

## Mérito nas carreiras dos professores do primeiro anel da região metropolitana de Curitiba: um mapa conceitual

 Cristina Cardoso<sup>1a</sup>  Andréa Barbosa Gouveia<sup>2b</sup>

<sup>a</sup> Universidade Estadual do Paraná - UNESPAR, União da Vitória, Paraná, PR, Brasil 

<sup>b</sup> Universidade Federal do Paraná - UFPR, Curitiba, Paraná, PR, Brasil 

**Para citar - (ABNT NBR 6023:2018)**

CARDOSO, Cristina; GOUVEIA, Andréa Barbosa. Mérito nas carreiras dos professores do primeiro anel da Região Metropolitana de Curitiba: um mapa conceitual. *Eccos - Revista Científica*, São Paulo, n. 72, p. 1-21 e26702, jan./mar. 2025. <https://doi.org/10.5585/2025.26702>

### Resumo

Esta pesquisa mapeou como o conceito de mérito está construído no contexto das carreiras docentes dos municípios que compõem o primeiro anel da Região Metropolitana de Curitiba. A análise realizada exclusivamente dos planos de cargos, carreiras e remuneração e documentos complementares demonstraram que ele está presente em todos os planos, ainda que nem sempre se coloque como termo específico. Com base neste mapeamento, propõe-se compreender o conceito “mérito” de três formas diferentes: a primeira refere-se à natureza do trabalho, entendido como o cumprimento das atribuições relativas ao cargo; a segunda constituída da busca individual por formação fora das disponibilizadas pelas redes de ensino; a terceira como meritocracia, no sentido competitivo, incluindo pagamento variável ou por certificação, prêmios e certificados de honra ao mérito. Não foram encontrados documentos que registrem critérios objetivos para esse reconhecimento. O trabalho aponta como possibilidade de futuras pesquisas os documentos complementares e/ou aditivos aos planos de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR), e as diferentes condições dos integrantes das redes municipais de chegarem ao fim das possibilidades de avanço salarial, tendo em vista que existem gratificações para mestrado e doutorado, e nem sempre as condições abrem essas possibilidades.

**Palavras-chave:** carreira; mérito; meritocracia; valorização docente

<sup>1</sup> Professora CRES do Colegiado de Pedagogia. Universidade Estadual do Paraná, UNESPAR, União da Vitória, Paraná, PR, Brasil. [cardosocristina2015@gmail.com](mailto:cardosocristina2015@gmail.com)

<sup>2</sup> Professora do setor de Educação do Departamento de Planejamento e Administração Escolar, Universidade Federal do Paraná, UFPR, Curitiba, Paraná, PR, Brasil. [andrea-gouveia@uol.com.br](mailto:andrea-gouveia@uol.com.br)

*Merit in the careers of first ring teachers in the metropolitan region of Curitiba:  
a conceptual map*

**Abstract**

This research mapped how the concept of merit is constructed in the context of teaching careers in the municipalities that make up the first ring of the Metropolitan Region of Curitiba. The analysis carried out exclusively on job, career and remuneration plans and complementary documents demonstrated that it is present in all plans, although it is not always used as a specific term. Based on this mapping, it is proposed to understand the concept “merit” in three different ways: the first refers to the nature of the work, understood as the fulfillment of the duties related to the position; the second consists of the individual search for training outside of those provided by education networks; the third as meritocracy, in the competitive sense, including variable payment or certification, awards and certificates of honor for merit. No documents were found that record objective criteria for this recognition. The work points out as a possibility for future research the complementary and/or additive documents to the career and remuneration plans, and the different conditions of the members of the municipal networks to reach the end of the possibilities of salary advancement, considering that there are bonuses for master's and doctorate degrees, and neither conditions always open up these possibilities.

**Keywords:** career; merit; meritocracy; teacher appreciation

*Mérito en la carrera de los docentes del primer anillo de la región metropolitana de  
Curitiba:  
un mapa conceptual*

**Resumen**

Esta investigación mapeó cómo se construye el concepto de mérito en el contexto de la carrera docente en los municipios que componen el primer anillo de la Región Metropolitana de Curitiba. El análisis realizado exclusivamente sobre los planes de empleo, carrera y remuneración y documentos complementarios demostró que está presente en todos los planes, aunque no siempre se utiliza como término específico. A partir de este mapeo, se propone entender el concepto “mérito” de tres maneras diferentes: la primera se refiere a la naturaleza del trabajo, entendido como el cumplimiento de los deberes relacionados con el cargo; el segundo consiste en la búsqueda individual de formación fuera de las proporcionadas por las redes educativas; el tercero como meritocracia, en el sentido competitivo, incluyendo el pago variable o certificación, premios y certificados de honor al mérito. No se encontraron documentos que registren criterios objetivos para este reconocimiento. El trabajo señala como posibilidad para futuras investigaciones los documentos complementarios y/o aditivos al los planes de empleo, carrera y remuneración, y las diferentes condiciones de los integrantes de las redes municipales para llegar al límite de las posibilidades de ascenso salarial, considerando que existen bonificaciones para maestría y doctorados, y ninguna de las condiciones siempre abre estas posibilidades.

**Palabras clave:** apreciación del maestro; carrera profesional; mérito; meritocracia

## Introdução

Pensar em democracia e diminuição das desigualdades sociais sem a educação pública, gratuita e de qualidade social (Silva, 2009) é impossível. Desde a Constituição de 1988, quando a educação se apresentou como direito público subjetivo, diversos pesquisadores do campo de políticas educacionais têm se debruçado sobre a ampliação das condições de oferta de diferentes aspectos: financiamento (Farenzena, 2022; Amaral, 2012; Bremaeker, 2011); valorização docente (Oliveira, 2013); condições estruturais e materiais (Schneider, 2018); qualidade pedagógica (Franco *et al.* 2007), entre outras dimensões necessárias para efetivação da qualidade.

A valorização do magistério é uma das condições para garantir a qualidade da educação. Segundo Grochoska (2020), a valorização se constitui de três elementos: formação, condições de trabalho e remuneração. Portanto, as carreiras dos professores são parte dessa valorização. Com a intenção de ampliar o debate sobre carreira docente, o presente texto apresenta o resultado da pesquisa realizada nos municípios que constituem o primeiro anel da Região Metropolitana de Curitiba (PARMC) que objetivou identificar em que medida os critérios de mérito são constitutivos da carreira e em que perspectiva contribuem ou não para a valorização docente.

