

ESTATUTOS E PLANOS DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO: UM ESTUDO DE QUINZE MUNICÍPIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

STATUTE AND PLANS TEACHING CAREER: A STUDY OF FIFTEEN MUNICIPALITIES OF SÃO PAULO

Fábio Mariano da PAZ¹

Resumo: Este artigo se propõe a analisar como estão configurados os estatutos e planos de carreira do magistério público em quinze municípios sedes das regiões administrativas do Estado de São Paulo. A partir de uma perspectiva comparativa entre os municípios pesquisados, são analisados aspectos como o histórico de greves dos profissionais, o processo de elaboração das legislações, as formas de composição do quadro funcional, as formas de provimento e requisitos para os cargos e funções, a existência de mecanismos de avaliação de estágio probatório e desempenho periódico, as jornadas de trabalho, os salários e a progressão funcional na carreira. O esforço realizado para a compreensão dos estatutos e planos de carreira mostrou que há avanços e retrocessos em vários dos documentos verificados, sendo notável o esforço empreendido em boa parte das legislações municipais em fundar políticas de melhoria da carreira do magistério.

Palavras-chave: Política Pública Municipal. Estatuto e Plano de Carreira. Valorização do Magistério Público.

Abstract: This article aims to analyze how they are configured the statutes and career plans for public school teachers in fifteen municipalities headquarters of the administrative regions of São Paulo. From a comparative perspective between the municipalities surveyed are analyzed aspects such as the history of strikes by workers, the process of drafting of laws, forms of composition of the workforce, the forms of provision and requirements for positions and duties, existence of probation assessment mechanisms and periodic performance, working hours, wages and working career. The effort made to understand the statutes and career plans showed that there are ebbs and flows in a number of scanned documents, and noted the efforts made in most of the municipal legislation in the founding of teaching career improvement policies.

Keywords: Democratization of Education. Public school. Quality of Education.

Introdução

A partir do momento em que a Constituição Federal de 1988, a Lei nº 9394/96 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) – e as normas que criaram o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental (Fundef) e o Fundo de Manutenção e

¹Pedagogo e doutor em Educação na área de Políticas Públicas Educacionais, pela UNESP de Presidente Prudente. Supervisor de Ensino na Secretaria Municipal de Educação de Birigui/SP. E-mail: fmpaz@ig.com.br

Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) inscreveram a exigência de estatutos e planos de carreira para a valorização dos profissionais do magistério público, emergiram nos sistemas de ensino fortes demandas e pressões por melhores condições de trabalho (BRASIL, 1996a; 1996b; 2007).

Partindo desses aspectos, este artigo tem por objetivo analisar como estão configurados os estatutos e planos de carreira do magistério público em quinze municípios sedes das regiões administrativas do Estado de São Paulo como meios de valorização dos profissionais da educação, tendo por base dados obtidos em levantamento bibliográfico e documental provenientes da pesquisa de doutorado intitulada “Estatutos, Planos de Carreira e Valorização do Magistério Público: um estudo dos municípios sedes das regiões administrativas do Estado de São Paulo”. (PAZ, 2014)

Breve consideração sobre os contextos da pesquisa

Tal como o Brasil se divide em regiões, o Estado de São Paulo é dividido em 645 municípios, distribuídos em 42 Regiões de Governo e 15 Regiões Administrativas (RAs), criadas pelo Decreto estadual nº 48.162/67 e atualizadas pelo Decreto nº 32.141/90, cujas sedes são: Araçatuba, Araraquara, Barretos, Bauru, Campinas, Franca, Marília, Presidente Prudente, Registro, Ribeirão Preto, Santos, São José do Rio Preto, São José dos Campos, São Paulo e Sorocaba.

No quadro geral de aplicação de recursos financeiros, no período de 2008 a 2012 a média de recursos aplicados com manutenção e desenvolvimento do ensino (MDE) nos municípios estudados variou de 25,21% em Sorocaba até 30,83% em São José do Rio Preto, enquanto o percentual do FUNDEB utilizado para a remuneração dos profissionais do magistério oscilou entre 69% em Araraquara e 92,43% em São José do Rio Preto, sinalizando que todo o conjunto de municípios sedes despendeu recursos acima do mínimo exigido na legislação.

Gráfico 1 - Percentual de recursos do Fundeb aplicados em remuneração do magistério, nos municípios sedes (2008 a 2012)



Fonte: Elaborado pelo autor com dados do SIOPE (2013)

Desse modo, quando consideramos somente as despesas com magistério do ano de 2012, as três maiores foram de Ribeirão Preto (99,54 %), São Paulo (96,18%) e São José do Rio Preto (96,09%) e os três menores ficaram por conta de Franca (63,79%), Araraquara (70,51%) e Barretos (72,59%).

É importante salientar, também, que em alguns municípios coexistem, em normas distintas, tanto um estatuto quanto um plano de carreira (Barretos e Bauru) e na grande parte deles ou um estatuto e plano de carreira unificados ou somente o plano de carreira.

Quadro 1 - Legislações dos estatutos e planos de carreira em vigência nos municípios sedes (continua)

Município	Existência de Estatuto e/ou Plano de Carreira do Magistério/Profissionais da Educação	Categoria profissional abrangida pelo Estatuto/Plano de Carreira
Araçatuba	Estatuto e Plano de Carreira Lei Complementar n.º 204, de 22 de dezembro de 2009.	Profissionais da educação
Araraquara	Plano de Cargos, Carreiras e Salários Lei n.º 6.251, de 19 de abril de 2005.	Profissionais do magistério e demais funcionários do poder público
Barretos	Plano de Carreira Lei n.º 3.629 de 25 de setembro de 2003. Estatuto do Magistério Lei Complementar n.º 45, de 26 de fevereiro de 2004.	Profissionais do magistério
Bauru	Plano de Cargos, Carreiras e Salários Lei n.º 5.999, de 30 de novembro de 2.010. Estatuto do Magistério Lei n.º 6.217, de 28 de maio de 2.012.	Profissionais do magistério/educação
Campinas	Plano de Carreira Lei n.º 12.987 de 28 de junho de 2007.	Profissionais do magistério
Franca	Estatuto do Magistério Lei Nº 4.972, de 11 de Fevereiro De 1998.	Profissionais do magistério
Marília	Estatuto do Magistério Lei n.º 3.200 de 30 de dezembro de 1986.	Profissionais do magistério
Presidente Prudente	Estatuto Do Magistério Lei n.º 79, de 17 de dezembro de 1999.	Profissionais do magistério
Registro	Estatuto e Plano de Carreira Lei Complementar n.º 45, de 30 de março de 2009.	Profissionais do magistério
Ribeirão Preto	Estatuto e Plano de Carreira Lei n.º 2.524, de 20 de abril de 2012.	Profissionais do magistério

Santos	Estatuto e Plano de Carreira Lei Complementar n.º 752, de 30 de março de 2012.	Profissionais do magistério
São José do Rio Preto	Estatuto e Plano de Carreira Lei Complementar n.º 138, de 28 de dezembro de 2001.	Profissionais do magistério
São José dos Campos	Plano de Carreira Lei Complementar n.º 454, de 08 de dezembro de 2011.	Profissionais do magistério
São Paulo	Estatuto do Magistério Lei n.º 11.229, de 26 de junho de 1992. Estatuto dos Profissionais da Educação Lei n.º 14.660, de 26 de dezembro de 2007.	Profissionais do magistério/educação
Sorocaba	Plano de Carreira Lei n.º 4.599, de 06 de setembro de 1994.	Profissionais do magistério

Fonte: Elaborado pelo autor com dados das Prefeituras e Câmaras Municipais (2013).

