

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CENTRO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
CURSO DE DOUTORADO EM EDUCAÇÃO

ISABEL CRISTINA DA SILVA FONTINELES

**ARTÍFICES DE SEU OFÍCIO: A RELAÇÃO ENTRE A FORMAÇÃO E A
REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DAS REDES PÚBLICAS PIAUIENSES
(1996-2016)**

TERESINA-PI
2017

ISABEL CRISTINA DA SILVA FONTINELES

**ARTÍFICES DE SEU OFÍCIO: A RELAÇÃO ENTRE A FORMAÇÃO E A
REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DAS REDES PÚBLICAS PIAUIENSES
(1996-2016)**

Tese de Doutorado em Educação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação do Centro de Ciências da Educação, da Universidade Federal do Piauí, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Educação.

Linha de pesquisa: Formação Docente e Prática Educativa

Orientador: Prof. Dr. Luís Carlos Sales

FICHA CATALOGRÁFICA
Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí
Biblioteca Comunitária Jornalista Carlos Castello Branco
Serviço de Processamento Técnico

F677a Fontineles, Isabel Cristina da Silva.
Artífices de seu ofício: a relação entre a formação e a remuneração dos professores das redes públicas piauienses (1996-2016) / Isabel Cristina da Silva Fontineles, 2017.
182 f.

Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Piauí, 2017.
“Orientação: Prof. Dr. Luís Carlos Sales.”

1. Política Educacional. 2. Formação Docente. 3. Plano de Carreira. 4. Vencimento e Remuneração.

CDD 371.3

ISABEL CRISTINA DA SILVA FONTINELES

ARTÍFICES DE SEU OFÍCIO: a relação entre a formação e remuneração dos professores das redes públicas piauienses (1996-2016)

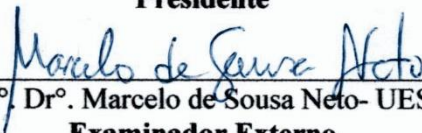
Tese de Doutorado em Educação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação do Centro de Ciências da Educação da Universidade Federal do Piauí como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Educação.

Aprovada em: 31//08/2017

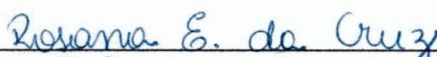
BANCA EXAMINADORA:



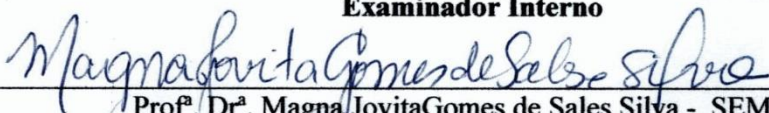
Prof.^o. Dr.^o. Luís Carlos Sales - UFPI
Presidente



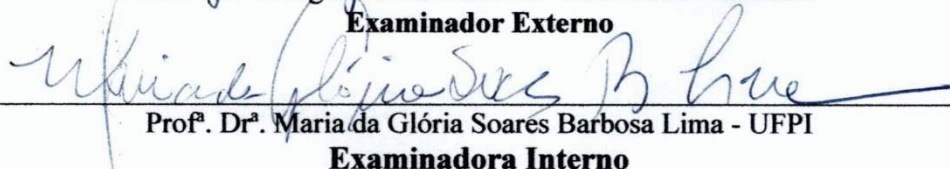
Prof.^o. Dr.^o. Marcelo de Sousa Neto - UESPI
Examinador Externo



Prof.^a. Dr.^a. Rosana Evangelista da Cruz - UFPI
Examinador Interno



Prof.^a. Dr.^a. Magna Jovita Gomes de Sales Silva - SEMEC
Examinador Externo



Prof.^a. Dr.^a. Maria da Glória Soares Barbosa Lima - UFPI
Examinadora Interno

A Deus e a Nossa Senhora, por minha existência; aos meus amados pais, Neide e Pedro, às minhas queridas irmãs, Cláudia e Karine, e a todos os Fontineles, pelo zelo e confiança constantes; e aos meus filhos, Hilanna e Hilo, fontes de inspiração.

AGRADECIMENTOS

Professores, protetores,
das crianças do meu país
Eu queria, gostaria
De um discurso bem mais feliz.
Leci Brandão

Àquele que, “pela virtude que opera em nós, pode fazer infinitamente mais do que tudo quanto pedimos ou entendemos”, porque aprendo todo dia que “para tudo há um tempo, para cada coisa há um momento debaixo do céu” e à Maria Santíssima, exemplo de mulher, companheira fiel, que me ensina a enfrentar os desafios durante a caminhada.

Ao Professor Dr. Luís Carlos Sales, pela confiança, por ter acreditado na possibilidade de tornar essa pesquisa realidade e pelo tempo de dedicação nas orientações desde o Mestrado. Sua objetividade e paciência me ensinam.

À Professora Dr^a Rosana Evangelista da Cruz, pela confiança demonstrada, dedicando seu tempo à leitura deste trabalho e, sobretudo, pela relevante contribuição.

Ao Professor Dr. Marcelo de Sousa Neto, por ter aceitado fazer parte da banca examinadora desde a qualificação. Obrigada, pelo olhar atento que muito contribuiu para a melhoria desse trabalho.

À Professora Dr^a, Magna Jovita Gomes de Sales, pela disponibilidade e por me acompanhar desde a qualificação até a defesa desta tese. Suas contribuições foram bastante importantes.

À Professora Dr^a Glória Lima, pela sua amizade e confiança. Obrigada, pelo olhar criterioso, que muito auxiliou para a melhoria deste trabalho.

À Professora Dr^a Guiomar de Oliveira Passos e ao Professor Dr. Antonio de Pádua Carvalho Lopes, por terem aceitado participar desta banca.

Aos meus pais, Maria Neide da Silva Fontineles e Pedro Pio Fontineles, pelos ensinamentos, apoio e segurança, sempre me incentivando e zelando para que cada um de seus dez filhos realizasse seus estudos e seus sonhos, motivo de muito orgulho e alegria. “Obrigada” é pouco pela admiração que tenho por vocês, pois, mesmo sem terem frequentado os bancos escolares, foram para nós, Fontineles, exemplos de determinação e coragem.

À minha irmã, Professora Dr^a Cláudia Cristina da Silva Fontineles (Mana), exemplo de dedicação à família e aos estudos. Obrigada, por suas seguras e imprescindíveis sugestões para a construção desta tese. Minha força e inspiração constante.

À minha irmã, Karine Fontineles (Kari Cris), motivo de minha alegria, minha força inspiradora. Minha gratidão, por contribuir na revisão dessa pesquisa e por organizar, junto a toda família, nossos momentos de descontração, em momentos que pareciam difíceis.

À minha filha, Hilana Fontineles, sempre forte e decidida, seu apoio e compreensão constantes foram imprescindíveis nesta fase. Obrigada, por sua alegria e todas as contribuições nas etapas desta pesquisa, salvando-me de situações embaraçosas de informática. Obrigada, pela tradução do resumo para o espanhol.

Ao meu filho, Hilo Fontineles, pelo apoio, companhia, compreensão e carinho, sem os quais não conseguiria. Obrigada, por tirar minhas dúvidas nos aspectos gramaticais e ortográficos e sugestões diversas.

Ao Professor Dr. Pedro Pio Fontineles Filho, obrigada, por suas brilhantes recomendações e pela tradução do resumo desta tese para o inglês.

Aos meus irmãos, José Airton, Antônio Wilson, Adailton, Gilson, Odair, Luís Airton, e Pedro Pio, obrigada, pelo respeito, força, união e alegria, tão necessários na condução de mais um desafio.

Às minhas cunhadas, Ana, Regina, Nazaré, Fransquinha, Lena e Cláudia, obrigada, pelo carinho e pela educação que dão aos meus sobrinhos.

Ao meu cunhado, Marcelo Neto, obrigada, por sua paciência e serenidade dedicados à família Fontineles. Obrigada, pelo constante apoio.

Aos meus sobrinhos, Kayo, Eduardo, José Wilson, Gabriel, Luís Henrique, Vithor, Arthur; e às minhas sobrinhas, Lorena, Maria Cláudia, Milenna, Lana, Lara e Laís, obrigada, por me darem alegrias junto à Hilana e Hilo. Obrigada, por nossos momentos festivos. A inocência de vocês renova minhas forças e me dá esperança de um mundo cada vez melhor.

Às minhas avós, Isaura Fontineles, mãe Maroca (*In Memoriam*) e Francisca Ferreira do Nascimento, minha Madrinha querida (*In Memoriam*), muito obrigada. Lembrar do carinho e da força de vocês, guerreiras, me fortalece.

Aos meus avós, Raimundo Nascimento (*In Memoriam*) e José Pio Fontineles (*In Memoriam*), obrigada, pelos ensinamentos, exemplo de força e de honestidade.

A Lucas Anael, por seu carinho e respeito à família Fontineles. Obrigada, pelas palavras de incentivo.

Ao EJC, representado nas figuras de Lucília, Rodrigo, Samara, Marina, João, Amanda, Manu, Cibele, Aldenor e tantos outros jovens, agradeço, pelo companheirismo junto a Karine e aos meus filhos, Hilana e Hilo. Obrigada, pela alegria e força de todos os jovens do grupo.

À Universidade Federal do Piauí, minha gratidão por toda a minha formação acadêmica, na Graduação, Mestrado e Doutorado, obrigada a todos os docentes pelo compartilhamento de conhecimentos e experiências.

Aos professores e professoras do PPGEd-UFPI, obrigada, pelos momentos de troca de conhecimentos, a quem agradeço, em nome das Professoras Dr^a Vilani Gomes Carvalho e Dr^a Josânia Portela. À Fernanda, Sueli e Mirvênia, por nos assessorar tão bem. Obrigada por tornarem esse momento possível.

À Sandra Ramos, pelo apoio e incentivo necessários nesta jornada. Agradeço, em nome dos colegas da 5^a turma do Doutorado em Educação da UFPI, a riquíssima troca de conhecimento. A vocês, Amada, Ana Célia, Cristiane, Francisca, Hortiza, Janaína, Jesus, Kelsen, Neuza, Rozenilda, Waldílio, Leila, Sandra e Socorro, obrigada, pelo entrosamento, risos, em meio às dificuldades. Nossos momentos de descontração foram importantes.

Aos amigos do NUPPEGE, a quem, em nome da Professora Rosana, Magna, Ana Paula, Lucineide, Samara Oliveira e Silvânia, agradeço pela parceria e construção de conhecimentos sobre as políticas educacionais.

Aos funcionários da Diretoria do CCE, Seu Jercehi, Janaíne e Leidiane, obrigada pela dedicação.

À Universidade Estadual do Piauí, por ter me concedido o afastamento legal de minhas atividades durante o último ano de estudo.

Aos Professores, companheiros de trabalho da UESPI/, em especial aos do Campus Clóvis Moura, Soares, Mary Gracy, Elenita, Eliene, Maria da Cruz, Márcia Adriana, Jânio, Thaís, Renê, obrigada pelo apoio e torcida.

À dona Ana e Zoraia e a todos os funcionários da UESPI, que com alegria e respeito, sempre nos recebem nos dias de trabalho.

Ao Pibid Uespi Campus Clóvis Moura, por permitir uma experiência de formação.

Às Supervisoras, professoras coformadoras do Pibid, Cláudia Macedo e Kátia, pelo engajamento.

Aos discentes da Uespi, em especial aos que integram o Pibid/Uespi Clóvis Moura.

À CAPES, por financiar o Pibid, proporcionando elos entre Universidades e Escolas da educação básica, assim fortalecendo a UESPI com ensino, pesquisa e extensão.

A Janiel Fontineles, pela presteza e amizade dedicadas na construção dessa pesquisa.

A seu Davi da Dprints, pelo zelo e paciência dedicados nessa trajetória e pelas muitas impressões e xerox que fiz durante a pesquisa.

À Lucine Rodrigues Almeida, Osmarina Moura e Lyndon Johnson da SEMA, obrigada, pela riqueza de dados.

À Marina Soares, companheira de disciplinas no Doutorado, obrigada por suas valiosas contribuições e amizade.

A meu tio, Sebastião Fontineles e família, obrigada pela torcida.

Às amigas, Conceição Brito, Teresa, Madrinha Isabel, Jesus e família, que, embora distantes, torcem por mim, o meu obrigada.

A Aurino Bastos, amigo que conheci nesta trajetória. Obrigada, pelo incentivo.

À dona Lúcia, Cinete e dona Patrícia, obrigada, pela ajuda constante a mim e a meus filhos.

Aos membros do SINTE-PI, SINDSERM e ADCESP, meu respeito.

Por fim, e não menos importante, aos professores de meu país, em especial aos das escolas piauienses, que recebem os discentes da UESPI para Estágio e apoiam o Pibid, porque, segundo Rubem Alves, “ensinar é um exercício de imortalidade, de alguma forma continuamos a viver naqueles cujos olhos aprendem a ver o mundo pela magia de nossa palavra. O professor, assim, não morre jamais”.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Problematização.....	28
Figura 2 – Linha do Tempo de fatos que influenciaram os valores do vencimento e da remuneração dos professores da Rede Pública Estadual de Ensino no Piauí.....	100
Figura 3 – Linha do Tempo de fatos que influenciaram os valores do vencimento e da remuneração dos professores da Rede Pública Municipal de Ensino em Teresina..	124

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Percentual de aumento concedido aos professores da Seduc-PI, conforme sua titulação no período de 1996 a 2016.....	107
Gráfico 2 – Remuneração dos professores da Seduc (PI) de acordo com a titulação (%)... 114	
Gráfico 3 – Variação percentual da remuneração em relação ao professor com formação a nível de Ensino Médio – Seduc-PI (1996-2016)	116
Gráfico 4 – Distribuição dos Professores da Seduc-PI conforme a titulação (2006 a 2016) .	118
Gráfico 5 – Relação percentual entre Vencimento e Remuneração dos professores da Seduc-PI (1996 a 2016)	121
Gráfico 6 – Percentual de aumento no vencimento concedido aos professores da Semec (Teresina), conforme sua titulação (1996 a 2016)	129
Gráfico 7 – Distribuição dos Professores da Semec (Teresina) por Titulação (2006 a 2016) ..	137
Gráfico 8 - Remuneração em Salários Mínimos do professor 40 h com formação de nível Médio (inicial) Seduc-PI e Semec-Teresina (1996-2016), referente a outubro	142
Gráfico 9 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40h com Especialização (nível inicial) Seduc-PI e Semec-Teresina (1996-2016), referente a outubro	144
Gráfico 10 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40 h com Mestrado (nível inicial) Seduc-PI e Semec-Teresina (1996-2016), referente a outubro	146
Gráfico 11 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40h com Doutorado (nível inicial) Seduc-PI e Semec-Teresina (1996-2016), referente a outubro	149
Gráfico 12 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40 h de Doutorado (nível inicial) Seduc e Semec (1996-2016)	151

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Presidentes do Brasil no período de 1985 a 2016	50
Quadro 2 – Governadores do Piauí no período de 1987 a 2016	64
Quadro 3 – Classes na Carreira Lei nº 4.212/1988 e Lei Complementar nº 71/2006	69
Quadro 4 – Níveis de progressão na carreira do magistério do Estado do Piauí (2010).....	71
Quadro 5 – Jornada de trabalho do professor.....	78
Quadro 6 – Prefeitos de Teresina no período de 1986 a 2016	80
Quadro 7 – Classes na carreira de acordo com as Lei nº 1.870/1986 e Lei nº 2.972/2001	82
Quadro 8 – Progressão baseada na mudança de nível.....	83
Quadro 9 – Comparativo entre a Lei de 2001 e a Lei Complementar de 2009.....	83
Quadro 10 – Percentuais nos Planos de Carreira dos Professores, na Rede Municipal de Teresina	84
Quadro 11 – Níveis de progressão na carreira do Magistério de Teresina	85

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Adicional por tempo de serviço de professores da Seduc-PI	73
Tabela 2 – Valores da gratificação de regência de acordo com a Lei Complementar nº 152/10	75
Tabela 3 – Adicional por tempo de serviço de professores da Semec - Teresina	87
Tabela 4 – Total de professores formados através de Convênio na Prefeitura de Teresina/UFPI, no Curso de Licenciatura Plena em Pedagogia por período de ingresso e conclusão entre 1998 e 2006.	90
Tabela 5 – Vencimento Salarial dos Professores da Seduc-PI (1996-2016)	102
Tabela 6 – Percentual de aumento concedido aos professores da Seduc-PI, conforme sua titulação no período de 1996 a 2016.....	107
Tabela 7 – Diferença percentual de vencimentos entre níveis de formação – Seduc-PI (1996-2016).....	109
Tabela 8 – Diferença percentual da remuneração dos professores entre classes/titulação – Seduc-PI (1996-2016).....	113
Tabela 9 – Variação percentual da remuneração em relação ao professor com formação a nível de Ensino Médio – Seduc-PI (1996-2016)	116
Tabela 10 – Distribuição dos Professores da Seduc-PI por Titulação (2006 a 2016)	117
Tabela 11 – Relação Percentual entre Vencimento e Remuneração – Seduc-PI (1996 a 2016).....	121
Tabela 12 – Vencimentos nominais dos professores da Semec (PI) de acordo com o nível de formação (1996-2016)	125
Tabela 13 – Percentual de aumento no vencimento concedido aos professores da Semec (Teresina), conforme sua titulação (1996 a 2016)	128
Tabela 14 – Diferença percentual no vencimento entre os diferentes níveis de formação da Semec-Teresina (1996-2016).....	131
Tabela 15 – Diferença percentual na remuneração entre os diferentes níveis de formação da Semec-Teresina (1996-2016).....	134
Tabela 16 – Variação percentual da remuneração em relação ao professor com Ensino Médio – Semec-Teresina (1996-2016).....	135
Tabela 17 – Relação Percentual entre Vencimento e Remuneração – Semec-Teresina (1996-2016).....	137

Tabela 18 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40 h com formação de nível Médio (inicial) Seduc-PI e Semec-Teresina (1996-2016), referente a outubro.	139
Tabela 19 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40h de Licenciatura (nível inicial) Seduc-PI e Semec-Teresina (1996-2016), referente a outubro	142
Tabela 20 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40 h com Especialização (nível inicial) Seduc-PI e Semec-Teresina (1996-2016), referente a outubro	143
Tabela 21 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40 h de Mestrado (nível inicial) Seduc-PI e Semec-Teresina (1996-2016), referente a outubro.....	146
Tabela 22 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40 h de Doutorado (nível inicial) Seduc-PI e Semec-Teresina (1996-2016)	148
Tabela 23 – Diferença percentual entre a Remuneração dos professores (40 horas) da Seduc-PI e da Semec-Teresina, em 2016, conforme o nível formação e posição na carreira...	150
Tabela 24 – Diferença percentual na Remuneração dos professores (40 horas), da Seduc-PI e Semec-Teresina, entre o início e o final da carreira, em 2016, conforme a formação docente	152
Tabela 25 – Diferença percentual na Remuneração dos professores (40 horas), da Seduc e Semec, entre o início e o final da carreira, em 2016, conforme a formação docente	153

LISTA DE SIGLAS

ADCESPI:	Associação dos Docentes do Ensino Superior da UESPI
ADIN:	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ANPAE:	Associação Nacional de política e Administração da
ATI:	Agência de Tecnologia da Informação
CADES:	Campanha de Aperfeiçoamento e Difusão do Ensino Secundário
CAQ:	Custo Aluno-Qualidade
CAQi:	Custo Aluno-Qualidade Inicial
CEB:	Câmara de Educação Básica
CF:	Constituição Federal
CNE:	Conselho Nacional de Educação
CNTE:	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação
CONSED:	Conselhos de Secretários Estaduais de Educação
DASP:	Departamento Administrativo e Serviço Público Federal dos profissionais da Educação e Cultura
EC:	Emenda Constitucional
FUNDAPE:	Fundação de Desenvolvimento e Apoio à Pesquisa,
FUNDEB:	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento e Valorização
FUNDEF:	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino
GDE:	Gratificação de Desempenho Escolar
GEZOR:	Gratificação de Exercício em Zona Rural
GID:	Gratificação de Incentivo à Docência
GIO:	Gratificação de Incentivo Operacional
IPMT:	Instituto de Previdência do Município de Teresina
LC:	Lei Complementar
LDB:	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
LRF:	Lei de Responsabilidade Fiscal
MEC:	Ministério de Educação e Cultura
PCCs:	Planos de Cargos, Carreira e Salários
PCNs:	Parâmetros Curriculares Nacionais
PDE:	Plano de Desenvolvimento da Escola
PDET:	Plano Decenal de Teresina
PIB:	Produto Interno Bruto

PMDB:	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PMT:	Prefeitura Municipal de Teresina
PNE:	Plano Nacional de Educação
PRN:	Partido da Reconstrução Nacional
PROFA:	Programa de Formação de Professores Alfabetizadores
PSB:	Partido Social Brasileiro
PSDB:	Partido da Social Democracia Brasileira
PSDB:	Partido Social Democrático
PT:	Partido dos Trabalhadores
RR:	Roraima
SAM:	Semana de Ação Mundial
SEDUC:	Secretaria Estadual de Educação e Cultura do Piauí
SEMA:	Secretaria Municipal de Administração de Teresina
SEMEC:	Secretaria Municipal de Educação e Cultura
SINDSERM:	Sindicato dos Servidores Municipais de Teresina
SINTE:	Sindicato dos Trabalhadores em Educação
UESPI:	Universidade Estadual do Piauí
UFC:	Universidade Federal do Ceará
UFMS:	Universidade Federal do Mato Grosso do Sul
UFPA:	Universidade Federal do Pará
UFPI:	Universidade Federal do Piauí
UFPR:	Universidade Federal do Paraná
UFRN:	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UFSC:	Universidade Federal de Santa Catarina
UNESCO:	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciências
USP:	Universidade de São Paulo

FONTINELES, Isabel Cristina da Silva. **ARTÍFICES DE SEU OFÍCIO**: a relação entre a formação e a remuneração dos professores das redes públicas piauienses (1996-2016). (Tese de Doutorado em Educação). 182 f. Programa de Pós-Graduação em Educação, Centro de Ciências da Educação, Universidade Federal do Piauí, 2017.

RESUMO

A presente pesquisa analisa a relação entre a formação e o vencimento salarial dos docentes das redes públicas de ensino Estadual do Piauí e Municipal de Teresina, levando em consideração o contexto das políticas nacional e local, no interstício de 1996 a 2016. Sistematiza-se dados sobre vencimento e remuneração dos professores das duas redes de ensino, as tabelas de vencimento e a folha de pagamento, procurando dialogar com os instrumentos legais editados no período. Foi realizado um levantamento histórico para saber quando o problema entra na agenda governamental. Por parte dos professores, a grande preocupação, após a entrada em vigor da Lei do Piso, referiu-se à possibilidade de o "piso virar teto", ou seja, com o tempo, todos os professores passarem a receber remuneração muito próxima, configurando, portanto, achatamento salarial. Assim se constitui a presente Tese, para cuja pesquisa bibliográfica e documental elegeram-se como aporte teórico, acerca da Política Educacional, o sentido da política e da educação os seguintes autores: Frigotto (1999), Davies (1999; 2008), Shiroma (2002), Gatti (2000; 2009), Serafim e Dias (2012), Pinto (2009), Monlevade (2014), Sales (2011; 2012), e outros também significativos. Foi realizada uma análise comparativa dos Planos de Carreira das redes de ensino, cujo início do recorte temporal tem como marco a aprovação da LDB/96 e se estende até 2016. Antes da edição da Lei nº 5.692/71, somente vencimento ou somente formação aparecia na legislação, e nem sempre estavam atrelados um ao outro. O processo de elaboração de uma política não ocorre tão linearmente como os apresentados nessa pesquisa. Ele se dá de forma sucessiva, interligada e dinâmica. Um problema observado na Rede Pública Estadual de Ensino no Piauí, no tocante à valorização dos docentes, mediante a progressão por formação acadêmica, refere-se à ausência de definição de percentuais de aumento de uma classe para outra, elemento fundamental de estímulo à formação profissional. Em relação ao professor da Rede Pública Municipal em Teresina, verificou-se que a amplitude da carreira sofreu redução de 1996 a 2016 (de 81,53% para 62,24%). Observam-se que os vencimentos salariais, nas duas redes de ensino, revelam a existência de hierarquia entre as titulações: quanto maior ela for, maior o vencimento. Apesar de existir hierarquia, considerando a formação do professor, a amplitude observada é baixa, o que pode diminuir a atratividade pela profissão docente. Ao analisar a diferença percentual entre a Remuneração dos professores (40 horas) da Seduc e da Semec, em 2016, conforme o nível de formação e posição na carreira, os professores da Semec, em relação aos da Seduc, apresentavam remuneração mais elevada, sendo que, nas três categorias de formação (Nível Médio, Graduação e Doutorado), o início de cada classe ou categoria de formação, a diferença percentual é menor. Essa diferença é maior e mais favorável para os professores da Semec que estão no último nível de cada categoria, uma vez que a carreira dos professores da Seduc sofreu um processo de achatamento ao longo dos anos. Conclui-se, que nas duas redes de ensino existe uma relação hierárquica entre formação e remuneração, valorizando-se mais aqueles professores com maior formação, sendo que tal valorização é mais reconhecida entre os professores da Semec.

Palavras-chave: Política Educacional. Formação docente. Plano de Carreira. Vencimento e remuneração.

FONTINELES, Isabel Cristina da Silva. **ARTIFICERS OF THEIR CRAFT**: relation between formation and remuneration of teachers in the piauiense public networks (1996-2016). (Doctoral Thesis in Education). 182 s. Postgraduate Program in Education, Center for Educational Sciences, Federal University of Piauí, 2017.

ABSTRACT

The present research aims to analyze the relation between formation and salary of the teachers of the public networks: State of Piauí and Municipal of Teresina, considering the context of the national and local policies, in the interstice from 1996 to 2016. Therefore, data about salary and remuneration of the teachers of the two public networks, the charts of salary and the payroll were systematized, looking for a dialogue with legal instruments edited in that period. It was done a historical survey to know when the problem enter in Governmental agenda. On the part of teachers, the major concern, after the implementation of the Wage Law, referred to the possibility of the “wage becomes roof”, that is, with time, all of teachers begin to receive remuneration very close, setting, thus, salary flatness. This i show the present Thesis, for whose bibliographic and documental research it was elected as theoretical contribution, about Education Policy, the sense of Policy and Education the following authors: Frigotto (1999), Davies (1999; 2008), Shiroma (2002), Gatti (2000; 2009), Serafim and Dias (2012), Pinto (2009), Monlevade (2014), Sales (2011; 2012), among others also significant. It was done a comparative analysis of Career Plans of the teaching networks, whose beginning of temporal cut has as mark the approval of the LDB/96 and it extends unti today. Before edition of the Law n. 5.692/71, only salary or only formation appeared on legislation, not Always they were coupled to each other. Process of elaboration of a policy doen't happen as linear as those presented in this research. It occurs of a successive, interconnected and dynamic way. A problem noted na State Public Network in Piauí, in relation to the appreciation of teachers, through progression by academic formation, refers to lack of definition of percentages of increase from a classe to other one, fundamental element of incentive to professional formation. In relation to the teacher of the Municipal Public Network in Teresina, it's verified that the career extent suffered reduction from 1996 to 2016 (from 81,53% to 62,24%). It's noted that salaries, in both teaching networks, reveal existence of hierarchy among academic degrees: the higher it is, larger the salary. Although there is hierarchy, considering teacher formation, the observed extent is low, that can reduce the attractiveness by the teaching profession. Analyzing the percentage difference between Remuneration of the teachers (40 hours) of Seduc and of Semec, in 2016, according to the level of formation and postion in career, the teachers of Semec, in relation to those of Seduc, presented a higher remuneration. Being that, in three categories of formation (High school, Graduation and Doctorate), the beginning of each class or category of formation, the percentage difference is lower. This difference is higher and more favorable to the teachers of Semec that they are at in the last level of each category, once that career of teachers of Seduc suffered a process of flattening along the years. Considering each category of formation, is evidente that the teachers of Semec have a career with higher extent, if observed the lower and higher position of each category of formation. It's possible to conclude that in two teaching networks there is a hierarchical relation between formation and remuneration, valuing much more those teachers with higher formation, being that appreciation is more known among the teachers of Semec.

Keywords: Education Policy. Teaching formation. Career Plan. Salary and remuneration.

FONTINELES, Isabel Cristina da Silva. **ARTÍCULOS DE SU OFICIO:** la relación entre la formación y la remuneración de los profesores de las redes públicas piauienses (1996-2016). (Tesis de Doctorado en Educación). 182 f. Programa de Postgrado en Educación, Centro de Ciencias de la Educación, Universidad Federal de Piauí, 2017.

RESUMEN

La presente investigación objetiva analizar la relación entre la formación y el vencimiento salarial de los docentes de las redes públicas de enseñanza: Estado del Piauí y Municipal de Teresina, teniendo en cuenta el contexto de las políticas nacional y local, en el intersticio de 1996 a 2016. Para tanto, Se sistematizaron datos sobre vencimiento y remuneración de los profesores de las dos redes públicas de enseñanza, las tablas de vencimiento y la nómina, buscando dialogar con los instrumentos legales editados en el período. Se realizó un relevamiento histórico para saber cuándo el problema entra en la agenda gubernamental. Por parte de los profesores, la gran preocupación, después de la entrada en vigor de la Ley del Piso, se refirió a la posibilidad de que el "piso se convierta en techo", es decir, con el tiempo, todos los profesores pasan a recibir remuneración muy cercana, configurando por lo tanto, aplanamiento salarial. Así se constituye la presente Tesis, para cuya investigación bibliográfica y documental se eligió como aporte teórico, acerca de la Política Educativa, el sentido de la política y de la educación los siguientes autores: Frigotto (1999), Davies (1999; 2008), Shiroma (2002), Gatti (2000; 2009), Serafim e Dias (2012), Pinto (2009), Monlevade (2014), Sales (2011; 2012), e otros también significativos. Se realizó un análisis comparativo de los Planes de Carrera de las redes de enseñanza, cuyo inicio del recorte temporal tiene como marco la aprobación de la LDB / 96 y se extiende hasta hoy. Antes de la edición de la Ley nº 5.692 / 71, sólo vencimiento o solamente formación aparecía en la legislación, no siempre estaban acoplados el uno al otro. El proceso de elaboración de una política, no ocurre tan linealmente como los presentados en esa investigación. Se da de forma sucesiva, interconectada y dinámica. Un problema observado en la Red Pública Estadual de Enseñanza en Piauí, en lo que se refiere a la valorización de los docentes, mediante la progresión por formación académica, se refiere a la ausencia de definición de porcentajes de aumento de una clase a otra, elemento fundamental de estímulo a la formación profesional. En relación al profesor de la Red Pública Municipal en Teresina, se verifica que la amplitud de la carea sufrió reducción de 1996 a 2016 (del 81,53% al 62,24%). Se observan que los salarios salariales, en las dos redes de enseñanza, revelan la existencia de jerarquía entre las titulaciones: cuanto mayor sea, mayor el vencimiento. A pesar de existir jerarquía, considerando la formación del profesor, la amplitud observada es baja, lo que puede disminuir el atractivo por la profesión docente. Al analizar la diferencia porcentual entre la Remuneración de los profesores (40 horas) de la Seduc y de la Semec, en 2016, según el nivel de formación y posición en la carrera, los profesores de la Semec, en relación a los de la Seduc, presentaban una remuneración más elevada. En las tres categorías de formación (Nivel Medio, Graduación y Doctorado), el inicio de cada clase o categoría de formación, la diferencia porcentual es menor. Esta diferencia es mayor y más favorable para los profesores de Semec que están en el último nivel de cada categoría, ya que la carrera de los Seduc ha sufrido un proceso de aplanamiento a lo largo de los años. En cada categoría de formación, es evidente que los profesores de Semec poseen una carrera con mayor amplitud, si se consideran la menor y la mayor posición de cada categoría de formación. Se puede concluir que en las dos redes de enseñanza existe una relación jerárquica entre formación y remuneración, valorizando más aquellos profesores con mayor formación, siendo que tal valoración es más reconocida entre los profesores de la Semec.

Palabras clave: Política Educativa. Formación docente. Plano de carrera. Vencimiento y remuneración.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	21
1 NAS TRILHAS DO VENCIMENTO E DA FORMAÇÃO: TRAJETÓRIAS E TENSÕES NAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO NO BRASIL.....	34
1.1 Inserção da relação vencimento e formação docente na agenda do Estado brasileiro.....	36
1.2 Conformação e formulação da política de vencimento e a relação com a formação.....	42
1.3 Implementação e avaliação de uma política.....	47
2 ESTATUTOS, PLANOS E CARGOS E REMUNERAÇÕES: INSTRUMENTOS QUE BALIZAM VENCIMENTOS E REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES	49
2.1 Políticas Educacionais: limites e conquistas	52
2.2 Algumas ações rumo à titulação docente	59
2.3 O contexto legal piauiense	63
2.3.1 Progressão na Carreira baseada na formação, titulação acadêmica na mudança de nível	66
2.3.2 Gratificação de regência	74
2.3.3 Gratificação de difícil acesso e por etapa/nível ou modalidade da educação básica	77
2.4 Município de Teresina: contexto legal.....	79
2.4.1 Município de Teresina: progressão na carreira baseada na formação e titulação acadêmica .	82
2.4.2 Semec: Progressão baseada na mudança de nível	84
2.4.3 Elementos que integram a remuneração dos professores	87
2.4.4 Formação inicial e continuada: trilhando caminhos.....	89
2.5 Consonâncias e dissonâncias nas Redes Públicas de Ensino: Piauí e Teresina.....	91
3 VENCIMENTO SALARIAL, REMUNERAÇÃO E FORMAÇÃO: FATORES DE VALORIZAÇÃO DO PROFESSOR	95
3.1 Vencimento e remuneração dos professores da rede estadual de ensino: contexto histórico e político.....	96
3.2 Vencimento salarial do professor da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí	99
3.2.1 Vencimento de 1996 a 2006: primeiro período em análise	102
3.2.2 Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006: segundo período em análise (2006 a 2010)	104

3.2.3	Da Lei Complementar nº 152/2010 a 2012: terceiro período em análise	105
3.2.4	Do piso nacional (2012 a 2016) à Lei local: quarto período em análise	105
3.3	Vencimento e titulação no magistério piauiense: estímulo à formação?	109
3.4	Remuneração do professor da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí: antes e após a Lei do Piso.....	113
3.5	Relação entre vencimento salarial e remuneração: a rede pública estadual em questão	120
3.6	Vencimento salarial do Professor da rede Municipal de Teresina.....	123
3.6.1	Vencimento e o primeiro período da análise: 1996 a 2001	125
3.6.2	Da Lei nº 2.972 de 2001 à Lei nº 3.951 de 2009: 2º período em análise	126
3.6.3	Da Lei Complementar nº 4.018, de 1º de julho de 2010 a 2016: 3º período.....	127
3.7	Vencimento e titulação do professor da Semec em Teresina.....	128
3.7.1	Diferença percentual entre as titulações	130
3.8	Remuneração do Professor da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina.....	133
3.9	Semec e a relação entre vencimento salarial e a remuneração	139
4	SEDUC E SEMEC: COMPARATIVO ENTRE A REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES.....	141
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	157
	REFERÊNCIAS	168
	APÊNDICES	180

INTRODUÇÃO

Porque não vejo razão, para alguém fazer uma pesquisa de verdade, que não seja por amor a pensar a *libido* de conhecer. Renato J. Ribeiro

A presente pesquisa tem por objetivo analisar a relação entre a formação dos professores e o vencimento salarial e remuneração dos docentes das Redes Públicas Estadual do Piauí e Municipal de Teresina, levando em consideração o contexto das políticas nacional e local, no interstício de 1996 a 2016. A razão que motivou esta pesquisadora a estudar o tema proposto neste trabalho foi o desejo de dar continuidade à pesquisa de Mestrado¹, desenvolvida na Universidade Federal do Piauí (UFPI), a qual tratou da valorização do magistério promovida após a implantação da política pública do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef). Essa motivação deve-se, ainda, ao fato de a formação ser uma das dimensões centrais discutidas e enfatizadas na LDB/96.

Na referida pesquisa, a análise das progressões funcionais dos professores da Secretaria Municipal de Educação e Cultura (Semec), no período de 1996 a 2006, observou-se o expressivo impacto do Fundef na valorização do magistério da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina. Dada a relevância desse estudo para o entendimento da importância dessa política de financiamento para a formação docente, e para a compreensão da história recente da educação no Brasil, e mais especificamente em Teresina, sentiu-se a necessidade de ampliar a análise acerca do período que se seguiu, com o fim da vigência do Fundef e com a implantação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais do Ensino (Fundeb), plano que sucedeu o Fundef. Diante dessa nova realidade, buscou-se compreender em que medida esses dois Fundos de financiamento da educação e a Lei do Piso Salarial do Magistério contribuíram para a valorização do magistério público estadual do Piauí e municipal de Teresina.

Outro ponto relevante constitui-se no fato de esta pesquisadora atuar no Ensino Superior como docente das disciplinas Prática Pedagógica em Educação Infantil e no Ensino Fundamental, disciplinas responsáveis pelo estágio nesses dois níveis da Educação Básica, além das disciplinas em Políticas Públicas, Política Educacional e Organização da Educação Básica. As visitas às escolas, a observação da atuação dos profissionais desta etapa de ensino, também

¹ A pesquisa analisa o impacto do Fundef na valorização do magistério da rede pública municipal de Teresina, no período de 1996 a 2006, considerando as dimensões salariais, formação e condições de trabalho dos professores.

estimularam o interesse em saber em que medida a implantação das políticas públicas, como o Fundef e Fundeb e o Piso têm influenciado estes níveis de ensino, mais especificamente em relação à valorização do magistério, no que tange ao vencimento salarial dos professores.

Em estudo desenvolvido por esta pesquisadora na Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, em 2008, constatou-se um achatamento salarial, segundo os docentes da referida rede municipal. A pesquisa procurou entender a valorização dos professores a partir de três dimensões, eleitas como o escopo da pesquisa: formação, condições de trabalho e remuneração. No que diz respeito à formação, os professores entrevistados sentiam-se valorizados nesta dimensão. No que se refere às condições de trabalho, sentiam uma tênue melhora, embora expressassem que ainda precisava melhorar muito, sobretudo, quanto ao Plano de cargos e carreira e remuneração dos professores. Em relação à terceira dimensão – remuneração – a citada pesquisa, para tratar da dimensão salarial, utilizou três indexadores para comparar a remuneração do professor: o salário mínimo, o dólar e o valor custo aluno-ano nos anos de vigência do Fundef. Em relação a essa dimensão, constatou-se que, além de não ter havido ganhos reais, houve perdas salariais no período pesquisado, após a implantação do Fundef.

Desde os estudos do Mestrado, o interesse e o envolvimento com o tema intensificaram-se, traduzido em pesquisas e em participação em eventos que enfocassem essas questões. Foram diversos os Encontros realizados no Piauí, desde 2010, que trataram sobre a valorização dos profissionais em educação, das políticas de formação, bem como sobre as políticas de financiamento da educação, que contavam com gestores da educação pública estadual e municipal de ensino, com professores da Universidade Estadual do Piauí (UESPI) e da Universidade Federal do Piauí (UFPI). O III Seminário Nacional de Administração Educacional, evento articulado com o Encontro Estadual da Associação Nacional de Política e Administração da Educação (ANPAE-PI) e o Encontro do Programa de Apoio aos Dirigentes Municipais de Educação, em 2016, destacou-se no conjunto desses eventos, visando promover o debate sobre as perspectivas e os desafios colocados para os sistemas educacionais, no contexto de implementação do novo Plano Nacional de Educação, fomentando a produção científica, o fortalecimento da ANPAE, no Estado do Piauí e as experiências de gestão educacional democrática, no âmbito dos sistemas e unidades de ensino. A participação em mesas redondas e em Grupos de Trabalho (GTs), acerca da valorização dos profissionais da educação, ampliou o interesse e possibilitou novas perspectivas acerca da temática.

Além desses aspectos relacionados à formação e à remuneração, esta Tese se justifica também em razão da inexistência de pesquisas que abordem essa relação, embora exista um grupo nacional que estuda a remuneração de professores, desde 2009, no âmbito do Observatório da

Educação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (CAPES), estudo que vem sendo desenvolvido por nove programas de Pós-Graduação em Educação, contudo nenhuma dessas pesquisas, até agora, discutiu a relação entre formação e a remuneração.

Com respeito a esta questão, pesquisadores brasileiros têm desenvolvido pesquisa no âmbito do Observatório da Educação, e estes iniciaram, em 2009, a pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas”. Além do mais, continuaram, em 2013, com a pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas de educação básica no contexto do Fundeb e do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN)”. Essa última pesquisa vem sendo desenvolvida em doze estados brasileiros: São Paulo, Paraná, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Paraíba, Piauí, Roraima, Pará, Minas Gerais e Rio Grande do Norte, envolvendo nove programas de Pós-Graduação em Educação, nas seguintes instituições: USP, UFPA, UFPI, UFG, UFRN, UEMG, UFMS, UFPR, UFSC. No Piauí, essas pesquisas encontram-se sob a Coordenação e orientação do Professor Dr. Luís Carlos Sales e da Professora Dra. Rosana Evangelista da Cruz. Dentre os textos de estudo para o observatório, nossa pesquisa de Mestrado integrou aquelas que analisam a Política Educacional Local.

Essas pesquisas, além de revelarem a atual situação salarial dos professores nos estados onde estão sendo desenvolvidas, demonstram, ainda, ao longo da história da educação brasileira, um ponto de tensão e de muita polêmica entre pesquisadores, formuladores e operadores de políticas educacionais.

Para prosseguir estudos, em nível de Doutorado, decidiu-se analisar a temática a partir da perspectiva existente entre a formação, o vencimento e a remuneração dos professores, destacando-se que o período em questão foi marcado pela implementação de diversas legislações, tendo como marco inicial a LDB/96 e a implantação do Fundef. Em 2007, aconteceu a substituição do Fundef pelo Fundeb (Lei nº 11.494/2007) e, em 2008, a aprovação da Lei do Piso (nº 11.138/2008), que surge como estratégia para melhorar o vencimento salarial dos professores da Educação Básica, embora em alguns casos isso não tenha acontecido.

Desse modo, destaca-se que o Fundef impactou sobremaneira o despertar para formação dos professores, embora somente tenha sido implantado em 1998, com vigência final em 2006 (FONTINELES, 2008; 2016). Outro aspecto importante, que merece destaque é o fato de o Fundeb ter sua regulamentação por meio da Medida Provisória n. 339/2006, publicada em 29/12/06 e visava substituir, em 2007, o Fundef, o qual financiava somente o Ensino Fundamental, enquanto o Fundeb visava financiar toda a Educação Básica. Essa ampliação é entendida como uma expressiva conquista, sobretudo para o atendimento promovido pelos

municípios no âmbito da Educação Infantil, pois define repasse de recursos financeiros para essa etapa da educação básica no Brasil.

Acredita-se, com base no que foi pesquisado, que muito do interesse da Secretaria Municipal de Educação de Teresina (Semec), em ampliar o atendimento na Educação Infantil, foi influenciado pela implantação do Fundeb, que passou a financiar e a acompanhar, de maneira mais sistemática, este nível de ensino. Tal aspecto exigiu do município mais contratação de professores.

A Emenda Constitucional nº 53/2006, que criou o Fundeb, instituiu, no inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal, o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, regulamentado pela Lei nº 11.738 e sancionado em 16 de julho de 2008. O estabelecimento desse Piso Salarial já havia sido previsto no art. 62, da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. A Constituição Federal assegura, também, em seu art. 5º, que o piso salarial profissional nacional, do magistério público da educação básica seria atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009. A Lei nº 11.738 estabelecia, em 2008, como Piso Salarial R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais. Em 2016, o valor foi elevado para R\$ 2.135,64.

Segundo a Emenda Constitucional nº 53/2006, tanto o Fundeb quanto o Piso Salarial Profissional Nacional deveriam ser regulamentados por leis federais específicas, cuja iniciativa legislativa caberia ao Poder Executivo Federal. Essa reforma caracteriza-se pela ampliação global dos recursos públicos vinculados à Educação Básica, principalmente com a elevação da participação da União em sua manutenção e desenvolvimento.

No que diz respeito a esses recursos e à promessa desse aumento anual, a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação (CNTE) reivindicava um aumento maior na remuneração dos professores, a partir de 2010, com base na comparação entre o Fundeb de 2009 e a estimativa de reajuste para 2010, de 15,94%, uma vez que o valor de R\$ 950,00 foi estabelecido em 2008 e não houve correção em 2009. A CNTE reivindicava que essa atualização acontecesse com o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo, por aluno, referente ao ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da lei que regulamenta o Fundeb (Lei nº 11.494/2007), cuja base é o Custo Aluno-Qualidade.

O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação remete à valorização profissional, merecendo destaque as metas propostas pelo novo Plano Nacional da Educação (PNE/ 2014 a 2024), após sua aprovação. Esse é o caso da Meta 16, a qual estabelece o propósito de formar 50% dos professores da Educação Básica em nível de pós-graduação *lato* e *stricto sensu*, garantindo a todos formação

continuada em sua área de atuação. Valorização aqui é percebida como formação, segundo Valter Guimarães (2004). Outra meta que ganha notoriedade é a que assegura, no prazo de dois anos, a existência de planos de carreira para os profissionais do magistério em todos os sistemas de ensino. Nesse sentido, é perceptível a insistência nos Planos de Carreira, visando avançar mais que na dimensão salarial dos profissionais da educação (GUIMARÃES, 2004).

Espera-se, contudo, que os resultados apresentados na presente tese colaborem com a ampliação das discussões sobre vencimento e remuneração, sobre análise e elaboração de planos de carreira de professores da educação básica e que, assim, contribuam com esclarecimentos aos profissionais do magistério na educação básica do Piauí e a todos os que fazem parte do processo de elaboração de planos de carreira. Que o conhecimento dessa realidade sensibilize os representantes dos entes federados e que provoque nos seus protagonistas, reação coletiva rumo ao reconhecimento e valorização do profissional - o professor.

Diante da temática apresentada e das justificativas registradas, passa-se a explorar conceitos basilares que dão suporte ao estudo, a exemplo das políticas públicas, formação docente, plano de carreira, vencimento e remuneração, buscando entendimento, particularmente sobre as políticas públicas, nomenclatura mais utilizada na América Latina, para representar aquilo que o governo opta por realizar, frente a dada situação, no contexto social, em nível federal, estadual ou municipal.

Norberto Bobbio (1995) define a política pública como forma de concretizar a ação do Estado, com um investimento de recursos e, “admitindo-se delegar ao Estado a autoridade para unificar e articular a sociedade, as políticas públicas passam a ser um instrumento privilegiado de dominação”. Como conceitua Miguel Abad (2003, p.14), “a política pública supõe uma certa ideologia da mudança social, esteja explícita ou não na sua formulação”. Noutras palavras, políticas públicas significa ação estatal que nasce de pressões da sociedade civil com a sociedade política, de forma a atenuar as tensões ou contê-las (VALENTE e ARELARO, 2002); (DAVIES, 1999); (SHIROMA, 2002).

Associado à compreensão das políticas públicas, outro conceito explorado no presente estudo diz respeito à formação docente. Segundo Ferreira (2000), o termo formação é o ato de formar, ato de educar. Devido à sua abrangência, a palavra formação possui caráter polissêmico, remetendo à ideia de uma ação a ser desenvolvida por alguém que vai desempenhar, profissionalmente, a tarefa de educar, de ensinar, de formar, como define Leilão de Melo (2000). Formação, segundo Bernadete Gatti (2000), tem sido um grande desafio para as políticas educacionais, razão porque adverte que ainda é baixa a consciência política em relação à importância social dos professores, no quadro de desenvolvimento do Brasil e de seu

enquadramento na conjuntura mundial. De acordo com essa autora, inúmeros países vêm desenvolvendo políticas e ações agressivas na área educacional, cuidando sobretudo dos professores que são os personagens centrais na disseminação do conhecimento. Nesse sentido, faz o seguinte registro: “Medidas vêm sendo tomadas, no sentido de formar, de modo mais consciente, professores em todos os níveis e de propiciar a estes profissionais carreira e remunerações adequados” (GATTI, 2000, p. 3).

Outro eixo conceitual necessário nessa pesquisa refere-se ao plano de carreira, o qual consiste em um conjunto de ações que visam guiar uma carreira, traçando os melhores caminhos a serem percorridos pelo profissional, de forma que este possa ascender em sua profissão e atingir níveis elevados em sua área. Para um melhor entendimento, é necessário estabelecer a diferença entre Estatuto e Plano, uma vez que a legislação que rege o magistério da Rede Estadual do Piauí e da Rede Municipal de Teresina utiliza os termos Estatutos e Planos.

Sales (2011) afirma que Estatuto é a parte da lei que organiza e disciplina a situação jurídica do pessoal do magistério vinculado à Administração Direta, dispondo sobre aspectos gerais da categoria, bem como seus direitos e obrigações. Em relação ao termo Plano, o Manual do Fundeb corrobora esse entendimento, ao afirmar que os Planos de Carreira consistem num conjunto de normas estabelecidas por lei, com o objetivo de “regulamentar as condições e o processo de movimentação na carreira, estabelecendo, desta forma, a progressão funcional, os adicionais, os incentivos e as gratificações devidas e escalas de evolução da remuneração” (BRASIL, 2008, p. 43).

Comporta, desse modo, explicar a distinção entre vencimento e remuneração. Vencimento se configura como a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, fixado em lei, enquanto remuneração é definida como o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes, estabelecidas em lei, conforme consta no art. 41 do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União - Lei 8.112/90 (BRASIL, 1990).

Mas o que seriam as vantagens pecuniárias acrescidas ao vencimento para alcançarmos a remuneração? Segundo Meirelles (1978), vantagens pecuniárias são acréscimos de estipêndio do funcionário. Em outras palavras, são gratificações, podendo representar vantagens à remuneração.

A distinção entre vencimento e remuneração ganhou destaque após a edição da Lei do Piso (nº 11.138/2008), pois, em muitas redes de ensino, no Brasil, a lei só seria atendida caso fosse considerado o valor da remuneração, tendo em vista que constava, nos contracheques, inúmeras gratificações, as quais, somadas, chegavam a ultrapassar o valor do

vencimento. Portanto, existia um cenário de vencimento baixo que, a rigor, prejudicava o professor quando de sua aposentadoria.

Comporta que o Piso Salarial Profissional Nacional, para o magistério público da educação básica, surge após histórica pressão dos movimentos sociais, dos sindicatos dos professores e da sociedade civil organizada, com vistas a melhorar a remuneração dos professores que atuam na Educação Básica pública. A conhecida Lei do Piso tramitou, por quase um ano, no Congresso Nacional e foi aprovada em 16 de julho de 2008, garantindo um vencimento mínimo aos profissionais do magistério com curso de nível médio, com carga horária semanal de 40h.

Não obstante sua aprovação, esse fato motivou a reação de 5 governadores, que protocolaram Ação Direta de Inconstitucionalidade contra a Lei do Piso, alegando dificuldades financeiras para arcar com as despesas para fazer cumprir a referida Lei. Tal postura é um indício de que muitos entes federados iriam criar inúmeras estratégias para não elevar a folha de pagamento, a partir da nova realidade que se instalava.

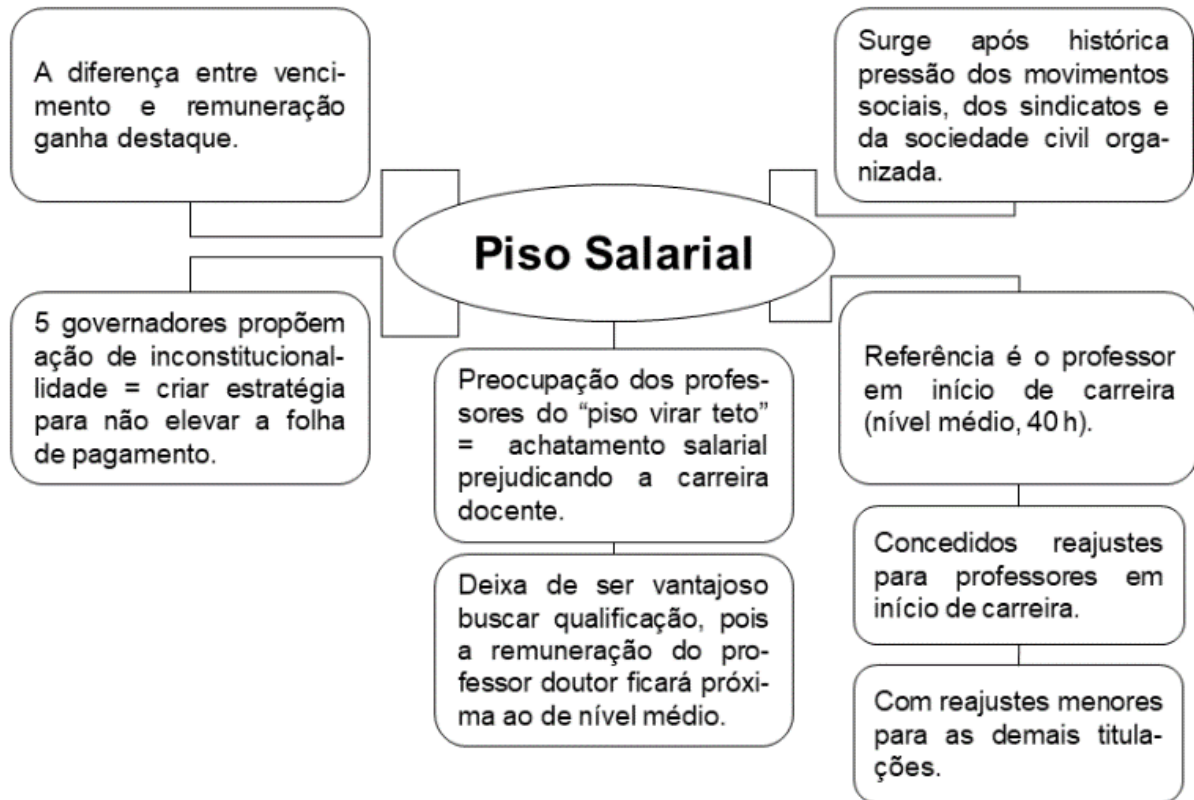
Como a Lei do Piso toma como referência o professor, em início da carreira, portador de formação equivalente ao Ensino Médio, era de se esperar que uma das estratégias apresentadas pelos gestores seria a de garantir reajustes apenas para o professor no início da carreira (nível médio) e conceder reajustes menores aos demais professores com titulações mais elevadas, provocando inevitável achatamento salarial em curto espaço de tempo. Segundo Melo (2016), muitas redes de ensino (estaduais e municipais) revelam dificuldades em relação à aplicação dessa legislação, alegando recursos escassos para o cumprimento da lei.

Por parte dos professores, a grande preocupação, após a entrada em vigor da Lei do Piso, foi com a possibilidade de o "piso virar teto", ou seja, com o tempo, todos os professores passarem a receber remuneração muito próxima, configurando, portanto, achatamento salarial, prática bastante condenável que prejudica a carreira docente e que torna a profissão pouco atrativa, trazendo impacto negativo em relação ao nível do aluno que busca as licenciaturas e, conseqüentemente, a qualidade da formação do futuro professor. Além disso, a literatura alertava para a tendência de professores com mais experiência e maior titulação obterem ganhos menores (SOUSA; GOUVEIA, 2011).

Considerando que o achatamento salarial afeta negativamente a relação formação x remuneração, uma vez que deixa de ser vantajoso para o professor buscar sua qualificação, tendo em vista que um professor 40h, com doutorado, receberá remuneração muito próxima do que recebe um professor 40h com magistério (curso normal - nível médio), torna-se necessária a realização de estudos que analisem o comportamento da remuneração dos professores, em

uma determinada série histórica, buscando observar em que momento o estímulo à formação deixa de ser prioridade para os governos. Toda essa trajetória fica mais bem sintetizado na figura 1 (diagrama) que segue:

Figura 1 – Problematização



Fonte: elaborado pela autora.

No caso específico desta pesquisa, a relação formação x remuneração, tal como foi anunciada anteriormente, compreende uma série histórica de 20 anos (1996 a 2016), analisando a repercussão das políticas salariais, ao longo dos anos, com destaque para a Lei do Piso, uma vez que se pressupõe que a referida Lei poderia afetar negativamente a relação formação x remuneração.

