CARREIRA DOCENTE E EDUCAÇÃO ESPECIAL: cenários e desafios da remuneração docente nas regiões Norte e Nordeste do Brasil.

Marcia Maria dos Santos[1]

RESUMO: Esse estudo tem o objetivo de analisar um aspecto da remuneração docente, qual seja: as vantagens pecuniárias, destinadas aos docentes que atuam na Educação Especial das regiões norte e nordeste do Brasil. Considerando o cenário marcado por assimetrias e desafios, seja do porto de vista das políticas de valorização docente, como também, na apresentação de maiores índices de desigualdades educacionais, exclusão social e financeira, onde os investimentos para educação estão cada vez mais escassos. Assim, o estudo se caracteriza como pesquisa documental, na qual, recorremos aos PCCR estaduais vigentes das referidas regiões na tentativa de mensurar o cenário de valorização docente para os profissionais em questão. Os resultados indicam que, a carreira e remuneração nas regiões Norte e Nordeste do Brasil, precisam estar mais especificadas, para então, mensurar algum aspecto da valorização docente.

Palavras-chave: Política de valorização docente. PCCR das regiões Norte e Nordeste. Educação Especial.

ABSTRACT: This study aims to analyze an aspect of teacher remuneration, namely: the pecuniary advantages, aimed at teachers who work in Special Education in the North and Northeast of Brazil. Considering the scenario marked by asymmetries and challenges, whether from the point of view of teacher valuation policies, as well as the presentation of higher levels of educational inequalities, social and financial exclusion, where investments in education are increasingly scarce. Thus, the study is characterized as a documentary research, in which, we resorted to the current state PCCR of those regions in an attempt to measure the scenario of teacher appreciation for the professionals in question. The results indicate that careers and remuneration in the North and Northeast of Brazil need to be more specified, in order to measure some aspect of teacher appreciation.

Keywords: Teacher valuation policy. PCCR of the North and Northeast regions. Special education.

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 no seu Art. 206 estabelece novos cenários para o processo de valorização do magistério público. A valorização dos professores está entre um dos princípios com base nos quais a educação escolar deve ser oferecida, “garantindo planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional

[1] Egressa do PPGED/UNIFAP; Mestrado em Educação; marciamariasantos300@gmail.com

e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos" (DUTRA JUNIOR *et al* 2000, p. 16).

Segundo França e Gemaque Rolim (2015) o conceito de valorização do magistério perpassa pelas considerações das condições objetivas e subjetivas, que abrange:

> Nas objetivas: O regime de trabalho; piso salarial profissional; carreira docente com possibilidade de progressão funcional; concurso público de provas e títulos; formação e qualificação profissional; tempo remunerado para estudos, planejamento e avaliação, assegurado no contrato de trabalho, e condições de trabalho, já as condições subjetivas se refere ao reconhecimento social, à auto realização e à dignidade profissional (FRANÇA; GEMAQUE ROLIM, 2015, p. 90).

Esse estudo, é um recorte da dissertação de mestrado sob o título: Carreira docente e Educação Especial: análise dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração das redes de ensino público estaduais do Brasil, pertencente ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Amapá (PPGED/UNIFAP).

Dessa forma, apresentamos os resultados de apenas um aspecto da remuneração docente, a qual se refere as vantagens pecuniárias. Faz-se necessário comentarmos sobre o conceito de remuneração como um elemento que compõe a totalidade dos aspectos que envolvem os salários destinados aos funcionários públicos, nesse caso, dos professores do magistério público da Educação Básica que atuam na Educação Especial.

Assim, segundo Dutra Junior *et al* (2000) definem a remuneração como, "[...] o vencimento do cargo efetivo acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei. No conceito tradicional, distingue-se de vencimento pela inclusão dos acréscimos pecuniários percebidos pelo servidor". (DUTRA JÚNIOR *et al,* 2000, p. 215). Nessa direção, as vantagens pecuniárias se referem ao valor acrescido ao vencimento constituído de indenizações, gratificações e adicionais (DUTRA JR *et al,* 2000, p. 216).

Então, com a devida compreensão de que a remuneração representa, o vencimento básico, as vantagens pecuniárias, na forma das gratificações permanentes ou temporárias que compõe os recebíveis mensais dos professores em geral e, em especial, aquele foco desse estudo, como mostraremos posteriormente.