(Conclusão)

Posto isto, cumpre-nos dizer que entre os estatutos e planos estudados, o mais antigo em plena vigência data de 1986 (Marília), outros três são da década de 1990, nos casos de Sorocaba (1994), Franca (1998) e Presidente Prudente (1999), e em relação aos demais, sete foram elaborados no período de 2000 a 2009 e quatro bastante recentes, entre de 2010 e 2012.

No contexto amplo das lutas e reivindicações de direitos no âmbito dos municípios sedes das regiões administrativas, observamos que em quase metade deles houve em algum período greves em busca de melhorias nas condições de trabalho e valorização do magistério público, como em Campinas (mais de 4 greves), Presidente Prudente (1990, 1993, 1995, 1997, 1999, 2000, 2003 e 2012), Ribeirão Preto (2002), Santos (1995 e 2013), São José dos Campos (1993) e São Paulo (1999, 2002, 2009, 2012, 2013).

Chama-nos a atenção, ainda, que embora essas greves tenham ocorrido, não coincidem exatamente com o marco de elaboração dos estatutos e plano de carreira em quase todos os municípios, com exceção de Presidente Prudente.

Outro aspecto que merece ser ressaltado diz respeito à forma como se deu a elaboração dos documentos, sendo que em quase todos os contextos de pesquisa, as secretarias de educação informaram que houve os seguintes processos: atuação da secretaria de educação, atuação de outros setores da administração municipal, atuação de comissão ou grupo de estudos representativo dos profissionais da educação, atuação de empresa de assessoria contábil ou jurídica contratada e atuação do sindicato dos servidores públicos municipais.

Verificamos que a maioria dos municípios criou comissão ou grupo de estudos com a presença de profissionais da educação para a elaboração de suas legislações, menos Sorocaba. Também pudemos notar que o número de assessorias privadas contratadas para auxiliar no processo de elaboração dos estatutos e planos de carreira foi pequeno e que os sindicatos tiveram representatividade em quase metade dos municípios analisados.

Doravante, analisaremos cada um dos aspectos presentes nos estatutos e planos de carreira, dando ênfase às normas que se sobressaem em termos de valorização do magistério em cada um dos municípios estudados.

Composição do Quadro do Magistério, Formas de Provimento e Requisitos para os Cargos e Funções

Verificamos que a estrutura geral das carreiras está basicamente organizada em classes de docentes e classes de especialistas em educação/suporte pedagógico em todos os casos investigados, possuindo ainda, nos municípios de Araçatuba, Araraquara, Bauru e São Paulo outros profissionais não docentes compondo as classes de apoio educacional (secretário de escola, fonoaudiólogo, enfermeiro, psicólogo educacional, técnico de enfermagem, tradutor e intérprete de LIBRAS, entre outros).

Chamou-nos a atenção o fato de que, ao contrário do que se vê em bom número de sistemas de ensino, as subdivisões das classes docentes não se apresentam de modo fortemente fragmentado, ou seja, em subcategorias de acordo com a etapa de atuação.

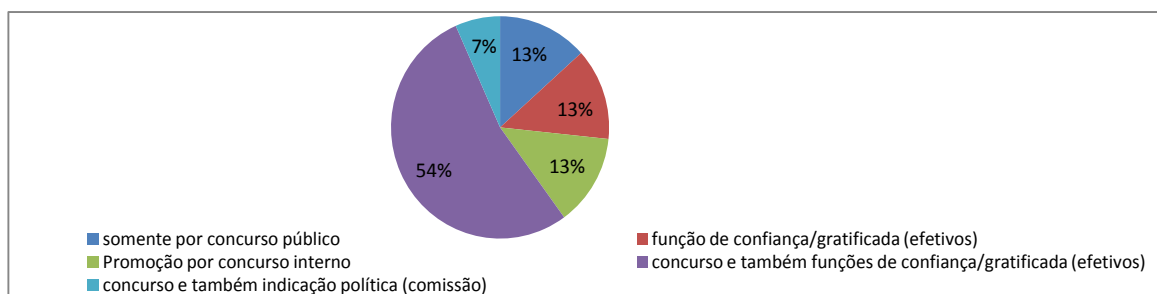
De certa maneira, nas classes docentes evidenciamos uma organização que abrange os cargos/funções de professor de educação infantil, professor dos anos iniciais do ensino fundamental, professor dos anos finais do ensino fundamental, professor de educação especial e as classes de gestores, compostas por professor coordenador pedagógico ou orientador educacional/pedagógico, vice-diretor de escola ou assistente de direção, diretor de escola e supervisor de ensino.

Em poucas situações como de Araçatuba, Barretos, Presidente Prudente e Registro ainda coexistem cargos com níveis de formação e habilitação idênticos, mas com diferenciações em termos de remuneração. Nesses casos, a organização do quadro do magistério admite remuneração significativamente inferior aos ocupantes de cargos da educação infantil.

Um ponto controverso que se faz presente em quatro dos municípios pesquisados diz respeito à titulação aceita como habilitação para o exercício da docência na educação básica. Em quatro casos (Araçatuba, Marília, São José dos Campos e Sorocaba) é expressamente vedado o ingresso de candidato aprovado em concurso público que possua apenas a formação em nível médio na modalidade normal, enquanto nos demais municípios, tanto esta quanto a formação em nível superior são consideradas.

No tocante às formas de provimento dos cargos da carreira do magistério, encontramos a exigência de realização de concurso público de provas e títulos para o ingresso nas classes de docentes em todos os municípios estudados, entretanto, para as classes de especialistas em educação/suporte pedagógico as formas de provimento evidenciaram diferentes possibilidades como a promoção por concurso interno, exercício de função de confiança/gratificada, indicação política ou mesmo o concurso público.