Dado o exposto, a presente pesquisa, intitulada **Artífices de seu ofício**: a relação entre a formação e a remuneração dos professores das redes públicas piauienses (1996-2016), tem como questão central: Qual a relação entre formação dos professores, o vencimento e a remuneração dos docentes da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí e da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, no período de 1996 a 2016?

Além desta, foram formuladas três outras questões a saber: *a)* os planos de carreira da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí e da Rede Pública Municipal de Ensino em Teresina

valorizam a formação docente, no período investigado na presente pesquisa? *b*) o que dizem as tabelas de vencimento e os contracheques dos professores em relação à formação, ao vencimento e à remuneração? *c*) a qualificação (formação) dos professores tem sido valorizada nas duas redes de ensino, de 1996 a 2016 elevando a remuneração com crescimento da titulação? Para responder essas questões, foram elaborados os seguintes objetivos:

Objetivo Geral

- Analisar a relação entre a formação docente, o vencimento e a remuneração dos professores das redes públicas estadual do Piauí e municipal de Teresina, no interstício de 1996 a 2016.

Objetivos Específicos

1. Analisar planos de carreira das Redes Estadual de Ensino do Piauí e Municipal de Ensino de Teresina;
2. Analisar as tabelas de vencimento e remuneração dos professores das redes estadual e municipal, em Teresina, entre 1996 e 2016;
3. Investigar a repercussão da formação docente na remuneração recebida pelos professores na referida série histórica em cada rede de ensino.
4. Investigar a repercussão da Lei do Piso na carreira e na remuneração dos professores das duas redes de ensino.

Para atingir esses objetivos, o presente trabalho desenvolveu análise bibliográfica e documental acerca da política de vencimento e sua relação com a formação dos professores. Inicialmente, foi realizado um levantamento histórico a fim de analisar quando o problema entra na agenda do governo, como propõem Milena P. Serafim e Rafael de B. Dias (2012).

Para fins metodológicos, o presente trabalho faz análise bibliográfica e documental acerca da política de vencimento e sua relação com a formação dos professores. Inicialmente, foi realizado um levantamento histórico, a fim de analisar quando o problema entra na agenda do governo. É necessário destacar que foi possível visualizar as diferentes concepções de Estado e o sentido da política e da educação através de autores como Serafim e Dias (2012), Pinto (2009), Monlevade (2014), entre outros.

Os dados sobre vencimento salarial e remuneração dos professores da Rede Estadual de Ensino do Piauí e da Rede Municipal de Ensino de Teresina foram encontrados no *site* das referidas redes de ensino, por intermédio das tabelas de pagamento. Foi necessário, também, o uso de folhas de pagamento, contracheques dos professores para garantir mais segurança de análise do vencimento e da remuneração do professor. Tais folhas de pagamento foram disponibilizadas pela Agência de Tecnologia da Informação do Estado do Piauí (ATI) e pela Secretaria Municipal de Administração (SEMA). Os dados coletados tomaram por base os anos de 1996 a 2016. A carga horária dos professores de ambas as redes são de 40 ou 20 horas, sendo que na presente pesquisa foram utilizadas informações do professor 40h, dados colhidos a partir de uma planilha de dados. Após conferência de cada vencimento e remuneração ano a ano, desde 1996 a 2016, partiu-se para a produção de tabelas e gráficos que pudessem explicar melhor a trajetória do vencimento e da remuneração dos professores das duas redes de ensino em questão, no referido período e a sua relação com a formação docente.

Utilizaram-se as tabelas de vencimento e a folha de pagamento dos professores da Seduc e da Semec, procurando dialogar com os instrumentos legais editados no período. Os dados foram analisados quali-quantitativamente de acordo com o que propõe Richardson (1999), buscando concretizar os objetivos da pesquisa, baseando-se nos documentos oficiais relativos à política educacional do período proposto para estudo, bem como na fundamentação teórica estabelecida, à luz da discussão sobre o ciclo de uma política e a avaliação de seus efeitos.

Para Gamboa (1995), é necessário superar a dicotomia das abordagens quantitativa e qualitativa, que significa não desqualificar as análises quantitativas em relação às qualitativas, como forma de possibilitar uma compreensão mais ampla dos problemas com os quais nos deparamos na realidade. As quantificações fortalecem os argumentos e constituem indicadores importantes para análises qualitativas.

Quanto à análise quantitativa, as informações resultam, segundo Belloni *et al* (2000), de procedimentos dirigidos ao registro numérico de fenômenos ou fatos, isto é, buscam identificar e localizar sua ocorrência num determinado local, tempo e frequência. As análises qualitativas, para esses autores, resultam de procedimentos vinculados à observação dos fenômenos ou fatos, derivados de observação direta e de análise documental, na qual consiste esta pesquisa.

Foi realizada uma análise comparativa dos Estatutos e dos Planos do Magistério Público do Estado do Piauí, de 1988 e 2006, bem como uma análise da Lei Complementar nº 152/2010, que, além de dispor sobre o Piso Salarial do Estado do Piauí, modifica alguns aspectos do plano vigente. Em seguida, foi realizada uma análise comparativa do Estatuto e dos

Planos do Magistério Público Municipal de Teresina, de 1986 e 2001, assim como as Leis Complementares de 2009 e 2010.

Analisaram-se, ainda, os aspectos legais que respaldam os Planos de Carreira em nível nacional. Inclui-se nessa análise o vencimento salarial e a remuneração dos professores da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí e dos professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, no período de 1996 a 2016, cujo início do recorte temporal tem como marco a aprovação da LDB/96 e se estende até os dias atuais (último ano possível de se realizar a coleta de dados); o vencimento e a remuneração do professor da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, e o vencimento salarial e a remuneração do Professor da Rede Pública Municipal de Ensino Teresina, cuja série histórica compreende o período de 1996 a 2016. Para tanto, com os dados empíricos, foram utilizadas tabelas de vencimento e folhas de pagamento dos professores das redes públicas de ensino: Estadual do Piauí e Municipal de Teresina, tendo como referência os principais marcos da Legislação e os planos de carreira de cada rede de ensino.

O recorte histórico definido nesta pesquisa é de 1996 a 2016, visando promover uma análise na documentação a respeito da progressão funcional dos professores das duas Redes de ensino mencionadas, bem como melhor avaliar o impacto do Fundef e Fundeb sobre a formação e o vencimento desses profissionais. A delimitação inicial do recorte temporal em 1996 deve-se, ainda, ao fato de ser o ano de início da vigência do Fundef. Outra justificativa para a escolha do ano de 2016, aconteceu em virtude de já ter decorrido cinco anos após a constitucionalidade concedida ao Piso Salarial Profissional Nacional, podendo ser mais bem analisado o seu impacto nos vencimentos e sua aplicabilidade dos planos de carreira dos professores.

O estudo foi construído a partir da compreensão teórica da realidade social que orienta o olhar da pesquisadora sobre a repercussão e o impacto das legislações, no período em estudo, considerando as duas principais redes públicas de ensino do Piauí: a Rede Estadual e a Rede Municipal, para fornecer respostas relativas às questões aqui analisadas.

Entende-se que o uso de múltiplas fontes se configura como o principal recurso para conferir significância a seus resultados e por ser encarado como o delineamento mais adequado para a investigação de um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto real, em que os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente percebidos (YIN, 2001).

Quanto aos instrumentos de coleta de dados, realizou-se uma pesquisa documental, que empregou materiais que ainda não receberam tratamento analítico (GIL, 2002), como folhas de pagamento, contracheques, bem como os planos de carreira dos professores das redes de ensino em estudo.

Recorreu-se, também, a pesquisas na mídia impressa, digital e televisiva, visando analisar matérias jornalísticas que divulgaram temas articulados com este estudo, além de consultas a documentos do Sindicato dos Servidores Municipais de Teresina (SINDSERM) e do Sindicato dos Trabalhadores da Educação do Piauí (SINTE), com vistas a comparar o discurso governamental com o discurso dos sujeitos da sociedade civil. Analisaram-se os contracheques dos professores que atuaram nas respectivas redes de Ensino, com o propósito de perceber se existiam oscilações nas condições salariais dos professores, no recorte temporal considerado.

Os dados obtidos foram inseridos e tabulados no *software* estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) e em planilhas eletrônicas, por meio dos quais foi possível efetuar cálculos (valores percentuais e absolutos). Foram utilizadas as devidas correlações estatísticas, a fim de determinar e ilustrar graficamente as correspondências existentes entre os vencimentos e remunerações de acordo com a formação acadêmica dos docentes das redes públicas estadual e municipal, ao longo dos anos, determinadas pelo escopo da presente pesquisa.

A presente Tese está organizada em quatro capítulos. O capítulo Introdutório expõe o problema, as justificativas para investigá-lo, a importância do tema para as pesquisas educacionais e sua relevância social, os objetivos e uma breve apresentação de conceitos e as ideias dos teóricos sobre a temática. Após a exposição de aspectos que justifiquem a presente pesquisa, são elencados o problema, os objetivos geral e específicos delineados além de um conjunto de questões que direcionam o rumo da pesquisa acerca de vencimento, remuneração e sua relação com a formação. Traça-se ainda a trajetória metodológica.

O primeiro capítulo, intitulado **Nas Trilhas do Vencimento e da Formação: trajetórias e tensões nas políticas públicas de valorização do magistério no Brasil**, tem como objetivo analisar o processo histórico que marca as preocupações do Governo Federal, ao colocar na agenda, uma política de vencimento que guarda relação com a formação dos professores no Brasil.

O segundo capítulo tem como título **Estatutos, Planos e Cargos e Remunerações: instrumentos que balizam vencimentos e remuneração dos Professores**, e mostra a análise dos planos de carreira dos professores da Rede pública Estadual de Ensino do Piauí e dos professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, com vistas a avaliar aspectos relacionados à valorização dos docentes, considerando os eixos formação e remuneração.

No terceiro capítulo, do **Vencimento Salarial, Remuneração e Formação: fatores de valorização do professor**, é apresentada a análise do vencimento salarial e a remuneração dos professores da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí e dos professores da Rede Pública

Municipal de Ensino de Teresina, no intervalo de 1996 a 2016. Esse capítulo analisa o vencimento salarial dos professores das referidas redes de ensino, observando os valores nominais, os percentuais de aumento no vencimento e na remuneração conforme titulação, bem como a relação entre vencimento e remuneração.

No quarto capítulo, intitulado **Seduc e Semec: comparativo entre a remuneração dos professores**, faz-se uma análise comparativa das duas redes. Para maior compreensão de ganhos e perdas durante a série histórica de vinte anos analisados, passou-se a comparar a remuneração dos professores das duas redes de ensino em questão, tomando-se como referência o salário mínimo vigente em cada ano da série histórica de 1996 a 2016, considerando as titulações do professor em nível Médio, Licenciatura, Especialização, Mestrado e Doutorado, com regime de trabalho semanal de 40 horas, no início de cada classe de formação. Nas considerações finais, apresenta-se uma síntese das discussões feitas ao longo do estudo, chamando a atenção para que o processo de construção da valorização dos professores, seja definido através de participação política.

A seguir propõe-se entender que vencimento, remuneração e formação de professor são dimensões que integram as agendas de discussões das políticas públicas no Brasil, que seja necessária a relação dessas dimensões, ao longo da História da Educação e dessa política no Brasil, e importante para se compreender seu processo de formulação de uma política pública como propõe Serafim e Dias (2012). É possível conferir, no capítulo que segue, o período da entrada do tema na agenda governamental, bem como o período de sua aceitação e formulação no cenário brasileiro. Analisa-se, ainda, o processo de elaboração da política de vencimento e a relação com a formação dos professores no Brasil, numa perspectiva histórica.

1 NAS TRILHAS DO VENCIMENTO E DA FORMAÇÃO: TRAJETÓRIAS E TENSÕES NAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO NO BRASIL

[...] Não haverá mudanças substantivas na educação sem uma clara vontade política da sociedade e do Estado em favor da valorização da Educação. Despertar na sociedade a paixão de aprender e valorizar o estudo e a formação para a cidadania, parecem exigências básicas para o educador de hoje. Isso não está na lei. Não importa. O mais importante não está na lei.

Moacir Gadotti

As condições salariais têm sido tema central da discussão acerca da carreira profissional no âmbito das políticas educacionais no Brasil. Neste contexto, o vencimento salarial e sua relação com a formação docente constituem uma demanda histórica da categoria de professores, na condição de importantes elementos da valorização dos professores.

Por décadas, a questão salarial e a relação com a formação dos profissionais da educação, no contexto nacional brasileiro, não demarcavam foco de estudo entre os acadêmicos devido à questão ter assumido, durante muitos anos, um caráter puramente ideológico, uma vez que os órgãos gestores do sistema público de ensino (Ministério da Educação, Secretarias Estaduais e Municipais de Educação) não geravam informações sobre a remuneração dos profissionais da área (ALVES; PINTO, 2002), tampouco faziam parte das agendas sistêmica, governamental e decisória.

Cumprindo-se, portanto, o traçado para este capítulo: analisar o processo de elaboração da política de vencimento e sua relação com a formação docente no Brasil, numa breve perspectiva histórica, com apoio em Serafim e Dias (2012), analisam-se as etapas do ciclo de políticas que, segundo estes autores, "a modelização do processo de elaboração de uma política é denominada de ciclo da política, visa facilitar o entendimento do processo de elaboração da política" (SERAFIM; DIAS, 2012, p. 128). Não se pretende, contudo, realizar aprofundamento histórico, mas esboçar os principais fatos, que de alguma forma, marcam a trajetória da política desde quando surgiu como problema até seus efeitos na política local. Eles dividem o ciclo em cinco momentos sucessivos, interligados e dinâmicos, a saber: identificação de problemas; conformação da agenda; formulação; implementação e avaliação da política.

Esses momentos são importantes e se encontram intimamente imbricados e inter-relacionados. Inicialmente, pensou-se em evidenciar a identificação de problemas,

conformação da agenda e formulação do problema. Durante o processo dessa pesquisa, reconheceu-se a necessidade de analisar a implementação e avaliação da política que envolve a relação de vencimento e formação dos professores. Nesse sentido, julgou-se necessário entender os efeitos das políticas voltadas para Plano de Carreira e do Piso Salarial dos Professores. Os efeitos de uma política integram a avaliação dos resultados que é aquela que “visa aferir os resultados intermediários da intervenção”, segundo Cotta (1998, p.113). Esse autor diferencia avaliação de resultados [ou efeitos] e avaliação de impacto que, para esse autor, avaliação de impacto verifica a efetividade de programas e projetos “estabelecendo o grau de correspondência entre seus objetivos e resultados” (COTTA,1998, p. 113).

Sobre a avaliação de impacto, defensores como Costa e Castanhar (2003 p. 980) afirmam que “avaliação de impacto procura identificar os efeitos produzidos sobre uma população-alvo de um programa social”. Para eles, o impacto é gerado, portanto, pelos efeitos. Tulyana Pereira (2017) apresenta critérios e parâmetros que melhor diferencia efeitos e impactos, sejam eles: amplitude, tempo, valoração, importância, origem, direcionamento, materialização, expectativas, faixa de impacto, desdobramento, escala, rebatimento, dimensão e mediação. A organização desse capítulo contempla identificação do problema, conformação da agenda e formulação da política, implementação e avaliação da política.

Assim, ganhou visibilidade a questão salarial a partir da implementação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério (Fundef) – com vigência de 1996 a 2006 - e com o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), em vigência desde 2007 até a atualidade.

Dentre os instrumentos usados para balizar remuneração, vencimento e formação dos professores no Brasil, os Estatutos e Planos de Cargos e Carreira têm grande relevância e são destacados pela pesquisa no âmbito do Observatório da Educação, constatando a construção da profissionalização dos professores no que tange aos planos e cargos, carreiras e remunerações. Tal construção não tem ocorrido sem tensão, uma vez que, para acontecer alguma mudança na correção de remunerações e outros aspectos necessários para qualidade da educação, necessitou-se de mobilização social dos docentes através de longos períodos de greves, com prejuízos, inclusive, de período letivo, a exemplo do que ocorreu no Piauí na década de 1990, como denuncia Fontineles (2003, p. 42).

A mobilização dos professores, identificada pela referida autora, evidencia a política salarial praticada naquele momento, política que provavelmente sofreu mudanças em função das trocas de gestores e de partidos que assumiram os governos. Assim, as políticas salariais

tornam-se objeto de estudo, necessitando de análises e avaliações. Neste sentido, a análise de política constitui um conjunto de elementos que possibilita um rico olhar explicativo-normativo sobre o processo de elaboração de políticas públicas, como sublinham Serafim e Dias (2012, p.121), pois trata-se de um estudo sobre a ciência do Estado em ação. A análise de política, para estes autores, ao centrar seu olhar para o comportamento dos atores sociais e para o processo de formulação da agenda e da política, busca entender o porquê e para quem determinada política foi elaborada. O Estado, para estes autores, formado a partir da Revolução Industrial, é capitalista e atua no sentido de balizar os conflitos entre capital e trabalho e tende a beneficiar o primeiro em razão do segundo.

Serafim e Dias (2012, p. 123) afirmam que o processo de formulação da agenda pode ser entendido como um "espaço problemático" de uma sociedade. Esclarecem ainda que um determinado tema é incorporado à agenda quando é identificado como problema passível de se converter em política pública. As políticas públicas seriam, para eles, posicionamentos realizáveis em relação a essa agenda com suas possibilidades teóricas, políticas e materiais apresentados aos atores que participam do jogo político.

Por entender que vencimento e formação de professor são dimensões que integram a discussão das políticas públicas no Brasil, sugere-se que a relação dessas dimensões, ao longo da História da Educação e dessa política no Brasil, seja necessária para se compreender seu processo de formulação, sua implementação, bem como essas dimensões foram e são avaliadas.

1.1 Inserção da relação vencimento e formação docente na agenda do Estado brasileiro

Nessa seção, discute-se, inicialmente, o que seria vencimento. Fontineles (2008; 2016) desenvolveu uma pesquisa acerca de remuneração do professor no Município de Teresina no interstício de 1996 e 2006 e, nela, a pesquisadora reconhece a necessidade de estabelecer a relação existente entre vencimento e remuneração. “Para tanto, é importante explicar o que se entende por cada termo no campo jurídico, que é onde são definidos e passam a entrar em vigência na vida social” (FONTINELES, 2008, p. 51). Apesar de a Constituição de 1988 e diversas leis não tratarem com clareza as diferenças entre vencimento e remuneração, a Lei ordinária nº 8.112/90 abordou as distinções entre Vencimento e Remuneração. O art. 40 da referida Lei define Vencimento como a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei. Já a Remuneração é definida como o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, conforme consta no art. 41 do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União da Lei nº 8.112/1990 (BRASIL, 1990).

Porém, o que seriam as vantagens pecuniárias que são acrescidas ao vencimento para termos a remuneração? Segundo Meirelles, vantagens pecuniárias são acréscimos de estípcio do funcionário, concedidas a título definitivo ou transitório, pela decorrência do tempo de serviço, ou pelo desempenho de funções especiais, ou em razão das condições anormais em que se realiza o serviço, ou, finalmente, em razão de condições pessoais do servidor. Constituem adicionais, portanto, os acréscimos em decorrência do tempo de serviço ou de funções especiais (MEIRELLES, 1978), ao passo que as gratificações consistem nos acréscimos ao vencimento, em razão das condições peculiares do serviço ou de condições pessoais do servidor.

O termo mais adequado, ao se tratar de professores da rede pública de ensino, denomina-se vencimento. É acerca do vencimento que esse capítulo trata, porém, relacionando-o com a formação do professor, procurando investigar, ao longo da história, quando essa discussão entra para agenda sistêmica, governamental ou decisória.

Analisando historicamente a legislação que trata da educação brasileira, Pinto (2009) afirma que, embora a primeira lei geral de educação do País, aprovada em 15 de outubro de 1827, dedicasse 7, de um total de 17 artigos relacionados aos professores, definindo inclusive o valor de seus vencimentos, foram necessários 121 anos para que se criasse, no Brasil, um piso salarial para os profissionais do magistério, com a aprovação da Lei nº 11.738, de 2008. Como pode-se perceber, o tema vencimento/remuneração é histórico, e é nisto que consiste este item, ou seja, situar historicamente o crescente movimento em torno do vencimento e da relação com a formação do professor. De acordo com Vicente Martins, a Lei de 15 de outubro de 1827, assim determinava nos artigos 3º, 13º e 14º:

Art. 3º Os presidentes, em Conselho, taxarão interinamente *os ordenados dos Professores, regulando-os de 200\$000 a 500\$000 anuais*, com atenção às circunstâncias da população e carestia dos lugares [...]. Art. 13. As Mestras vencerão os mesmos ordenados e gratificações concedidas aos Mestres. Art. 14. Os provimentos dos Professores e Mestres serão vitalícios; mas os Presidentes em Conselho, a quem pertence a fiscalização das escolas, os poderão suspender e só por sentenças serão demitidos, provendo interinamente quem substitua (MARTINS, 2001, p. 1-2 - **grifos meus**).

Martins ressalta que o grande mérito do Imperador, ao outorgar a Lei de 15 de outubro de 1827, foi o de não se descuidar, pelo menos formalmente, das remunerações dos professores. No artigo 3º da lei imperial, Dom Pedro determinou que os presidentes, em Conselho, taxariam interinamente os ordenados dos Professores, regulando-os de 200\$000 a 500\$000 anuais, com atenção às circunstâncias da população e carestia dos lugares. No artigo 13, ao estabelecer um vencimento igual para mestras e mestres, não faz diferenciação de gênero e ocorreriam de forma

vitalícia (Art. 14). Àquela época, é importante destacar, não havia uma diferenciação nos vencimentos dos professores em função de seus níveis de formação.

A referida Lei de 1827 ainda não constituía um problema na agenda governamental, pois sabe-se que deve ser constatada a existência de determinado problema para, então, se buscar alternativas para solucioná-lo. O mesmo ocorre para se formular uma política e um plano de implementação.

Segundo Azanha (1998), um problema nacional só se torna um problema governamental se existir uma percepção coletiva. Não basta somente algumas pessoas terem consciência do problema, é preciso que existam pressões sociais coletivas para que determinado aspecto da realidade seja considerado problema. “Somente quando essa consciência se generaliza e se difunde amplamente na sociedade é que se pode falar de um problema em termos nacionais” (AZANHA, 1998, p.70).

Sete décadas depois, com a inexistência de cursos de formação de professores, a Constituição de 1891 atribuiu maiores responsabilidades à família que ao Estado em relação à educação, referendando a omissão estatal frente à instrução. Neste período, constituiu-se no Brasil uma sociedade civil que, influenciada pelos anseios internos e pelas experiências europeias, pressionou o poder público pela criação de escolas públicas no Brasil.

Com esta pressão para a criação de escolas públicas, é, então, instituído, em 1930, o Ministério da Educação e Saúde Pública. Dois anos depois, um grupo de educadores lança um manifesto ao povo e ao governo. Este manifesto ficou conhecido como Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova. Este documento surge como primeira tentativa de elaboração de um plano de educação para o Brasil.

A Constituição Federal de 1934 absorve parte do conteúdo do manifesto e determina os recursos para a educação: União e Municípios deveriam repassar nunca menos que 10% e Estados e Distrito Federal nunca menos que 20% da renda resultante dos impostos. Esse financiamento inaugura o estabelecimento de recursos públicos para a instrução pública e marca a história da vinculação de recursos financeiros para a educação, conforme expõem Shiroma (2011) e Carneiro (2010).

No entanto, as conquistas da Constituição de 1934 foram enfraquecidas na Constituição posterior, de 1937, e perduraram enfraquecidas durante o Estado Novo. Em 1946, a vinculação das verbas volta ao cenário mais uma vez; o artigo 169 da citada Constituição fixa que “anualmente a União aplicará nunca menos de dez por cento, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios nunca menos de vinte por cento da renda resultante dos impostos na manutenção e desenvolvimento do ensino” (BRASIL, 1946).

Madza e Bassi (2009, p. 48) afirmam que “as leis surgem como resultado da luta entre grupos com interesses às vezes antagônicos e essa luta continua depois que a lei é aprovada”. Ainda neste contexto, é criado o Conselho Federal de Serviço Público, que é transformado, em 1938, em Departamento Administrativo e Serviço Público Federal (DASP), órgão criado no governo de Getúlio Vargas, cujo objetivo era o de estruturar as carreiras do magistério no Brasil, além de controlar os serviços públicos através de concurso.

A história dos vencimentos dos professores no Brasil reflete seus movimentos, segundo Monlevade (2014), durante um século (de 1840 a 1940²) havia tão pouca demanda (e também oferta) de escolas secundárias públicas que a maioria dos estados (províncias no Império) pagou remunerações a seus professores iguais às dos juízes. Isso porque o ensino secundário era a via de acesso à formação superior e, por isso, bastante valorizado.

O Decreto-Lei nº 8.529, de 2 de janeiro de 1946, que trata da Lei Orgânica do Ensino Primário, em seu Art. 25, determina que os Estados, os Territórios e o Distrito Federal - no que tange à organização do sistema de ensino primário - providenciarão, entre outros aspectos, a organização da carreira do professorado, em que se estabeleçam níveis progressivos de condigna remuneração. Observa-se, portanto, que tal dispositivo legal, apesar de usar o termo remuneração e não o termo vencimento, já acenava para valorização da carreira dos professores, ainda no ano de 1946, observando níveis progressivos de remuneração, conforme a formação.

Em 1952, é criado o Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União³, o qual apresenta, em seus artigos, os fundamentos, além de abordar a questão dos vencimentos, planos, cargos e carreira. Este ‘problema’ não entra ainda para a agenda sistêmica no contexto da criação do referido Estatuto, pois ainda não faz relação com a formação. Embora o Estatuto do servidor público, de 1952, não dê destaque à formação, admite concurso por análise dos títulos, o que leva a crer a exigência de uma formação mínima. No que tange ao vencimento dos servidores, o dispositivo legal estabelece que:

Art. 3º O vencimento dos cargos públicos obedecerá, a padrões fixados em lei.

Art. 4º É vedada a prestação de serviços gratuitos.

Art. 5º Os cargos são considerados de carreira ou isolados.

Art. 6º Classe é um agrupamento de cargos da mesma profissão ou atividade e de igual padrão de vencimento.

² Num período de expansão de escolas particulares, o Decreto-Lei nº 2.028, de 22 de fevereiro de 1940, institui o Registro Profissional dos Professores e Auxiliares da Administração Escolar, dispôs sobre as condições de trabalho dos empregados em estabelecimentos particulares de ensino. No tocante à remuneração, mobilizou, principalmente, o magistério de ensino particular posto que, comparando com a média salarial da categoria, pelo menos no Distrito Federal, a remuneração dos professores da rede particular era muito menor do que os da rede pública de ensino secundário (COELHO, 1988, p.190).

³ Com revogação em 1990.

Art. 7º Carreira é um agrupamento de classes da mesma profissão ou atividade, com denominação própria.

§ 1º As atribuições de cada carreira serão definidas em Regulamento.

§ 2º Respeitada essa regulamentação, as atribuições inerentes a uma carreira podem ser cometidas, indistintamente, aos funcionários de suas diferentes classes.

§ 3º É vedado atribuir-se ao funcionário encargos ou serviços diferentes dos que os próprios de sua carreira ou cargo, e que como tais sejam definidos em leis ou regulamentos.

Art. 8º Quadro é um conjunto de carreiras e cargos isolados.

Art. 9º Não haverá equivalência entre as diferentes carreiras, quanto às suas atribuições funcionais.

Art. 10. Os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros, observadas as condições prescritas em leis e regulamentos (BRASIL, 1952, p. 1).

Como se percebe, o presente documento deixa claro que não haverá equivalência entre as diferentes carreiras quanto às atribuições funcionais. Cabe esclarecer, este é um regulamento que rege a todos os funcionários públicos, não trata somente dos docentes. Até o final de 1950, como confirma a literatura, esta época é caracterizada pela expansão dos Grupos Escolares (ensino primário) e Ginásios (ensino médio). A classe média e parte da elite descobrem a escola pública, seja como local de estudo (em especial no ensino médio), seja como local de trabalho, no caso de “as normalistas”, cuja remuneração era razoável, segundo Pinto (2000). Neste período, o Ensino Normal era uma formação inicial como exigência para o exercício da docência. Embora o vencimento já estivesse atrelado à formação, a formação de nível Normal aponta para melhores condições salariais, uma vez que estava fechada a progressão salarial por titulação dentro do mesmo posto de trabalho, pois não havia um curso de licenciatura para formação de professores primários, segundo Monlevade (2000).

Apesar do forte desenvolvimento econômico do período de 1950 a 1980, explodem as matrículas da educação básica, mas os recursos financeiros aumentavam em ritmo menor, sacrificando o vencimento docente e a qualidade no ensino. O aumento das matrículas faz triplicar a jornada de trabalho do professor. Em meio a este cenário, em 1950, há “um movimento crescente de associação e consciência de categoria, sensibilizando-se pela precariedade, pelas diferenças de remuneração e pela perda de ‘status’ que então se começava a perceber” (MONLEVADE, 2000, p. 50).

Em 1953, é implementada a Campanha de Aperfeiçoamento e Difusão do Ensino Secundário (CADES). De acordo com o Decreto nº 34.638/53, que a criou para a consecução de seus objetivos, a CADES deveria, entre outras atividades, promover a realização de cursos e estágios de especialização e aperfeiçoamento para professores, técnicos e diretores de estabelecimentos de ensino secundário, como aponta Pinto (s/d p. 755).

A Lei de Diretrizes e Bases de nº 4.024, de 1961 nada ressalta com relação ao vencimento ou estatuto, plano, cargos ou carreira do professor. Esses aspectos são esquecidos. A referida Lei dedica-se à formação em seus artigos 52 ao 61. Embora a Lei de Diretrizes estabelecesse sobre a Formação do Magistério para o Ensino Primário e Médio, nos artigos citados, nada especificava sobre o vencimento do professor.

Art. 52. O ensino normal tem por fim a formação de professôres, orientadores, supervisores e administradores escolares destinados ao ensino primário, e o desenvolvimento dos conhecimentos técnicos relativos à educação da infância.

Art. 53. A formação de docentes para o ensino primário far-se-á:

a) em escola normal de grau ginásial no mínimo de quatro séries anuais onde além das disciplinas obrigatórias do curso secundário ginásial será ministrada preparação pedagógica;

b) em escola normal de grau colegial, de três séries anuais, no mínimo, em prosseguimento ao vetado grau ginásial.

Art. 54. As escolas normais, de grau ginásial expedirão o diploma de regente de ensino primário, e, as de grau colegial, o de professor primário.

Art. 55. Os institutos de educação além dos cursos de grau médio referidos no artigo 53, ministrarão cursos de especialização, de administradores escolares e de aperfeiçoamento, abertos aos graduados em escolas normais de grau colegial (BRASIL, 1961, p. 10).

O que se destaca nesta Lei é o fato de determinar formação para os professores do Ensino Primário e Ensino Médio, indicando, para tanto, as Escolas Normais e Institutos de Educação, estabelecendo respectiva carga horária.

Com a expansão dos grupos escolares, significativas conquistas aconteceram até 1967. Com o início do Regime Militar no Brasil, ocorrido em 1964, foi revogada a vinculação constitucional de recursos financeiros para a educação, agravando o quadro educacional no Brasil, que vinha apresentando, até a década de 1950, uma relativa expansão, gerando um quadro propício ao ensino público de qualidade que, embora atingisse a um número reduzido de beneficiários, mostrava-se eficiente e capaz de propor melhores vencimentos a seus professores (MONLEVADE, 2000).

De acordo com Camargo e Jacomini (2011, p. 134), o reconhecimento da necessidade de os profissionais da Educação terem planos de carreira está presente na “*Recomendación relativa a la situación del personal docente*”, aprovada em 1966. De acordo com os princípios gerais da Recomendação, o progresso e a qualidade da Educação dependeriam “primordialmente das qualificações e competências do corpo docente”, e a realização das finalidades e objetivos da Educação exigiria “que os professores desfrutem de uma condição

justa e que a profissão docente goze do respeito público que merece” (OIT/UNESCO⁴, 1966, p. 26). Todo este histórico mostra que vencimento e formação passam a ser um problema, pois problematiza e introduz o debate, porém ainda não entra para a agenda sistêmica nem para a agenda governamental. Identificado o problema neste tópico, o próximo tópico tratará acerca da conformação e da formulação do vencimento e sua relação com a formação.

1.2 Conformação e formulação da política de vencimento e a relação com a formação

Este item trata da conformação da agenda, que segundo Kingdon, citado por Serafim e Dias (2012 p. 130), é classificada em três tipos: agenda sistêmica (ou não-governamental), governamental e decisória. A primeira trata dos assuntos de preocupação nacional, mas que ainda não receberam a devida atenção do governo. A agenda governamental é composta de assuntos identificados pelo governo como importantes. A agenda decisória, por seu turno, trata dos assuntos priorizados na agenda governamental a fim de serem implementados.

A preocupação nacional, evidenciada por meio da agenda sistêmica, é percebida no tema pesquisado sobre vencimento e está presente na Lei 5.692/71 que dedica onze artigos voltados à formação e à remuneração do professor. Como é percebido, o tratamento dado é o de remuneração e não vencimento, propósito do estudo desse capítulo. Porém, aqui se pode constatar que o tema vencimento e sua relação com formação passou a fazer parte da agenda. A referida lei regulamenta a formação e remuneração em seus artigos 29 a 40. A esse respeito, faz-se necessária a análise de alguns desses dispositivos, sobretudo, no que concerne à formação:

Art. 29. A formação de professores e especialistas para o ensino de 1º e 2º graus será feita em níveis que se elevem progressivamente, ajustando-se às diferenças culturais de cada região do País, e com orientação que atenda aos objetivos específicos de cada grau, às características das disciplinas, áreas de estudo ou atividades e às fases de desenvolvimento dos educandos.

Art. 30. Exigir-se-á como formação mínima para o exercício do magistério:

- a) no ensino de 1º grau, da 1ª à 4ª séries, habilitação específica de 2º grau;
- b) no ensino de 1º grau, da 1ª à 8ª séries, habilitação específica de grau superior, ao nível de graduação, representada por licenciatura de 1º grau obtida em curso de curta duração;
- c) em todo o ensino de 1º e 2º graus, habilitação específica obtida em curso superior de graduação correspondente a licenciatura plena.

§ 1º Os professores a que se refere a letra a poderão lecionar na 5ª e 6ª séries do ensino de 1º grau se a sua habilitação houver sido obtida em quatro séries

⁴ Não é nossa política, mas importante destacar e situar o contexto de discussão da profissão docente.

ou, quando em três mediante estudos adicionais correspondentes a um ano letivo que incluirão, quando for o caso, formação pedagógica.

§ 2º Os professores a que se refere a letra b poderão alcançar, no exercício do magistério, a 2ª série do ensino de 2º grau mediante estudos adicionais correspondentes no mínimo a um ano letivo.

§ 3º Os estudos adicionais referidos nos parágrafos anteriores poderão ser objeto de aproveitamento em cursos ulteriores.

Art. 31. As licenciaturas de 1º grau e os estudos adicionais referidos no § 2º do artigo anterior serão ministrados nas universidades e demais instituições que mantenham cursos de duração plena.

Parágrafo único - As licenciaturas de 1º grau e os estudos adicionais, de preferência nas comunidades menores, poderão também ser ministradas em faculdades, centros, escolas, institutos e outros tipos de estabelecimentos criados ou adaptados para esse fim, com autorização e reconhecimento na forma da lei.

Como se percebe, esses artigos (29 a 31) pouco revelam ou atrelam formação ao vencimento. A Lei 5.692/71, no artigo 35, dá destaque aos professores de escola particular, estabelecendo que estes não deverão ter diferenciação no que tange aos aspectos didáticos e técnicos, mas nada evidencia sobre vencimento. Porém, estabelece que cada sistema de ensino crie um estatuto para estruturar a carreira de magistério de 1º e 2º graus, como explicita o art. 36:

Em cada sistema de ensino, haverá um estatuto que estruture a carreira de magistério de 1º e 2º graus, com acessos graduais e sucessivos, regulamentando as disposições específicas da presente Lei e complementando-as no quatro⁵ [sic] da organização própria do sistema (BRASIL, 1971).

Vale salientar, a proposição da criação de estatuto dá estrutura à carreira do profissional do magistério, a partir da garantia a graduais e sucessivos acessos na carreira. Este reconhecimento atrela vencimento à formação, embora não deixe claro que o acesso corresponda à elevação de vencimento. O Art. 37 revela a admissão e a carreira de professores e especialistas, nos estabelecimentos particulares de ensino de 1º e 2º graus, os quais obedecerão às disposições específicas da Lei 5.692/71, seguindo às normas constantes obrigatoriamente dos respectivos regimentos e ao regime das Leis do Trabalho. Enquanto que o Art. 38 define que os sistemas de ensino estimularão o aperfeiçoamento e atualização constantes dos seus professores e especialistas de Educação.

Fica clara a intenção da Lei 5.692/71, no quesito formação, porém, no que concerne ao vencimento, o Art. 39 estabelece que os sistemas de ensino devem fixar a remuneração dos

⁵ No texto original da Lei 5692/71 está escrito quatro, entende-se que a melhor palavra seja quadro.

professores e especialistas de ensino de 1º e 2º graus, tendo em vista a maior qualificação em cursos e estágios de formação, aperfeiçoamento ou especialização, sem distinção de graus escolares em que atuem. Se considerado o termo *vencimentos*, como sugere Martins (2004), para denominar a remuneração dos professores, magistrados e funcionários públicos, então neste período vencimento e relação com a formação do professor passam fazer parte da agenda sistêmica ou não governamental, pois trata de assuntos de preocupação nacional há algum tempo, mas que não receberam a devida atenção do governo.

A agenda governamental trata de assuntos identificados pelo governo como importantes. A entrada na agenda institucional ou governamental, que relaciona vencimento à formação dos professores, deu-se no Governo de Fernando Henrique Cardoso, com a aprovação da LDB/96 e a aprovação do Fundef, em 1996. Ressalta-se que tanto a LDB/96 quanto o Fundef são conquistas que aconteceram sob muitas lutas dos professores através de manifestações e greves por todo o Brasil, geradas a partir da reabertura democrática no cenário político nacional, ocorridas em todo o território brasileiro (SAVIANI, 1999); (DAVIES, 1999); (PINTO, 2000).

No Piauí, essas mobilizações dos profissionais são evidenciadas nas pesquisas Fontineles (2003), nas quais esta estudiosa destaca o quadro de greves generalizadas que marcaram o cenário piauiense entre as décadas de 1980 e 1990, repercutindo diretamente no cenário das redes públicas de ensino. Acreditamos que a presença dos movimentos sociais e de associações que representam os profissionais da educação nestas manifestações e greves foi decisiva para estas conquistas, uma vez que o governo, como já foi discutido nesta pesquisa, tem ação reativa, através de medidas governamentais sob a forma de políticas públicas, a partir das exigências demandadas por esses grupos sociais que representam essa categoria profissional e pela pressão da sociedade civil.

O Art. 67 da LDB/96 estabeleceu que os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando estatutos e planos de carreira. Estabeleceu ainda:

- I- ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II- aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III - piso salarial profissional;
- IV- progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V- período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho;
- V- condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996, p. 57).

Conforme o inciso IV, a progressão do professor na carreira deve ser baseada na titulação ou habilitação, devendo implicar na elevação dos vencimentos dos professores. O referido inciso evidencia que a LDB estabeleceu a relação entre formação do professor e o crescimento na carreira. Neste mesmo artigo, o inciso III estabelece que o sistema de ensino assegure o piso salarial aos profissionais da educação.

O Conselho Nacional de Educação, através da Resolução n.º 3, de 8 de outubro de 1997, fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Entre as diretrizes previstas nesta resolução, destaca-se o art. 5º, cujo inciso V determina que a remuneração dos docentes contemple níveis de titulação.

Vale destacar também, que o inciso VI do Art. 5º das referidas Diretrizes relaciona a remuneração aos incentivos de progressão por qualificação de trabalho docente: a) a dedicação exclusiva ao cargo no sistema de ensino; b) o desempenho no trabalho, mediante avaliação segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional, a serem definidos em cada sistema; c) a qualificação em instituições credenciadas; d) o tempo de serviço na função docente; e) avaliações periódicas de aferição de conhecimentos na área curricular em que o professor exerça a docência e de conhecimentos pedagógicos.

Merece destaque o inciso VII, por determinar que não deverão ser permitidas incorporações de quaisquer gratificações por funções dentro ou fora do sistema de ensino aos ‘vencimentos’ e proventos de aposentadoria. É válido enfatizar que dentre os dez artigos da Resolução número 03/97, apenas o inciso VII fixa e destaca vencimento e não remuneração, embora os seus demais artigos estabeleçam remuneração.

O Art. 7º dessa Resolução estabelece que a remuneração dos docentes do ensino fundamental deverá ser definida em uma escala cujo ponto médio terá como referência o custo médio aluno-ano de cada sistema estadual ou municipal. Já o Art. 8º admite que os planos de carreira a serem instituídos com observância destas diretrizes incluirão normas reguladoras da transição entre o regime anterior e o que será instituído.

Antes mesmo da Resolução nº 03 em 1997, os Planos de Carreira já faziam eco no Art. 9º da Lei do Fundef e estabelecia que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão, no prazo de seis meses da vigência da referida Lei, dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de modo a assegurar: I - a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério; II - o estímulo ao trabalho em sala de aula; III - a melhoria da qualidade do ensino. Determina, ainda, no § 1º que os novos planos de carreira e remuneração do magistério deverão contemplar investimentos na

capacitação dos professores leigos, os quais passarão a integrar quadro em extinção, cuja duração é de cinco anos (BRASIL, 1996). Observa-se que esta Lei não diz para se fazer reforma nos planos existentes, mas obriga todos os entes federados a criarem novos Planos de Carreira.

Apesar de o Fundef e de a LDB/96 tratarem da definição do Piso Salarial, é somente com o Fundeb, criado em 2006, através da Emenda Constitucional n. 53/06, regulamentado pela Medida Provisória n.339, e posteriormente convertida na Lei n. 11.494/2007, que o Piso salarial é regulamentado em forma da Lei 11.738/2008.

O termo “vencimento” somente é encontrado na Lei 11.738/2008, que regulamenta a alínea “e”, do inciso III, do *caput* do art. 60, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, com o objetivo de instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais públicos da educação básica. Como evidencia no Art. 2º, da referida Lei ao estabelecer que o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. E nos seus parágrafos 1º e 3º estabelecem que:

§ 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais [...].

§ 3º Os vencimentos iniciais referentes às demais jornadas de trabalho serão, no mínimo, proporcionais ao valor mencionado no *caput* deste artigo (BRASIL, 2008).

Os parágrafos do Artigo 2º, ao normatizarem a carga horária como base para o piso salarial, são claros quando definem vencimento em vez de remuneração. Com a Lei que cria o Piso, pode ser considerado o período em que a agenda decisória, que trata dos assuntos priorizados na agenda governamental a fim de ser implementado e efetivado o estabelecido em Lei.

A LDB/96 trata da formação dos profissionais da educação e do exercício profissional nos artigos 61 a 67 e retoma o tema no art. 87, das Disposições Transitórias. Enquanto os artigos 62 e 63 abordam os limites de atuação profissional, os artigos 61 e 65 se ocupam dos fundamentos do compacto formativo. O Ministério da Educação, através do Conselho Nacional de Educação e da Câmara de Educação Básica, que editou a Resolução nº 1, de 27 de março de 2008, também define o que vem a ser profissionais do magistério, para efeito da aplicação do art. 22 da Lei nº 11.494/2007, que regulamenta o Fundeb.

Outra Lei que normatiza e compõe a agenda decisória é o Plano Nacional de Educação. Vale ressaltar, que tanto o PNE 2001, instituído através da Lei nº 10.172, de 9 de janeiro, quanto o PNE 2014, instituído através da Lei nº 13.005, de 25 de junho, destacam a valorização dos profissionais da educação como uma das diretrizes do Plano Nacional. A esse respeito, particular atenção deveria ser dada à formação inicial e continuada, em especial dos professores. Fazia parte dessa valorização a garantia das condições adequadas de trabalho, entre elas o tempo para estudo e preparação das aulas, remuneração digna, com piso salarial e carreira de magistério.

O PNE aprovado em 2014, em sua meta 17, estabelece como prioridade valorizar os profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.

Dessa forma, uma vez conhecidos os três momentos do ciclo da política, o próximo tópico caracteriza outros que ocorrem, como visto anteriormente, sucessivos, interligados e dinâmicos: implementação e avaliação de uma política.

1.3 Implementação e avaliação de uma política

Uma vez formulada a política, ela passa por um processo de implementação podendo ocorrer, segundo Viana (1996, p. 13), “em um espaço administrativo concebido como um processo racionalizado de procedimentos e rotinas”. Nessa fase, a literatura considera que a política ainda está sendo formulada. Segundo Serafim e Dias (2012), a implementação é a fase de uma política pública durante a qual se geram atos ou efeitos a partir de um marco normativo de intenções, de textos ou de discursos.

Após a implementação, as ações transformam as intenções em resultados observáveis, que, por sua vez, passam ou deveriam passar por avaliação da política pública. Segundo esses autores, a avaliação pode ser usada como um instrumento técnico ou como uma ferramenta política na (re)formulação da política. Tal instrumento não ocorre, necessariamente, após a implementação da política, podendo ocorrer, segundo Serafim e Dias (2012), no início do ciclo da política, ao longo dele ou de forma concomitante.

Os resultados dessa avaliação podem ocasionar três situações, conforme destacam os autores: a primeira delas visa auxiliar na melhoria da política; a segunda visa finalizar a política existente e, por fim, a terceira, desenvolver uma nova política. Seus resultados são, segundo esses autores, utilizados para melhorar os programas e para prestar contas aos cidadãos. Acredita-se que a avaliação, nesta Tese, tenha ocorrido a partir da análise dos Planos de Carreira nas duas

redes de ensino em tela, além da análise do vencimento e remuneração nos capítulos 4 e 5 da referida Tese. Nesse sentido, espera-se que auxilie na melhoria da política e que as análises aqui feitas, colaborem o desenvolvimento e melhorias de Políticas ainda existentes, como a Lei do Piso, o Fundeb e que as metas do PNE aprovadas em 2014, sejam alcançadas por todos que da Educação, sobretudo, a pública e sobremaneira, pelo público docente e discente do Brasil.

Serafim e Dias (2012) acreditam que, ao escolher cinco momentos ao invés de três, dá-se pelo entendimento de que uma política pública nasce do reconhecimento, por parte dos atores sociais, de que uma dada realidade é um problema social, bem como da necessidade de uma intervenção pública (ou política).

Tal reconhecimento, segundo esses autores da análise da política, não é um processo simples, mas um complexo processo de disputas, interesses e valores entre atores sociais que se reúnem em grupos de pressão, de interesses ou redes políticas para advogar sobre um problema ou uma questão específica.

Conhecida a trajetória da inserção da relação vencimento e formação docente na agenda do Estado brasileiro, o capítulo seguinte analisa os planos de carreira dos professores das redes de ensino público do Município de Teresina e do Estado do Piauí cuja trajetória é marcada desde a década de 1980, tendo por base os aspectos legais em nível nacional.

2 ESTATUTOS, PLANOS E CARGOS E REMUNERAÇÕES: INSTRUMENTOS QUE BALIZAM VENCIMENTOS E REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES

Este é tempo de partido,
tempo de homens partidos.
Em vão percorremos volumes,
Viajamos e nos colorimos.
A hora pressentida esmigalha-se em pó na rua.
Os homens pedem carne. Fogo. Sapatos.
As leis não bastam. Os lírios não nascem
da lei. Meu nome é tumulto, e escreve-se na pedra.
Carlos Drummond de Andrade

O presente capítulo analisa os planos de carreira dos professores da Rede pública Estadual de Ensino do Piauí e dos professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, com vistas a avaliar aspectos relacionados à valorização docente, considerando os eixos formação e remuneração.

Inicialmente, foi realizada uma análise comparativa dos Estatutos e dos Planos do Magistério Público do Estado do Piauí, de 1988 e 2006, bem como uma análise da Lei Complementar nº 152/2010, que, além de dispor sobre o Piso Salarial do Estado do Piauí, modifica alguns aspectos do plano vigente. Em seguida, foi realizada uma análise comparativa do Estatuto e dos Planos do Magistério Público Municipal de Teresina, de 1986 e 2001, assim como as Leis Complementares de 2009 e 2010. Foram objetos de análises, ainda, os aspectos legais que respaldam os Planos de Carreira em nível nacional.

Para tal fim, são apresentadas as diretrizes pertinentes à valorização do professor no município de Teresina, bem como da rede estadual do Piauí. Num terceiro momento, este capítulo traça um paralelo entre os Planos da rede estadual do Piauí e os da rede municipal de Teresina.

Como a ênfase deste capítulo é dada às questões presentes nos referidos instrumentos legais que causam impacto na remuneração, destacaram-se as formas de progressão, baseadas na formação e titulação acadêmica (Classe), no tempo de serviço, avaliação de desempenho (Nível), e nos mecanismos de incentivos, mediante gratificações, estabelecidas pelas esferas administrativas respectivas.

Para ilustrar e melhor entender essa conjuntura e sua configuração histórica, necessário pontuar como se encontrava o cenário dos entes federados no Brasil quanto à sua representação política. O período de aprovação dos Estatutos do Magistério no Piauí e no município de Teresina é marcado por discussões nacionais, cujas representações em cada ente federado evidenciam-se nos seguintes governos presidenciais, como mostra o Quadro 1:

Quadro 1 – Presidentes do Brasil no período de 1985 a 2016

Período	Presidente	Partido	Ministros de Educação
1985-1990	José Sarney	PMDB	Marco Maciel
1990-1992	Fernando Collor de Mello	PRN	Carlos Alberto Gomes Chiarelli
1992-1995	Itamar Franco	PSDB	Murílio de Avellar Hingel
1995-1998	Fernando Henrique Cardoso	PSDB	Paulo Renato Souza
1999-2003	Fernando Henrique Cardoso	PSDB	Paulo Renato Souza
2003-2006	Luís Inácio da Silva	PT	Cristovam Buarque / Tarso Genro
2007-2010	Luís Inácio da Silva	PT	Fernando Haddad
2011-2014	Dilma Rousseff	PT	Fernando Haddad / Aloizio Mercadante / José H. Paim
2015-2016.1	Dilma Rousseff	PT	José H. Paim / Cid Gomes / Luís Claudio Costa Renato Janine Ribeiro / Aloizio Mercadante
2016.2	Michel Temer	PMDB	José Mendonça Bezerra Filho

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

No Quadro 1, constam nomes de sete presidentes civis que assumiram o comando do Executivo Nacional após vinte e um anos em que o país esteve sob o comando político dos militares, alçados ao poder a partir do Golpe Civil-Militar ocorrido em 1964. Ainda assim, neste curto período em que a democracia brasileira tentou se restabelecer, apenas quatro presidentes foram eleitos pelo voto popular (Fernando Collor de Mello, Fernando Henrique Cardoso, Luís Inácio Lula da Silva e Dilma Vana Rousseff). Os dados evidenciam o quanto o sistema democrático brasileiro, além de muito jovem, mantém a tradição de sua história republicana de interrupções administrativas no comando político nacional. No caso em apreço, José Sarney foi o primeiro presidente civil depois dos governos militares, mas como vice presidente depois da morte de Tancredo Neves foi eleito indiretamente pelo Colégio Eleitoral na chapa encabeçada por Ulisses Guimarães que veio a falecer antes da posse, mesmo tendo havido uma expressiva mobilização social em prol das “Diretas Já”, isto é, que reivindicava o retorno do voto direto para a escolha do Presidente da República, condição que só voltou a ocorrer no ano de 1989.

Itamar Franco e Michel Temer foram vice-presidentes de Fernando Collor e de Dilma Rousseff, respectivamente. O primeiro assumiu o poder após o titular ter sido afastado depois da instauração de um processo de impedimento, enquanto o segundo assumiu o mandato após um controverso período de instabilidade política o qual alguns consideram como um rompimento dos preceitos constitucionais, caracterizado como golpe. Mas o último impedimento, ocorrido em 2016, ainda está em processo, posto que o Supremo Tribunal Federal não apreciou, ainda, o mérito do referido afastamento da presidenta eleita, que se deu desde o dia 17 de abril de 2016, após a Câmara Federal ter aceito a admissibilidade do

processo de afastamento em uma conturbada e polêmica votação⁶. Com consequente aprovação no plenário do Senado dia 31 de agosto de 2017, do *impeachment* de Dilma Rousseff, esta foi afastada do cargo a partir do dia 17 de abril de 2016⁷, o que foi endossado em 31 de agosto do mesmo ano pelo Senado Federal.

Esse quadro expõe, também, como a democracia brasileira, que vinha dando seus primeiros passos, conseguiu eleger por quatro mandatos consecutivos candidatos com alinhamento à esquerda, nas eleições de 2002, 2006, 2010 e 2014. Este fato repercutiu nas ações governamentais voltadas a programas sociais e nos programas de redistribuição de renda pelo país.

Em relação à valorização dos profissionais do ensino, observa-se um crescimento nos programas de formação docente e na criação de intervenções governamentais em prol desse grupo profissional, a exemplo da criação e implantação, em 2008, da Lei nº 11.738, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional, repercutindo na melhoria da qualidade do ensino público por meio da valorização dos profissionais que atuam nesse setor. Isso será melhor discutido a seguir.

Para compreender os avanços e recuos nos índices ligados às políticas educacionais no Brasil, entre os anos de 1990 e 2000, torna-se necessário perceber que são oriundos, em larga medida, das configurações políticas e econômicas daquele momento. Por sua vez, é imprescindível analisar que as transformações ocorridas no país também fazem parte de modificações ocorridas no cenário internacional. São transformações que, em linhas gerais, seguiam as tendências neoliberais, que culminavam em práticas comerciais com maior abertura das fronteiras para o mercado, no que se refere à produção, circulação e consumo.

O Brasil, ao buscar sua mais frequente e constante inserção nos mercados internacionais, passa a fortalecer traços de sua economia, impactando em suas estruturas, o que significa, entre outros aspectos, que as políticas econômicas internas estavam condicionadas às diretrizes internacionais. Nesse sentido, o país tinha suas decisões monetárias e fiscais fortemente condicionadas pelas ações e interesses internacionais. Em razão disso, a década de 1990 é considerada uma “década perdida”, pois apresentou dados macroeconômicos ainda mais deficientes que o decênio anterior, principalmente no que se refere ao Produto Interno Bruto – PIB.

⁶ Esse processo evidenciou a ebulição política por que passa o país e ainda não possibilita uma leitura madura, dada a proximidade temporal do evento e as diferentes narrativas construídas a seu respeito. Ainda assim, a democracia brasileira foi ferida com o golpe parlamentar, com apoio do judiciário e da grande mídia. Segundo Matos *et al.* (2016).

⁷ A votação da Câmara dos Deputados foi de 367 votos a favor do afastamento a 137, contra.

As exigências internacionais, em especial do Banco Mundial, culminariam, no Brasil, com a implantação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef, instituído pela Emenda Constitucional n.º 14, de 12 de setembro de 1996, e que foi regulamentado pela Lei n.º 9.424, de 24 de dezembro daquele mesmo ano, e pelo Decreto n.º 2.264, de 27 de junho de 1997). No ano de 2007, houve a substituição pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb, instituído pela Emenda Constitucional n.º 53, de 19 de dezembro de 2006, regulamentado pela Medida Provisória n.º 339, posteriormente convertida na Lei n.º 11.494, de 20 de junho de 2007).

No entanto, mesmo diante de incertezas e deficiências⁸, pontos positivos⁹ deram aos anos de 1990 ares de esperança, com a crença de que os anos 2000 pudessem concretizar tal expectativa. Tal positividade estava ligada ao aceitável controle inflacionário, à relativa estabilidade econômica. Contudo, a crescente abertura e a integração do país aos ditames do mercado internacional teriam levado o Estado a mudar o seu papel, fragilizando e oscilando políticas internas, com aumento de taxas de juros, do desemprego e dos índices de pobreza. Além disso, houve instabilidade nas políticas de valorização e incentivo de vários setores, dentre eles o educacional.

Os anos 2000 trazem, dentre seus principais projetos, o fortalecimento das instituições nacionais, diminuindo os índices inflacionários e promovendo políticas públicas de universalização do acesso à educação formal, em seus diferentes níveis; além de demais programas que diminuíssem a pobreza e as desigualdades sociais¹⁰. É no seio desse ambiente de expectativas e esperanças que se percebem, também, algumas diferenciações nos números de investimentos entre as décadas de 1990 e 2000.