Dessa forma, utilizaremos apenas parte da remuneração para as análises nos PCCR, nesse caso as vantagens pecuniárias destinadas aos docentes da Educação Especial que atuam nas regiões Norte e Nordeste do Brasil devido as assimetrias geográficas, sociais, educacionais e econômicas. Dito isso, apresentamos a seguinte questão: de que forma estão descritas as vantagens pecuniárias, porventura destinadas aos docentes da Educação Especial nos PCCR vigentes de cada Estado das regiões em destaque?

O cenário de trabalho e emprego das regiões Norte e Nordeste no último trimestre de 2020, de acordo com a PNAD contínua (IBGE, 2021), apresentaram índices de desocupação de 14,8% para região Norte e de 18,6% para o Nordeste, com taxa de crescimento de 2,4% e 1,4% respectivamente, essas as taxas são as maiores desde de 2012, dados que se diferenciam bastante das outras regiões do país. Nesse sentido, os índices de trabalhadores que vivem na informalidade mostram uma tendência que vem se consolidando a cada dia onde uma parcela da população se apresenta sem garantias trabalhistas.

Sob o aspecto dos índices educacionais, Norte e Nordeste lideram os maiores índices, pois a universalização da Educação Básica nessas regiões se mostra com enormes desafios, na primeira região geográfica, o distanciamento entre os setores urbanos e rurais é possível perceber pelas bacias hidrográficas, onde os rios são as estradas de acesso as escolas, tanto pequenas como de grande porte. Já no Nordeste, o acesso às escolas se dá em grande maioria por via terrestre, entretanto, é perceptível a dificuldade de deslocamento devido as más condições de estradas e vias nas mais diversas cidades.

Certamente, esses fatores provocam impacto direto no desenvolvimento educacional de milhares de crianças na faixa etária de 06 a 17anos, que deixam de ir à escola. Segundo o IBGE (PNAD, contínua 2019), a taxa de analfabetismo da região Norte foi de 7,6 % e da região Nordeste foi de 13,9% em 2018, demonstrando a mais alta do país.

Nesse sentido, se percebe a ausência de políticas educacionais que venham mensurar a diminuição desses problemas regionais. A partir desse cenário, há que se questionar se há possibilidade de valorizar os docentes da Educação Especial proporcionando vantagens pecuniárias em sua remuneração?

Dessa forma, o estudo está dividido em uma seções e subseção, além desta introdução e considerações finais. Na seção, discorremos sobre a valorização do

magistério no contexto das políticas de valorização docente e na subseção, analisamos a Carreira e Remuneração a partir das vantagens pecuniárias contempladas nos PCCR dos estados das regiões Norte e Nordeste do Brasil no sentido de identificar perspectivas de valorização nesse instrumento com *status quo* de promover a melhoria da carreira docente, com foco na Educação Especial.

2 Valorização do Magistério: a carreira no contexto das políticas de valorização docente, algumas ponderações.

De acordo com França e Gemaque Rolim (2015) a valorização do magistério público da educação básica se formaliza a partir da nova estrutura jurídica para o financiamento da educação tendo como marco a Constituição Federal de 1988 e as reformas educacionais após a década de 1990. Valorizar o professor tornou-se pano de fundo das políticas, em destaque neste momento, devido a vários fatores que tinham a pretensão de fomentar a qualidade no ensino público no Brasil. Sobre estes fatores pode-se destacar a valorização do magistério "tanto pelo aspecto da formação, quanto pelo concurso público obrigatório para todos os entes federados" (FRANÇA; GEMAQUE ROLIM, 2015, p. 87).

A partir das reformas educacionais desencadeadas nos anos de 1990, a formação e o trabalho docente vêm sofrendo inúmeras mudanças devido à crise estrutural pela qual passa a formação, a profissão docente e a escola pública (EVANGELISTA, 2009). Tais mudanças estão abarrotadas de críticas por contribuírem para uma tragédia que envolve a formação aferindo inúmeras consequências negativas para a atuação docente (SHIROMA *et al*, 2017).