Gráfico 2 - Provimento para os cargos/funções de especialistas/gestores nos municípios sedes



Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

É importante destacar que nos estatutos e planos de carreira de Campinas e Sorocaba, a única forma de provimento de cargos para as classes de gestores da educação é por meio de concurso público de provas e títulos. Isto também é percebido na legislação de São José do Rio Preto, porém, neste município é permitida a admissão do assistente de direção de escola em função gratificada e não por concurso público. Em outras duas situações, especificamente, Santos e São Paulo, se verifica a realização de concurso interno para a promoção dos servidores efetivos aos cargos de gestão escolar.

O único município que permite em sua legislação a combinação de provimento por concurso e indicação política (comissão) é Ribeirão Preto, no qual, os cargos de coordenador pedagógico, orientador educacional e supervisor de ensino são exclusivos de profissionais efetivos, enquanto os de diretor de escola, vice-diretor e assessor educacional, são de provimento em comissão, desde que o candidato possua a escolaridade exigida (nível superior) e/ou outros requisitos de experiência como o efetivo exercício no magistério da educação básica da Secretaria Municipal de Educação de Ribeirão Preto ².

² No município de Ribeirão Preto, embora a legislação da carreira exija para o provimento dos cargos em comissão de diretor de escola, vice-diretor e assessor educacional experiência mínima que varia de três a cinco anos no magistério municipal, este direito é exclusivo dos servidores efetivos, pois, conforme estudo do MEC (BRASIL, 2000), o termo “efetivo exercício” não se refere ao profissional do quadro efetivo/permanente, mas, tão-somente, ao servidor que tenha efetivamente lecionado os dias letivos que lhe foram incumbidos.

Em relação aos cargos de especialistas/suporte pedagógico que exercem atividades de gestão dos sistemas municipais de ensino, em todos os estatutos e planos de carreira além da exigência de curso superior em Pedagogia, exige-se tempo de experiência mínima no magistério, conforme prescrito no parágrafo 1º do artigo 67 da LDB nº 9394/96.

Os cargos e/ou funções que exigem menos tempo, em geral de 2 a 8 anos, são os de professor coordenador ou orientador pedagógico/educacional, vice-diretor e assistente de direção de escola.³ Para diretor de escola o tempo mínimo varia de 3 a 8 anos, sendo que para Supervisor de ensino chega a 10 anos.

Mecanismos de avaliação do Estágio Probatório

A avaliação dos servidores em estágio probatório constitui-se em regra constitucional retificada por meio da Emenda Constitucional nº 19/1998, que alterou de 2 para 3 anos o período de avaliação dos servidores e determinou a formalização de comissões no âmbito do poder público com essa finalidade.

Nas propostas de carreira analisadas, entretanto, verificamos que a avaliação de estágio probatório não está incorporada em sua plenitude. Nos estatutos e planos de carreira de Campinas, Franca, Marília, Presidente Prudente, Registro, Ribeirão Preto, São José do Rio Preto e Sorocaba, não consta qualquer menção a esse mecanismo, relegando-a, inteiramente, às normas gerais dos estatutos dos servidores públicos municipais.

Em Araçatuba, Barretos e Bauru, a legislação faz breve comentário da necessidade de realização de estágio probatório para os servidores que ingressarem por concurso público e relegam sua forma de implementação ao que se aplica aos demais servidores públicos da administração. No caso de Santos, o estatuto e plano de carreira prevê que uma norma específica para os profissionais do magistério será instituída visando essa finalidade.

Os critérios e o nível de complexidade diferem bastante em cada município, porém, ainda assumem uma visão majoritariamente subjetiva do desempenho dos profissionais, abrindo margem para interpretações divergentes e que, por consequência, nem sempre conseguem aferir, de fato, o desempenho profissional.

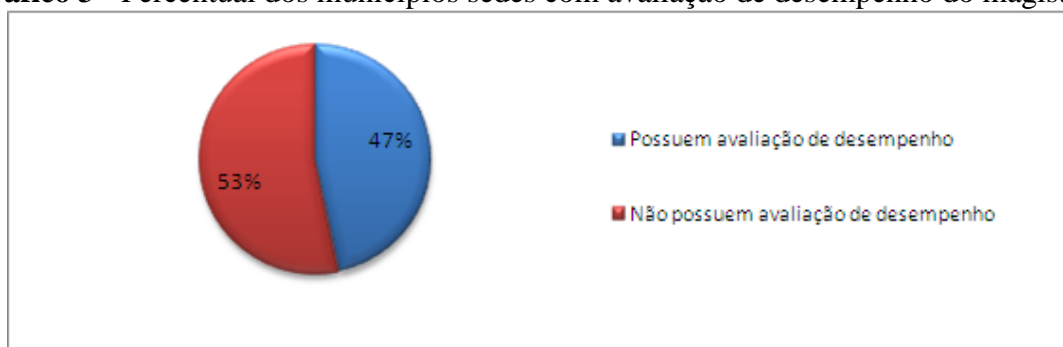
³ Nenhum dos municípios estudados supera a exigência de 5 anos de experiência no magistério para o exercício de tais funções, a exceção de 8 anos pertence ao plano de carreira de Campinas, cujos cargos da área de gestão educacional são providos mediante concurso público de provas e títulos.

Avaliação de Desempenho

Conforme pesquisa feita por Gatti et al (2011), um dos pontos que menos receberam atenção especial nos estatutos e planos de carreira municipais é a avaliação de desempenho. Em levantamento feito com 48 municípios brasileiros entre janeiro e maio de 2011, os autores constataram que 38% utilizavam para fins de promoção por merecimento apenas o critério de antiguidade, deixando de realizar uma consistente avaliação de desempenho.

Ao voltarmos nossos olhares aos quinze estatutos e planos de carreira investigados, com vistas à constatação de quais contemplam em suas normas avaliações de desempenho que visem, realmente, à aferição de resultados que vão além do critério de merecimento por antiguidade, chegamos ao seguinte panorama.

Gráfico 3 - Percentual dos municípios sedes com avaliação de desempenho do magistério



Fonte: Elaborado pelo autor (2013)

Somente sete municípios (Araraquara, Barretos, Bauru, Campinas, Santos, São José dos Campos e São Paulo) possuem mecanismo prevendo uma sistemática consistente de avaliação dos integrantes do magistério, porém, em Barretos a Secretaria Municipal de Educação informou que ela não está plenamente operacionalizada.