2.1 Políticas Educacionais: limites e conquistas

Quando se fala em Política Educacional trata-se de uma política pública de caráter social, que gera interpretações variadas dada a polissemia de cada termo. Ainda assim, tem sido

⁸ Falta de definição de uma agenda em prol da reforma da gestão pública, além de uma intensa politização da administração pública.

⁹ Essa politização trouxe também pontos positivos, como por exemplo, as ações da Controladoria Geral da União, órgão de combate e fiscalização à corrupção, prezando pela correta destinação dos recursos públicos. Outros exemplos são: Programa de Modernização de Gestão e do Planejamento dos Estados e Municípios Brasileiros (Promoex) e o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES), tendo contribuído para a modernização da administração pública, particularmente no nível estadual, segundo Abrúcio (2007).

¹⁰ No campo educacional, o programa de governo que levou Luiz Inácio Lula da Silva à Presidência da República foi chamado “Uma escola do tamanho do Brasil”, conforme Gentili e Oliveira (2013, p. 254).

uma das questões que mais tem demandado reflexões no mundo contemporâneo, a partir do final da década de 1980.

Isso ocorre porque os contextos mundial e brasileiro foram marcados por intensas ebulições históricas, desde a dissolução do socialismo real no leste europeu, ao agigantamento do capitalismo. Como proposta que se pretende hegemônica, passou pelo processo de redemocratização no Brasil, o qual estimulou a participação popular nas questões de âmbito político e social, gerando um crescente envolvimento da sociedade civil em questões sócio-políticas, ampliando uma intensa pressão nesses setores, o que promoveu um repensar governamental a esse respeito.

Dessa forma, as políticas públicas surgiram como instrumentos que evidenciam tanto as tensões e pressões da sociedade civil sobre o Estado, como estratégia de contenção estatal. É nesse contexto que se ampliam, também, as pressões em função de uma reestruturação das práticas governamentais, no que tange às políticas educacionais sob o cunho, muitas vezes, humanitário e benfeitor. Além disso, expressam sempre contradições, como apontam Shiroma; Moraes; Evangelista (2009), ao esclarecerem a sequência lógica de acontecimentos das reformas na educação brasileira, desde uma tentativa de consenso produzido entre os educadores, a partir de meados da década de 1970 e que encontraria, nos anos de 1980, as condições para florescer.

Sabe-se, contudo, que mecanicamente atribui-se à educação o condão de sustentação da competitividade nos anos de 1990, propostos numa vasta documentação para a educação (Banco Mundial) da América Latina e Caribe, tanto no que toca à educação quanto à economia, conforme pontua Shiroma (2009), tendo exercido importante papel na definição das políticas públicas para a educação no país.

A implementação desse ideário, no Brasil, teve início no governo de Itamar Franco, com a elaboração do plano decenal, o qual foi intensificado no governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), dando continuidade à implantação de várias políticas públicas voltadas para a educação segundo acordos com instituições internacionais. Nesse período, houve a transferência da Educação Infantil da rede estadual para os Municípios e o Ensino Médio ficou indefinido quanto às responsabilidades dos governos das três instâncias, como confere Montevade (2000). A descentralização proposta pela Emenda Constitucional nº 19/2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal, se dá com o objetivo de “enxugamento” da máquina estatal, como esclarecem Valente e Arelaro (2002).

Assinalam, ainda, a existência de alguns mecanismos de controle estatal para esse “enxugamento”, que facilitam a criação de “rankings” entre instituições e entre professores, como

a elaboração dos Parâmetros Curriculares Nacionais, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Saeb, Enem e Provão, gerando, muitas vezes, competição, mascarando a realidade.

Mister se faz entender o momento atual da descentralização e da municipalização e que se compreenda o instrumento chave dessa nova investida: o Fundef, Lei n. 9424/1996, no governo FHC, alegando dar um salto qualitativo e quantitativo, mas que não garantiu continuidade de superação, pois estabeleceu prazo de validade até dezembro de 2006. Além do mais, não ampliou recursos para o financiamento da educação, apenas intensificou as responsabilidades de Municípios e Estados, eximindo-se de responsabilidades.

Ao descortinar as incertezas sobre o Fundef, Valente e Arelaro (2002) chamam a atenção para a irresponsabilidade com alunos e professores e, por fim, com a educação no Brasil. Tanto a municipalização quanto o Fundef trouxeram em seu bojo diversas consequências, cuja lógica do atual processo de municipalização desresponsabiliza o Estado Federal e joga todas as atribuições para os municípios.

Ademais as soluções apontadas aos problemas educacionais, indicadas por organismos multilaterais, são totalmente desconectadas como peças de mosaico, como denuncia Shiroma (2002), pois enfocam apenas questões de gerenciamento e ignoram os problemas da sociedade brasileira. Ainda se observa, a campanha televisiva que anuncia os Amigos da Escola. A transferência da responsabilidade do governo para a sociedade civil é notória e prevista na lei 9394/96, a qual muda o conceito da educação para o de formação, atribuindo às famílias, esquivando-se dos deveres do Estado no que diz respeito a financiamento, como condenam Valente e Arelaro (2002). O Estado, assim, esquia-se de suas responsabilidades sociais com a Educação e preocupa-se apenas em atingir as metas propostas pelos organismos internacionais.

Nesse sentido, é importante saber, que a LDB/96 e o Fundef, conquistas da sociedade civil durante o processo de redemocratização (embora muitos limites impostos pelo próprio governo FHC), aprovaram elementos que confrontavam com os propostos pelas entidades representantes do magistério público. Ainda assim, é inegável que a preocupação com a universalização do atendimento escolar tanto na LDB/96 quanto no Fundef, representa uma forte conquista social.

Em relação ao Fundef, ainda se há de destacar que, além de ser a primeira política educacional que estabeleceu critérios de cobertura para repasses de verbas (as verbas seriam repassadas conforme o número de alunos assistidos), também contribuiu para a ampliação da preocupação dos Municípios e Estados de ampliar o atendimento no Ensino Fundamental, como destacam pesquisas recentes (SHIROMA, 2002); (VALENTE; ARELARO, 2002).

Contudo, isso não significa que os problemas de atendimento nas escolas públicas tenham sido superados, uma vez que essas pesquisas demonstram que a qualidade desse atendimento ainda não é satisfatória, além de voltar-se apenas para o Ensino Fundamental regular, deixando descoberta a Educação Infantil e Ensino Médio.

Outro problema detectado na política do Fundef diz respeito ao item valorização do magistério, uma vez que não trouxe benefícios, como os alardeados, nem ao item melhoria salarial, nem na qualificação, exceto em raríssimos casos de municípios que pagavam muito abaixo do mínimo nacional, como destaca Monlevade (2000).

As bases legais para a valorização do magistério público, em âmbito nacional, têm como marco a Constituição Federal do Brasil de 1988, cujo Capítulo que trata da Educação, nos incisos V e VIII, do artigo 206, estabelece a valorização dos profissionais do ensino, por meio da garantia de planos de carreira e de piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública. Esta base legal repercutiu na LDB – Lei nº 9.394/96 – nos artigos 62 a 67, em especial, no artigo 67, o qual estabelece os princípios de valorização dos profissionais de educação, assegurando-lhes, nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; Piso Salarial Profissional; progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação do desempenho, bem como período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho (BRASIL, 1996, p. 57).

Nesse mesmo ano (1996), a valorização dos profissionais foi contemplada com a criação do Fundef. Ampliado para toda a Educação Básica a partir do Fundeb, criado em 2007, os quais corroboram a ideia de valorização do magistério, na medida em que determinam, no mínimo, 60% dos recursos dos referidos fundos para ser utilizados em remuneração dos profissionais do magistério.

Entretanto, apesar de dispor da maior parte dos recursos para pagamento dos Profissionais da Educação, entre eles, os professores, não significa, necessariamente, que o Fundef e o Fundeb trouxeram melhorias salariais, uma vez que, em vários Estados, tais recursos, segundo Davies (2008), têm sido insuficientes para a efetiva valorização. Nesse sentido, Davies (2008) afirma que os governos podem, comodamente, limitar-se aos 60%, transformando o mínimo em máximo, como estratégia para se desresponsabilizar com as necessárias medidas de valorização salarial dos docentes.

A Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, que legalizou o Fundef, instituiu prazo de seis meses, a partir da vigência da Lei, para que os entes federados viessem a dispor, em suas

redes de ensino, de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério. O texto da Lei aponta eixos a serem contemplados na elaboração dos novos planos. O Art. 9º determina que:

Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão, no prazo de seis meses da vigência desta Lei, dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de modo a assegurar:

I- a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério;

II - o estímulo ao trabalho em sala de aula;

III - a melhoria da qualidade do ensino.

§ 1º Os novos planos de carreira e remuneração do magistério deverão contemplar investimentos na capacitação dos professores leigos, os quais passarão a integrar quadro em extinção, de duração de cinco anos.

§ 2º Aos professores leigos é assegurado prazo de cinco anos para obtenção da habilitação necessária ao exercício das atividades docentes.

§ 3º A habilitação a que se refere o parágrafo anterior é condição para ingresso no quadro permanente da carreira conforme os novos planos de carreira e remuneração (BRASIL, 1996, p.6).

Dalila Oliveira (2004) explica que este contexto de nova regulação das políticas educacionais tem sido pouco estudado, no que se refere aos seus reflexos sobre a carreira e a remuneração docente. Nesse sentido, surge um novo cenário para o financiamento da educação básica pública brasileira, na gestão do Presidente Fernando Henrique Cardoso: a aprovação do Plano Nacional de Educação (PNE-2001 a 2010) pela Lei nº 10.172/2001. Nesse Plano, havia definição de metas para a valorização do magistério, cujo ideal visava formar mais e melhor os profissionais do magistério, de modo que os professores pudessem vislumbrar perspectivas de crescimento profissional e de continuidade de seu processo de formação (BRASIL, 2001).

Outra possibilidade de valorização do magistério surgiu com o término do Fundef (1998-2006) e surgimento do Fundeb, aprovado pela Emenda Constitucional nº 53/2006 e regulamentado pela Lei nº 11.494/2007. Além disso, seu prazo de vigência é maior - 14 anos de 2007 a 2020, com previsão de aumento de recursos aplicados pela União, Estados, Municípios e Distrito Federal, na educação básica pública. Sua abrangência estende-se à melhoria de formação e salário dos profissionais da educação, bem como a ampliação de atendimento a toda a educação básica, desde a Educação Infantil ao Ensino Médio e demais modalidades de ensino.

Para equalizar o vencimento básico dos professores, em âmbito nacional, somando-se às outras legislações, foi instituída, em 2008, a Lei nº 11.738 (Lei do Piso), que cria o Piso Salarial Profissional Nacional, com objetivo de promover a melhoria da qualidade do ensino público por meio da valorização do profissional da educação, garantindo patamares básicos de

vencimentos e a destinação de um período mínimo de horas dedicado ao planejamento escolar e preparação pedagógica.

Segundo a Lei nº 11.738/2008 (art. 2º), que estabeleceu o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica, na composição da jornada de trabalho, deve ser observado o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos. Portanto, deduz-se que 1/3 (um terço) da jornada será dedicado à preparação de aulas e às demais atividades fora da sala de aula.

Para maior concretização dessa valorização do magistério, foi aprovada a Resolução nº 2/2009, da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação – CNE/CEB, na perspectiva de subsidiar as redes de ensino na criação ou reformulação de seus planos de carreira, materializando-se, na legislação educacional, critérios de valorização como fundamento principal para assegurar uma educação de qualidade no País. Tal resolução tem como objetivo colaborar com estados e municípios no cumprimento da Lei do Fundeb nº 11.494/2007. Essa Lei exige a elaboração de Planos de Carreira e, por sua vez, a Lei do Piso determina que os planos de carreira deveriam ser elaborados ou reformulados até 31 de dezembro de 2009.

A Resolução CNE/CEB nº 02/2009, em seu artigo 4º, inciso III, informa a necessidade de remuneração condigna para todos os profissionais do magistério, fixando vencimentos nunca inferiores ao que estabelece a Lei do Piso. O artigo 5º da referida resolução determina como deve ser a adequação dos Planos de Carreira:

IV – fixar vencimento ou remuneração inicial para as carreiras profissionais da educação, de acordo com a jornada de trabalho definida nos respectivos planos de carreira, devendo os valores, no caso dos profissionais do magistério, nunca ser inferiores ao do Piso Salarial Profissional Nacional, diferenciados pelos níveis das habilitações a que se refere o artigo 62 da Lei nº 9.394/96, vedada qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional (BRASIL, 2009, p.2).

Além disso, a lei enfatiza que os profissionais do magistério recebam valores nunca menores ao que estabelece a Lei do Piso, obedecendo aos níveis das habilitações, como fica evidente no artigo 62 da LDB/96 ao exigir formação em nível superior. Ao determinar que o vencimento salarial obedeça a uma diferenciação entre os níveis de formação do profissional do magistério, a Resolução CNE/CEB nº 02/2009 busca valorizar a formação destes

profissionais. Fica, assim, evidente a relação entre formação e vencimento salarial, com o artigo 5º da Resolução CNE/CEB nº 02/2009, tema dessa pesquisa.

É importante notar que, embora a Constituição Brasileira – promulgada em 1988, durante o governo de José Sarney (1º Presidente Civil após 25 anos de governos militares), já determinasse a valorização dos profissionais de ensino, que deveria ser regulamentada por meio de uma lei complementar, isso não ocorreu nos governos de Fernando Collor, Itamar Franco, tampouco nos dois mandatos subsequentes de Fernando Henrique Cardoso – mesmo tendo sido durante este governo que foram aprovadas a Lei de Diretrizes e Bases da Educação nº 9.394/1996 (LDB) e a Lei nº 9.424/1996 - que instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef), ambas no ano de 1996. A Lei do Fundef também estabelecia a exigência da valorização dos profissionais de ensino, mas sua regulamentação só se deu em forma de lei no mandato de Luís Inácio Lula da Silva, um governo do Partido dos Trabalhadores, que possuía uma tradição de maior diálogo e aproximação com os movimentos sociais, em especial com os que representam os profissionais da educação, sendo ele próprio, ex-presidente, uma ex-liderança sindical, portanto, muito articulado com esses grupos, em sua trajetória política, tendo conseguido aprovar a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério (Lei nº 11.738/2008).

Comporta lembrar que os governos que antecederam Lula, embora tenham assinado acordos ou legislações que preconizavam a valorização dessa categoria profissional, não avançaram muito neste sentido, sobretudo por não direcionar esforços no sentido de fazer uma lei que regulamentasse a remuneração docente, como previam a Constituição Federal, de 1988, e a LDB, de 1996. Mesmo nas administrações de Fernando Henrique Cardoso, em que foram aprovadas a LDB e a Lei do Fundef, não se envidaram esforços nessa direção, o que seria fruto do seu alinhamento com políticas denominadas como neoliberais, pois, entre seus propósitos centrais, estava o alinhamento com a proposta de redução da atuação estatal na esfera social, naquilo que ficou conhecido como a política do “Estado mínimo”, ou seja, na realidade, a ideia de Estado mínimo significa o Estado máximo a serviço dos interesses do capital.(SHIROMA, 2002; DAVIES, 1999; FRIGOTTO, 1999).

Nas quatro administrações do Partido dos Trabalhadores, em que pesem as críticas recebidas em relação às restrições no avanço da efetivação das propostas rumo às conquistas na educação pública, sobretudo em relação à valorização docente, observou-se uma atuação mais efetiva, principalmente ao regulamentar a Lei do Piso Salarial e ao implantar o Fundeb, Lei nº 11.494/2007, o que ampliou a obrigatoriedade do financiamento público para a Educação

Infantil e o Ensino Médio. Vale ressaltar, essa valorização antes era destinada apenas aos professores do Ensino Fundamental, por meio dos recursos do Fundef.

2.2 Algumas ações rumo à titulação docente

Ao buscar na Literatura estudos que analisem planos de carreira, verifica-se que esse tipo de análise tem apresentado vasta discussão em âmbito nacional. No entanto, o número de produção é pequeno, se considerado o total de estados e municípios do Brasil, com diversidade de questões referentes à formação e carreira dos professores.

Mas o que é carreira? A palavra carreira tem origem no latim medieval deriva da palavra “carraria” que significa estrada rústica para “carros”. Simbolicamente a partir do século XIX, passou a ser utilizada tal qual se conhece hoje: como trajetória da vida profissional (FERREIRA, 2014).

A seguir, apresentam-se as atuais discussões acerca da carreira docente e suas implicações em alguns municípios e estados brasileiros. Esse item tem o intuito de apresentar visão panorâmica de assuntos que tratam de Plano de Carreira em nível Nacional, síntese de alguns achados de pesquisa.

Os mecanismos de valorização encontram-se impressos na Constituição Federal de 1988, através do artigo 206 no inciso V, um de seus princípios consiste na valorização dos profissionais do ensino. Este ideário é reafirmado na LDB/96 expresso nos artigos 61 a 67. O artigo 67 explicita que os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, reafirmando por meio do inciso IV, a progressão funcional baseada na titulação ou habilitação (BRASIL, 1996). O que revela o artigo 67 da LDB/96 são iniciativas em alguns municípios e estados brasileiros através da luta da sociedade civil para materialização destes princípios.

Neste sentido, Minhoto (2012), analisando os Planos de cargos, carreira e remuneração de Boa Vista (RR), pontua os seguintes aspectos que devem conter num plano de carreira: 1) as condições de trabalho dos professores, tal como as diversas jornadas de trabalho, sua duração e composição, a definição da hora-atividade, as formas de licença e o estímulo à qualificação; 2) os critérios de ingresso na profissão, como o grau de formação necessário, os concursos e as provas; 3) a evolução funcional, por tempo de serviço, avaliação de desempenho, atividades de formação continuada, titulação ou provas de conhecimento; 4) a composição da remuneração do magistério público, como seu vencimento básico e os diversos adicionais e auxílios, que podem ser ou não incorporados à aposentadoria; 5) a

análise da dispersão da remuneração, desde o ingresso até o topo da carreira; e 6) seu impacto na atratividade para o ingresso na profissão docente.

Em outro estudo, Ribeiro e Gonçalves (2012) analisaram a remuneração dos professores da educação básica em Mato Grosso: sua evolução no contexto da lei de carreira e os desafios da valorização do magistério, tomam por base a Lei Complementar nº 050, de 01 de outubro de 1998, que criou a carreira dos Profissionais da Educação Básica no Estado de Mato Grosso. Os referidos autores afirmam que o nível inicial é base para definição do Piso Salarial, e serve como parâmetro para os demais incrementos inseridos no decorrer da carreira docente.

No texto que trata do plano de carreira do magistério em Porto Alegre: reflexões à luz do ordenamento jurídico nacional pós 1988, de autoria de Juca Gil *et al* (2012), os autores afirmam que, na carreira dos professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Porto Alegre, há muitos mecanismos atrativos e ressaltam que a progressão funcional valoriza a formação acadêmica, a formação continuada e o tempo de serviço, que por um lado é fator que agrega valores à remuneração e por outro fator de diminuição das horas-aula. Há incentivo financeiro, segundo eles, para que os professores busquem aprimoramento em termos de formação e para que permaneçam na rede municipal de ensino. No que diz respeito às remunerações, esclarece que, no comparativo com outras redes de ensino em nível regional e com o previsto no piso nacional, o padrão salarial é relativamente bom.

O Plano de carreira profissional da educação básica em Minas Gerais, foi objeto de uma pesquisa desenvolvida por Brito (2012), que analisa as políticas de educação no contexto brasileiro e a configuração e desenvolvimento de carreira dos professores da educação básica do Estado de Minas Gerais. A autora constata a tensão existente na correlação de forças entre a ação estatal e o movimento dos trabalhadores da educação na regulação das relações de trabalho e na definição da política de remuneração e do tempo de trabalho.

Souza *et al* (2012) comparam duas propostas de carreira em vigor: uma, na Rede Pública Municipal de Ensino de Curitiba, capital do Estado do Paraná, aprovada em 2001; e a outra, em vigor na Rede Estadual de Ensino do Estado do Paraná, aprovada em 2004. Nos dois casos, os autores encontram valorização da titulação, mecanismos de valorização da formação continuada e valorização do tempo de serviço.

Ao realizar uma pesquisa documental que tomou como referência a legislação estadual que foi obtida por meio das páginas eletrônicas do Governo do Estado de Santa Catarina, Bassi *et al* (2012) perceberam o baixo valor do vencimento básico, em um trabalho intitulado: Carreira e remuneração do magistério público da educação básica no sistema de ensino estadual de Santa Catarina. Descrevem aspectos dessa carreira e concluem dizendo que se sobressaiu o

baixo valor do vencimento básico, em paralelo a um conjunto de vantagens pecuniárias, como gratificações e prêmios. Porém, se de um lado, elevam o valor da remuneração final, por outro, encobrem os mecanismos de desvalorização e de precarização porque vem passando o magistério público da referida rede de ensino.

A configuração da carreira do magistério público do Estado do Pará, a partir do Estatuto do Magistério, é apresentada por Gemaque *et al* (2012) que analisam questões de ordem conceituais sobre Estatuto e Plano de Carreira e Cargos e Remuneração, além do Estatuto em vigência, concluíram que, do ponto de vista legal, a carreira, configurada pelo Estatuto, Leis complementares e Portarias, assegura direitos aos profissionais do magistério público que os coloca em posição isonômica com outros funcionários públicos, como: férias, licenças; qualificação profissional; progressão; adicionais. Esclarecem que, embora contenha elementos de estímulo à permanência do professor em sala de aula por meio de gratificações, na prática, a sua efetivação vem ocorrendo apenas parcialmente.

Em Mato Grosso do Sul, Rodríguez *et al* (2012) analisam os Planos de cargos, carreira e remuneração do magistério sul mato-grossense (1979-2010) e constataram que as políticas públicas de valorização do trabalho docente, no estado, permaneceram estagnadas durante grande parte dos anos 1990, recuperando-se, vagarosamente, com a implementação da Lei Complementar n. 87/2000. Observaram, no entanto, significativa deterioração do padrão salarial.

No que tange ao magistério da educação básica paraibana, no contexto das políticas educacionais, Gurgel (2012) destaca que, embora o crescimento da arrecadação de impostos contribua para a recuperação salarial do magistério da rede estadual, a pequena recuperação salarial repercutiu insuficientemente na melhoria do padrão de vida dos docentes, que continuam exercendo múltiplas jornadas de trabalho para sobreviver. Ressalta que, no caso do magistério estadual da Paraíba, somente em 2003 foi aprovado o plano de carreira, apesar de vigorar uma política nessa direção desde 1996, com a LDB/96 e o Fundef.

Verificando as redes estadual e municipal, França *et al* (2012) analisam os planos de cargos, carreira e remuneração das redes estadual do Rio Grande do Norte e municipal de Natal, no contexto da implementação da Lei do piso salarial profissional nacional. Reconhecem que muitos avanços têm permeado a carreira do magistério estadual no Rio Grande do Norte e que ganhos foram alcançados com a implementação do Piso. Reconhecem, ainda que, a carreira docente municipal de Natal não apresentou melhorias salariais, constatando, porém, que esse município vem aplicando, em média, 95% dos seus recursos na remuneração dos profissionais da educação.

Arelaro *et al* (2002), em uma pesquisa intitulada: Trabalho docente e valorização do magistério na rede municipal de São Paulo, esclarecem que a luta pela construção e/ou adequação dos planos de cargos e remunerações para os profissionais do magistério, com atendimento, mesmo que parcial, nasce das reivindicações históricas dos educadores e da compreensão de que a qualidade da educação tem relação com a carreira e as remunerações dos seus profissionais e da incorporação da avaliação de desempenho para progressão funcional, tendo em vista que, nas carreiras tradicionais, prevaleciam a titulação e o tempo de serviço.

Ainda analisando as pesquisas do Observatório da Remuneração Docente, no contexto teresinense, Sales (2012), ao escrever sobre o piso salarial nacional no plano de carreira do magistério público do município de Teresina, constatou que nem sempre as leis são cumpridas e que pensar numa educação de qualidade sem prever recursos adicionais é, simplesmente, segundo ele, transferir a responsabilidade para os professores, esperando deles abnegação e sacerdócio.

Ao analisar as pesquisas, percebe-se que elas apontam para grande heterogeneidade com respeito à remuneração, tanto no que se refere aos valores quanto à própria estrutura salarial em que é organizada a carreira docente. Nisto residiu a consonância entre os pesquisadores. Embora todos os pesquisadores tratem de plano de carreira em diferentes locais do Brasil, as dissonâncias residem na escolha do indicador para verificação dos seus planos na análise da remuneração do professor, na metodologia e no referencial teórico.

Como já foi salientado, ser professor é uma profissão específica, por isso requer formação própria no âmbito universitário e escolar. Daí residir a importância de se investir em formação inicial, contínua e continuada. Neste aspecto, os planos de carreira de cada município, de cada estado, quando da sua elaboração, devem ter por escopo criar atratividade para com a profissão docente.

No contexto da política nacional, a partir da década de 1990, estados e municípios passaram a elaborar planos de cargos, carreira e remunerações para os profissionais do magistério ou adequar os planos já existentes à legislação e às novas concepções de carreira docente. Isso foi impulsionado pela vigência da Constituição Federal de 1988 (CF/88), da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - Lei n.º 9.394/1996 (LDB/96), da Emenda Constitucional n.º 14/1996 (EC 14/06) e da Lei n.º 9.424/1996, que regulamentou o Fundef. Durante a vigência do Fundef se deu a aprovação do Plano Nacional de Educação (PNE-2001 a 2010) pela Lei n.º 10.172/2001. Nesse Plano havia definição de metas para a valorização do magistério, cujo ideal visava formar mais e melhor os profissionais do magistério, onde professores pudessem vislumbrar perspectivas de crescimento profissional e de continuidade de seu processo de formação (BRASIL, 2001). Antes mesmo do fim da vigência do Fundef, foi

criado e aprovado novo Fundo, o Fundeb, pela Emenda Constitucional nº 53/2006 e regulamentado pela Lei nº 11.494/2007.

Outra base legal que também se dedica à valorização dos profissionais do magistério (Art. 2º inciso IX), nos termos das Diretrizes para a carreira, é o novo Plano Nacional de Educação (PNE), aprovado em 2014. Especificamente a estratégia 17.3 do referido PNE dá destaque à criação de planos de carreira do professor endossado pela Meta 18, que estabelece “assegurar, no prazo de dois anos, a existência de planos de carreira para os(as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de carreira dos(as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal” (BRASIL, 2014).

Todas essas legislações apontam para a criação ou reformulação de planos de carreira, dessa forma, todos os estados e municípios tiveram que se adequar às mudanças de que tratam essas leis, não sendo diferente com o Estado do Piauí.

2.3 O contexto legal piauiense

Para um melhor entendimento, é necessário estabelecer a diferença entre Estatuto e Plano, sobretudo, porque a legislação que rege o magistério da Rede Estadual do Piauí e do município de Teresina utiliza os termos Estatuto e Plano.

No que concerne ao termo Estatuto, Sales (2011) afirma que Estatuto é a parte da lei que organiza e disciplina a situação jurídica do pessoal do magistério vinculado à Administração Direta, dispondo sobre os aspectos gerais da categoria, bem como seus direitos e obrigações. Em relação ao termo Plano, o Manual do Fundeb assevera ainda que os Planos de Carreira consistem num conjunto de normas estabelecidas por lei, com o objetivo de “regulamentar as condições e o processo de movimentação na carreira, estabelecendo desta forma, a progressão funcional, os adicionais, os incentivos e as gratificações devidas”, assim como “os correspondentes critérios e escalas de evolução da remuneração” (BRASIL, 2008, p. 43).

Esta distinção entre Estatuto e Plano faz-se necessária tendo em vista que a Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí instituiu três instrumentos legais que tratam desses temas: A Lei nº 4.212, de 05 de julho de 1988; Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006; e Lei Complementar nº 152, de 23 de março de 2010.

A Lei nº 4.212, de 05 de julho de 1988, que dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público de 1º e 2º Graus do Estado do Piauí, foi aprovada no governo de Alberto Tavares Silva (PMDB), cuja duração de seu governo foi de 1987 a 1991. A vigência dessa lei se estendeu até

julho de 2006, portanto, dezoito anos. Esse período abrangeu os mandatos de sete chefes do Poder Executivo Estadual. Junto desses governadores, destacam-se os secretários de educação que estiveram à frente do governo no Piauí, como se observa no Quadro 2:

Quadro 2 – Governadores do Piauí no período de 1987 a 2016

Período	Governador	Partido	Secretário(a) de Educação
1987-1991	Alberto Tavares Silva	PMDB	João Henrique Sousa/ Bárbara Maria Macêdo Mendes
1991-1994	Antonio de Amendra Freitas Neto	PFL	Atila Lira
1994-1994	Guilherme Melo	PPR	Atila Lira
1995-1998	Francisco de Assis de Moraes Sousa (Mão Santa)	PMDB	Ubiraci Carvalho
1999-2001	Francisco de Assis de Moraes Sousa (Mão Santa)	PMDB	Ubiraci Carvalho
2001-2002	Hugo Napoleão do Rego Neto	PFL	José Ribamar Torres / Cristina Vale
2003-2006	José Wellington Barroso de A. Dias	PT	Antonio José Medeiros
2007-2010	José Wellington Barroso de A. Dias	PT	Antonio José Medeiros / José Barros Sobrinho
2010-2010	Wilson Nunes Martins	PSB	Maria Xavier
2011-2014	Wilson Nunes Martins	PSB	Atila Lira
2014-2014	Antonio José de Moraes Sousa Filho	PMDB	Alano Dourado
2015-atual	José Wellington Barroso de A. Dias	PT	Helder Jacobina / Rejane Dias

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Alberto Silva (1987-1991); Feitas Neto (1991-1994); Guilherme Melo (1994-1994); Mão Santa (1995-1998), (1999-2001); Hugo Napoleão (2001-2002) e Wellington Dias (2003-2006) fazem parte do rol de Governadores à frente da administração do Piauí, no período em estudo. Como pode ser observado, a vigência do Estatuto esteve sob gestões diferentes. O mandato de Alberto Silva foi responsável pela implantação do Estatuto do Magistério (que só foi revogado no ano de 2006, no governo de Wellington Dias), enquanto que no mandato de Francisco de Assis Moraes Sousa (Mão Santa) foi implantado o Fundef no estado do Piauí, a partir do ano de 1998. Isso impactou diretamente na formação docente, tendo em vista que, com o recurso do Fundef, o Governo do Estado criou convênios com a Universidade Estadual do Piauí. Tais convênios ofertavam cursos de formação de professores em nível de Graduação em cursos de Licenciaturas em diferentes municípios do Piauí, o que refletiu diretamente no perfil dos professores no Estado, conforme informam Fontineles e Sousa Neto (2012).

É válido lembrar que a possibilidade transitória de destinar parte do percentual para pagamento de professores para capacitação se deu até o final do exercício de 2001. Era

permitido pela lei do Fundef utilizar parte da parcela de 60% dos recursos do Fundef na habilitação de professores leigos. A partir de 2002, porém, essa utilização não mais foi possível. Isso explica, porque, após 2001, os convênios novos com a UESPI foram reduzidos. Entretanto, todos os investimentos voltados à formação inicial dos profissionais do magistério poderiam continuar sendo financiados com a parcela dos 40% dos recursos do fundo, de acordo com o manual do Fundef. A legislação, no entanto, não estabelece limite de valor ou percentual com utilização permitida para essa finalidade, ficando a cargo de cada administração a utilização de parte desses recursos, em função da política de valorização e melhoria qualitativa do magistério, das prioridades e diretrizes educacionais estabelecidas.

Nessa direção, um dos Secretários de Educação, ao descrever sua experiência na Seduc, assim afirma: “Há um anseio por mais qualificação da grande maioria de professores. Ampliamos as oportunidades, embora não tenhamos atendido a metade da demanda”, revela ele. “A pós-graduação *lato sensu* foi ofertada em programa da Seduc, mas a imensa maioria ainda faz esse curso por iniciativa própria, em instituições pagas” destaca Antonio José Medeiros (2011, p. 60). Dessa forma, o Governo do Estado estava custeando a qualificação destes professores com seus próprios vencimentos, escamoteando um benefício concedido, tornando esses professores como financiadores de seu ofício ou “Artífices do seu ofício”, quando deveria ser um dever do Estado ampliar cada vez mais a formação. Embora não fosse mais possível utilizar recursos do Fundef a partir de 2002, já havia acordo através de convênio firmado entre a Seduc e Uespi, cujo período ficou conhecido como períodos especiais, em que os professores em seus períodos de férias cursavam as Licenciaturas.

No governo de Wellington Dias, o Estado do Piauí implantou a Lei do Piso Salarial Nacional, bem como o Fundeb. O referido Fundo repercutiu bastante em relação ao financiamento do Ensino Médio, uma vez que era de responsabilidade do Governo Estadual o atendimento neste nível de ensino. Inclusive passou a ser, neste período, a partir do ano de 2008, que a Secretaria Estadual de Educação assumiu o compromisso de interiorizar o atendimento do Ensino Médio pelos municípios, visando à sua universalização. Isso repercutiu ainda na valorização do magistério ao proporcionar a realização de concursos públicos¹¹ para professores para atuarem neste nível de ensino e por prosseguir na política de formação docente em nível de graduação.

¹¹ Em 2005, um ano antes das eleições para o governo do estado, a Seduc/PI divulgou novo edital de concurso público para o quadro efetivo de professores da classe “E” (PIAUI, 2005) com 2.198 vagas. Nesse edital, as vagas foram específicas para a docência nas áreas de Português, Matemática, Física, Química, Biologia, História, Geografia, Inglês, Arte, Educação Física, Filosofia, Sociologia e Espanhol. Em janeiro de 2006 houve a

Outro instrumento legal foi a Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006, que dispõe sobre o Estatuto e Plano de Cargo Carreira e Vencimento dos Trabalhadores em Educação Básica do Estado do Piauí e que também reformulou o Estatuto do Magistério de 1988. Além disso, destaca-se a Lei Complementar nº 152/2010, que implementou o piso salarial profissional estadual para os profissionais do magistério público da educação básica, apresentando mudanças na Lei de 2006. Nas duas ocasiões (2006 e 2010), quem governava o Piauí era Wellington Dias, do Partido dos Trabalhadores (PT).

Apesar de a Lei nº 4.212/1988 ter sido denominada apenas de Estatuto do Magistério Público de 1º e 2º Graus do Estado do Piauí, contemplava os aspectos gerais que organizavam e disciplinavam a situação jurídica do pessoal do magistério, dispondo sobre seus direitos e obrigações, bem como a parte referente ao Plano, regulamentando as condições e o processo de movimentação na carreira. Essa Lei norteou, por dezoito anos, a política de remuneração docente na rede Estadual do Piauí, portanto, o Estatuto resistiu a diferentes períodos e a diferentes interesses neste período.

A Lei Complementar de 2006 contemplava, tanto no título quanto no conteúdo, os elementos que caracterizavam um Plano de Cargos, Carreira e Vencimento, bem como um Estatuto. Para tanto, serão apresentados no item a seguir os elementos que caracterizam as formas de progressão (nível e classe) e os demais mecanismos de incentivos (gratificações) na Lei nº 4.212/1988 e nas Leis Complementares nº 71/2006 e nº 152/2010, vez que são fundamentais para compreender a política voltada ao magistério da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí. Em seguida é apresentada no próximo tópico, a análise da previsão legal de progressão por classe e nível de 1988 a 2010 na rede estadual do Piauí, bem como a análise da construção da carreira do professor cuja base é a formação e titulação.

2.3.1 Progressão na Carreira baseada na formação, titulação acadêmica na mudança de nível

Para se tratar de progressão na carreira dos professores, é necessário discutir um ponto fundamental: a formação docente. A formação aqui discutida remete ao fato de aliar melhoria na prática docente à qualificação profissional, cujo objetivo é melhorar a sua valorização profissional. Formação que alie às necessidades individuais. Formação que engaje

convocação dos aprovados. Nos dias 11 de fevereiro de 2008 e 4 de fevereiro de 2009, houve nova convocação para a nomeação dos aprovados nesse concurso (SILVA, 2015. p.130).

o profissional professor, desde sua formação inicial à formação continuada, imbricada não somente em sua prática docente, mas que esteja atrelada ao Plano de Carreira. Uma vez que segundo Libâneo, Oliveira e Toshi (2012, p.291), o professor é o profissional que possui maior formação em quase sua totalidade, e não goza de reconhecimento social e político.

Geralmente, as progressões acontecem na carreira de duas formas: ao mudar de nível ou de classe, dependendo do critério estabelecido nos planos de cargos, carreira e salários dos profissionais da educação, no caso em estudo, o dos professores. São características, também, as progressões dependerem da formação acadêmica do professor. Assim, elencar pesquisadores que retratem crescimento e contínua formação; formação que vai desde a acadêmica à continuada e carreira que atenda, sobremaneira, suas reais necessidades.

Nesse sentido, Ângela Rodrigues e Manuela Esteves (1993) acentuam que a formação não se esgota na formação inicial, devendo prosseguir ao longo da carreira, de forma coerente e integrada, respondendo às necessidades de formação sentidas pelo próprio professor e às do sistema educativo, resultantes das mudanças sociais e/ou do próprio sistema de ensino.

Formosinho (2009), ainda acerca da formação inicial, conclui que a regulação da formação de professores assume um caráter diferente da regulação noutras profissões, dadas as especificidades da docência como profissão ou dos contextos sociais e das políticas educativas. Entretanto, ressalta Formosinho, em meio às permanentes reformas educativas no que tange à formação contínua obrigatória para progressão na carreira, a autonomia e gestão da escola, a reorganização curricular, isto provoca-se a ideia de que as mudanças lhes são exteriores e que assumem um papel secundário.

Imbernón (2010) reconhece que aprendemos muito, mas ainda há muito para avançar e que as mudanças sociais nos indicam o caminho. Admite, ainda, que qualquer reforma no sistema educacional com sua inovação quantitativa e qualitativa só ocorre com o apoio do professor. Ele é a peça principal de qualquer processo que pretenda uma inovação verdadeira no sistema educacional, pois é o executor das propostas educativas. Daí a necessidade de conhecimento e da pressão social por parte da sociedade civil.

Tardif (2002) apresenta duas ideias sobre a situação da profissão docente da Europa e na América: a primeira diz respeito ao status de verdadeiros atores e não de simples executores de reforma da educação. Tardif acredita que a desvalorização é um problema político e não epistemológico. A segunda ideia está voltada para a unidade da profissão docente do pré-escolar à universidade, só assim seremos reconhecidos socialmente como pares iguais que podem aprender uns com os outros. Ressalta que a formação profissional ocupa uma boa parte da carreira, além de destacar a importância da auto formação.

Gatti (2000 p. 60), ao tratar da formação de professores e carreira, destaca que “a valorização social real de um profissional traz reflexos nas estruturas de carreira e nas remunerações a ela relativos.”. No estudo de Gatti e Barreto (2009), em que se toma por base o questionário socioeconômico do Exame Nacional de Cursos (ENADE, 2005), abrangendo 137.001 sujeitos, mostra-se que, quando os acadêmicos de licenciaturas são indagados sobre a principal razão que os levou a optar pela licenciatura, 65,1% dos alunos de Pedagogia atribuem a escolha ao fato de querer ser professor, ao passo que esse percentual cai para aproximadamente a metade entre os demais licenciandos. A escolha da docência como uma espécie de “seguro desemprego”, ou seja, como uma alternativa no caso de não haver possibilidade de exercício de outra atividade, é relativamente alta (21%), sobretudo entre os licenciandos de outras áreas que não a Pedagogia.

Camargo *et al* (2014), ao tratarem da realidade em São Paulo, dizem que a movimentação na carreira pode ser analisada com base no vencimento inicial, nas formas de progressão e na dispersão do vencimento. Salientam ainda que o tempo contribui para a permanência do professor na rede, na medida em que vislumbra a possibilidade de melhores vencimentos. A perspectiva de um título incentiva a formação inicial em nível superior, bem como a formação continuada, além de serem critérios objetivos e garantirem a isonomia salarial, como evidenciam Camargo *et al* (2014 p. 225).

Dessa forma, faz-se necessário analisar os documentos oficiais que tratam da carreira dos professores. Em conformidade com essa perspectiva, os Estatutos e Planos de Carreira do magistério público do Estado do Piauí dispõem sobre a progressão funcional em classes e níveis. A definição destes conceitos pode ser localizada na Lei Complementar nº 71/2006, do Estado do Piauí, que define classes como categorias estruturadas em linha vertical de acesso, identificadas por letras maiúsculas, com remuneração fixada segundo o nível de habilitação exigida (Art. 8º, § 2º). Fica assim entendido, no Estatuto da Rede Estadual, que a mudança de classe para outra depende da formação e titulação acadêmica.

Entretanto, o nível é definido como a posição do titular do cargo público dentro de determinada classe, que pode ocorrer através da formação continuada, tempo de serviço e avaliação de desempenho (Art. 8º, §3º).

Os Estatutos e Planos de Carreira dos professores da Rede Estadual de Ensino do Piauí, de 1988 e 2006, estabeleceram a progressão na carreira por Classe, conforme formação e titulação acadêmica, havendo apenas mudança de nomenclatura. No Estatuto de 1988, o avanço na carreira se dava de duas formas: acesso e progressão horizontal. O acesso correspondia à

elevação automática de uma classe para outra, após comprovação de titulação específica, organizada em oito classes (de A a H), estruturadas em linha vertical.

Assegurava, ainda, que a mudança de Classe dar-se-ia, conforme o Artigo 19, §2º, da Lei de 1988, “sem prejuízo da progressão horizontal já alcançada pelo docente”, assim, ao mudar de Classe, mantinha o nível em que se encontrava. A Lei Complementar nº 71/2006 alterou o Artigo 32, parágrafo 2º da Lei 4.212/1988 no que se refere ao acesso. Na LC nº 71/2006 o acesso ocorre para a Classe seguinte, no entanto, o professor inicia no 1º nível da Classe seguinte. Na Lei 4.212/1988 no acesso, o professor permanecia no mesmo nível (lembrando que a redução do número de níveis não encurta na carreira). Na Lei de 2010, que vigora até então, o acesso continua por titulação e a mudança de nível ficou alterada. A cada acesso, o professor inicia no primeiro nível da classe subsequente. Segue, no Quadro 3, a especificação de cada classe e alteração no estatuto de 1988 e na Lei Complementar nº 71 de 2006:

Quadro 3 – Classes na Carreira Lei nº 4.212/1988 e Lei Complementar nº 71/2006

Formação	Classe	
	Lei nº 4.212/1988	Lei Complementar nº 71/2006
Habilitação específica de segundo grau	A	-
Habilitação em nível médio, na modalidade normal		A
Habilitação específica de segundo grau, acrescida de mais um ano de estudos adicionais	B	B
Habilitação específica de grau superior, obtida em cursos de Licenciatura de Curta Duração	C	-
Habilitação específica de grau superior, obtida em curso de Licenciatura de Curta Duração, acrescida de mais um ano de Estudos Adicionais	D	-
Habilitação específica obtida em curso de Licenciatura Plena	E	SL
Habilitação em Licenciatura Plena, acrescida do curso de pós-graduação, em nível de especialização de, no mínimo, 360 horas	F	SE
Curso de Licenciatura Plena, com pós-graduação, em nível de Mestrado	G	SM
Curso de Licenciatura Plena, com pós-graduação, em nível de Doutorado	H	SD

Fonte: Lei nº 4.212/88 e Lei Complementar nº 71/2006. Castro e Castro (2012, p. 6).

Mediante análise do Quadro 3, no plano de 1988, a progressão do docente na carreira, baseada na formação acadêmica, segundo os graus de qualificação exigidos, estava estruturada em linha vertical de acesso, organizada em oito classes (A, B, C, D, E, F, G, H), incluindo as seguintes categorias de profissionais: leigos, apenas com o Ensino Médio e Magistério Normal,

com Licenciatura de Curta Duração, e com Licenciatura de Curta Duração e com mais um ano de Estudos Adicionais.

Como se observa, o Plano de 2006 mantém a mesma lógica de progressão na carreira, no entanto, há uma diminuição das classes para seis (**A, B, SL, SE, SM, SD**). Além da mudança da nomenclatura de algumas classes, ocorreu a extinção das classes **C** e **D**, previstas no plano de 1988, sendo seus ocupantes enquadrados na classe SL, nível I, sem prejuízo da progressão funcional na nova Classe. Os professores ocupantes das Classes **A** e **B** foram enquadrados em Quadro Suplementar, ou seja, eram os servidores que já integravam o quadro de efetivos, à época da publicação da Lei, e não possuíam a qualificação exigida para ingresso ao quadro permanente. As classes **A** e **B** serão extintas à medida que ocorra a vacância dos cargos, embora não haja, desde 2009, concursos para ingresso de profissionais com este perfil de formação.

Constatou-se que o plano de 2006 avançou, na medida em que não admitiu mais o acesso de professores leigos, ou seja, sem uma formação adequada à função docente. Isto também se explica pelo fato de a LDB/96 exigir formação em nível superior, embora ainda admita os formados em nível médio.

De acordo com Castro e Castro (2012), o problema detectado nos três instrumentos legais analisados, considerado grave pelas autoras, diz respeito à valorização dos docentes, mediante a progressão por formação acadêmica, uma vez que não define os percentuais de aumento de uma classe para outra. As autoras reconhecem ser elemento fundamental de estímulo à formação dos professores da rede estadual e a atratividade da carreira docente. Ainda sobre progressão, a seguir analisa-se a mudança de nível no estatuto e plano de carreira do professor da rede estadual de ensino.

Os Estatutos e Planos de Carreira de 1988 e 2006 e a Lei Complementar nº 152, de 2010, estabelecem a progressão na carreira por nível, de acordo com critérios específicos ao estatuto e a cada plano. A progressão por nível, no Estatuto de 1988, no Piauí, era concedida por tempo de serviço, a cada quatro anos de efetivo exercício no cargo, tendo como único critério o tempo de trabalho do docente. Entretanto, no Estatuto e Plano de 2006, a mudança de nível passou a ser condicionada, também, à avaliação de desempenho e à formação continuada.

Segundo o Plano de 2006, a avaliação de desempenho seria realizada por uma comissão de avaliação, com mandato de dois anos, composta de forma paritária pelos representantes da Secretaria de Educação e pelos trabalhadores em educação. Ao inserir esta mudança, ocorre a diminuição do interstício de 4 para 3 anos, envolvendo a comprovação de conclusão de cursos de atualização ou aperfeiçoamento, na respectiva área de atuação, em um total mínimo de 120 horas, além da avaliação de desempenho, que precisaria ser normatizada em lei.

No entanto, o Plano de 2006 no Art. 33, § 2º prevê que, na falta de oferta dos cursos de atualização, bem como a não realização da avaliação de desempenho pelo Poder Público Estadual, o trabalhador da educação básica do Estado do Piauí teria garantida a sua progressão no intervalo de 4 anos, como era previsto no Plano de 1988.

Tanto o Plano de 1988 quanto o de 2006 previam 8 níveis (I a VIII na carreira). Pelo Plano de 1988, considerando 4 anos de interstício, o trabalhador precisaria de 32 anos para chegar ao topo da carreira, ou seja, estaria aposentado antes de atingir o topo da carreira. Pelo Plano de 2006, com 3 anos de interstício, chegaria ao topo em 24 anos, o que representaria vantagens para o professor. É válido lembrar que a inclusão de critérios, como formação continuada e avaliação de desempenho, nunca realizada na rede, parece deixar como única possibilidade os 32 anos previstos na lei anterior, como informam Castro e Castro (2012).

Outra diferença constatada, em relação ao Estatuto de 1988 e a Lei de 2006, refere-se ao fato de que o avanço horizontal de um nível para outro, dentro da mesma classe, correspondia, na Lei de 1988, ao percentual de 5% sobre o vencimento. Esta proposição desaparece no Plano de 2006, já que ele não faz referência a nenhum percentual ou valor nominal na mudança de um nível para outro pelo profissional. A Lei Complementar nº 71/2006 por meio do Art. 122 estabeleceu que “os critérios para promoção definidos nesta lei só passarão a vigorar após o enquadramento total” (PIAUI, 2006, p.27). O que de acordo com Soares (2016), tal enquadramento só foi concluído apenas em dezembro de 2009. Em razão desta determinação as mudanças de nível e acesso ficaram suspensas durante todo esse tempo e apenas a partir do dia 1º de janeiro de 2010 passaram a vigorar, de acordo com o Art. 7º da Lei nº 152/2010. Dessa forma, as mudanças de nível só passaram a ocorrer em 2014.

Os níveis de progressão horizontal, tanto no Estatuto do Magistério de 1988, quanto no Plano de 2006, são indicados pelos algarismos romanos de I a VIII. Porém, com a implementação da Lei Complementar nº 152/2010, os níveis passaram a corresponder a quatro (I a IV), como observado no Quadro 4 a seguir:

Quadro 4 – Níveis de progressão na carreira do magistério do Estado do Piauí (2010)

NÍVEL	Plano 2006	Modificado pela Lei Complementar nº 152/2010
	I e II	I
III e IV	II	
V e VI	III	
VII e VIII	IV	

Fonte: Lei Complementar nº152, de 23 de março de 2010.

Verifica-se, no Quadro 4, que a Lei Complementar nº 152/2010 diminuiu os níveis de 8 para 4, sem explicitar o interstício para a solicitação da progressão ou o valor de aumento sobre o vencimento de um nível para outro. Observa-se que o plano, embora seja um instrumento que define e regulamenta a carreira docente, por não explicitar os valores percentuais ou nominais entre um nível e outro e o interstício de sua obtenção, acaba dificultando sua compreensão e comprometendo a valorização da carreira. Segundo Castro e Castro (2012), isso impede que o professor vislumbre os reais avanços financeiros por meio das progressões adquiridas. Esses problemas apontados deveriam constar nas reivindicações do movimento sindical, contudo não têm sido objeto de pauta nas demandas sindicais, junto ao Governo, destacam as autoras.

Embora Castro e Castro (2012) afirmem que a inexistência de pauta para tratar de assuntos da categoria de professores, no período da implementação da LC nº 152/2010, esta pauta de Assembleia da categoria da educação se efetiva, segundo o site da Seduc, em 2012 em que se destacam: implantação do Piso de forma linear a partir de Janeiro de 2012; garantia de 1/3 para a jornada de trabalho dos professores; reformulação no Plano de Carreira; cronograma de reformas nas escolas; implantação das Escolas de Tempo Integral; mudança de Classe referente ao mês de outubro; pagamento das diferenças dos níveis e classes; concurso público para 2012. Outro ponto a ressaltar é que a Secretaria de Estado da Educação (Seduc) concede mudança de nível a 1.520 profissionais da educação, conforme determina a Lei nº 71, de 26 de julho de 2006 (Plano de Cargos e Carreira).

Segundo o *site* da Seduc, essas mudanças de nível foram solicitadas em 2015 e a Seduc pretende manter a regularidade das progressões com portarias de mudança a cada 3 meses. “Estamos nos organizando para realizar as mudanças de nível trimestralmente, para que não ocorra um impacto muito alto na folha de uma só vez”, explica Francisca Mascarenhas, diretora da Unidade de Gestão de Pessoas da Seduc (Portal do Governo do Estado do Piauí, 2016, p.1).

E esclarece ainda que a progressão funcional horizontal é baseada no critério de tempo de serviço. A cada quatro anos, o funcionário pode requerer a mudança. A penúltima concessão aconteceu no ano de 2014, conforme o mesmo site. No período, atenderam 644 profissionais da educação. “Desde 2006, as mudanças têm que ser solicitadas por meio de processo”, informa Gorete Sá, gerente de Administração de Pessoal da Seduc. Para que ocorra a mudança, informa o site, o servidor deve dar entrada no requerimento, apresentando cópias do último contracheque e dos documentos pessoais, no setor de Protocolo da Seduc.

Neste contexto, o Artigo 20, § 1º e § 3º do Estatuto de Magistério de 1988, estabelecia que a progressão dar-se-ia de quatro em quatro anos, mediante efetivo exercício do cargo, com

acréscimo de 5% sobre o vencimento em cada nível conquistado, com amplitude de 35%, caso passasse por todas as classes. Em seu artigo 78, inciso VII, definia que, além dos vencimentos, o professor ou especialista de educação podia auferir vantagens pecuniárias mediante adicional por tempo de serviço, conforme tabela seguinte:

Tabela 1 – Adicional por tempo de serviço de professores da Seduc-PI

Tempo de Serviço	Percentual
Ao completar 5 anos	5%
Ao completar 10 anos	10%
Ao completar 15 anos	20%
Ao completar 20 anos	30%
Ao completar 25 anos	35%
Ao completar 30 anos	45%
Ao completar 35 anos	50%
Ao completar 40 anos	55%
Ao completar 45 anos	65%
Ao completar 50 anos	75%

Fonte: Lei nº 4.212, de 5 de julho de 1988, p. 77-78.

O adicional por tempo de serviço funcionava, de acordo com o Estatuto, a cada quinquênio, até 50 anos de serviço, com o limite de 75%. Os acréscimos seriam sobre o vencimento básico, conforme estabelecido no parágrafo único do artigo 78, do Estatuto da rede estadual de ensino do Piauí de 1988. Entretanto, após análise de tabelas de vencimentos, segundo Marina Soares e Lucine Almeida (2015, p.1372), “o percentual do adicional incide sobre o somatório do vencimento básico e progressão horizontal”, ou seja, o adicional de tempo de serviço foi incorporado ao vencimento e foi extinto em 2006, ficando apenas como direito adquirido, em valores nominais, para aqueles que o adquiriram antes de sua extinção. Extinção essa que representa perda de uma conquista adquirida pelo professor garantida no Estatuto do Magistério de 1988. Sublinham-se os incentivos previstos na carreira, como ganhos por progressão por nível e classe. As gratificações são consideradas importantes para o estímulo dos profissionais da educação.

Acerca das gratificações, importante considerar até que ponto estas se constituem estímulos para os docentes, considerando que podem ser temporárias e não asseguram uma real valorização. É discutível a política de gratificações, especialmente que não permanece após aposentadoria. Essa tem sido uma luta da categoria, no sentido de valorizar a carreira dos docentes.

Nesta pesquisa, são arroladas apenas aquelas que compõem a remuneração docente: gratificação de regência; gratificação de difícil acesso; gratificação por etapa/nível ou modalidade de educação básica, como tratam os itens a seguir.

2.3.2 *Gratificação de regência*

No Estatuto de 1988, a gratificação de regência era prevista para o professor ou especialista de educação ocupante do cargo ou função do Magistério de 1º e 2º Graus, em efetivo exercício no magistério. O Art. 78 especifica que além dos vencimentos, o professor ou especialista de educação pode auferir, entre outras vantagens a gratificação:

de 40% (quarenta por cento), sobre o vencimento correspondente ao regime de trabalho, para o professor ou especialista de educação em pleno exercício de suas funções, ou de cargos em comissão e funções gratificadas, quando exercidas em órgãos da Secretaria de Educação (PIAUÍ, 1988, p. 78).

Portanto, resultava em aumento toda vez que o vencimento era reajustado. O Plano de 2006 procurou resolver parte da questão ao destinar tal gratificação somente aos docentes, diretores, supervisores pedagógicos, orientadores educacionais e aos técnicos em gestão educacional em atividades em Unidades Escolares, ou seja, limitando essa gratificação somente aos que trabalham no ambiente escolar. Como determina o Art. 73 “a gratificação de regência será devida ao professor pelo efetivo exercício das funções de docência em sala de aula”. E reforça logo no seu parágrafo §2º “Esta gratificação, é estendida aos diretores, ao supervisor pedagógico, ao orientador educacional e ao técnico em gestão educacional em atividades escolares” (PIAUÍ, 2006, p.18).

Embora se saiba que os demais profissionais contribuam direta ou indiretamente, tornar um incentivo que é próprio da regência, beneficiando aos que não exercem a função, gerou questionamento no meio da categoria de docentes, docentes esses que tiveram representação no Sindicato da categoria. Daí o Plano de 2006 destinar gratificação específica à equipe gestora de cada escola.

Esse Plano cria uma gratificação similar (Gratificação de Gestão de Sistema), com as mesmas características, para os técnicos da Secretaria de Educação. Castro e Castro (2012) concluem que os dois planos falham quando não restringem essa gratificação somente aos professores em efetivo exercício na escola, uma vez que a mesma foi criada na perspectiva de incentivar a permanência do docente em sala de aula.

A LC/71/2006, Art. 73, parágrafo 3º, define que as gratificações serão reajustadas anualmente na data base. Não define percentual porque a Lei nº 33 de 2003 já havia desvinculado essas gratificações do vencimento-base e tornando-as em valores nominais. Examinou-se se esses valores ficaram congelados até a data de sua extinção em 2012, quando os valores foram incorporados ao vencimento.