Nessa direção, Gutierres *et al* (2013), no relatório desenvolvido pela Força-Tarefa sobre Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério (FT-PCCR)[2], analisam os principais aspectos da configuração da carreira em 12 estados brasileiros e suas respectivas capitais evidenciando a política de fundos (FUNDEF e FUNDEB), seguida nacionalmente desde 1998 e as implicações dessas configurações para a remuneração do Magistério.

[2] Trata-se da pesquisa nacional desenvolvida pelo observatório da remuneração docente, financiada pela CAPES, com título: "Pesquisa Nacional: remuneração de professores de escolas públicas de Educação Básica: configurações, impasses, impactos e perspectivas".

Para montar o quadro analítico da pesquisa, os autores utilizaram documentos normativos, outras fontes documentais, como: contracheque dos professores, os estatutos e planos de carreira dos estados em estudo, como também, um importante documento da UNESCO/1966 que tinha o intuito de estimular a valorização necessária ao profissional docente a partir da aprovação do documento "Recomendação da OIT/UNESCO[3] relativa ao estatuto dos professores" (GUTIERRES *et al* 2013, p. 07).

A partir dessas recomendações, podem-se constituir elementos para a definição de indicadores sobre valorização docente que, segundo os autores, seriam importantes para a definição e criação de políticas para esta área, como:

> Preparação para a profissão docente e aperfeiçoamento dos professores (indicador de **formação inicial e continuada**); emprego e carreira profissional e direitos e deveres dos professores (indicador de **acesso e progressão na carreira**); condições favoráveis para um processo eficaz de ensino-aprendizagem (indicador de **condições de trabalho docent**e); e remuneração dos professores (indicadores de **salário e remuneração** (GUTIERRES *et al* 2013, p. 07- 08).

Assim, as recomendações da OIT/UNESCO (1966) serviram de base para as leis nacionais e para o trabalho dos professores em sala de aula. Desta forma forneceram um conjunto de elementos internacionais como referência para as discussões e acordos entre professores e gestores em seus países. Assim, "aspectos em relação a valorização docente começa a ter destaque a partir de instrumentos que venham subsidiar a carreira mensurando em nível profissional, social, ético e material" (GUTIERRES *et al* 2013, p. 07).

Nesta perspectiva, percebeu-se que do ponto de vista legal a elaboração dos planos de carreira e remuneração dos professores se configuram como um instrumento que pode estimular a valorização da carreira docente e que este também pode se constituir como um elemento para o favorecimento de uma educação de

[3] Como iniciativa pioneira de âmbito internacional visando estimular a "valorização devida" ao profissional docente, dada a relevância de seu papel para a qualidade da educação, em 5 de outubro de 1966 em uma conferência especial intergovernamental convocada pela UNESCO em Paris, em articulação com a OIT, foi aprovado o documento "Recomendação da OIT/UNESCO relativa ao Estatuto dos Professores [...]". As recomendações contidas nesse documento foram concebidas para servir de base para as leis nacionais e para as práticas dos professores. Fornecem um quadro internacional de referência para as suas discussões e negociações com professores e suas organizações em seus países (GUTIERRES *et al* 2013, p. 07).

qualidade (BARBOSA, 2011). Entretanto, esse discurso que compõe o corpo das legislações não se materializa pois é constituído dentro do cenário das políticas neoliberais.

Neste sentido, os seus salários são concebidos em função da produtividade, onde uma dada produção marginal corresponde a uma renda marginal, compondo a justificativa da teoria do capital humano, onde, em uma relação social, os trabalhadores são tratados como máquinas enquanto fatores de produção têm a responsabilidade de produzir um valor predominantemente econômico (FRIGOTTO, 2001).

Nas análises de Gatti e Barreto (2009), no que se refere a valorização do trabalho docente, alguns pontos devem ser considerados para que de fato os professores sejam valorizados. A esse respeito, as autoras destacam o cuidado com a formação na graduação; a existência de concurso público para o ingresso na carreira; a regulamentação da carreira ainda no estágio probatório, como já consta em alguns planos; políticas de formação continuada; ações em relação a profissionalização docente que evidenciem melhorias nas perspectivas de carreira e alteração no imaginário coletivo em relação a profissão docente, tanto na sociedade, como entre os próprios professores e ainda os diferenciais nos planos de carreira encontrados, que não mostram a possibilidade de elevação na carreira sem deixar a sala de aula.