Segundo a definição do Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IPARDES), o primeiro anel da região metropolitana de Curitiba é composto por 12 municípios que formam o aglomerado metropolitano (Almirante Tamandaré, Araucária, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Colombo, Curitiba, Fazenda Rio Grande, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras e São José dos Pinhais).

Em dez dos doze municípios do primeiro anel da região metropolitana de Curitiba onde a presente pesquisa se realizou, o magistério tem seus direitos trabalhistas organizados em planos de cargo, carreira e remuneração específicos. Nesses documentos constam descritas as normas que regulamentam as carreiras, como se estruturam e a forma de cada município implementar políticas de valorização docente, entre elas a remuneração, formas de progressão, abonos e gratificações. Entre as gratificações, a remuneração docente por mérito individual é realidade em muitos estados e municípios do país e pauta recorrente no cenário internacional (Ravich, 2013; Liang *et al.*, 2015). Essa forma de reconhecimento foi implementada em estados como São Paulo, Minas Gerais e Espírito Santo.

Para Cassetari (2010), a remuneração variável de professores é estratégia do pagamento por produtividade, cujo pressuposto é que a competição garantiria a melhor qualidade na educação. A autora argumenta que essa qualidade não depende exclusivamente do desempenho dos professores, mas de diversos elementos, dentre os quais se podem apontar condições materiais das escolas, formação dos profissionais, inicial e continuada, e as próprias condições de vida dos estudantes. Por isso, o pagamento por mérito, ao se vincular aos resultados dos alunos, tem condicionantes diversos e seus critérios podem impactar falaciosamente a educação (Ravicht, 2011).

Autores como Souza (2012; 2016), Piketty (2014; 2020), Sandel (2020) e Markovits (2021), Duru-Bellat (2009) alertam para os limites da meritocracia. Embora a literatura estrangeira não possa ser tomada integralmente como referência, sempre existe a possibilidade de algumas aproximações. Muitos desses modelos, que se materializam na forma de títulos de honra ao mérito e/ou bônus financeiros, são inspirados em políticas gestadas nos Estados Unidos, onde a meritocracia é também muito presente dado o individualismo característico da cultura estadunidense (Prado, 2002). Ainda que não seja exclusivo de um país, pode-se compreendê-la articulada a contextos políticos.

Como analisado por Bobbio (1992), a política está relacionada com uma forma de poder de uns sobre os outros, essa dominação, ainda segundo o autor, pode ser ideológica, política ou econômica, e as formas de poder político só podem ser efetivados em uma sociedade de desiguais. Mérito e meritocracia é uma forma ideológica (Piketty, 2020) que se materializa em uma das justificativas possíveis para a desigualdade consentida inclusive pelos mais afetados pela lógica, que é estrutural.

Sendo o mérito uma das marcas das democracias liberais (Dubet, 2014), esse conceito também se interpõe na educação e na carreira docente, já que essas acabam por refletir em grande medida elementos dos contratos de trabalho do mercado privado, o qual tem objetivos e propósitos diferentes aos do serviço público (Supiot, 1995). Nesta direção, a presente pesquisa objetivou identificar os critérios de movimentação nas carreiras docentes do município de Curitiba e das cidades que constituem o primeiro anel da Região Metropolitana de Curitiba (PARMC). Para tanto, utilizou-se os planos de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) de cada município.

## Panorama da produção teórica sobre mérito na carreira docente entre os anos de 2019 e 2023

A revisão teórica objetivou mapear os trabalhos sobre o tema proposto, identificando assim os limites e avanços para desenvolver a pesquisa e esquadrihar as lacunas e potencialidades de trabalhos antecedentes. Para a constituição desse quadro conceitual, tomou-se como fonte de pesquisa teses, dissertações e artigos nas seguintes bases de dados digitais: Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES); Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD); Sistema de Información Científica Redalyc (REDALYC); Scientific Electronic Library Online (SCIELO).]

Cabe destacar que as pesquisas selecionadas para este trabalho se apresentam entre os anos de 2019 e 2023, dada a necessária atualidade da discussão. Os descritores utilizados para a busca de trabalhos foram: “remuneração docente mérito”, “gratificação dos professores por mérito”, “mérito na carreira docente”, “meritocracia e carreira docente”.

Não foram encontrados trabalhos em número significativos ao longo do período investigado sobre mérito na carreira docente. No catálogo de teses e dissertações da CAPES, não foram encontrados trabalhos com os descritores propostos durante o recorte de tempo mencionado. Na BDTD, foi encontrada uma tese, produzida no Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal Fluminense (UFF). Esse escrito versa sobre a atratividade da carreira docente. O Trabalho realizado no Programa da Pós-Graduação em Economia analisa a carreira em três estados: Ceará, Distrito Federal e Rio de Janeiro. A pesquisadora refere-se à progressão na carreira por tempo de serviço como “compensação defasada” e argumenta que contratos de risco poderiam atrair maior número de docentes para as carreiras do magistério e aponta que, “Novos entrantes na carreira parecem estar mais abertos a modelos de remuneração baseados no desempenho (aparentemente, tanto mais quando estes bônus dependerem de características que possam ser controladas, como seu próprio desempenho)”. Os argumentos da autora parecem mais uma vez transportar a lógica das teorias das administrações empresariais para educação, já exaustivamente contrariadas, analisadas e atualizadas por Paro (2003, 2016) e debatidas por Tanguy e Roupé (1997) e Laval (2019).

Na plataforma Redalyc, a busca com base nos descritores entre os anos de 2020 e 2024, artigos em português na área da educação, foi encontrado um número significativo de publicações. Ao inserir aspas nos mesmos descritores, nenhum artigo foi encontrado e não foram achados trabalhos na plataforma produzidos nos últimos cinco anos em português na educação e nem mesmo ampliando para ciências sociais. Os que foram encontrados não se

referem à gratificação e/ou ao pagamento por mérito ou meritocracia no interior das carreiras. O que se encontrou foi a política paulista de pagamento por mérito e políticas de *accountability*. Sendo assim, selecionou-se três artigos, que estão ligados ao tema de forma próxima, mas não especificamente sobre a temática.