Se a gratificação de regência era para ser um incentivo aos profissionais ativos em sala de aula, estendê-la para outros profissionais colide com seus princípios geradores. O Plano de 2006 mantém a regência, mas é omissa em relação ao percentual de pagamento. A Lei Complementar 152/2010 define a gratificação de regência em valores nominais, deixando de ser um percentual vinculado ao vencimento, conforme quadro a seguir:

Tabela 2 – Valores da gratificação de regência de acordo com a Lei Complementar nº 152/10

Carga Horária	Classes “A” e “B”	Classes “SL”, “SE”, “SM” e “SD”
20 horas	R\$ 115,00	R\$ 130,00
40 horas	R\$ 230,00	R\$ 260,00

Fonte: Lei Complementar nº 3.951,17 de dezembro de 2010.

A Lei Complementar de 2010 estabelece que o valor da gratificação de regência paga aos professores, com jornada de 40h semanais, será equivalente ao dobro do valor pago àqueles que trabalham 20h. O Art. 5º reajusta a regência de classe e a gratificação de Gestão em maio de 2010, no mesmo percentual aplicado ao reajuste geral dos demais servidores públicos do Estado do Piauí. Embora o valor desta gratificação passe por reajuste anualmente, de acordo com a data base da categoria, verifica-se que a regência no Plano de 1988 era mais vantajosa, uma vez que representava 40% sobre o vencimento básico.

Essas mudanças nas gratificações, aliadas a outras insatisfações os professores se mobilizaram. Fato comprovado por manchetes midiáticas. No dia 05/05/2012, após a décima semana da categoria de professores em greve, o Portal O Dia noticia a decisão do Governador Wilson Martins “além de manter a incorporação da regência ao vencimento, o governo também não concordou em pagar o retroativo a janeiro para todas as classes” (PORTAL O DIA, 2012 p.1).

Após pressão do Sindicato dos Trabalhadores em Educação Básica do Piauí (SINTE) e da categoria de professores, a incorporação da regência ao vencimento permanece, porém, em 2012, após Lei do Piso ter sido julgada constitucional, o Governo do Piauí, aprova a Lei nº

6.215, de 01 de junho de 2012, que dispõe sobre o reajuste do vencimento dos profissionais do magistério público da educação básica, para atender ao piso nacional,

Art. 1º O vencimento dos profissionais do magistério público da educação básica ocupantes de cargos efetivos do Estado do Piauí fica reajustado do seguinte modo: I - para os ocupantes de cargos das classes A e B, em valores ascendentes a partir do valor do piso profissional nacional e com efeito retroativo a janeiro de 2012 [...] - para os ocupantes de cargos do nível I da classe SL, em 8,0% (oito por cento) [...] com efeito retroativo a janeiro deste ano; III - para os ocupantes de cargos dos níveis II, III e IV da classe SL e das classes SE, SM e SD, em 8,0% (oito por cento), fixado a partir de maio deste ano [...] Parágrafo único. O vencimento reajustado na forma dos incisos I a III do caput deste artigo absorve, conforme o caso, a gratificação de regência ou a gratificação de gestão de sistema, sendo fixado de acordo com a jornada de trabalho e titulação [...] (PIAUI, 2012, p. 1).

Assim, a regência no atual Plano através da Lei Complementar 152/2010 que determina valores nominais representa mais uma das perdas sofridas pelos trabalhadores da educação no processo de revisão do atual Plano de Carreira. Observa-se ainda, um problema quando da concessão do reajuste do percentual integral do Piso que era somente para professores das Classes A e B, com formação em nível Médio. Para estas classes o percentual antes do piso variava entre 4 a 19%, conforme Soares (2016).

No entanto, essas perdas já existiam desde a desvinculação dos itens que compunham a carreira docente no Piauí, em 2003, através da Lei nº 33, quando esses valores são congelados. Não bastasse esse aspecto, de acordo com Soares (2016), a regência no intervalo de 1995 a 2001, período do congelamento do salário, registrou 18%, ferindo sobremaneira o Estatuto do Magistério/1988 em vigência até 2006, ano em que a Lei nº 71/2006 o revogou. Ainda assim, conforme a Lei nº 5.589/2006, a regência teria reajustes em 17% em julho de 2006, 17% em dezembro de 2006 e 66% em maio de 2007, não cumulativos. Porém, segundo Soares (2016), esses reajustes não se efetivaram, somente ocorrendo em junho e dezembro de 2008. A regência chega a 0% em 2012, ano da sua incorporação através da Lei nº 6.215, de 01 de junho.

O que se percebeu com certa recorrência foi a retirada do percentual pelo Governo, para em seguida reajustar de forma não linear os salários. Uma das representantes do Sinte¹² afirmou que foi um golpe aplicado no Plano de Carreira, quando comentou sobre a retirada do percentual de regência na LC/2006 e LC/2010. Segundo essa representante, o argumento do

¹² Durante o período exploratório dos dados da Seduc/PI, tais informações foram obtidas durante conversa informal com um membro do Sinte/PI. Não houve registro desse depoimento.

Governo é que o percentual voltado para regência era inconstitucional. Afirmção reforçada por Almeida (2017), num artigo do Sinte.

2.3.3 Gratificação de difícil acesso e por etapa/nível ou modalidade da educação básica

A gratificação de difícil acesso era paga pelo exercício do magistério em estabelecimento de ensino ou órgão situado em localidade inóspita, assim conceituada pela dificuldade de acesso, pelas más condições de vida, pela insalubridade ou insegurança, com o objetivo de incentivar o funcionário a fixar-se em regiões que mereçam tratamento diferenciado, conforme define o inciso VII do Art. 79 da Lei 4.212/1988.

Pelo Plano de 1988, correspondia a 10% sobre o vencimento básico do professor, mesmo que o estabelecimento onde atuasse o professor tivesse mais de uma das condições arroladas anteriormente. No entanto, no Plano de 2006, esse percentual deixou de ser especificado, o que representou uma insegurança para quem recebia tal gratificação e continuou em local de difícil acesso, representando mais uma perda com a aprovação do Plano de 2006. Segundo a análise comparativa entre os Planos de 1988 e 2006, outro ponto que merece destaque é a gratificação, com perda registrada para o professor de Alfabetização.

De acordo com o plano de 1988, o professor de alfabetização, portador de curso de especialização na área, com carga horária mínima de 360h, tinha direito a receber uma gratificação de 10% sobre o vencimento básico, enquanto ministrasse aula na primeira série (atualmente 2º ano) do ensino fundamental.

O Plano de 2006 não faz nenhuma referência a esta gratificação, embora, existisse, neste Plano, uma gratificação de educação especial, devida aos professores lotados em classes especiais, salas de apoio pedagógico específico e salas de recursos, nos Centros Integrados e nas unidades escolares da rede básica.

De acordo com Castro e Castro (2012), a gratificação de professor alfabetizador era paga ao pessoal técnico e administrativo em exercício nos Centros Integrados e nas unidades escolares da rede básica. No entanto, segundo as autoras, não existe, na lei, nenhuma referência a valores percentuais ou nominais a serem pagos aos profissionais da educação, beneficiários dessa gratificação.

O Estatuto do Magistério da Lei nº 4.212 de 1988 apresentava ainda, como vantagem na redução da jornada de trabalho: 10% para quem completasse 15 anos de serviço ou 50 anos de idade; 25% para quem tivesse 20 anos de serviço ou 55 anos de idade. No entanto, alguns benefícios foram retirados na LC/2006, como a concessão de licença prêmio à assiduidade (3

meses em cada 5 anos de serviço ininterrupto) e férias de 60 dias, que foram reduzidas para 45 dias, conforme estabelece o art. 78º da Lei complementar de 2006.

Observa-se que o Plano de 1988 e a Lei Complementar de 2006, ao instituírem a gratificação por etapa ou modalidade de atuação do professor, ainda não se preocupavam em fazer referência a aspectos contemplados na Resolução nº 2/2009 do CNE/CEB, artigo 4º, inciso IV, que veda qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional e reconhece a importância da carreira dos profissionais do magistério público e desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante. Equiparação salarial e reconhecimento da importância na carreira que ainda não se materializaram e que somente são contemplados em leis. As leis não bastam, como afirmam Carlos Drummond de Andrade e Moacir Gadotti (2000). Ao longo dos anos e da análise acerca do PCCR e das gratificações que complementam a remuneração dos professores, o que se observou foram constantes perdas.

É importante destacar que, ainda em 1988, a rede estadual já destinava 30% da jornada de trabalho do professor para desenvolver atividades extraclasse, percentual muito próximo a 33,33% (1/3), estipulado pela Lei do Piso, que foi editada somente vinte anos depois. A Lei Complementar de 2006, no Art. 61, manteve o mesmo percentual destinado às atividades extraclasse. O quadro 6 a seguir apresenta a distribuição da jornada de trabalho conforme Art. 61 da referida LC:

Quadro 5 – Jornada de trabalho do professor

Duração Total da Jornada	Horas com Alunos	Horas para Atividades Extraclasse
40 horas semanais	26 horas semanais	14 horas semanais

Fonte: (BRASIL, 2013 p. 7).

Atualmente, após vinte anos depois da vigência do estatuto, esses direitos foram regulamentados nacionalmente. De acordo com a Lei do Piso (nº 11.738/2008), na composição da jornada de trabalho deve ser observado o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos, como mencionado anteriormente. Posteriormente, isso foi reforçado na Resolução CNE/CEB nº 02/2009, que normatiza as diretrizes para a carreira do magistério. Portanto, deduz-se que 1/3 (um terço) da jornada de trabalho do professor será dedicado à preparação de aulas e às demais atividades extraclasse.

Segundo estudo sobre a lei do piso salarial (BRASIL, 2013, p.7), em relação à constitucionalidade do § 4º do artigo 2º da Lei Federal nº 11.738/2008, transcreve parte do voto do Ministro Ricardo Lewandowski, quando relata da importância de um terço da jornada ser destinado para atividades extra-aula. No referido estudo, o Ministro destaca seu entendimento acerca da jornada de trabalho do professor no Brasil:

Eu entendo que a fixação de um limite máximo de 2/3 (dois terços) para as atividades de interação com os alunos, ou, na verdade, para a atividade didática, direta, em sala de aula, mostra-se perfeitamente razoável, porque sobrarão apenas 1/3 (um terço) para as atividades extra-aula (BRASIL, 2013, p.7).

Ao ser favorável às atividades extraclasse, esclarece que sua importância melhora a qualidade de ensino e favorece a redução das desigualdades regionais:

Quem é professor sabe muito bem que essas atividades extra-aula são muito importantes. No que consistem elas? Consistem naqueles horários dedicados à preparação de aulas, encontros com pais, com colegas, com alunos, reuniões pedagógicas, didáticas; portanto, a meu ver, esse mínimo faz-se necessário para a melhoria da qualidade do ensino e também para a redução das desigualdades regionais. O julgamento ocorreu em 27/04/2011 e, portanto, desde então, todo ente da federação deveria organizar as jornadas de trabalho docentes de acordo com o disposto no § 4º do artigo 2º (BRASIL, 2013, p.7).

É mister reconhecer o inegável avanço considerando uma parte da jornada de trabalho para atividades fora da sala de aula. Esse fator poderá atrair para as escolas públicas muitos profissionais para a docência, uma vez que a jornada em salas de aula e fora dela pode favorecer a qualidade do ensino e da aprendizagem, conforme consta no estudo feito sobre o Piso Salarial pela Câmara de Educação Básica, do Conselho Nacional de Educação (CNE/CEB, 2009).

No próximo tópico, faz-se uma análise comparativa do Estatuto e dos Planos do Magistério Público Municipal de Teresina, de 1986 e 2001, assim como as Leis Complementares de 2009 e 2010 que regulamentam os Planos de Carreira dos profissionais da Educação, no caso aqui pesquisado, os Professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina.

2.4 Município de Teresina: contexto legal

A Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, nos últimos 30 anos, instituiu quatro importantes instrumentos legais: Lei nº 1.870, de 02 de dezembro de 1986 (Estatuto do Magistério); Lei nº 2.972, de 1 de dezembro de janeiro de 2001 (Estatuto e Plano);

Lei Complementar nº 3951, de 19 de maio de 2009 e a Lei Complementar nº 4.018, de 1º de julho de 2010.

A Lei nº 1.870, de 02 de dezembro de 1986 (Estatuto do Magistério) dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público de 1º e 2º Graus da Rede de Ensino do Município de Teresina. Nesse período, Raimundo Wall Ferraz do PMDB (1986-1989) era Prefeito da cidade de Teresina.

Segundo Santos (1996), os anos compreendidos entre 1980-1985 foram marcados por arrocho salarial crescente e com ele a filiação ao sindicato. Durante os 15 anos de vigência, seis prefeitos estiveram à frente da Prefeitura de Teresina. A seguir é apresentado o Quadro 6, relacionando os prefeitos dessa época (desde o primeiro Estatuto às Leis Complementares) e os respectivos secretários de educação:

Quadro 6 – Prefeitos de Teresina no período de 1986 a 2016

Período	Prefeito	Partido	Secretário(a) de Educação
1986-1988	Wall Ferraz	PMDB	Eurivan Sales Ribeiro
1989-1992	Heráclito Fortes	PMDB	Guiomar Oliveira Passos
1993-1994	Wall Ferraz	PSDB	José Reis Pereira
1995-1996	Francisco Gerardo	PSDB	José Reis Pereira
1997-2000	Firmino Filho	PSDB	José Reis Pereira
2001-2004	Firmino Filho	PSDB	Kleber Montezuma
2005-2008	Silvio Mendes	PSDB	Washington Luís de Sousa Bonfim
2009-2010	Silvio Mendes	PSDB	Washington Luís de Sousa Bonfim (até março de 2010)
2010-2012	Elmano Ferrer	PTB	José Ribamar Torres (de abril/2010 a 15/10/2011); Paulo Vale (de 15/10/2011 a Nov/2012) Antonio de Pádua Carvalho (dez/2012)
2013-atual	Firmino Filho	PSDB	Paulo de Tarso Vilarinho (de janeiro a 10/06/2013) Kleber Montezuma (10/06/2013 até os dias atuais)

Fonte: Elaborado pela autora.

O Quadro 6 põe em evidência um elemento muito expressivo para a história do município de Teresina, que é a permanência de membros do mesmo grupo político no comando do Executivo Municipal em Teresina, uma vez que todos os prefeitos da capital, no período em apreço, integraram a mesma agremiação partidária, Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), inclusive Wall Ferraz, que era do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), integrou o grupo dos dissidentes PMDB que criaram o PSDB, no ano de 1988, e passou a ser um dos integrantes mais influentes desse partido político em nível local, conseguindo compor um grupo com forte poder político a ponto de vencer todas as eleições municipais que ocorreram desde então¹³.

¹³ Mesmo o prefeito Elmano Ferrer, do Partido Trabalhista Brasileiro (PTB), foi eleito como vice-prefeito na coligação com o PSDB. Só assumiu a administração municipal após o afastamento do titular, Sílvio Mendes,

Esse predomínio “tucano” no cenário político municipal também repercutirá no cenário educacional do município, que foi influenciado pelas principais transformações das políticas públicas nacionais, marcado pela inclinação da linha governamental deste Partido Político. Durante a vigência (2001 a 2009) do Estatuto e Plano, de 2001, estiveram à frente como Prefeitos de Teresina, Firmino Filho do PSDB, em seu segundo mandato (2000 a 2004), e Silvio Mendes do PSDB (2005 a 2008), primeiro mandato, e (2008 a 2010), segundo mandato, conforme descrito no Quadro 6.

A Lei nº 2.972, de 1 de dezembro de janeiro de 2001 (Estatuto e Plano), dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Remunerações do Magistério Público da Rede de Ensino do Município de Teresina. De acordo com o Art. 1º, este Estatuto organiza o magistério municipal de Teresina, estrutura a respectiva carreira e dispõe quanto a sua remuneração, profissionalização e aperfeiçoamento.

O referido Estatuto de 2001 surge a partir das exigências apontadas na Lei do Fundef, que dispõe, no Art. 9º, em meio a outras exigências, que “os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão, no prazo de seis meses da vigência desta Lei, dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de modo a assegurar” entre outros aspectos, “a remuneração condigna dos professores do Ensino Fundamental público, em efetivo exercício do magistério”, como prevê o inciso I.

Quase dez anos depois, no dia 17 de dezembro de 2009, foi aprovada a Lei Complementar (LC) nº 3.951, que altera dispositivos da Lei nº 2.972, de 17 de janeiro de 2001, que “dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Remuneração do Magistério Público da Rede de Ensino do Município de Teresina”. Tal Lei Complementar surge para atender às exigências de adequação dos Planos de Carreira pela Lei nº 11.738 (Lei do Piso Salarial), aprovada em 2008, bem como as exigências da Resolução CNE/CEB nº 02/2009, que recomendava a criação ou a adequação dos planos de carreira. A Prefeitura de Teresina, portanto, optou pela adequação do Plano de Carreira de 2001, editando a referida Lei Complementar em 2009. A opção pela adequação do Plano na Prefeitura se deu pelo fato de seus professores já possuírem um Plano de Carreira. Mas que isso, deve-se ter em mente, a Lei é uma consequência de conflitos sociais. Logo, existiam interesses que provocaram a existência desta.

para concorrer à eleição para governador do estado, em 2010. Heráclito Fortes também elegeu-se em 1988 com o apoio de Wall Ferraz, quando este ainda era do PMDB.

2.4.1 Município de Teresina: progressão na carreira baseada na formação e titulação acadêmica

Os Estatutos e Planos de Carreira do magistério público do município de Teresina dispõem sobre a progressão funcional em classes e níveis. A definição destes conceitos pode ser localizada na Lei Municipal nº 2.972/2001, que define classes como categorias estruturadas em linha vertical de acesso, identificadas por letras maiúsculas, com remuneração fixada segundo o nível de habilitação exigida nos art. 6º ao 12º. No Estatuto e Plano de 2001, fica assim entendido que a mudança de classe para outra depende da formação e titulação acadêmica.

Os Estatutos e Planos de Carreira (de 1986 e 2001) estabeleceram a progressão na carreira por Classe, conforme formação e titulação acadêmica, havendo apenas mudança de nomenclatura. No Estatuto de 1986, o avanço na tabela de vencimento se dava de duas formas: acesso e progressão horizontal. Segue no Quadro 7 a especificação de cada classe e a alteração no estatuto de 1986 e na Lei nº 2.972 de 2001:

Quadro 7 – Classes na carreira de acordo com as Lei nº 1.870/1986 e Lei nº 2.972/2001

Formação	Classe	
	Lei nº 1.870/1986	Lei nº 2.972 /2001
Habilitação específica de segundo grau em 03 séries	A	A
Habilitação específica de segundo grau, acrescida de mais um ano de estudos adicionais	B	B
Habilitação específica de grau superior, obtida em cursos de Licenciatura de Curta Duração	C	C
Habilitação específica obtida em curso de Licenciatura Plena	D	D
Habilitação em Licenciatura Plena, acrescida do curso de pós-graduação, em nível de especialização de, no mínimo, 360 horas	E	E
Curso de Licenciatura Plena, com pós-graduação, em nível de Mestrado	-	F
Curso de Licenciatura Plena, com pós-graduação, em nível de Doutorado	-	G
Curso de Licenciatura Plena e curso específico de Pós-Doutorado	-	H

Fonte: Lei nº 1.870/1986 e Lei Complementar nº 2.972 /2001. Elaborado pela autora.

O acesso correspondia à elevação automática de uma classe para outra, após comprovação de titulação específica, organizada em cinco classes de **A** a **E**, estruturada em verticalmente, com cinco classes representadas por letra do alfabeto em caixa alta. Como se evidencia no quadro 7, o Estatuto do Magistério não estabelecia formação na carreira para Mestrado, Doutorado e Pós-doutorado. Somente a partir de 2001, as classes de acordo com a Lei nº 2.972, foram de **A** a **H**, admitindo tal formação e percurso na carreira, conforme o quadro 7.

Entretanto, na Lei Complementar nº 3.951, de 19 de maio de 2009, a mudança de Classe dependerá da mudança de cinco níveis nas classes **C**, **B** e três níveis na classe **A**, conforme demonstra o Quadro 8:

Quadro 8 – Progressão baseada na mudança de nível

Formação	Classe	Nível
Nível Médio	Classe auxiliar	VI, V, IV, III, II, I
Nível superior	Classe C	V, IV, III, II, I
	Classe B	V, IV, III, II, I
	Classe A	III, II, I

Fonte: Lei Complementar nº 3.951/2009. Elaborado pela autora.

Portanto, a mudança de classe não depende da formação e nem da titulação. O professor esperará 11 anos da classe C para B, uma vez que são 3 anos de probatório. Levará mais 10 anos na classe B para A. Nessa última, percorrerá apenas 3 níveis de dois em dois anos, portanto, 6 anos somente na classe A, totalizando 27 anos para chegar no topo da carreira.

Para sintetizar a LC/2009, o Quadro 9 a seguir compara com o Plano de 2001 a Lei Complementar de 2009:

Quadro 9 – Comparativo entre a Lei de 2001 e a Lei Complementar de 2009

Lei nº 2.972/2001	Novo Plano – Lei nº 3.951/2009
8 CLASSES (de A a H)	03 CLASSES (de C a A) + CLASSE AUXILIAR (professores com nível médio)
88 NÍVEIS (11 para cada classe)	13 NÍVEIS (05 nas classes C e B e 03 na A)
Mudança de classe – por titulação	Mudança de classe + mudança de nível – por aferição
Mudança de nível – por aferição	Titulação – paga em percentual sobre o vencimento
Ascensão na carreira – a cada 03 anos + titulação	Ascensão na carreira – a cada 02 anos
12 gratificações possíveis na composição da Remuneração	04 gratificações possíveis na composição da remuneração: Incentivo à Docência (GID), Incentivo Operacional (GIO), Zona Rural (GZOR) e Permanência (GP)

Fonte: Lei Complementar nº 2.972 /2001 e Lei Complementar nº 3.951/2009. Adaptado pela autora.

A promoção ficou desvinculada do grau de escolarização ou titulação. Essa ocorrerá somente após o servidor passar por todos os níveis da classe em que se encontra e o incentivo pelo crescimento no grau de escolarização que o professor recebe na forma de gratificação. De acordo com o novo Plano, a titulação que os professores recebiam no início do plano de 2009, em relação a seu vencimento, correspondia 7,5% a mais para especialistas, 15% para mestres e 30% para doutores, em cima do valor do vencimento, conforme indicado no Quadro 10.

**Quadro 10 – Percentuais nos Planos de Carreira dos Professores,
na Rede Municipal de Teresina**

Estatuto, Plano ou Lei Comp.	Mudança de Classe	Gratificação de Regência	Mudança de Nível
Lei nº 1.870/1986	não estabelece	30%	10%
Lei nº 2.972/2001	não estabelece	45%	10% - níveis 1 a 7 5% - níveis 8 a 11
Lei nº 3.951/2009	7,5% - especialista 15% - mestre 30% - doutor	A GID não determina a %. Na prática, tem sido 23%	5%
Lei nº 4.252/2012	10% - especialista 20% - mestre 40% - doutor	GID - 23%	5%

Fonte: Elaborado pela autora a partir das leis elencadas neste quadro.

A partir de 2012, esses valores de incentivo à titulação tiveram acréscimos: 10% ao especialista, 20% ao professor com mestrado e 40% para o professor com doutorado, conforme Lei n.º 4.252, de 04 de abril de 2012, inciso VII, como confere o Quadro 10. Mesmo com a garantia de percentuais em lei, a categoria mobilizou-se em forma de greve que durou 90 dias em prol de 22% de reajuste salarial. O reconhecimento à formação do professor é válida, porém o número de professor na Semec é de graduado e especialistas. O próximo tópico analisa a progressão com base na mudança de nível.

2.4.2 Semec: Progressão baseada na mudança de nível

Os níveis de progressão horizontal, tanto no Estatuto do Magistério de 1986, quanto no Estatuto e Plano de 2001, são indicados pelos algarismos romanos, sendo que os do Estatuto de 1986 estão dispostos em sete níveis (de **I** a **VII**) e os de 2001 apresentam nove níveis (de **I** a **XI**). Porém, com a implementação da Lei Complementar nº 3.951/2009, os níveis passaram a corresponder a cinco (**V a I**) e vale salientar que a Classe **A** possui apenas os níveis **I, II e III**. O Quadro 10 apresenta um resumo dos níveis, nos dois planos de carreira e da Lei Complementar/2009, conforme estabelecem o Estatuto de 1986, o Plano de 2001 e a Lei Complementar de 2009:

Quadro 11 – Níveis de progressão na carreira do Magistério de Teresina

	Estatuto 1986 Lei nº 1.870	Plano 2001 Lei nº 2.972	Lei Complementar nº 3.591/2009
Nível	I II III IV V VI VII	I II III IV V VI VII VIII IX X XI	V IV III II I

Fonte: Lei nº 1.870/1986; Lei nº 2.972 /2001; Lei Complementar nº3951, de 19 de maio de 2009.

O Plano de 1986 previa 7 níveis e o de 2001 previa 11 níveis na carreira. O Plano de 1986, apresentava 2 anos de interstício para progressão. Pelo Plano de 2001, com 3 anos de interstício, chegar-se-ia ao topo em 33 anos de serviço, o que não representou vantagens para o professor, uma vez que o plano de 1986, os professores atingiriam o topo da carreira em menos tempo, pois evoluiriam numa carreira mais curta, em 7 níveis. A mudança de um nível para outro dentro da mesma classe caracterizava a progressão por merecimento (progressão horizontal).

A mudança de nível é definida como a posição do titular do cargo público dentro de determinada classe, que pode ocorrer através de merecimento ou antiguidade, de acordo com o Estatuto do Magistério de 1986. Porém, de acordo com a Lei de 2001, os critérios foram os da formação continuada, tempo de serviço e avaliação de desempenho.

Em 2006, pela Lei nº 3.515, de 19 de maio de 2006, a mudança de nível sofre alteração, ao se instituir o teste de aferição de conhecimento. A Lei Complementar de 2009 mantém a Lei nº 3.515/2006, no entanto, depois de sua implementação, a partir de 2010, nunca mais foi realizado nenhum teste de aferição de conhecimento para mudança de nível dos professores e pedagogos.

Três podem ser os motivos que derrubam a tese de aferição do conhecimento dos professores: o primeiro é que os professores passam por formação inicial na Graduação, em segundo lugar, passam por formação nas Especializações (níveis cujo número de professor é mais elevado), mestrado e doutorado, e a terceira é que, os professores efetivos já fazem um concurso, cujas provas, supõe-se, aferir tal conhecimento.

O referido teste foi aprovado por meio da Lei nº 3.515, de 19 de maio de 2006. A SEMEC propôs o processo de aferição do conhecimento, que por força da Lei n. 3.515 de 19/05/2006, passou a ser aplicado para a mudança de nível de professores e pedagogos.

Esse processo encontrava-se respaldado na legislação, a atual LDB/96, no Art. 67, inciso IV, que estabelece progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho.

Com a nova organização, progressão e promoção, ficaram associadas ao tempo de serviço e condicionadas aos resultados positivos na avaliação de desempenho. A título de promoção, o professor terá que atingir o último nível de cada classe sendo promovido ao nível inicial da classe seguinte, desde que atenda Art. 18 da Lei 3.915/2009.

De acordo com o novo Plano, a progressão passou a acontecer não mais a cada três anos, mas a cada dois anos, mantendo a avaliação de desempenho como referência para a mudança de nível, embora até a data da escrita desta tese, a Semec não tenha realizado avaliação de desempenho. O percentual referente à mudança de nível é de 5%, no entanto, esse percentual não consta ou é omissis na lei. Chega-se ao percentual de 5% a partir de cálculo feito nas tabelas de vencimentos, de todos os anos que foram dados reajustes (Informações presentes em algumas tabelas salariais).

Outro aspecto que dificultaria a promoção do professor está relacionado com a disponibilidade orçamentária, de modo que o volume de recursos utilizados no pagamento das promoções não ultrapasse o limite máximo de 5% da folha nominal de remuneração do pessoal do magistério, referente ao mês de fevereiro de cada ano, conforme estabelece a Lei nº 3.951/2009, no art. 18 e 19. Essa barreira ou limitação representa um empecilho para as mudanças de nível, embora conste na Lei, nunca foi operacionalizada. Ao mesmo tempo, se esta não é a explicação para que a Prefeitura deixasse de conceder mudanças de nível desde 2012, conforme frequentes queixas da categoria de professor divulgadas na mídia e que motivam paralisações e greves, o que a impede, de concedê-las? Com o novo Plano/2009 a mudança de classe somente ocorrerá após o professor percorrer todos os níveis de uma classe.

Pelo Plano de 2001, a ascensão na carreira do magistério público municipal ocorria através da promoção por acesso e progressão por merecimento. Promoções essas, definidas no Art.7º que estabelece os critérios para promoção determinadas na LC nº 71/2006 em vigor a partir de janeiro de 2010. A promoção por acesso correspondia à elevação de uma classe para outra, representando, assim, a progressão vertical, condicionada à titulação, sem prejuízo na progressão horizontal.

2.4.3 Elementos que integram a remuneração dos professores da Semec

De acordo com o Plano de 2001, a remuneração era resultado do somatório de diferentes vantagens pecuniárias como: vencimento, complemento de Gratificação de Desempenho Escolar (GDE), gratificação especial do magistério, adicional de tempo de serviço, complementação especial, adicional de tempo integral, gratificação de regência, que representava 45% do vencimento pela direção ou regência de classe em escolas ou creches como determina a Lei nº 2.972/2001.

Ademais, a gratificação especial de exercício, destinada aos pedagogos, correspondia ao mesmo percentual de 45% do vencimento que era destinado aos professores e diretores. A GDE proposta na Lei 3.089, de 18 de abril de 2002, institui a gratificação de desempenho escolar no âmbito das escolas da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina ao pessoal do magistério. Esta Lei foi revogada pela Lei 3.915/2009.

Além do vencimento, o Art. 51 da Lei nº 1.870/1986 determinava que o professor ou especialista em educação poderiam auferir adicional por tempo de serviço, como demonstra a tabela 3, a seguir:

Tabela 3 – Adicional por tempo de serviço de professores da Semec - Teresina

Tempo de serviço	Percentual
Ao completar 10 anos	10%
Ao completar 15 anos	15%
Ao completar 20 anos	20%
Ao completar 25 anos	25%
Ao completar 30 anos	30%
Ao completar 31 anos	32%
Ao completar 32 anos	34%
Ao completar 33 anos	36%
Ao completar 34 anos	38%
Ao completar 35 anos	40%

Fonte: Lei nº 1.870/1986, de 02 de dezembro de 1986.

O adicional por tempo de serviço, que também fazia parte das vantagens pecuniárias dos professores, foi extinto, segundo Silva *et al* (2010), porém, ao analisar o inciso IV do Art. 3º B, admite-se o Adicional de Tempo de Serviço incluído pela Lei Complementar nº 3.951, de 17 de dezembro de 2009 e a de nº 4.018, de 1º de julho de 2010, o termo revogado não constava nos artigos que tratam o adicional por tempo de serviço. Vale destacar que no que concerne aos profissionais que faziam parte do quadro durante Estatuto de 1986, o direito foi

adquirido até dezembro de 2009, esta gratificação foi incorporada ao vencimento, repercutindo positivamente no enquadramento.

Convém ressaltar que a LDB/96 e as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, aprovadas na Resolução CNE/CEB nº 02/2009, estabelecem que a progressão funcional deve ser baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho. Além de determinar que as esferas da administração pública considerem também o tempo de serviço como requisito de incentivo ao trabalho profissional, quando da elaboração de seus planos de carreira.

Quanto ao processo de enquadramento dos profissionais efetivos da Rede Pública Municipal de Teresina, tal processo gerou muitas insatisfações, pois representou ganhos para uma pequena parcela e, para a maioria, não trouxe nenhuma melhoria, já que a remuneração dos professores, antes formada por diferentes gratificações, foi transformada em vencimento.

Essas insatisfações estão relacionadas à política de gratificação por mérito, implantada em 2002 - o *ranking*¹⁴ das escolas. Os critérios para esta gratificação obedeciam ao desempenho obtido pelas escolas, mediante a média de quatro indicadores¹⁵: definidos na Lei. Esses critérios, segundo Fontineles (2008, p.42), “foram reavaliados durante 2005 pela Semec e motivaram a extinção do *ranking* que, em 2006, com a Lei Municipal nº 3.514/2006 revogou a Lei nº 3.089/2002 que instituiu o *ranking* nas escolas municipais” de Teresina.

Ainda em 2006 foi a implantada a prova de aferição como critério para a progressão horizontal a cada 36 meses, de acordo com Art. 2º Decreto nº 6.835, de 6 de julho de 2006 (TERESINA, 2006 p.1). O teste de aferição foi uma política que provocou a quebra da isonomia salarial, provocando grandes disparidades na remuneração final dos professores com a mesma formação acadêmica, tempo de serviço e que ocupavam a mesma função na rede de ensino. Estes testes de aferição foram realizados de 2007¹⁶ a 2009¹⁷. Embora na LC/2009 e na LC/2010

¹⁴ O *ranking* é uma prática proposta pelas políticas neoliberais a partir da década de 1980 e expandidas a partir da década de 1990, para introduzir na educação escolar os critérios vigentes nos sistemas econômico financeiros apresentando assim, diferenciação salarial entre os profissionais de uma mesma função em razão do mérito próprio.

¹⁵ O percentual de aprovação, de evasão escolar, de correção do fluxo escolar por faixa etária e perante a aplicação de verificação de aprendizagem promovida pela SEMEC.

¹⁶ Processo de aferição de conhecimentos, para fins de progressão por merecimento para os cargos de professor e de pedagogo, edital n. 1/2007 – Semec, de 9 de março de 2007. O Prefeito Municipal de Teresina, na forma da Lei Municipal n.º 2.972, de 17 de janeiro de 2001, da Lei Municipal n.º 3.515, de 19 de maio de 2006, e do Decreto n.º 6.835, de 6 de julho de 2006, alterado pelo Decreto n.º 7.068, de 15 de fevereiro de 2007, torna pública a abertura de processo de aferição de conhecimentos para fins de progressão por merecimento para os cargos de Professor e de Pedagogo da Secretaria Municipal de Educação e Cultura (SEMEC).

¹⁷ Processo de aferição de conhecimentos para fins de progressão por merecimento para os cargos de professor e de pedagogo Edital n. 2 – Semec, de 17 de abril de 2009 o Prefeito Municipal de Teresina, na forma da Lei Municipal n.º 2.972, de 17 de janeiro de 2001, da Lei Municipal n.º 3.515, de 19 de maio de 2006, e do Decreto n.º 6.835, de 6 de julho de 2006, alterado pelo Decreto n.º 9.339 de 17 de abril de 2009, torna pública a abertura

a prova de aferição permaneça nos dois textos, a Semec não se utilizou mais desse instrumento para efeito de mudança de nível na carreira.

A extinção do quadro suplementar¹⁸ foi outro reflexo do enquadramento para os professores da rede pública de ensino e de cinco classes (**D, E, F, G, H**) existentes no plano anterior. A Lei Complementar nº 3.951/2009, em debate, criou a classe auxiliar, agrupando professores com diferentes formações (formação em nível médio, nível médio e 4º ano adicional e os de licenciatura curta). O enquadramento realizado fez com que os professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina exigissem, através de greves e paralisações, a revisão de seus enquadramentos e da referida legislação aprovada que alterou a Lei nº 2. 972/01.

2.4.4 Formação inicial e continuada: trilhando caminhos

A formação inicial, continuada e a capacitação dos profissionais de magistério é responsabilidade dos poderes públicos, conforme determinam a Lei nº 12.056/2009 e o Decreto nº 6.755/2009, constituindo-se numa obrigação das três esferas de governo. Ainda sobre formação, as Diretrizes Nacionais para os planos de carreira no inciso XII do Art. 5º orientam a adequação desses instrumentos legais que cada ente federado deve fazer constar a “[...] oferta de programas permanentes e regulares de formação continuada para aperfeiçoamento profissional, inclusive em nível de pós-graduação” (BRASIL, 2009, p. 3).

A formação, na Lei Complementar nº 3.951/2009, embora não receba a atenção que deveria merecer, ao destacar no Artigo 29 do afastamento do professor, estabelece condição para formação em cursos de capacitação ou qualificação. Condição esta também estabelecida no Estatuto de 1986 e no Plano de 2001.

Outro aspecto que se deve ressaltar é o Artigo 4º do PCCS de 2001. Este artigo especifica que os cargos do magistério se agrupam em classes correspondentes aos diversos graus de habilitação específica do professor e do pedagogo. Para mudar então de nível esta Lei determinou que o critério fosse a elevação da formação. Estes mesmos critérios foram estabelecidos no Estatuto de 1986. Já a Lei Complementar de 2009 não faz referência e não condiciona a mudança

de processo de aferição de conhecimentos para fins de progressão por merecimento para os cargos de Professor e de Pedagogo da Semec,

¹⁸ Entende-se por Quadro Suplementar os servidores que já integravam nesse quadro à época da publicação da Lei n. 2.972/2001 e aqueles que, enquadrados como Administradores Escolares, pela Lei n. 1870/1986, não apresentam titulação exigida para ingresso no quadro permanente, conforme artigo 22 que estabelece em seu parágrafo único: Os professores e pedagogos do quadro suplementar que apresentarem prova de qualificação específica, nos termos dos artigos 6º a 13º desta Lei passarão a integrar o quadro permanente, na classe equivalente ao grau de estudo concluído.

de classe à formação. O PCCR de 2001, em seus artigos 46 e 50, apresentou mais estímulo na evolução da carreira dos professores. Muitos fatores poderiam explicar isso, mas o predominante é a exigência feita pela Lei n. 9.394/96 de que, para atuar no magistério, o professor deveria qualificar-se, no mínimo, em nível de graduação. Isso fez com que vários profissionais ampliassem sua procura por graduação, inclusive autofinanciando cursos em instituições privadas como constatou-se na Dissertação em 2008 (FONTINELES, 2008).

Essa pesquisa de Fontineles (2008) destaca também que um dos aspectos evidenciados a partir de 1998, com a implantação do Fundef na Rede Pública Municipal de Teresina, foi o convênio feito entre a prefeitura de Teresina e a Universidade Federal do Piauí (UFPI), o qual tinha como meta formar professores da Semec que não possuísem Licenciatura Plena, como é possível conferir na tabela 4:

Tabela 4 – Total de professores formados através de Convênio na Prefeitura de Teresina/UFPI, no Curso de Licenciatura Plena em Pedagogia por período de ingresso e conclusão entre 1998 e 2006.

Período de Ingresso	Período de Conclusão	Número de Professores
1998	1º 2001	77
1999	1º 2002	49
2000	2º 2002	40
2001	1º 2004	133
2003	2º 2005	69
2004	2º 2006	50
TOTAL		468

Fonte: Diretoria de Administração Acadêmica – UFPI/ Fontineles (2008).

A tabela 4 mostra que, dos 470 professores da Semec que ingressaram no curso de Pedagogia em convênio com a UFPI, 468¹⁹ tiveram formação superior no período de 1998 a 2006, de acordo com informações da própria UFPI, o que representou um percentual de 19,7% dos professores da Semec atendidos no âmbito do referido convênio.

Segundo Fontineles (2008), em relação aos recursos do Fundef reservados para convênios para a oferta de Especializações pela Rede Municipal de Ensino de Teresina, constatou-se que foi feita uma redistribuição dos recursos para financiar Especializações de professores de 5ª à 8ª série. Isto se deu devido à pouca procura por formação em nível de graduação, uma vez que entre os poucos professores que ainda precisavam deste nível de formação, estavam perto de se aposentar.

¹⁹ Uma evasão que diz respeito ao falecimento de uma das professoras. A outra corresponde a desistência.

Cabe ressaltar que a Semec oferta, no Centro de Formação Odilon Nunes, oficinas de planejamento de atividades com objetivo de minimizar as dificuldades de práticas pedagógicas dos professores. Estas oficinas ocorrem a cada 15 dias no horário pedagógico e não certificam²⁰.

O item a seguir, objetiva apresentar um paralelo entre os Estatutos do Magistério e Planos de Cargos e Remunerações do Piauí e do município de Teresina, observando as consonâncias e dissonâncias.

2.5 Consonâncias e dissonâncias nas Redes Públicas de Ensino: Piauí e Teresina

Os Estatutos e Planos de Cargos e Remunerações da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí e os da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina estão relacionados, sobretudo, pelo período da aprovação dos seus estatutos do magistério. O Estatuto da rede municipal, aprovado em 1986, e o da rede estadual, aprovado em 1988, ambos, portanto, foram instituídos num contexto de redemocratização do Brasil.

O período de vigência do primeiro Estatuto da rede estadual foi de 18 anos e o da rede municipal, de 15 anos. Outro aspecto convergente é a organização das classes que se deu em ambos os planos, através de letras do alfabeto (**A, B, C, D, E, F, G, H**), durante este período. A partir de 2009, na rede municipal permaneceram as letras A, B, C, com a Lei Complementar nº 3.951, de 17 de dezembro de 2009.

Na rede estadual, de acordo com a Lei Complementar nº 152/2010, permaneceram duas letras (A e B), sendo acrescentadas as siglas **SL, SE, SM, SD**. Os níveis em todos os planos e em ambas as redes são indicados por algarismos romanos: **I, II, III, IV** na rede Estadual do Piauí e de **I, II, III, IV, V** na rede municipal de Teresina. O percentual de mudança de nível, embora não conste no atual Plano de 2010, registra 5%.

Apesar de a Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina determinar no atual Plano, os valores entre 10% e 40% sobre o vencimento que variam conforme a titulação do professor,

²⁰ A Secretaria Municipal de Educação de Teresina, nos anos 2001 a 2003, cujo período que se iniciam estudos acerca dos PCNs em Ação, dá início ao estudo dos Parâmetros Curriculares Nacionais nas diversas disciplinas que fazem parte do Currículo da Educação Básica de Teresina. Período igualmente marcado pelo início da construção coletiva das Diretrizes Curriculares do município de Teresina, cujos encontros, funcionava por área de 6º ao 9º ano, 1º ao 5º ano, Alfabetização e EJA. O local do encontro nesse período se dava na Escola Eurípedes Aguiar. Quando se concluiu o estudo, o Secretário Municipal de Educação, Kleber Montezuma expediu certificados aos participantes. Conquista que se deu após muito diálogo da equipe formadora. Desde então, a SEMEC tem ofertado no Centro de Formação Odilon Nunes oficinas de planejamento de atividades com objetivo de minimizar as dificuldades de práticas dos professores.

a mudança entre uma classe e outra, independe da formação, já que a promoção ficou desvinculada do grau de escolarização.

Na Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, a mudança de uma classe a outra depende do grau de escolarização, observando o que prevê a Lei do Piso, no artigo que prevê que os valores sejam diferenciados pelos níveis das habilitações, porém não determina um percentual entre as titulações que porventura o professor precise progredir, mas ao mudar de Classe, o professor da Rede Pública Estadual de Ensino recebe 10% sobre o vencimento. Entretanto, algo sério vem preocupando os membros do Sinte. Trata-se de professores que fizeram, por exemplo, Especialização e não querem mudar de Classe, devido a nova regra (LC nº 71/2006 o acesso ocorre na Classe seguinte e o professor inicia no 1º nível da Classe seguinte), que muda o nível após promoção vertical por acesso, esses professores temem perder financeiramente, já que o acesso ao nível inicial da Classe seguinte representa retrocesso. Embora o acesso para a classe subsequente não tenha perdas financeiras. O valor é maior, o que ocorre é um retardamento na conclusão da carreira.

A regência é outro ponto que merece destaque. Em 2009, o município de Teresina, por meio da Lei complementar nº 3.951/2009 art. 36 inciso I, muda a terminologia de Regência estabelecida no Estatuto do Magistério de 1986 para Gratificação de Incentivo à Docência – GID. A regência no antigo estatuto determinava gratificação de 30% do vencimento do professor e na Lei nº 2.972/2001 a Regência era de pelo menos 45% conforme Art. 36, inciso III, enquanto que a GID determina o valor pecuniário de mais ou menos 23% sobre o vencimento, não vinculado ao vencimento.

Numa pesquisa coordenada por Luís Carlos Sales e desenvolvida por Iraneide Moraes Lopes Oliveira e Silvânia Uchoa de Castro, em 2015, concluiu-se que após análise de contracheques dos professores da Rede Municipal de Teresina, ainda na vigência da Lei de 2001, que o item Gratificação Especial do Magistério era o item que apresentava maior percentual (25,5%), seguido dos itens Vencimento (22,6%), Adicional de Tempo integral (17,9%) e Regência (16,5%). Os demais itens apresentaram percentuais abaixo de 5%. Constatou-se que o item vencimento, além de não ocupar o 1º lugar, é considerado baixo, no Estatuto e Plano nº 2. 972/01, de 17 de janeiro de 2001.

Com relação à passagem do Estatuto e plano para Lei complementar nº 3.951, de 17 de dezembro de 2009, os autores afirmam que alguns itens que compõem os contracheques, como abonos, gratificações, adicional de tempo de serviços e vantagens salariais, foram incorporados ao vencimento, ficando os contracheques com poucos itens. Contudo, observaram que houve um aumento significativo no valor do vencimento, passando para 76,8%, seguido dos itens

Gratificação de Incentivo à Docência (GID), com 17,6%, e a Gratificação de Titulação (3,7%). Os demais itens apresentam valores abaixo de 1%.

Com a mudança do plano, concluíram que o item vencimento cresceu bastante, saindo de 22,6% (até 2009) para 76,8%, (depois de 2010). Quanto à Regência (16,5%), essa apresentou um crescimento, saindo de 16,5% para 17,7%. Um item novo que surgiu foi o item Gratificação de titulação com (3,7%), que passou a ocupar a terceira posição dentre os itens que compõem os contracheques (OLIVEIRA, SALES, CASTRO, 2015).

Sales (2012), após consulta a contracheques de professores da Rede Municipal de Ensino, com datas anteriores a 2001, constata que a indexação ao salário mínimo, estabelecida no Estatuto de 1986, era descumprida.

A regência dos professores da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, registrada em 40% ao longo da trajetória do Estatuto de 1988 até 2006, foi modificada. A regência foi incorporada ao vencimento, tornando-se direito adquirido para aqueles que faziam parte do quadro até 2006. No Plano de 2006, a regência é mantida, mas omite o percentual de pagamento. Pela Lei Complementar nº 152/2010, fica definida a gratificação de regência em valores nominais, que passou a ser reajustada anualmente na data base da categoria (maio). A regência foi utilizada como reajuste em 2012 para cumprir a Lei do Piso. Vencimento e remuneração ficaram denominados através de Lei, no novo Plano de 2010, de Piso Salarial do Magistério. Já não há diferenciação, o Governo do Piauí estabeleceu um Piso a partir do Piso Nacional.

Ao analisar o plano de carreira da Rede Pública Estadual de Ensino, conclui-se que houve perda com relação ao Estatuto de 1988. O Estatuto de 1988 estabelecia 60 dias de férias, no atual, o professor tem 45 dias. O Estatuto de 1988 também representou avanço, pois garantia ao professor da rede estadual uma jornada de trabalho distribuída semanalmente com 70% das atividades em sala de aula e 30% para atividades complementares. Outros fatores de perdas de vantagens são a redução da jornada de trabalho em 10% para quem completasse 15 anos de serviço ou 50 anos de idade; 25% para quem tivesse 20 anos de serviço ou 55 anos de idade, além de conceder licença prêmio à assiduidade de 3 meses em cada 5 anos de serviço ininterrupto.

Pode se inferir que ambos os Planos, tanto da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, quanto o Plano da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, trouxeram perdas para os profissionais de Educação. Sem falar que, ao longo da vigência, em ambas esferas, o descumprimento destes planos foi sempre motivo para enfrentamento entre a categoria de professores e demais profissionais da educação, com representação através do Sindserm e Sinte, sindicatos dos professores destas duas redes de ensino. Como acena Sales numa crônica intitulada: “Pintadores” de escolas, descumpridores da lei”:

O não cumprimento das poucas leis que contemplam reivindicações dos professores é histórico. Esse não atendimento tem repercussão negativa na atratividade da profissão de professor. É lamentável que o Plano de Carreira seja a primeira Lei a ser descumprida; esse documento, que apresenta o horizonte futuro de quem está no início da carreira, serviria para revelar o quanto ganharia um professor no final da carreira, após vários anos de trabalho e qualificação profissional (SALES, 2012, p. 1).

Essas perdas são frutos da elaboração de Leis sem a participação da categoria de professores e sua representação sindical. Existe ainda o choque de legislações, com o advento da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) aprovada em 2002, em que os governantes temem descumpri-la, em função dos possíveis prejuízos políticos sociais provocados pela impopularidade. Para exemplificar, a Lei Complementar nº 3.951/2009, que regulamenta carreira dos professores da Semec, encontra-se, na maioria de seus artigos, atrelada à existência de não ultrapassar valores declarados e se comprometer com a referida LRF.

Dando sequência a esse estudo, no capítulo 3 a seguir, foram analisados vencimento salarial e remuneração dos professores das Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí (Seduc) e Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina (Semec), cuja série histórica compreende o período de 1996 a 2016.

3 VENCIMENTO SALARIAL, REMUNERAÇÃO E FORMAÇÃO: FATORES DE VALORIZAÇÃO DO PROFESSOR

A gente não quer só comida
 A gente quer comida
 A gente não quer só dinheiro
 A gente quer dinheiro
 A gente quer inteiro
 E não pela metade...
 Desejo, necessidade, vontade.
 Titãs

O objetivo desse capítulo é analisar o vencimento salarial e a remuneração dos professores da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí e dos professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, no período de 1996 a 2016, cujo início do recorte temporal tem como marco a aprovação da LDB/96 e se estende até os dias atuais (último ano possível de viabilizar a coleta de dados). Na primeira parte, são analisados o vencimento e a remuneração do professor da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí. Na segunda parte, são analisados o vencimento e a remuneração salarial do Professor da Rede Pública Municipal de Ensino Teresina, cuja série histórica compreende o período de 1996 a 2016.

Para tanto, é necessário retomar conceitos acerca de vencimento e remuneração. Assim, na Lei n. 9.394/96, que dispõe sobre o Fundef, ficou definida, no artigo 7º, a aplicação de, no mínimo, 60% dos recursos na remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício de suas atividades no Ensino Fundamental das redes públicas, sendo possível a aplicação de parte desses recursos na capacitação dos professores leigos nos cinco primeiros anos de sua implementação. Entretanto, essa legislação não apresenta a definição de remuneração, sendo que a Lei que regulamenta o Fundeb (11.494/2007) assim estabelece no parágrafo único do artigo 22:

Remuneração será o total de pagamentos devidos aos profissionais do magistério da educação, em decorrência do efetivo exercício em cargo, emprego ou função, integrantes de estrutura, quadro ou tabela de servidores do Estado, Distrito Federal ou Município, conforme o caso, inclusive os encargos sociais incidentes (BRASIL, 2007, p. 5).

Vencimento, por sua vez, constitui a base da remuneração dos servidores estatutários, sobre os quais geralmente incidem as gratificações, adicional, abono, prêmio, verba de representação, enquanto que remuneração engloba o vencimento, as gratificações e quaisquer outras vantagens.

Como dados empíricos, foram utilizadas tabelas de vencimento e folhas de pagamento dos professores das redes públicas de ensino: Estadual do Piauí e Municipal de Teresina, tendo como referência os principais marcos da Legislação e os planos de carreira de cada rede de ensino, destacando-se que durante o período em análise, tanto a Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, quanto à Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, editaram vários instrumentos legais que regulamentaram a carreira do professor desde a década de 1980, como destacados no capítulo anterior. Desse modo, como referencial teórico para construção deste capítulo, tem-se o apoio dos seguintes autores, dentre outros: Soares (2016); Sales, Silva, Cruz (2014); Sales (2009); Almeida e Soares (2015); Sales (2010); Sousa e Gouveia (2011). Em cada tópico, faz-se uma retomada do contexto histórico e político por que passou cada rede de ensino.

3.1 Vencimento e remuneração dos professores da rede estadual de ensino: contexto histórico e político

No período em análise (1996-2016), o Estado do Piauí foi administrado por nove governadores, sendo que de 1995 a 2001, por dois mandatos, esteve à frente do poder executivo estadual o Governador Francisco de Assis de Moraes Souza (Mão Santa). Na esfera federal, Fernando Henrique Cardoso (PSDB) esteve à frente da presidência da República, num período marcado por congelamento salarial dos servidores públicos em geral.

Em novembro de 2001, o Governador Mão Santa foi cassado pelo Tribunal Superior Eleitoral, por abuso de poder econômico, por ocasião de sua campanha para reeleição. Foi, portanto, substituído por Hugo Napoleão do Rego Neto, do Partido da Frente Liberal (PFL), que disputou reeleição no ano seguinte, porém não logrou êxito.

No ano da eleição (2002), o referido governador concedeu reajustes elevados aos vencimentos salariais dos professores, interrompendo um longo período de congelamento salarial, como explicam Sales, Silva e Cruz (2014, p. 7),

Embora o fim do congelamento tenha uma explicação a partir do contexto local, o contexto nacional pode explicar os motivos do longo período de congelamento salarial, pois o Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso (PSDB), adotou uma política econômica neoliberal, tendo o Plano Diretor da Reforma do Estado o aparato institucional/ideológico que fundamentava a opção pelo Estado Mínimo e o investimento apenas nas carreiras estratégicas para a gestão do setor público, ficando a educação fora. Nesse período, os professores das universidades federais e a maioria dos servidores federais do executivo não tiveram aumento salarial.

Estes autores enfatizam, ainda, que a política implementada por Fernando Henrique Cardoso pode justificar a política salarial do Estado do Piauí, adotada pelo Governo, uma vez que Mão Santa não reajustou o vencimento salarial dos professores da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, no período de 1995 a 2001, situação que gerou, segundo estes autores, muitas reivindicações, as quais foram materializadas em três greves: uma em 1996, por 45 dias; outra em 2000, por 14 dias de paralisação e, em 2001, a greve que se prolongou por 36 dias.

Apesar da luta pela implantação dos reajustes salariais na jornada de 40 horas para equiparar o vencimento dos professores com o salário mínimo nacional, o governo concedeu reajustes somente ao primeiro turno (apenas 20 horas de um professor com 40 horas semanais). Contudo, segundo Sales, Silva e Cruz (2014), as reivindicações pouco foram atendidas. Entre os pontos atendidos, citam-se a antecipação do dia do pagamento e a unificação da data de pagamento dos professores da capital e do interior do Estado.

No período de 2003 a 2010, estiveram à frente do Governo no Piauí e na presidência da República do Brasil, respectivamente José Wellington Barroso de Araújo Dias e Luís Inácio Lula da Silva, ambos do Partido dos Trabalhadores (PT). Em 2003, primeiro ano desta série, foi aprovada a Lei nº 33, de 15 de agosto de 2003, que vetou a vinculação de gratificações ao vencimento dos servidores públicos civis do Estado do Piauí. Esta Lei desvinculou do vencimento a progressão funcional, o adicional por tempo de serviço e a gratificação de regência dos profissionais do magistério.

Em razão dessas ações legais/governamentais, ocorreu forte pressão do Sindicato dos Trabalhadores da Educação Básica do Piauí (Sinte) que se articulou em paralisações e greves no Governo petista de Wellington Dias, sendo que a mais longa dessas greves durou 65 dias, no ano de 2004. Entre as conquistas dessa mobilização cita-se o retorno do reajuste do valor pago ao segundo turno do professor 40h, o qual só foi possível, segundo Sales, Silva e Cruz (2014), por meio de ação judicial que garantiu a integralização do reajuste do vencimento salarial referente ao segundo turno. Para estes autores, o governo, alegando insuficiências nas receitas, realizou acordo com o Sindicato e procedeu à integralização de modo gradativo. Esta integralização favoreceu à elevação do valor pago ao segundo turno do professor 40h.

Após pressão do Sinte, materializada em paralisações e greves, nos anos de 2004 e 2005, o governo Wellington Dias reformulou o Plano de Carreira dos Profissionais da Educação. O referido Plano foi aprovado pela Lei Complementar nº 71, de 21 de julho de 2006. Outro aspecto a destacar reside no fato de que abonos e gratificações foram incorporados ao vencimento, em 2007, conforme a tabela de vencimento do referido ano, contribuindo, desta forma, para elevar artificialmente o vencimento salarial dos professores.

