apresentado o Plano de Ações Articuladas (PAR), integrante do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) e também a Lei Federal nº 11.738/2008 que regulamenta o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). Em seguida, discutem-se os indicadores e ações relacionados à questão salarial, acatados e implementadas pelo município analisado, no segundo ciclo do PAR (2011-2014)<sup>3</sup>, instrumento estratégico de planejamento instituído pelo decreto 6.094 de 2007.

### **O Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) como elemento de valorização docente**

Ressalta-se que o tema valorização docente ganhou maior destaque no segundo mandato do Governo de Luiz Inácio Lula da Silva (2007-2010), quando o Ministério da Educação (MEC) lançou em abril de 2007, o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), com o objetivo de fortalecer o regime de colaboração entre os entes federados, com vistas à melhoria da qualidade de ensino e traz como uma das demandas mais urgentes a valorização dos profissionais da educação, considerando-a uma questão eminente.

Ainda no âmbito do PDE, foi instituído por meio do decreto 6.094/2007 o Plano de Ações Articuladas (PAR), com o objetivo de melhorar a qualidade da educação básica. Trata-

<sup>3</sup> Destaca-se que, embora o prazo do 2º Ciclo do PAR fosse até 2014, as ações desse ciclo continuaram no período de 2015 e 2016.

se de um instrumento de planejamento estratégico elaborado pelos entes federados, a partir das necessidades da sua realidade local e das orientações do MEC estabelecidas no Instrumento de Campo, baseado em quatro dimensões, definidas pelo Ministério da Educação (MEC): Gestão Educacional, Formação de Professores e de Profissionais de Serviço e Apoio Escolar, Práticas Pedagógicas e Avaliação Infraestrutura Física e Recursos Pedagógicos, para recebimento de apoio técnico e financeiro do Governo Federal (BRASIL, 2008b).

Com a finalização do 1º ciclo do PAR (2007-2010), em abril de 2011, já no primeiro mandato do governo de Dilma Vana Rousseff (2011-2014), teve início o 2º Ciclo do PAR, com vigência para o período de 2011 a 2014, para o qual foram elaboradas novas orientações pelo Ministério da Educação (MEC), no sentido de que os entes federados pudessem atualizar seus planejamentos de acordo com as demandas de cada rede municipal/estadual de ensino (BRASIL, 2011), baseadas nas mesmas dimensões aqui citadas.

No que se refere à valorização docente, o documento norteador do PDE elaborado pelo MEC classifica a questão docente como “urgente, estratégica e reclama resposta nacional”. (BRASIL, 2007b, p.15). E nesse sentido, tanto no 1º Ciclo do PAR (2007-2010) como no 2º Ciclo do PAR (2011-2014) constam indicadores que dizem respeito à valorização docente, como a aprovação e revisão de Plano de Carreira para o Magistério, ações de formação inicial e continuada aos professores da Educação Básica e a implementação de um Piso Nacional do Professor.

É importante dizer que a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), artigo 206, estabelece entre os princípios do ensino “VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal”<sup>4</sup>, (BRASIL, 1996).

No âmbito do PDE, atendendo a essa demanda, foi aprovada a Lei nº 11.738/2008 que estabeleceu o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) no valor de R\$ 950,00 para os professores da educação básica, com formação em nível médio e em regime de, no máximo, 40 horas semanais de trabalho, passando a vigorar a partir de 2009, sendo que esse valor é o parâmetro para o vencimento inicial com formação na modalidade Normal (BRASIL, 2008a).

Assim, não poderão ser estabelecidos vencimentos iniciais de carreira abaixo do valor fixado pelo Piso. Portanto, indica o reconhecimento profissional dos professores a exemplo de outras categorias que possuem o piso nacional. Em outros termos,

Piso é um ‘valor’ abaixo do qual não poderão ser estabelecidos vencimentos iniciais de carreira”. Portanto, um referencial de reconhecimento profissional.

---

<sup>4</sup>Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006.

Em qualquer lugar do Brasil, a proposta é de que haja um patamar de valorização salarial semelhante a tantos já obtidos por diversas categorias, a exemplo dos militares. Portanto a questão de mérito é exatamente esta: o Piso implica reconhecimento da profissão (VIEIRA, 2007, p. 38).