Entre os sete mecanismos de avaliação de desempenho, verificamos que três possuem vinculação direta com as condições orçamentárias para se concretizar. Em Campinas, segundo o Decreto nº 17.794/2012, o limite máximo previsto em orçamento para a evolução funcional dos servidores será de 2% do total bruto dos vencimentos da folha de pagamento do ano anterior, em Santos a previsão de recursos possibilita que 35% da totalidade dos servidores possa, anualmente, ser beneficiada, enquanto em São José dos Campos 25% dos profissionais podem obter a progressão funcional e 8% a promoção.

Nos casos apresentados, a avaliação de desempenho encontra-se bem ‘costurada’ aos demais processos de crescimento na carreira, sendo definitiva para uma evolução funcional significativa nos salários do quadro do magistério. É certo que nesses modelos as restrições orçamentárias podem produzir acirramento e, até mesmo, frustrações, uma vez que não basta obter bom resultado, mas classificar-se dentro do percentual que estará habilitado ao crescimento funcional.

Jornada de trabalho

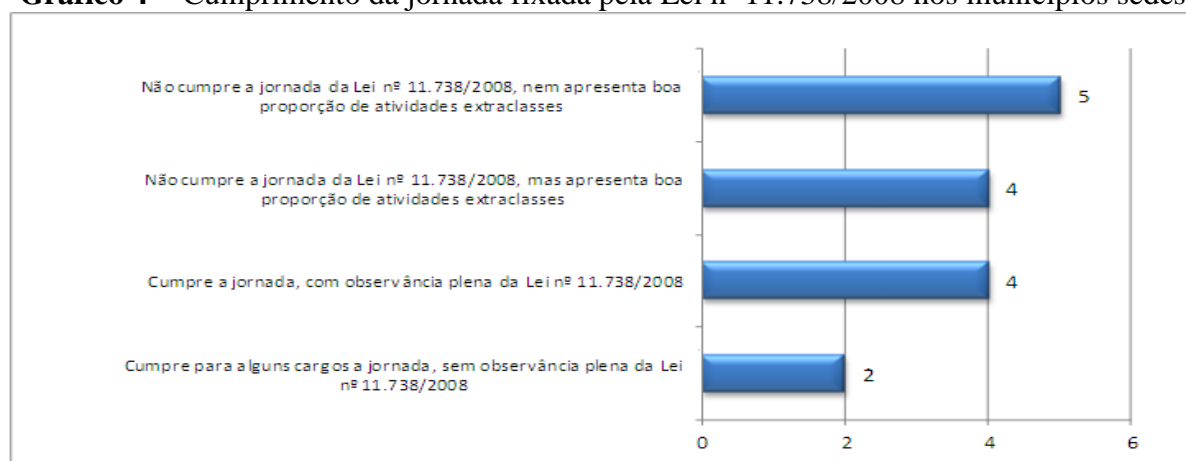
A jornada de trabalho docente constitui-se em ponto nevrálgico para a construção de políticas de carreira que incidam diretamente na melhoria das condições de formação e valorização dos profissionais do magistério.

Desde as primeiras diretrizes formuladas para a elaboração dos planos de carreira em 1997, os relatores do Conselho Nacional de Educação e educadores têm lutado para consolidar normas que garantissem uma proporção adequada entre o tempo de docência e o destinado às atividades extraclasse.

A conquista legal dessas proposições para a carreira docente só veio com a aprovação da Lei nº 11.738/2008 e sua posterior declaração de constitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal, o que asseverou além do cumprimento do Piso Salarial Profissional Nacional pelos entes federados, a reserva de 1/3 da jornada de trabalho docente para estudos, preparação de aula, formação continuada em serviço e outras atividades.

No conjunto dos municípios sedes das regiões administrativas do estado de São Paulo, a reserva de 1/3 da jornada docente para atividades extraclasse ainda não é uma política consolidada. De qualquer forma, em média, as jornadas de trabalho mais comuns se situam entre 20 e 30 horas semanais para os docentes da educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, com reserva de pelo menos 25% da jornada para atividades extraclasse. Para o grupo comumente denominado de especialistas em educação, suporte pedagógico ou gestores escolares, a jornada em todos os estatutos e planos de carreira estabelece o cumprimento de 40 horas semanais, com a exceção de Campinas, que a regulamenta em 36 horas, sendo que dessa carga horária, 4 a 6 horas deverão ser destinadas a atividades de formação desses profissionais.

Gráfico 4 - Cumprimento da jornada fixada pela Lei nº 11.738/2008 nos municípios sedes



Fonte: Elaborado pelo autor (2013)

Em cinco municípios, além da jornada não estar sendo cumprida, verificamos haver baixa proporção de atividades extraclasse assegurada ao professor para participar de reuniões coletivas, cursos, preparação de aulas, atendimento a pais e alunos, entre outros. Notamos ainda, que para uma jornada de 25 ou 30 horas semanais estes momentos mantêm-se dentro de um patamar em torno de 5 horas, sendo 2 horas para a participação nos HTPC's e 3 horas de atividades (H.A) em local de livre escolha pelos docentes. Os estatutos e planos de carreira de Franca e Registro se enquadram nesta situação, enquanto Marília apresenta proporção ainda menor, uma vez que nem todos os docentes (professor de EMEI) têm garantida a realização de Horas de Estudo em Conjunto (HEC), muito menos de atividades em local de livre escolha. Em São Paulo só há boa adequação da jornada, inclusive com cumprimento da Lei nº 11.738/2008, quando os docentes conseguem ingressar na Jornada Especial Integral de Formação, passando a ter direito a atuar diretamente com alunos por 25 horas e a 15 horas em atividades extraclasse, excluídos desta jornada especial, os professores de educação infantil que trabalham nos Centros de Educação Infantil (CEI's) e aqueles que não conseguiram o enquadramento no período determinado para a opção anual.

Em Sorocaba, observamos boa adequação da jornada somente nos casos em que o professor de educação básica I (1º ao 5º ano) ingressa em jornada de 40 horas semanais por motivo de exercício em unidade escolar que atende crianças em período integral, na proporção de 30 horas com alunos e 10 de atividades extraclasse. Ao professor de educação básica II (6º ao 9º ano) essa jornada é obedecida desde que o docente consiga obter, no mínimo, 30 horas de aulas semanais, sendo obrigado, assim, a cumprir mais 10 horas em atividades pedagógicas (HTP).

Há, ainda, mais quatro municípios que mesmo não cumprindo a jornada da Lei nº 11.738/2008 possuem razoável distribuição das horas destinadas à docência e às c, são eles: Campinas, Presidente Prudente, São José do Rio Preto e São José dos Campos.

Em Araçatuba e Bauru ocorre segundo o que consta na legislação municipal, o cumprimento parcial da jornada para alguns cargos ou após alguns anos de permanência na mesma jornada, sem observância plena, portanto, da Lei nº 11.738/2008.