Os artigos selecionados compreendem o recorte de tempo 2019 a 2023. Existem muitas produções correlatas ao tema, mas a grande maioria anterior a 2019. Algumas são usadas ao longo do trabalho, por se tratar de textos importantes para esta pesquisa e com elementos atemporais. O primeiro de autoria de Brooke e Rezende (2020) trata de incentivos salariais. Os autores apontam que existem controvérsias sobre a negatividade desse tipo de política no Brasil e concluem que existem ganho nas aprendizagens dos alunos com base nos incentivos salariais. Furtado e Magrone (2020) também discorrem sobre as políticas de bonificação e apontam que as pesquisas indicam casos de sucesso nas políticas de responsabilização, mas notam muitos efeitos colaterais, e como solução sugerem constante monitoramento dessas políticas. Rodrigues e Barbosa (2022) fazem um balanço dos 20 anos da política de bônus no estado de São Paulo, os resultados demonstraram que ela tem pouca efetividade. Segundo os autores, tal política não tem servido para elevar o desempenho dos estudantes e menos ainda contribui para a qualidade da educação estadual de São Paulo.

Como já foi afirmado, o mérito é um elemento presente em todas as sociedades democráticas. Se por um lado compreendido historicamente, colocaria fim aos privilégios familiares, como no caso das monarquias (Duru-Bellat, 2009), quando a mobilidade social era quase impossível, por outro, nas sociedades democráticas atuais, resulta em grandes injustiças em diferentes esferas (Rawls, 2000). Nos limites deste texto, a intenção é analisar o cenário presente no contexto dos PCCR da PARMC.

Exclusivamente para análise dos planos de cargos, carreiras e remuneração docente, considerou-se dois conceitos: o mérito e a meritocracia. O primeiro, em um sentido de distribuição justa, nesse caso, é compreendido como uma forma de reconhecimento do trabalho e da formação dos professores, tanto inicial quanto continuada. Esse reconhecimento se apresenta nos PCCR com critérios explícitos, que organizam as carreiras como política de Estado. Em certa medida, tal perspectiva está na própria legislação nacional. Por exemplo, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação 9394/1996 define que a valorização dos profissionais da educação deve se materializar, entre outros aspectos, pela “progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho” (Brasil, 1996). Nesse sentido, o mérito objetiva a valorização e progressão na carreira docente, sendo essas compreendidas como parte

indissociável da qualidade social da educação. A atribuição do mérito nessa perspectiva constitui um critério de progressão nas carreiras, que leva em conta o cumprimento da função e formação continuada.

Por outra perspectiva, o entendimento de meritocracia é em certa medida uma exacerbação do sentido do mérito, que provoca um descolamento entre o que é necessário ao trabalho e a especificidade da ação docente para uma estratégia de hierarquização e competição entre os professores. Em geral, pode-se considerar que essa estratégia se apresentará descolada da carreira, com ênfase em gratificações transitórias.

### **As carreiras no primeiro anel da região metropolitana de Curitiba**

Os municípios da PARMC compõem uma amostra diversa de casos, dado que tem diferenças substantivas de porte populacional, as quais implicam em diferentes configurações de atendimento da matrícula. O número de professores é uma variável decorrente da matrícula, e as condições de remuneração, além de se relacionar com o tamanho da oferta, decorrem das espécies de financiamento da educação local.

Para compreender melhor o contexto educacional de cada município, apresenta-se a seguir na tabela 1 os dados sobre o contexto da educação e dos professores dos municípios analisados. Expõe-se assim informações sobre matrículas, professores e vencimentos iniciais nas carreiras atualizados pelo Índice Nacional de Preço ao Consumidor (INPC). Não foi possível encontrar o valor de todos os vencimentos dos municípios, novamente se coloca aqui os limites da transparência. Considerou-se o período de quatro anos como forma de dimensionar em alguma medida, não apenas uma foto de um ano específico, mas algum movimento de tendência das condições de oferta nas diferentes cidades.

**Tabela 1** – Matrículas, vínculos de professores e vencimento inicial nos municípios da PARMC – 2018 a 2021

Informações	Número de matrículas Totais				Número de professores				Vencimento inicial Graduação 20h			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Municípios												
Almirante Tamandaré	8.740	8.815	8.421	9.014	405	419	443	471		2.675,73	3.285,48	1.822,85
Araucária	18.551	18.248	17.599	17.365	992	810	771	852	3.796,30	3.904,13	3.135,32	2.659,64
Campina Grande do Sul	5.073	5.106	5.217	5.247	192	188	188	167	2.122,02	2.111,00	1.716,97	2.029,74
Campo Largo	13.522	13.608	13.570	13.342	631	663	673	682	2.339,60	2.085,58	1.674,88	1.420,77
Campo Magro	5.690	5.477	5.457	5.402	289	296	282	271	3.119,79	3.000,67	2.409,77	2.044,16
Colombo	25.846	26.028	26.013	26.343	1.326	1.394	1.430	1.422	2.290,42	2.285,58	1.914,60	1.697,53
Fazenda Rio Grande	14.139	15.127	15.452	15.428	787	834	835	867	2.518,46	2.906,80	2.334,39	1.980,22
Pinhais	13.219	13.353	13.353	13.150	637	667	694	669	3.534,69	3.535,10	3.106,87	
Piraquara	11.184	10.915	11.504	11.421	486	523	536	523				
Quatro Barras	2.690	2.665	2.724	2.642	196	138	116	112				
São José dos Pinhais	31.876	30.678	31.304	31.168	1372	1.303	1.311	1.390				2.398,15
Curitiba	129.245	123.468	124.817	122.776	9.692	9.518	9.837	9.817	3.105,32	3.188,32	2.560,47	2.566,31

Fonte: Laboratório de dados educacionais NUPE/UFPR\* dados de vencimento em Reais atualizados pelo INPC.

No que se refere ao movimento das matrículas entre os anos de 2018 e 2021, registrou-se aumento no número em 6 casos a saber: Almirante Tamandaré (3%); Campina Grande do Sul (3%); Colombo (1.9%); Fazenda Rio Grande (9%); Piraquara (2%); Quatro Barras (0,07%). O movimento da matrícula tem efeitos sobre os cargos para docentes nas redes de ensino desses municípios, e onde a matrícula se expandiu há também aumento do número de professores, porém, em proporções diferentes. Almirante Tamandaré apresentou 15% de ampliação no número de professores; Campina Grande do Sul diminuiu os cargos em 14%; Colombo ampliou em 7%; Fazenda Rio Grande ampliou o quadro em 8%; Piraquara ampliou 7%; Quatro Barras diminuiu o quadro em 33%. Essa divergência pode ser explicada por mudanças no perfil das matrículas e/ou por alteração do número de estudantes por professores.