Entretanto, após a aprovação da lei em 2008, cinco governadores (Ceará, Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul), entraram com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) junto ao Supremo Tribunal Federal (STF), contestando a lei, argumentando o princípio da autonomia dos estados e municípios, alegando que a União ao estabelecer que 1/3 da carga horária dos docentes fosse disponibilizada para planejamento das aulas, estaria adentrando na jurisdição dos entes federados. Questionavam, também, a jornada de trabalho e o salário aprovado na lei, alegando que não teriam orçamentos para arcar com tal despesa, e estariam ferindo a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). A ADIN foi reconhecida a sua constitucionalidade pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ) em abril de 2011, cabendo aos entes federados o seu cumprimento e, portanto, a implementação do PSPN com 1/3 de hora-atividade para planejamento aos docentes da Educação Básica.

Como assinalam Gouveia *et al.* (2006, p. 266), a existência de hora-atividade agregada na carga horária de trabalho do docente, constitui-se em um fator de qualidade de ensino, sendo consenso entre profissionais da educação e pesquisadores, e implica,

Considerá-la nos diferentes formatos existentes e possíveis, ou seja, a hora individual para estudo e planejamento na escola, o tempo individual para estudo fora da escola e o tempo de trabalho coletivo na escola. Portanto, articular tempo de trabalho destinado a atividades de estudo, planejamento, avaliação, etc., torna-se interessante e necessário na produção do trabalho escolar.

Apesar da obrigatoriedade dos entes federados de cumprir a Lei 11.738/2008 em vigência, os Indicadores do PAR reafirmam a questão salarial em seu 2º ciclo, como um importante elemento para o alcance da qualidade da educação e da valorização docente. No 1º Ciclo do PAR (2007-2010), o elemento salário fazia parte do Indicador Plano de Carreira para o magistério. No 2º Ciclo do PAR (2011-2014), o PSPN foi definido como um indicador próprio, cabendo aos municípios atribuírem a pontuação (1 a 4), segundo os critérios estabelecidos, levando em conta a sua realidade. A seguir, apresentam-se as ações planejadas e implementadas desse Indicador pelo município de Ponta Porã/MS, aqui analisado.

### **As ações para o Piso Salarial Nacional do Professor no Plano de Ações Articuladas (PAR) 2011-2014 no município de Ponta Porã-MS**

Conforme o documento Instrumento Diagnóstico PAR Municipal 2011-2014 (BRASIL, 2011), elaborado pelo MEC para nortear os municípios e estados na elaboração do PAR, a questão salarial consta na Dimensão 1, na área 2 Gestão de Pessoas, Indicador 8: Piso Salarial Nacional do Professor, sendo que o município de Ponta Porã planejou da seguinte forma:

**Quadro 2 - PAR do Município de Ponta Porã - Indicador: 8. Piso Salarial Nacional do Professor**

MUNICÍPIO	PONTUAÇÃO/DIAGNÓSTICO	DEMANDA PARA A REDE MUNICIPAL
PONTA PORÃ	3. Quando existe o piso salarial para os profissionais do magistério, com valor referenciado na Lei 11.738/2008, devidamente implementado. A legislação municipal que criou o piso salarial expressa, com clareza, uma concepção de carreira: estabelece critérios de atualização anual dos valores e de evolução funcional, considerando os níveis de formação dos profissionais, mas não institui uma carga mínima para atividades de planejamento, coordenação e trabalho coletivo; o ato normativo é do conhecimento de todos.	Implantar a carga horária mínima para atividades de planejamento.

**Fonte:** (PONTA PORÃ, 2011, p. 28)

Como se vê, o município de Ponta Porã já possuía o piso salarial para os profissionais do magistério, com valor referenciado na Lei 11.738/2008 e cabia apenas aprovar e implantar o 1/3 de hora-atividade para as atividades de planejamento docentes.

Sobre a implementação do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) na Rede Municipal de Ponta Porã, os entrevistados responderam que,

Em 2008, quando o piso foi implantado nacionalmente, começamos as mobilizações na rede municipal e a conversar com os gestores para implantar no município. Nessa época [2008], o nosso piso era 260,00 reais, nós ganhávamos menos do que a metade do salário mínimo, tinha uns ‘penduricalhos’, regência de classe, várias coisas para alcançar o salário mínimo, por período. Assim, a valorização era bem precária. Tudo que você ganhava era calculado sobre os 260,00 reais, se tinha pós-graduação, ele ia para 520,00 reais. Aí você ia ganhar mais 260,00 de regência de classe, que ele dobrava, então quase dava 780,00 reais do salário mínimo [...] Mesmo com a pós-graduação o professor ganhava só um salário mínimo, então só fomos receber os 950,00 do piso em abril de 2009 (ENTREVISTA, REPRESENTANTE DO SIMTED, PONTA PORÃ, 25/11/2016).

