



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ - UFPI
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO PROF. MARIANO DA SILVA NETO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
DOUTORADO EM EDUCAÇÃO

**POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO: UMA ANÁLISE DA
REMUNERAÇÃO E DOS PLANOS DE CARREIRA DE MUNICÍPIOS PIAUIENSES**

SILVANIA UCHÔA DE CASTRO

Teresina
2024

SILVANIA UCHÔA DE CASTRO

**POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO: UMA ANÁLISE DA
REMUNERAÇÃO E DOS PLANOS DE CARREIRA DE MUNICÍPIOS PIAUIENSES**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Piauí, Campus Ministro Petrônio Portella, como requisito à obtenção do título de Doutora em Educação.

Orientador: Prof. Dr. Luís Carlos Sales.

Linha de Pesquisa: Políticas Educacionais e Gestão da Educação.

Teresina
2024

FICHA CATALOGRÁFICA
Universidade Federal do Piauí
Biblioteca Setorial do Centro de Ciências da Educação
Serviço de Representação da Informação

C355p Castro, Silvania Uchôa de
Políticas de valorização do magistério: uma análise da remuneração e dos planos de carreira de municípios piauienses / Silvania Uchôa de Castro. – 2024.
241 f.

Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Piauí, Centro de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Teresina, 2024.
“Orientador: Prof. Dr. Luís Carlos Sales.”

1. Política e educação. 2. Financiamento da educação.
3. Valorização do magistério. I. Sales, Luís Carlos. II. Título.
CDD 379.201

SILVANIA UCHÔA DE CASTRO

**POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO: UMA ANÁLISE DA
REMUNERAÇÃO E DOS PLANOS DE CARREIRA DE MUNICÍPIOS PIAUIENSES**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Piauí, Campus Petrônio Portela, como requisito à obtenção do título de Doutora em Educação.

Orientador: Prof. Dr. Luís Carlos Sales.

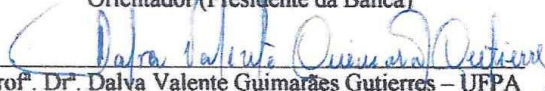
Linha de Pesquisa: Políticas Educacionais e Gestão da Educação.

Aprovada em: 22 de fevereiro de 2024

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Luis Carlos Sales - UFPI/PPGED
Orientador (Presidente da Banca)



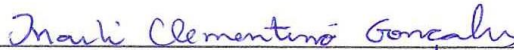
Prof. Dr. Dalva Valente Guimarães Gutierrez - UFPA

Documento assinado digitalmente

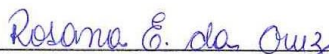


LUCINEIDE BARROS MEDEIROS
Data: 24/05/2024 09:13:01-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof. Dr. Lucineide Barros Medeiros – UESPI
Examinadora Externa



Prof. Dr. Marli Clementino Gonçalves - UFPI/PPGED
Examinadora Interna



Prof. Dr. Rosana Evangelista da Cruz - UFPI/PPGED
Examinadora Interna

Dedico esta tese ao meus pais, **Mereu e Cazua**, pelo apoio e incentivo, exemplos de amor e dedicação à família.

Dedico também, aos meus adoráveis sobrinhos, **Felippe, Matheus, Sophia, Davi e Levi**.

AGRADECIMENTOS

Por fim, chegou o momento de agradecer a todos que contribuíram para a realização deste trabalho. Gostaria de expressar toda a minha gratidão a todos aqueles que, de alguma forma, contribuíram para que este momento se tornasse uma realidade.

Ao meus pais, Cazuza e Mereu, exemplo de honestidade, dedicação e amor à família, que me ensinaram a caminhar com dignidade, honestidade, conquistando de forma ética e responsável cada vitória.

Às minhas irmãs, Jesa, Simone e Samira, e aos meus irmãos, Mário Sérgio e João Cléber, pelo apoio, carinho e dedicação incondicionais desde sempre.

Aos meus sobrinhos Felipe, Matheus, Sophia, Davi e Levi, que tornam a minha vida mais feliz.

Ao meu orientador, Professor Doutor Luís Carlos Sales, por ter acreditado na possibilidade de tornar esta pesquisa realidade, pela disponibilidade e generosidade reveladas ao longo destes anos de trabalho, assim como pelas sugestões relevantes e pelo tempo de dedicação nas orientações, desde a graduação. Muito obrigada por ter acreditado em mim e no meu trabalho.

Um especial agradecimento à Professora Doutora Rosana Evangelista da Cruz por ter apoiado este trabalho indicando algumas das importantes fontes de informação e pela forma amiga e generosa com que sempre me incentivou, contribuindo para o meu desenvolvimento acadêmico. Gratidão por sempre ter me tratado com respeito, igualdade, carinho e, especialmente, por sempre ter acreditado em meu potencial.

À banca examinadora, Professoras Dottoras Dalva Valente, Lucineide Barros, Marli Clementino e Luísa Xavier que aceitaram o convite de participar da etapa de qualificação e da defesa; minha gratidão pelas valiosas sugestões e por terem contribuído com este trabalho.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Educação – PPGEd/UFPI pelos ensinamentos, nas disciplinas ministradas.

À minha turma de Doutorado (13ª turma) PPGED/UFPI, em especial aos amigos Higo e Irene, pela amizade, apoio e incentivo, necessários durante o processo de construção desta tese, bem como aos demais colegas que tive oportunidade de conhecer.

Aos colegas do NUPPEGE pela construção de conhecimentos sobre as políticas educacionais e por terem me proporcionado significativas aprendizagens.

Às Secretarias Municipais de Educação dos municípios que integraram esta pesquisa, pela disponibilidade e apoio ao desenvolvimento do estudo. Em especial aos Professores,

Dirigentes Sindicais e Secretários de Educação que dedicaram um pouco do tempo, para contribuir com esta investigação.

Ao Franc, por toda a paciência, compreensão e apoio nos momentos mais difíceis e por acreditar sempre nas minhas capacidades.

Às minhas amigas, Arlene e Regina, e ao amigo Willis, agradeço a amizade e o incentivo ao desenvolvimento deste trabalho e por cuidarem com carinho para que este momento se tornasse mais agradável.

Ao grupo de Happy: Célia, Diego, Ilhiane, Ilenyldes, Luzia, Naira, Gilsânia, Sammya, porque, no momento difícil da pandemia, nos apoiamos e consolidamos uma linda amizade. Nossos momentos de descontração foram importantes.

À minha amiga Eva, agradeço pela amizade, pela contribuição na construção desta tese e pelo incentivo.

À Antonia Melo, Eliane e Valtéria, que me incentivaram a ir em frente nesta caminhada; agradeço pelas palavras de encorajamento.

Às amigas Eudeilane e Wilna, pela agradável e divertida companhia nos momentos de lazer.

Às amigas Kininha, Carla, Lenne, Rosa e Faby agradeço pelos longos anos de convívio e amizade.

Aos amigos da Semec, em especial aos amigos da Secretaria Executiva de Ensino, Professor Ximenes, Janaína, Enilda, Mary e Almir, pelo convívio diário.

Aos amigos Jaime, Cardoso, Thiago e Richelly, pela forma carinhosa com que sempre me auxiliaram.

Mais do que tudo, porém, quero agradecer a Deus, que, em sua infinita bondade, me deu forças e me iluminou em todos os momentos de realização deste trabalho.

CASTRO, Silvania Uchôa de. **Políticas de Valorização do Magistério: uma análise da remuneração e dos planos de carreira de municípios piauienses**. Tese (Doutorado em Educação). 241 f. Programa de Pós-Graduação em Educação, Centro de Ciências da Educação, Universidade Federal do Piauí, 2024.

RESUMO

Nas últimas décadas, a valorização do magistério da educação básica vem se destacando na agenda das políticas públicas educacionais, tornando-se objeto de interesse crescente por parte de estudiosos e formuladores de políticas públicas, sendo discutida, neste contexto, como condição para a garantia do padrão de qualidade do ensino. Na perspectiva de contribuir com os estudos que buscam investigar a valorização do magistério, esta pesquisa tem como objetivo analisar a política de valorização docente por meio dos planos de carreira do magistério da educação básica e da tabela de vencimento, em dez municípios piauienses. As principais referências teóricas deste estudo são autores do campo das políticas educacionais, mais especificamente da política de financiamento da educação e de valorização do magistério, os dois eixos de análise deste estudo. Como referências, foram utilizados os estudos de Monlevade (1997, 2000); Davies (2001, 2008); Pinto (2000, 2007); Gatti e Barreto (2009); Alves e Pinto (2011); Camargo e Jacomini (2011), Gutierrez; Gemaque e Da Luz (2011); Jacomini e Penna (2016); Bassi, Fernandes e Rolim (2018a, 2018b, 2018c), dentre outros estudiosos, bem como produções acadêmicas sobre a temática. Neste sentido e a fim de alcançar os objetivos propostos, esta pesquisa teve abordagem quanti-qualitativa, com base em dados dos sistemas municipais de ensino das redes pesquisadas. Como procedimentos técnicos, utilizou-se a pesquisa documental e bibliográfica, foram utilizados, como fonte de coleta de dados, questionários semiestruturados aplicados com professores, dirigentes de sindicatos dos servidores municipais e secretários municipais de educação dos municípios pesquisados. Para análise dos planos de carreira, foram abordados os aspectos referentes à carreira e à remuneração do magistério, destacando as seguintes categorias: 1) Forma de ingresso e o grau de formação necessária; 2) Jornada de trabalho e a definição da hora atividade; 3) Critérios de movimentação na carreira; 4) Vencimento e componentes da remuneração docente; e 5) Incentivo à formação continuada, bem como aplicação e análise de questionários para dar suporte às informações coletadas nas legislações e aferir o grau de conhecimento e satisfação dos participantes. A tabela de vencimento, referente ao ano de 2022, foi analisada com o intuito de averiguar o cumprimento da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (Lei nº 11.738/2008). Fazendo uma síntese dos dados analisados, constatou-se que a estrutura da carreira do magistério público engloba as mais diversas formas quanto aos aspectos relacionados à carreira. Os resultados do estudo revelam o não cumprimento da Lei nº 11.738/2008 quanto à jornada de trabalho docente, em 60% dos planos analisados, no que se refere à organização em horas de atividades com alunos e horas de atividades extraclasse. De modo geral, os professores apresentaram uma visão positiva quanto à avaliação da Lei do Piso no que se refere à remuneração. Diante do exposto, conclui-se que a luta pela valorização dos profissionais do magistério público dos municípios piauienses continua sendo um grande desafio, uma vez que os planos de carreira ainda necessitam de ajustes para uma real valorização de seus profissionais, tendo em vista que de acordo com os dados dos questionários, a Lei do Piso, embora tenha melhorado o vencimento dos professores, ainda não proporcionou a valorização profissional tão almejada pela categoria.