Cabe destacar que a responsabilidade dos municípios em relação ao atendimento, segundo a LDB 9394/1996, se concentra na educação infantil e no ensino fundamental. No caso do Paraná, essa responsabilidade é predominantemente na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental. Especialmente com a expansão da obrigatoriedade da oferta a partir dos 4 anos, o aumento da matrícula sem a devida expansão de postos de trabalho docente pode ser um forte indício de piora nas condições de trabalho.

No grupo de municípios em que houve diminuição da matrícula destaca-se: Araucária (-6%); Campo Largo (-1%); Campo Magro (-5%); Pinhais (-0,52%); São José dos Pinhais (2%);

Curitiba (5%). Ao observar os cargos de professores nessas redes, novamente o movimento não é simétrico às matrículas, entre os que diminuíram os postos de trabalho docente estão Araucária (-14%), Campo Magro (-6%) e Pinhais (-5%) e, entre os que ampliaram os postos de trabalho estão Campo Largo (6%), São José dos Pinhais (1%) e Curitiba (1%). Os movimentos entre matrículas e postos de trabalho precisam considerar que a composição do atendimento educacional no país é mais diversa, com a expansão dos virtuosos processos de inclusão, mas também implicam em maior complexidade ao trabalho docente, que se apresenta cada vez mais segmentado (Oliveira, 2022).

Uma das segmentações que marca desigualdades profundas nas condições de trabalho dos professores se refere ao tipo de vínculos. Uma fotografia com base nos dados do Censo Escolar (2021) dos vínculos na Região Metropolitana de Curitiba informa que 93% dos postos de trabalho eram efetivos, entretanto, na rede municipal de Almirante Tamandaré esse percentual era de apenas 68%. Ao estudar os PCCR é fundamental considerar esse aspecto, tanto da complexidade do trabalho quanto do tipo de vínculo, posto que as regras dos planos se referem especificamente aos professores efetivos, ainda que as formas de pressão, intensificação ou condições precárias de trabalho incidam também nos trabalhadores temporários. Observa-se que, exceto os municípios de Quatro Barras e São José dos Pinhais, os quais não têm carreira específica do magistério, nos outros, os professores estão incluídos nas diretrizes legais gerais dos servidores municipais.

Ainda sobre os dados da tabela 1, destaca-se a inclusão dos dados de vencimento para evidenciar duas questões: a primeira, a diferença de patamar de retribuição entre os municípios, ainda que estejam na mesma região do estado e, a segunda, se pretendeu destacar os elementos de remuneração variável que se colocam a partir de um patamar inicial muito baixo, portanto, pode-se considerar que qualquer valor agregado será importante na vida do trabalhador. Foram atualizadas pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) as células em branco referentes à remuneração docente por se tratar de dados não encontrados durante o desenvolvimento da pesquisa.

A tabela 2 sumariza os elementos da análise documental, e as categorias utilizadas para sintetizar as formas de retribuição variável nos planos foram: existência de planos de carreira próprio do magistério ou plano único de servidores; reconhecimento de titulação em pós-graduação *stricto sensu*; e especificamente aspectos de remuneração com base em mérito individual em forma de certificações ou retribuição financeira.

Outro ponto importante a considerar nos contextos investigados é a quantidade de professores temporários e efetivos. Sobre isso, o Inciso IX do Artigo 37 da Constituição Federal de 1988 estabelece: “IX – a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”. Na tabela 2 é possível visualizar a quantidade de professores efetivos e temporários de cada município.

**Tabela 2** – Número de docentes por situação funcional

Municípios	Total de professores	Total efetivos	%	Total professores temporários	%
Almirante Tamandaré	542	429	79,2	113	2,8
Araucária	1.524	1.524	100		
Campina Grande do Sul	226	173	76,5	53	23,5
Campo Largo	912	739	81,1	173	18,9
Campo Magro	178	152	85,4	26	14,6
Colombo	1.685	1.521	90,3	164	9,7
Fazenda Rio Grande	10.007	8.065	80,6	1.942	19,4
Pinhais	952	808	84,9	144	15,1
Piraquara	823	689	83,7	134	16,3
Quatro Barras	588	539	91,7	49	8,3
São José dos Pinhais	143	101	70,6	42	29,4
Curitiba	1.906	1.327	69,6	579	30,4

Fonte: Sinopse Estatística da Educação Básica 2023. Elaborada pelas autoras, 2024.

Como já foi mencionado, a qualidade da educação não pode ser descolada das condições de trabalho e, por óbvio, da valorização dos professores. O contrato temporário é sempre uma forma de precarização, sobretudo quando deixa de ser exceção, já que não garante estabilidade e remuneração ao professor da Rede Pública. Esses direitos garantem o exercício da função de servidor público no sentido descrito por Supiot (1995),

No caso do regime de estatuto, a perspectiva é outra: passa-se do salário à remuneração, uma remuneração que representa a contrapartida do compromisso da pessoa com o serviço prestado ao público. Essa remuneração deve ser necessária e suficiente para a salvaguarda da dignidade (evitando que essa pessoa tenha de acumular vários empregos) e da integridade (preservando-a da tentação da corrupção). (Supiot, 1995, p. 20)

Observando a tabela 2, verifica-se que a quantidade de professores que não faz parte do quadro efetivo do magistério não pode ser considerada exceção.

A tabela 3 apresenta a síntese da análise dos PCCR. A segunda e a terceira coluna referem-se aos municípios que têm carreira própria do magistério e os que são regidos pela regulamentação destinada a todos os servidores municipais respectivamente. A tabela também sintetiza quais municípios consideram, como forma de progressão na carreira, a titulação de mestrado e doutorado. Como foi anunciado, compreende-se que esses seriam sinalizadores de um tratamento de mérito decorrente de aspectos salutarés, relacionados à natureza do trabalho docente. As colunas 4 e 5 identificam os casos em que o mérito assume o sentido exacerbado e desconexo da natureza do trabalho existente nos municípios que atribuem reconhecimento meritocrático, seja por certificação ou gratificação financeira.