Em 2010, o Governador Wellington Dias, antes de se afastar para candidatar-se ao Senado, concedeu aumento aos professores, com base na Lei Complementar nº 152 de 23 de março de 2010. Nessa oportunidade, assume o vice-governador Wilson Nunes Martins, do Partido Socialista Brasileiro (PSB) e, no mesmo ano, candidata-se ao Governo do Estado do Piauí. Vale destacar que a LC/2010 estabelece mudanças no Plano de Carreira, porém não atende às Diretrizes Nacionais de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Escolar Pública Básica, Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009, especificamente não atende o Art. 4º que dispõe sobre as formas de progressão:

V- progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;
VI- valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado, que será utilizado como componente evolutivo (CNE, 2009, p.2-3).

A Lei Complementar nº 152, de 23 de março de 2010, regulamenta o piso salarial para os profissionais do magistério no Piauí. A referida lei também regulamenta a redução de oito para quatro níveis, em cada classe, no Plano de Carreira. A esse respeito, é importante destacar que

O art. 122 da Lei Complementar nº 71/2006 estabeleceu que ‘os critérios para promoção definidos nesta lei só passarão a vigorar após enquadramento total’, sendo que o referido enquadramento total nesta lei só foi concluído apenas em dezembro de 2009, desta feita, as mudanças de nível e acesso ficaram suspensas durante todo esse tempo e apenas a partir de 1º de janeiro de 2010 passaram a vigorar conforme estabelece o art. 7º da Lei nº 152/2010 (SOARES, 2016, p. 65).

Essa autora destaca, ainda, que, de acordo com a interpretação da Procuradoria do Estado do Piauí, por consulta da Seduc, o enquadramento ‘zero’ o tempo de serviço do servidor, cujo período necessário para a mudança de nível passa a ser considerado a partir de janeiro de 2010. Acrescenta, nesse sentido, que as mudanças só passaram a ocorrer em 2014, oito anos após aprovação da Lei nº 71/2006, que instituiu o referido Plano de Carreira.

Em 2012, a Assembleia aprova a Lei nº 6.215, de 01 de junho, que dispõe sobre o reajuste do vencimento dos profissionais do magistério público da educação básica. Essa Lei, além de reajustar os vencimentos salariais dos professores, também procedeu a incorporação da gratificação de regência ao vencimento, praticamente igualando o vencimento à remuneração.

Em relação ao Poder Executivo, em 31 de março de 2010, Wellington Dias renuncia ao Governo para candidatar-se ao Senado. Assume o vice-governador Wilson Martins, que disputou a eleição, no mesmo ano, tendo sido eleito Governador do Piauí para o período de

2011 a 2014. Em 2014, Wellington Dias deixou o Senado, candidatou-se e foi novamente eleito para Governo do Piauí, assumindo o pleito a partir de 2015.

Em março de 2016, os professores da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí encerraram uma greve que durou 36 dias, tendo como reivindicação central a garantia do percentual integral do reajuste do Piso Salarial Nacional retroativo a janeiro do ano em curso, no caso, de 2016, e depois de muitas mesas de negociação, o Sindicato aceitou uma das propostas apresentadas. O Governo do Estado comprometeu-se a pagar o reajuste de 11,36%, em duas parcelas. A primeira parcela (4%), retroativa a janeiro de 2016, tendo sido repassada em março de 2016 e a segunda (7,36%), em julho de 2016. Percebe-se que, para cumprir a Lei do Piso, o governo do Estado do Piauí tem se utilizado do recurso de parcelar o reajuste, desrespeitando o que está previsto em Lei.

No intuito de cumprir o proposto, na presente pesquisa, o item a seguir trata de vencimento salarial do professor da Rede Estadual do Piauí e sua relação com a formação.

3.2 Vencimento salarial do professor da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí

Este item analisa o vencimento salarial do Professor da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, vinculado à Secretaria de Estado da Educação (Seduc), tendo como recorte o período de 1996 a 2016. Para tanto, foram utilizadas as tabelas de vencimento e a folha de pagamento dos professores da Seduc, procurando dialogar com os instrumentos legais editados no período.

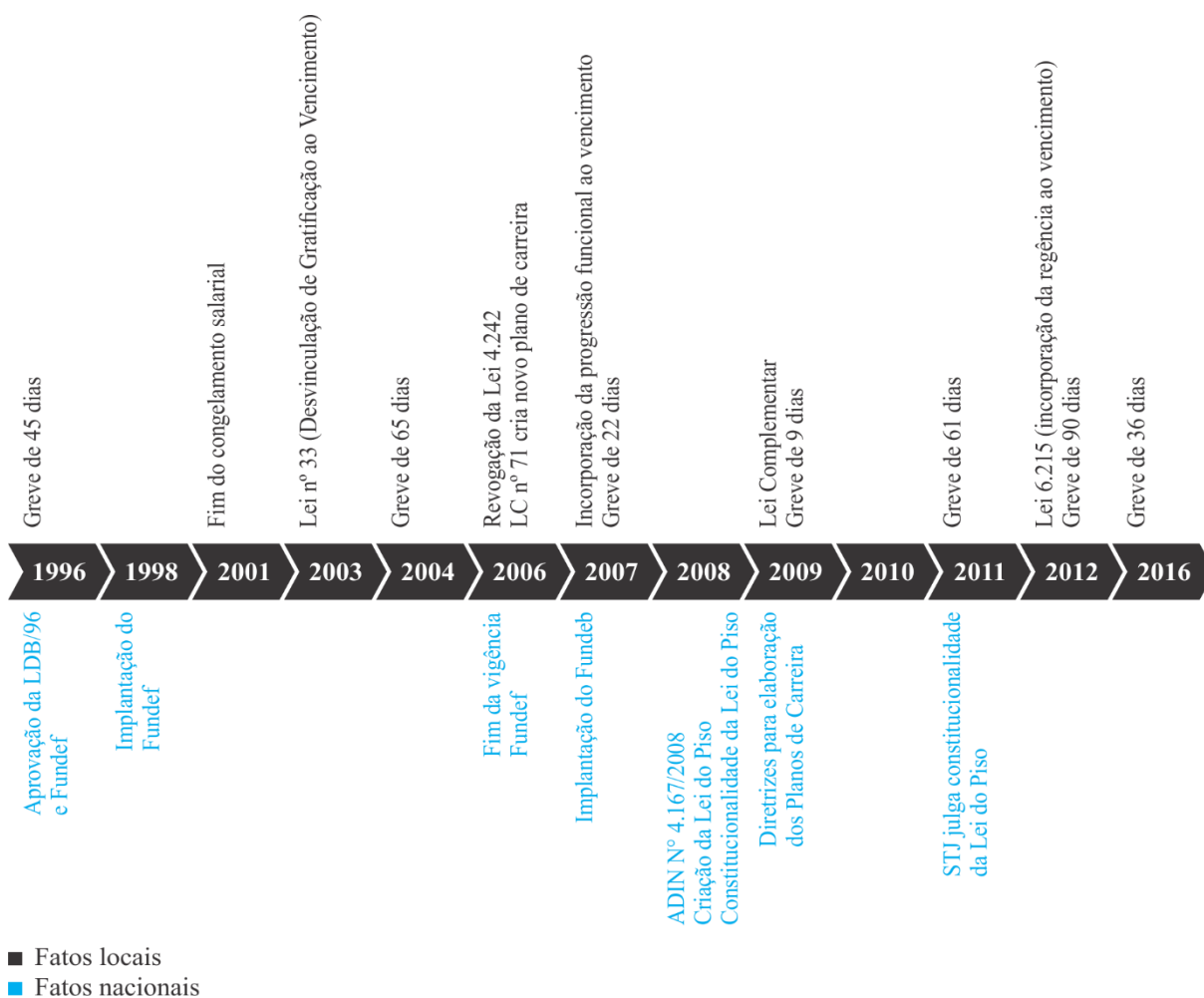
Para apoiar a análise, dividiu-se este tópico em períodos que marcam a evolução dos vencimentos e da remuneração dos professores da Rede Pública Estadual de Ensino no Piauí, dialogando com o contexto político e a legislação mais relevante de cada período. Para a construção da série histórica em estudo (1996 a 2016), a análise foi dividida em quatro períodos, a saber: o primeiro (1996 a 2006) tem início no ano da publicação da LDB/96 e termina com a revogação do Estatuto do Magistério dos professores da Rede Estadual de Ensino no Piauí de 1988, com a edição da Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006.

O segundo (2006 a 2010) corresponde ao período que se inicia com a implementação da Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006 e termina com a Lei Complementar nº 152, de 23 de março de 2010, a qual foi fruto de forte manifestação sindical, ocorrida entre 2008 e 2010, no contexto das demandas para a implementação da Lei do Piso Salarial Profissional.

O terceiro período (2010 a 2012) tem início a partir da implementação da Lei Complementar nº 152/2010, estendendo-se até 2012, quando é aprovada a Lei nº 6.215, de 01 de junho de 2012, que dispõe sobre o reajuste do vencimento dos profissionais do magistério público da educação básica, para atender à Lei nº 11.738/2008 (Lei do Piso).

O quarto período (2012 a 2016) tem início com a implementação Lei nº 6.215/2012 e se estende até 2016. Para melhor compreensão desse contexto histórico, a seguir, construiu-se a linha de tempo que sintetiza os principais fatos nacionais e estaduais²¹, no que concerne à discussão em pauta.

Figura 2 – Linha do Tempo de fatos que influenciaram os valores do vencimento e da remuneração dos professores da Rede Pública Estadual de Ensino no Piauí



Fonte: Elaborado pela autora Fontineles (2016).

Os dados apresentados funcionam, em certa medida, como formas discursivas que apresentam dizeres para além da linguagem direta. Isso significa que, na intersecção entre as

²¹ Professores da rede estadual de ensino decidiram pelo fim da greve em assembleia segunda-feira (21 de março 2016), no auditório da Central de Artesanato Mestre Dezinho. A categoria aceitou a proposta de dividir o reajuste de 11,36% em duas parcelas, uma de 4% de janeiro a junho e outra de 7,36% a partir de julho. O acordo, entre o sindicato dos professores do Estado do Piauí e o governo, foi intermediado pelo Tribunal de Justiça do Piauí (TJ-PI), na última sexta-feira (18 de março de 2016). Antes do Piso, os motivos que geraram as pautas de greve no cenário de reivindicação dos professores da Rede Pública de Ensino Estadual do Piauí foram os seguintes: reajuste salarial, mudanças de nível e de classe e as condições de trabalho. Depois do piso, essas mesmas pautas, as quais já eram reincidentes, são retomadas e acrescidas do reajuste do Piso Salarial.

dimensões quantitativas e qualitativas, os números apresentados em dados (porcentagens, tabelas, quadros, sequências...) são outros discursos que dão indícios sobre o objeto de pesquisa. Nesse sentido, os números fazem parte da problematização, no sentido que trazem informações que leis e decretos não demonstram diretamente. Os dados assumem o papel do “não-dito”, cuja leitura depende das localizações com as configurações sociais, políticas e econômicas às quais remete. O que explicaria os dados que se mantiveram e os que oscilaram? Há relação direta com as proposições da política econômica nacional e local? Em que medida os números corroboram ou colocam em suspeição outras fontes. Em suma, quais os pontos de consonância e dissonância entre os dados numéricos e as informações oriundas de outras fontes?

Assim, as variações e oscilações nos índices, desde a década de 1990, devem ser vistas, por meio dos dados numéricos, como o “não-dito” que precisa de outras chaves de leitura: a contextualização do período em que foram produzidos. Os dados não são a verdade em si mesmos. Eles são indícios que devem ser interpretados e não apenas catalogados e apresentados. Trata-se, assim, de implementar uma análise do discurso que promova a interação do dito e do não-dito, entre o alfabético e o numérico (viés mais presente no presente estudo) e, quando necessário, entre o verbal e o não-verbal. Dessa maneira, tomando de empréstimo as propostas de Michel Pêcheux (1988) sobre a análise do discurso, os dados são aqui encarados como integrantes de discursos que direcionam para o “como é dito” e não somente para “o que é dito”. Como os índices da valorização são “ditos” só podem ser compreendidos no seio de sua contextualização, de seu período, de seu “não-dito”, visto que “o não dito precede e domina o dizer”²². É nesse campo de interconexões discursivas que se percebem avanços e recuos, continuidades e descontinuidades nos números aqui analisados, demonstrando a dinâmica das políticas econômicas, sobretudo conduzidas pelas mudanças cambiais e fiscais.

A seguir analisam-se as tabelas de vencimento dos Professores da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, no período de 1996 a 2016. Esse procedimento analítico toma como referência os Planos de Carreira dos professores, procurando dialogar com os documentos legais que respaldam a elaboração ou adequação dos Planos de carreira. Será tomado, ainda, como referência o professor com jornada de trabalho de 40 horas, no início das classes

²² Filósofo francês (1938-1983), cuja carreira intelectual foi marcada pelas proposições acerca da teoria da Análise do Discurso. Sua concepção materialista busca compreender as tensões entre interpretação e descrição da análise do discurso. Publicou, como principais livros, “Análise automática do Discurso” (1969), “Semântica e discurso: uma crítica da afirmação do óbvio” (1981) e “O discurso: estrutura e acontecimento” (1983).

correspondentes aos seguintes níveis de formação/titulação: Nível Médio, Licenciatura, Especialização, Mestrado e Doutorado.

3.2.1 Vencimento de 1996 a 2006: primeiro período em análise

A tabela 5, a seguir, apresenta, em valores nominais, o vencimento salarial do professor 40 horas, no período de 1996 a 2016, considerando os níveis de formação dos professores (no nível 1 de cada classe).

Tabela 5 – Vencimento Salarial dos Professores da Seduc-PI (1996-2016)

Ano	Ensino Médio	Licenciatura	Especialização	Mestrado	Doutorado
1996	204,36	243,99	268,94	308,46	333,34
1997	204,36	243,98	268,94	308,46	333,34
1998	204,36	243,98	268,94	308,46	333,34
1999	204,36	243,98	268,94	308,46	333,34
2000	204,36	243,98	268,94	308,46	333,34
2001	204,36	243,98	268,94	308,46	333,34
2002	302,18	341,80	366,76	398,28	431,16
2003	376,63	388,18	422,91	452,08	488,92
2004	442,19	497,33	539,07	576,01	621,75
2005	600,00	609,90	639,62	664,57	696,10
2006	700,00	739,62	764,58	796,10	828,98
2007	780,00	920,00	1.070,00	1.250,00	1.700,00
2008	840,00	970,60	1.128,85	1.318,75	1.793,50
2009	930,00	1.080,00	1.280,00	1.500,00	2.010,00
2010	1.024,68	1.255,75	1.437,20	1.644,88	2.080,77
2011	1.187,08	1.418,15	1.599,60	1.807,80	2.243,17
2012	1.681,00	1.993,39	2.215,19	2.469,04	3.001,81
2013	1.814,98	2.152,27	2.391,75	2.665,82	3.241,07
2014	1.965,99	2.331,35	2.590,75	2.887,62	3.510,72
2015	2.221,75	2.634,65	2.927,82	3.263,30	3.967,46
2016	2.474,14	2.933,95	3.260,42	3.634,01	4.418,16

Fonte: Elaborado pela autora, a partir das tabelas de vencimentos dos Professores da Seduc-PI.

Entre os dados analisados na Tabela 5, verifica-se que, durante seis anos (1996 a 2001), os professores não tiveram nenhum reajuste salarial na carreira docente. Este congelamento ocasionou a desvalorização profissional e a perda de poder aquisitivo. Como é possível perceber, em 1996, ano da regulamentação do Fundef, não houve reajuste e após sua implantação, em 1998 e nos anos subsequentes até 2001, o reajuste foi zero por cento. De acordo com a referida Tabela, o período de 1996 a 2001 apresenta valores constantes, correspondendo a uma diferença de apenas R\$ 128,98 entre o vencimento do professor com Doutorado e o professor com formação em Nível Médio.

Findo o período de congelamento, entre os anos de 1995 a 2001, os professores passaram a receber reajustes nos vencimentos salariais, a partir de 2002. O menor valor pago ao professor em 2002, com formação em nível Médio era R\$ 302,18, pouco mais que um salário mínimo e meio (R\$ 431,16). O maior vencimento, em 2002, foi concedido ao professor com Doutorado, mais de 2 salários mínimos.

A Tabela 5 revela que, de 2002 a 2011, entre uma classe e outra, os professores receberam reajustes, porém, estes reajustes não ocorreram na mesma proporção, não obedeceram a critérios típicos de uma carreira que obedece ao que consta no Plano de Cargo e Carreira.

Os dados apresentados, na Tabela 5, permitem observar que em 2003, ano da desvinculação dos itens de composição da remuneração (progressão, adicional por tempo de serviço e regência), o professor, com formação em nível Médio percebeu pouco mais que um salário mínimo (R\$ 376,63), enquanto que o professor com Doutorado recebia um vencimento de pouco mais que dois salários mínimos (R\$ 488,92). A partir do referido ano, as gratificações ficaram congeladas, com a manutenção dos valores nominais. Segundo Marina Soares (2016, p, 46), essa desvinculação aponta para a intenção do Governo para com os profissionais da educação, demonstrando que “todas as conquistas de longos anos de lutas deixaram de existir”. Desse modo, é possível pressupor que tal freio, através da desvinculação dos itens de composição da remuneração, em 2003, esteja ligado à Lei de Responsabilidade Fiscal²³ aprovada ainda em maio de 2000, além das prioridades do gestor público.

Observando-se a Tabela 5, pode-se confirmar que os anos de 2005 e 2006, o Professor de formação em nível Médio passa a receber conforme o Salário Mínimo Nacional. Em 2006, ano que marca o fim da vigência do Fundef, o vencimento do professor com Doutorado ultrapassa a R\$ 128,98 do vencimento percebido pelo professor com formação em nível Médio, que por sua vez, recebia um vencimento de dois salários mínimos (R\$ 700,00). É importante registrar que, em 1996, a diferença entre o vencimento de professores com Doutorado e os professores de Nível Médio também era de R\$ 128,98, observando que 10 anos depois essa diferença manteve-se inalterada. O ano de 2006 foi marcado por mudanças no Estatuto do Magistério de 1988, que se efetivaram a partir da Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006.

²³ **Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF)**, oficialmente **Lei Complementar nº 101**, é uma Lei Complementar brasileira que impõe contingenciamento dos gastos em folha de pagamento, ou seja, o controle dos gastos da União, estados, Distrito Federal e municípios, condicionado à capacidade de arrecadação de tributos desses entes políticos. Tal medida foi justificada pelo costume, na política brasileira, de gestores promoverem obras de grande porte no final de seus mandatos, deixando a conta para seus sucessores. Também era comum a prática de tomada de empréstimos em instituição financeira estatal pelo seu ente controlador.

3.2.2 Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006: segundo período em análise (2006 a 2010)

A análise que segue tem como foco o período de 2006 a 2010. Desta forma, inferiu-se que o ano de 2006 marcou o fim da vigência do Fundef e a mudança no Estatuto do Magistério de 1988, com a implantação da Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006. Em 2007, foi o ano do início do Fundeb e das discussões em torno do Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica - Lei nº 11.738, de 16/07/2008.

A Tabela 5 revela que o vencimento do professor com Doutorado da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, em 2007, recebeu uma correção elevada, saindo de R\$ 828,98, em 2006, para R\$ 1.700,00, em 2007, ficando bem acima das demais classes ou titulação.

No ano de 2008, o professor com formação em nível Médio teve um vencimento de R\$ 840,00, que ficou abaixo do valor estabelecido pela Lei do Piso Salarial Nacional (R\$ 950,00). Neste mesmo ano, o professor que possuía Doutorado recebeu um aumento de R\$ 93,50 sobre o vencimento do ano anterior, subindo para R\$ 1.793,50. Em 2008, ano da aprovação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica, representou ganho para o magistério brasileiro, em todos os municípios e estados do Brasil, embora no caso piauiense não tenha representado ganho e boa parte dos professores no Brasil, não tenha recebido valor do Piso. Mas aqueles que recebiam abaixo do salário mínimo, conseguiram elevar sua remuneração. Outro ponto foi o fato de possuir um reajuste anual.

Em 2009, ainda que não tenha sido reajustado o valor do Piso, pois a Lei do Piso encontrava-se *sub judice* no STF, o Governo do Piauí reajustou o vencimento salarial do professor para R\$ 930,00, ficando R\$ 20,00 a menos que o valor do Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica, afixado em R\$ 950,00 para o professor que possuía formação em nível Médio. Nesse ano, os professores fizeram pressão por meio de uma greve que durou 9 dias, mas foi somente em 2010 que o vencimento do professor foi reajustado, acompanhando, assim, a Lei do Piso.

Em 2010, o vencimento Salarial do Professor da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, com Nível Médio (40h) era de R\$ 1.024,68, um centavo a mais que o Piso Nacional, que era R\$ 1.024,67. O vencimento salarial do Professor dessa Rede de Ensino apresenta evolução conforme o Piso Salarial, período por que o Plano de carreira do professor Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí passou por reformulação. Essa evolução será apresentada no item seguinte.

3.2.3 Da Lei Complementar nº 152/2010 a 2012: terceiro período em análise

Esse item apresenta o terceiro período cujo início é marcado pela implementação da Lei nº 152, uma vez que nos anos anteriores (2008 e 2009) o Governo não cumpria a Lei do Piso. Ao Analisar a Tabela 5, verifica-se que, entre os anos de 2010 e 2012, os maiores vencimentos foram pagos ao professor com Doutorado, R\$ 2.080,77 em 2010; R\$ 2.243,17 em 2011 e R\$ 3.001,81 em 2012. Importante destacar que, apenas três professores da Seduc possuíam Doutorado, naquele ano.

Verifica-se, ainda, que a titulação de Mestrado também foi valorizada, com vencimento acima de R\$ 1.500,00. A Tabela 5, no ano de 2011, revela que a Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí atingiu o valor estabelecido pela Lei do Piso (R\$ 1.187,08), fixado em R\$ 1.187,00.

Em 2012, o valor do Piso foi definido em R\$ 1.450,00, o Governo do Piauí pagou ao professor com formação em nível Médio R\$ 1.681,00, R\$ 1.993,39 para o professor com Graduação, e para o professor com Especialização R\$ 2.215,19 e R\$ 3.001,81 para o professor com Doutorado, representando, assim, uma diferença no vencimento apresentada entre o Professor com Nível Médio para o professor com Doutorado, de R\$ 1.320,81. Tomando como referência o professor com Ensino Médio, a relação é pequena se comparada ao professor com Especialização, apenas R\$ 634,19.

A partir de 2012, os professores passaram a receber vencimentos acima do valor do Piso, em função das incorporações. O item seguinte trata do quarto período e dá destaque para as Leis de nº 6.215/2012 e Lei nº 6.239/2012, dando ênfase às incorporações de gratificações ocorridas.

3.2.4 Do piso nacional (2012 a 2016) à Lei local: quarto período em análise

Verifica-se que, em 2012, o Governo do Piauí alega ter cumprido a Lei do Piso. Nesse ano o professor pagou seu próprio reajuste já que o resultado deste aconteceu a partir da incorporação das gratificações que já recebia. Em 2013, ao elevar o vencimento de R\$ 1.567,00 para R\$ 1.814,98, ultrapassa mais uma vez o valor estabelecido pela Lei do Piso. Ressalta-se que, neste mesmo ano, o vencimento do professor com Doutorado chega a R\$ 3.241,07, como observado ainda na tabela 1, apresentando uma diferença de R\$ 1.426,09 em relação ao vencimento do professor de Nível Médio.

Em 2014, o vencimento básico pago ao professor de formação em nível Médio foi de R\$ 1.965,98. Neste ano, o valor do Piso equivalia a R\$ 1.697,39. Em 2015, o Governo do Piauí

pagou como vencimento ao Professor em Nível Médio o valor de R\$ 2.221,75. O valor do Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica foi fixado em R\$ 1.917,78. Ainda em 2015, o professor com Doutorado teve como vencimento salarial, R\$ 3.967,46, diferença de R\$ 1.745,71 em relação ao professor com nível médio.

Em 2016, o valor do vencimento do professor de Nível Médio (R\$ 2.474,14) supera o valor do Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica que foi fixado em R\$ 2.135,00. O valor destinado ao professor com Doutorado, em 2016, chega a R\$ 4.418,16, diferenciando-se do valor recebido pelo professor em nível Médio, que era de R\$ 1.944,02. A relação continua muito baixa considerando a titulação.

Vale lembrar, que toda gratificação concedida aos professores da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, através da Lei do Estatuto do Magistério de 1988, foi incorporada ao vencimento de 2007 a 2012, não apresentando vantagem aos professores da Seduc.

A Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, através da Lei Ordinária nº 6.215/2012, reajustou o Piso Salarial dos professores de 'A' a 'SL' em 8%, com efeito retroativo a janeiro/2012 e, para as demais classes, concedeu o mesmo percentual a partir de maio/2012. Vale lembrar que tal reajuste tomou como base a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica. Esse período foi muito conturbado, muitos acordos firmados não foram cumpridos, uma vez que os percentuais de reajustes não foram lineares, “considerando que não se pode valorizar professores do ensino médio com um percentual de reajuste e penalizar professores graduados e pós-graduados com reajustes menores como ocorrido nos anos de 2010 e 2011”, segundo Almeida (2017, p. 1).

Outra Lei que merece destaque é a Lei nº 6.239/2012, que surge após 90 dias de greve. Essa Lei reajustou o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica até integralizar o percentual de 22,23%, sendo 10% em junho, 12% em agosto e o restante foi concedido em outubro de 2012. As referidas leis (Lei nº 6.215/2012 e Lei nº 6.239/2012) incorporam a gratificação de regência. Em outras palavras, o governo pagou o valor do Piso de forma parcelada ao longo do ano. Apesar de pagar o valor do Piso, não significa que o Governo acompanhe e respeite a referida Lei.

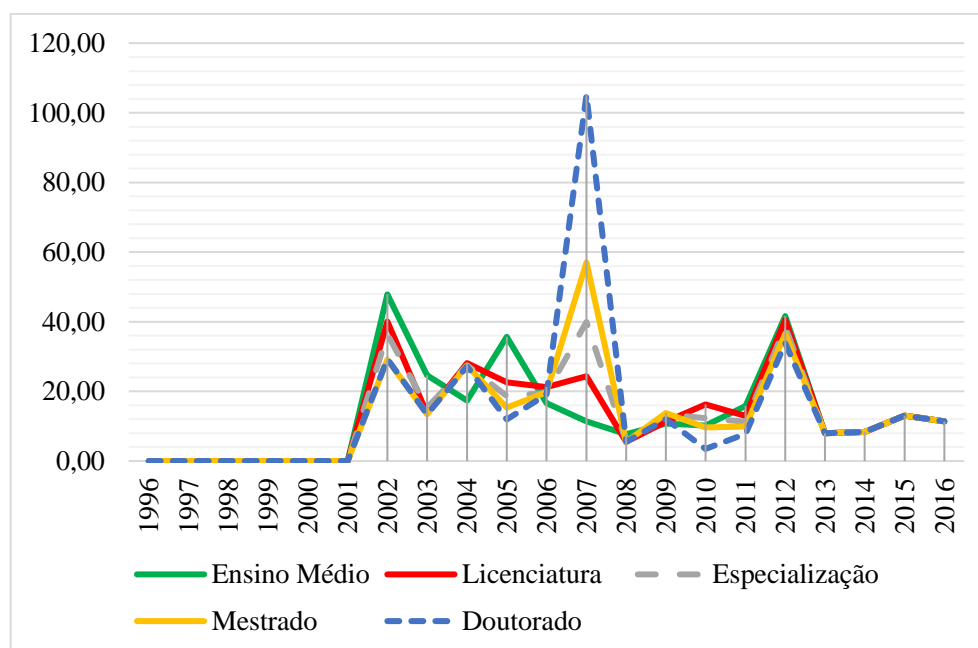
A Tabela 6 e o Gráfico 1, a seguir, apresentam os percentuais de aumento aplicado ao vencimento salarial do professor, no período de 1996 a 2016, conforme a classe ou titulação do professor:

Tabela 6 – Percentual de aumento concedido aos professores da Seduc-PI, conforme sua titulação no período de 1996 a 2016

Ano	Ensino médio	Licenciatura	Especialização	Mestrado	Doutorado
1996	-	-	-	-	-
1997	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1998	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1999	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2000	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2001	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2002	47,87	40,09	36,37	29,12	29,35
2003	24,64	13,57	15,31	13,51	13,40
2004	17,41	28,12	27,47	27,41	27,17
2005	35,69	22,63	18,65	15,37	11,96
2006	16,67	21,27	19,54	19,79	19,09
2007	11,43	24,39	39,95	57,02	105,07
2008	7,69	5,50	5,50	5,50	5,50
2009	10,71	11,27	13,39	13,74	12,07
2010	10,18	16,27	12,28	9,66	3,52
2011	15,85	12,93	11,30	9,90	7,80
2012	41,61	40,56	38,48	36,58	33,82
2013	7,97	7,97	7,97	7,97	7,97
2014	8,32	8,32	8,32	8,32	8,32
2015	13,01	13,01	12,84	13,01	13,01
2016	11,36	11,36	11,36	11,36	11,36

Fonte: Elaborado pela autora, a partir das tabelas de vencimentos dos Professores da Seduc-PI.

Gráfico 1 – Percentual de aumento concedido aos professores da Seduc-PI, conforme sua titulação no período de 1996 a 2016



Fonte: Elaborado pela autora, a partir das tabelas de vencimentos dos Professores da Seduc-PI

Na tabela 6 e no Gráfico 1, verifica-se um congelamento no vencimento salarial dos professores de 1996 a 2001. Como se pode observar, de 1996 a 2001 não houve reajuste no vencimento salarial.

No que concerne aos percentuais de aumento concedidos aos vencimentos entre os anos de 2002 a 2016, os professores passaram a receber reajustes em todos os anos. Em 2002, ano eleitoral, foi concedido reajuste salarial, o qual foi diferenciado por classe, recebendo o maior reajuste os professores com nível Médio (47,87%), um dos maiores reajustes concedidos nessa série histórica. E os menores reajustes, em 2002, foram destinados aos professores com Mestrado (29,1%) e com Doutorado (29,35%). Logo após a concessão do reajuste, em 2002, todos os anos seguintes os vencimentos dos professores foram reajustados.

Ao analisar a tabela 6 e o Gráfico 1, observa-se que, de 2002 a 2012, os reajustes foram diferenciados entre as classes/titulações. A concessão de reajuste, neste período, denota falta de regra para realizá-lo, uma vez que os percentuais de reajuste variavam conforme a classe ou titulação, ou seja, os reajustes deveriam oferecer percentuais iguais para todos os níveis e classes, de modo a preservar o Plano de Carreira. Da forma como os reajustes foram feitos, pode-se dizer que a Seduc abandonou completamente o Plano de Carreira de 1988, o qual estabelecia os seguintes percentuais: entre os níveis, correspondente a 5% e entre as classes foi possível registrar ausência de definição de percentuais de aumento de uma classe para outra, elemento fundamental de estímulo à formação dos profissionais da rede estadual de atratividade da carreira docente. Tanto pelas tabelas quanto pelos contracheques é possível calcular os percentuais entre as classes, porém o fato de o Estatuto do Magistério não trazer esses percentuais, possibilita aos gestores reajustes entre as classes de forma não linear, com prejuízos para a carreira dos docentes.

O maior percentual concedido aconteceu no ano de 2007, observando-se um reajuste em 105,07%, sobre o vencimento dos professores com formação em Doutorado e o menor reajuste registrado foi de 5,5% no ano de 2008 para o professor com Licenciatura, Especialização, Mestrado e Doutorado. É importante destacar que o ano de 2007 foi marcado pela aprovação do Fundeb. Em relação à política local, o ano de 2007 foi marcado pela incorporação da progressão funcional ao vencimento e por greve. Os maiores reajustes foram concedidos aos professores que possuíam Mestrado e Doutorado, onde quase não há professores na Rede Pública Estadual de Ensino.

Vale destacar que, em 2012, o percentual de reajuste concedido a cada classe foi mais ou menos próximo, especialmente para a formação de nível médio (41,61%) e para o professor com licenciatura (40,56%). Observando-se uma tendência de se conceder menores reajustes às

classes (titulações) mais elevadas, Mestrado (36,58%) e Doutorado (33,82%). Outro dado importante a ressaltar é que o reajuste concedido incorporava parte das vantagens.

Ao analisar a Tabela 6 e o Gráfico 1, entre os anos 2013 a 2016, verifica-se que os reajustes foram os mesmos para todas as classes e níveis de formação (titulações). Em março de 2015, o reajuste de 13,01% nos vencimentos dos professores foi retroativo a janeiro de 2015. No acordo firmado com o sindicato, em 2016, após 36 dias de greve, e da proposta de parcelar o pagamento do Piso em três vezes (proposta rejeitada pela categoria), o governo do estado se comprometeu a pagar o reajuste de 11,36% parcelado em duas vezes. A primeira parcela de 4%, retroativa a janeiro, foi debitada em março e a última, de 7,36%, em julho. As principais reivindicações da categoria, segundo o Sindicato, eram o cumprimento do pagamento do piso salarial dos professores em nível nacional e um reajuste de 11,36% pagos em apenas uma parcela e a liberação da conta do Sinte-PI, que estava bloqueada por decisão judicial e a extinção de uma multa de R\$ 600 mil aplicada pelo Tribunal de Justiça ao Sindicato.

O próximo item mostra a realidade do vencimento salarial do professor da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, comparando-o com a titulação adquirida após formação profissional.

3.3 Vencimento e titulação no magistério piauiense: estímulo à formação?

A seguir, a Tabela 7 apresenta a diferença percentual entre os níveis de formação (titulações), observando a variação do vencimento dos professores da Seduc em termos percentuais em relação à sua formação no período de 1996 a 2016.

Tabela 7 – Diferença percentual de vencimentos entre níveis de formação – Seduc-PI (1996-2016)

(continua)

Ano	Ensino médio	Licenciatura	Especialização	Mestrado	Doutorado
1996	-	19,39	10,23	14,69	8,07
1997	-	19,39	10,23	14,69	8,07
1998	-	19,39	10,23	14,69	8,07
1999	-	19,39	10,23	14,69	8,07
2000	-	19,39	10,23	14,69	8,07
2001	-	19,39	10,23	14,69	8,07
2002	-	13,11	7,30	8,59	8,26
2003	-	3,07	8,95	6,90	8,15
2004	-	12,47	8,39	6,85	7,94
2005	-	1,65	4,87	3,90	4,74
2006	-	5,66	3,37	4,12	4,13
2007	-	17,95	16,30	16,82	36,00
2008	-	15,55	16,30	16,82	36,00

Tabela 7 – Diferença percentual de vencimentos entre níveis de formação – Seduc-PI (1996-2016)

(conclusão)

Ano	Ensino médio	Licenciatura	Especialização	Mestrado	Doutorado
2009	-	16,13	18,52	17,19	34,00
2010	-	22,55	14,45	14,45	26,50
2011	-	19,47	12,79	13,02	24,08
2012	-	18,58	11,13	11,46	21,58
2013	-	18,58	11,13	11,46	21,58
2014	-	18,58	11,30	11,46	21,58
2015	-	18,58	11,13	11,46	21,58
2016	-	18,58	11,13	11,46	21,58

Fonte: Elaborado pela autora, a partir das tabelas de vencimentos dos Professores da Seduc-PI.

Considerando o nível de formação do professor, a Tabela 7 mostra como se diferencia o vencimento salarial do professor 40 h da Rede Estadual de Ensino do Piauí no período de 1996 a 2016. Esta Tabela revela três grupos de análise, a saber: a) 1996 a 2001; b) 2002 a 2011; c) 2012 a 2016.

Ao analisá-la, pode-se constatar que o primeiro período de 1996 a 2001, os percentuais entre as classes/titulação mantiveram-se constantes, sendo que o maior percentual foi para quem saía do Nível Médio para Licenciatura (19,39%) e o menor percentual para quem saía do Mestrado para Doutorado (8,07%).

A série histórica revela que, embora nos anos de 1996 a 2001 tenha ocorrido congelamento salarial, o percentual pago ao professor foi maior na mudança de classe do professor de nível Médio para nível Superior. Portanto, o professor que saía do nível Médio e obtinha Licenciatura recebia um reajuste de 19,39%. Enquanto o professor que saiu da Graduação para Especialização, elevava seu vencimento em 10,23%, o professor que saiu da Especialização para o Mestrado obtinha um percentual de 14,69% a mais; por fim, o professor que saiu do Mestrado para o Doutorado elevava seu vencimento em 8,07%.

No segundo período, de acordo com a análise, a partir de 2002 (ano que ocorreu último concurso para professor sem formação superior), o percentual com relação à formação sofreu declínio em todos os níveis, realidade que se estende até 2006. Percebe-se, portanto, que a Tabela 6 registra um intervalo de 2002 a 2011, cujos percentuais não apresentam regularidades, mas se observa uma tendência a se valorizar mais o professor que sai do Mestrado para o Doutorado nos anos 2007 e 2008, com elevação no vencimento em 36%. Diferentemente dos demais professores, que apresentaram, nesse mesmo período, um percentual com queda abaixo de 18% entre as demais titulações. O menor percentual é registrado no ano de 2005 para o professor que passasse do Ensino Médio para o Mestrado, 1,65%. O que se percebe é que, o

Governador do Piauí utilizou como critério maior valorização ao professor com maior titulação como estratégia para deixar de conceder melhores vencimentos para a classe com maior quantidade de professores na rede, como mecanismo para não onerar a folha de pagamento. Em 2010, o que se evidencia é uma tendência a se valorizar mais o professor que saiu do Ensino Médio para Graduação, em 22,55%. Esse percentual de crescimento foi de 19,47% em 2011.

No período de 2012 a 2016, os percentuais foram constantes. Os maiores percentuais entre as classes foram para o professor que saía do Mestrado para Doutorado com 24,08% em 2011 e 21,58% de 2012 a 2016. Também se constatou aumento o professor que saía do Nível Médio para Licenciatura com percentual de 18,58%.

Destaca-se que, embora o professor da Rede Estadual de Ensino no Piauí não tivesse tido reajuste salarial, de 1996 a 2001, o estímulo para o professor leigo obter seu curso de Licenciatura foi grande. Ressalta-se ainda que a procura e oferta para sua formação foi possível, pelos recursos do Fundef. Esse estímulo pela formação em nível superior no período de 1996 a 2001, muito provavelmente acontecia por causa da exigência presente na LDB/96, que estabelecia o prazo de até o fim da década da educação²⁴ para que o professor tivesse tal formação. No período em questão, a Seduc fez parceria através de convênios com a Universidade Estadual do Piauí (UESPI) para graduar seus professores que apenas possuíam nível Médio, cujos recursos advinham do Fundef.

Como já mencionado anteriormente, por causa do longo período de congelamento de 1996 a 2001, “as mobilizações tiveram como uma das conquistas o retorno do valor pago ao segundo turno do professor com jornada de 40h”, isso porque, “o professor recebia dois vencimentos, com valores iguais, para cada jornada de trabalho de 20h” destacam Sales, Cruz e Silva (2014, p. 9). No ano de 2002, a política de reajuste salarial dos docentes sofre mudança. Mudança essa que se estende até 2004, quando o segundo turno representava apenas 51% do valor pago ao primeiro turno, conforme esclarecem os autores.

Em 2004, uma ação de integralização forçou o Governo a fazer acordo, embora que de forma gradativa, atingindo 74% da integralização do vencimento básico e somente em 2006 completa 100% em relação ao segundo turno.

Destaca-se que, em 2006, foi o ano da aprovação da Lei Complementar nº 21, de julho de 2006, que revoga o Estatuto do Magistério de 1988, cujos reflexos só foram

²⁴ Foi instituída através das disposições transitórias do art. 87 da LDB/96, a iniciar-se da publicação desta Lei, no prazo de um ano, determinando que a União encaminhasse, ao Congresso Nacional, o Plano Nacional de Educação com diretrizes e metas para os dez anos seguintes.

percebidos no ano seguinte (2007). Vale lembrar que, em 2007, a Progressão funcional dos professores foi incorporada ao Vencimento Salarial, com o intuito de elevar o valor do vencimento dos professores.

Ademais, a Lei 11.738/08 (Lei do Piso) ficou sem aplicabilidade legal nos estados e municípios, aguardando decisão judicial, de 2008 a 2010. Segundo Sales, Cruz e Silva (2014, p. 9), “a pressão por reajuste foi motivada pela Lei do Piso e da forte demanda sindical por meio de paralisação e uma greve de 22 dias”, esses fatores forçam o governo piauiense “a elevar o vencimento salarial do professor 40h com Magistério no início de carreira de R\$780,00 (2007) para R\$ 840,00 (2008) com vistas a se aproximar do valor estabelecido pela Lei do Piso”. Valor este definido em R\$ 950,00 para os anos 2008 e 2009.

Em 2009, o Governo Wellington Dias reajustou o vencimento do professor para R\$930,00, ficando R\$20,00 abaixo do Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica. A pressão continuou em 2010 para que a Lei fosse cumprida, levando o Governo piauiense a aprovar, em 23 de março de 2010, a Lei Complementar nº 152, que regulamentou o piso salarial estadual para os profissionais do magistério público da educação básica e estabeleceu o seguinte valor, em seu Art. 2º:

O piso salarial profissional estadual para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 1.024,68 (um mil e vinte e quatro reais e sessenta e oito centavos) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, conforme previsto no art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional (PIAUÍ, 2010, p.1).

A LC/2010 determina o Piso salarial do professor e o torna compatível ao Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica. Vale ressaltar que, em 2011, a partir de 27 de abril, a Lei do Piso passou a ser aplicável após o Supremo Tribunal Federal (STF) ter julgado a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) nº. 4167.

Nota-se durante toda série histórica a influência da política salarial do Governo para incorporação de gratificações e adequações ao Piso Nacional. Com isso, as políticas de formação para os professores da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí não são favoráveis para que estes alcancem maior titulação.

Os itens anteriores trataram do vencimento salarial e a seguir o próximo item discute a remuneração e a relação com a titulação do professor no período de 1996 a 2016.

3.4 Remuneração do professor da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí: antes e após a Lei do Piso

Este item visa analisar a evolução da remuneração do professor da Rede Pública Estadual de Ensino no Estado do Piauí. O período analisado compreende os anos de 1996 a 2016. Para composição da remuneração, foram utilizados os itens vencimento e regência. Para apresentação dos dados, foram utilizadas as tabelas de vencimento e remuneração do professor 40h da Rede Pública Estadual de Ensino no Estado do Piauí. O professor em referência é aquele em início de carreira, nível I. Assim como na análise sobre vencimento, o estudo sobre remuneração perpassou todas as mudanças feitas no Estatuto e Plano da Carreira durante o período em tela.

A regência correspondia a 40% sobre o vencimento salarial do professor pela Lei do Estatuto do Magistério de 1988. A Lei Complementar nº 152/2010 é o dispositivo legal responsável por definir os valores nominais para gratificação, conforme explicitado no capítulo anterior no quadro 5. A partir de 2012, a regência não integra os itens de composição da remuneração. Com a adequação dos Planos de Carreira e remunerações dos Professores em 2012, com o intuito de chegar próximo ao valor médio expresso nacionalmente para o Piso Salarial, o governo incorpora ao vencimento e as conquistas históricas que integravam a remuneração dos professores.

Considerando a formação, a Tabela 8 e o gráfico 2 mostram a remuneração média de professores no início de sua titulação no período de 1996 a 2016:

Tabela 8 – Diferença percentual da remuneração dos professores entre classes/titulação – Seduc-PI (1996-2016)

(continua)

Ano	Ensino Médio	Licenciatura	Especialização	Mestrado	Doutorado
1996	-	19,4	10,2	11,7	10,9
1997	-	19,4	10,2	11,7	10,9
1998	-	19,4	10,2	11,7	10,9
1999	-	19,4	10,2	11,7	10,9
2000	-	19,4	10,2	11,7	10,9
2001	-	19,4	10,2	11,7	10,9
2002	-	13,1	7,3	8,6	8,3
2003	-	10,8	6,9	8,2	7,9
2004	-	12,3	6,9	8,2	7,9
2005	-	7,6	4,4	5,4	5,3
2006	-	6,7	4,0	4,8	4,8
2007	-	15,3	14,2	15,2	31,0
2008	-	13,4	14,2	15,2	31,0

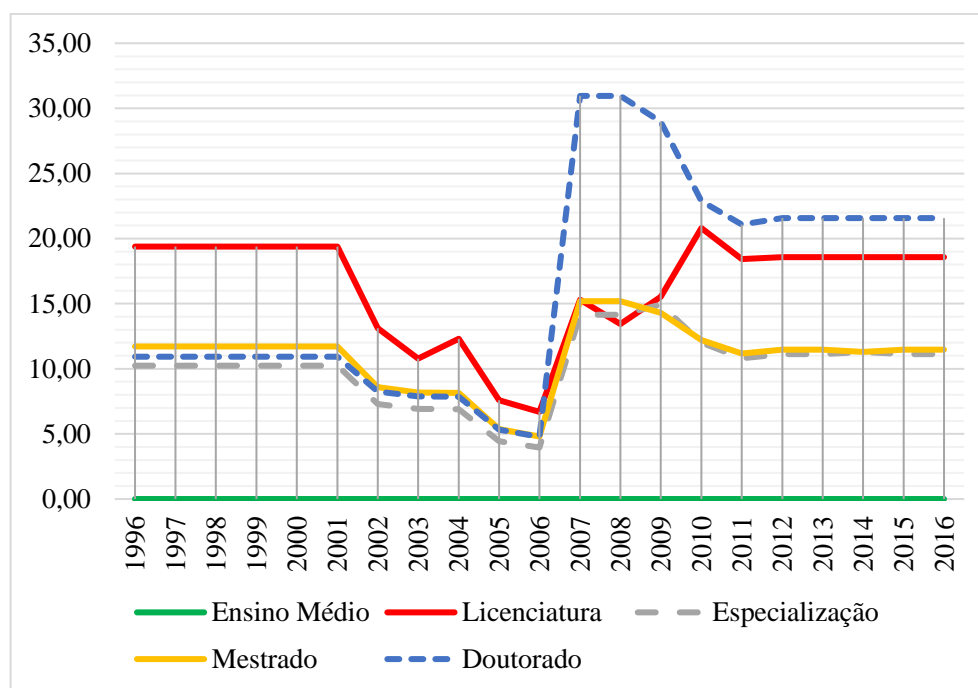
Tabela 8 – Diferença percentual da remuneração dos professores entre classes/titulação – Seduc-PI (1996-2016)

(conclusão)

Ano	Ensino Médio	Licenciatura	Especialização	Mestrado	Doutorado
2009	-	15,5	14,9	14,3	29,0
2010	-	20,8	12,0	12,2	22,9
2011	-	18,4	10,8	11,2	21,1
2012	-	18,6	11,1	11,5	21,6
2013	-	18,6	11,1	11,5	21,6
2014	-	18,6	11,3	11,3	21,6
2015	-	18,6	11,1	11,5	21,6
2016	-	18,6	11,1	11,5	21,6

Fonte: Elaborado pela autora, a partir das tabelas de vencimentos dos Professores da Seduc-PI.

Gráfico 2 – Remuneração dos professores da Seduc (PI) de acordo com a titulação (%)



Fonte: Elaborado pela autora, a partir das tabelas de vencimentos dos Professores da Seduc-PI.

Os dados para composição da Tabela 8 foram retirados da Tabela de vencimento dos professores. Essa tabela de vencimento fornece também os itens que formam a remuneração dos professores.

Considerando o nível de formação do professor, a Tabela 8 e o Gráfico 2 registram a movimentação da remuneração do professor 40 horas da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí numa série histórica de 1996 a 2016.

A Tabela 8 e o Gráfico 2 mostram o longo congelamento na remuneração do professor no período 1996 a 2001. O percentual observado na tabela e pago aos professores que passam

do Nível Médio para Licenciatura equivale a 19,4%, não diferente do que se observou no vencimento neste mesmo período (19,39%), apresentado na Tabela 7.

Observou-se, ainda, que o professor que saía do Nível Superior para o Nível de Especialização passou a perceber 14,08%, um pouco acima do registrado no vencimento no período de 1996 a 2001 (10,23%). Para o professor que saía da categoria de especialista para a categoria com Mestrado, ao contrário, houve declínio no percentual alcançando 11,7%. Nesse mesmo intervalo, o professor que saía do Mestrado para o Doutorado, o ganho com a titulação obtida, registrou 10,9% na remuneração contra 8,07% no vencimento. No geral, há uma tendência de os vencimentos serem menores que os percentuais das remunerações, no período analisado.

Da mesma forma que aconteceu com o vencimento, pode-se concluir no que a remuneração sofreu declínio a partir de 2002 (8,3%), estendendo-se até 2006 (4,8%), com maior declínio para o professor com Doutorado. Analisando a relação entre as titulações Doutorado e Ensino Médio, ainda em 2006, registra-se uma diferença de 21,8%.

Em 2007 e 2008, o professor que saía do Mestrado e ascendia para a classe de quem possuía Doutorado tinha um ganho de 31% com a mudança, considerando os valores da remuneração. No mesmo período (ver Tabela 7), considerando o vencimento, o ganho foi um pouco maior 36%. Em 2009, o vencimento do professor com Doutorado chegou a 34% contra 29% na remuneração. O que reforça a tendência de os percentuais pagos aos vencimentos serem menores que os percentuais pagos às remunerações.

Em 2010, esta relação no percentual melhora para o professor com graduação (20,8%) e para o professor com Doutorado (22,9%). A partir de 2011, observa-se que os maiores índices no percentual foram para os professores que saíam do Mestrado e iam para o Doutorado, registrando um pouco acima de 21%.

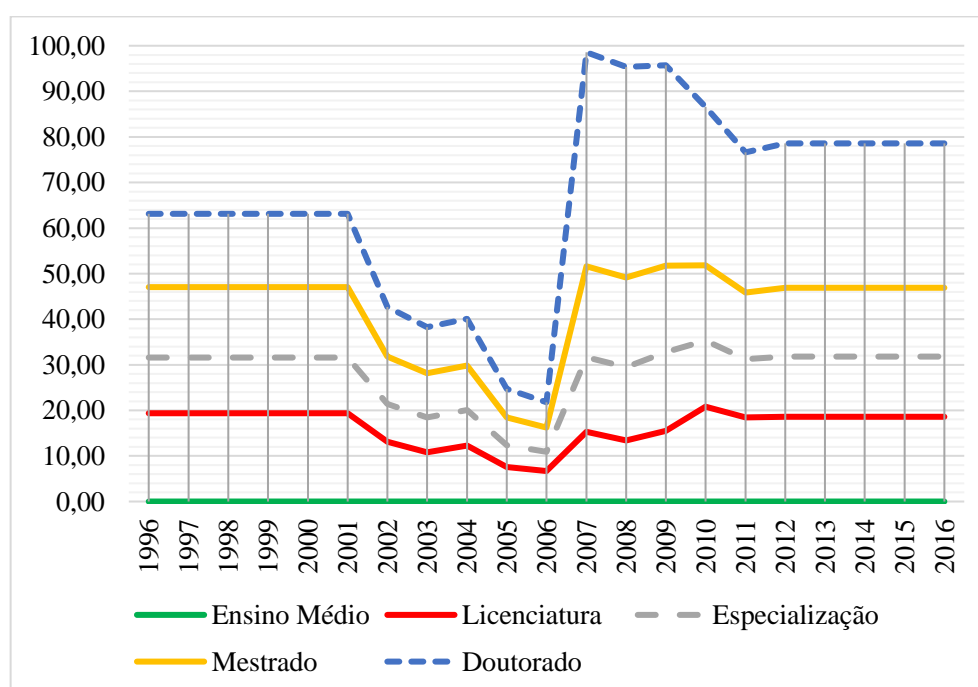
Para dar continuidade à análise relativa à remuneração, a tabela 9 e o gráfico 3, a seguir, mostram a variação percentual da remuneração do professor da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, tomando como referência a titulação do professor com Nível Médio:

Tabela 9 – Variação percentual da remuneração em relação ao professor com formação a nível de Ensino Médio – Seduc-PI (1996-2016)

Ano	Ensino médio	Licenciatura	Especialização	Mestrado	Doutorado
1996	-	19,39	31,60	47,03	63,11
1997	-	19,39	31,60	47,03	63,11
1998	-	19,39	31,60	47,03	63,11
1999	-	19,39	31,60	47,03	63,11
2000	-	19,39	31,60	47,03	63,11
2001	-	19,39	31,60	47,03	63,11
2002	-	13,11	21,37	31,80	42,68
2003	-	10,78	18,45	28,14	38,25
2004	-	12,31	20,06	29,86	40,07
2005	-	7,59	12,38	18,42	24,72
2006	-	6,69	10,91	16,23	21,78
2007	-	15,31	31,63	51,63	98,57
2008	-	13,43	29,49	49,17	95,34
2009	-	15,52	32,76	51,72	95,69
2010	-	20,81	35,31	51,82	86,56
2011	-	18,42	31,23	45,88	76,64
2012	-	18,58	31,78	46,88	78,57
2013	-	18,58	31,78	46,88	78,57
2014	-	18,58	31,78	46,88	78,57
2015	-	18,58	31,78	46,88	78,57
2016	-	18,58	31,78	46,88	78,57

Fonte: Elaborado pela autora, a partir das tabelas de vencimentos dos Professores da Seduc-PI.

Gráfico 3 – Variação percentual da remuneração em relação ao professor com formação a nível de Ensino Médio – Seduc-PI (1996-2016)



Fonte: Elaborado pela autora, a partir das tabelas de vencimentos dos Professores da Seduc-PI.

Ao analisar a Tabela 9 e o Gráfico 3, é possível perceber que a amplitude entre o professor que esteve na categoria que exigia Ensino Médio e a categoria correspondente a quem possui Doutorado, de 1996 a 2001, manteve-se constante e correspondeu a 63,11%, referindo-se a um longo congelamento da remuneração do Professor.

Observa-se que, de 2002 a 2011, as variações percentuais são irregulares. Vale destacar que, no ano de 2003, o Professor que mudasse de classe do Nível Médio para Licenciatura alcançava variação de apenas 10,78%. Da Licenciatura para Especialização a variação era de 18,45%. Neste mesmo ano, a variação de Especialista para quem tivesse Mestrado correspondia a 28,14% e de Mestre para Doutor era 38,25%.

Em 2005 e 2006, também permaneceram as variações irregulares, destacando-se os menores valores de Nível Médio para a Graduação: em 2005, houve variação de 7,59% e em 2006, registrou-se variação de 6,69%. Vale destacar a variação do vencimento do Nível Médio para Doutorado em 2007, que registrou amplitude de 98,57%. Em 2008, o valor para este mesmo nível atingiu em 95,34%. No período de 2011 a 2016, o percentual cai um pouco e mantém-se constante, atingindo 78,57% em 2016.

O crescimento do número de professores com Graduação, com Especialização e a redução do número de professores com nível Médio talvez seja reflexo do aumento da amplitude entre as classes de formação, com destaque para quem saía do Nível Médio para quem ia para a classe correspondente ao Doutorado. Embora se reconheça que a quantidade de professores não influa diretamente no crescimento da amplitude.

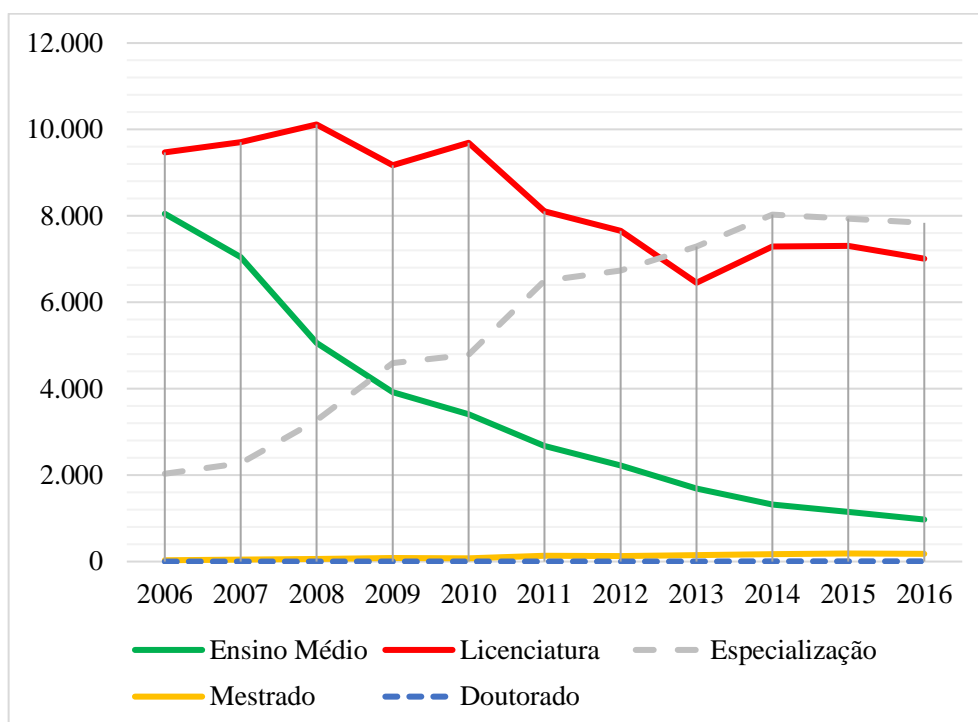
A Tabela 10 e o Gráfico 4 apresentam a distribuição de professores da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, por titulação.