Nesse ponto de vista, a valorização docente expressa no PNE não contempla características de realização profissional plena para os trabalhadores da educação, devido ao modelo o qual foi construído. Na construção do PNE 2014-2024, primeiramente a sociedade civil foi organizada, ouvida e registrado os seus apelos. Em segundo momento, houve uma desestruturação do que já havia sido definido. Com isso, o texto se apresenta fragmentado atendendo aos interesses de poucos, evidenciando as relações de poder dos envolvidos na organização do texto (HYPÓLITO, 2015).

Jacomini e Penna (2016) analisam a valorização docente a partir dos planos de carreira de 12 estados da federação[4] incluindo as suas respectivas capitais, sendo

[4] Pará/Belém, Roraima/Boa Vista, Paraíba/João Pessoa, Rio Grande do Norte/Natal, Mato Grosso/Cuiabá, mato Grosso do Sul/Campo Grande, São Paulo/São Paulo, Minas Gerais/Belo Horizonte, Rio Grande do Sul/Porto Alegre, Santa Catarina/Florianópolis, Paraná/Curitiba.

analisados 24 planos de carreira com o objetivo de perceber a forma de ingresso e a formação mínima exigida para o exercício da profissão, a composição da jornada de trabalho, a progressão na carreira e os incentivos para a formação continuada, aspectos quanto a promoção do desenvolvimento profissional.

Os resultados assinalaram que quanto a forma de ingresso todos os estados pesquisados já cumprem a legislação (Lei n. 11.738/ 2008. Lei do PSPN). Esse quesito garante a impessoalidade e a objetividade, e ainda, permite a estabilidade no emprego (JACOMINI; PENNA, 2016, p. 11).

Quanto à formação mínima para ingresso na carreira do magistério, a pesquisa destacou que a maioria dos planos investigados cumpre as determinações da "LDB/1996 que prevê formação em nível superior, curso de licenciatura, sendo admitida a formação em nível médio na modalidade Normal, para lecionar na Educação Infantil e nos cinco primeiros anos do Ensino Fundamental" (JACOMINI; PENNA, 2016, p.11)

Dessa forma, ao abordar o trabalho, carreira e a valorização docente na conjuntura das políticas neoliberais não se pode negar que esse trabalho foi e é, ao longo da história, transformado em mercadoria, onde é determinado pela quantidade de trabalho materializado em valor de uso, vivenciando os processos de alienação, sem que sejam observadas as condições em que o docente trabalha e se constitui enquanto trabalhador (MARX, 2004).

Destaca-se o papel da educação como uma ferramenta que pode proporcionar o desmonte da lógica que aliena e autorregula a consciência dos trabalhadores em torno do capital. Entretanto, no atual sistema, sob a lógica das reformas educacionais que a partir das prerrogativas e determinações dos organismos internacionais para os países do terceiro mundo, incluindo o Brasil, ditam as regras para a concessão de capital financeiro sob o ponto de vista do desenvolvimento econômico.

Por conseguinte, para colocar em prática esse projeto de sociedade que vive de lucros, esmagam-se as lutas da classe trabalhadora que prima por direitos conquistados. Se hoje o que se observa no bojo das políticas neoliberais para educação são as mudanças nas formas de ensinar, a intensificação, responsabilização pelo fracasso escolar e desvalorização da carreira docente é

porque em nenhum momento as políticas foram criadas no sentido de conceder a devida valorização que os trabalhadores necessitam.

A materialidade das legislações sobre carreira docente caminha a passos lentos, nos trinta anos da Constituição Federal de 1988, vinte e três anos da LDBEN, nos onze anos da Lei do PSPN (Lei n. 11.738/2008) pouco se tem avançado na prática para implementar uma política de verdadeira valorização do magistério que contemplem todas as categorias que ali atuam. O que se observa são medidas incipientes para se efetivar um projeto de Estado que envolva toda a classe trabalhadora da educação.

2.1 Carreira e Remuneração: vantagens pecuniárias nos PCCR dos estados das regiões Norte e Nordeste

Os Planos de Carreira dos Estados brasileiros como um dos elementos das políticas de valorização, tem a necessidade de serem implantados de acordo com as diretrizes da resolução do CNE/CEB n. 02/2009 que fixa as diretrizes nacionais para os PCCR dos profissionais do Magistério, em conformidade com a Lei n. 11.738/2008 e, com o Plano Nacional de Educação(PNE, 2014-2024) no sentido de estimular a melhoria da qualidade de vida de todos os professores e a carreira docente apresente atrativos de permanência.