**Tabela 3** – Informações sobre as carreiras dos municípios do PARMC (2022)

Municípios	PCCR específico	Mestrado	Doutorado	Certificado Mérito	Gratificação Financeira/Prêmio
Almirante Tamandaré	x			x	x
Araucária	x	x	x		
Campina Grande do Sul	x	x	x		
Campo Largo	x	x	x	x	x
Campo Magro	x				
Colombo	x	x	x		
Fazenda Rio Grande	x	x			
Pinhais	x	x	x	x	x
Piraquara	x	x	x		
Quatro Barras		x	x		
São José dos Pinhais		x	x		
Curitiba	x	x	x		

**Fonte:** Planos de Cargos, Carreira dos municípios investigados. Elaborada pelas autoras, 2024.

A análise dos planos de carreira dos municípios da PARMC demonstra a polissemia do termo mérito. Ao longo da investigação, encontrou-se o que aqui se chamará de faces do mérito.

A primeira refere-se à especificidade do trabalho, regulamentando as particularidades do cargo. O próprio processo de ingresso nas carreiras assenta-se no mérito dado à regra constitucional de concurso público de provas e títulos. A segunda, refere-se a elementos de distinção<sup>3</sup>, pode-se considerar que essa segunda face também poderia ser subdividida em tipos: no primeiro tipo, a palavra mérito refere-se a elementos constitutivos das atribuições do cargo de professor, tais como pontualidade, assiduidade. Os exemplos dessa situação podem ser visualizados nos casos de Almirante Tamandaré, Campo Largo, Colombo, entre outros; o segundo tipo, a versão de mérito apresenta-se como elemento de distinção, que torna o professor ganhador de bônus financeiros e de títulos de reconhecimento como nos municípios de Almirante Tamandaré, Campo Largo e Pinhais; o terceiro, refere-se à iniciativa. Em Araucária, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Colombo, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, São José dos Pinhais e Curitiba existe a retribuição financeira pela busca individual de formação fora das possibilidades das mantenedoras, como cursos de formação em níveis de mestrado e doutorado.

Ainda que nem sempre os municípios concedam dispensa para que os professores dediquem seu tempo laboral exclusivamente a esse nível de formação e que não exista possibilidade de todos o fazerem, seja por questões pessoais ou de oportunidades de acesso, o fato é que existem as retribuições e abrem espaços para outras discussões e lutas por conquistas, como por exemplo, dispensa, programas de formação, possibilidade entre tantas outras. Vale reforçar que nos municípios de Almirante Tamandaré, Campo Largo e Pinhais, a legislação analisada apresenta o que aqui é chamada de meritocracia na forma de certificado de reconhecimento do mérito, que é possível observar no texto da Lei Complementar n. 87/2019, Artigo 86 de Almirante Tamandaré.

Art. 86 O Município poderá conceder prêmios e diplomas de Mérito Educacional, selecionando anualmente os profissionais, que se destaquem em decorrência do desenvolvimento de trabalho pedagógico, considerado de real valor para a elevação da qualidade de ensino (Lei Complementar n. 87/2019, Artigo 86 de Almirante Tamandaré).

O mesmo texto se repete nos municípios de Campo largo e Pinhais. Para Dubet (2014, p. 26), “sem o mérito não haveria outro critério além do nascimento ou da sorte” [...]. “É porque o mérito é a única maneira de combinar a igualdade e a liberdade numa sociedade onde reina a divisão do trabalho que esse princípio de justiça é tão fundamental quanto a igualdade” (Dubet, 2014, p. 27). Todavia, o mesmo autor alerta que “A escolha do mérito identificado à

<sup>3</sup> Entende-se distinção, o sentido descrito por Bourdieu “a afirmação de um valor positivo constituído na recusa daquilo a que se opõe”. O sinal distintivo pode ser eletivo ou não. Um sinal de distinção é justificado pelo fato de o espaço social aparecer na sociologia crítica, estruturado pelo poder simbólico dos dominantes, pela sua preocupação com a demarcação, com a diferenciação da indiferença.

performance engendraria mecanicamente um mundo ‘darwiniano’, no qual o justo triunfo dos melhores acarretaria a derrota também mais justa” (Dubet, 2014, p. 374). Pelo que foi explicitado, optou-se por diferenciar o sentido do mérito discernido em diferentes significados no interior dos planos. Esse artigo da lei, existente nos PCCR dos municípios de Pinhais e Campo Largo, pode propiciar a falsa ideia de que o mundo é justo e todos têm o que merece. Dito de outra forma, a performance depende exclusivamente do esforço individual.

Nos planos foram encontrados a primeira face do mérito, aquela que reafirma a condição de igualdade e liberdade nos termos de Dubet (2014), para os critérios referentes ao estágio probatório, como para aqueles estabelecidos para progressão nas carreiras. As avaliações de estágio probatório utilizam-se dos critérios comuns a qualquer contrato de trabalho ou atribuições de um cargo público, que são pontualidade, assiduidade, zelo pelo patrimônio, cumprimento das funções que compete ao cargo conforme descrito nos editais dos concursos, bem como nos planos de cargos, carreiras e salários de cada município.

Tais critérios reafirmam condições de transparência e isonomia no acompanhamento do trabalho dos servidores públicos, garantindo igualdade de tratamento. Tais elementos também estão presentes nos planos como condições mínimas para progressão nas carreiras, seja prevista diretamente nos PCCR ou em legislações complementares relativas às progressões que dependem das avaliações de desempenho. Trata-se nesses casos de uma experiência social no duplo sentido, tanto como princípios legítimos para assegurar isonomia no serviço público como de julgamento da autonomia do professor (Dubet, 2014, p. 22).

Por outro lado, nos planos encontram-se também a outra face do mérito: a da distinção, que é mais desafiadora, pois em um sentido ela promove uma ação individual por busca de qualificação legítima nos cursos de pós-graduação, ainda que não sejam universais, posto que o número limitado de vagas nesses cursos implica em critérios seletivos, e as mantenedoras não controlam tais vagas. Portanto, o acesso à distinção e aos benefícios remuneratórios da titulação na pós-graduação dependerá do esforço individual dos docentes. Ainda que dada a natureza do trabalho com o conhecimento, esse esforço se relaciona diretamente a atribuições do cargo. O segundo sentido no campo da distinção, refere-se a elementos mais competitivos e, em certa medida, que se distanciam da natureza do cargo, posto que, manejados pelas mantenedoras introduzem dados que quebram a isonomia entre os trabalhadores por ação intencional do empregador. Supiot (1995), ao discutir as tensões que formas gerenciais de gestão privada provocam no âmbito do serviço público, insere elementos importantes para esta discussão:

O ‘salário por mérito’ solapa a dignidade nas relações com o poder, pois coloca os funcionários e uma relação de subordinação individual relativamente a seus superiores hierárquicos, o que faz temer o servilismo de uns e a arbitrariedade de outros e, também, desestabiliza os ‘coletivos de trabalho’. Esse tipo de remuneração solapa a serenidade nas relações com o dinheiro, pois rompe com a ideia de um salário correspondente à função, para tratar o trabalho como uma mercadoria de que o salário é a contrapartida; ademais, implica uma remuneração que continua a ser paga aos ‘sem mérito’, o que agride toda e qualquer ideia de moral profissional. Enfim, ele solapa a noção de continuidade na relação com o tempo, pois introduz a descontinuidade na renda (Supiot, 1995, p. 6, grifos do autor).