Tabela 10 – Distribuição dos Professores da Seduc-PI por Titulação (2006 a 2016)

Formação	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ensino Médio	8.050	7.044	5.059	3.921	3.412	2.672	2.227	1.693	1.319	1.147	973
Licenciatura	9.469	9.706	10.116	9.173	9.693	8.103	7.657	6.452	7.293	7.303	7.006
Especialização	2.033	2.274	3.269	4.593	4.787	6.498	6.734	7.293	8.029	7.935	7.842
Mestrado	30	44	61	84	79	134	128	148	171	187	181
Doutorado	0	0	0	2	1	1	3	3	5	5	5

Fonte: Elaborado pela autora, a partir das Folhas de pagamento Rede Pública de Ensino - Seduc – ATI.

Esta distribuição dos professores por titulação é mais bem visualizada no gráfico 4 que segue:

Gráfico 4 – Distribuição dos Professores da Seduc-PI conforme a titulação (2006 a 2016)

Fonte: Elaborado pela autora a partir das Folhas de pagamento Rede Pública de Ensino (Seduc – ATI).

Conforme a Tabela 10 e o Gráfico 4, a Rede Pública Estadual de Ensino no Piauí possuía, em 2006, 8.050 professores com apenas o nível médio. Este número foi diminuindo, porém, em 2016, ainda havia 973 professores com aquela formação. Tal nível serve de base legal para constituição do Piso Nacional. Em 2006, ano do fim da vigência do Fundef, 9.469 professores possuíam Graduação. A partir de 2011, observa-se uma tendência de redução do número de professores com Especialização, sendo que em 2013 o número de professores com Especialização já superava o número de professor com Graduação.

Observa-se, que o número de professores com Especialização cresceu de 2.033, em 2006, para 7.293 em 2013. O número de professores com Mestrado, em 2006, era apenas 30. Em 2016, esse número cresceu para 181 professores. Com relação aos doutores, em 2009, registrou-se, pela primeira vez, 2 professores com Doutorado, atingindo a quantidade de 5 professores em 2014. Permanecendo esse número até 2016.

Observa-se, também, o declínio da quantidade de professores com magistério (nível médio), o antigo Curso Normal. Até 2013, tal formação foi de grande prevalência por duas razões: a primeira é o fato de admitir tal grau de formação na LDB/96 no Art. 62; a outra se dá pela existência, até 2008, de uma instituição formadora em nível Médio no Piauí, o Instituto Antonino Freire, depois elevado a Instituto Superior de Ensino Antonino Freire e, por fim, Centro de Formação. Em 2016, a quantidade de professor com nível Médio passa a 973.

No que se refere à formação em Mestrado e Doutorado, embora em ascensão, o número de professores já formados representa minoria no Estado do Piauí. As especializações têm demonstrado crescimento e, em consequência disso, há redução do número de professores apenas com Graduação.

Em torno desta discussão e da valorização do tempo de serviço, Sousa e Gouveia (2011) afirmam que os professores com mais experiência e maior titulação tendem a obter ganhos menores, e asseveram que: “Como se trata de profissionais melhor remunerados e, agora, compondo um grupo quantitativamente grande, o poder público tende a obstaculizar seus avanços salariais”, reiteram Sousa e Gouveia (2011, p.10). Tal realidade, acontece com os professores da Rede Estadual de Ensino do Piauí, cujo perfil representa maioria que reside no grupo de professor com Licenciatura e com Especialização. Tal obstáculo se percebe ao passo em que o número de professor aumenta na Graduação e na Especialização, o Gestor aumenta o percentual com tendência a uma suposta valorização ao professor com Doutorado. Sendo que o número de professor nessa titulação é ínfimo.

Ao tratar da Carreira docente, Bollmann (2010, p.1) afirma que a referida “consiste no mecanismo de estímulo ao exercício do magistério e à evolução acadêmico-científica”. Essa autora pontua também que a carreira docente

pressupõe indivíduos preparados para o exercício da profissão, portadores de título compatível com as necessidades do nível de ensino a que o trabalho docente se destina. Vincula-se à formação e às condições de trabalho, podendo assumir a avaliação de desempenho por mérito, sem ser submetida a critérios classificatórios de competitividade. Constitui a coluna dorsal do processo educativo, exercendo grande influência no nível de aprendizagem dos alunos nos diferentes níveis e modalidades de educação (BOLLMANN, 2010, p.1).

Nesse sentido, Leher (2010, p.4) entende a valorização do magistério com base em duas dimensões: objetiva e subjetiva, que para ele são indissociáveis. A dimensão objetiva envolve, segundo o autor, os elementos de regulação do magistério, bem como os aspectos funcionais para seu exercício: “regime de trabalho, piso salarial profissional, carreira docente com progressão funcional, concurso público, formação e qualificação profissional, tempo remunerado para estudos, planejamento e avaliação e condições de trabalho”. A dimensão subjetiva envolve o reconhecimento social, autorrealização e dignidade profissional. Estes aspectos, ao compor a dimensão subjetiva, representam o valor simbólico, atribuídos à profissão, conforme enfoca o referido autor. Tais questões devem ser definidas, no caso do

funcionário público, no plano de cargo e carreira, que se apresenta enquanto documento legal e que regula a carreira através dos mecanismos de acesso e progressão.

Dessa forma, segundo Sales (2012, p.1) não se elaborou um bom Plano de Carreira

torna pouco atrativa a profissão de professor e que pode ser constatado não só pelo desinteresse dos bons alunos que concluem o Ensino Médio e desejam adentrar nas licenciaturas, mas também pela decisão tomada por aqueles docentes que abdicam da profissão de professor por encontrarem melhores alternativas financeiras no mercado de trabalho.

Segundo esse autor, para que não se impute ao professor a responsabilidade pela baixa qualidade da escola pública é necessária valorização financeira digna, para que não se assista, diariamente, à perda de interesse do professor pelo magistério.

Até aqui, foi analisado e discutido o vencimento salarial e a remuneração do magistério público estadual do Piauí, de forma separada. No próximo tópico, analisa-se a relação entre vencimento salarial e a remuneração na referida rede.

3.5 Relação entre vencimento salarial e remuneração: a rede pública estadual em questão

Ao longo do estudo, discutiu-se separadamente o vencimento salarial e a remuneração do magistério público da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí. É possível, a partir de então, obter a relação entre Vencimento e Remuneração²⁵ dos professores da Rede Estadual de Ensino. Na Tabela 11 e no Gráfico 5, encontram-se dados que evidenciam a relação entre vencimento e remuneração no período de 1996 a 2016.

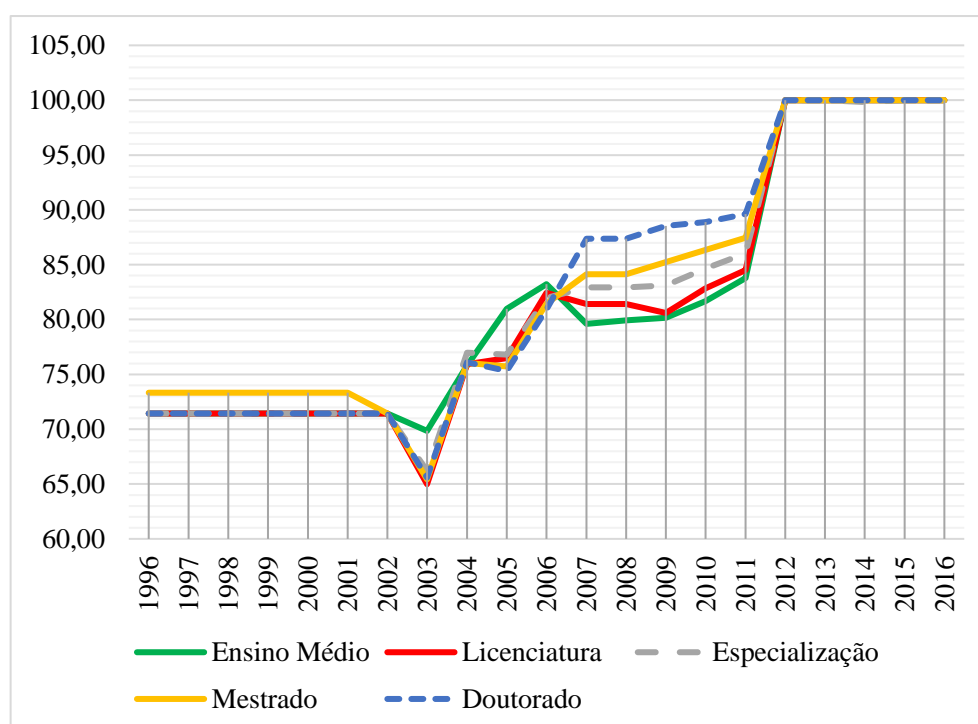
²⁵ Os itens que compuseram a remuneração até 2011 foram o vencimento e a regência. A partir de 2012 com a incorporação das gratificações, o valor fixado foi aquele que o Governo do Estado na Lei nº 152/2010 chamou de Piso Salarial Profissional Estadual.

Tabela 11 – Relação Percentual entre Vencimento e Remuneração – Seduc-PI (1996 a 2016)

Ano	Ensino médio	Licenciatura	Especialização	Mestrado	Doutorado
1996	71,43	71,43	71,43	73,33	71,43
1997	71,43	71,43	71,43	73,33	71,43
1998	71,43	71,43	71,43	73,33	71,43
1999	71,43	71,43	71,43	73,33	71,43
2000	71,43	71,43	71,43	73,33	71,43
2001	71,43	71,43	71,43	73,33	71,43
2001	71,43	71,43	71,43	73,33	71,43
2002	71,43	71,43	71,43	71,43	71,43
2003	69,85	64,98	66,21	65,43	65,59
2004	75,81	75,92	76,97	76,04	76,10
2005	80,97	76,49	76,80	75,73	75,31
2006	83,23	82,42	81,97	81,44	80,93
2007	79,59	81,42	82,95	84,12	87,36
2008	79,92	81,42	82,95	84,12	87,36
2009	80,17	80,60	83,12	85,23	88,55
2010	81,67	82,85	84,65	86,35	88,89
2011	83,77	84,51	86,02	87,45	89,61
2012	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2013	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2014	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2015	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2016	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaborado pela autora, a partir das tabelas de vencimentos dos Professores da Seduc-PI.

Gráfico 5 – Relação percentual entre Vencimento e Remuneração dos professores da Seduc-PI (1996 a 2016)



Fonte: Elaborado pela autora a partir das tabelas de vencimentos dos Professores da Seduc-PI.

Para analisar a Tabela 11 e o Gráfico 5, foram tomados como referência os períodos que se destacaram ao longo da série histórica em estudo, os quais se confundem com a própria história da política educacional e da conjuntura política nacional e local. De 1996 a 2001, período marcado pelo congelamento no vencimento salarial e remuneração dos professores, a relação entre esses dois elementos dos contracheques (vencimento e remuneração) era de 71,43%, percentual aplicado praticamente em todas as categorias ou titulações, apresentando pequena diferença, na relação entre vencimento e remuneração, para os professores com Mestrado (73,33%).

A partir de 2004, observa-se uma tendência de crescimento da relação entre vencimento e remuneração, uma vez que, considerando o professor com nível médio, essa relação era de 75,81% em 2004, 80,97% em 2005, 81,67% em 2010, 83,77% em 2011 e 100,0% em 2012. Tal tendência de crescimento foi motivada pela criação de algumas leis nesse período. A primeira (Lei nº 33, de 2003) desvincula as gratificações (regência e a progressão funcional) e as congela (deixam de ser reajustadas), em seguida, em 2007, passam a ser incorporadas ao vencimento, ficando fora apenas a gratificação de regência, a qual só foi incorporada em 2012, quando a relação entre vencimento e remuneração atinge seu valor limite (100,0%).

Vale destacar que, embora a aproximação entre o vencimento e a remuneração tenha sido induzida pela Lei do Piso, seus efeitos práticos só foram concretizados quando o Supremo Tribunal Federal (STF) rejeitou, em abril de 2011, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.167, movida pelos governadores dos estados do Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Mato Grosso do Sul e Ceará contra a Lei 11.738/2008, que institui o Piso Salarial Profissional Nacional. O que motivou a referida aproximação foi o conteúdo do § 1º do Art. 2º da Lei do Piso, que estabelece que “O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais.”. Em outras palavras, não é o valor da remuneração que deve ser observado e sim o valor do vencimento.

Antes da derrubada da referida ADIN, a Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí pagava ao professor no início da carreira com 40 horas semanais vencimentos salariais abaixo do valor estabelecido pela Lei do Piso, porém, a remuneração, por ser mais elevada, ficava acima do valor do Piso. A saída encontrada pelo Governo do Piauí, para atender à Lei, foi incorporar as gratificações ao vencimento, o que resultou, a partir de 2012, na aproximação máxima do vencimento em relação à remuneração, atingindo 100,0%. Enfim, o professor da Semec não apresenta melhor carreira, pois não privilegia tempo de serviço, tão pouco incentiva formação.

O próximo item corresponde à segunda parte do capítulo 4, cuja análise trata do vencimento e da remuneração salarial do professor da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, a qual compreendeu a mesma série histórica da primeira parte, período de 1996 a 2016. Num primeiro momento, analisa-se o vencimento, destacando os percentuais de reajustes. Num segundo momento, é analisada a remuneração dos professores.

3.6 Vencimento Salarial do Professor da Rede Municipal de Teresina

Este item analisa o vencimento salarial do Professor da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, vinculado à Secretaria Municipal de Educação (Semec), considerando o período de 1996 a 2016. Para tanto, foram utilizadas as tabelas de vencimento salarial dos professores da Semec. Foi tomado como referência, ainda, o professor com jornada de trabalho de 40 horas, no início das classes correspondentes às seguintes titulações: Nível Médio, Licenciatura, Especialização, Mestrado e Doutorado.

Ademais, procurou-se verificar a repercussão da Lei do Piso no vencimento dos professores, bem como verificar as alterações ocorridas nos Planos de Carreira da categoria e sua materialização nos contracheques.

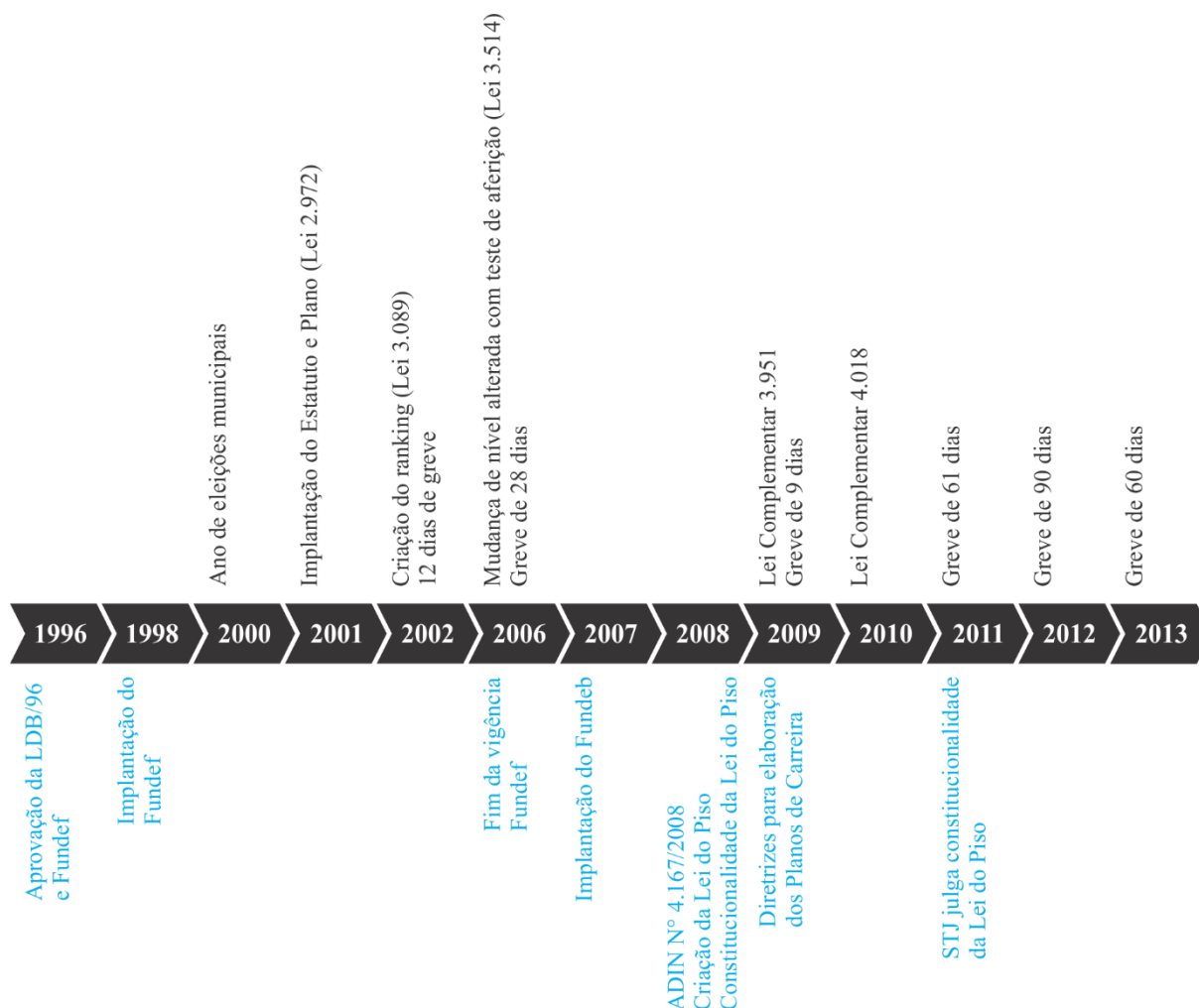
Na série histórica analisada (1996 a 2016), a Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina editou quatro importantes instrumentos legais, os quais são referências para balizar a carreira e os salários de seus professores: Lei nº 1.870, de 02 de dezembro de 1986 (Estatuto do Magistério editado antes da série histórica)²⁶; Lei nº 2.972, de 1 de janeiro de 2001 (Estatuto e Plano); Lei Complementar nº 3951, de 19 de maio de 2009 e a Lei Complementar nº 4.018, de 1º de julho de 2010.

A linha de tempo a seguir, sintetiza o contexto do momento do período em estudo, marcado por fatos locais²⁷ e nacionais:

²⁶ A referida Lei foi editada antes da série histórica. Este é o primeiro instrumento legal que organizou a carreira dos professores da Rede Pública Municipal de Teresina (Lei nº 1.870/86 – Estatuto do Magistério) foi editado pelo Prefeito Wall Ferraz.

²⁷ Conforme jornais do Sindserm, o cenário marcado por greves que, no geral, sucederam devido à luta por reajustes salariais, mudanças de nível e de classe, bem como pelo enquadramento proporcionado pelo fim da vigência do Plano de Carreira nº 2.972/2001 e implantação da LC nº 3.951/2009, entre outras pautas.

Figura 3 – Linha do Tempo de fatos que influenciaram os valores do vencimento e da remuneração dos professores da Rede Pública Municipal de Ensino em Teresina



- Fatos locais
- Fatos nacionais

Fonte: Elaborado pela autora Fontineles (2016).

A Tabela 12, a seguir, apresenta, em valores nominais, os vencimentos salariais do professor 40 horas de 1996 a 2016, situados no primeiro nível de cada Classe, que correspondem aos cinco níveis de formação dos professores (Nível Médio, Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado), conforme estabelece o plano de carreira, em vigência, ao longo da série histórica.

Para facilitar a análise da Tabela 12, foram definidos 3 períodos de análises. O primeiro período da análise compreende 1996 a 2001, que corresponde a 5 anos de vigência do primeiro Estatuto do Magistério (1986 a 2001). O segundo período da análise tem início em 2001, que compreende o início da vigência do segundo plano de carreira (Lei nº 2.972/2001) e o fim da vigência do Fundef (2006). Esse período da análise compreende ainda o início de vigência do

Fundeb (2007) e a edição da Lei Complementar nº 3.951/2009. O terceiro e último período da análise tem início em 2010 e estende até 2016.

**Tabela 12 – Vencimentos nominais dos professores da Semec (PI)
de acordo com o nível de formação (1996-2016)**

Ano	Ensino médio	Licenciatura	Especialização	Mestrado	Doutorado
1996	242,66	400,44	440,48	-	-
1997	263,04	434,08	477,48	-	-
1998	277,50	457,96	503,74	-	-
1999	277,50	457,96	503,74	-	-
2000	302,00	485,44	533,96	-	-
2001	302,00	485,44	533,96	-	-
2002	317,10	509,72	560,66	616,70	678,42
2003	329,78	530,10	583,08	641,36	705,56
2004	347,12	557,98	613,76	675,10	742,68
2005	352,34	566,36	622,97	685,24	753,82
2006	369,94	594,66	654,10	719,48	791,50
2007	381,04	612,50	673,72	741,06	815,60
2008	397,66	639,20	703,10	773,38	850,80
2009	417,54	671,16	738,26	812,04	893,34
2010	1.024,70	1.250,00	1.250,00	1.250,00	1.250,00
2011	1.167,70	1.424,44	1.424,44	1.424,44	1.424,44
2012	1.451,00	1.770,02	1.770,02	1.770,02	1.770,02
2013	1.566,66	1.911,11	1.911,11	1.911,11	1.911,11
2014	1.697,00	2.070,11	2.070,11	2.070,11	2.070,11
2015	1.917,78	2.339,43	2.339,43	2.339,43	2.339,43
2016	2.135,64	2.605,20	2.605,20	2.605,20	2.605,20

Fonte: Elaborado pela autora, a partir das tabelas de vencimentos dos Professores da Semec-Teresina.

3.6.1 Vencimento e o primeiro período da análise: 1996 a 2001

Como é possível perceber na Tabela 12, no intervalo de 1996 a 2001, não estavam previstos, na estrutura da carreira, classes ou incentivos para professores com mestrado e doutorado. Percebe-se ainda que o vencimento apresenta diferenciação entre as classes e que os valores nominais apresentam hierarquia entre as titulações no período de 1996 a 2001, ou seja, quanto maior a titulação do professor, maior o vencimento. Nesse período, percebe-se que em 1999 – período de adaptação da implementação do Fundeb e 2001 os professores não receberam reajustes nos seus vencimentos.

Vale destacar, ainda, que neste período estava em vigor o Estatuto de 1986, o qual previa, segundo Sales (2012), remuneração de 3 (três) salários mínimos ao professor Classe A nível 1, com 20 horas semanais, que corresponde ao professor com Nível Médio, no início da carreira, conforme Apêndice B. Constata-se que, durante o período analisado (1996 a 2001) em

que esteve em vigor o referido Estatuto (Lei 1.870/1986), o plano de carreira foi descumprido, pois em nenhum ano o professor chegou a receber 3 salários mínimos, observando que os valores da Tabela 12 são referentes ao professor com 40h, o qual deveria receber o equivalente a 6 (seis) salários mínimos. Este achado corrobora os resultados da pesquisa de Sales (2012), que concluiu que o Plano de 1986 era descumprido.

Em relação ao contexto político, o primeiro Estatuto do Magistério (1986 a 2001) durou 15 anos, atravessou mais de 5 mandatos de prefeitos, iniciando com o Prefeito Wall Ferraz (PMDB) e terminado com Firmino Filho (PSDB). Em 1996, início da série histórica, estava à frente da Prefeitura, o Engenheiro Francisco Gerardo (PSDB). Durante o seu mandato, duas importantes Leis foram editadas, a LDB, Lei nº 9.394/96, e a Lei do Fundef (Lei nº 9.424/96).

A política salarial da Rede Pública Municipal de Ensino nos anos 2011, 2012 e 2013 foi marcada por luta do Sindicato da categoria dos professores - Sindserm, cujas pautas de destaques eram de reajustes, mudanças de níveis e de Classe.

3.6.2 Da Lei nº 2.972 de 2001 à Lei nº 3.951 de 2009: 2º período em análise

Com o novo Plano (Lei nº 2.972, de 1 de janeiro de 2001), novas classes/titulações foram criadas para atender os professores com Mestrado, Doutorado e até com Pós-Doutorado. O Plano de 2001 previa 8 classes (de A a H), ou seja, passou a contemplar professores do Ensino Médio (A) ao Pós-Doutorado (H). Vale destacar que, embora o referido Plano previsse classes para Doutores e Pós-Doutores, até a vigência do Plano de 2001, nenhum professor da Semec atingiu esses dois níveis de titulação.

No intervalo de 2001 a 2006, verifica-se também que existe hierarquia nos vencimentos, conforme a titulação do professor, ou seja, quanto maior a titulação do professor, maior o vencimento. Convém frisar que, nesse período, não houve congelamento: os vencimentos foram reajustados todos os anos.

Em 2007, com a implementação do Fundeb, permaneceu a diferenciação entre as classes com hierarquia entre as titulações. Durante esse período, os vencimentos dos professores receberam reajustes. Pelo que se constata na Tabela 12, há maior reconhecimento ao professor com titulação mais elevada.

Em 2008, ano da aprovação do Piso Salarial, o vencimento do professor com formação em nível Médio 40 horas (R\$ 397,66) estava abaixo do salário mínimo, o qual correspondia, naquele momento, a R\$ 415,00. Também estava abaixo do valor do Piso (R\$ 950,00), uma

diferença correspondente a R\$ 552,34 ($950,00 - 397,66 = 552,34$). Portanto a Rede Municipal de Ensino não pagava, em 2008, o valor estabelecido para o Piso Salarial Profissional Nacional.

Em 2009, ano da publicação da Lei Complementar nº 3.951, de 19 de maio, a Semec ainda não pagava a seus professores o valor, do Piso Nacional, que correspondia a R\$ 950,00. O professor com formação em Nível Médio 40h recebia ainda R\$ 417,54. Considerando o Professor com Doutorado 40h, este também recebia vencimento abaixo do valor do Piso. Estava R\$56,46 abaixo ($950,00 - 893,34$).

Em relação ao contexto político, em 2001, Teresina estava sob a gestão do Prefeito Firmino Filho. Já nos anos de 2006 a 2009 esteve sob a gestão do Prefeito Sílvio Mendes, ambos do PSDB.

3.6.3 Da Lei Complementar nº 4.018, de 1º de julho de 2010 a 2016: 3º período

Conforme a Tabela 12, em 2010, o professor com Nível Médio (40h), no início da carreira, da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina percebia um vencimento equivalente ao valor do Piso (R\$ 1.024,70), sendo que o valor do Piso Nacional fixado naquele ano foi de R\$ 1.204,67 em 2011, ano que a Lei do Piso foi julgada constitucional, chama atenção o fato de os professores, no início da carreira, com Nível Médio, receberem R\$ 1.167,70 como vencimento salarial. Esse vencimento ficou um pouco abaixo do valor do Piso (R\$ 1.187,14). Somente em 2012, os vencimentos do professor com nível Médio, no início da carreira, passaram a atender o valor estabelecido para o Piso Nacional.

Convém lembrar que, a partir de 2010, os vencimentos dos professores com licenciatura, especialização, mestrado e doutorado passaram a receber os mesmos valores, conforme Tabela 12. Com a Lei Complementar nº.3.951/2009, a diferenciação entre os níveis de formação dos professores passou a ser paga por meio de uma Gratificação de Titulação, a qual correspondia a um percentual sobre o vencimento, variando conforme a titulação: especialização, mestrado ou doutorado. Vale ressaltar que a gratificação por titulação permanece quando o professor se aposenta, pois de acordo com o Instituto de Previdência do Município de Teresina (IPMT), no artigo 36, § 7º, observada a legislação federal, a Gratificação de Incentivo à Docência (GID), a Gratificação de Incentivo Operacional (GIO) e o Incentivo por Titulação terão repercussão previdenciária, enquanto a Gratificação Intraturno (GIT) e a Gratificação de Exercício em Zona Rural (GEZOR) não terão repercussão previdenciária. (Redação dada pela Lei n.º 4.141, de 25 de julho de 2011, DOM n.º 1.409). Causa estranheza que a Lei em vigor desde 2009, nada ressalte sobre a permanência da gratificação por titulação.

Mas se isso de fato é verdade, por que não oficializar em Lei. Isso pode ter relação com a possibilidade de segurar os aumentos das gratificações ou mesmo extinguir caso necessário, para não repercutir sobre a folha de pagamento.

Em relação ao contexto político, em 2010, Teresina estava sob a gestão do Prefeito Elmano Ferrer (PTB), e de 2013-2016 esteve sob a gestão do Prefeito Firmino Filho. Diante deste contexto e após análise dos valores nominais, passa-se a analisar os percentuais de reajustes concedidos aos professores da Rede Pública de Ensino da Rede Estadual do Piauí ao longo da série histórica, como se verifica na Tabela 13 e no Gráfico 6.

3.7 Vencimento e Titulação do Professor da Semec em Teresina

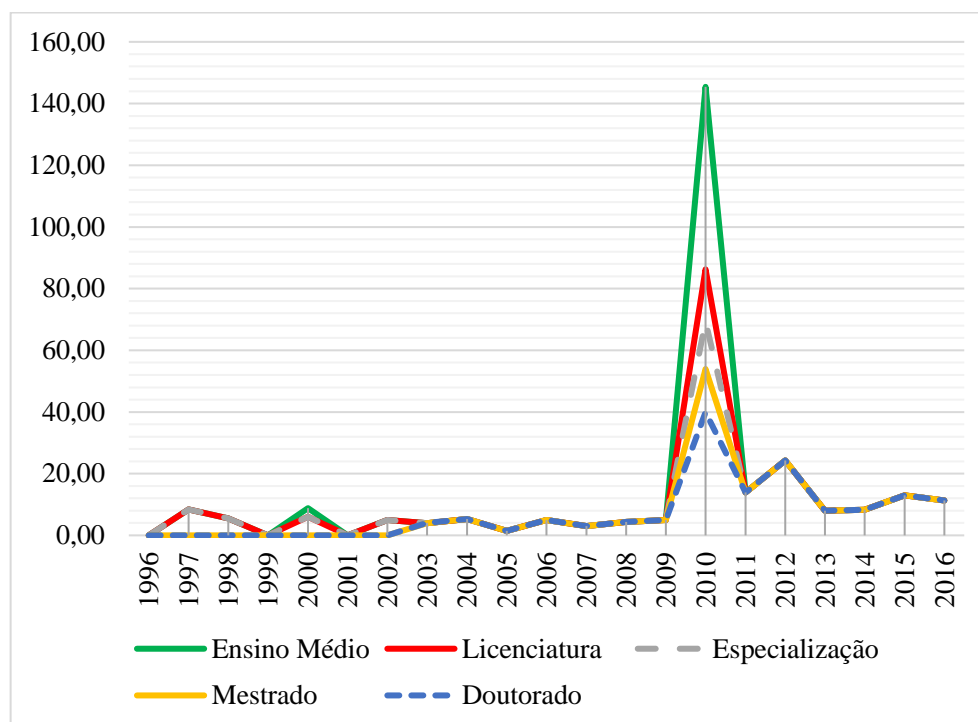
A Tabela 13 e o Gráfico 6 apresentam os percentuais de aumento aplicado ao vencimento salarial do professor da Semec do município de Teresina, no período de 1996 a 2016, conforme sua respectiva classe ou titulação:

Tabela 13 – Percentual de aumento no vencimento concedido aos professores da Semec (Teresina), conforme sua titulação (1996 a 2016)

Ano	Ensino Médio	Licenciatura	Especialização	Mestrado	Doutorado
1996	-	-	-	-	-
1997	8,40	8,40	8,40	-	-
1998	5,50	5,50	5,50	-	-
1999	0,00	0,00	0,00	-	-
2000	8,83	6,00	6,00	-	-
2001	0,00	0,00	0,00	-	-
2002	5,00	5,00	5,00	-	-
2003	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
2004	5,26	5,26	5,26	5,26	5,26
2005	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50
2006	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
2007	3,00	3,00	3,00	3,00	3,04
2008	4,36	4,36	4,36	4,36	4,32
2009	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
2010	145,41	86,24	69,32	53,93	39,92
2011	13,96	13,96	13,96	13,96	13,96
2012	24,26	24,26	24,26	24,26	24,26
2013	7,97	7,97	7,97	7,97	7,97
2014	8,32	8,32	8,32	8,32	8,32
2015	13,01	13,01	13,01	13,01	13,01
2016	11,36	11,36	11,36	11,36	11,36

Fonte: Elaborado pela autora, a partir das tabelas de vencimentos dos Professores da Semec - Teresina.

Gráfico 6 – Percentual de aumento no vencimento concedido aos professores da Semec (Teresina), conforme sua titulação (1996 a 2016)



Fonte: Elaborado pela autora, a partir das tabelas de vencimentos dos Professores da Semec-Teresina.

De acordo com o Estatuto do Magistério de 1986, não havia classes ou incentivos para professores com mestrado e doutorado. Pela Tabela 13, percebe-se que o vencimento apresenta diferenciação entre as classes e que os valores nominais apresentam hierarquia entre as titulações no período de 1996 a 2001. É possível perceber que os anos de 1999 e 2001 os professores não receberam reajustes nos seus vencimentos. Tal fato coincide com o que aconteceu na Rede Estadual, que em igual período não houve nenhum reajuste.

Até 2009, não houve achatamento para todas as classes. A partir de 2010 (com a entrada em vigor da Lei Complementar nº 3.951 de 2009), verificou-se o achatamento no vencimento dos professores com titulação acima de Nível Médio. Com a incorporação das gratificações ao vencimento, em 2010, o professor com Nível Médio obteve maior percentual de crescimento em relação às demais titulações, atingindo um crescimento de 145,41%. O professor com licenciatura apresentou um crescimento de 86,24%, o docente com especialização apresentou crescimento de 69,32%, enquanto quem possuía mestrado apresentou crescimento de 53,93% e finalmente o professor com doutorado obteve o menor crescimento (39,92%). Essa tendência de queda nos percentuais é observada na medida em que cresce a titulação do professor, reforçando a tese de que houve uma aproximação entre os vencimentos; em outras palavras, houve uma espécie de achatamento salarial a partir da entrada em vigor da Lei do Piso, tendo em vista que os professores

com Nível Médio tiveram um aumento significativo nos seus vencimentos, enquanto que os demais professores com maiores titulações tiveram reajustes bem inferiores. A Lei do Piso veio com intuito de beneficiar os professores (ao equilibrar vencimentos por todo o país), porém, na prática tem provocado achatamento entre as classes de maior titulação/formação, trazendo desvantagens para os professores com maior titulação.

Em 2010, as gratificações foram incorporadas ao vencimento, motivada pela Lei Complementar nº 3.951/2009, a qual contribuiu para elevar significativamente o reajuste dado ao vencimento do professor com Nível Médio, no início de carreira (145,41%). A referida Lei Complementar foi criada para atender a Lei do Piso, que considera como referência salarial o vencimento e não a remuneração.

Excetuando essa situação pontual de reajuste, motivada pela referida Lei Complementar de 2009, o maior reajuste concedido na série histórica (1996 a 2016) foi de 24,26%, ficando acima do que estabelecia o Piso Nacional Profissional (22,22%). Esse reajuste foi concedido em 2012, após uma greve de 90 dias. Nas negociações, estava à frente do Poder Executivo o Prefeito o Elmano Férrer (PTB), que assumiu em 01/04/2010, após a renúncia de Sílvio Mendes para candidatar-se ao Governo do Estado. O Sindicato da categoria (Sindserm) fechou questão nas negociações, até porque a reivindicação era legal e a Lei do Piso precisava ser cumprida. Estrategicamente, o Sindicato sabia que 2012 era ano de eleição e o Prefeito Elmano, candidato declarado à reeleição, poderia terminar cedendo em função do desgaste de uma longa greve.

No item a seguir, analisa-se a diferença percentual entre as classes/titulação (níveis de formação) dos professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, procurando observar como se comportou, na série histórica, a valorização dada à titulação do professor, conforme a magnitude da diferença percentual entre classes/titulação.

3.7.1 Diferença percentual entre as titulações

Levando em conta o nível de formação, a Tabela 14 apresenta as diferenças percentuais entre níveis de formação dos professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, revelando como se comportou o vencimento frente à titulação adquirida. Basicamente, a observação feita sugere dois significativos períodos nessa série histórica: análise de 1996 a 2009 e a análise de 2010 a 2016.

Tabela 14 – Diferença percentual no vencimento entre os diferentes níveis de formação da Semec-Teresina (1996-2016)

Ano	Ensino Médio	Licenciatura	Especialização	Mestrado	Doutorado
1996	-	65,02	10,00	-	-
1997	-	65,02	10,00	-	-
1998	-	65,03	10,00	-	-
1999	-	65,03	10,00	-	-
2000	-	60,74	10,00	-	-
2001	-	60,74	10,00	-	-
2002	-	60,74	10,00	10,00	10,01
2003	-	60,74	10,00	10,00	10,01
2004	-	60,75	10,00	10,00	10,01
2005	-	60,74	10,00	10,00	10,01
2006	-	60,74	10,00	10,00	10,01
2007	-	60,74	10,00	10,00	10,01
2008	-	60,74	10,00	10,00	10,01
2009	-	60,74	10,00	10,00	10,01
2010	-	21,99	0,00	0,00	0,00
2011	-	21,99	0,00	0,00	0,00
2012	-	21,99	0,00	0,00	0,00
2013	-	21,99	0,00	0,00	0,00
2014	-	21,99	0,00	0,00	0,00
2015	-	21,99	0,00	0,00	0,00
2016	-	21,99	0,00	0,00	0,00

Fonte: Elaborado pela autora, a partir das tabelas de vencimentos dos Professores da Semec-Teresina.

No primeiro período de 1996 a 1999, observa-se uma tendência de maior estímulo para o professor buscar algum curso de licenciatura para graduar-se, especialmente para aqueles que estavam apenas com Nível Médio. Nesse período, o professor que concluísse uma licenciatura receberia como recompensa um aumento de 65,02% em relação ao que recebia quando tinha somente o Nível Médio. De 2000 a 2009, esse percentual de aumento cai para 60,74% e a partir de 2010, a queda é ainda maior, sendo reduzido para 21,99%. No Plano de 2001 a diferenciação por titulação era de 10%. Em 2010 não há diferenciação. Portanto, a partir de 2010, constatou-se uma forte aproximação entre o vencimento do professor com Nível Médio e do professor com Licenciatura. Embora o professor com Licenciatura não tenha tido perdas no seu vencimento, a expressiva elevação do vencimento do professor com Nível Médio, de certa forma, desvalorizou o professor com Licenciatura. Tal mecanismo, encontrado pela Prefeitura de Teresina, como forma de cumprir a Lei do Piso, aproximou os vencimentos dos professores com licenciatura com os professores com nível Médio.

Destaca-se, que o maior percentual (65,02%) observado entre as classes de formação acontece de 1996 a 1999 (o primeiro período), provavelmente por influência do Parágrafo único, Art. 7º, da Lei do Fundef (Lei 9424/1996) que determinava que "nos primeiros cinco

anos, a contar da publicação desta Lei, seria permitida a aplicação de parte dos recursos da parcela de 60% (sessenta por cento), prevista neste artigo, na capacitação de professores leigos, na forma prevista no art. 9º, § 1º. Isso fica evidente porque, desde 1998, a Prefeitura Municipal de Teresina, através da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, em convênio com a Universidade Federal do Piauí e com a Fundação de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão (FUNDAPE), vinha realizando concurso vestibular em Licenciatura Plena em Pedagogia com Habilitação em Magistério das Séries Iniciais do Ensino Fundamental para qualificar os professores que não possuíam Licenciatura. A decisão de valorizar o professor com Licenciatura é reforçado ainda no Art. 50 da Lei nº 2.972/2000, ao estabelecer que "a Secretaria Municipal de Educação e Cultura tomará providências para que, até o final da década da educação, instituída pela Lei 9.394, de 20.12.96, todos os professores do ensino fundamental tivessem qualificação de curso superior".

O percentual do vencimento salarial do professor com Nível Médio e do professor com Licenciatura, saiu de 65,02%, até 1999, e finalmente atingiu 21,99%, de 2010 a 2016. A explicação para a forte redução do percentual entre os níveis de formação/titulação, especialmente entre quem estava com Nível Médio e mudava para a Classe com Licenciatura, está relacionada com a entrada em vigor da Lei do Piso e a estratégia utilizada pelo Município de Teresina, segundo Sales (2012), de criar novo plano de carreira para suportar o impacto financeiro, uma vez que o Município não conseguiria honrar a folha de pagamento, caso permanecesse com o Plano de Carreira de 2001. O elaborador do plano de 2009 (Lei Complementar nº 3.951/2009), ao fazer o ajuste no Plano de Carreira para que a Lei do Piso fosse cumprida, aproximou bastante a distância percentual entre o professor com Nível Médio e o professor com Licenciatura. Portanto, segundo Sales (2012, p. 267),

a partir da repercussão do valor do Piso Nacional (R\$ 1.024,67) na estrutura salarial do Plano de 2001, foi possível compreender os motivos que levaram os elaboradores da Lei nº 11.738/2008, bem como os conselheiros do CNE, a colocarem a palavra adequar/adequação, tanto na Lei do Piso quanto nas referidas Diretrizes Nacionais. Também foi possível compreender porque o Município de Teresina preferiu adequar seu plano de cargos e salários, em vigor até dezembro de 2009, ao aprovar a Lei Complementar nº 3.951, de 17 de dezembro de 2009.

As decisões acerca da remuneração dos professores encontravam-se limitadas ao financeiro e não estimuladas pela qualidade do ensino. A partir da licenciatura, o percentual se manteve constante em 10% (de 2002 a 2009), para quem tinha licenciatura e obtinha

especialização, quem tinha especialização e obtinha mestrado, quem tinha mestrado e obtinha doutorado.

De 2010 a 2016, com a entrada em vigor da Lei Complementar nº 3.951/2009, as mudanças de classes foram desvinculadas da titulação do professor, exceto para quem saía da Classe Auxiliar para a Classe C. As demais mudanças (da C para B, da B para A), portanto, não estão relacionadas à titulação, pois a gratificação de titulação é paga por fora e pode ser concedida para o professor em qualquer Classe, exceto para quem está na Classe Auxiliar, por não possuir licenciatura, condição necessária para ingressar em curso de pós-graduação. O vencimento do professor A, que possui licenciatura, do professor B que possui especialização, um professor C que possui mestrado e outro professor D que possui Doutorado, todos recebem o mesmo vencimento no início da carreira. Justifica-se, assim, porque na Tabela 14 aparece 0% para as titulações de especialização, mestrado e doutorado.

É importante evidenciar, que a gratificação de titulação, conforme a Lei Complementar nº 3.951/2009, correspondia a 7,5%, 15% e 30% para Especialistas, mestres e doutores respectivamente. Esses valores sofrem alteração através da Lei Complementar nº. 4.252 de abril de 2012, elevando os percentuais para 10%, para o professor com Especialização; 20% para o Mestre e 40% para Doutorado.

Os itens anteriores analisaram o vencimento salarial dos professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina. O próximo item analisa a remuneração desses mesmos professores.

3.8 Remuneração do Professor da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina

O item a seguir analisa a evolução da remuneração do professor na Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, utilizando o mesmo período em estudo da Rede Estadual, 1996 a 2016. O perfil de análise, ora retratado, é o do Professor 40 horas em início da carreira.

É importante informar que foram considerados na remuneração os seguintes itens ou gratificações presentes nos contracheques. De 1996 a 2009, a remuneração foi obtida somando-se o vencimento com a Regência. De 2010 a 2016, a remuneração foi obtida somando-se o vencimento, a GID (Gratificação de Incentivo à Docência) e a Gratificação de Titulação.

Para a presente análise, adotou-se o mesmo processo utilizado na análise dos vencimentos. Para estudar a remuneração dos professores, foram tomadas como base todas as mudanças ocorridas na estrutura da carreira dos professores. A Tabela 15 apresenta a diferença percentual entre as classes/titulação, considerando a remuneração dos professores.

Tabela 15 – Diferença percentual na remuneração entre os diferentes níveis de formação da Semec-Teresina (1996-2016)

Ano	Ensino Médio	Licenciatura	Especialização	Mestrado	Doutorado
1996	-	65,0	10,0	-	-
1997	-	65,0	10,0	-	-
1998	-	65,0	10,0	-	-
1999	-	65,0	10,0	-	-
2000	-	60,7	10,0	-	-
2001	-	60,7	10,0	-	-
2002	-	60,7	10,0	10,0	10,0
2003	-	60,7	10,0	10,0	10,0
2004	-	60,7	10,0	10,0	10,0
2005	-	60,7	10,0	10,0	10,0
2006	-	60,7	10,0	10,0	10,0
2007	-	60,7	10,0	10,0	10,0
2008	-	60,7	10,0	10,0	10,0
2009	-	60,7	10,0	10,0	10,0
2010	-	22,0	6,1	5,7	10,9
2011	-	22,0	6,1	5,7	10,8
2012	-	22,0	8,2	7,6	14,2
2013	-	22,0	8,2	7,6	14,2
2014	-	22,0	8,2	7,6	14,2
2015	-	22,0	8,2	7,6	14,2
2016	-	22,0	8,2	7,6	14,2

Fonte: Elaborado pela autora, a partir das tabelas de vencimentos dos Professores da Semec-Teresina.

Analisando a Tabela 15, verifica-se que há semelhança com a Tabela 14. A única diferença está nos termos vencimento (usado na Tabela 14) e remuneração usados na tabela em análise (Tabela 15). Em função dessa semelhança, a análise utilizada na Tabela 14 pode ser aproveitada na análise da Tabela 15, destacando-se algumas diferenças, como explicitadas a seguir.

No primeiro período de 1996 a 1999, observa-se uma tendência de maior estímulo para o professor buscar algum curso de licenciatura para graduar-se, especialmente para aqueles que estavam apenas com Nível Médio. Nesse período, o professor que conclísse uma licenciatura receberia como vantagem um aumento de 65,0% em relação ao que recebia quando tinha somente o Nível Médio. A partir de 2000 até 2009, o percentual se manteve constante na faixa de 60,7%.

De 2010 até 2016, observou-se uma queda expressiva nesse percentual, caindo para 22,0%. Constatou-se, também, uma forte aproximação entre a remuneração do professor com Nível Médio e do professor com Licenciatura. Observa-se que, até aqui, a análise da Tabela 14 é semelhante à análise realizada na Tabela 15. A diferença constatada está no impacto observado na gratificação de titulação, para os professores com especialização, mestrado e doutorado. Enquanto que na Tabela 14 os percentuais entre essas classes era de 0%, na Tabela 15, esses

percentuais apresentam valores maiores que 0%, isto porque houve desvinculação da titulação do vencimento base. De 2010 a 2011, especialização, mestrado e doutorado apresentavam respectivamente percentuais de 6,1%, 5,7% e 10,9%. De 2012 a 2016 os professores com essas mesmas titulações apresentam os respectivos percentuais 8,2%, 7,6% e 14,2%.

A partir desses valores, constata-se que quando se considera a remuneração, observa-se maior valorização do professor com doutorado, uma vez que de 2002 a 2011 o percentual ficou na faixa de 10% e a partir de 2012 esse percentual foi para 14,2%, ficando acima dos percentuais para quem mudava para especialização (8,2%) e mestrado (7,6%). Como se percebe a gratificação de titulação não impacta sobre o vencimento, isto é, não é tão forte na diferenciação, uma vez que o vencimento é baixo.

Portanto, em 2016, apesar da forte queda do percentual de quem tinha Nível Médio e obtinha Licenciatura (caiu de 65,0% para 22,0%), ainda se valoriza mais quem sai do Nível Médio para a Licenciatura e em segundo lugar, valoriza-se quem sai do mestrado para o doutorado (14,2%).

A explicação para a queda nos percentuais de diferença entre os níveis de formação, especialmente para Especialização, Mestrado e Doutorado, pode estar atrelada à política salarial da Prefeitura de Teresina para os professores, pode ter se dado pelo resultado do enquadramento a partir de 2010: Regência em valor nominal, fim de algumas gratificações, incorporação de algumas gratificações ao vencimento e percentual diferenciado por titulação.

A Tabela 16 apresenta a variação percentual da remuneração do professor, tomando como referência a remuneração do professor com Nível Médio.

Tabela 16 – Variação percentual da remuneração em relação ao professor com Ensino Médio – Semec-Teresina (1996-2016)

(continua)

Ano	Ensino Médio	Licenciatura	Especialização	Mestrado	Doutorado
1996	-	65,02	81,52	-	-
1997	-	65,03	81,53	-	-
1998	-	65,03	81,53	-	-
1999	-	65,03	81,53	-	-
2000	-	60,74	76,81	-	-
2001	-	60,74	76,81	-	-
2002	-	60,75	76,81	94,49	113,95
2003	-	60,74	76,81	94,48	113,95
2004	-	60,75	76,82	94,49	113,96
2005	-	60,74	76,81	94,48	113,95
2006	-	60,75	76,81	94,49	113,96
2007	-	60,75	76,81	94,49	113,96
2008	-	60,74	76,81	94,48	113,95

Tabela 16 – Variação percentual da remuneração em relação ao professor com Ensino Médio – Semec-Teresina (1996-2016)

(conclusão)

Ano	Ensino Médio	Licenciatura	Especialização	Mestrado	Doutorado
2009	-	60,74	76,82	94,49	113,96
2010	-	21,99	29,41	36,84	51,69
2011	-	21,99	29,39	36,80	51,61
2012	-	21,99	32,05	42,11	62,24
2013	-	21,99	32,05	42,11	62,24
2014	-	21,99	32,05	42,11	62,24
2015	-	21,99	32,05	42,11	62,24
2016	-	21,99	32,05	42,11	62,24

Fonte: Elaborado pela autora, a partir das tabelas de vencimentos dos Professores da Semec – Teresina.

Conforme a Tabela 16, verifica-se que, de 1996 a 2001, a maior titulação prevista no Estatuto de 1986 (TERESINA,1986) era de um professor com Especialização. Em 1996 e 1997, o professor portador apenas de Nível Médio e que concluía um curso de Especialização recebia um reajuste de 81,53% na sua remuneração.

De 2002 até 2009, o professor que estava com Nível Médio e concluía um curso de doutorado recebia um reajuste de 113,95 na sua remuneração. De 2012 a 2016, o professor que percorresse a mesma trajetória (saísse do Nível Médio para o Doutorado) receberia apenas 62,24% de reajuste na sua remuneração, bem abaixo do que recebia um Especialista em relação ao que recebia um professor com Nível Médio (81,53%).

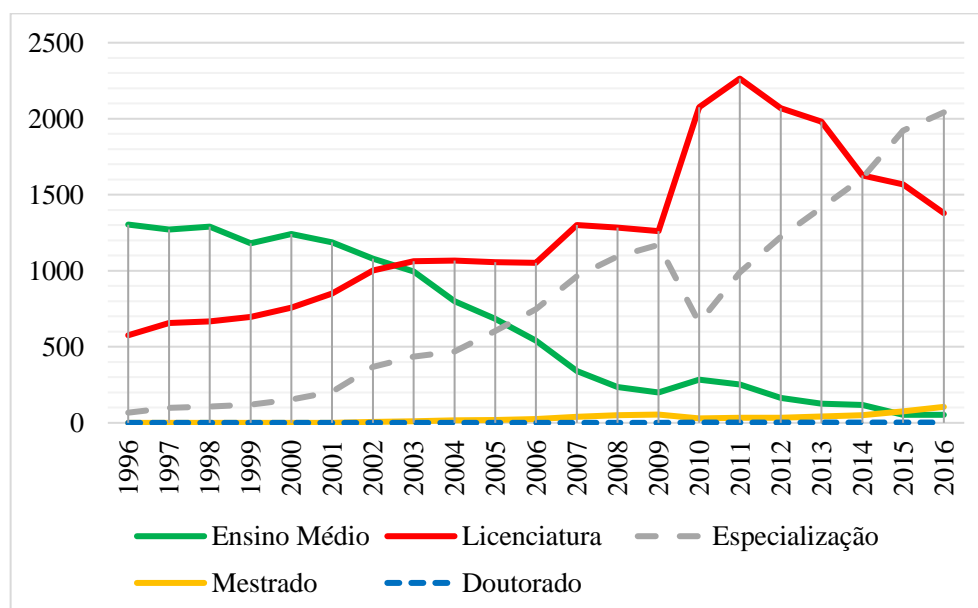
Esses reajustes expressam uma espécie de amplitude da titulação, evidentemente que essa amplitude da carreira sofreu uma redução de 1996 a 2016, reduzindo-se de 81,53% para 62,24%, considerando que em 1996 a última titulação era de um professor com Especialização e em 2016 a última titulação era de um professor com doutorado, pode-se concluir que a carreira do professor da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, nesses vinte anos, passou por um processo de desvalorização das titulações: encurtamento da amplitude entre as classes de titulações, pois o professor com especialização na década de 1990 possuía uma dimensão remuneratória maior do que passou a receber um professor com doutorado a partir de 2010. Uma análise do número de professores da Rede Pública de Ensino Municipal pode propiciar uma explicação melhor acerca do resultado ora discutido.

Tabela 17 – Relação Percentual entre Vencimento e Remuneração – Semec-Teresina (1996-2016)

Ano	Ensino Médio	Licenciatura	Especialização	Mestrado	Doutorado
1996	1.304	576	67	-	-
1997	1.272	657	98	-	-
1998	1.290	668	108	-	-
1999	1.180	697	119	-	-
2000	1.242	757	154	-	-
2001	1.188	851	204	-	-
2002	1.080	1.002	369	7	-
2003	996	1.064	435	10	-
2004	800	1.068	469	17	-
2005	683	1.056	605	18	-
2006	540	1.052	747	26	-
2007	340	1.300	965	40	-
2008	235	1.285	1.095	50	-
2009	200	1.260	1.170	55	-
2010	284	2.075	658	29	1
2011	253	2.264	989	33	1
2012	165	2.069	1.223	33	1
2013	127	1.981	1.415	42	1
2014	117	1.628	1.611	51	1
2015	53	1.568	1.922	75	2
2016	53	1.379	2.042	105	2

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados fornecidos pela Secretaria Municipal de Administração de Teresina (SEMA).

Gráfico 7 – Distribuição dos Professores da Semec (Teresina) por Titulação (2006 a 2016)



Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados fornecidos pela Secretaria Municipal de Administração de Teresina (SEMA).

Conforme a Tabela 17 e o Gráfico 7, a Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina tinha, em seu quadro, em 1996, 1.304 professores com apenas o nível médio. Este número foi decrescendo, porém, em 2016, ainda havia 53 professores com essa formação. Vale destacar, que esse nível serve de base legal para constituição do Piso Nacional. Em 1998, ano da implementação do Fundef, havia 668 professores com Graduação. Em 2006, ano do fim da vigência do Fundef, 1.052 professores estavam graduados, chegando em 2016 ao número de 1.379 professores com Ensino Superior. Em se tratando de Especialista, em 1996, havia o registro de 67 professores especialistas. A partir de 2010, observa-se uma tendência de redução do número de professores com Especialização, sendo que em 2012 o número de professores com Especialização chega a 1.223, elevando-se para 2.042 em 2016. A queda no número de professores em 2010 e 2011 com Especialização, talvez se explique devido ao enquadramento ocorrido em 2010 ou erro na informação fornecida pela Secretaria.

Verifica-se, que não havia professor em nível de Mestrado, no período de 1996 a 2001, na Semec, e que em 2002, o número de professores mestres era de apenas 7, mas, em 2006, esse número se eleva para 26. Em 2016, esse número subiu para 105 professores. Com relação aos doutores, até 2009 não havia nenhum professor com a referida formação. Todavia já se registrou, pela primeira vez, 1 professor com Doutorado, em 2010, atingindo a quantidade de 2 professores em 2015, permanecendo esse número até 2016.