Escalas de vencimentos, progressão funcional na carreira, gratificações e outras vantagens pecuniárias

Torna-se necessário destacar que a diversidade encontrada nos estatutos e planos de carreira dos municípios estudados no que diz respeito aos salários do magistério dificulta significativamente sua análise. Com relação a isto, Gatti e Barreto (2009) afirmam que, por ser o Brasil um país federativo com instâncias que possuem relativa autonomia, há a “[...] dificuldade de se conseguir uma imagem mais precisa sobre as condições de carreira e salário dos trabalhadores em educação.” (GATTI; BARRETO, 2009, p. 237).

Indo em direção ao que apregoa a CNTE (2009) sobre a importância de que a valorização mais justa e atrativa da carreira concentra-se num maior salário inicial, apresentamos a seguir o contexto dos quinze municípios sedes das regiões administrativas.

Tabela 1 - Salário base dos docentes por área de atuação para uma jornada de 40 horas, nos municípios sedes – setembro/2013

Município	Prof. de Ed. Infantil	Prof. Ens. Fund. Anos Iniciais	Prof. Artes/Ed. Física/Música	Prof. Ed. Especial
Araçatuba	2.472,16	2.472,16	2.595,77	2.595,77
Araraquara	1.684,99	2.022,00	2.368,00	---
Barretos	2.543,60	2.543,60	2.901,30	---
Bauru	2.726,54	2.726,54	2.726,54	2.726,54
Campinas	3.750,00	3.750,00	3.750,00	---
Franca	2.416,33	2.416,33	2.416,33	2.416,33
Marília	3.205,96	3.205,96	3.245,12	---
Pres. Prudente	1.794,00	1.794,00	2.181,24	---
Registro	2.030,32	2.030,32	2.353,69	---
Ribeirão Preto	2.710,00	2.710,00	3.262,00	---
Santos	2.048,58	2.048,58	2.337,77	---
S. J. do Rio Preto	2.219,38	2.219,38	3.192,00	---
S. J dos Campos	2.356,80	2.356,80	2.356,80	---
São Paulo	1.917,25	1.917,25	2.315,94	---
Sorocaba	2.988,40	2.988,40	3.612,00	---

Fonte: Elaborado pelo autor (2013)

Entendemos que seria mais fácil realizar a análise comparativa da tabela anterior, mediante o ajuste de todos os salários base dos docentes à jornada de 40 horas semanais, conforme estabelecido na Lei nº 11.738/2008, que trata do piso salarial nacional do magistério. Assim, o salário inicial indicado em cada município refere-se ao salário base, independentemente se o município exige como requisito para ingresso na carreira o nível médio ou superior⁴.

Os dados apresentados permitem verificar que em todos os municípios o piso salarial do magistério era plenamente cumprido⁵, porém em Araraquara, Presidente Prudente e São Paulo o valor básico dos salários era bastante inferior à média geral, em especial, para o cargo de professor de educação infantil, que em Araraquara continua sofrendo certa desvalorização quando comparado ao cargo de professor dos anos iniciais do ensino fundamental.

Em relação ao salário base dos demais integrantes da carreira (gestores educacionais), notamos que os valores aumentam de acordo com o escalonamento dos cargos da carreira, sendo que, em geral, os menores salários pertencem aos coordenadores pedagógicos e vice-diretores/assistentes de direção e os maiores aos cargos de diretor de escola e supervisor de ensino, respectivamente.

Tabela 2 - Salário base dos gestores educacionais por área de atuação, nos municípios sedes – setembro/2013

Município	Coord. Pedagógico	Vice-Diretor/Assist Direção	Diretor de Escola*	Supervisor de Ensino
Araçatuba	2.854,00	---	3.145,18	3.459,73
Araraquara	Salário de professor + 20%	Salário de professor + 20%	3.049,23 + 30% RTI***	3.637,75
Barretos	3.470,96	3.810,51	3.810,51	4.183,99
Bauru	3.271,84	3.271,84	3.360,00	---
Campinas	5.296,42	4.707,92	5.296,42	5.590,67
Franca	2.519,13	---	2.519,13	2.519,13
Marília	2.837,56	2.837,56	3.703,91	2.795,88
Pres. Prudente	3.345,02	2.620,91	3.185,72	3.345,02
Registro	2.303,27	2.372,38	2.832,74	3.188,27
Ribeirão Preto	4.065,00	4.065,00	4.715,40	4.607,00
Santos	2.337,77	2.337,77	2.337,77	2.337,77
S. J. do Rio Preto	3.376,00	---	3.376,00	3.671,58
S. J dos Campos	7.024,00	5.944,00	7.024,00	7.132,00
São Paulo	3.288,75	3.288,75	3.730,08	3.972,48
Sorocaba	3.872,95**	3.872,95	4.670,28	5.137,15

⁴ Cumpre-nos ressaltar que haverá considerável aumento no salário base quando os profissionais ingressantes com curso normal de nível médio apresentarem o diploma de curso superior em Pedagogia, mas isto será demonstrado quando tratarmos da progressão funcional, ainda neste tópico do estudo.

⁵ Em 2013, o valor do piso salarial nacional do magistério para uma jornada semanal de 40 horas estava fixado em R\$ 1.567,48, para profissionais com formação mínima em curso normal de nível médio.

* Valor para o profissional que atua em unidade escolar de ensino fundamental, visto que um número muito pequeno de municípios possui cargo de diretor de escola de educação infantil, sendo que mesmo neste caso, alguns apresentam o mesmo vencimento inicial.

** Cargo de Orientador Pedagógico de provimento efetivo do município de Sorocaba.

*** Gratificação por exercício em Regime de Tempo Integral.

Obs.: Em Presidente Prudente, a unidade de lotação do cargo de Coordenador Pedagógico é na Secretaria Municipal de Educação e não nas unidades escolares, onde quem atua é o Orientador Pedagógico e recebe salário de R\$ 2.620,91.

Fonte: Elaborado pelo autor (2013)

Em municípios como Araraquara, Campinas, Presidente Prudente e São José dos Campos existe uma inversão na regra de que quanto maior a posição do cargo dentro da carreira do magistério, maior o salário base recebido. Na legislação desses municípios constata-se uma preocupação em maior valorização dos cargos ligados estritamente ao trabalho pedagógico, como o coordenador pedagógico e o diretor de escola, em detrimento, por exemplo, ao cargo de supervisor de ensino. Para a situação específica de Presidente Prudente, por exemplo, o coordenador pedagógico é mais valorizado em termos financeiros que o próprio diretor de escola, cargo que comumente representa o ápice da carreira dentro do estabelecimento de ensino.