Tomando a afirmação do autor para pensar as relações de pagamento por mérito é correto afirmar que o quadro amplia os efeitos deletérios desse tipo de remuneração, porque cria a competição entre os pares, arruína a solidariedade e não considera o efeito do mérito no que se refere à formação e à ação frente ao compromisso com o direito à educação. O mérito só pode ser tomado como critério de justiça se os privilégios não forem elementos de bloqueio para as oportunidades ou de ruptura com a natureza do trabalho.

Os municípios que registram o mérito em seus planos, como elemento de distinção são Almirante Tamandaré, Campo Largo, Pinhais, que tornam o professor ganhador de bônus financeiros e/ou de títulos de reconhecimento nomeados “diploma do mérito educacional” ou “bônus por produtividade” segundo o mérito. Nos PCCS dos municípios de Araucária, Campina Grande do Sul, Campo Magro, Fazenda Rio Grande, Piraquara, São José dos Pinhais e Curitiba não foi encontrada a ocorrência da palavra mérito. Importante ressaltar que em alguns municípios, a exemplo de Colombo, existe a possibilidade de pagamento por mérito, mas isso não está registrado no PCCR do magistério.

Os planos têm a possibilidade e os incentivos para a busca de formação, além das viabilidades das mantenedoras, como cursos de mestrado e doutorado. No quadro 1 a seguir é possível observar algumas especificidades dos PCCS do magistério dos municípios.

**Quadro 1** – Os sentidos de mérito nos PCCR – Exemplos

Face do mérito	Sentidos	Exemplos literais nos PCCR
Natureza do trabalho	Transparência/isonomia	Campina Grande do Sul; Lei Ordinária 693 2019 Art. 16 – A avaliação de desempenho será considerada avaliando metas, critérios e fatores estabelecidos nesta lei a partir dos seguintes critérios: I – Pontualidade; II – Assiduidade; III – Dedicção; IV – Comprometimento com a educação pública e com a prática pedagógica; V – Participação em Formação Continuada quando ofertada pela Secretaria Municipal de Educação de Campina Grande do Sul ou cursos oferecidos por outras instituições desde que credenciados e reconhecidos por órgão competente; VI – Compromisso com os processos de ensino e de aprendizagem; VII – Relações interpessoais no ambiente de trabalho.
Distinção	Titulação individual	Araucária Lei n. 1835/2008 § 2º – Os cursos de graduação e pós-graduação no Nível de Especialização, Mestrado, Doutorado, somente serão considerados para fins de promoção se ministrados por instituição reconhecida pelo Ministério da Educação e Cultura – MEC, e, quando realizados no exterior, desde que, sejam convalidados por instituição brasileira credenciada para este fim.
Meritocracia	Competição	Pinhais lei n. 1063, de 29 de dezembro de 2009 Art. 96 – O Município poderá conceder prêmios e diplomas de Mérito Educacional, selecionando anualmente os profissionais que se destaquem em decorrência do desenvolvimento de trabalho pedagógico considerado de real valor para a elevação da qualidade de ensino.

**Fonte:** PCCR dos municípios de Pinhais, Araucária e Campina Grande do Sul. Elaborado pelas autoras, 2024.

Se for pensado o mérito de acordo com Dubet (2014), como critério de justiça, assim como autonomia e liberdade, se faz necessário juntar-se ao questionamento de Miller<sup>4</sup> e Duru-Bellat<sup>5</sup> questionando: O mérito é resultado ou intenção? Ou dito de outra forma, é performance ou esforço. “Na verdade, a noção de mérito designa duas coisas diferentes: uma é o resultado objetivo da ação, a performance; a outra é o engajamento do autor nesta ação” (Dubet, 2014. p. 104), ou seja, no que se refere ao pagamento, à premiação ou certificação por mérito relacionado ao sucesso escolar dos alunos, não existe como atribuir a performance de um único professor ou uma única ação, nem mesmo a único ano. A qualidade da educação ou o sucesso escolar é

<sup>4</sup> Miller, David. *Principles of Social Justice*, Cambridge, MA and London, England: Harvard University Press, 2001. DOI. <https://doi.org/10.4159/9780674266117>.

<sup>5</sup> DÜRÜ-BELLAT, Marie. *Le mérite contre la justice. Presses de Sciences Po, « Nouveaux Débats », 2009. ISBN: 9782724611304. DOI. 10.3917/scpo.durub.2009.01. URL: <https://www.cairn.info/le-merite-contre-la-justice--9782724611304.htm>.*

uma questão multifatorial e por isso, junto a Rawls (2000), afirmamos: ninguém merece o mérito.

### **Considerações finais**

O objetivo da pesquisa foi investigar a existência de gratificação por mérito nas carreiras do primeiro anel da Região Metropolitana de Curitiba. A primeira percepção foi a utilização de diferentes sentidos da palavra mérito sendo estes: (1) como relativo ao reconhecimento e/ou ao cumprimento do contrato de trabalho para obter avanços nas carreiras com ações individuais e (2) como elemento de distinção subjetiva pelo diploma (registrada em documentos) e objetiva (atribuição pecuniária) por prêmios não definidos.).

Embora nem todos os planos apresentem o termo o mérito, este é reconhecido de alguma forma ainda que planos como o de Araucária não utilizem a terminologia. O reconhecimento pelo avanço na carreira por cumprimento das funções e busca individual por formação ao longo da carreira, que se coloca como forma de reconhecimento do mérito no primeiro sentido descrito pelas mantenedoras, está presente em todos os planos.

A progressão na carreira, conhecida por indicar maiores ganhos, advém do reconhecimento das atribuições do cargo realizadas. Nos planos, referem-se à assiduidade, pontualidade, ao cumprimento das funções e ao reconhecimento pelos cursos feitos nos municípios por formações oferecidas, tanto pelas mantenedoras como por outras instituições devidamente reconhecidas.