Sobre o tipo de vantagens recebidas pelos docentes, Nascimento *et al* (2017) apresentam dois tipos, das quais identificam como as de natureza global e outras condicionadas. Então, “as globais são pagas a todos os servidores públicos sem necessitar de uma situação específica [...]. Já as vantagens condicionadas são aquelas pagas a alguns docentes que estão em situação específica” (NASCIMENTO *et al*, 2017, p. 238).

Dessa forma, a gratificação relativa aos professores da Educação Especial está atrelada às vantagens condicionadas, devido ao trabalho específico com alunos com necessidades especiais. Assim, segue as análises a partir dos elementos citados anteriormente e os percentuais devido a referida vantagem nos PCCR das regiões Norte e Nordeste.

Quadro 1 – Região Norte: Vantagens pecuniárias para professores da Educação Especial previstas nos PCCR (vigência-2019)

UF	PCCR	VANTAGEM PECUNIÁRIA	DESCRITOR	PERCENTUAL/VALOR

AC	Lei n. 67/1999	Gratificação pelo exercício do magistério com alunos especiais	Art.18/c. Pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais.	De 5% a 15%
AP	Lei n. 0949/2005	Art. 37 II Gratificação de Ensino Especial	Art. 37/II- Devida aos professores e pedagogos do quadro Permanente de pessoal do Estado que desempenham suas funções em regência de classe e atendimento pedagógico exclusivamente aos portadores de necessidades especiais nos centros especializados ou nas unidades de ensino da secretaria de Estado da Educação ou conveniadas.	Art. 37 / II – 10% sobre o vencimento básico
AM	Lei n. 3951/2013	————	————	———
PA	Lei n. 7.442/2010	Art. 32- Gratificação do Magistério	Art. 32. Parágrafo único. A gratificação de que trata o caput desse artigo será paga no percentual de 50% para o professor da Educação Especial.	Art. 32. Parágrafo único. 50% (sobre o vencimento base)
RO	Lei n. 680/2012.	Art. 77- II- a) Gratificação de atividade docente;	Art. 77- II- Concedida aos professores pelo efetivo exercício da docência no Ensino Fundamental ao Ensino Médio, desde que cumpram as jornadas de trabalho estabelecidas no art. 74 desta Lei, incluindo os profissionais que atuam nas Salas de Recursos;	Anexo IV- R$= 280,00
		Art. 77- II- f) Gratificação de Ensino Especial	Art. 77- II- Concedida aos professores, preferencialmente, com formação na área, pelo exercício da docência em salas de Ensino Especial, desde que devidamente comprovada a sua lotação nestas salas.	Art.77 - II- f) 20% (sobre o vencimento)
		Art. 77-II h) gratificação de professor Bilíngue-LIBRAS	Art. 77-II Concedida aos professores do 1º ao 5º ano do E.F, desde que devidamente habilitados e aptos ao exercício simultâneo de docente e interprete bilíngue-LIBRAS, e aos professores que atuam do 6º ao 9º ano do E.F e no Ensino Médio nas Salas Bilíngues, de acordo com o Decreto Federal n. 5.626/2005, desde que ministre no mínimo 03 (três) disciplinas, condicionadas à existência [...] de alunos com deficiência auditiva	Art. 77-II R$= 400,00

RR	Lei nº 892/2013	Anexo IX Gratificação por Incentivo à Docência pelo Atendimento Educacional Especializado (GIDAE)	Anexo IX Concedida aos docentes qualificados a prestar atendimento aos estudantes com deficiência na sala de recursos multifuncionais.	Art. 34 R$ 732,00 (corresponde ao mesmo valor da GID).
TO	Lei nº 2859/2014	———	———	———

Fonte: Elaborado pela autora, com base em Acre (1999); Amapá (2005); Amazonas (2013); Pará (2010); Rondônia (2012); Roraima (2013); Tocantins (2014).