No que concerne à possibilidade de aumento do salário base mediante mecanismos de progressão funcional, segundo o que já mencionamos anteriormente, mais da metade dos estatutos e planos de carreira não a relaciona à avaliação de desempenho, mas sim, mediante o que é chamado de progressão via acadêmica, em que o profissional pode apresentar cursos de licenciatura e pós-graduação realizados, progressão via não acadêmica, que considera fatores ligados à realização de cursos de atualização, aperfeiçoamento e à produção profissional e a progressão por tempo de serviço ou por antiguidade, que se apresenta em forma de anuênios, biênios, triênios e quinquênios.

No que concerne à estratégia estabelecida para a dispersão de crescimento na carreira, constatamos variações consideravelmente discrepantes, como por exemplo, no município de Barretos em que a média de evolução nos diversos níveis de titulação acadêmica é de 4,75% e em Sorocaba, onde o nível de correspondente ao doutorado pode chegar a 36% de acréscimo.

Tabela 3 - Percentual de crescimento da progressão funcional via acadêmica nos estatutos e planos de carreira, nos municípios sedes

Municípios	Interstício inicial	Cursos na área da educação %				Tipo de incidência sobre o salário base
		Licenciatura	Pós-graduação <i>lato sensu</i>	Mestrado	Doutorado	
Araçatuba	A partir do ingresso no cargo	10%	10% *	10%	10%	cumulativa
Araraquara	3 anos (estágio probatório)	17%	17%	17%	17%	cumulativa
Barretos	A partir do ingresso no cargo	4,75%	4,75%	4,75%	4,75%	cumulativa
Bauru	5 anos de exercício no cargo	---	6%	12%	12%	cumulativa
Campinas	3 anos (estágio probatório), porém todo título acadêmico apresentado só entrará em vigor no mês de março do ano seguinte ao que ocorreu o requerimento	5%	10%	15%	20%	cumulativa
Franca	Não possui progressão funcional					
Marília	Não possui progressão funcional					
Presidente Prudente	A partir do ingresso no cargo	20%	5%	20%	30%	não cumulativa
Registro	3 anos (estágio probatório)	15%	10%	---	---	cumulativa
Ribeirão Preto	A partir do ingresso no cargo	12%	3%	7%	13%	cumulativa
Santos	A partir do ingresso no cargo	---	---	---	---	---
São José do Rio Preto	A partir do ingresso no cargo	6%	3%	6%	9%	não cumulativa
São José dos Campos	3 anos (estágio probatório)	---	5%	10,25%	16%	cumulativa
São Paulo	A partir do ingresso no cargo	13%	6,5%	6,5%	6,5%	cumulativa
Sorocaba	3 anos (estágio probatório)	---	3,5%	19%	36%	cumulativa

Obs. 1: Em Araçatuba ainda é permitida a entrega de um segundo diploma de pós-graduação *lato sensu*, caso em que o profissional é beneficiado com mais uma progressão funcional de 4% sobre seu salário.

Obs. 2: Em Ribeirão Preto o curso de pós-graduação *lato sensu* pode ser apresentado conjuntamente com outros cursos de aperfeiçoamento para obtenção da progressão funcional.

Obs. 3: Quando o título acadêmico é pré-requisito para o cargo, não é computado para a progressão funcional.

Obs. 4: Em São Paulo existe uma regra composta por evolução funcional baseada em tempo de serviço, títulos ou tempo e títulos, porém, adaptamos a esta tabela para fins comparativos. A norma detalhada pode ser encontrada na Lei nº 14.660/2007.

Fonte: Elaborado pelo autor (2013), a partir dos dados respondidos nos questionários enviados pelos municípios.

Em Santos não existe aplicação de percentual sobre os salários em razão de progressão funcional via acadêmica, os valores são fixados em reais, independentemente do cargo da carreira, conforme normatizou a Lei Complementar nº 754, de 30 de março de 2012, que prevê para o título de graduação em ensino superior, pós-graduação *lato sensu*, mestrado e doutorado, respectivamente R\$ 200,00, R\$ 400,00, R\$ 800,00 e R\$ 1.200,00 sobre o salário base do servidor.

Sobre as dispersões percentuais ou valores previstos nos estatutos e planos de carreira analisados, observamos um complexo sistema de regras pautado dentro de uma lógica que pode tanto valorizar efetivamente os profissionais da carreira bem como contribuir para a racionalização dos recursos, medida entendida aqui, não somente como ideologia política, mas como resultado das limitações financeiras dos municípios. Nessa perspectiva, em dez municípios (Araçatuba, Araraquara, Barretos, Bauru, Campinas, Registro, Ribeirão Preto, São José dos Campos, São Paulo e Sorocaba) prevalece o *sistema cumulativo* na progressão funcional via acadêmica, isto é, o percentual ou valor do benefício obtido em cada nova titulação produz uma sobreposição salarial que resulta em melhores índices ao longo da carreira, enquanto em Presidente Prudente, São José do Rio Preto e Santos⁶, predomina o *sistema não cumulativo*, no qual mesmo que o servidor apresente mais de um título, somente o percentual ou valor correspondente ao maior entre eles será considerado, em geral, o título de doutor em educação.

Outra forma de crescimento salarial na carreira dos municípios estudados decorre da progressão funcional via não acadêmica ou por capacitação, que considera fatores ligados à realização de cursos de atualização, aperfeiçoamento e a produção profissional.

Tabela 4 - Progressão funcional via não acadêmica ou por capacitação nos estatutos e planos de carreira do magistério, nos municípios sedes. (Continua)

Município	1º Interstício	Outros interstícios	Cursos que podem ser apresentados	Carga horária/pontuação necessária para a progressão	% de crescimento na carreira
Araçatuba	A partir do ingresso no cargo	A cada 4 anos	Atualização e capacitação de no mínimo 30 horas	210 horas	2%
Araraquara	Integra a avaliação de desempenho				
Barretos	3 anos (estágio probatório)	3 a 5 anos, conforme a legislação	Atualização de no mínimo 30 horas e aperfeiçoamento de no mínimo 180 horas e produção profissional.	No mínimo 4 pontos	4,75%
Bauru	3 anos (estágio probatório)	A cada 2 anos	Aperfeiçoamento de no mínimo 120 horas	120 horas	1%
Campinas	Integra a avaliação de desempenho				
Franca	Não possui progressão funcional				

⁶ Em geral, nos municípios de Presidente Prudente e São José do Rio Preto não podem haver benefícios cumulativos somente para os níveis de formação de pós-graduação *stricto sensu*, prevalecendo o maior título acadêmico. Em Santos a norma *não cumulativa* abrange todos os títulos acadêmicos a partir da graduação em nível superior. Mesmo que as progressões funcionais em Presidente Prudente não sejam cumulativas, a legislação da carreira apresenta considerável percentual de crescimento em comparação com alguns dos outros municípios.