[...] ele [o piso] não foi implantado quando veio a lei. Eu lembro que o governador entrou com processo, os municípios alegavam que não tinham condições de pagar esse reajuste, porque causava um impacto muito grande na folha, eles seguiram o governador do Estado no processo, mas depois foi implantado (ENTREVISTA, REPRESENTANTE DO COMITÊ, PONTA PORÃ, 21/11/2016).

O movimento para implantação do piso começou com a aprovação da lei do piso salarial nacional. Em 2013, a gente já tinha o nosso salário calculado baseado pela lei do piso salarial nacional, mas ainda sem a implantação da carga horária de 1/3 da hora atividade que é vinculada na mesma lei. Então, no final das contas, a nossa remuneração baseada no tempo em sala de aula ainda não atingia o valor do piso salarial nacional (ENTREVISTA, GESTOR DO PAR, PONTA PORÃ, 28/10/2016).

O depoimento dos entrevistados mostra o baixo salário dos professores, antes da definição do PSPN e indica que, apesar disso, o alcance do valor do piso definido em lei ocorreu devido ao movimento dos docentes.

Desse modo, com a aprovação da Lei Municipal Complementar nº 50 de 20/02/2009 o município passou a cumprir o pagamento do piso salarial, aos docentes da rede municipal a partir de 1º/01/2009, incorporando os adicionais de 50% (cinquenta por cento) de regência em sala de aula e também de 50% (cinquenta por cento) de função técnica/pedagógica na SEME/unidades escolares, para alcançar o piso nacional de R\$ 950,00 para 40 horas semanais, confirmando a análise de Fernandes (2013, p.1105), que para alcançar o valor do piso, os governantes somam todas as gratificações, tomando o piso como teto, em outras palavras, “o mínimo se transforma em máximo”. Na referida Lei Municipal Complementar, o valor do salário municipal para 20h, “NI” é de 470,00 e para 40h é de 940,00<sup>5</sup> (PONTA PORA, 2009).

Em relação ao cumprimento de 1/3 da carga horária do trabalho do professor para o planejamento das aulas, estabelecido também na Lei n. 10.738/2008, após muitas discussões e negociações entre a categoria docente e o Executivo municipal desde 2011, o 1/3 de hora-atividade foi regulamentado pela Lei Municipal Complementar nº 110 de 23 de dezembro de 2013, passando a valer a partir de 1º janeiro de 2014 (PONTA PORA, 2013).

A introdução de 1/3 de hora-atividade na carga horária dos docentes resultou em aumento do número de professores a ser contratado, segundo os entrevistados,

[...] teve que contratar uma quantidade bem grande de professores, que ocasionou um aumento bem grande na folha de pagamento por conta disso (ENTREVISTA, GESTOR DO PAR, PONTA PORÃ, 28/10/2016).

Deu um aumento de mais de 100 professores na rede municipal por conta do 1/3 da hora-atividade, que resultou em mais 100 professores contratados, ou vaga de concurso, só que os CEINFs que tinham dois professores em sala de aula perderam, ficou só com um professor e então contratou um estagiário, porque segundo os gestores não ia ter dinheiro para pagar dois professores (ENTREVISTA, REPRESENTANTE DO SIMTED, PONTA PORÃ, 25/11/2016).

---

<sup>5</sup> Consta no Anexo I da Lei Municipal Complementar nº 50 de 20/02/2009 a tabela 1 com os valores salariais, constando um abono de 80,00 (jan.2009) + 40,00 (jan.2010) (PONTA PORA, 2009).