Palavras-chave: Políticas educacionais. Financiamento da educação. Valorização do magistério. Plano de carreira. Piso salarial profissional nacional.

CASTRO, Sylvania Uchôa de. **Teaching Valorization Policies: an analysis of remuneration and staffing and compensation plans in municipalities in Piauí.** Thesis (Doctorate in Education). 241 p. Postgraduate Program in Education, Education Sciences Department, Federal University of Piauí, 2024.

ABSTRACT

In the last decades, the valorization of basic education teaching professionals has been highlighted on the agenda of educational public policies, became object of growing interest on part of scholars and public policies makers, being discussed, in this context, as a condition to guarantee the teaching quality standard. In order to contribute with the studies that seek to investigate the teaching professionals valorization, this research aims to analyze the teachers valorization policy through staffing and compensation plans of basic education teachers and the wage table, in ten cities of Piauí. The main theoretical background of this study are authors from educational policy field, specifically from education funding and valorization teaching policies, the two analysis axes of this study. As references, the studies of Monlevade (1997, 2000); Davies (2001, 2008); Pinto (2000, 2007); Gatti and Barreto (2009); Alves and Pinto (2011); Camargo and Jacomini (2011), Gutierrez; Gemaque and Da Luz (2011); Jacomini and Penna (2016); Bassi, Fernandes and Rolim (2018a, 2018b, 2018c) among other scholars were used, as well as academic productions on the theme. In this sense, aiming to achieve the proposed objectives, this research had both a quantitative and a qualitative approach, based on the education systems of each city under research. As technical procedures, a documental and bibliographical research were used as source of data collection, semi structured questionnaire applied to teachers, directors of municipal workers union and municipal education secretaries of cities researched. For analysis of compensation plans were considered aspects regarding to career and remuneration of teaching professionals, highlighting the follow categories: admission method and training degree required; 2) working hours and definition of activity hour; 3) criteria of career movement; 4) wage and components of teachers remuneration; and 5) Encouragement of continuous training, as well as application and analysis of questionnaire to support the information collected at the correspondent legislation and verify the level of knowledge and satisfaction of participants. The wage table, referring to the year of 2022, was analyzed with the aim of verifying compliance with the National Professional Wage Floor Law (Law No 11.738/2008). Synthesizing the data analyzed, it was found that the structure of the public teaching career encompasses the most diverse forms in terms of aspects related to the career. The findings reveal that the Law No 11.738/2008 is not fulfilled regarding the teachers working hours in over half of the plans analyzed, concerning to the organization of working hour at classroom and working hours of planning. In general, teachers had a positive view regarding the evaluation of the Wage Floor Law with regard to remuneration. In view of the above, it is concluded that the fight for the valorization of public teaching professionals in the municipalities of Piauí continues to be a great challenge, since staffing and compensation plans still require adjustments for a actual valorization of their professionals, according to data from questionnaires considering that the Wage Floor Law, although it has improved teachers' wages, has not yet provided the professional development so desired by the category.

Keywords: Educational policies. Education funding. Valuing teaching. Staffing and Compensation plan. National professional Wage floor.

CASTRO, Silvania Uchôa de. **Políticas de Valoración Docente:** un análisis de la remuneración y de los planes de carrera en municipios de Piauí. Tesis (Doctorado en Educación). 241 f. Programa de Posgrado en Educación, Centro de Ciencias de la Educación, Universidad Federal de Piauí, 2024.

RESUMEN

En las últimas décadas, la valorización de la enseñanza de la educación básica ha sido destacada en la agenda de las políticas educativas públicas, convirtiéndose en objeto de creciente interés por parte de académicos y formuladores de políticas públicas, siendo discutida, en este contexto, como condición para garantizar el nivel de calidad de la enseñanza. En la perspectiva de contribuir a los estudios que buscan investigar la valoración de la docencia, esta investigación tiene como objetivo analizar la política de valoración docente a través de los planes de carrera docente en la educación básica y la tabla salarial, en diez municipios de Piauí. Los principales referentes teóricos de este estudio son autores del campo de las políticas educativas, más específicamente la política de financiación de la educación y de la valoración de la docencia, los dos ejes de análisis de este estudio. Como referencias se utilizaron los estudios de Monlevade (1997, 2000); Davies (2001, 2008); Pinto (2000, 2007); Gatti y Barreto (2009); Alves y Pinto (2011); Camargo y Jacomini (2011), Gutiérrez; Gemaque y Da Luz (2011); Jacomini y Penna (2016); Bassi, Fernandes y Rolim (2018a, 2018b, 2018c), entre otros estudiosos, así como producciones académicas sobre el tema. En este sentido y para alcanzar los objetivos propuestos, esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo-cualitativo, basándose en datos de los sistemas educativos municipales de las redes investigadas. Como procedimientos técnicos se utilizó la investigación documental y bibliográfica, como fuente de recolección de datos, se aplicaron cuestionarios semiestructurados a docentes, dirigentes de sindicatos de empleados municipales y secretarios municipales de educación de los municipios investigados. Para analizar los planes de carrera se abordaron aspectos relacionados con la carrera docente y la remuneración, destacando las siguientes categorías: 1) método de ingreso y nivel de formación requerido; 2) Horas de trabajo y definición de horas de actividad; 3) Criterios de movimiento en la carrera; 4) Salario y componentes de la remuneración docente; y 5) Fomento de la formación continua, así como la aplicación y análisis de cuestionarios para sustentar la información recogida en la legislación y evaluar el nivel de conocimiento y satisfacción de los participantes. La tabla salarial, referida al año 2022, fue analizada con el objetivo de verificar el cumplimiento de la Ley del Piso Salarial Profesional Nacional. Sintetizando los datos analizados, se encontró que la estructura de la carrera docente pública abarca las más diversas formas en cuanto a los aspectos relacionados con la carrera. Los resultados revelan incumplimiento de la Ley del Piso Salarial cuanto, a la jornada docente, en el 50% de los planes analizados, en lo que respecta a la organización de horas de actividades con estudiantes y horas de actividades extra clases. La tabla salarial, referida al año 2022, fue analizada con el objetivo de verificar el cumplimiento de la Ley del Piso Salarial Profesional Nacional (Ley nº 11.738/2008). Sintetizando los datos analizados, se encontró que la estructura de la carrera docente pública abarca las más diversas formas en cuanto a los aspectos relacionados con la carrera. Los resultados del estudio revelan incumplimiento de la Ley nº 11.738/2008 en materia de jornada docente, en el 60% de los planes analizados, en lo que respecta a la organización de horas de actividades con estudiantes y horas de actividades extra clases. En cuanto al cumplimiento de los pagos del Piso, se constató que Teresina fue el único municipio que no cumplió con la legislación, en 2022. En general, los docentes tenían una visión positiva sobre la evaluación de la Ley del Piso en cuanto a remuneración. Visto lo anterior, se concluye que la lucha por la valorización de los profesionales de la enseñanza pública en los municipios de Piauí continúa siendo un gran desafío, ya que los planes de carrera

aún necesitan ajustes para una valorización real de sus profesionales, considerando que la Ley del Piso Salarial, según datos de cuestionarios, si bien ha mejorado los salarios de los docentes, aún no ha brindado la valorización profesional tan deseada por la categoría.

Palabras clave: Políticas educativas. Financiación de la educación. Valoración del docente. Plano de carrera. Piso salarial profesional nacional.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Produções do Banco de Dados da CAPES (2013 a 2020)	26
Quadro 2 - Universidades com produções sobre valorização do magistério, plano de carreira e remuneração docente (2013 a 2020)	26
Quadro 3 - Artigos relacionados à temática valorização do magistério, publicados na Revista Fineduca (2013 a 2020)	32
Quadro 4 - População, porte populacional e região dos municípios da pesquisa	36
Quadro 5 - Avanços na política de fundos	55
Quadro 6 - Alterações nos estatutos e planos de carreira do magistério dos municípios pesquisados	115
Quadro 7 - Conceitos de carreira, nível e classe nas leis que dispõem sobre planos de carreira dos municípios pesquisados	119
Quadro 8 - Conceitos de progressão horizontal e progressão vertical nas leis que dispõem sobre planos de carreira dos municípios pesquisados	120
Quadro 9 - Composição do quadro do magistério da educação básica dos municípios pesquisados	122
Quadro 10 - Composição da jornada de trabalho do professor descrita nos planos de carreira dos municípios pesquisados	131
Quadro 11 - Categorias utilizadas para movimentação na carreira	136
Quadro 12 - Progressão baseada na formação acadêmica	139
Quadro 13 - Percentual de mudança de um nível para outro e o interstício mediante tempo de serviço	145
Quadro 14 - Critérios de movimentação na carreira de professores na rede pública de municípios piauienses e a amplitude na carreira	147
Quadro 15 - Critérios para movimentação horizontal na carreira – progressão funcional – mediante mudança de nível	151
Quadro 16 - Componentes da remuneração do magistério dos municípios investigados	168
Quadro 17 - Gratificação de incentivo à melhoria de qualidade da educação	174
Quadro 18 - Incentivo à formação continuada	184