Marília	Não possui progressão funcional				
Pres. Prudente	A partir do ingresso no cargo	A cada 5 anos	Cursos de extensão de no mínimo 30 horas; Aperfeiçoamento de no mínimo 180 horas; Especialização de no mínimo 360 horas; Publicação em revista indexada ou não indexada; Publicação em anais de congresso.	No mínimo 5 pontos	5% a cada 5 pontos obtidos (limitados a 70% - máximo da escala de vencimentos)
Registro	4 anos (1.460 dias de efetivo exercício)	A cada 5 anos	Atualização e aperfeiçoamento de curta	360 horas	5%
Ribeirão Preto	A partir do ingresso no cargo	A cada 10 anos	Cursos de extensão de no mínimo 30 horas; Aperfeiçoamento de no mínimo 120 horas; Especialização de no mínimo 360 horas;	No mínimo 5 pontos	3% a cada 5 pontos obtidos (limitados a 78% - máximo da escala de vencimentos)
Santos	Não existente na legislação				
S. J. do Rio Preto	Não existente na legislação				
S. J dos Campos	Integra a avaliação de desempenho				
São Paulo	Integra a avaliação de desempenho				
Sorocaba	3 anos (estágio probatório)	Anualmente	Aperfeiçoamento de no mínimo 120 horas e congressos nacionais e internacionais	No mínimo 150 pontos	5%

(Conclusão)

Obs. 1: Nos municípios de Barretos, Presidente Prudente, Ribeirão Preto e Sorocaba, abstermo-nos de detalhar o procedimento de cálculo das pontuações para a progressão não acadêmica, pelo fato de que a legislação complementar (portarias e resoluções) estava indisponível, porém, sabemos que os certificados são valorados de 1,0 a 5,0 pontos, conforme seu grau de complexidade.

Fonte: Elaborado pelo autor (2013)

Do mesmo modo como ocorre com a progressão funcional via acadêmica, a progressão não acadêmica ou por capacitação exige o cumprimento de um primeiro interstício em Barretos, Bauru e Sorocaba (3 anos de estágio probatório) e em Registro (4 anos), para que se possa requerer o benefício. Em Araçatuba, Presidente Prudente e Ribeirão Preto isto não ocorre, podendo haver crescimento na carreira desde o ingresso no cargo, porém, em todos os municípios, após a primeira progressão o profissional só poderá ser contemplado novamente após decorridos novos interstícios de 2 anos em Bauru, 3 a 5 anos em Barretos, 4 anos em Araçatuba, 5 anos em Presidente Prudente e Registro e 10 anos em Ribeirão Preto. Excepcionalmente em Sorocaba, depois de cumprido o estágio probatório o direito a esse tipo de progressão funcional passa a ser anual.

Em Ribeirão Preto, embora seja necessário esperar uma década para entregar os cursos de extensão, aperfeiçoamento e especialização realizados, o estatuto e plano de carreira limitam o percentual de crescimento em 78% sobre o salário base, o que, talvez, estimule os

profissionais a buscarem o máximo de formações continuadas ao longo desse período.⁷ Já com relação à Araraquara, Campinas, São José dos Campos e São Paulo, prevalece uma sistemática diferenciada no cômputo dos cursos de formação realizados pelos servidores, pois todos eles somam-se a outros critérios para compor a avaliação de desempenho funcional.

Em outra perspectiva de análise das carreiras nos estatutos e planos analisados, temos, ainda, como componente evolutivo, a valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado. De certa forma, esse critério existe em todos os municípios, pois quando não está contemplado na legislação específica do magistério público encontra-se na legislação geral do funcionalismo municipal.

Em nove dos municípios apresentados na tabela a seguir, será possível constatar que esse tipo de progressão está diretamente contemplado, e em alguns outros, integrando a avaliação de desempenho. Permanecem ainda na redação das legislações verificadas termos diversos para tratar do tempo de serviço, vindo ora descritos como promoção por antiguidade e assiduidade, ora designando períodos específicos como anuênio, biênio, triênio ou quinquênio.

Tabela 5 - Progressão por tempo de serviço nos estatutos e planos de carreira do magistério, nos municípios sedes (Continua)

Município	1º Interstício	Outros interstícios/critérios	Tipo de progressão	%
Araçatuba	5 anos de exercício no cargo	A cada 2 anos	Biênio	2%
Araraquara	3 anos (estágio probatório)	Anualmente	Anuênio	1%
	-----	A cada 5 anos	Quinquênio	5%
Barretos	-----	A cada 2 anos	Biênio	2%
		A cada 5 anos	Quinquênio	5%
Bauru	3 anos (estágio probatório)	A cada 2 anos	Biênio	2,5%
Campinas	Integra a avaliação de desempenho			
Franca	Não possui progressão funcional			
Marília	Não possui progressão funcional			
Pres. Prudente	-----	0 a 5 ausências anuais – 1,0; 6 a 10 ausências anuais – 0,5; Progressão a cada 5,0 pontos	Promoção prêmio- assiduidade	5%
Registro	-----	A cada 3 anos	Antiguidade - Triênio	5%

⁷ Em razão de nossas limitações, não faremos nenhum tipo de juízo de valor sobre a validade ou não desses cursos de formação para a melhoria da qualidade do ensino. Para isto, porém, seria necessário um estudo aprofundado em cada sistema municipal de ensino, mas não podemos deixar de lembrar que, informalmente, muito se ouve a respeito da realização de cursos rápidos e sem muita qualidade, somente para fins de progressão funcional.

Ribeirão Preto	-----	A cada 2 anos	Biênio	3%
		0 a 1 ausência anual – 1,0; 2 a 4 ausências anuais – 0,5; Progressão a cada 5.0 pontos	Merrecimento	3%
Santos	Integra a avaliação de desempenho			
S. J. do Rio Preto	-----	A cada 2 anos	Biênio Para o cargo de Professor de Ed. Básica I – PEB I	3%
		A cada 5 anos	Tempo de magistério Para o cargo de Professor de Ed. Básica II - PEB II e gestores	12%
		A cada 5 anos	Quinquênio	5%
S. J dos Campos	Integra a avaliação de desempenho			
São Paulo	3 anos (estágio probatório)	2 a 5 anos, conforme o cargo	Tempo de magistério	6,5%
Sorocaba	3 anos (estágio probatório)	Assiduidade: máximo de 50 (cinquenta) pontos por ano, sendo: desconto de 0,3 (três décimos) de ponto ao dia, por auxílio-doença; desconto de 1 (um) ponto ao dia, na ocorrência de afastamentos para tratamento de saúde e demais afastamentos; desconto de 5 (cinco) pontos ao dia, na ocorrência de faltas injustificadas.	Assiduidade	5%

(Conclusão)

Obs. 1: As progressões por tempo de serviço apresentadas nesta tabela são, exclusivamente, as constantes dos estatutos e planos de carreira dos municípios estudados.