O Quadro 1 apresenta as vantagens pecuniárias destinadas ao professor da Educação Especial nos PCCR dos Estados da Região Norte. Destacamos os PCCR que contemplam os referidos elementos que compõe a remuneração, sendo eles: o Acre (1999) determina gratificação pelo exercício do magistério com alunos especiais, a variação percentual vai de 5% a 15%. O Amapá (2005) determina 10% sobre o vencimento básico como vantagem pecuniária para o professor que atua na educação especial. No Pará (2010), a denominação de gratificação do Magistério estabelece 50% sobre o vencimento básico. Em Rondônia (2012), o docente da Educação Especial recebe duas vantagens, as quais são: gratificação de atividade docente no valor fixo de R$ 280,00, gratificação de Ensino Especial com percentual de 20% sobre o vencimento básico e gratificação de professor Bilíngue-LIBRAS no valor de R$= 400,00 (Quatrocentos Reais). Já em Roraima (2013), Gratificação por Incentivo à Docência pelo Atendimento Educacional Especializado (GIDAE) é de R$732,00 que corresponde ao mesmo valor destinado a gratificação de incentivo à docência (GID)[5], se faz necessário destacar, que o valor fixado de gratificação para os docentes da Educação Especial no PCCR de Roraima(2013), terá reajuste automático e com o mesmo índice aplicado aos reajustes dos vencimentos da carreira de magistério da educação Básica e da carreira de Magistério da Educação Indígena, seguindo critérios da GID (RORAIMA,2013). Os PCCR do Amazonas (2013) e Tocantins (2014) não contemplam a referida vantagem.

Em seguida apresentamos o quadro 2, com as vantagens pecuniárias destinadas aos docentes da Educação Especial nos PCCR dos estados da região Nordeste.

[5] A GID tem reajuste automático e com o mesmo índice aplicado ao reajuste dos vencimentos da carreira de magistério da Educação Básica e da carreira do Magistério da Educação Básica Indígena (RORAIMA, 2013).

Quadro 2 – Região Nordeste: Vantagens pecuniárias para professores da Educação Especial previstas nos PCCR (vigência-2019)

UF	PCCR	VANTAGEM PECUNIÁRIA	DESCRITOR	PERCENTUAL/VALOR
AL	Lei n. 6.197/2000	Art. 23- II- Gratificação de função	Art. 23- II- b) Por exercício em Classe Especial	Art.23- **Parágrafo único**. As gratificações instituídas nesse artigo terão seus valores e condições de aferimento estabelecidos em Lei[6]
BA	Lei n. 8.261/2002	Art. 64- Gratificação Especial	Art. 64- Devida aos professores do Magistério Público estadual do ensino Fundamental e Médio, portadores de habilitação específica decorrente de curso [...] de 360 horas/aula, receberão gratificação, enquanto estiverem na regência de classe com alunos com necessidades especiais.	Art. 64- 20% sobre o vencimento base
CE	Lei n. 12.066/1993	Art. 6º- [7]Gratificação à Professores de Pessoas com Deficiência	Art. 6º- Devida a professores de pessoas com deficiência.	Art. 6º-20% sobre o vencimento base.
MA	Lei n. 9.860/2013	Art. 34- Gratificação de atividade de Magistério	Art. 34- II- Devida aos ocupantes dos cargos: Professor I, Professor II, Professor III, Especialista em Educação I e Especialista em Educação II que estejam desenvolvendo atividades de educação especial	Art. 34- II- 104% sobre o vencimento básico
		Art. 40- Gratificação por atividade em Educação Especial	Art. 40- Devida aos servidores integrantes do subgrupo Magistério da Educação Básica que atuam no atendimento a alunos de classes especiais, em salas de recursos multifuncionais, exclusivamente nos centros de Ensino de Educação Especial e no Núcleo de educação Especial da rede estadual de ensino.	Art. 40 - Parágrafo único- 30% sobre o vencimento do cargo de servidor.
PB	Lei n. 7419/2003	___	___	___
PE	Lei n. 11.559/1998	___	____	____
PI	Lei n. 71/2006	Art. 72 – III- Gratificação de Educação Especial	Art. 75- Devida aos professores efetivamente lotados em classes especiais, salas de apoio pedagógico específico e salas de recursos nos Centros Integrados e nas unidades escolares da rede básica	(Não especifica o percentual da gratificação)
R**N**	Lei n. 322/2006	___	____	____
SE	Lei n. 61/2001	___	_____	_____

Fonte: Elaborado pela autora com base em Alagoas (2000), Bahia (2002), Ceará (1993), Maranhão (2013), Paraíba (2003), Pernambuco (1998), Piauí (2006), Rio Grande do Norte (2006), Sergipe (2001).