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Matrículas da educação básica, por dependência administrativa – 2022	91
Tabela 2 - Número de escolas por dependência administrativa – 2022	93
Tabela 3 - Percentual de funções docentes com curso superior por etapa/modalidade de ensino, das redes públicas – 2022	97
Tabela 4 - Taxa de escolarização e nota do IDEB	98
Tabela 5 - PIB. PIB per capita, População, IDHM e média de salário mínimo dos trabalhadores formais	100
Tabela 6 - Total de recursos do Fundeb, receitas de impostos próprios, receitas das transferências constitucionais e legais dos municípios – 2022	103
Tabela 7 - Receita destinada, receita recebida, resultado líquido das transferências e percentual de ganho e perda – 2022	104
Tabela 8 - Complementação da União ao Fundeb, total de recursos do Fundeb, resultado líquido das transferências do Fundeb e percentual de ganho e perda – 2022	105
Tabela 9 - composição das receitas da educação básica por município – 2022	107
Tabela 10 - Reajuste, piso salarial e vencimento do professor de nível médio, com carga horária de 40 horas semanais, nos municípios pesquisados, referente ao ano de 2022.....	155
Tabela 11 - Vencimento básico inicial do professor com formação em ensino médio e licenciatura, com carga horária de 40 horas semanais, em 2022 e a diferença percentual....	159
Tabela 12 - Vencimento inicial e final, referente a 40h semanais, de cada classe/nível da carreira do magistério dos municípios piauienses - 2022.....	160
Tabela 13 - Vencimento básico inicial do professor com formação em ensino médio, 40 horas semanais e o salário mínimo em 2022	162
Tabela 14 - Número de docentes da educação básica - nível de escolaridade e formação acadêmica - 2022	190

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Número de docentes da educação básica na rede pública municipal, por tipo de vínculo - 2022	95
Gráfico 2 - Percentual de recursos aplicados na educação básica – 2022	102
Gráfico 3 - Aplicação do Fundeb na remuneração dos profissionais da educação, em 2022	108
Gráfico 4 - Conhecimento em relação ao plano de carreira do seu município	112
Gráfico 5 - Órgãos representativos que participaram do processo de reformulação do atual plano de carreira	113
Gráfico 6 - Avaliação atual do plano de carreira do magistério público	114
Gráfico 7 - Tempo de serviço dos professores no magistério da Rede Pública Municipal de Ensino	149
Gráfico 8 - Resposta ao questionamento se a Lei do Piso proporcionou valorização no que se refere a sua remuneração	163
Gráfico 9 - No município há política de valorização ao mérito paga aos professores por meio dos resultados de avaliações dos alunos	178
Gráfico 10 - O plano de carreira estimula melhora da remuneração dos professores e incentiva a permanência na carreira	181
Gráfico 11 - Reajuste da Lei do Piso, salário mínimo e inflação de 2010 a 2020	182

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ADIn - Ação Direta de Inconstitucionalidade

BID - Banco Interamericano de Desenvolvimento

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CAQ - Custo Aluno Qualidade

CEB - Conselho de Educação Básica

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CMEI - Centro Municipal de Educação Infantil

CNE - Conselho Nacional de Educação

CONAE - Conferência Nacional de Educação

CPP - Centro do Professorado Paulista

DE - Divisão de Ensino

DF - Distrito Federal

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

EC - Emenda Constitucional

EJA - Educação de Jovens e Adultos

EPIs - Equipamentos de Proteção Individual

FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação

FIRJAN - Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro

FNDE - Fundo Nacional de Desenvolvimento Educacional

FPE - Fundo de Participação dos Estados

FPM - Fundo de Participação dos Municípios

FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação

FUNDEF - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério

GEZOR - Gratificação de Exercício em Zona Rural

GID - Gratificação de Incentivo à Docência

GIO - Gratificação de Incentivo Operacional

GIT - Gratificação de Incentivo por Titulação

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ICMS - Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
IDEB - Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
IDH - Índice de Desenvolvimento Humano
IDHM - Índice de Desenvolvimento Humano Municipal
IFPI - Instituto Federal do Piauí
INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPI-Exp - Imposto sobre Produtos Industrializados, proporcional às exportações
IPTU - Imposto Predial e Territorial Urbano
IQEM - Índice de Qualidade da Educação Municipal
IRRF - Imposto de Renda Retido na Fonte
IPVA - Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores
ISS - Imposto sobre Serviços
ITBI - Imposto de Transmissão de Bens Imóveis
ITR - Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural
LC - Lei Complementar
LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MAPA - Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento
MDB - Movimento Democrático Brasileiro
MDE - Manutenção e Desenvolvimento do Ensino
MEC - Ministério da Educação
NUPPEGE - Núcleo de Estudos e Pesquisas em Políticas e Gestão da Educação
OBMEP - Olimpíadas Brasileiras de Matemática das Escolas Públicas
OCDE - Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ONU - Organização das Nações Unidas
PCCR - Plano de Cargos, Carreira e Remuneração Plano de Cargos, Carreira e Remuneração
PCR - Plano de Carreira e Remuneração
PDDE - Programa Dinheiro Direto na Escola
PDT - Partido Democrático Trabalhista
PEC - Proposta de Emenda à Constituição
PGM - Procuradoria Geral do Município
PIB - Produto Interno Bruto
PIBIC - Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica
PMDB - Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNATE - Programa Nacional de Apoio ao Transporte Escolar
PNE - Plano Nacional de Educação
PNAE - Programa Nacional de Alimentação Escolar
PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPB - Partido Progressista Brasileiro
PPGED - Programa de Pós-graduação em Educação
PPS - Partido Popular Socialista
PSB - Partido Socialista Brasileiro
PSDB - Partido da Social Democracia Brasileira
PT - Partido dos Trabalhadores
PTB - Partido Trabalhista Brasileiro
RPEb - Receita Potencial mínima vinculada para a Educação básica
RREO - Relatório Resumido da Execução Orçamentária
PSPN - Piso Salarial Profissional Nacional
SEMEC - Secretaria Municipal de Educação
SIOPE - Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação
STF - Supremo Tribunal Federal
STJ - Superior Tribunal de Justiça
TCE-PI - Tribunal de Contas do Estado do Piauí
TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TDs - Territórios de Desenvolvimento
TJDFT - Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios
UESPI - Universidade Estadual do Piauí
UFPI - Universidade Federal do Piauí
VAAF - Valor Anual por Aluno
VAAR - Valor Anual por Aluno
VAAT - Valor Anual Total por aluno

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	18
2 FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO: POLÍTICA DE FUNDOS E A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO	46
2.1 Aspectos históricos do financiamento da educação no Brasil	47
2.2 O Financiamento da Educação na Constituição Federal de 1988.....	49
2.3 A Política de Financiamento da Educação Básica.....	51
2.3.1 O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério - Fundef	52
2.3.2 O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb	54
2.3.3 O Novo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação	57
2.4 Percurso da Política de Valorização do Magistério no Brasil	62
2.4.1 O Fundef e a Política de Valorização do Magistério	63
2.4.2 O Fundeb e a Política de Valorização do Magistério.....	65
2.4.3 O Piso Salarial Profissional Nacional para o magistério público	67
2.4.4 Plano Nacional de Educação	70
3 CARACTERIZAÇÃO DOS MUNICÍPIOS PESQUISADOS	78
3.1 O Estado do Piauí e seus municípios: contexto histórico, político e econômico	78
3.1.1 Município de Teresina	81
3.1.2 Município de Picos	82
3.1.3 Município de Campo Maior	83
3.1.4 Município de Corrente.....	84
3.1.5 Município de Uruçuí.....	85
3.1.6 Município de Curimatá.....	87
3.1.7 Município de Cabeceiras do Piauí	88
3.1.8 Município de Cocal dos Alves.....	88
3.1.9 Município de Guaribas	89
3.1.10 Município de São Miguel da Baixa Grande	90
3.2 Contexto da oferta educacional nos municípios investigados.....	91
2.3 Financiamento da educação nos municípios investigados: fontes de recursos na composição do Fundeb	99
4 ASPECTOS DA VALORIZAÇÃO NOS PLANOS DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA DE MUNICÍPIOS PIAUIENSES.....	110
4.1 Aspectos gerais sobre os estatutos e planos de carreira do magistério dos municípios	

investigados	115
5 POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO DE MUNICÍPIOS PIAUIENSES: uma análise a partir dos planos de carreira e da compreensão dos participantes da pesquisa.....	125
5.1 Formas de ingresso e grau de formação mínima para acesso ao magistério público .	126
5.2 Composição da jornada de trabalho.....	130
5.3 Categorias utilizadas para movimentação na carreira	135
5.3.1 Progressão baseada na formação acadêmica	139
5.3.2 Progressão baseada na mudança de nível	144
5.4 Vencimento e demais componentes da remuneração docente.....	154
5.4.1 Vencimentos dos professores das redes públicas de ensino dos municípios investigados.....	155
5.4.2 Componentes da remuneração dos professores das redes públicas de ensino investigadas	167
5.5 Incentivo à formação continuada.....	183
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	192
REFERÊNCIAS	200
APÊNDICES	215
ANEXOS.....	231

1 INTRODUÇÃO

Para melhor entendimento das políticas públicas educacionais, é fundamental a compreensão de seu conceito e dos conceitos de Estado, tendo em vista que, de acordo com a concepção de Estado, são definidas as prioridades a serem tomadas junto à sociedade. De acordo com Höfling (2001), as políticas públicas são de responsabilidade do Estado, quanto à implementação e manutenção a partir de um processo de tomada de decisões que envolve órgãos públicos e diferentes organismos e agentes da sociedade relacionados a elas. A autora ressalta a importância de compreender a diferenciação entre Estado e governo, destacando que,

é possível se considerar Estado como o conjunto de instituições permanentes – como órgãos legislativos, tribunais, exército e outras que não formam um bloco monolítico necessariamente – que possibilitam a ação do governo; e Governo, como o conjunto de programas e projetos que parte da sociedade (políticos, técnicos, organismos da sociedade civil e outros) propõe para a sociedade como um todo, configurando-se a orientação política de um determinado governo que assume e desempenha as funções de Estado por um determinado período (Höfling, 2001, p. 31).