Esses reconhecimentos e avanços têm critérios claros e estão presentes em onze dos doze PCCS. Por outro lado, encontrou-se também o mérito conceituado como reconhecimento, definido por “honra ou distinção”, que nos planos são materializados em forma de diplomas de honra ao mérito e gratificações financeiras, prêmios não definidos nos PCCR. Essa premiação em reconhecimento ao mérito foi encontrada nos planos municipais de Almirante Tamandaré, Campo Largo, Colombo, Pinhais e Quatro Barras na forma de reconhecimento por meio de homenagem, prêmios ou certificado de honra ao mérito. Nos planos de Campo Largo e Colombo, existe a possibilidade de pagamento financeiro por mérito e desempenho.

Nos documentos pesquisados (PCCR), objetos deste estudo, não foram encontrados critérios claros, períodos e nem mesmo registro de possíveis entregas e pagamentos efetuados. Os municípios têm documentos além dos PCCR e o acesso a eles se constituíram em limite no desenvolvimento deste trabalho, embora não um impeditivo. Todavia, mesmo que as

normatizações também tratam das questões relacionadas ao magistério, essa perspectiva se constitui em outra pesquisa.

Uma questão que suscitou tema para futura pesquisa é a desigualdade no interior das carreiras. Dos 12 municípios, 10 indicam avanços, portanto, maior renda para os professores que cursam mestrado e doutorado. A questão que se coloca é a diferença salarial entre os professores que completam o mestrado e doutorado e aqueles que fazem os cursos oferecidos pelas mantenedoras ou outras instituições, que os docentes podem ter acesso. Se considerarmos que a maioria do magistério é constituído por mulheres e, por óbvio, acumula o terceiro ou quarto turno com os cuidados domésticos e familiares, resta perguntar: Qual é a dimensão dessa desigualdade no interior das carreiras? Quais são as possibilidades de trajetórias formativas com condições menos desiguais? Iniciemos a nova pesquisa.

#### Nota dos autores:

Conflito de interesse: Os autores não declararam quaisquer potenciais conflito de interesse.  
Autor correspondente – Cristina Cardoso. [cardosocristina2015@gmail.com](mailto:cardosocristina2015@gmail.com)

#### Referências

ALMIRANTE TAMANDARÉ. *Lei Complementar n. 87/2019*. Alteração e gestão do plano de cargos carreira e vencimentos dos professores da educação básica do município de Almirante Tamandaré. Disponível em: [www.LeisMunicipais.com.br](http://www.LeisMunicipais.com.br). Acesso em: 13 abr. 2021.

ARAUCÁRIA. *Lei n. 1835/2008*. Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do Magistério Público do Município de Araucária. Disponível em: [www.LeisMunicipais.com.br.consulta](http://www.LeisMunicipais.com.br.consulta). Acesso em: 13 abr. 2021.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Sinopse estatística da educação básica 2023*. Brasília: Inep, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-basica>. Acesso em: 9 mar. 2024.

BRASIL. Lei n. 9394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial da União*, Brasília-DF.

BREMAEKER, François Eugene Jean de. A política de fundos para a educação e o impacto nas finanças dos estados e dos municípios. In: GOUVEIA, Andréa Barbosa; PINTO, José Marcelino Rezende; CORBUCCI, Paulo Roberto. (Orgs.). *Federalismo e políticas educacionais na efetivação do direito à educação no Brasil*. Brasília/DF: IPEA, 2011. Disponível em:

[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro\\_federalismopoliticas.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_federalismopoliticas.pdf). Acesso em: 15 maio 2020.

BROOKE, Nigel; REZENDE, Wagner. Políticas de incentivos salariais para professores no Brasil: uma atualização. *Pesquisa e Debate em Educação*, UFJF, Juiz de Fora, v. 10, n. 2, p. 1343-1370, jul.-dez. 2020. ISSN 2237-9444. DOI. <https://doi.org/10.34019/2237-9444.2020.v10.31220>

CAMPINA GRANDE DO SUL. *Lei n. 693* de 18/2019. Reestruturação e gestão do plano da carreira dos profissionais do magistério público do município de Campina Grande do Sul. Disponível em: [www.LeisMunicipais.com.br](http://www.LeisMunicipais.com.br). Acesso em: 15 abr. 2022.

CAMPO LARGO. *Lei n. 2028/2008*. Implantação e gestão do plano de cargos, carreira e remuneração do quadro dos profissionais do magistério do município de Campo Largo. Disponível em: [www.LeisMunicipais.com.br.consulta](http://www.LeisMunicipais.com.br.consulta). Acesso em: 13 abr. 2021.

CAMPO MAGRO. *Lei n. 827/2013*. Plano de cargos, carreira e vencimentos dos profissionais do magistério do município de Campo Magro. Disponível em: [www.LeisMunicipais.com.br.consulta](http://www.LeisMunicipais.com.br.consulta). Acesso em: 6 abr. 2021.

CASSETARI, Nathalia. *Remuneração variável para professores: revisão da literatura e desdobramentos no Estado de São Paulo*. 2010. 130 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

COLOMBO. *Lei n. 1221/2011*. Dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração dos profissionais do magistério e demais trabalhadores da educação do município de Colombo. Disponível em: [www.LeisMunicipais.com.br.consulta](http://www.LeisMunicipais.com.br.consulta). Acesso em: 21 abr. 2022.

CURITIBA. *Lei n. 14.544/2014*. Institui o plano de carreira de 2014 do profissional do magistério de Curitiba. Disponível em: [www.LeisMunicipais.com.br.consulta](http://www.LeisMunicipais.com.br.consulta). Acesso em: 21 abr. 2022.

DUBET, François. *Injustiças: a experiência das desigualdades no trabalho*. Florianópolis: Ed. UFSC, 2014.

DURU-BELLAT, Marie. Le mérite contre la justice. *Sciences pour Less Presses*, Paris, 2009. ISBN: 9782724611304. DOI. 10.3917/scpo.durub.2009.01. Disponível em: <https://www.cairn.info/le-merite-contre-la-justice--9782724611304.htm>. Acesso em: 21 abr. 2022.

FARENZENA, Nalu. Trajetória das diretrizes legais do financiamento da educação básica na Constituinte e nas emendas à Constituição Federal de 1988. *Em Aberto*, Brasília, v. 35, n. 113, p. 63-82, jan.-abr. 2022.