Obs. 2: Além das progressões funcionais por tempo de serviço aqui expostas, em geral, os servidores também recebem, nos termos dos estatutos dos funcionários públicos municipais, adicionais como quinquênios (5% a cada cinco anos) e sexta-parte (1/6 dos vencimentos básicos ao completar 20 anos de serviço público municipal). Em Marília, por exemplo, os profissionais da educação recebem o anuênio (2% ao ano) e em Franca a promoção por antiguidade (2% a cada dois anos) e o quinquênio (5% a cada cinco anos).

Obs. 3: Em São Paulo existe uma regra composta por evolução funcional baseada em tempo de serviço, títulos ou tempo e títulos, porém, adaptamos a esta tabela para fins comparativos. A norma detalhada pode ser encontrada na Lei nº 14.660/2007.

Fonte: Elaborado pelo autor (2013)

Além do mecanismo de progressão funcional foram encontradas outras estratégias de incremento das remunerações dos profissionais da carreira, que nem sempre se enquadram em benefícios permanentes (incorporáveis), mas se materializam em forma de gratificações, adicionais, bonificações e prêmios.

No conjunto das vantagens, cumpre-nos destacar que algumas já são bastante conhecidas nas legislações que tratam das relações trabalhistas como a CLT e os Estatutos dos Servidores Públicos, tais como ajuda de custo, auxílio alimentação e transporte, gratificação por serviços extraordinários e noturno, diárias e sexta parte, enquanto outras se encontram diretamente associadas aos resultados da avaliação de desempenho, como ocorre em São Paulo com a Gratificação por Desenvolvimento Educacional e em São José dos Campos com o Prêmio Individual.

Com relação aos outros tipos de vantagens, um número considerável diz respeito às gratificações por exercício das diferentes funções do magistério (Gratificação de Professor Formador, Gratificação por exercício em salas de aula regular e/ou com alunos especiais e Gratificação por função de gestor educacional) e algumas pelo cumprimento de metas de assiduidade durante o ano letivo (Bônus Educador Presente e Prêmio Assiduidade)⁸.

Sobre isto, os sindicatos dos funcionários públicos em geral têm manifestado inúmeras críticas ao considerar que ao final da carreira, com raras exceções, as vantagens citadas não serão incorporadas aos proventos da aposentadoria, produzindo diminuição bastante expressiva da remuneração. Assim, embora sejam importantes para equacionar as necessidades imediatas de dois campos distintos; a remuneração do integrante do magistério e as condições orçamentárias da administração pública, seu caráter provisório torna os adicionais, gratificações, prêmios e bônus medidas que se consideradas como forma usual de valorização da carreira, em curto prazo contribuirão ainda mais para a diminuição dos salários e precarização das condições de trabalho.

Considerações Finais

A análise empreendida revelou que a construção dos estatutos e planos de carreira do magistério não decorreu, necessariamente, de extensas greves em busca da garantia de direitos trabalhistas, pois embora em Ribeirão Preto, Santos, São José dos Campos e São Paulo elas tenham ocorrido, não coincidiram com o marco de elaboração dos referidos documentos.

Aprovados entre 1986 e 2012, esses documentos apresentam, de um modo geral, estrutura semelhante e não se pode chegar a dizer que os que possuem normas mais complexas são aqueles com maior densidade populacional, porém em Marília a legislação se encontra extremamente desatualizada, e em Franca, sequer há carreira instituída.

O que deve ser destacado é que a autonomia municipal decorrente da descentralização dos sistemas de ensino possibilitou, de fato, formulações de políticas de carreira conforme os contextos locais e exercício de diferentes poderes, dentre eles o das comissões ou grupos de estudos dos profissionais do magistério que trabalharam em sua elaboração.

⁸ Em São José do Rio Preto o Bônus Educador Presente pode chegar até 50% da Referência 10, correspondente ao nível superior da tabela geral de vencimentos, e em Araraquara, resulta na concessão de R\$ 60,00 adicionais no auxílio alimentação em caso de inexistência de ausência ao trabalho durante o mês, não sendo descontados apenas os dias em que o servidor se ausentar em caso de *nojo*, intimações ou convocações do Poder Judiciário e doação de sangue.

Percebem-se avanços e retrocessos em vários sistemas de ensino, em especial, no que concerne à exigência de ingresso por concurso público, realização de estágio probatório, cumprimento do piso salarial nacional, avaliação de desempenho, entre outros.

Deve-se reiterar que na construção das legislações analisadas tiveram papel central os sujeitos envolvidos em cada município (gestores, sindicalistas, assessores privados, docentes, entre outros) e que sua ação repercutiu nos contextos locais delineando um cenário marcante para a carreira do magistério. Subsiste, portanto, a importância de se assegurar o protagonismo dos diferentes sujeitos na elaboração de suas políticas, de modo que possam refletir concretamente suas necessidades e demandas profissionais.

Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 07 ago. 2012

_____. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996a**. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8069.htm>>. Acesso em: 2 maio 2011.

_____. **Lei n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996b**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério – FUNDEF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9424.htm>. Acesso em: 02 mai. 2011.

_____. **Lei n. 11.494, de 20 de junho de 2007**. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Acesso em: 02 mai. 2011.

_____. **Lei n. 11.738, de 16 de julho de 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm>. Acesso em 10 set. 2012.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO. CNTE. **Diretrizes para a carreira e remuneração**. Cadernos de Educação n. 21, Brasília: CNTE, 2009. Disponível em: <www.cnte.org.br>. Acesso em: abr.2009.

GATTI, B.; BARRETO, E. S. S. **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009.

GATTI, B. A. et al. **Políticas docentes no Brasil: um estado da arte**. Brasília. Unesco, 2011. **INDICADORES FINANCEIROS MUNICIPAIS**. Disponível em:
<https://www.fnde.gov.br/siope/indicadoresFinanceirosEEducacionais.do?acao=PESQUISAR&anoPaginacao=&paginacao=&pag=result&periodos=1&cod_uf=35&municipios=350950>.
Acesso em: 10 jul. 2013.

PAZ, F. M. da. **Estatutos, planos de carreira e valorização do Magistério Público: um estudo dos municípios sedes das regiões administrativas do Estado de São Paulo**. 2014. 294f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade Estadual Paulista de Presidente Prudente, Presidente Prudente-SP, 2014.

Recebido em: 27/09/2016

Aprovado em: 09/11/2016