Ainda de acordo com Höfling (2001), políticas públicas são ações do Estado, ao implantar um projeto de governo, através de programas, de ações voltadas para setores específicos da sociedade. O estabelecimento de políticas públicas dentro de uma nação está relacionado com sua concepção de Estado. Dentre o conjunto de políticas públicas desencadeadas pelo Estado, destacam-se as políticas educacionais.

Considerando essa prerrogativa, ressalta-se a importância das políticas públicas no âmbito educacional, com o intuito de melhorar a educação brasileira e proporcionar a construção de cidadãos com ética e valores. Nesta perspectiva, o conjunto de todas as políticas públicas torna-se relevante para garantir direitos à população em diversas áreas. Conforme previsto no art. 22 da LDB/96, “a educação básica tem por finalidades desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores” (Brasil, 1996a).

Políticas públicas educacionais são ações ou programas criados pelos governos, que devem ser colocados em prática, de modo a garantir o acesso à educação para todos os cidadãos, sendo essenciais para proporcionar uma educação pública, gratuita, de qualidade e com equidade. Assim, de acordo com Oliveira (2010), políticas públicas educacionais constituem tudo aquilo que o governo faz ou deixa de fazer em educação.

Para Frigotto e Ciavatta (2003, p. 108), “A ausência de uma efetiva política pública, com investimentos no campo educacional, compatíveis com o que representa o Brasil em termos de geração de riqueza, vai conduzindo a medidas paliativas que reiteram o desmantelamento da educação pública em todos os seus níveis”.

Dentre as políticas públicas presentes em nossa sociedade, destacam-se, neste estudo, as educacionais, mais especificamente a política de valorização do magistério, por considerá-la de grande importância para a qualidade da educação, uma vez que é um dos principais pilares para a melhoria das condições de trabalho e de remuneração docente. A reflexão sobre essa política destaca-se como uma condição para a qualidade da educação, uma vez que a valorização profissional perpassa, fundamentalmente, pela questão salarial, levando em conta que o profissional do magistério é um dos principais atores do cenário da educação, por exercer um papel decisivo no processo educacional.

A partir dos anos 90, o tema valorização do magistério tem adquirido centralidade na agenda das políticas públicas educacionais, tornando-se objeto de interesse crescente por parte de estudiosos e formuladores de políticas públicas. Assim, vem sendo discutida como condição para que seja alcançado o padrão de qualidade do ensino a garantia de salários equivalentes aos de outros profissionais com o mesmo nível de formação e condições adequadas de trabalho (Brasil, 2014), como a preservação de horário para as atividades extraclasse e formação inicial e continuada (Brasil, 2008a). Neste sentido, é fundamental a implementação de políticas que reconheçam e reafirmem a função docente, valorizando sua contribuição na transformação dos sistemas educacionais, o que implica existência de plano de carreira e remuneração condigna dos professores, entre outros aspectos.

Nas últimas décadas, percebe-se que importantes avanços foram efetivados na legislação nacional em relação à valorização dos profissionais da educação. Dentre eles, destacam-se: a Constituição Federal de 1988, que indicou como um de seus princípios, no artigo 206, inciso V, “a valorização dos profissionais do ensino” (Brasil, 1988); a criação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB nº 9.394/96, que inseriu um título específico sobre os profissionais da educação (Brasil, 1996a); a política de fundos (Fundef/Fundeb) que, além de promover a redistribuição dos recursos vinculados à educação, tem como objetivo a valorização dos profissionais da educação (Brasil, 1996c, 2007); a Lei 11.738/2008, conhecida como a Lei do Piso, que criou o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), visando promover a melhoria da qualidade do ensino público por meio da valorização do profissional da educação

e da garantia de patamares básicos de vencimento (Brasil, 2008a, p. 2); e o Plano Nacional de Educação (PNE), Lei nº 13.005/2014, que apresenta metas relacionadas à valorização do magistério (Brasil, 2014). Tais legislações são apresentadas mais detalhadamente no Capítulo 2, que trata dos aspectos legais da valorização do magistério.

Os dispositivos legais sinalizam avanços para as políticas de valorização do magistério público, decorrentes das lutas dos profissionais e de suas organizações representativas por melhores salários e condições de trabalho. No entanto, é fundamental que as leis sejam materializadas em políticas, visto que a efetiva valorização profissional ainda é um horizonte. Para que os profissionais do magistério sejam valorizados, é necessário que, de fato, as políticas públicas educacionais sejam efetivadas.

O desafio de promover a valorização do magistério passa, necessariamente, pela (re)formulação e implementação das políticas públicas de Estado, capazes de atrair os bons profissionais, o que requer remuneração adequada, capacitação, boas condições de trabalho, uma vez que a valorização é um elemento essencial para garantir a oferta do ensino com qualidade social nas escolas públicas.

Segundo especialistas da área de estudos educacionais da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE, os professores destacam-se como o recurso mais importante nos sistemas educacionais para o alcance do ensino de alta qualidade (Gomendio, 2017; Schleicher, 2018). Para que possam exercer a docência, é essencial que sejam garantidas as condições de trabalho, dentre outros aspectos não menos importantes, como remuneração, carreira, formação.

Os resultados das pesquisas de Alves e Pinto (2011), Camargo e Jacomini (2011), André, Barreto e Gatti (2011) e Gatti (2012), evidenciam que os professores enfrentam, ainda, condições de trabalho, carreira e remuneração pouco atraentes, principalmente se comparados com outros profissionais com formação equivalente, ao mesmo tempo que as formações, às quais se submetem, estão longe de atender às suas necessidades na profissão docente. As carreiras que perdem atratividade salarial tornam-se pouco procuradas pelas futuras gerações, especialmente pelos profissionais detentores de boa formação profissional (Gatti; Barreto, 2009).

Com o advento das políticas de valorização do magistério, mais especificamente após a criação da política de fundos, muitos pesquisadores dedicaram-se a esta temática. Com a finalidade de ter conhecimento acerca dos estudos realizados sobre a temática “valorização do

magistério”, realizou-se consulta ao banco de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, na revista de Financiamento da Educação – FINEDUCA e no site da SciELO, e verificou-se que a maioria dos estudos, em âmbito nacional e local, analisa a valorização do magistério na rede estadual, sendo poucos os que analisam os municípios que não são capitais.

De acordo com estudos realizados por Cruz, Silva e Sousa (2021), no conjunto de publicações, em três volumes, organizado por Bassi, Fernandes e Rolim (2018a, 2018b, 2018c), sobre os resultados da pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica no contexto do Fundeb e do PSPN: configurações, impactos, impasses e perspectivas”, foram encontrados, apenas, quatro estudos que enfrentam a discussão sobre remuneração em mais de um município que não é capital de estado.

Na perspectiva de contribuir com os estudos que buscam analisar a valorização do magistério, por meio de pesquisa sobre os planos de carreira de municípios piauienses, esta pesquisa busca analisar aspectos da carreira, propriamente dita, e da remuneração docente, em diálogo com a legislação nacional e local e com a literatura sobre a temática, visando ampliar a discussão sobre o tema, nas redes municipais.

A opção por desenvolver a investigação sobre a política de remuneração do magistério da rede pública de municípios piauienses decorre da relevância social e política da temática, da escassez de trabalhos acadêmicos sobre o tema, nos municípios do interior do Piauí, e do fato de a pesquisadora ser professora da educação básica da rede pública municipal de Teresina, vivenciando, conseqüentemente, o impacto direto da política desenvolvida na rede pública de ensino.

O desejo de estudar as políticas públicas de valorização do magistério foi redimensionado e ressignificado com sua participação na pesquisa nacional “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas” – Observatório da Educação de 2009 a 2012 e, posteriormente, na pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica no contexto do Fundeb e do PSPN” – Observatório da Educação de 2013 a 2016. Essa experiência ímpar de produção de conhecimento, com pesquisadores de renome nacional, despertou seu interesse em continuar estudando a temática com a qual teve contato ainda na graduação. Durante o mestrado, a pesquisadora desenvolveu estudo sobre a política de remuneração dos professores no contexto

da rede pública municipal de ensino de Teresina (Castro, 2014) e essa trajetória possibilitou múltiplos olhares sobre a política de valorização do magistério nos contextos nacional e local.

A experiência supramencionada foi antecedida pela participação em projetos de iniciação científica, durante a graduação, forma pela qual se deu sua inserção no mundo da pesquisa. A participação no Núcleo de Estudos, Pesquisas e Extensão em Políticas e Gestão da Educação – Nuppege, desde o início da graduação, foi fundamental para este percurso formativo e para compreensão sobre as políticas públicas educacionais, principalmente as relativas ao financiamento da educação e valorização do magistério.

A atuação no Nuppege proporcionou, além das pesquisas citadas acima, a participação em outras pesquisas nacionais e de âmbito locais, tais como “O processo de implantação e o impacto do Fundef no Piauí (1998-2000)”, projeto estadual motivado pela pesquisa nacional sobre o impacto do Fundef, desenvolvido no período de 2002 a 2004, com o objetivo de analisar o impacto do Fundef nas receitas, no atendimento, na valorização profissional e nas políticas de controle social dos recursos do Fundo.

No período de 2003 a 2004, participou da pesquisa intitulada “O custo-aluno qualidade no Piauí”, projeto patrocinado pelo INEP, em 10 estados (PI, RS, SP, PA, PR, MG, AC, GO, BA, CE), cujo objetivo foi caracterizar os principais componentes do custo-aluno em escolas públicas, assim como compreender os elementos de gestão vinculados à qualidade do ensino.

Ao longo dos anos de 2009 a 2013, esta autora participou da pesquisa sobre “Remuneração de Professores de Escolas Públicas - o caso do Piauí”. O estudo fez parte de uma pesquisa nacional que examinou o impacto decorrente do Fundeb sobre os salários e os planos de carreira dos professores das redes públicas estaduais e municipais de educação básica. A investigação pretendeu articular dados quantitativos e qualitativos referentes aos salários e aos planos de carreira dos professores e às condições de trabalho nas redes públicas de ensino. A pesquisa abrangeu o período entre 1995 e 2010, permitindo uma análise comparativa dessas duas políticas de financiamento da educação.