Assim como ocorreu na Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, observa-se também, o declínio da quantidade de professores com magistério (nível médio), o antigo Curso Normal. Até 2008, tal formação sobressaiu-se por duas razões: a primeira deveu-se ao fato de admitir tal grau de formação na LDB/96 no Art. 62; a outra se dá pela existência, até 2008, de uma instituição formadora em nível Médio no Piauí, o Instituto Antonino Freire, depois elevado a Instituto Superior de Ensino Antonino Freire e, por fim, Centro de Formação. Em 2016, a quantidade de professor com nível Médio desce para 53.

No que se refere à formação em Mestrado e Doutorado, embora em ascensão, o número de professores já formados é ínfimo no município de Teresina. O número de especialistas, assim como na Seduc, tem demonstrado crescimento e, em consequência disso, há redução do número de professores apenas com Graduação.

Até aqui, estudou-se vencimento e remuneração dos professores da Semec, analisando-os separadamente. No próximo item analisa-se a relação entre o vencimento e a remuneração dos professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina.

3.9 Semec e a relação entre vencimento salarial e a remuneração

Na Tabela 17, apresenta-se a relação entre vencimento e remuneração do professor da Semec, no período de 1996 a 2016.

Tabela 18 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40 h com formação de nível Médio (inicial) Seduc-PI e Semec-Teresina (1996-2016), referente a outubro

Ano	Ensino Médio	Licenciatura	Especialização	Mestrado	Doutorado
1996	71,43	71,43	71,43		
1997	71,43	71,43	71,43		
1998	71,43	71,43	71,43		
1999	71,43	71,43	71,43		
2000	68,97	68,97	68,97		
2001	68,97	68,97	68,97		
2002	68,97	68,96	68,97	68,97	68,97
2003	68,97	68,97	68,97	68,97	68,97
2004	68,97	68,97	68,97	68,97	68,97
2005	68,97	68,97	68,97	68,97	68,97
2006	68,97	68,97	68,97	68,97	68,96
2007	68,97	68,97	68,97	68,97	68,99
2008	68,97	68,97	68,97	68,97	68,97
2009	68,97	68,97	68,97	68,97	68,97
2010	81,16	81,16	76,50	72,35	65,27
2011	80,94	80,94	76,31	72,18	65,13
2012	82,49	82,49	76,21	70,81	62,03
2013	82,49	82,49	76,21	70,81	62,03
2014	82,49	82,49	76,21	70,81	62,03
2015	82,49	82,49	76,20	70,81	62,02
2016	82,49	82,49	76,21	70,81	62,03

Fonte: Elaborado pela autora, a partir das tabelas de vencimentos dos Professores da Semec-Teresina.

A relação entre o vencimento e a remuneração é uma espécie de indicador que expressa o peso das gratificações em relação à remuneração que recebe o professor. Uma remuneração composta por muitas gratificações é prejudicial ao professor, pois o que ele geralmente leva para a aposentadoria é o valor que recebe como vencimento. Quanto mais próximo do valor máximo (100%) mais vantagens terão os professores e quanto mais baixo estiver o indicador do valor máximo, menos vantagens terão os professores para efeito de aposentadoria.

De acordo com a Tabela 18, nos anos de 1996 e 1997, a relação entre os elementos do contracheque (vencimento e remuneração), era de 71,43%, percentual aplicado em todas as titulações existentes nesse período (Ensino Médio, Licenciatura e Especialização). No que se refere ao período de 2002 a 2009, a relação entre vencimento e remuneração diminuiu para 68,97%. Essa redução está relacionada com o crescimento da Gratificação de Regência, que

antes representava 30% sobre o vencimento e subiu para 45%. A partir 2010 (de 2010 a 2016), a relação entre o vencimento e a remuneração do professor com Nível Médio, cresceu para 82,49%. Esse crescimento está relacionado com entrada em vigor da Lei Complementar nº.3.951/2009, criada para que a Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina pudesse pagar o Valor do Piso, valor este associado ao vencimento e não à remuneração.

É importante destacar que, em muitos estados e municípios, até 2009, a remuneração dos professores era composta por muitas gratificações e abonos, além do vencimento. Em muitos casos, o vencimento era tão pouco que chegava a corresponder menos da metade da remuneração. Com a entrada em vigor da Lei do Piso, alguns municípios até que pagavam o valor piso, caso fosse considerada a remuneração, no entanto, considerando o vencimento que era pago, ficava distante de atender aquele valor. A saída que muitos gestores encontraram foi incorporar as gratificações aos vencimentos, com vistas a atender a Lei do Piso.

Em Teresina, a partir de 2010, muitas gratificações foram incorporadas ao vencimento, permanecendo a Gratificação de Regência cuja nomenclatura mudou para Gratificação de Incentivo à Docência (GID), com percentual reduzido para 22%. Essa redução fez elevar a relação entre o vencimento e a remuneração para 82,49%. No caso da Rede Pública Estadual do Piauí, que incorporou também a Gratificação de Regência, essa relação atingiu seu valor máximo (100,0%), ou seja, o vencimento passou a ser igual à remuneração.

Além da GID, a Lei Complementar nº.3.951/2009 criou a Gratificação de Titulação, que estabelece percentuais que incidem sobre o vencimento, com o escopo de valorizar os professores com Especialização, Mestrado ou Doutorado. Considerando que a partir de 2012 a Gratificação de titulação paga a um professor com doutorado corresponde a 40% sobre o vencimento, justifica-se porque, desde 2012, o professor com doutorado apresenta a menor relação entre o vencimento e a remuneração (62,03%).

O próximo capítulo apresenta uma síntese comparativa envolvendo os resultados das duas redes de ensino analisadas, estadual e municipal.

4 SEDUC E SEMEC: COMPARATIVO ENTRE A REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES

A utopia está lá no horizonte. Me aproximo dois passos, ela se afasta dois passos. Caminho dez passos e o horizonte corre dez passos. Por mais que eu caminhe, jamais alcançarei. Para que serve a utopia? Serve para isso: para que eu não deixe de caminhar.

Eduardo Galeano

Ao longo dessa pesquisa, foram analisados os rendimentos salariais dos professores das Redes Públicas Estadual do Piauí e Municipal de Teresina, especificamente os itens dos contracheques referentes a vencimento e remuneração. Para maior compreensão de ganhos e perdas durante a série histórica de vinte anos analisados, passou-se a comparar a remuneração dos professores das duas redes de ensino em questão, tomando-se como referência o salário mínimo vigente em cada ano da série histórica. Segundo Araújo (2016, p. 145), o salário mínimo pode ser usado como indicador de comparação para remunerações acima do mínimo e representa “o menor valor que uma empresa pode pagar a um funcionário, representando um indicador econômico da estrutura financeira de um país”. A autora enfatiza que sua criação foi feita com base no valor mínimo que uma pessoa gasta para garantir sua sobrevivência.

Tomando o salário mínimo como referência, a Tabela 18 e o Gráfico 7 apresentam a remuneração dos professores da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí (Seduc)²⁸ e da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina (Semec)²⁹ convertida em salários mínimos, considerando a série histórica de 1996 a 2016 e a titulação do professor em nível Médio. A Tabela 18 e o Gráfico 7 a seguir apresentam a remuneração do professor com regimento de trabalho semanal 40 horas, com formação em Nível Médio, no início de carreira em ambas as redes públicas de ensino: estadual e municipal.

²⁸ Seduc é a sigla da Secretaria de Estado da Educação, a qual gerencia a Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí. Nesta pesquisa, a sigla é usada em substituição à referida rede pública estadual.

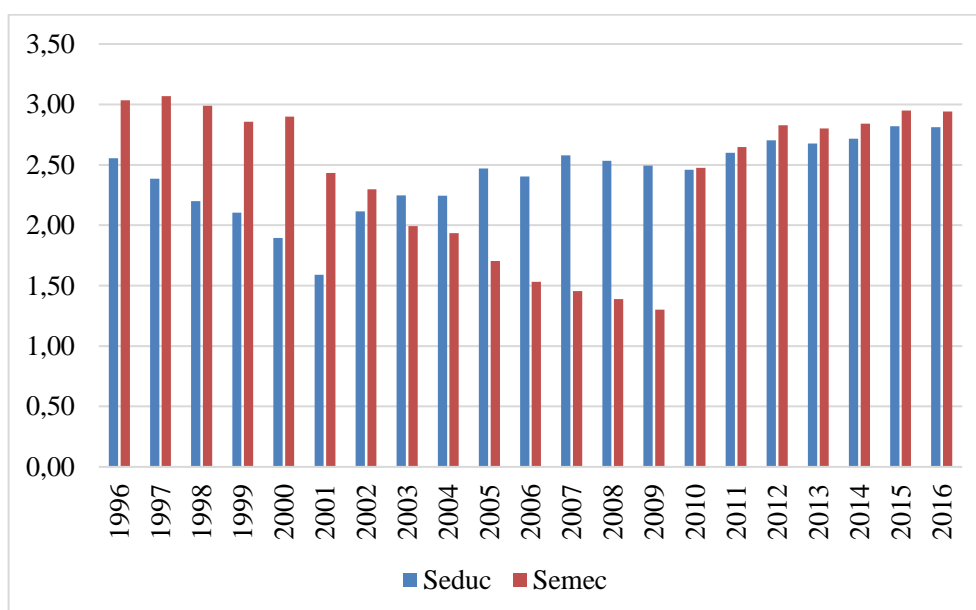
²⁹ Semec é a sigla da Secretaria Municipal de Educação, a qual gerencia a Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina. Nesta pesquisa, a sigla é usada em substituição à referida rede pública municipal.

Tabela 19 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40h de Licenciatura (nível inicial) Seduc-PI e Semec-Teresina (1996-2016), referente a outubro

Ano	Piauí	Teresina
1996	2,55	3,03
1997	2,38	3,07
1998	2,20	2,99
1999	2,10	2,86
2000	1,89	2,90
2001	1,59	2,43
2002	2,12	2,30
2003	2,25	1,99
2004	2,24	1,94
2005	2,47	1,70
2006	2,40	1,53
2007	2,58	1,45
2008	2,53	1,39
2009	2,49	1,30
2010	2,46	2,48
2011	2,60	2,65
2012	2,70	2,83
2013	2,68	2,80
2014	2,72	2,84
2015	2,82	2,95
2016	2,81	2,94

Fonte: Elaborado pela autora, a partir da folha de pagamento dos Professores da Semec -Teresina e da Seduc-Piauí, convertidos em salário mínimo.

Gráfico 8 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40 h com formação de nível Médio (inicial) Seduc-PI e Semec-Teresina (1996-2016), referente a outubro



Fonte: Elaborado pela autora, a partir da folha de pagamento dos Professores da Semec -Teresina e da Seduc -Piauí, convertidos em salário mínimo.

Conforme a Tabela 19 e o Gráfico 8, verifica-se que as maiores remunerações dos professores com nível médio, em salários mínimos, atingiram os valores 3,03 e 3,07, remunerações recebidas pelos professores da Semec nos anos de 1996 e 1997. As menores remunerações convertidas em salários mínimos foram pagas em 2008 e 2009 (1,39 e 1,30), também aos professores da Semec. Em dois períodos da série histórica, os professores da Semec apresentam remunerações superiores aos professores da Seduc: de 1996 a 2002 e de 2010 a 2016. A partir de 2010, nas duas redes de ensino, a remuneração dos professores de nível Médio chega a se equiparar. Fato que pode estar relacionado com entrada em vigor da Lei do Piso Salarial. No entanto, no período de 2003 a 2009, as maiores remunerações foram pagas aos professores da Seduc. Isso devido ao período de implementação das medidas de incorporação e desvinculação. Nesse período, enquanto se observa uma recuperação nas remunerações dos professores da Seduc, que vinham de um longo período de congelamento salarial (1996 a 2001), os professores da Semec passam a receber suas menores remunerações na série histórica, saindo de 3,03 salários mínimos (em 1996) para 1,30 salários mínimos (em 2009), encerrando um longo período de redução, em termos de salários mínimo, da remuneração dos professores da Semec. Isso ocorreu, possivelmente porque a gratificação no período era de 60 reais a todas as classes. No geral, observa-se que os professores de nível médio na Seduc, ao longo da série histórica, apresentam melhoria salarial, no entanto, os valores ficaram abaixo dos valores pagos aos professores da Semec, sendo que a diferença em favor dos professores da Rede Pública Municipal de Ensino em Teresina era maior nos primeiros anos da série histórica (1996 a 2002) e fica mais próxima nos últimos anos.

Em relação aos professores com graduação, serão apresentados a seguir, na Tabela 20 e no Gráfico 9, os valores das remunerações dos professores da Seduc e da Semec, convertidos em salários mínimos, no período de 1996 a 2016, com vistas a se proceder análise comparativa em relação às remunerações recebidas pelos professores das duas redes de ensino analisadas.

Tabela 20 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40 h com Especialização (nível inicial) Seduc-PI e Semec-Teresina (1996-2016), referente a outubro

(continua)

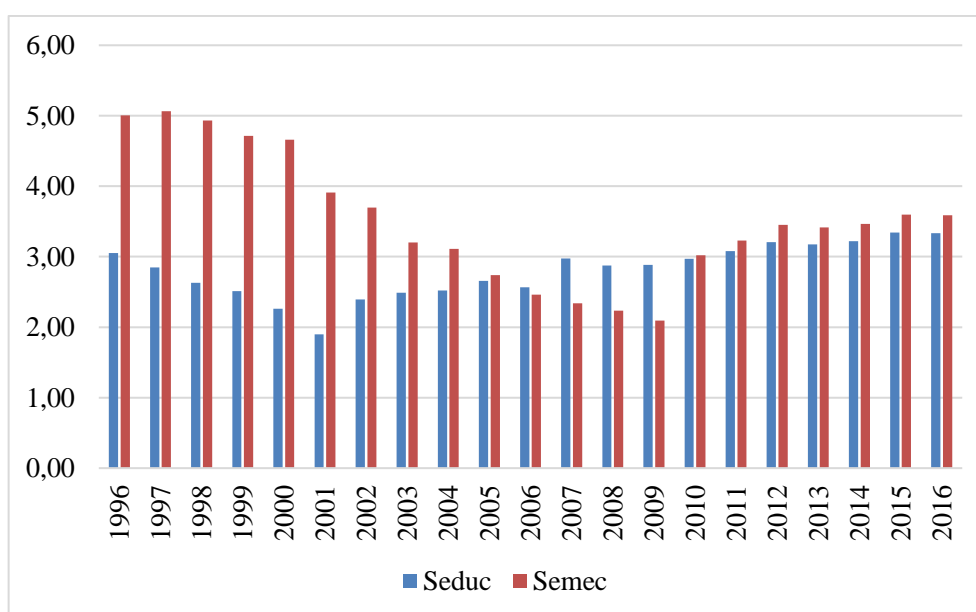
Ano	Piauí	Teresina
1996	3,05	5,01
1997	2,85	5,06
1998	2,63	4,93
1999	2,51	4,71
2000	2,26	4,66
2001	1,90	3,91
2002	2,39	3,70

Tabela 20 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40 h com Especialização (nível inicial) Seduc-PI e Semec-Teresina (1996-2016), referente a outubro (conclusão)

Ano	Piauí	Teresina
2003	2,49	3,20
2004	2,52	3,11
2005	2,66	2,74
2006	2,56	2,46
2007	2,97	2,34
2008	2,87	2,23
2009	2,88	2,09
2010	2,97	3,02
2011	3,08	3,23
2012	3,20	3,45
2013	3,17	3,42
2014	3,22	3,47
2015	3,34	3,60
2016	3,33	3,59

Fonte: Elaborado pela autora, a partir da folha de pagamento dos Professores da Semec -Teresina e da Seduc, convertidos em salário mínimo.

Gráfico 9 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40 h com Especialização (nível inicial) Seduc-PI e Semec-Teresina (1996-2016), referente a outubro



Fonte: Elaborado pela autora, a partir da folha de pagamento dos Professores da Semec - Teresina e da Seduc, convertidos em salário mínimo.

Ao se proceder a análise da Tabela 20 e do Gráfico 9, verifica-se que há semelhança na movimentação ocorrida na remuneração do professor da Seduc e da Semec, considerando aqueles com nível médio e com graduação. Portanto, a análise referente aos professores com graduação seguirá a mesma estrutura realizada anteriormente com os professores com nível médio. Neste sentido, constata-se que as maiores remunerações dos professores com graduação, em salários

mínimos, atingiram os valores 5,01 e 5,06, recebidas pelos professores da Semec em 1996 e 1997, respectivamente. Esses valores máximos pagos aos professores com graduação guardam relação com a política nacional de formação de professores, materializadas na LDB/1996 e no Fundef, os quais determinavam prazo para os professores concluírem um curso de Licenciatura. As menores remunerações convertidas em salários mínimos foram pagas em 2008 e 2009 (2,23 e 2,09), também aos professores da Semec. Em dois períodos da série histórica, os professores da Semec apresentam remunerações superiores aos professores da Seduc: de 1996 a 2005 e de 2010 a 2016. No entanto, no período de 2007 a 2009 (em apenas 3 anos), as maiores remunerações foram pagas aos professores da Seduc. Período menor que o observado na análise dos professores de nível médio (7 anos). Possivelmente porque a Seduc passava por reformulação no seu PCCR (2006) e foi em 2007, ano de incorporação das progressões. Além disso, a Semec passava por reformulação em seu PCCR na LC nº 3.951/2009.

A partir de 2007, enquanto se observa uma recuperação nas remunerações dos professores da Seduc, que vinham de um longo período de congelamento salarial (1996 a 2001), os professores da Semec passam a receber suas menores remunerações na série histórica, saindo de 5,01 salários mínimos, em 1996, para 2,09 salários mínimos em 2009, de um longo período de redução, em termos de salários mínimos, da remuneração dos professores da Rede Pública Municipal de Ensino em Teresina.

No geral, observa-se que os professores com graduação na Seduc, ao longo da série histórica, apresentam melhoria salarial, no entanto, os valores ficaram abaixo dos valores pagos aos professores da Semec, sendo que a diferença em favor dos professores da Semec era maior nos primeiros anos da série histórica (1996) e fica mais próxima nos últimos anos da série. Comparativamente, a diferença relativa da remuneração, nos primeiros anos da série histórica (1996 a 2002), é ainda maior, para os professores da Semec, considerando aqueles que estavam com nível médio e aqueles que estavam com graduação.

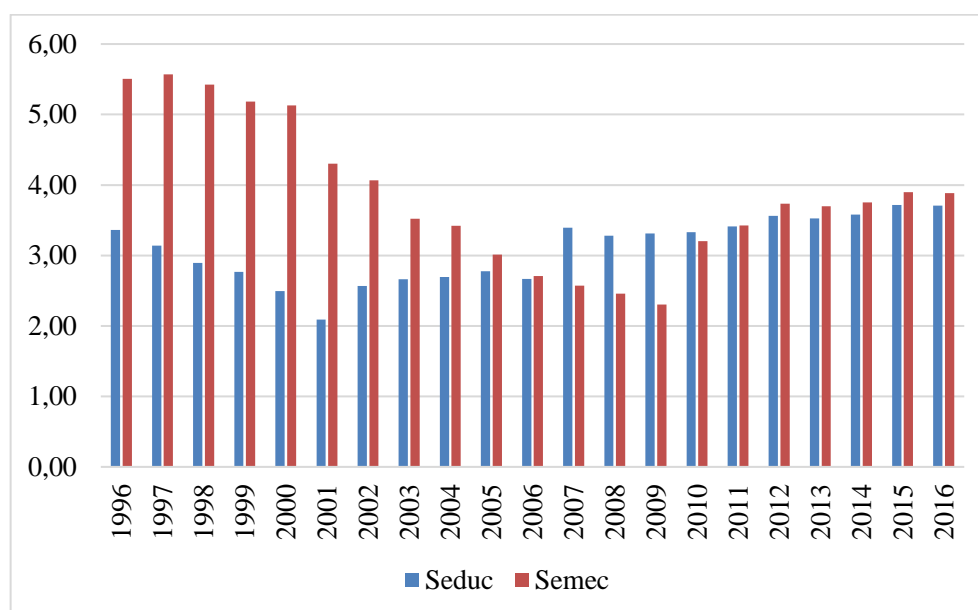
Com relação aos professores com especialização, serão apresentadas a seguir na Tabela 21 e Gráfico 10, os valores das remunerações dos professores da Seduc e da Semec, convertidos em salários mínimos, no período de 1996 a 2016, com o objetivo de se realizar análise comparativa em relação às remunerações recebidas pelos professores de ambas as redes de ensino analisadas:

Tabela 21 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40 h de Mestrado (nível inicial) Seduc-PI e Semec-Teresina (1996-2016), referente a outubro

Ano	Piauí	Teresina
1996	3,36	5,51
1997	3,14	5,57
1998	2,90	5,42
1999	2,77	5,19
2000	2,49	5,13
2001	2,09	4,30
2002	2,57	4,06
2003	2,66	3,52
2004	2,69	3,42
2005	2,78	3,01
2006	2,67	2,71
2007	3,39	2,57
2008	3,28	2,46
2009	3,31	2,30
2010	3,33	3,20
2011	3,41	3,43
2012	3,56	3,73
2013	3,53	3,70
2014	3,58	3,75
2015	3,72	3,90
2016	3,71	3,88

Fonte: Elaborado pela autora, a partir da folha de pagamento dos Professores da Semec-Teresina e da Seduc-Piauí, convertidos em salário mínimo.

Gráfico 10 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40 h com Mestrado (nível inicial) Seduc-PI e Semec-Teresina (1996-2016), referente a outubro



Fonte: Elaborado pela autora, a partir da folha de pagamento dos Professores da Semec - Teresina e da Seduc, convertidos em salário mínimo.

De acordo com a Tabela 21 e o Gráfico 10, observa-se que as maiores remunerações dos professores com Especialização, convertidas em salários mínimos, atingiram os valores 5,51; 5,57; 5,42, recebidas pelos professores da Semec entre os anos 1996 e 1998, respectivamente. Nota-se que havia, à época, uma maior valorização para o professor que tivesse especialização, muito provavelmente em função de não existir, no Plano de Carreira dos professores da Semec, categoria que contemplasse as titulações de Mestrado e Doutorado. Nesse período, conforme a pesquisa de Mestrado de Fontineles (2008, 2016), segundo um membro do Departamento de Ensino da Semec, havia um incentivo por parte do Fundef para financiar formação em nível de graduação³⁰, aqueles professores que apenas possuíam nível médio. Esse incentivo contribuiu para a realização da parceria entre Semec e Universidade Federal do Piauí (UFPI) que se deu em 1998, e que formou várias turmas de professores de licenciatura em Pedagogia, totalizando 468 professores entre 1998 e 2006, destaca Fontineles (2016). Com o aumento do número de professor com graduação, as demandas voltaram-se para a obtenção de cursos de especialização. Neste sentido, para atender a essa nova demanda, foram formados professores em nível de especialização. Conforme Assessoria Técnica e Divisão de Apoio ao Magistério, em 2005, 137 professores concluíram curso de Especialização. Essas Pós-Graduações aconteceram em parceria com a Universidade Federal do Piauí (UFPI) e com o Instituto Camilo Filho – uma instituição privada de ensino superior, como revela Fontineles (2008; 2016).

As menores remunerações, convertidas em salários mínimos, foram pagas aos professores da Seduc, no período de 1998 a 2006, sendo que as duas menores remunerações aconteceram em 2000 (2,49) e em 2001 (2,09). Em dois períodos da série histórica, os professores da Semec apresentam remunerações superiores aos professores da Seduc: de 1996 a 2005 e de 2011 a 2016. No entanto, no período de 2007 a 2010, considerando os professores com especialização, as maiores remunerações foram pagas aos professores da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí. Nesse período, enquanto se observa uma recuperação nas remunerações dos professores da Seduc, os professores da Semec passam a receber salários menores, em relação aos professores da Seduc. A redução salarial dos professores da Semec

³⁰ Até o final do exercício de 2001, era permitida pela lei do Fundef a utilização de parte da parcela de 60% dos recursos do Ensino Fundamental na habilitação de professores leigos. A partir de 2002, porém, essa utilização não mais foi possível. Entretanto, todos os investimentos voltados à formação inicial dos profissionais do magistério poderiam continuar sendo financiados com a parcela dos 40% dos recursos do fundo, de acordo com o manual do Fundef. A legislação, no entanto, não estabelece limite de valor ou percentual com utilização permitida para essa finalidade, ficando a cargo de cada administração a utilização de parte desses recursos, em função da política de valorização e melhoria qualitativa do magistério, das prioridades e diretrizes educacionais estabelecidas (FONTINELES, 2016 p. 118).

não ficou restrita apenas aos 4 anos em que os professores da Seduc passaram a ganhar mais (de 2007 a 2010), na verdade, o processo de redução começa em 1997, quando o professor recebia 5,57 salários mínimos e se estende até 2009, quando o professor da Rede Pública Municipal de Ensino em Teresina passou a receber apenas 2,30 salários mínimos. No intervalo de 2011 a 2016, as duas redes de ensino apresentam, ao longo da série, melhoria salarial. No cômputo geral, as diferenças são mais favoráveis aos professores da Semec.

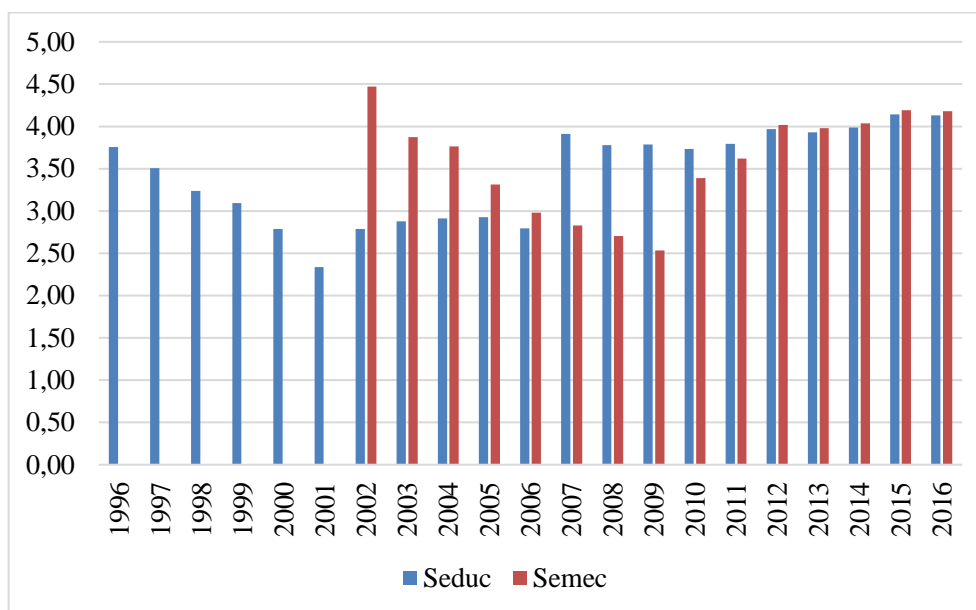
A Tabela 22 e o Gráfico 11 apresentam as remunerações dos professores 40h com Mestrado, nível inicial, nas redes de ensino Estadual (Seduc-Piauí) e Municipal (Semec-Teresina), no período de 1996 a 2016.

Tabela 22 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40 h de Doutorado (nível inicial) Seduc-PI e Semec-Teresina (1996-2016)

Ano	Piauí	Teresina
1996	3,76	-
1997	3,51	-
1998	3,24	-
1999	3,09	-
2000	2,79	-
2001	2,34	-
2002	2,79	4,47
2003	2,88	3,87
2004	2,91	3,77
2005	2,93	3,31
2006	2,79	2,98
2007	3,91	2,83
2008	3,78	2,70
2009	3,78	2,53
2010	3,74	3,39
2011	3,79	3,62
2012	3,97	4,02
2013	3,93	3,98
2014	3,99	4,04
2015	4,14	4,19
2016	4,13	4,18

Fonte: Elaborado pela autora, a partir da folha de pagamento dos Professores da Semec -Teresina e da Seduc, convertidos em salário mínimo.

Gráfico 11 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40h com Doutorado (nível inicial) Seduc-PI e Semec-Teresina (1996-2016), referente a outubro



Fonte: Elaborado pela autora, a partir da folha de pagamento dos Professores da Semec - Teresina e da Seduc, convertidos em salário mínimo.

Para facilitar a análise da Tabela 22 e do Gráfico 11, foram propostos três períodos que categorizam os principais pontos de inflexão que ocorreram na remuneração dos professores das duas redes de públicas de ensino em análise: de 1996 a 2006; de 2007 a 2009 e 2010 a 2016. No período de 1996 a 2001, a Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí (Seduc) já previa, no seu Plano de carreira, categoria destinada aos professores com Mestrado. A Rede Pública Municipal de Ensino em Teresina (Semec), nesse mesmo período, não apresentava, em seu plano de carreira, a categoria para o professor com Mestrado. Somente a partir de 2002 é criada a categoria F, que passa a contemplar os professores com Mestrado. Na mesma Lei que instituiu o Plano de 2001, foram previstas as categorias G e H, destinadas aos professores com Doutorado e Pós-Doutorado. Em relação à remuneração dos professores da Seduc, convertida em salário mínimo, observa-se que, de 1996 a 2001, houve uma queda constante na remuneração desses docentes, saindo de 3,76 salários mínimos, em 1996, para 2,34 salários mínimos em 2001, redução já explicada em função do longo período de congelamento salarial no Governo Mão Santa.

Apenas em 2002, a Rede Pública Municipal de Ensino em Teresina apresenta dados sobre remuneração dos professores com Mestrado. Nesse primeiro ano em que os professores da Semec passam a ter a categoria F, destinada aos professores com Mestrado, recebem remuneração bem superior aos professores da Seduc: 4,47 (Semec) e 2,79 (Seduc). No entanto, nos anos

seguintes (durante 8 anos), a remuneração dos professores da Semec com Mestrado sofre redução constante em termos de salários mínimos, atingindo seu menor valor em 2009 (2,53).

No terceiro período em análise (2010 a 2016), os professores das duas redes de ensino (Seduc e Semec) apresentam remunerações, em termos de salário mínimo, bem próximas, sendo observadas vantagens em favor dos professores da Semec.

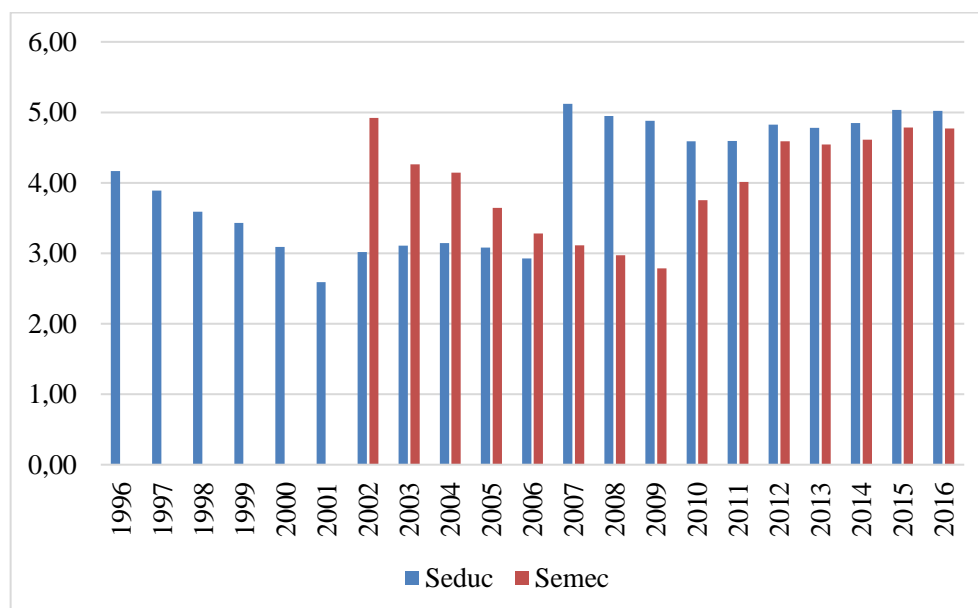
A seguir, a Tabela 23 e o Gráfico 12 apresentam a remuneração, convertida em salário mínimo, do professor 40h com Doutorado (início da categoria) nas duas redes de ensino, no período de 1996 a 2016.

Tabela 23 – Diferença percentual entre a Remuneração dos professores (40 horas) da Seduc-PI e da Semec-Teresina, em 2016, conforme o nível formação e posição na carreira

Ano	Piauí	Teresina
1996	4,17	-
1997	3,89	-
1998	3,59	-
1999	3,43	-
2000	3,09	-
2001	2,59	-
2002	3,02	4,92
2003	3,11	4,26
2004	3,14	4,14
2005	3,08	3,64
2006	2,93	3,28
2007	5,12	3,11
2008	4,95	2,97
2009	4,88	2,79
2010	4,59	3,76
2011	4,59	4,01
2012	4,83	4,59
2013	4,78	4,54
2014	4,85	4,61
2015	5,03	4,79
2016	5,02	4,77

Fonte: Elaborado pela autora, a partir da folha de pagamento dos Professores da Semec -Teresina e da Seduc, convertidos em salário mínimo.

Gráfico 12 – Remuneração em Salários Mínimos do professor 40 h de Doutorado (nível inicial) Seduc e Semec (1996-2016)



Fonte: Elaborado pela autora, a partir da folha de pagamento dos Professores da Semec - Teresina e da Seduc, convertidos em salário mínimo.

Em relação à Tabela 23 e o Gráfico 12, também foram propostos três recortes temporais, com vistas a facilitar a análise da longa série histórica relacionada à remuneração dos professores da Seduc e da Semec: de 1996 a 2006; de 2007 a 2011 e 2012 a 2016.

Comparando o professor com Doutorado nas duas redes de ensino, observam-se semelhanças em relação à remuneração dos professores com mestrado entre os anos de 1996 e 2001, cujo período a Semec não contemplava essa formação. Só a partir de 2002 é criada a categoria G, que passa a abranger os professores com Doutorado. Em relação à remuneração dos professores da Seduc, convertida em salário mínimo, observa-se que, de 1996 a 2001, houve uma queda constante na remuneração dos professores, saindo de 4,17 salários mínimos, em 1996, para 2,59 salários mínimos em 2001, redução justificada em função do longo período de congelamento salarial no Governo Mão Santa.

Somente em 2002 os professores da Semec apresentam dados referentes à remuneração da categoria de professores com Doutorado. Nesse primeiro ano em que os professores da Semec passam a ter a categoria G, destinada aos professores com Doutorado, recebem remuneração bem superior aos professores da Seduc: 4,92 (Semec) e 3,02 (Seduc). No entanto, nos anos seguintes (durante 8 anos), a remuneração dos professores da Semec com Doutorado sofre redução constante em termos de salários mínimos, atingindo seu menor valor em 2009 (3,76).

Vale destacar que, em 2007, os professores da Seduc com doutorado, posicionados no início da categoria, recebem a maior remuneração da série histórica, considerando as duas redes (5,12), em termos de salários mínimos. Esses valores permanecem superiores aos valores recebidos pelos professores da Semec até 2011.

De 2012 até 2016, as remunerações convertidas em salários mínimos apresentam valores próximos, sendo que as remunerações dos professores da Seduc eram um pouco superiores. Vale destacar que, a partir de 2010, os professores da Semec, posicionados no início da classe correspondente ao doutorado, apresentam tendência de crescimento em suas remunerações, embora apresentem valores um pouco menores que os professores da Seduc. Ao longo da série, o que se observa é que há perdas salariais reais dos professores mais qualificados.

A Tabela 24 apresenta um comparativo entre as remunerações dos professores da Seduc e da Semec, destacando a diferença percentual entre tais remunerações. Na referida tabela, foram utilizados os valores das remunerações dos professores com carga horária de trabalho semanal 40 horas, que constavam na folha de pagamento de outubro de 2016.

Tabela 24 – Diferença percentual na Remuneração dos professores (40 horas), da Seduc-PI e Semec-Teresina, entre o início e o final da carreira, em 2016, conforme a formação docente

Formação	Seduc	Semec	Diferença (%)
Nível médio no início da carreira	2.474,14	2.588,92	4,6
Nível médio no final da carreira	2.584,71	3.304,16	27,8
Graduação no início da carreira	2.933,95	3.158,12	7,6
Graduação no final da carreira	3.137,27	3.838,70	22,4
Especialização no início da carreira	3.260,42	3.418,64	4,9
Especialização no final da carreira	3.493,08	4.155,36	19
Mestrado no início da carreira	3.634,01	3.679,16	1,2
Mestrado no final da carreira	4.077,85	4.472,03	9,7
Doutorado no início da carreira	4.418,16	4.200,20	-6,9
Doutorado no final da carreira	5.541,18	9.085,61	64,0

Fonte: Elaborado pela autora, a partir da remuneração dos Professores da Semec -Teresina e da Seduc.

Conforme a Tabela 24, em 2016, os professores da Semec, em relação aos professores da Seduc, apresentavam remuneração percentualmente mais elevada. Sendo que, nas cinco categorias de formação da Tabela 23, o início de cada classe ou categoria de formação a diferença percentual é menor: 4,6% no início da carreira de professor com nível médio; 7,6% no início da carreira de professor com graduação; 4,9% no início da carreira de Especialista, 1,2% para professor com Mestrado, em início de carreira e 6,9% no início da carreira de professor com doutorado. É importante destacar, que apenas em relação ao Doutorado os

professores da Seduc apresentam remuneração superior à Semec. A diferença percentual aumenta, no final da carreira, em todas as categorias de formação: 27,8%, para quem possui nível médio; 22,4%, para quem tem graduação; 19% para quem tem especialização; para quem tem mestrado, registra 9,7% e torna-se ainda maior, 64,0%, para quem tem doutorado. O percentual mais baixo apresentado foi para o professor que possuía Mestrado. Essa diferença percentual é maior e mais favorável para os professores da Semec, que estão no último nível de cada categoria, uma vez que a carreira dos professores da Seduc sofreu um processo de achatamento ao longo dos anos³¹, que pôde ser captado no último ano da série histórica: 2016. Esse fato pode ser constatado na Tabela 25, que apresenta a diferença percentual da remuneração dos professores da Seduc e da Semec, entre o início e o final da carreira, em 2016, conforme a categoria de formação docente.

Tabela 25 – Diferença percentual na Remuneração dos professores (40 horas), da Seduc e Semec, entre o início e o final da carreira, em 2016, conforme a formação docente

Formação	Seduc	%	Semec	%
Nível médio no início da carreira	2.474,14		2.588,92	
Nível médio no final da carreira	2.584,71	4,5%	3.304,16	27,6%
Graduação no início da carreira	2.933,95		3.158,12	
Graduação no final da carreira	3.137,27	6,9%	3.838,70	21,6%
Especialização no início da carreira	3.260,42		3.418,64	
Especialização no final da carreira	3.493,08	7,1%	4.155,36	21,6%
Mestrado no início da carreira	3.634,01		3.679,16	
Mestrado no final da carreira	4.077,85	12,2%	4.472,03	21,6%
Doutorado no início da carreira	4.418,16		4.200,20	
Doutorado no final da carreira	5.541,18	25,4%	9.085,61	116,3%

Fonte: Elaborado pela autora, a partir da remuneração dos Professores da Semec -Teresina e da Seduc.

Ao analisar cada uma das categorias de formação que constam na Tabela 24, fica evidente que os professores da Semec possuem uma carreira com maior amplitude, considerando a menor e a maior posição de cada categoria de formação. Os professores com nível médio na Seduc possuem amplitude de 4,5%, enquanto que os professores da Semec atingem uma amplitude de 27,6%. Os professores com graduação na Seduc possuem amplitude de 6,9%, enquanto que os professores da Semec apresentam amplitude de 21,6%. Finalmente, os professores com doutorado na Seduc são os que apresentam maior amplitude, em relação aos seus colegas que estão na categoria correspondente ao nível médio e os que estão na categoria correspondente à graduação. No entanto, comparando-se com os professores da Rede Pública

³¹ A amplitude da carreira da Seduc é 123,96% e a amplitude da carreira da Semec é de 269,42%, o que evidencia que houve maior achatamento na carreira dos professores da Seduc.

Municipal de Ensino em Teresina, esse percentual é considerado baixo, uma vez que a categoria de professores com doutorado na Semec atinge uma dimensão de 116,3% com esse nível. Com esses percentuais, pode-se concluir que nas duas redes de ensino existe uma relação hierárquica entre formação e remuneração, valorizando-se mais aqueles professores com maior formação, sendo que tal valorização é mais reconhecida entre os professores da Semec, embora não seja motivo de comemoração, o reconhecimento dessa valorização, tendo em vista que em ambas redes o número de professores com Mestrado e Doutorado seja ínfimo. Mas é preciso reconhecer que o Plano de Carreira da Semec apresenta maior atratividade, quando a relação diz respeito ao tempo de serviço. Se por um lado, a atratividade na carreira dos professores da Semec se sobressai ao final da carreira, por outro, essa atratividade é melhor para o professor que adentra na Seduc com maior formação (R\$ 4.418,16). Cujas evoluções salariais na carreira é interrompida logo no seu ingresso, se este professor possuir Doutorado. Ou seja, na Seduc os professores com maior titulação ao adentrarem na rede não precisam percorrer toda a carreira para atingirem ao topo. Essa condição implica em um incentivo aos professores mais experientes a procurarem a Seduc. Entretanto, como é visto a seguir a comparação feita, inclusive por Lucine Rodrigues, Pedagoga e Secretária de Assuntos Educacionais Adjunta do Sinte-PI:

Ao compararmos a realidade dos profissionais do magistério de Teresina/Estado podemos constatar que:

1 – Na prefeitura os professores são contemplados com 13 níveis e no estado apenas 4. **2** – Na prefeitura o percentual entre os níveis oscila de 5% à 10% e no Estado de 2% à 2,5%. **3** – Na prefeitura um professor com graduação inicia a carreira com remuneração de R\$ 3.051,63 e após percorrer todos os níveis passa a perceber R\$ 7.353,37. No Estado os professores iniciam a carreira na graduação percebendo R\$ 3.051,63 e remuneração de R\$ 3.263,10 no último nível da graduação. **4** – Na prefeitura o professor recebe 10% sobre o vencimento pela especialização, 20% pelo mestrado e 40% pelo doutorado. No estado, bem, basta dizer que o maior salário após o reajuste de 4% é de R\$ 5.763,45 (professor doutor nível IV), enquanto que na prefeitura a maior remuneração é de R\$ 8.492,34 (professor doutor) em último nível. Ou seja, no estado o professor, mesmo no final da carreira jamais alcançará o mesmo valor da [sic] aplicado pela prefeitura (ALMEIDA, 2017, p.1).

A Pedagoga ressalta ainda, a Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí paga acima do piso por ter incorporado indevidamente a regência ao vencimento e não por ter implantado uma política de valorização para o magistério. Essa incorporação indevida tratada por Lucine Almeida, talvez esteja relacionado ao fato das incorporações em 2012, representando prejuízo para o professor. Ressalta Almeida (2017) que, tais incorporações devem ter por base os reajustes no vencimento inicial para o nível médio, o que significa dizer que, os percentuais de reajustes devem

ser lineares para toda a carreira, considerando que não se pode valorizar professores com formação em Ensino Médio com um percentual de reajuste e penalizar professores graduados e pós-graduados com reajustes menores como ocorrido nos anos de 2010 e 2011.

Diferentes posicionamentos acerca da gratificação de regência sustentados por pesquisadores, esclarecem e reforçam o pensamento da representante do Sinte-PI. Entre essas posturas, destacam-se a de Rubem Camargo (2016), quando de uma Defesa de Mestrado, na UFPI, de Marina Soares, pesquisadora do Observatório e membro do NUPEEGE. Ele sustenta a ideia: o professor não precisa de gratificações para ministrar aula, uma vez que foi concursado para tal função.

Entretanto, contrário a essa ideia, Morduchowicz (2003, p.12), afirma que, “o sistema educativo não estimula os professores a buscarem superação e aperfeiçoamento contínuos”, tendo em vista carreiras compostas apenas do vencimento básico e a desconsideração de incentivos de titulação, experiência (conhecida na Seduc e Semec, como tempo de serviço), desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional, fatores importantes na garantia da progressão salarial de uma carreira profissional.

Camargo (2016)³², na defesa de Mestrado, de Marina Soares, já referida, defende que um vencimento maior no início da carreira supriria a necessidade do professor, pois quando entra para a docência ainda jovem, a maioria casa-se e constitui família, período, durante o qual, segundo ele, precisa de maior renda.

Camargo (2016) chama, ainda, a atenção para o fato de que a melhoria dos salários iniciais tem um forte impacto sobre atrair novos profissionais para as redes, mas não só: os professores tendem a desistir da profissão até os cinco primeiros anos da carreira. "Então, um bom salário inicial é uma boa forma, também, de manter os professores na carreira, não só de atrair." Corroboram com essa ideia Monlevade (2000), Pinto (2011) e Gatti (2009).

Outro impacto possível da lei do piso é melhorar a relação entre o vencimento básico no início e no final da carreira, a chamada dispersão salarial. A diminuição dessa dispersão é um fator importante para a atratividade da carreira, afinal, ninguém quer trabalhar durante anos para, ao final, ter um salário considerado apenas satisfatório.

Pinto (2009, p. 60) também defende que, para reverter o quadro de fuga do curso no qual o profissional se formou, “não há outra saída que não seja traçar uma estratégia de

³² Membro Externo ao PPGED/UFPI na Banca de Defesa de Mestrado de SOARES, Marina Gleika Felipe. **Remuneração e Carreira dos Profissionais da Educação Básica:** o impacto da Lei do Piso na Rede Estadual do Piauí no período de 2008 a 2014. 85 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Piauí. Teresina, 2016.

valorização dos professores. E não há valorização de uma profissão sem salários atraentes, que estimulem os melhores alunos do ensino médio a optar pela carreira”.

Por outro lado, a Semana de Ação Mundial (SAM)³³ 2017 traz à baila a necessidade do cumprimento do Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005/2014), sancionado em 2014 e com duração até 2024. Em seu terceiro ano de vigência, suas metas e estratégias com prazo previsto para 2015, 2016 e 2017 não foram integralmente cumpridas. Entre outros aspectos, ainda não se tem estruturada uma política nacional de formação continuada para os profissionais da educação, como prevê a estratégia 15.11, nem os seus Planos de Carreira, conforme a meta 18.

Convém evidenciar, também, que ainda não foi implementado o Custo Aluno-Qualidade Inicial (CAQi) (estratégia 20.6) e o Custo Aluno-Qualidade (CAQ) não foi definido (estratégia 20.8), o que significa dizer que ainda não se tem garantia de financiamento adequado para a educação pública para que se tenha um padrão de qualidade adequado, impactando, inclusive, no cumprimento de todas as demais metas e estratégias do Plano.

Aliado a esse cenário de atraso no cumprimento das metas do PNE, como se sabe, o Brasil enfrenta nesse momento um grave período de depressão econômica, o qual tem ocasionado, segundo o manual da SAM/2017, o descumprimento de metas nacionais e internacionais de educação, com sub financiamento para a área, enfraquecimento das instâncias de participação e fragilização da democracia.

Após análise dos rendimentos salariais dos professores das Redes Pública Estadual do Piauí e Municipal em Teresina, observa-se que, há uma relação hierárquica entre formação e remuneração. Mas é necessário reconhecer que não estimula jovens a seguirem a carreira docente, nem garantia de permanência daqueles que ingressam nas redes de ensino em tela. No próximo capítulo, seguem as considerações finais, onde apresenta-se uma síntese das discussões feitas ao longo do estudo, chamando a atenção para que o processo de construção da valorização dos professores, seja definido através de participação política.

No entanto, deve ser analisada a condição de que na SEDUC os professores com maior titulação ao adentrarem na rede não precisam toda a carreira para atingirem ao topo. Essa condição implica em um incentivo aos professores mais experientes a procurarem a SEDUC.

³³ A SAM (Semana de Ação Mundial) é uma iniciativa realizada simultaneamente em mais de 100 países, desde 2003, com o objetivo de envolver a sociedade civil em ações de incidência política em prol do direito à educação. Lançada pela CGE (Campanha Global pela Educação), a Semana exerce pressão sobre os governos para que cumpram os acordos internacionais da área, anteriormente o Programa Educação para Todos (Unesco, 2000) e, agora, os compromissos do Marco Ação Educação 2030 (Unesco, 2015). A SAM brasileira está dedicada ao monitoramento do terceiro ano de implementação do PNE 2014-2024 (Lei nº 13.005/2014),

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atrás de um número existe uma realidade muito complexa.
Bernadete Gatti

O vencimento salarial e a formação constituem-se dimensões da valorização dos professores e são considerados elementos importantes para efetivação dos objetivos e metas dos Planos Nacionais de Educação. Embora a história do vencimento e sua relação com a formação nem sempre tenham sido consideradas um problema de forma concomitante, surgem como problema, em 1971, com a reforma implementada pela Lei 5.692/71, que determinava que os sistemas de ensino elaborassem seus estatutos do magistério. Antes da edição da referida Lei, somente vencimento, ou somente formação, aparecia na legislação, nem sempre estavam atrelados um ao outro. Considera-se, portanto, 1971 como o ano que marca a entrada do referido problema na agenda sistêmica. Desponta um avanço ao propor a criação de um estatuto que estructure a carreira do magistério de 1º e 2º graus, com acessos graduais e sucessivos.

O presente estudo aborda a relação entre formação e remuneração de professores da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí e da Rede Pública de Ensino Municipal em Teresina, no período de 1996-2016. Para tanto, foram formuladas três outras questões: se os planos de carreira da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí e da Rede Pública Municipal de Ensino em Teresina valorizam a formação docente? O que diziam as tabelas de vencimento e os contracheques dos professores em relação à formação, ao vencimento e à remuneração? E finalmente, se a qualificação (formação) dos professores tem sido valorizada nas duas redes de ensino, de 1996 a 2016 elevando a remuneração com o crescimento da titulação?

Dessa forma, para dar conta dessas questões, foram elaborados os seguintes objetivos específicos: analisar os planos de carreira das Redes Estadual de Ensino do Piauí e Municipal de Ensino de Teresina e do Estado do Piauí; analisar as tabelas de vencimento e remuneração dos professores das redes estadual e municipal, em Teresina, entre 1996 e 2016; investigar a repercussão da formação docente na remuneração recebida pelos professores na referida série histórica em cada rede de ensino; e por fim, investigar a repercussão da Lei do Piso na carreira e na remuneração dos professores das duas redes de ensino.

Muitas são as discussões acerca dos planos de carreira dos professores no Brasil. Não faltou legislação, em nível Nacional, para exigir planos de carreira. Porém, no caso piauiense e teresinense, a preocupação com a carreira já se desenhava na década de 1980. O primeiro Estatuto

do Magistério do professor piauiense data de 1988 e o Estatuto do Magistério teresinense foi aprovado em 1986, bem antes até da promulgação da Constituição Federal de 1988.

O instrumento legal que norteou a carreira do professor da Rede Estadual de Ensino do Piauí foi o Estatuto do Magistério dos professores, instituído através da Lei nº 4.212, de 05 de julho de 1988. O referido estatuto teve vigência até 2006, cuja reformulação se deu através da Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006. Esse Plano de 2006 não garante a progressão por acesso, como previa o Estatuto do Magistério de 1988. Pelo novo Plano, muda o nível após a promoção vertical por acesso, uma vez que o professor, ao mudar de classe, volta ao nível inicial da classe seguinte, o que representa retrocesso e desestímulo para os docentes.

Um problema detectado na Rede Pública Estadual de Ensino no Piauí, nos três instrumentos legais analisados, no que diz respeito à valorização dos docentes, mediante a progressão por formação acadêmica, refere-se à ausência de definição de percentuais de aumento, de uma classe para outra, elemento fundamental de estímulo à formação dos profissionais da rede estadual de atratividade da carreira docente. No tocante à mudança de nível, foram observadas inconstâncias e incoerências em relação àquilo previsto nos Estatutos e Leis, com perdas para os profissionais. Uma conquista da categoria de professor da Rede Pública Estadual foi o adicional por tempo de serviço. Funcionava a cada quinquênio, até 50 anos de serviço. Realidade que foi extinta a partir da LC/2006, uma vez que o adicional foi incorporado ao vencimento salarial do professor. Valendo apenas como direito adquirido para aqueles que o obtiveram antes de 2006 quando da aprovação da referida LC. Foi igualmente extinta a redução da carga horária – quando depois de 20 anos de serviço, o professor reduzia sua carga horária em sala de aula em 25%, ou seja, de 40 horas semanais, 28 normalmente em sala de aula, a carga horária ficaria reduzida para 18 horas semanais.

Após análise dos três instrumentais normativos, notou-se que o Estatuto do Magistério de 1988 valorizava mais os professores da rede estadual, uma vez que, nos planos seguintes, os professores tiveram perdas em suas remunerações e em alguns direitos. Entre esses direitos, destacam-se a garantia de um percentual para regência, os percentuais para tempo de serviço e a garantia de mudança de nível, bem como garantia de um percentual para mudança de classe, prejudicando, assim, a progressão funcional.

A regência era uma gratificação, que em boa parte dos Planos de Carreira, era utilizada para incentivar a permanência na docência. Em se tratando das duas redes em foco, havia um percentual estabelecido sobre o vencimento. Aspecto considerado por Camargo (2016), como negativo. Segundo ele, não é necessário atribuir gratificação a um cargo para o qual se entra já sabendo que vai ministrar aula. Já os sindicatos de professores, nas duas redes de ensino,

juntamente com a categoria de professores, lamentam, em relação à rede estadual de ensino, por essa regência ter sido incorporada ao vencimento.

Com relação à Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, verificou-se que foram instituídos quatro importantes instrumentos. Sendo que o primeiro se refere ao Estatuto do Magistério com a Lei nº 1.870 de 1986, sua vigência se estendeu por quinze anos, quando da aprovação da Lei nº 2.972 de 2001; seguida da Lei Complementar nº 3.951 de 2009 e da Lei Complementar nº 4.018 de 2010.

No tocante à forma de progressão dos professores da Rede Pública Municipal de Teresina, os Estatutos e planos de carreira de 1986 e de 2001 estabeleceram a progressão na carreira por Classe, conforme formação e titulação acadêmica, no entanto, conforme a LC/2009, a promoção ficou desvinculada do grau de titulação. Pela referida Lei Complementar, o professor terá que passar por todos os níveis da classe em que se encontra. Quanto ao incentivo pelo crescimento no grau de escolarização, o professor recebe em forma de gratificação. No que tange à mudança de nível, todos se utilizam de letras em algarismo romano. Sendo que, no plano de 1986, o professor da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina passava 2 anos para fazer a progressão em 7 níveis. Pelo plano de 2001, o professor mudava de nível de 3 em 3 anos, em uma carreira de 11 níveis. No plano de 2009, o professor terá que atingir o último nível de cada classe, sendo promovido ao nível inicial da classe seguinte de 2 em 2 anos. Ao analisar as tabelas de vencimentos, observa-se um percentual de 5% entre os níveis, embora esse percentual não conste em Lei.

Na Rede Municipal, a regência estabelecida no Estatuto do Magistério (1986) era de 30%. Na Lei nº 2.972 de 2001, esse percentual se eleva para 45%, enquanto que a Gratificação de Incentivo à Docência – GID, na Lei nº 3.951 de 2009, a atual forma de gratificação, determina o valor pecuniário de mais ou menos 23% sobre o vencimento, não vinculado ao vencimento.

Vale destacar que houve mudanças nos Estatutos e Planos das Redes Pública Estadual de Ensino e Municipal de Ensino. Com relação às mudanças que trouxeram perdas tanto a uma rede de ensino quanto em outra, destacam-se os dias de férias, a retirada do adicional por tempo de serviço. Porém, no que diz respeito à incorporação da regência ao vencimento, os professores da rede estadual ainda enfrentam embates com seus gestores. Todas essas perdas, conseqüentemente, são motivos que levaram e ainda levam ao enfrentamento entre a categoria de professores e demais profissionais da educação, representados pelo SINTE e SINDSERM, respectivamente sindicatos das duas redes de ensino.

Em relação aos reajustes, verifica-se que de 2002 a 2012, os percentuais foram diferenciados entre as classes/titulações. A concessão de reajuste neste período denota falta de

planejamento para realizá-lo, uma vez que os reajustes deveriam oferecer percentuais iguais para todos os níveis e classes, de modo a preservar o Plano de Carreira. Isso demonstra que a Seduc abandonou completamente o Plano de Carreira de 1988, o qual estabelecia 5% entre os níveis e entre as classes, constatando-se ausência de definição de percentuais de aumento de uma classe para outra, elemento fundamental de estímulo à formação dos profissionais da rede estadual e com impacto na atratividade da carreira docente.