Em relação à diferença da aplicação da jornada de hora-aula de atividade de 1/4 para 1/3, referente ao período de abril/2011 a dezembro de 2013, no qual os professores trabalharam horas a mais e tinham direito a um número maior de hora-atividade fora da sala de aula, não houve acordo entre o Executivo e os docentes para o pagamento dessas horas, cabendo o ingresso de medida judicial pelo Sindicato da categoria:

[...] em dezembro de 2013 foi feita a lei. Em 2014 começou a vigorar, aí ele [Prefeito] falou para nós [SIMTED] que os valores que ele ficou devendo para quem trabalhou em sala de aula, que se nós quiséssemos que acionássemos a justiça. Então foi acionada referente a abril de 2011 a dezembro de 2013<sup>6</sup>, porque em abril de 2011 foi quando regulamentou nacionalmente (ENTREVISTA, REPRESENTANTE DO SIMTED, PONTA PORÃ, 25/11/2016).

A introdução da carga horária de hora atividade implicou a contratação de professores temporários, assim como a substituição de um professor por estagiário na sala de aula de Educação infantil. Diante disso, o governo não investiu em concurso público para preenchimento das vagas, seguindo os moldes da gestão gerencial, que “busca aumentar a eficiência e a efetividade dos gastos em educação” [...] Para atingi-las, sugere que o setor público se apoie em modos de gestão utilizados pelo setor privado, tornando-se mais eficaz e ampliando a margem de uso de recursos” (SHIROMA; EVANGELISTA, 2011, p. 132).

Observou-se ainda que, de 2011 a 2014, o município concedeu o reajuste do salário docente cumprindo os índices estabelecidos nas portarias ministeriais do MEC divulgados a cada ano. A partir de 2015 os índices já foram diferenciados, motivo pelo qual o Sindicato da categoria ingressou com ação judicial, conforme o relato do Representante do SIMTED:

Até o ano de 2014 ele foi pago integralmente, todos os percentuais saíram para todos da mesma forma. A partir de 2015, o reajuste de 13% só para a letra A e para a letra B até a letra H foi só 7%. Nós entramos com uma ação judicial para poder receber a diferença, porque como a letra A recebeu integral, a gente entende que os outros têm o direito também de receber o mesmo percentual (ENTREVISTA, REPRESENTANTE DO SIMTED, PONTA PORÃ, 25/11/2016).

Em 2016 o reajuste recomendado pelo MEC para a atualização do PSPN foi de 11.36%, cuja proposta do Executivo era de pagar em 3 (três) parcelas, e conforme a Representante do SIMTED:

Já em 2016 ele [prefeito] dividiu o reajuste em três parcelas, foi um acordo que nós [SIMTED] fizemos, para pagar em abril 7%, em junho 1,56% e em setembro 2,54. Ele [prefeito] cumpriu o aumento de abril, o aumento de julho e o aumento de setembro ele ainda nem nos recebeu, por conta da campanha

---

<sup>6</sup> O processo já foi ganho pelo Simted em 1ª instância e atualmente encontra-se em fase de recurso. Disponível em: < <http://www.tjms.jus.br/cpopg5/open.do>>. Acesso em: 25 jul. 2017.

eleitoral<sup>7</sup> (ENTREVISTA, REPRESENTANTE DO SIMTED, PONTA PORÃ, 25/11/2016).

A situação apresentada remete à análise de Hypolito (2012), ao relacionar precarização do trabalho às condições de trabalho docente. O autor destaca alguns elementos que concorrem para essa condição,

**Formação e carreira:** tipos de contrato, formas de ingresso, formas de terceirização, progressão funcional, valorização profissional, atividades de formação, estímulo a estudos, dedicação exclusiva [...];

**Remuneração:** piso salarial, garantias de reajuste, posições de prestígio, isonomia salarial, etc;

**Satisfação e reconhecimento de trabalho:** [...] prestígio social, da condição social do professorado, do controle, da regulação e da pressão do trabalho. O reconhecimento do trabalho pela sociedade - país, comunidade - afeta diretamente aspectos emocionais do trabalho e envolve o tema do prestígio social (HYPOLITO, 2012, p. 215 e 216, grifo nosso).

A falta de aplicação do reajuste integral para todas as classes da carreira docente (isonomia salarial) da Rede Municipal de Ensino de Ponta Porã, é um fator que pode convergir para essa precarização e, assim, comprometer a valorização docente.