No decorrer dos anos de 2002 a 2004, participou da “Pesquisa de Iniciação Científica: O impacto dos recursos do Fundef nas receitas da Secretaria Municipal de Educação do município de Milton Brandão (1998 a 2002)”, projeto orientado pela professora Rosana Evangelista da Cruz com apoio financeiro da Universidade Federal do Piauí, por meio do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC/UFPI).

Além dessas pesquisas, atuou, no período de 2014 a 2016, no projeto de extensão “Programa de Apoio aos Dirigentes Municipais de Educação”, por meio de um Curso de Especialização a Distância em Gestão da Educação Municipal, o qual focava no aprimoramento da formação dos dirigentes municipais e equipe técnica do quadro da Secretaria Municipal de Educação em nível de especialização para atuarem nas áreas de gestão educacional, dos sistemas de ensino e da gestão escolar, de forma a contribuir para o fortalecimento e qualidade da sua gestão e para o exercício de seu papel estratégico na implementação da política educacional no município, com vistas a garantir o direito de aprender de todos e contribuir para o desenvolvimento de uma Educação Básica com qualidade social. Toda essa trajetória foi relevante para a constituição do perfil de pesquisadora. Esta tese é fruto deste percurso acadêmico e profissional.

A continuidade dos estudos, agora no âmbito do doutorado, sobre as políticas de valorização do magistério, com ênfase na análise de planos de carreira de municípios do Piauí, possibilita uma visão mais ampla sobre a temática. O desenvolvimento da tese constituiu uma oportunidade de contribuir com a expansão dos conhecimentos sobre esse importante aspecto do direito à educação, relacionado à valorização docente, com ênfase na carreira e na remuneração do magistério, procurando evidenciar as semelhanças e diferenças entre os planos de carreira dos municípios investigados, analisando a composição da remuneração e o cumprimento da Lei do Piso nos municípios piauienses, dentre outros aspectos relacionados à valorização do magistério.

Nessa perspectiva, insere-se o interesse em investigar essa temática e as políticas desenvolvidas nas redes municipais. Com o destaque dado ao papel que desempenham os docentes, o foco na valorização de seu trabalho é essencial para a promoção da qualidade da educação, já que atuam como figura importante no processo educativo voltado à formação da cidadania dos alunos, condição fundamental para a melhoria da escola pública.

O interesse no desenvolvimento desta pesquisa decorre, ainda, do compromisso em contribuir para a melhoria da qualidade do ensino da escola pública, pois acredita-se que a presente proposta de pesquisa subsidiará reflexões e novos estudos e debates que contribuirão para produções científicas voltadas às políticas de valorização do magistério. Ademais, poderá servir de referência para gestores educacionais e dirigentes sindicais. Considerando a relevância do estudo, esta pesquisa contribuirá para aprofundar as discussões sobre a valorização do magistério, como garantia de um ensino de qualidade, com professores bem remunerados,

planos de carreira que incentivem a formação acadêmica e garantam condições adequadas de trabalho, além de permitir novas reflexões sobre a política de valorização do magistério em municípios piauienses.

As políticas de valorização, no campo das políticas educacionais, vêm, paulatinamente, ganhando destaque nas produções acadêmicas, especialmente após a implementação da política de Fundos e da criação da Lei do Piso. Em âmbito nacional, foi realizada uma pesquisa, em rede, com o título “Remuneração de Professores de Escolas Públicas de Educação Básica: configurações, impasses, impactos e perspectivas”¹, por uma equipe de pesquisadores localizados em 12 estados, dentre eles o Piauí, por meio do Núcleo de Estudos, Pesquisas e Extensão em Políticas e Gestão da Educação – Nuppege, da Universidade Federal do Piauí.

A pesquisa teve como objetivo analisar as mudanças ocorridas na remuneração dos professores da educação básica decorrentes da implantação do Fundef, Fundeb e do Piso Salarial Profissional Nacional de 12 estados, no período de 1996 a 2010, por meio da análise dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério, dos dados educacionais e das finanças públicas.

Pela necessidade de aprofundar o estudo, foi realizada uma segunda pesquisa, intitulada “Remuneração de Professores de Escolas Públicas no contexto do Fundeb e do PSPN”², com o objetivo de analisar os impactos da implantação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) e do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) na estrutura de remuneração dos professores de escolas públicas de educação básica em 10 estados brasileiros e suas capitais, no período de 2006 a 2013. Os resultados conclusivos dessa pesquisa foram publicados em três volumes organizados por Bassi, Fernandes e Rolim (2018a, 2018b, 2018c).

A realização dessas pesquisas, em âmbito nacional, envolvendo um número expressivo de estados, contribuiu, consideravelmente, para a produção de diversos trabalhos científicos, no âmbito das políticas de valorização do magistério e financiamento da educação, tais como:

¹ Pesquisa financiada pelo *Edital nº 001/2008 da CAPES / INEP / SECAD - Observatório da Educação*, realizada junto ao Centro de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas de Educação (CEPPPE) da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, coordenada nacionalmente pelo Prof. Dr. Rubens Barbosa de Camargo, desenvolvida em 12 estados (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).

² Pesquisa financiada e aprovada pelo edital nº 049/2012 da CAPES/INEP/SECAD - Observatório da Educação, sob a coordenação dos professores doutores Marcos Edgar Bassi (UFPR), Rosana Gemaque (UFPA) e Maria Dilméia Espíndola Fernandes (UFMS), desenvolvida em 10 estados (São Paulo, Paraná, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Piauí, Pará, Minas Gerais e Rio Grande do Norte).

monografias, artigos, dissertações e teses, bem como publicações de livros, ampliando, portanto, as discussões sobre essas temáticas, em âmbito nacional.

O processo de revisão e levantamento das produções acadêmicas sobre a política de valorização do magistério e financiamento da educação, no contexto nacional, foi realizado com base em um levantamento das pesquisas, durante os meses de setembro a dezembro de 2021, a partir do banco de dissertações e teses da Capes, abrangendo todos os programas de pós-graduação, no site do PPGEd da UFPI, na revista Fineduca e no site da SciELO. A busca realizada no banco de dissertações e teses da Capes, conforme apresentado a seguir, foi selecionada e guiada com o uso das palavras-chave relacionadas ao objeto de estudo desta pesquisa.

As teses e dissertações que compõem este banco de dados foram selecionadas a partir do banco de dados da Capes. Inicialmente o levantamento foi realizado usando as palavras-chave “valorização do magistério”, “plano de carreira” e “remuneração do magistério”. A primeira busca partiu da categoria “valorização do magistério”, na qual foram encontrados 264 resultados, sendo 191 dissertações e 67 teses. A segunda busca foi a partir da categoria “plano de carreira”, em que foram disponibilizados 286 resultados para a categoria valorização do magistério, sendo 173 dissertações e 55 teses. A terceira categoria “remuneração do magistério” apresentou 21 resultados para valorização do magistério, sendo 15 dissertações e 6 teses. Tendo em vista o número expressivo de trabalhos encontrados, a partir dessas palavras-chave, selecionaram-se alguns critérios para o refinamento dos dados, como o resultado por grau acadêmico, excluindo mestrado profissional e profissionalizante, deixando apenas doutorado e mestrado. Outro critério utilizado foi a seleção das produções a partir de 2008, ano de criação da Lei do Piso. Considerando a grande área de conhecimento, selecionaram-se as ciências humanas e, como área de conhecimento e concentração, selecionou-se educação. Desses resultados, subtraíram-se os estudos que se repetiam.

Decorrido todo esse refinamento, que resultou em 113 produções selecionadas, as quais passaram por outro processo de seleção, após leitura do resumo. Dessa forma, constatou-se que muitos deles não apresentavam a valorização do magistério, o plano de carreira e a remuneração docente como objeto principal, sendo selecionados apenas os estudos relacionados com a temática. Assim, os trabalhos foram agrupados em três categorias, sendo 15 trabalhos a partir da palavra-chave: “valorização do magistério”; 17 trabalhos a partir do descritor “plano de

carreira” e oito trabalhos a partir da palavra-chave “remuneração do magistério”, conforme especificado nos Quadros 1 e 2 apresentados a seguir.

Quadro 1 - Produções do Banco de Dados da CAPES (2013 a 2020).

Temática	Categoria (total)	
	Dissertação	Tese
Valorização do Magistério	11	4
Plano de Carreira	12	5
Remuneração do Magistério	6	2
Total	29	11

Fonte: A autora, com base em dados da Capes (dez. 2021).

Em suma, identificaram-se 40 pesquisas relacionadas às temáticas Valorização do Magistério, Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, sendo a maioria 72,5% dissertações. O quadro a seguir apresenta as instituições acadêmicas em que os estudos foram realizados, com o intuito de verificar onde se concentraram as produções relacionadas a essas temáticas, no período de 2013 a 2020.

Quadro 2 – Universidades com produções sobre valorização do magistério, plano de carreira e remuneração docente (2013 a 2020).

Universidades	Total de trabalhos encontrados	
	Dissertação	Tese
Universidade Federal do Amazonas	1	
Universidade Federal do Pará	5	
Universidade Estadual de Campinas	1	1
Universidade Federal do Piauí	2	1
Universidade Federal do Rio Grande do Norte	2	2
Universidade Federal do Maranhão	1	
Universidade Federal de Santa Catarina	2	
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	1	1
Universidade Federal Fluminense	1	
Universidade Federal de Minas Gerais	3	
Universidade Est. Paulista Júlio de Mesquita Filho/Pr. Prudente		1
Universidade Federal de Uberlândia	1	
Universidade de Passo Fundo	1	
Universidade Est. Paulista Júlio de Mesquita Filho/Rio Claro	1	
Universidade Federal de São Carlos	1	
Universidade Federal de São Paulo	2	
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia	1	
Universidade Estadual de Maringá	1	
Universidade Católica de Brasília		1
Universidade de São Paulo		1
Universidade Federal do Acre	2	1
Universidade Federal do Paraná		2
Total	29	11

Fonte: A autora, com base em dados da Capes (dez. 2021).