Apesar de a variação percentual da remuneração do professor da Seduc apresentar-se bastante irregular, o crescimento do número de professores com Graduação, com Especialização e a redução do número de professores com nível Médio talvez seja reflexo do aumento da amplitude entre as classes de formação, com destaque para quem saía do Nível Médio e alcançava a classe correspondente ao Doutorado.

Ao analisar a diferença percentual entre as titulações, a partir de 2010, constatou-se uma forte aproximação entre o vencimento do professor com Nível Médio e do professor com Licenciatura. Embora o professor com Licenciatura da Semec não tenha tido perdas no seu vencimento, a expressiva elevação do vencimento do professor com Nível Médio, de certa forma, desvalorizou o professor com Licenciatura. Esse mecanismo, encontrado pela Prefeitura de Teresina, como forma de cumprir a Lei do Piso, aproximou os vencimentos dos professores com licenciatura com os professores com nível Médio.

O percentual do vencimento salarial do professor com Nível Médio e o do professor com Licenciatura, saiu de 65,02%, até 1999, e finalmente atingiu 21,99%, de 2010 a 2016. A explicação para a forte redução do percentual entre os níveis de formação/titulação, especialmente entre quem estava com Nível Médio e mudava para a Classe com Licenciatura, está relacionada com a entrada em vigor da Lei do Piso e a estratégia utilizada pelo Município de Teresina de criar novo plano de carreira para suportar o impacto financeiro, uma vez que o Município não conseguiria honrar a folha de pagamento, caso permanecesse com o Plano de Carreira de 2001.

No geral, o que se pode observar é que as remunerações dos professores apresentam hierarquia entre as titulações, ou seja, quanto maior a titulação do professor, maior a remuneração nas duas redes de ensino. Apesar de existir essa hierarquia, a amplitude observada é baixa, o que pode afetar negativamente na atratividade da profissão docente, considerando um vencimento inicial baixo. Vale destacar que depois de 2010, quando a Lei do Piso, de fato entrou em vigor, o vencimento salarial dos professores, com nível médio, teve aumento considerável, sem repercussão nas classes de formação mais elevada; tendo como consequência

a diminuição da amplitude da carreira, com vista a ajustar a folha de pagamento à nova realidade imposta pela Lei Piso.

No que se refere ao vencimento salarial e à remuneração do professor da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, de 1996 a 2016, foi feita uma análise, tomando como referência o professor com jornada de trabalho de 40 horas, cuja formação remete às seguintes titulações: Nível Médio, Licenciatura, Especialização, Mestrado e Doutorado. Ao analisar a folha de pagamento dos professores da Rede Municipal de 1996 a 2001, observa-se que o valor de 6 salários mínimos, que deveria ser pago ao professor, conforme consta no Plano de 1986, é descumprido.

É mister saber que, no período de vigência da Lei nº 2.972/2001 (Semec), tomando como referência o vencimento, constata-se a existência de hierarquia na carreira, valorizando-se mais os professores com maior titulação. Porém, em 2008, ano da aprovação da Lei do Piso Salarial e que faltava dois anos para o final da vigência do Plano de 2001, o vencimento do professor com formação em nível médio com 40h estava abaixo do salário mínimo. Vale destacar que, no ano de 2009, ano da implantação da Lei nº 3.951, a Semec não pagava o Piso Salarial Nacional.

No ano seguinte (2010), com a entrada em vigor da Lei Complementar nº 3.951 de 2009, verificou-se o achatamento no vencimento dos professores com titulação acima de Nível Médio na Semec. Com a incorporação das gratificações ao vencimento, em 2010, o professor com Nível Médio obteve maior percentual de crescimento em relação às demais titulações, atingindo um crescimento de 145,41%. O professor com licenciatura apresentou um crescimento de 86,24%, o professor com especialização apresentou crescimento de 69,32%, enquanto que o professor com mestrado apresentou crescimento de 53,93% e finalmente, o professor com doutorado obteve o menor crescimento (39,92%). Essa tendência de queda, nos percentuais, é observada à medida em que cresce a titulação do professor, reforçando a tese de que houve uma aproximação entre os vencimentos e as remunerações; em outras palavras, houve uma espécie de achatamento salarial a partir da entrada em vigor da Lei do Piso, tendo em vista que os professores com Nível Médio tiveram um aumento significativo nos seus vencimentos, enquanto que os demais professores com maiores titulações tiveram reajustes bem inferiores.

A Lei do Piso veio com intuito de beneficiar os professores (ao estabelecer um vencimento mínimo por todo o país), porém, na prática tem provocado achatamento entre as classes de maior titulação/formação, trazendo desvantagens para os professores com maior titulação. É importante destacar que, em muitos estados e municípios, até 2009, a remuneração

dos professores era composta por muitas gratificações e abonos, além do vencimento. Em muitos casos, o vencimento era tão pouco que chegava a corresponder a menos da metade da remuneração. Com a entrada em vigor da Lei do Piso, alguns municípios até que pagavam o valor piso, caso fosse considerada a remuneração, no entanto, considerando o vencimento que era pago, ficava distante de atender aquele valor. A saída que muitos gestores encontraram foi incorporar as gratificações aos vencimentos, com vistas se atender a Lei do Piso.

Na Rede Pública Municipal de Ensino em Teresina, a partir de 2010, muitas gratificações foram incorporadas ao vencimento, permanecendo a Gratificação de Regência, cuja nomenclatura mudou para Gratificação de Incentivo à Docência (GID), com percentual reduzido para 22%. Essa redução fez elevar a relação entre o vencimento e a remuneração para 82,49%. No caso da Rede Pública Estadual do Piauí, que incorporou também a Gratificação de Regência, essa relação atingiu seu valor máximo (100,0%), ou seja, o vencimento passou a ser igual à remuneração.

Levando em conta o nível de formação, as diferenças percentuais entre níveis de formação dos professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina revelam como se comportou o vencimento frente à titulação adquirida. A partir de 2010, constatou-se uma forte aproximação entre o vencimento do professor com Nível Médio e o professor com Licenciatura. Embora o professor com Licenciatura não tenha tido perdas no seu vencimento, a expressiva elevação do vencimento do professor com Nível Médio, de certa forma, desvalorizou o professor com Licenciatura. Tal mecanismo, encontrado pela Prefeitura de Teresina, foi uma forma de cumprir a Lei do Piso, excluindo dos aumentos, os professores com maior titulação.

A explicação para a forte redução do percentual entre os níveis de formação/titulação, está relacionada com a entrada em vigor da Lei do Piso e a estratégia utilizada pelo Município de Teresina, de criar novo plano de carreira para suportar o impacto financeiro, uma vez que o Município não conseguiria honrar a folha de pagamento caso permanecesse com o Plano de Carreira de 2001. O elaborador do plano de 2009 (Lei Complementar nº 3.951/2009), ao fazer o ajuste no Plano de Carreira para que a Lei do Piso fosse cumprida, aproximou bastante a distância percentual entre o professor com Nível Médio e o professor com Licenciatura.

A evolução da remuneração do professor na Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina foi analisada utilizando o mesmo período em estudo da Rede Estadual, 1996 a 2016. O perfil de análise, ora retratado, é o do Professor 40 horas e início de carreira, onde são considerados na remuneração os seguintes itens ou gratificações presentes nos contracheques: o vencimento, a regência/a GID e a titulação. De 1996 a 2009, a remuneração foi obtida

somando-se o vencimento com a Regência. De 2010 a 2016, a remuneração foi obtida somando-se o vencimento, a GID (Gratificação de Incentivo à Docência) e a Gratificação de Titulação.

De 1996 a 2001, a maior titulação prevista no Estatuto de 1986 era de um professor com Especialização. Em 1996 e 1997, o professor portador apenas Nível Médio e que concluísse um curso de Especialização recebia um reajuste de 81,53% na sua remuneração. De 2002 até 2009, o professor que estava com Nível Médio e concluía um curso de doutorado recebia um reajuste de 113,95% na sua remuneração. De 2012 a 2016, o professor que percorresse a mesma trajetória (saísse do Nível Médio para o Doutorado) receberia reajuste na sua remuneração, bem abaixo do que recebia um Especialista em relação ao que recebia um professor com Nível Médio. Esses reajustes expressam uma espécie de amplitude da titulação, evidenciando que a amplitude da carreira sofreu uma redução de 1996 a 2016. Considerando que em 1996 a última titulação era de um professor com Especialização e em 2016 a última titulação era de um professor com doutorado, pode-se concluir que a carreira do professor da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, nesses vinte anos, passou por um processo de desvalorização das titulações: encurtamento da amplitude entre as classes de titulações, pois o professor com especialização na década de 1990 possuía uma amplitude remuneratória maior do que passou a receber um professor com doutorado a partir de 2010.

Outro ponto importante nos rendimentos salariais dos professores, é a relação entre o vencimento e a remuneração, que é uma espécie de indicador que expressa o peso das gratificações em relação à remuneração que recebe o professor. Uma remuneração composta por muitas gratificações, defendida por alguns teóricos, como prejudicial ao professor, pois o que ele geralmente leva para a aposentadoria é o valor que recebe no seu vencimento. Quanto mais próximo do valor máximo (100%), mais vantagens terão os professores e quanto mais baixo estiver o indicador do valor máximo, menos vantagens terão os professores para efeito de aposentadoria.

Nos anos de 1996 e 1997, a relação entre os elementos do contracheque (vencimento e remuneração) era de 71,43%, percentual aplicado em todas as titulações existentes nesse período (Ensino Médio, Licenciatura e Especialização). No que se refere ao período de 2002 a 2009, a relação entre vencimento e remuneração diminuiu. Essa redução está relacionada com o crescimento da Gratificação de Regência, que antes representava 30% sobre o vencimento e subiu para 45%. De 2010 a 2016, a relação entre o vencimento e a remuneração do professor com Nível Médio cresceu. Esse crescimento está relacionado com entrada em vigor da Lei Complementar nº.3.951/2009, criada para que a Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina pudesse pagar o Valor do Piso, o qual é associado ao vencimento.

Ao longo dessa pesquisa, foram verificados os rendimentos salariais dos professores das Redes Públicas Estadual do Piauí e Municipal de Teresina, especificamente os itens dos contracheques vencimento e remuneração. Para maior compreensão de ganhos e perdas durante a série histórica de vinte anos analisados, passou-se a comparar a remuneração dos professores das duas redes de ensino em questão, tomando-se como referência o salário mínimo vigente em cada ano desse período.

No geral, observa-se que os professores de nível médio na Seduc apresentam melhoria salarial, no entanto, os valores ficaram abaixo dos valores pagos aos professores da Semec, sendo que a diferença em favor dos professores da Semec era maior nos primeiros anos desse período (1996 a 2002) e fica mais próxima nos últimos anos. Comparativamente, a diferença relativa da remuneração, nos primeiros anos da série histórica (1996 a 2002), é ainda maior, para os professores da Semec, considerando aqueles que estavam com nível médio e aqueles que estavam com graduação.

Verifica-se que as maiores remunerações dos professores com Especialização, convertidas em salários mínimos, recebidas pelos professores da Semec ocorreram entre os anos 1996 e 1998. As menores remunerações, convertidas em salários mínimos, foram pagas aos professores da Seduc, no período de 1998 a 2006, sendo que as duas menores remunerações aconteceram em 2000 e 2001. Em dois períodos, os professores da Semec apresentam remunerações superiores aos professores da Seduc: de 1996 a 2005 e de 2011 a 2016. No entanto, no período de 2007 a 2010, considerando os professores com especialização, as maiores remunerações foram pagas aos professores da Seduc. Nesse período, enquanto se observa uma recuperação nas remunerações dos professores da Seduc, os professores da Semec passam a receber salários menores, em relação aos professores da Seduc. No intervalo de 2011 a 2016, as duas redes de ensino apresentam, ao longo da série, melhoria salarial. No cômputo geral, as diferenças são mais favoráveis aos professores da Semec.

No período de 1996 a 2001, a Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí (Seduc) já previa, no seu Plano de carreira, categoria destinada aos professores com Mestrado. A Rede Pública Municipal de Ensino em Teresina (Semec), nesse mesmo período, não apresentava, em seu plano de carreira, a categoria para o professor com Mestrado. Só a partir de 2002 é criada a categoria F, que passa a contemplar os professores com Mestrado. Na mesma Lei que instituiu o Plano de 2001, foram previstas as categorias G e H, destinadas aos professores com Doutorado e Pós-Doutorado. Em relação à remuneração dos professores da Seduc, convertida em salário mínimo, observa-se que, de 1996 a 2001, houve uma queda constante na

remuneração, em 1996, redução já explicada em um função do longo de período de congelamento salarial no Governo Mão Santa.

Somente em 2002, a Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina apresenta dados sobre remuneração dos professores com Mestrado. A partir daquele ano, os professores com Mestrado recebem remuneração bem superior aos professores da Seduc. No entanto, nos anos seguintes (durante 8 anos), a remuneração dos professores da Semec com Mestrado sofre redução constante em termos de salários mínimos, atingindo seu menor valor em 2009.

Comparando o professor com Doutorado nas duas redes de ensino, observam-se semelhanças em relação à remuneração dos professores com mestrado entre os anos de 1996 e 2001, período no qual a Semec não contemplava essa formação. Em relação à remuneração dos professores da Seduc, convertida em salário mínimo, nota-se que, de 1996 a 2001, houve uma queda constante na remuneração dos professores em 1996. Essa redução é explicada em função do longo de período de congelamento salarial no Governo Mão Santa. Somente em 2002, os professores da Semec apresentam dados referentes à remuneração da categoria de professores com Doutorado. Nesse primeiro ano em que os professores da Semec passam a ter a categoria G, destinada ao professores com Doutorado, recebem remuneração bem superior aos professores da Seduc

Nos anos seguintes, durante 8 anos, a remuneração dos professores da Semec com Doutorado sofre redução constante em termos de salários mínimos, atingindo seu menor valor em 2009. Vale destacar que, em 2007, os professores da Seduc com doutorado, posicionados no início da categoria, recebem a maior remuneração da série histórica, considerando as duas redes em termos de salários mínimos. Esses valores permanecem superiores aos valores recebidos pelos professores da Semec até 2011.

De 2012 até 2016, as remunerações convertidas em salários mínimos apresentam valores próximos, sendo que as remunerações dos professores da Seduc eram um pouco superiores. Vale destacar que, a partir de 2010, os professores da Semec, posicionados no início da classe correspondente ao doutorado, apresentam tendência de crescimento em suas remunerações, embora apresentem valores um pouco menores que os professores da Seduc. Ao longo da série, o que se observa é que há perdas salariais reais dos professores mais qualificados. Os professores da Semec, em relação aos professores da Seduc, apresentavam remuneração percentualmente mais elevada. Sendo que, nas três categorias de formação, o início de cada classe ou categoria de formação a diferença percentual é menor.

Os dados apresentados no último capítulo permitem concluir que, nas duas redes de ensino existe uma relação hierárquica entre formação e remuneração, valorizando-se mais

aqueles professores com maior formação, sendo que tal valorização é mais reconhecida entre os professores da Semec, embora não seja motivo de comemoração, o reconhecimento dessa valorização, tendo em vista que, em ambas as redes, o número de professores com Mestrado e Doutorado seja ínfimo. Vale destacar que o maior número de professores com titulações/formação mais elevada na Seduc, são os especialistas e os licenciados/graduados. Dito isso, entende-se que haja necessidade de se rever o mínimo pensado para atualizar a remuneração dos professores com Licenciatura e com Especialização em ambas as redes. Ao longo do estudo, conclui-se que, tomando por base o Plano de Carreira e o vencimento salarial nas duas redes de ensino, o vencimento salarial inicial na Seduc é mais atrativo, considerando a formação de Doutorado. No entanto, a Semec apresenta melhor atratividade ao longo da carreira, não prioriza a formação e sim o tempo de serviço.

Embora o número de Mestres e Doutores, nas duas redes de ensino pesquisadas, seja ínfimo, percebe-se que, o Plano de Carreira da Semec, Lei nº.3.951/2009, de certa forma, apresenta incentivos à qualificação profissional por meio da valorização na carreira, permitindo chegar ao topo da carreira (Classe A – IV) com melhor remuneração que a Seduc.

Nesse sentido, pode ser precoce afirmar que o Fundef representou incentivo à formação inicial e que o Fundeb aponta para valorização da formação continuada, assim como, no caso da Semec já se iniciou com recursos do Fundef, conforme nossa pesquisa de mestrado demonstrou (FONTINELES, 2008, 2016).

Ao analisar os Planos de Carreira de ambas redes de ensino (estadual e municipal), infere-se que, ambas optaram por fazer adequações no sentido de não aumentar a folha de pagamento. A forma como o Governo do Estado do Piauí resolveu o impasse, foi realizando a incorporação das gratificações de progressão funcional e da regência ao vencimento dos professores para atingir o valor do Piso Nacional, o que não implicou em melhoria para os professores. Essa adequação dos Planos de Carreira resultou em perdas para os professores, pois os planos de carreira mais antigos, garantiam benefícios e gratificações que, somadas ao vencimento, compensavam a remuneração dos professores.

A presente tese não teve o intuito de apenas problematizar os números e índices levantados e analisados, muito menos traçar um quadro pessimista sobre as políticas públicas relacionadas à valorização e à formação de professores. O intuito maior, em seu íntimo, é estimular o debate entre o poder público, os profissionais e a sociedade civil de maneira geral. De modo a despertar a consciência e luta, para que os quadros negativos não sejam naturalizados e aceitos como algo comum e imutável na realidade da história da educação em Teresina, no Piauí e no Brasil. Talvez, as mudanças possam ser conquistadas, como sugeriu

Drummond, por meio do posicionamento acerca do avesso das coisas, como uma forma de devassa das políticas públicas, em especial aquelas ligadas à educação. Torna-se cada vez mais necessária uma formação política para que, no processo de construção da valorização dos professores, a profissão docente possa ser definida pela sua capacidade de participação política na contemporaneidade.

A mudança de Classe implica iniciar no nível I da classe subsequente, mas não pode ter perdas financeiras, e não há. Para o professor com muitos anos na Rede Pública de Ensino Estadual isto pode implicar num atraso para atingir o topo da carreira. Enquanto para aqueles que estão ingressando na referida rede agora (2016, último ano da pesquisa) não significa ganhos permanecer na mesma Classe e chegar ao topo da carreira em doze anos.

Nos dois instrumentos legais (PCCRs) da Redes Públicas de Ensino Estadual do Piauí e Municipal de Teresina a formação é a condição para melhorar a remuneração dos professores. A diferença que se percebe entre esses dois instrumentos é que na Rede Estadual a mudança de Classe implica num crescimento do vencimento, mesmo em valores ínfimos. Já na Rede Municipal de Teresina, esse crescimento é da remuneração final, visto que, a mudança de titulação não altera a estrutura da carreira, mas acrescenta na remuneração final com valor atribuído por título.

Ao analisar as tabelas de vencimento dos Professores da Seduc, conclui-se não ter havido ganho para aqueles professores, considerando que o Governo do Piauí não realizou nenhum esforço para cumprir o valor do Piso Nacional o qual já é o valor mínimo a ser pago, apenas incorporou gratificações de progressão e regência.

Desse modo, é necessário destravar os obstáculos deixados ao longo da história da educação no Brasil, e é inegável que as atuais políticas educacionais representam um avanço significativo, posto que a maioria foi engendrada em função das várias demandas e pressões promovidas pela sociedade civil sobre o Estado após a redemocratização do País.

Reconhecer isso não implica na defesa do imobilismo e da satisfação em relação ao caminho percorrido, mas a certeza de que ainda há muito a ser feito e de que os passos iniciais perpassam pela reflexão do caminho já trilhado até aqui, avaliando seus limites e conquistas.

REFERÊNCIAS

AB'SABER, Thales. **Dilma Rousseff e o ódio político**. São Paulo: Editora Hedra, 2015.

ABAD, Miguel. Crítica política das políticas de juventude. In: FREITAS, Maria Virgínia de; PAPA, Fernanda de Carvalho (Org.). **Políticas públicas: juventude em pauta**. São Paulo: Cortez: Ação Educativa Assessoria, 2003. p. 13-32.

ABRÚCIO, Fernando Luiz. Trajetória recente da gestão brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas. **RAP**, Rio de Janeiro, p. 67-86, Edição Especial Comemorativa, 2007.

ALMEIDA, Lucine Rodrigues. O reajuste de 7,64% e o piso do professor. Teresina//; **Sinte Piauí**, 2017. Disponível em: <<http://sintepiaui.org.br/2017/02/18/artigo-o-reajuste-de-764-e-o-piso-do-professor/O-reajuste-de-7,64%e-o-piso-do-professor>>. Acesso em: 14 jun. 2017.

ALVES, Thiago; PINTO, José Marcelino de Rezende. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de Pesquisa**, v. 41 n. 143, ma./ago. 2011.

ANDRADE, Carlos Drummond de. Política. In: _____. **O Avesso das coisas: aforismos**. Rio de Janeiro: Record, 1987, 181.

ANTUNES, Arnaldo; BRITO, Sérgio; FROMER, Marcelo. Comida. Intérprete: Paulo Miklos. In: SIMONE. **Jesus não tem dentes no país de banguelas**. Rio de Janeiro: Warner Music Brasil, 1987. 1 CD. Faixa 7.

ARELARO, Lisete; GIL, Juca. Política de fundos na educação: duas posições. In: LIMA, Maria José Rocha; DIDONET, Vital. **FUNDEB: avanços na universalização da educação básica**. Brasília: MEC/INEP, 2006. p. 71-88.

ARELARO, Regina G. *et al.* Trabalho docente e valorização do magistério na rede municipal de São Paulo. **Educação em Foco**, Belo Horizonte, ano 15, n. 19, p. 129-162, jun. 2012.

AZANHA, José M. Pires. Planos e políticas de educação no Brasil: alguns pontos para reflexão. In: MENESES, João G. de Carvalho; MARTELLI, Anita Favaro. **Estrutura e funcionamento da educação básica: leituras**. São Paulo: Pioneira, 1998. p. 70-87.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução de L. A. Antero e A. Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 1995.

BASSI, Marcos; DEBOVI, Andréia; SANDRINI, Nádia Maria Soares. Carreira e remuneração do magistério público da educação básica no sistema de ensino estadual de Santa Catarina. **Educação em Foco**, Belo Horizonte, ano 15, n. 19, p. 57-80, jun. 2012.

BELLONI, Isaura; MAGALHÃES, Heitor de; SOUSA, Luzia Costa de. **Metodologia de avaliação em políticas públicas: uma experiência em educação profissional**. São Paulo: Cortez, 2000.

BOBBIO, Norberto. **Estado, governo, sociedade**: para uma teoria geral da política. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Edição administrativa do texto constitucional promulgado em 05 de outubro de 1988, com alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais n°1/1992 a 56/2007 e pelas emendas Constitucionais de Revisão n° 1 a 6/1994. Brasília: Senado Federal, 2008.

_____. **Balanco do primeiro ano do FUNDEF**. Brasília. 1999.

_____. **CNE, Câmara de Educação Básica. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Infantil**. Brasília: MEC, 1998.

_____. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm> Acesso em: 20 jul. 2015.

_____. Constituição (1988). **Emenda Constitucional n° 53**, de 19 de dezembro de 2006. Dá nova redação aos artigos 7, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/sf/legislacao/const/>>. Acesso em: 20 jun. 2015.

_____. **Decreto-lei n. 2.028, de 22 de fevereiro de 1940**. “Institui o Registro Profissional dos Professores e Auxiliares da Administração Escolar, dispõe sobre as condições de trabalho dos empregados em estabelecimentos particulares de ensino e dá outras providências”. Disponível em: <www.senado.gov.br/sicon>. Acesso em: 10 jul. 2007.

_____. **Decreto-lei n° 4.244, de 09 de abril de 1942**. “Lei Orgânica do Ensino Secundário”. Disponível em: <www.senado.gov.br/sicon>. Acesso em: 10 jul. 2007.

_____. **Emenda Constitucional n. 14**, de 12. 09.1996, publicada no DOU em 13.09.1996.

_____. Emenda Constitucional n. 14. Modifica os art. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Diário Oficial da União**, Brasília: 13 set. 1996.

_____. **Emenda Constitucional n. 53**. Dá nova redação aos art. 7, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Transitórias. **Diário Oficial da União**, Brasília: de 20 dez. 2006.

_____. Lei n. 9.424 de 24.12.1996. **Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério**. Manual de Orientações. Brasília. 1998.

_____. **Lei n° 11.494 de 20 de junho de 2007**. FUNDEB – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação da Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação.

_____. **Lei n° 11.738**, de julho de 2008, que institui o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: <http://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm> Acesso em: 04 mar. 2015.

_____. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm>. Acesso em 06 jun.2015.

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em:<<http://www.tecnolegis.com/estudo-dirigido/tecnico-judiciario-trt9-2010/lei-8112-90-vencimento-e-remuneracao.html>>. Acesso em: 04 mai. 2016.

_____. **Lei nº 9.394, de 24 de dezembro de 1996.** Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <<https://www.mpes.mp.br/Arquivos/Anexos/03fe25bf-f2c9-459a-bee2-f00c1b0b2a0e.pdf>>. Acesso em: 04 mai. 2016.

_____. **Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996.** Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. <<http://mecsrv04.mec.gov.br/sef/fundef/pdf/lei9424m.pdf>>. Acesso em: 04 mai. 2016.

_____. **Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001.** Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110172.htm>. Acesso em: 06 jun.2015.

_____. MEC, COEDI. **Referencial Curricular para a Educação Infantil**, Brasília: MEC/SEF, 1998.

_____. Poder Executivo. **Decreto nº 34.638, de 17 de novembro de 1953.** Diário Oficial, 20 de novembro de 1953. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-34638-17-novembro-1953-329109-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 10 jul. 2015.

_____. Poder Executivo. **Decreto nº 34.638, de 17 de novembro de 1953.** Diário Oficial, 20 de novembro de 1953.

_____. **Resolução CNE/CEB nº 3, de 8 de outubro de 1997.** Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília, 1997. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>>. Acesso em: 06 jun.2015.

_____. **Resolução CNE/CEB nº 1, de 27 de março de 2008.** Define os profissionais do magistério, para efeito da aplicação do art. 22 da Lei nº 11.494/2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB. <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/rceb001_08.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2015.

_____. **Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009,** Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2009/rces002_09.pdf>. Acesso em: 16 mai. 2016.

- BRITO, Vera L. F. Alves de. Plano de carreira profissional da educação básica em Minas Gerais: valorização profissional? **Educação em Foco**, Belo Horizonte, ano 15, n.19, pp. 103-128, jun., 2012.
- CALLEGARI, César (Org.). **FUNDEB**: financiamento da educação pública do Estado de São Paulo. 3 ed. São Paulo: Ground, 2008.
- CAMARGO, Rubens Barbosa de; MINHOTO, Maria Angélica Pedra; JACOMINI, Márcia Aparecida. Carreira e remuneração do magistério no município de São Paulo: análise legislativa em perspectiva histórica. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 35, n. 126, p. 215-235, jan./mar. 2014. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/es/v35n126/13.pdf> >. Acesso em: 5 jun. 2015.
- CAMARGO, Rubens Barbosa de; JACOMINI, Márcia A. Carreira e salário do pessoal docente da Educação Básica: algumas demarcações legais. **Educação em Foco**, Ano 14, n. 17, p. 129-167, jul. 2011. Disponível em: <<http://revista.uemg.br/index.php/educacaoemfoco/article/view/106/141>>. Acesso em: 20 jul. 2015.
- CARNEIRO, Moaci Alves. **LDB fácil**: leitura crítico - compreensiva artigo a artigo. 22. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.
- CASTRO, Sylvania Uchôa. **A política de remuneração dos professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina – PI (1996 a 2012)**. 2014. Dissertação (Mestrado em educação). Universidade Federal do Piauí, Teresina.
- CASTRO, Sylvania Uchôa de. CASTRO, Francislene Santos. Estatutos e planos de carreira do magistério público da rede estadual do Piauí: rumo à valorização docente no estado? **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 3, n. 11, 2013. Disponível em:< <http://seer.ufrgs.br/fineduca>>. Acesso em: 31 out. 2016.
- _____. Planos de carreira do magistério público estadual do Piauí: rumo à valorização docente? In: CAMARGO, Rubens Barbosa. JACOMINI, Márcia Aparecida (Org.). **Valorização docente na educação básica**: análise de planos de carreira. São Paulo: Xamã, 2016. p. 163-174.
- COELHO, Ricardo B. Marques. **O sindicato dos professores e os estabelecimentos particulares de ensino no Rio De Janeiro 1931 - 1950**. Dissertação em História, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 1988.
- COSTA, Frederico Lustosa da; CASTANHAR, José Cezar. Avaliação de programas públicos: desafios conceituais e metodológicos. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 37 n. 5, p. 962-969, set./out. 2003.
- COTTA, Tereza Cristina. Metodologias de avaliação de programas e projetos sociais: análise de resultados e de impacto. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 49, n. 2, p. 103-104, abr/jun, 1998.
- COUTO PINTO, Diana. **Cades e sua presença em Minas Gerais**. Disponível em: <<http://www.fae.ufmg.br/portalmineiro/conteudo/externos/2cpehemg/arq-ind-nome/eixo8/completos/cades.pdf>>. Acesso em: 6 jan. 2015.

DAVIES, Nícolhas. **O FUNDEF e o orçamento da educação: desvendando a caixa preta.** Campinas, SP: Autores Associados, 1999.

_____. **FUNDEB: a redenção da Educação Básica?** Campinas – SP: Autores Associados, 2008.

EDNIR, Madza; BASSI, Marcos. **Bicho de sete cabeças: para entender o financiamento da educação brasileira.** São Paulo: Petrópolis: Ação Educativa, 2009.

FÁDYLA, Késia Rocha de Araújo. **Desafios da valorização dos professores da educação básica da rede pública estadual de ensino do Rio Grande do Norte: carreira e remuneração (2009-2015),** 2016, 247 f. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016.

FERREIRA, Maria A. dos Santos. **O Fundef e o Fundeb como política de financiamento para a valorização do magistério: efeitos na carreira e na remuneração dos professores da rede pública estadual de ensino do RN,** 2014. 353 f. Tese (Doutorado em educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014.

FONTINELES, Claudia Cristina da S. **Do ocaso aparente ao aparente investimento: a situação do magistério e do atendimento ao aluno na história recente da rede estadual de ensino do Piauí (1988-2000).** Teresina: EDUFPI, 2003.

FONTINELES, Cláudia Cristina da Silva. NETO, Marcelo de Sousa. A educação piauiense em tempos de Fundef: entre as promessas e as inovações. **História & Ensino**, Londrina, v. 18, n. 2, p. 43-76, jul./dez. 2012.

FONTINELES, Isabel Cristina da Silva. **Políticas de financiamento do ensino fundamental (1996-2006): o Fundef e a valorização do magistério.** 207f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Piauí. Teresina, 2008.

FONTINELES, Isabel Cristina da Silva. **Políticas de financiamento do ensino fundamental (1996-2006): o Fundef e a valorização do magistério.** Teresina: Edufpi, 2016.

FORMOSINHO, João (Coord.). **Formação de professores: aprendizagem profissional e acção docente.** Porto-Portugal: Porto Editora, 2009.

FRANÇA, Magna *et al.* Política de valorização do magistério público: os planos de cargos, carreira e remuneração das redes estadual do Rio Grande do Norte e municipal de Natal e o piso salarial profissional nacional. **Educação em Foco**, Belo Horizonte, ano 15, n.19, p. 275-299, jun., 2012.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A produtividade da escola improdutiva: um (re)exame das relações entre educação e estrutura econômico social e capitalista.** São Paulo: Cortez, 2001.

GADOTTI, Moacir. Ideias para uma engenharia da formação. In: SILVA, Jair (Org.) **Educação comunitária: estudos propostos.** São Paulo: SENAC, 1996.

GALEANO, Eduardo. Para que serve a utopia? **Revista Pazes**. Disponível em: <<http://www.revistapazes.com/paraqueserveautopia/>>. Acesso em: 17 out. 2017.

_____. **Perspectivas atuais da educação**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

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

GATTI, Bernadete A. **Formação de professores e carreira: problemas e movimentos de renovação**. Campinas, São Paulo: Autores Associados, 2000.

_____. Formação de professores no Brasil: características e problemas. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 31, n. 113, p. 1355 – 1379, out./dez. 2010.

GAMBOA, Silvio Santos. **Pesquisa educacional: quantidade-qualidade**. São Paulo: Cortez, 1995.

GEMAQUE, Rosana M^a Oliveira; CARVALHO, Fabrício Aarão Freire de; MENDES, Danielle Cristina de Brito. A configuração da carreira do magistério público do Estado do Pará a partir do Estatuto do Magistério. **Educação em Foco**, Belo Horizonte, ano 15, n. 19, p. 229-256, jun. 2012.

GENTILI, Pablo; OLIVEIRA, Dalila Andrade. A procura da igualdade: dez anos de política educacional no Brasil. In: SADER, Emir (Org.) **10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil: Lula e Dilma**. São Paulo: Boitempo; Rio de Janeiro: FLACSO, Brasil, 2013. p. 253-263.

GIL, Antônio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas. 2002.

GIL, Juca; NETTO, Franciele Nepomuceno; MEDEIROS, Isabel Letícia Pedroso de. O plano de carreira do magistério em Porto Alegre: reflexões à luz do ordenamento jurídico nacional pós 1988. **Educação em Foco**, Belo Horizonte, ano 15, n.19, pp.163-168, jun., 2012.

GOUVEIA, Andréa B. SOUZA, A. R. Os trabalhadores docentes da educação básica em uma leitura possível das políticas educacionais. **Arquivos Analíticos de Políticas Educativas**, v. 19, jan. 2011.

GOUVEIA, Andréa Barbosa; PINTO, José Marcelino de Rezende; CORBUCCI, Paulo Roberto. **Federalismo e políticas educacionais na efetivação do direito à educação no Brasil**. Brasília: IPEA, 2011.

GUIMARÃES, Valter Soares. **Formação de professores: saberes, identidade e profissão**. Campinas. São Paulo: Papyrus, 2004.

GURGEL, Rogério Fernandes. O magistério da educação básica paraibana no contexto das políticas educacionais. **Educação em Foco**, Belo Horizonte, ano 15, n. 19, jun. 2012.

IMBERNÓN, Francisco. **Formação continuada de professores**. Porto Alegre: Artmed, 2010. 120 p.

LEHER Roberto. “**valorização do magistério**” (verbete). Organizadoras, Dalila Andrade Oliveira, Adriana Maria Cancela Duarte e Livia Maria Fraga Vieira, Dicionário de trabalho, /profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/ Faculdade de educação, 2010. Disponível em: <<http://www.gestrado.net.br/?pg=dicionario-verbetes&id=83>>. Acesso em: 14 out. 2016.

LEITÃO DE MELO, Maria Tereza. **Formação e valorização dos profissionais da Educação**. Pernambuco: [s.n.], 1999.

LIBÂNEO, José Carlos; OLIVEIRA, João Ferreira de; TOSCHI, Mirza Seabra. **Educação Escolar: políticas, estrutura e organização**. São Paulo: Cortez, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, Vicente. Como surgiu o Dia do Professor. In: **Arte educação-Querido Mestre**. Disponível em: <<http://www.arteducacao.pro.br/homenagem/queridomestre.htm>>. Acesso em: 20 out. 2010.

MATTOS, Hebe; BESSONE, Tânia; MAMIGONIAN, Beatriz G. (org.). **Historiadores pela democracia: o Golpe de 2016 e a força do passado**. São Paulo: Alameda Editorial, 2016.

MEDEIROS, Antonio José. A educação no Estado do Piauí: lições de uma experiência. In: CUNHA, Célio da; SOUSA, José Vieira de; SILVA, Maria Abádia da. (Orgs.). **Políticas Públicas de Educação na América Latina: lições aprendidas e desafios**. Campinas, SP: Autores Associados, 2011.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 22.ed. São Paulo, RT, 1978. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/56341668/trf-2-jud-jfrj-05-07-2013-pg-225>>. Acesso em: 26 abr. 2015.

MINHOTO, Maria A. Pedra. Plano de cargos, carreira e remuneração em Boa Vista (RR): análise da valorização do trabalho docente. **Educação em Foco**, Belo Horizonte, ano 15, n. 19, p. 189-228, jun. 2012.

MONLEVADE, João A. C. de. **Valorização salarial dos professores: o papel do Piso Salarial Profissional Nacional como Instrumento de Valorização dos Professores da Educação Básica Pública**. 2000. 307 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas. 2000.

_____. Sobre o percentual de atualização anual do piso salarial Nacional dos professores. In: FONTELES, Marcelino de Oliveira (Org.). **O Novo Plano Nacional de Educação: instrumento de desenvolvimento do Brasil**. Teresina: EDUFPI, 2014.

MIZUKAMI, M. d Graça N. Docência, trajetórias pessoais e desenvolvimento profissional. In: REALI, A. M. de M.R.; MIZUKAMI, M.G.N. (Org.). **Formação de professores: tendências atuais**. São Paulo: UDUFSscar, 1996. p. 59-91.

MORDUCHOWICZ, Alejandro. **Carreiras, incentivos e estruturas salariais docentes**. Rio de Janeiro: PREAL Brasil, 2003. Disponível em: <<http://www.oei.es/docentes/articulos/>>

carreras_iincentivos_estructuras_slariales_docentes_morduchowcz_portugues.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2016.

OIT/UNESCO. 1966. A recomendação da OIT/UNESCO de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores e Recomendação de 1997 da UNESCO relativa ao Estatuto do Pessoal do Ensino Superior. Paris, 5 de outubro de 1966. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495por.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2015.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. As reformas em curso nos sistemas públicos de educação básica: empregabilidade e equidade social. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Marisa R. T. **Política e trabalho na escola: administração dos sistemas públicos de educação básica**. Belo Horizonte: Autêntica, 2004.

OLIVEIRA, Iraneide Moraes Lopes; SALES, Luís Carlos; CASTRO, Sylvania Uchôa de. A mudança de plano de carreira dos professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina. In: 3º Encontro da associação nacional de pesquisa em Financiamento da educação – FINEDUCA Políticas Públicas de Financiamento da Educação: desafios e perspectivas nos planos educacionais. **Anais**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2015. p. 885-900.

PEREIRA, Tulyana Coutinho B. **Avaliação dos efeitos da política pública de assistência estudantil no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí – Campus Teresina Central**. 65 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas) – Universidade Federal do Piauí, Piauí, 2017.

PIAUI. **Lei nº 4.212, de 5 de julho de 1988**. Dispõe sobre o estatuto do magistério público de 1º e 2º graus do Estado do Piauí e dá outras providências. Teresina, 1988. Disponível em: <<http://legislacao.pi.gov.br/legislacao/default/ato/12635>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

_____. **Lei Complementar nº 152, de 23 de março de 2010**. Dispõe sobre o piso salarial profissional estadual para o os profissionais do magistério público da educação básica. Teresina, 2010. Disponível em: <<http://legislacao.pi.gov.br/scan/pages/jsp/scan/consultaDeAtoNormativo.jsp?idAtoNormativo=11429>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

_____. **Lei Complementar nº 152, de 23 de março de 2010**. Dispõe sobre o piso salarial profissional estadual para o os profissionais do magistério público da educação básica. Teresina, 2010. Disponível em: <<http://legislacao.pi.gov.br/scan/pages/jsp/scan/consultaDeAtoNormativo.jsp?idAtoNormativo=11429>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

_____. **Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006**. Dispõe sobre o estatuto e o plano de cargos carreira e vencimento dos trabalhadores em educação básica do Estado do Piauí e dá outras providências. Teresina, 2006. Disponível em: <<http://legislacao.pi.gov.br/scan/pages/jsp/scan/consultaDeAtoNormativo.jsp?idAtoNormativo=1294>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

_____. **Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006**. Dispõe sobre o estatuto e o plano de cargos carreira e vencimento dos trabalhadores em educação básica do Estado do Piauí e dá outras providências. Teresina, 2006. Disponível em: <<http://legislacao.pi.gov.br/scan/>>

pages/jsp/scan/consultaDeAtoNormativo.jsp?idAtoNormativo=1294>. Acesso em: 20 nov. 2015.

_____. **Lei nº 6.215, de 01 de junho de 2012.** Dispõe sobre o reajuste do vencimento dos profissionais do magistério público da educação básica, para atender ao piso nacional. Disponível em: <http://www.seadprev.pi.gov.br/download/201312/SEAD30_7061e8719f.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2016.

_____. **Lei nº 6.215, de 01 de junho de 2012.** Dispõe sobre o reajuste do vencimento dos profissionais do magistério público da educação básica, para atender ao piso nacional. Disponível em: <http://www.seadprev.pi.gov.br/download/201312/SEAD30_7061e8719f.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2016.

_____. **Lei nº 4.212, de 5 de julho de 1988.** Dispõe sobre o estatuto do magistério público de 1º e 2º graus do Estado do Piauí e dá outras providências. Teresina, 1988. Disponível em: <<http://legislacao.pi.gov.br/legislacao/default/ato/12635>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

PINTO, José Marcelino de Rezende. Remuneração adequada do professor: desafio: educação brasileira. **Retratos da Escola**. Brasília, v. 3, n. 4, p. 51-67. jan./jun. 2009.

_____. Remuneração adequada do professor: desafio: educação brasileira. **Retratos da Escola**. Brasília, v. 3, n. 4, p. 51-67. jan./jun. 2009.

PRONER, Carol *et al* (Org.). **A resistência ao Golpe de 2016**. Bauru (SP): Canal 6, 2016 (Projeto Editorial Práxis).

RABELO, Fernanda Lima. O DASP e o combate à ineficiência nos serviços públicos: a atuação de uma elite técnica na formação do funcionalismo público no Estado Novo (1937-1945). **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, v. 3, n. 6, dezembro de 2011 RBHCS. Disponível em: <http://www.rbhcs.com/index_arquivos/Artigo O DASP e o combate a ineficiencia nos servicos publicos.pdf>. Acesso em: 01 mai. 2015.

RIBEIRO, Ananias. Câmara aprova reajuste e acaba greve dos professores de Teresina. **Jornal Meio Norte**. Caderno Cidade, Teresina, 02 mai. 2012.

RIBEIRO, Josete Mª Cangussú; GONÇALVES, Regis Queiroz. Remuneração dos (as) professores (as) da educação básica em Mato Grosso: sua evolução no contexto da lei de carreira e os desafios da valorização do magistério **Educação em Foco**, Belo Horizonte, ano 15, n. 19, jun., 2012.

RIBEIRO, Renato Janine. Não há inimigo pior do conhecimento que a terra firme. **Tempo Social. Rev. Sociol. USP**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 189-195, mai. 1999.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, Ângela; ESTEVES, Manuela. **A análise de necessidades na formação de professores**. Porto, Portugal: Porto Editora, 1993, 157 p.

RODRIGUES, Ângela; ESTEVES, Manuela. **A análise de necessidades na formação de professores**. Porto, Portugal: Porto Editora, 1993, 157 p.

RODRÍGUEZ, Margarita. V.; FERNANDES, Maria D.; SIMÕES, Caroline H. Planos de cargos, carreira e remuneração do magistério sul mato-grossense (1979-2010): primeiras aproximações. **Educação em Foco**, Belo Horizonte, ano 15, n. 257-273, jun. 2012.

ROVAI, Renato (org.). **O Golpe 16**. São Paulo: Editora Publisher Brasil, 2016.

SALES, Luís Carlos. Piso salarial nacional no plano de carreira do magistério público do município de Teresina. **Educação em Foco**, Belo Horizonte, ano 15, n. 19, p. 301-330, jun. 2012.

_____. “Pintadores” de escolas, descumpridores da Lei. Teresina: UFPI, 2012. Disponível em: <<https://www.facebook.com/groups/319932021400268/><<http://www.bibvirt.futuro.usp.br/>>. Acesso em: 30 jul. 2017.

_____. **O impacto da lei do piso no plano de carreira do magistério público do município de Teresina**. Minas Gerais, 2011. Disponível em: <<http://www.uemg.br/openjournal/index.php/educacaoemfoco/article/view/256.pdf>>. Acesso em: 20 mai. 2015.

SALES, Carlos Sales; CRUZ, Rosana Evangelista da; SILVA Magna Jovita. Remuneração dos docentes da rede estadual de educação do Piauí. **Fineduca**. Porto Alegre, v.4, n.4, 2014. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/fineduca>>. Acesso em 24 out. 2016.

SANTOS, Kleber Montezuma F. dos. **O movimento dos professores da APEP e a construção de uma nova cidadania em Teresina 1978/1982**. 146 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação da UFPI, Universidade Federal do Piauí, Teresina, 1995.

SAVIANI, Demerval. **Da nova LDB ao novo plano nacional**: por uma outra política educacional. Campinas, SP: Autores Associados, 1999.

SERAFIM, Milena Pavan; DIAS, Rafael de Brito. Análise de política: uma revisão da literatura. **Cadernos de Gestão Social**, Salvador, v. 3, n. 1, p. 121-134, jan./jun. 2012. Disponível em: <www.periodicos.adm.ufba.br/index.php/cgs/article/download/213/147>. Acesso em: 18. ago. 2014.

SHIROMA, Eneida Oto, MORAES, Maria C. Marcondes de, EVANGELISTA, Olinda. **Política Educacional**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

_____. **Política Educacional**. Rio de Janeiro: Lamparina Editora, 2011.

SILVA, Magna Jovita Gomes de Sales e. **Formação inicial de professores e oferta educacional**: desafios para garantir docentes para as diversas áreas do conhecimento na educação básica do Piauí. 2015. 230 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Piauí. Teresina, 2015.

SILVA, Samara de Oliveira. **O impacto do Fundef/Fundeb na Remuneração dos Profissionais do Magistério da Rede Estadual do Piauí**. 2011. 108 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação da UFPI, Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2011.

SINGER, André (org.). **Por que gritamos Golpe?** São Paulo: Boitempo, 2016.

SOARES, Marina Gleika Felipe. **Remuneração e Carreira dos Profissionais da Educação Básica**: o impacto da Lei do Piso na Rede Estadual do Piauí no período de 2008 a 2014. 85 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Piauí. Teresina, 2016.

SOARES, Marina Gleika Felipe; ALMEIDA, Lucine Rodrigues Vasconcelos Borges de. Uma análise da carreira docente na rede estadual de ensino do Piauí no período de 1995 a 2005 p.1367 In: **Anais do 3º Encontro da Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação – Fineduca**. Políticas Públicas de Financiamento da Educação: desafios e perspectivas nos planos educacionais 2015. 1ª Edição ISBN: 978-85-92615-00-0

SOUSA JUNIOR, Luiz de. **FUNDEB**: novo fundo, velhos problemas. GT: Estado e Política Educacional. Disponível em: < <http://www.anped.org.br> >. Acesso em: fev. 2011.

SOUSA, Jessé. **A radiografia do Golpe**. Rio de Janeiro: Editora Leya, 2016.

SOUZA, Ângelo Ricardo de *et al.* Planos de carreiras da rede estadual de ensino do Paraná e da rede municipal de ensino de Curitiba: um exercício comparativo. **Educação em Foco**, Belo Horizonte, ano 15, n. 19 pp. 257-273, jun., 2012.

TARDIF, Maurice. **Saberes docentes e formação inicial**. Petrópolis: Vozes, 2002.

TERESINA. **Plano Decenal de Educação para Teresina (PDET)**. SEMEC. Janeiro, 2003.

_____. Câmara Municipal de Teresina. **Decreto n. 5.075** de 25 de fevereiro de 2002.

_____. Câmara Municipal de Teresina. **Lei n. 2.972** de 17 de janeiro de 2001.

_____. **Diretrizes Curriculares do Município**. Teresina: Halley, 2008.

_____. **Legislação do município de Teresina**: a educação em destaque. Teresina: SEMEC, 2004.

_____. **Lei Complementar nº 3.951**, de 17 de dezembro de 2009, que “Altera dispositivos da Lei nº 2.972, de 17 de janeiro de 2001, que “Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Remunerações do Magistério Público da Rede Ensino do Município de Teresina”. Disponível em http://www.semec.pi.gov.br/cat_view/13-legislacao/23-.pdf> Acesso em: 10 jun. 2015.

_____. **Lei Complementar nº 4.018**, de 1º de julho de 2010. Altera dispositivos da Lei nº 2.972, de 17 de janeiro de 2001, que “Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Remunerações do Magistério Público da Rede Ensino do Município de Teresina”, com as modificações da Lei Complementar nº 3.951, de 17 de dezembro de 2009, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.semec.pi.gov.br/Dimon/Arquivos/Leg_Leis/Arquivo4464.PDF> Acesso em 20 de fev. de 2014.

_____. **Lei Complementar nº 4.018**, de 1º de junho de 2010. Altera dispositivos da Lei nº 2.972, de 17 de janeiro de 2001, que “Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Remunerações do Magistério Público da Rede Ensino do Município de Teresina”, com as modificações da Lei Complementar nº 3.951, de 17 de dezembro de 2009. Disponível em

http://www.semec.pi.gov.br/cat_view/13-legislacao/23-leis?lang=pt&limit=10&start=10
h.PDF> Acesso em: 01 jun. 2015.

_____. **Lei n. 3.089 de 18.04.2002.** Gratificação do Desempenho escolar no âmbito das escolas da rede pública municipal de Teresina ao pessoal do magistério. **Legislação do Município de Teresina:** a educação em destaque. Gab/Semec. Teresina, 2004.

_____. **Lei nº 1.870**, de 02 de dezembro de 1986. Dispõe sobre o Estatuto sobre o Magistério Público de 1º e 2º graus da Rede de Ensino do Município de Teresina. Diário Oficial do Município, Teresina, 05 de dez.1986.

_____. **Lei nº 2.972**, de 17 de janeiro de 2001, dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Remunerações do Magistério Público da Rede de Ensino do Município de Teresina.

_____. **Lei nº 3.089**, de 18 de abril de 2002, institui a gratificação de desempenho escolar no âmbito das escolas da rede pública municipal de ensino de Teresina ao pessoal do magistério.

_____. **Lei nº 4.499**, de 20 de dezembro de 2013. Disponível em:
<http://juslabor.blogspot.com.br/2014/01/lei-n-4499-de-20-de-dezembro-de-2013.html>. Acesso em: 10 jun. 2017.

_____. **Lei nº 4.669**, de 22 de dezembro de 2014. Disponível em:
<http://juslabor.blogspot.com.br/2014/12/lei-n-4669-de-22-de-dezembro-de-2014.html>. Acesso em: 10 jun. 2017.

_____. **Lei nº 4824**, de 23 de outubro de 2015. Disponível em:
<https://leismunicipais.com.br/a/pi/t/teresina/lei-ordinaria/2015/483/4824/lei-ordinaria-n-4824-2015-altera-dispositivos-da-lei-n-4499-de-20-de-dezembro-de-2013-modificada-pela-lei-n-4669-de-22-de-dezembro-de-2014-que-instituiu-o-programa-de-valorizacao-do-merito-no-ambito-das-escolas-de-ensino-fundamental-regular-da-rede-publica-municipal-de-ensino-de-teresina-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 10 jun. 2017.

_____. Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos. Edital 001/2010. Concurso público para o preenchimento de vagas para os cargos de professor e pedagogo. **Diário Oficial do Município**, ano 2010, n. 1333, Teresina, PI, 26 mar. 2010, p. 16.

YIN, Robert K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Remuneração dos professores da Rede Pública Municipal de Ensino do Teresina em valores nominais e em salários mínimos (1996 a 2016)

	Ensino Médio		Licenciatura		Especialização		Mestrado		Doutorado	
	R\$	SM	R\$	SM	R\$	SM	R\$	SM	R\$	SM
1996	339,72	2,03	560,61	4,01	616,67	4,51				
1997	368,25	2,07	607,71	4,06	668,47	4,57				
1998	388,50	1,99	641,14	3,93	705,23	4,42				
1999	388,50	1,86	641,14	3,71	705,23	4,19				
2000	437,90	1,90	703,88	3,66	774,24	4,13				
2001	437,90	1,43	703,88	2,91	774,24	3,30				
2002	459,78	1,30	739,10	2,70	812,94	3,06	894,22	3,47	983,70	3,92
2003	478,18	0,99	768,65	2,20	845,47	2,52	929,97	2,87	1.023,06	3,26
2004	503,32	0,94	809,07	2,11	889,95	2,42	978,90	2,77	1.076,89	3,14
2005	510,89	0,70	821,22	1,74	903,31	2,01	993,60	2,31	1.093,04	2,64
2006	536,41	0,53	862,26	1,46	948,45	1,71	1.043,25	1,98	1.147,70	2,28
2007	552,50	0,45	888,12	1,34	976,90	1,57	1.074,54	1,83	1.182,12	2,11
2008	576,60	0,39	926,84	1,23	1.019,50	1,46	1.121,40	1,70	1.233,66	1,97
2009	605,42	0,30	973,18	1,09	1.070,48	1,30	1.177,46	1,53	1.295,34	1,79
2010	1.262,64	1,48	1.540,25	2,02	1.634,00	2,20	1.727,75	2,39	1.915,25	2,76
2011	1.442,67	1,65	1.759,85	2,23	1.866,68	2,43	1.973,52	2,62	2.187,18	3,01
2012	1.758,97	1,83	2.145,68	2,45	2.322,68	2,73	2.499,68	3,02	2.853,69	3,59
2013	1.899,17	1,80	2.316,72	2,42	2.507,83	2,70	2.698,94	2,98	3.081,16	3,54
2014	2.057,18	1,84	2.509,46	2,47	2.716,47	2,75	2.923,48	3,04	3.337,50	3,61
2015	2.324,93	1,95	2.836,09	2,60	3.070,03	2,90	3.303,98	3,19	3.771,86	3,79
2016	2.588,93	1,94	3.158,12	2,59	3.418,64	2,88	3.679,16	3,18	4.200,20	3,77

Fonte: Elaborado pela autora, a partir da remuneração dos Professores da Semec -Teresina.

**APÊNDICE B - Remuneração dos professores da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí
em valores nominais e em salários mínimos (1996 a 2016)**

	Ensino Médio		Licenciatura		Especialização		Mestrado		Doutorado	
	R\$	SM	R\$	SM	R\$	SM	R\$	SM	R\$	SM
1996	286,10	1,55	341,58	2,05	376,52	2,36	420,65	2,76	466,67	3,17
1997	286,10	1,38	341,58	1,85	376,52	2,14	420,65	2,51	466,67	2,89
1998	286,10	1,20	341,58	1,63	376,52	1,90	420,65	2,24	466,67	2,59
1999	286,10	1,10	341,58	1,51	376,52	1,77	420,65	2,09	466,67	2,43
2000	286,10	0,89	341,58	1,26	376,52	1,49	420,65	1,79	466,67	2,09
2001	286,10	0,59	341,58	0,90	376,52	1,09	420,65	1,34	466,67	1,59
2002	423,05	1,12	478,52	1,39	513,46	1,57	557,59	1,79	603,62	2,02
2003	539,22	1,25	597,35	1,49	638,73	1,66	690,98	1,88	745,47	2,11
2004	583,32	1,24	655,11	1,52	700,35	1,69	757,48	1,91	817,05	2,14
2005	741,06	1,47	797,34	1,66	832,79	1,78	877,57	1,93	924,26	2,08
2006	841,06	1,40	897,34	1,56	932,80	1,67	977,57	1,79	1.024,28	1,93
2007	980,00	1,58	1.130,00	1,97	1.290,00	2,39	1.486,00	2,91	1.946,00	4,12
2008	1.051,00	1,53	1.192,15	1,87	1.360,95	2,28	1.567,73	2,78	2.053,03	3,95
2009	1.160,00	1,49	1.340,00	1,88	1.540,00	2,31	1.760,00	2,78	2.270,00	3,88
2010	1.254,68	1,46	1.515,75	1,97	1.697,72	2,33	1.904,88	2,74	2.340,77	3,59
2011	1.417,08	1,60	1.678,15	2,08	1.859,60	2,41	2.067,28	2,79	2.503,17	3,59
2012	1.681,00	1,70	1.993,39	2,20	2.215,19	2,56	2.469,04	2,97	3.001,81	3,83
2013	1.814,98	1,68	2.152,27	2,17	2.391,75	2,53	2.665,82	2,93	3.241,07	3,78
2014	1.965,99	1,72	2.331,35	2,22	2.590,75	2,58	2.887,62	2,99	3.510,72	3,85
2015	2.221,75	1,82	2.634,65	2,34	2.927,82	2,72	3.263,30	3,14	3.967,46	4,03
2016	2.474,14	1,81	2.933,95	2,33	3.260,42	2,71	3.634,01	3,13	4.418,16	4,02

Fonte: Elaborado pela autora, a partir da remuneração dos Professores da Seduc