Contudo, o objetivo maior quando aprovou a Lei federal nº 11.738/2008 era pôr fim às disparidades salariais especialmente nos municípios que sequer pagavam o salário mínimo aos docentes, como no caso do município analisado. Na análise do representante do SIMTED, o PSPN refletiu na vida profissional e pessoal dos professores. Conforme suas palavras,

Quando começaram a vir os recursos, começou a refletir na qualidade de vida do profissional, porque daí ele está valorizado. O salário da Rede Municipal de Ponta Porã dobrou! Até a economia do município mudou, os professores mudaram a qualidade de vida, vai lá e compra casa própria, compra um carro. Nas assembleias do Sindicato tinham muitos motos no estacionamento, hoje você vê muitos carros. Então é reflexo, não tem como negar (ENTREVISTA, REPRESENTANTE DO SIMTED, PONTA PORÃ, 25/11/2016).

O relato acima mostra o grau de satisfação com o aumento salarial e a possibilidade de melhorar a sustentação material do trabalhador.

Conforme o exposto, a implantação do PSPN nesse período contou com a atuação expressiva do Sindicato dos professores do município junto ao Executivo municipal, confirmando assim o pensamento de Frigotto e Molina (2010, p. 48) de que “[...] a permanente mobilização pelo cumprimento dessas lutas, em defesa da educação pública, é tarefa

---

<sup>7</sup> O prefeito Ludimar Novaes concorreu à reeleição ficando em terceiro lugar no pleito de outubro de 2016. Conforme informações do SIMTED de Ponta Porã, até dezembro de 2016 ainda não tinha sido pago.

fundamental dos movimentos sociais, dos sindicatos e da comunidade escolar. Sem mobilização e articulação com outras forças da sociedade, tudo ficará na letra morta”, uma vez que, “[...] tanto o Estado, quanto o sistema escolar e o sindicato, pela existência das classes sociais fundamentais (capital e trabalho) com interesses antagônicos, são alvo de uma disputa” (FRIGOTTO; MOLINA, 2010, p. 38).

### **Considerações Finais**

Apesar da Constituição Federal de 1988 ter estabelecido entre os princípios do ensino a instituição de um piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, somente em 2008 por meio da Lei nº 11.738/2008 que o PSPN foi aprovado. No entanto, poucos municípios e estados o implantaram. A partir do planejamento do 2º Ciclo do PAR (2011-2014), por meio de um Indicativo próprio para o Piso salarial nacional do professor, os municípios puderam definir a implementação dessa política em suas redes de ensino.

Constatou-se que Ponta Porã atribuiu a pontuação 3 (quadro 2) para o Indicador 8 Piso salarial nacional do professor, no 2º ciclo do PAR (2001-2014), ou seja, já havia o PSPN implantado em sua rede municipal de ensino e comprometeu-se a implantar o 1/3 de carga horária mínima para atividades de planejamento, conforme a Lei Federal nº 11.738/2008.

No entanto, o município não concedeu os reajustes nacionais recomendados pela legislação federal em todos os anos. Conclui-se que apesar de o PAR ser importante instrumento de indução do governo federal à implementação de políticas de valorização docente, essa implementação é determinada pela autonomia dos entes federados e pelas influências e contradições em âmbito local. Assim, as ações do PAR implementadas na Rede Municipal de Ensino Ponta Porã que se traduziram em políticas de valorização docente resultaram mais dos embates, das greves e das pressões do movimento do sindicato docente, do que diretamente do PAR.

### **Referências**

BRASIL. Constituição 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Brasília 5 out., 1988. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil](http://www.planalto.gov.br/ccivil)>. Acesso em: 20 abr. 2012.

BRASIL. LDBEN. **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/LEIS/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/L9394.htm)>. Acesso em: 10 maio. 2013.

BRASIL. **Decreto nº 6.094**, de 24 de abril de 2007. Dispõe sobre a implementação do Plano de Metas Compromisso Todos pela Educação, pela União Federal, em regime de colaboração com Municípios, Distrito Federal e Estados, e a participação das famílias e da comunidade, Brasília, 2007a. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03)>. Acesso em: 20 out. 2013.

BRASIL. Ministério da Educação: **PDE**. O Plano de Desenvolvimento da Educação: razões, princípios e programas. Brasília: MEC, 2007b. <<http://www.mec.gov.br>>. Acesso em: 20 julh.2013.

BRASIL. **Lei nº. 11.738**, de 16 de julho de 2008. Regulamenta e Institui o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. 2008a. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm)>. Acesso em: 20 out. 2013.

BRASIL. Ministério da Educação. Plano de Metas Compromisso Todos pela Educação. **Instrumento de campo**. Brasília, DF, 2008b.