Os dados do Quadro 2 revelam que a maioria dos estudos realizados sobre Valorização do Magistério, Plano de Carreira e Remuneração Docente, no período de 2013 a 2020, concentram-se na região Sudeste, com 11 dissertações e três teses. Entretanto destacam-se as regiões Norte e Nordeste, principalmente as Universidades que participaram das pesquisas nacionais “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas” – Observatório da Educação de 2009 a 2012 e, posteriormente, na pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica no contexto do Fundeb e do PSPN” – Observatório da Educação de 2013 a 2016, possibilitando o desenvolvimento de pesquisas sobre a temática.

A partir dos estudos selecionados no Quadro 2, a pesquisa permitiu localizar alguns que se aproximam da temática abordada nesta pesquisa. Dentre eles, destaca-se a dissertação de Thomazini (2016), que se propôs analisar estatutos e planos de carreira do magistério da rede estadual de São Paulo e de quatro municípios paulistas: Águas de São Pedro, São Caetano do Sul, Barra do Turvo e Natividade da Serra, tendo como referência o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal em Educação. Os objetivos do estudo foram: compreender em que medida as recomendações internacionais incidiram nas políticas nacionais para a carreira docente; avaliar o processo de consolidação da legislação federal para a formulação de planos de carreira; e identificar a forma como essa legislação tem sido incorporada nos planos de carreira dos entes federados participantes do estudo. Dentre os achados desse estudo, constatou-se que aspectos dos planos de carreira e estatutos não haviam sido implementados pelos municípios, influenciando negativamente nas possibilidades legais de movimentação e, conseqüentemente, na diminuição da dispersão do vencimento-base, o que significa remuneração inferior àquela possível, de acordo com os planos (Thomazini, 2016).

Outro trabalho que merece destaque é a dissertação de Sobzinski (2015), que analisa os planos de carreira dos professores dos cinco municípios de maior IDH e dos cinco municípios de menor IDH do Paraná, com o objetivo de analisar se os municípios estudados estão de acordo com a legislação, quanto ao estabelecimento de planos de carreira e ao pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional e se isso assegura, de fato, a valorização dos professores. Os dados da pesquisa revelaram que os municípios têm apresentado dificuldades no cumprimento das leis e diretrizes nacionais; além disso, nos municípios com menor IDHM, há menor atratividade na carreira e eles remuneraram menos os professores. Todavia os municípios que ocupam as primeiras colocações no IDHM também não valorizam os professores de forma

correspondente ao seu nível de desenvolvimento, já que apresentam baixos coeficientes de crescimento entre os interstícios e, em muitos casos, os docentes levam muitos anos para atingir o topo da carreira (Sobzinski, 2015).

Um terceiro estudo sobre o tema é a tese de Paz (2014) que apresenta uma análise de como estão configurados os estatutos e planos de carreira do magistério público, em quinze municípios-sede das regiões administrativas do Estado de São Paulo, como meios de valorização dos profissionais da educação. O estudo constatou que há avanços e retrocessos em vários dos documentos verificados, sendo notável o esforço empreendido, em boa parte das legislações municipais, para fundar políticas de melhoria da carreira do magistério (Paz, 2014).

As três pesquisas comentadas apresentam foco na política de valorização do magistério, com ênfase na análise dos estatutos e planos de carreira apresentando sincronia com a pesquisa ora apresentada, considerando que analisam estatutos e planos de carreira de municípios brasileiros, que não são capitais de estado.

Verçosa (2016) analisou o desempenho da remuneração do magistério público da rede estadual de ensino do Acre dentro da conjuntura constituída a partir da política de fundos, Fundef/Fundeb, por meio da análise do plano de carreira da rede estadual de ensino do Estado. O foco dessa tese foi a remuneração do magistério estadual, por meio de busca em dados educacionais, financeiros, tabelas de vencimento, entre outros, e produzindo estudo analítico acerca do desempenho, da organização e da composição da remuneração. Dentre os resultados da pesquisa, destaca-se o crescimento das despesas com o financiamento da educação pública estadual no período da política de fundos, alargamento da rede de ensino e ampliação do atendimento, incluindo também as despesas com o pagamento dos profissionais do magistério, impulsionado pelo aumento no número de funções docentes e no nível de formação (Verçosa, 2016).

Barbosa (2017) analisou a implementação da política de financiamento da educação, mediante a definição de Fundos Contábeis - Fundef e Fundeb - seus efeitos legais e repercussões na valorização do magistério da rede pública municipal de ensino de Natal/RN, no período de 2005 a 2015. Os resultados da tese mostraram que, dentre outros aspectos, a Lei nº 11.738/2008, que aprova o piso salarial tem resultado em melhorias nas condições de remuneração pelo fator de reajuste anual do vencimento-base. Todavia, apesar de evidenciar a existência da política de reajuste, percebe-se que, em alguns anos, ocorreram descontinuidades na aplicação dos percentuais, ressaltando, portanto, a necessidade de cumprir a legislação, em especial o PSPN,

bem como de promover a reformulação e adequação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) para que se efetive a valorização da carreira e dos ganhos salariais (Barbosa, 2017).

Sobre a política de valorização do magistério e/ou à política de financiamento da educação, no Piauí, localizaram-se, no banco de dados da UFPI, sete dissertações e uma tese que foram desenvolvidas no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Piauí (UFPI). A análise desses trabalhos aponta para a necessidade de outros estudos sobre o tema, especialmente no que se refere à configuração da política de valorização dos professores da rede pública de municípios piauienses.

O estudo de mestrado de Carvalho (2003) trata do impacto do Fundef em Teresina, constituindo, como objeto, sua análise como instrumento de redistribuição e suplementação de recursos financeiros para a educação e a identificação dos fatores que interferem na constituição e no desempenho do seu Conselho de Acompanhamento e Controle Social. A importância desse estudo, segundo a autora, decorre da sua contribuição para a compreensão da problemática do financiamento e da gestão dos recursos públicos da educação, do seu controle social e para subsidiar processos de tomada de decisão acerca de políticas governamentais, com o intuito de assegurar o direito à educação, com qualidade social, com vistas à conquista da cidadania pelos brasileiros dela excluídos (Carvalho, 2003).

A pesquisa de mestrado de Fontineles (2008) aborda a relação entre políticas de fundos e valorização do magistério em Teresina, analisando o impacto do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef) na rede pública municipal de Teresina, no período de 1996 a 2006, buscando saber em que medida a valorização do magistério se efetivou na realidade dos professores teresinenses com a instituição do referido fundo, investigando as dimensões salariais, formação e condições de trabalho dos professores. Os resultados apontaram perdas salariais no período analisado, considerando como parâmetro de comparação, na evolução do salário dos professores entrevistados: o salário mínimo, o custo-aluno/ano e o dólar americano. Os profissionais consultados destacaram a formação docente como principal conquista do período. Em relação às condições de trabalho, os professores citaram a melhoria na estrutura física das escolas e ressaltaram, como mais importante, a conquista da autonomia da instituição, que permitiu agilidade na aquisição de materiais didáticos (Fontineles, 2008).

A pesquisa de mestrado de Silva (2011), por outro lado, relaciona a temática

“valorização do magistério”, na rede estadual de ensino do Piauí, ao contexto Fundef/Fundeb. Seu objetivo era analisar o impacto da implementação do Fundef/Fundeb na remuneração dos profissionais do magistério da Educação Básica da rede estadual do Piauí, no período de 1996 a 2009. Os resultados da pesquisa evidenciaram que, embora um dos principais objetivos do Fundef/Fundeb fosse a valorização do magistério, a política desenvolvida foi insuficiente para atingi-lo, porque ela se expressa em salários dignos, o que não foi alcançado na rede estadual do Piauí, embora se tenham observado aumentos superiores ao crescimento do valor-aluno, do salário mínimo e do dólar (Silva, 2011).

A investigação de mestrado de Soares (2011) discute a política de Fundos em Teresina, analisando a atuação do Conselho de Acompanhamento e Controle Social dos recursos do Fundef/Fundeb, no período de 2004 a 2009. Os resultados dessa pesquisa apontaram que o Conselho, em seus anos iniciais, teve muitos problemas em sua operacionalidade, chegando a 2009 com uma estrutura organizada, funcionando com documentação acessível, mas ainda com pouca visibilidade no meio educacional e na sociedade como um todo. Constatou-se a carência de uma prática mais qualificada dos conselheiros, principalmente por apresentarem dificuldades em entender as contas do Fundeb, sendo necessário o pleno cumprimento da função de controle social dos recursos da educação vinculados a uma qualificação constante dos Conselheiros e à efetiva representatividade de cada segmento, na fiscalização dos recursos (Soares, 2011).

Lustosa (2013) pesquisou, no mestrado, o prêmio “Professor Alfabetizador” como política de remuneração meritocrática, analisando a avaliação que professores, gestores educacionais e dirigentes sindicais fazem dessa política, que utiliza o desempenho dos alunos como critério para repassar prêmios aos professores da Rede Municipal de Ensino de Teresina lotados em turmas de 2º período da Educação Infantil, 1º e 2º anos do Ensino Fundamental e nas turmas do Projeto Se Liga. De um modo geral, a análise indicou que os professores são favoráveis ao Prêmio Professor Alfabetizador e observou-se também uma avaliação positiva dos gestores educacionais, ao tempo em que aponta posicionamentos divergentes, por parte dos dirigentes sindicais, quanto à sua utilização como política de remuneração meritocrática (Lustosa, 2013).

Castro (2014), no Mestrado em Educação, investigou a política de remuneração dos professores da rede pública municipal de ensino de Teresina, analisando, exclusivamente, os planos de carreira da capital do estado do Piauí, implementados no período de 1996 a 2012. Nessa pesquisa, verificou-se que, com a implementação da Lei do Piso na rede municipal, houve

uma valorização no vencimento. Entretanto tal impacto positivo no vencimento não se refletiu, necessariamente, em ganhos reais na remuneração dos professores, visto que algumas gratificações e o adicional de tempo de serviço foram incorporados ao vencimento. O impacto observado com a implantação da Lei do Piso foi a elevação do vencimento, aproximando-o do valor da remuneração do professor (Castro, 2014).