FAZENDA RIO GRANDE. *Lei Complementar n. 48/2012*. O plano de cargo, carreira e remuneração do magistério público do município de Fazenda Rio Grande. Disponível em: [www.LeisMunicipais.com.br](http://www.LeisMunicipais.com.br). Acesso em: 21 abr. 2022.

FRANCO, Creso *et al.* Qualidade e equidade em educação: reconsiderando o significado de “fatores intraescolares”. *Ensaio* [internet], v. 15, n. 55, p. 277-298, abr. 2007. DOI. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362007000200007>.

FURTADO, Clayton Sirilo do Valle; MAGRONE, Eduardo. Responsabilização em educação: mapeando elementos. *Pesquisa e Debate em Educação*, v. 5, n. 1, p. 62-82, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/RPDE/article/view/31965>. Acesso em: 23 abr. 2022.

GROCHOSKA, Marcia Andreia; GOUVEIA, Andréa Barbosa. Professores e qualidade de vida: reflexões sobre valorização do magistério na educação básica. *Educação e Pesquisa*, v. 46, p. 1-23, 2020.

LAVAL, Christian. *A escola não é uma empresa: neoliberalismo em ataque ao ensino público*. Tradução: Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2019. 326 p.

LIANG, Guodong; ZHANG, Ying; HUANG, Haigen; QIAO, Zhaogang. Teacher incentive pay programs in the United States: union influence and district characteristics. *International Journal of Policy and Leadership*, v. 10, n. 3, 2015.

MARKOVITS, Daniel. *A cilada da meritocracia*. Tradução de: Renata Guerra. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021. 528 p.

MILLER, David. *Principles of social justice*. Cambridge, MA and London, England: Harvard University Press, 2001. DOI. <https://doi.org/10.4159/9780674266117>.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. As políticas de formação e a crise da profissionalização docente: por onde passa a valorização? *Revista Educação em Questão*, Natal, v. 46, n. 32, p. 51-74, maio-ago. 2013.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. Trabalho docente no Brasil pós-pandêmico: qual o destino dos recursos públicos? *Retratos da Escola*, v. 15, n. 33, p. 713-732. 2022. DOI: <https://doi.org/10.22420/rde.v15i33.1362>.

OLIVEIRA, Romualdo Portela de. (Coord.). Relatório final: análise das desigualdades intraescolares no Brasil. *Estudos e Pesquisas Educacionais*. São Paulo: CEPPE/Fundação Victor Civita, 2013. Disponível em: [www.nupeufpr.br](http://www.nupeufpr.br). Acesso em: 20 nov. 2022.

PARO, Vitor Henrique. *Administração escolar: introdução crítica*. 12. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

PARO, Vitor Henrique. *Gestão democrática da escola pública*. São Paulo: Cortez, 2016.

PIKETTY, Thomas. *O capital no século XXI*. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014. 662 p.

PIKETTY, Thomas. *Capital e ideologia*. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020. 1056 p.

PINHAIS. *Lei n. 1063/2009*. Plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público municipal do município de Pinhais. Disponível em: [www.LeisMunicipais.com.br](http://www.LeisMunicipais.com.br). Acesso em: 21 abr. 2022.

PIRAQUARA. *Lei n. 1691/2017*. plano de cargos, carreira e remuneração dos servidores da educação escolar pública do município de Piraquara. Disponível em: [www.LeisMunicipais.com.br](http://www.LeisMunicipais.com.br). Acesso em: 8 ago. 2022.

PRADO, Marco Aurelio Maximo. A psicologia comunitária nas Américas: o individualismo, o comunitarismo e a exclusão do político. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 15, n. 1, p. 201-210, 2002. DOI. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722002000100021>.

QUATRO BARRAS. *Lei n. 12/2001*. Classificação de cargos do poder executivo municipal, fixa números de vagas, níveis de vencimento, consolida legislação pertinente e dá outras providências. Disponível em: [www.LeisMunicipais.com.br](http://www.LeisMunicipais.com.br). Acesso em: 21 abr. 2022.

RAVITCH, Diane. *Vida e morte do grande sistema escolar americano: como os testes padronizados e o modelo de mercado ameaçam a educação*. Porto Alegre: Sulina, 2011.

RAVITCH, Diane. *Reign of error: the hoax of the privatization movement and the danger to America's public schools*. New York: Alfred A. Knopf, 2013.

RAWLS John. *Uma teoria da justiça*. São Paulo: Martins Fontes; 2000.

RODRIGUES, Jean Douglas Zeferino; BARBOSA, Andreza. Política de remuneração variável na rede estadual de ensino paulista: um balanço dos 20 anos do “bônus” do magistério. *Revista Iberoamericana de Educación*, v. 90, n. 1, p. 133-149, 2022. DOI <https://doi.org/10.35362/rie9015229> – ISSN: 1022-6508/ISSNe: 1681-5653recibido/recebido: 4 abr. 2022; Acesso em: 27 set. 2022.

SANDEL. Michael. *A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum?* Rio de Janeiro. Tradutor: Bhuvli Libanio. Civilização Brasileira, 2020. 350 p.

SÃO JOSÉ DOS PINHAIS. *Lei Complementar n. 24/2006*. Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos servidores do poder executivo municipal. Disponível em: [www.LeisMunicipais.com.br](http://www.LeisMunicipais.com.br). Acesso em: 9 ago. 2022.

SCHNEIDER, Gabriela. Condições materiais e estruturais das escolas brasileiras: um retrato. *Jornal de Políticas Educacionais*, v. 12, n. 25, dez. 2018.

SILVA, Maria Abadia da. Qualidade social da educação pública: algumas aproximações. *Cadernos CEDES*, v. 29, n. 78, p. 216-226, 2009. DOI. <https://doi.org/10.1590/S0101-32622009000200005>.

SOUZA, Jessé. *A ralé brasileira: quem é e como vive*. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2016.

SOUZA, Jessé. *Os batalhadores do Brasil: nova classe média ou nova classe trabalhadora?* Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2012.

SUPIOT, Alan. A crise do espírito de serviço público. *Adverso: Revista da Associação de Docentes*, UFRGS, Porto Alegre, v. 5, n. 7, p. 17-25, jul. 1995.

TANGUY, Lucie; ROPÉ, Françoise. (Orgs.). *Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa*. São Paulo: Papyrus, 1997.