BRASIL. **Instrumento Diagnóstico PAR Municipal 2011-2014**. Brasília: MEC, 2011.

FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola. A valorização dos profissionais da educação básica no contexto das relações federativas brasileiras. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 34, n. 125, p. 1095- 1111, out.-dez. 2013. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 14 fev. 2016.

FRIGOTTO, Gaudêncio; MOLINA, Helder. Estado, educação e sindicalismo no contexto da regressão social. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 4, n. 6, p. 37-51, jan./jun. 2010.

GOUVEIA, Andréa Barbosa; CRUZ, Rosana Evangelista; OLIVEIRA, João Ferreira de; CAMARGO, Rubens Barbosa. Condições de trabalho docente, ensino de qualidade e custo aluno-ano. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 22, p. 253-276. jul./dez. 2006.

HYPOLITO, Álvaro Moreira. Trabalho Docente na Educação Básica no Brasil: as condições de trabalho. In: Oliveira, Dalila Andrade; Vieira, Livia Fraga. (Org.). **Trabalho na Educação Básica: a condição docente em sete estados brasileiros**. 1a.ed. Belo Horizonte: Fino traço, 2012, v. 23, p. 211-229.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico (2000-2010)**. Disponível em: <[www.cidades.ibge.gov.br](http://www.cidades.ibge.gov.br)>. Acesso em: 15 jun. 2014.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estimativas da população residente no Brasil e unidades da federação com data de referência em 01 de julho de 2015**. Disponível em: <[https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2015/estimativa\\_dou.shtm](https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2015/estimativa_dou.shtm)>.2015. Acesso em: 04.jun. 2015.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A nova regulação de forças no interior da escola: carreira,

formação e avaliação docente. **RBP**AE, Porto Alegre, v. 27, n.1, p. 25-38, jan./abr. 2011.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; LEÃO, Roberto Franklin; APARECIDA, Neyde. A saúde do profissional e as condições de trabalho. (Entrevista). **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 6, n. 11, p. 301-313, jul./dez. 2012.

OLIVEIRA, Regina Tereza Cestari de Oliveira. O Plano de Ações Articuladas em municípios sul-mato-grossenses e suas implicações para a gestão democrática da educação básica. **Acta Scientiarum**. Maringá, v. 34, n. 2, p. 291-300, jul./dec. 2012.

PONTA PORÃ (Município). Lei Municipal nº 050, de 20 de fevereiro de 2009. Dispõe sobre a modificação do piso salarial dos servidores do magistério municipal com incorporação de incentivo financeiro ao piso e dá outras providências. **Diário Oficial do Município**, Ponta Porã, 01 abr. 2009. Ed. 0788. 2009.

PONTA PORÃ (Município). **PAR Analítico do Município de Ponta Porã. 2011-2014** - Impresso pela Secretaria de Educação do município de Ponta Porã em 30/03/2015. 2011.

PONTA PORÃ (Município). Lei Complementar nº 110, de 23 de dezembro de 2013. Altera dispositivo da Lei Complementar nº 29, de 04 de janeiro de 2006, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores do Magistério Municipal do Quadro Permanente da Prefeitura Municipal de Ponta Porã, Estado de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências. **Diário Oficial do Município**, Ponta Porã, 27 dez. 2013. Ed.1909. 2013.

SHIROMA, Eneida Oto; EVANGELISTA, Olinda. Avaliação e responsabilização pelos resultados: atualizações nas formas de gestão de professores. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 29, n. 1, p. 127-160, jan./jun. 2011.

VIEIRA, Juçara Dutra. **Piso Salarial Nacional dos Educadores: dois séculos de atraso**. Brasília: [s.n.], 2007.

## **Entrevistas**

ENTREVISTA. Representante da Secretaria Municipal de Educação, responsável pelo acompanhamento do PAR, no período de 2011 a 2014, no município de Ponta Porã. Entrevista concedida a Maria Verônica de Souza em 28 de outubro de 2016.

ENTREVISTA. Membro do Comitê Local do Compromisso do município de Ponta Porã, no período de 2011 a 2014. Entrevista concedida a Maria Verônica de Souza em 21 de novembro de 2016.

ENTREVISTA. Representante do Sindicato dos professores da Educação Básica do município de Ponta Porã - SIMTED. Entrevista concedida a Maria Verônica de Souza em 25 de novembro de 2016.