Por fim, considerando ainda as dissertações, a pesquisa de Soares (2016) analisou o impacto da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, na sua interface com a questão da remuneração dos profissionais do magistério da rede pública estadual de ensino do Piauí, que vem se expressando nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração Docente, visto a relevância dessa política para muitos professores e o montante de recursos envolvidos. O estudo revelou, entre outros aspectos, que o impacto observado com a implantação da Lei do Piso na Rede Estadual do Piauí foi a elevação do vencimento, através da incorporação dos itens da carreira, igualando-o ao valor da remuneração do professor (Soares, 2016).

A tese de Fontineles (2017) analisou a relação entre a formação e o vencimento salarial dos docentes das redes públicas de ensino, tanto a estadual do Piauí quanto a municipal de Teresina, levando em consideração o contexto das políticas nacional e local, no interstício de 1996 a 2016. O estudo concluiu 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 rede pública municipal de ensino de Teresina (Fontineles, 2017).

De acordo com o exposto, observa-se que os estudos referentes à valorização do magistério e/ou à política de financiamento da educação, no Piauí, voltam-se para a rede estadual (Silva, 2011; Soares, 2016) ou para a rede municipal de Teresina, capital do Estado, como os trabalhos de Carvalho (2003), Fontineles (2008), Soares (2011), Lustosa (2013) e Castro (2014), havendo somente o trabalho de Fontineles (2017), que envolve as duas redes.

Não obstante o foco de algumas dessas pesquisas ter sido a valorização do magistério e/ou à política de Financiamento da Educação, no contexto da rede estadual do Piauí e/ou da rede pública municipal de Teresina, este estudo se propõe ampliar a análise contemplando os planos de carreira de dez municípios piauienses, destacando os aspectos da valorização docente, no que se refere a carreira e remuneração. Portanto, considerando o conjunto de produções investigadas, ao tomar a questão da valorização do magistério de municípios piauienses, no contexto estadual, pretende-se contribuir para superar lacunas referentes aos conhecimentos

sobre a política educacional piauiense.

Além dos levantamentos das dissertações e teses no banco de dados da Capes e do site do PPGEd/UFPI, realizou-se a busca de artigos na base de dados da SciELO, e no site da revista Fineduca. Na base de dados da SciELO, foram encontrados 14 artigos, dentre os quais selecionaram-se dois: “Condições do trabalho docente: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo”, da autoria de Arelaro *et al.* (2014). Nesse estudo, são analisadas as formas de ingresso, a composição da jornada de trabalho, a progressão na carreira e a composição da remuneração, com base na Lei nº 14.660/2007, que trata do plano de carreira dos profissionais do ensino da rede municipal de São Paulo. Verificou-se que aproximadamente 90% dos professores são efetivos e que há várias jornadas de trabalho. A progressão funcional está baseada em títulos e tempo de serviço, embora a avaliação de desempenho esteja prevista na Lei. Apesar de o vencimento ser superior ao piso nacional, por ser a cidade mais rica e com um dos maiores custos de vida do País, não se trata de uma remuneração que se destaca como exemplo de valorização do magistério.

Selecionou-se, ainda, o artigo “Os planos de carreira premiam os melhores professores?”, de Pimentel, Palazzo e Oliveira (2009), que traz uma discussão sobre os critérios para progressão nos planos de carreira docente, descrevendo, dentre outros aspectos, as características do plano de carreira docente do município de Barreiras, na Bahia, o qual passa por uma situação disjuntiva entre atender as propostas docentes e o comprometimento de orçamentos futuros. As conclusões do artigo indicam que os planos de carreira, geralmente, são fundamentados em aspirações, desejos e suposições não embasados na literatura.

Na Revista Fineduca, por se tratar de um periódico dedicado à temática do financiamento da educação, formado por pesquisadores da área da Educação, com ênfase em seu financiamento, no período de 2013 a 2020, foram encontrados 32 artigos relacionados ao objeto de estudo. Os que mais se aproximam deste estudo encontram-se no Quadro 3.

Quadro 3 – Artigos relacionados à temática valorização do magistério publicados na Revista Fineduca (2013 a 2020)

Título	Autores	Ano
A Política de Remuneração de Professores da Rede de Ensino do Estado do Pará	Rosana Maria Gemaque Rolim Charles Alberto de Souza Alves Antônio Cláudio Andrade dos Reis	2019
A remuneração dos professores da rede pública estadual do estado do Pará e da rede municipal de Belém de 1996 a 2010	Vera Lúcia Jacob Chaves Rosana Maria Gemaque Rolim Fernanda Maryelle Pereira	2014
Movimentação na carreira de professores da	Rubens da Costa Ferreira Dalva Valente Guimarães Gutierrez	2020

Título	Autores	Ano
educação básica em municípios do Pará a partir do desempenho: valorização ou gerencialismo?		
Plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público estadual de São Paulo em 2010: descrição e análises preliminares	Ana Paula Santiago do Nascimento Renata Rodrigues de Amorim Medina Rubens Barbosa de Camargo	2014
Remuneração dos docentes da rede estadual de educação do Piauí	Luís Carlos Sales Rosana Evangelista da Cruz Magna Jovita Silva	2014
Uma análise de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil	Rogério Fernandes Gurgel Luiz de Sousa Júnior	2013
Valorização do magistério e remuneração dos(as) professores(as) da educação básica em Mato Grosso	Josete Maria Cangussú Ribeiro Geni Conceição Figueiredo Fabiana Pereira Leite Lancelotti	2014
Mapa dos planos de carreira docente no Brasil	Laura Dexheimer Trein Juca Gil.	2015
O PSPN e a composição da remuneração dos professores da Rede Municipal de Castanhal/PA a partir do PCCR/2012	Adriely Cordeiro Lima Viana	2019

Fonte: A autora, com base em dados da Revista Fineduca (2022).

Destaca-se a relevância da Revista Fineduca, periódico acadêmico online de acesso livre, para a discussão e divulgação de estudos e pesquisas sobre financiamento da Educação, contribuindo com a investigação e as concepções teóricas e metodológicas de seu campo de abrangência e, consequentemente, com o referencial teórico deste estudo.

As produções acadêmicas supracitadas contribuíram para a consolidação deste estudo. Entretanto, apesar dos estudos relacionados a esta temática e dos avanços na legislação educacional referentes às políticas de valorização do magistério, dentre os itens que constituem esta valorização, a remuneração ainda é destaque nas lutas da categoria. Partindo desse contexto, a presente pesquisa é orientada pela seguinte questão: De que forma se apresenta a valorização do magistério nos municípios piauienses no que se refere ao atendimento da legislação quanto à carreira e ao pagamento do Piso Salarial?

A hipótese deste estudo é de que a política de valorização do magistério, nos municípios piauienses, não investe em planos de carreiras que valorizem, de fato, os professores com carreira e remuneração condignas, assim como não asseguram, anualmente, o pagamento integral do Piso Salarial Profissional Nacional aos profissionais do magistério.

Para dar suporte a esta investigação, além da questão geral, outras indagações guiaram o desenvolvimento da pesquisa, quais sejam: Quais as semelhanças e divergências entre os planos de carreira analisados? Como está estruturada a carreira dos professores em municípios piauienses? Qual a capacidade de arrecadação dos municípios para financiamento da educação

básica? Como está o cumprimento da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional nos municípios analisados? Qual a composição da remuneração dos professores nos municípios pesquisados? Qual o grau de conhecimento e satisfação dos professores, dirigentes sindicais e secretários de educação em relação às políticas de valorização do magistério previstas nos planos de carreira?

Partindo desses questionamentos, o objetivo geral desta pesquisa é analisar a política de valorização do magistério da educação básica em municípios piauienses. Os objetivos específicos, para dar suporte ao estudo, foram os seguintes:

- Estabelecer as semelhanças e divergências entre os planos de carreira dos municípios investigados;
- Caracterizar a estrutura da carreira dos professores em municípios piauienses;
- Identificar a capacidade de arrecadação dos municípios para financiar a educação básica;
- Averiguar o cumprimento da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional nos municípios piauienses;
- Analisar a composição da remuneração nos municípios pesquisados;
- Aferir o grau de conhecimento e satisfação dos professores, dirigentes sindicais e secretários de educação em relação às políticas de valorização do magistério.

A fim de alcançar os objetivos propostos, a metodologia utilizada nesta pesquisa foi a abordagem quanti-qualitativa, com base em dados dos sistemas municipais de ensino das redes pesquisadas, da análise documental, das legislações nacional e municipais e de estudos sobre o tema em questão. Segundo Gamboa (1995), é necessário superar a dicotomia das abordagens quantitativa e qualitativa, procurando não desqualificar as análises quantitativas em relação às qualitativas, como forma de possibilitar uma compreensão mais ampla dos problemas com os quais nos deparamos em nossa realidade. De acordo com o autor, as quantificações fortalecem os argumentos e constituem indicadores importantes para análises qualitativas (Gamboa, 1995).

Sampieri (2006, p. 4), referindo-se aos enfoques quantitativo e qualitativo, expõe que “acreditamos firmemente que ambos os enfoques, quando utilizados em conjunto, enriquecem a pesquisa. Não se excluem, nem se substituem”. Foi nessa perspectiva que se adotou o modelo misto, considerado pelo autor como o mais alto grau de interação ou combinação entre os enfoques qualitativo e quantitativo.

O método quantitativo caracteriza-se pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas

estatísticas (Richardson, 1999). Nesta pesquisa, os aspectos quantitativos envolveram a sistematização e a análise estatística dos dados das tabelas de vencimentos, dos recursos do Fundeb os quais terão um tratamento estatístico. Os aspectos qualitativos foram contemplados a partir da análise de documentos oficiais, das legislações nacional e municipais relativas à política de valorização dos professores nas redes públicas dos municípios pesquisados, mais especificamente, dos planos de carreira e dos questionários aplicados com 57 professores, 9 dirigentes sindicais e 8 secretários de educação. A organização da forma como será realizada a análise dos dados a partir de cada uma dessas abordagens trata-se de um recurso didático.