[6] Não encontramos a Lei que se refere ao item.

[7] Redação da Lei Complementar n. 14.431/2009

O Quadro 2, apresenta os PCCR dos estados da região Nordeste com as informações do referido quesito. Assim, os PCCR que indicam vantagens pecuniárias para a Educação Especial são os seguintes: no PCCR de Alagoas (2000) a referida vantagem se denomina de gratificação de função, porém, não especifica o valor da gratificação nesse PCCR. O PCCR da Bahia (2002) especifica a gratificação de Gratificação Especial com percentual de 20% sobre o vencimento básico. No PCCR do Ceará (2009) a gratificação se denomina de Gratificação à Professores de Pessoas com Deficiência com percentual de 20% sobre o vencimento base. No PCCR do Maranhão (2013), constam dois tipos de vantagem, a Gratificação de atividade de Magistério com percentual de 104% e gratificação por atividade em Educação Especial tem percentual de 30%, ambos incidentes sobre o vencimento básico. O PCCR do Piauí (2006) identifica gratificação de Educação Especial, porém, não especifica o percentual da gratificação. E nos PCCR da Paraíba (2003), Pernambuco (1998), Rio Grande do Norte (2006), Sergipe (2001), não encontramos indício de vantagem pecuniária para Educação Especial.

3 CONCLUSÃO

A partir das vantagens pecuniárias apresentadas nos PCCR das redes de ensino estaduais dos estados das regiões Norte e Nordeste do Brasil, destinadas aos docentes da Educação Especial constatamos que, 06 (seis) PCCR não contemplam as referidas vantagens, são: Amazonas (2013), Tocantins (2014), Paraíba (2003), Pernambuco (1998), Rio Grande do Norte (2006) e Sergipe (2001). Nesse sentido, as políticas de carreira vedam a valorização docente do ponto de vista das vantagens merecidas aos docentes da modalidade em estudo.

Dando continuidade, verificamos no conjunto dos PCCR, três grupos de análises, quais sejam: 1) gratificação pelo exercício do Magistério com alunos com deficiência, constando nos PCCR do Acre (1999), Bahia (2002), Maranhão (2013) e Pará (2010); 2) gratificação pela docência na Educação Especial/Classe Especial ou AEE, se verificou nos PCCR do Amapá (2005), Alagoas (2000), Ceará (1993), Piauí (2006) e Rondônia (2012); e 3) gratificação de atividade docente incluindo os professores do AEE, constando nos PCCR do Maranhão (2013), Rondônia (2012) e Roraima (2013).

Nesse sentido, percebemos que as vantagens, porventura, destinadas aos docentes da Educação Especial se apresentam de maneira abrangente no conjunto dos docentes da Educação Básica, em pelo menos 6 (seis) PCCR. No que se refere aos PCCR que identificam de forma específica a referida vantagem, como gratificação pela docência na Educação Especial foram encontrados apenas 5 (cinco). Percebemos ainda, que os PCCR das regiões Norte e Nordeste que melhor valorizam em termos de vantagens percentuais para os referidos docentes se apresentam em quantitativo de três, quais sejam: Pará (2010), com 50%, Maranhão (2013), com 134% (duas gratificações), Rondônia (2012), com 20%, R$= 280,00 e R$= 400,00 fixo (três gratificações).

Por fim, as vantagens pecuniárias no bojo da valorização docente nas referidas regiões em estudo apresentam-se com avanços e desafios devido à complexidade do trabalho na Educação Especial. Esses se materializam a partir da luta de classes e também, de vontades políticas num cenário de retrocessos na carreira do magistério.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federal de 1988, artigos 206, 208 e 211**. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 30 nov. 2018.

_____. **Resolução CNE/CEB n. 02/2009**. Fixa as diretrizes nacionais para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do Magistério da Educação Básica, em conformidade com o artigo 6º da Lei 11.738/2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei 9.394/1996, e no artigo 40 da lei 11.494/2007. Brasília, DF, 2009. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf>. Acesso em: 27 out. 2018.

_____. **Lei n.11.738/2008**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm>. Acesso em: 15 Jul. 2018.

DUTRA JR, Adhemar F. ABREU, Mariza. MARTINS, Ricardo. BALZANO, Sonia. **Plano de carreira e remuneração do magistério público: LDB, FUNDEF, diretrizes nacionais e nova concepção de carreira**. Brasília: MEC, FUNDESCOLA, 2000.

BARBOSA, Andreza. **Os salários dos professores brasileiros: implicações para o trabalho docente.** Brasília: Líber Livro, 2011.

EVANGELISTA, Olinda. **REDE KIPUS E RECONVERSÃO DOCENTE NA AMÉRICA LATINA E CARIBE**. In: Quarto Seminário Nacional Estado e Políticas Sociais, 2009, Cascavel PR. Quarto Seminário Nacional Estado e Políticas Sociais. Cascavel PR: UNIOESTE, 2009. p. 1-14.

FRANÇA, Magna. GEMAQUE ROLIM, Rosana M. Planos de cargos, carreira e remuneração e o Piso Salarial Profissional Nacional dos professores da educação Básica em Estados e Municípios das regiões Norte e Nordeste. In. CASTRO, A. M. D. A.; QUEIROZ. M. A.; BARACHO, Maria das Graças (Org.). **Assimetrias e desafios na produção do conhecimento em Educação: A pós-graduação nas regiões Norte e Nordeste**. Rio de Janeiro: ANPED, 2015.

GATTI, Bernadete Angelina. BARRETO, Elba Siqueira de Sá. **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009. Disponível em: <http://rizomas.net/arquivos/professores-do-brasil_pesquisa-unesco-2009.pdf.> Acesso em: 20 ago. 2018.

GUTIERRES, Dalva V. BRITO, Vera L. Ferreira Alves de. Planos de Carreira de Professores da Educação Básica em Estados e Municípios brasileiros no contexto da política de fundos: configurações, tendências e perspectivas. In. **Pesquisa do Observatório da Remuneração docente**/ CAPES, 2013. Disponível em: <http://observatorioderemuneracaodocente.fe.usp.br/>. Acesso em: 25 jul. 2019.

HYPOLITO, Álvaro Luiz M. Trabalho docente e o novo Plano Nacional de Educação: Valorização, Formação e condições de trabalho. In. **Cadernos Cedes**, v. 35, n. 97, p. 517-534, set./dez., Campinas- SP, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccedes/v35n97/1678-7110-ccedes-35-97-00517.pdf>. Acesso em: 14 jul.2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTAÍSTICA-IBGE. **PNAD contínua**, 2019-2020. Disponível em: < https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/condicoes-de-vida-desigualdade-e-pobreza/17270-pnad-continua.html?=&t=series-historicas>

JACOMINI, Márcia Aparecida. PENNA, Marieta Gouveia de Oliveira. Carreira docente e Valorização do Magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. Revista **Pro-Posições**. V. 27, n. 02, p. 177-202. maio/ago. 2016. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/306270560_Carreira_docente_e_valorizacao_do_magisterio_condicoes_de_trabalho_e_desenvolvimento_profissional>. Acesso em: 07 jul. 2019.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A produtividade da escola improdutiva**. São Paulo: Cortez, 2001.

MARX, Karl. **Manuscritos econômicos-filosóficos**. Trad. Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004.

NASCIMENTO, Ana Paula Santiago do. MEDINA, Renata Rodrigues de Amorim. CAMARGO, Rubens Barbosa de. Planos de cargos, carreira e remuneração do Magistério público do estado de São Paulo em 2010: Descrição e análises

preliminares. In. **Valorização docente na Educação Básica: análise de planos de carreira.** CAMARGO, Rubens Barbosa de. JACOMINI, Márcia Aparecida. (org.).. 1º edição. Curitiba: Appris, 2017.

SHIROMA, Eneida Oto. MICHELS, Maria Helena. EVANGELISTA, Olinda. GARCIA, Rosalba M. C. A tragédia docente e suas faces. In. EVANGELISTA, Olinda; SEKI, Allan Kenji (Org.) **Formação docente no Brasil: leituras a contrapelo.** 1ª ed. Editora: Junqueira &Marin. Araraquara- SP, 2017.