Quanto aos procedimentos, realizou-se uma pesquisa documental e bibliográfica. Tanto uma quanto a outra têm o documento como objeto de investigação (Sá-Silva; Almeida; Guindani, 2009). A análise documental leva em consideração que os documentos têm história, imprecisões. De acordo com Sá-Silva; Almeida; Guindani (2009), pesquisa documental é um procedimento que se utiliza de métodos e técnicas para a apreensão, compreensão e análise de documentos dos mais variados tipos.

Na análise das legislações municipais, consideraram-se os planos de carreira, os estudos científicos e a legislação federal sobre valorização do magistério. Além disso, procurou-se estabelecer relações, convergências e divergências entre as políticas adotadas para a carreira e remuneração do magistério nos municípios investigados e a legislação federal atual, como também entre as discussões dos estudiosos.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, foi necessário realizar um estudo de trabalhos científicos e da legislação que orienta a política de valorização do magistério. Para tanto, fez-se uma análise do arcabouço legal nacional e local sobre plano de carreira dos professores no contexto da política atual de valorização do magistério e de financiamento da educação. No âmbito da legislação nacional, foram analisadas as leis que regulamentam o magistério público, tais como a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988); a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB 9.394/96 (Brasil, 1996a); a Lei nº 11.494 de 2007, que regulamenta o Fundeb (Brasil, 2007); a Lei nº 11.738 de 2008, que regulamenta o Piso Salarial Profissional Nacional para os professores da educação básica (Brasil, 2008a); a Resolução CNE/CEB nº 2/2009, que fixou as diretrizes nacionais para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério da educação básica (Brasil, 2009); a Lei nº 13.005 de 2014, que aprova o Plano Nacional de Educação (Brasil, 2014); e a Lei nº 14.113 de 2020, que

regulamenta o Fundeb permanente (Brasil, 2020). No âmbito municipal, foram analisados os planos de carreira e as tabelas de vencimentos.

As principais referências teóricas deste estudo são autores do campo das políticas educacionais, mais especificamente da política de financiamento da educação e de valorização do magistério, os dois eixos de análise deste estudo. Assim, fez-se necessária uma revisão bibliográfica sobre financiamento da educação e valorização do magistério. Como referências, foram utilizados os estudos de Monlevade (1997, 2000); Davies (2001, 2008); Pinto (2000, 2007); Gatti e Barreto (2009); Alves e Pinto (2011); Camargo e Jacomini (2011), Jacomini e Penna (2016); Bassi, Fernandes e Rolim (2018a, 2018b, 2018c), dentre outros estudiosos, bem como produções acadêmicas sobre a temática.

A pesquisa foi realizada no Piauí, estado que possui um total de 224 municípios. Considerando essa quantidade expressiva e a inviabilidade de contemplar todos os municípios neste estudo, foram selecionados dez municípios. O critério adotado para a seleção foi o porte populacional, contemplando municípios de todas as faixas populacionais das quatro macrorregiões, com base na Lei nº 6.967, de 03 de abril de 2017, que estabelece o planejamento participativo territorial para desenvolvimento sustentável do Estado do Piauí e dá outras providências (Piauí, 2017). Assim, para compor a amostra dos municípios pesquisados, foram selecionados, conforme segue:

Quadro 4- População, porte populacional e região dos municípios da pesquisa

Nº	Município	População ³	Porte de município por faixa populacional	Posição do município comparado aos outros	Macrorregião
1	Teresina	871.126	500.001 a 1.000.000	1º	Meio Norte
2	Picos	78.627	50.001 a 100.000	3º	Semiárido
3	Campo Maior	46.950	25.001 a 50.000	6º	Meio Norte
4	Corrente	26.771	25.001 a 50.000	20º	Cerrado
5	Uruçuí	21.746	10.001 a 25.000	24º	Cerrado
6	Curimatá	11.461	10.001 a 25.000	51º	Cerrado
7	Cabeceiras do Piauí	10.671	10.001 a 25.000	62º	Meio Norte
8	Cocal dos Alves	6.180	5.001 a 10.000	121º	Litoral
9	Guaribas	4.573	Menos de 5.000	168º	Semiárido
10	São Miguel da Baixa Grande	2.456	Menos de 5.000	222º	Semiárido

Fonte: Elaborado pela autora, com base em dados do IBGE (2022) e da Lei nº 6.967/2017 (Brasil, 2017).

³ População estimada 2021, disponível em <https://cidades.ibge.gov.br/>.

A seleção contemplou do município com a maior população (Teresina) até um dos municípios com menor população (São Miguel da Baixa Grande), considerando que o critério foi a faixa populacional e a abrangência de todas as macrorregiões, para garantir a representatividade dos municípios piauienses. Esta seleção foi realizada a partir da relação de todos os municípios disponibilizada no *site* do IBGE (2022)⁴, com a respectiva população de cada um. Assim, de posse dessa relação, selecionaram-se os municípios, levando em consideração, conforme especificado acima, a faixa populacional e a localização geográfica, de modo a contemplar municípios com diferentes faixas populacionais.

No tocante à faixa populacional, observa-se que, no Estado do Piauí, uma parcela significativa dos municípios (37,9%) é de pequeno porte, com menos de 5 mil habitantes. Entretanto, neste estudo, contemplaram-se todas as faixas populacionais. A capital do Estado, Teresina, é a que apresenta a maior população (mais de 500 mil habitantes); o município de Picos fica na faixa de 50 a 100 mil habitantes; Campo Maior e Corrente estão na faixa populacional de 25 a 50 mil habitantes; Uruçuí, Curimatá e Cabeceiras do Piauí se encontram na faixa populacional de 10 a 25 mil habitantes; Cocal dos Alves possui 5 a 10 mil habitantes; e Guaribas e São Miguel da Baixa Grande têm menos de 5 mil habitantes. Conforme o exposto, a amostra tem ampla representatividade.

No que se refere à organização geográfica, de acordo com a Lei nº 6.967/2017, os 224 municípios piauienses estão distribuídos em quatro macrorregiões, quais sejam: Litoral, Meio Norte, Semiárido e Cerrado, cujos limites se definem pelas suas características socioambientais (Piauí, 2017). Tais regiões estão subdivididas em 12 Territórios de Desenvolvimento (TDs) e 28 Aglomerados. Embora o critério para escolha dos municípios tenha sido a população, selecionaram-se municípios de cada uma dessas quatro macrorregiões, conforme expresso no Quadro 4. Um outro critério para compor a pesquisa foi o município dispor de plano de carreira.

Em relação à seleção dos municípios para compor a amostra da pesquisa e aquisição dos documentos oficiais que regem o magistério municipal, duas situações merecem destaque: um município de pequeno porte populacional que não possuía plano de carreira, apenas um projeto de lei, e um município selecionado que optou por não participar da pesquisa. Assim, a seleção dos municípios pautou-se em critérios que visaram abranger a diversidade de municípios no

⁴ Disponível em:

https://pt.wikipedia.org/wiki/Lista_de_munic%C3%ADpios_do_Piau%C3%AD_por_popula%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: junho 2022.

que se refere ao porte populacional e disporem de plano de carreira que rege o magistério público.

Tendo em vista que o critério de escolha da amostra dos municípios foi o porte populacional e considerando todas as faixas populacionais, pretendia-se incluir, na amostra, o município de menor população no estado do Piauí. Entretanto não foi possível, pois não se obteve o plano de carreira, apenas o Projeto de Lei e, em contato com o Secretário de Educação, foi informado que o município não tem Plano de Cargos e Carreira, passando a integrar a estatística dos municípios que não cumprem a lei. Assim, visto que não dispunha oficialmente da legislação que rege o magistério público, o município foi substituído por outro, que também apresenta pequeno porte populacional.

Um outro município que, por uma questão de ética, não será revelado o nome, havia sido selecionado para compor a amostra da pesquisa. Após a análise de seu plano, quando foi solicitado autorização, via ofício, para realização da pesquisa, a Secretária de Educação explicou que, em comum acordo com o prefeito da cidade, optaram por não participar da pesquisa, justificando que “têm o sindicato e um corpo docente bem complicado no município e que pode atíçar o sindicato a ir atrás de alguma coisa do plano, causar um mal-estar, considerando que será realizado questionário”. Tendo em vista a recusa em participar deste estudo, selecionou-se outro município, com características similares (população e localização geográfica – macrorregião).

A recusa desse município em participar da pesquisa revela a falta de interesse em contribuir para a reflexão acerca da melhoria da qualidade da educação e aponta que a participação nesta pesquisa coloca em evidência a política de valorização do magistério no município e as dificuldades que os pesquisadores encontram para realizar este tipo de pesquisa, quando o objeto envolve financiamento da educação ou plano de carreira.

A fim de atender aos objetivos deste estudo, as informações referentes aos planos de carreira e às tabelas de vencimentos foram coletadas pelos meios eletrônicos, *sites* das prefeituras, câmaras municipais e secretarias de educação dos municípios pesquisados. Nos casos em que os planos e as tabelas de vencimento não estavam disponíveis nas plataformas digitais, foi realizado contato via mensagens de *WhatsApp* e *e-mail* com os gestores municipais e dirigentes sindicais. De posse dos planos de carreira, solicitou-se aos secretários de educação autorização, via ofício, para realização da pesquisa no município.

De acordo com a Lei Nº 12.527/11, que regulamenta o acesso a informações, as Secretarias de Educação, Câmaras Municipais e Assembleias Legislativas têm a obrigação de proporcionar o acesso da população às informações. Neste sentido, partiu-se do pressuposto de que os planos de carreira e tabelas de vencimentos estariam disponibilizados nos *sites* oficiais, com a finalidade de promover o conhecimento a respeito da estrutura da carreira e remuneração, principalmente, para os professores. A referida lei determina que, para seu cumprimento, “[...] os órgãos e entidades públicas deverão utilizar todos os meios e instrumentos legítimos de que dispuserem, sendo obrigatória a divulgação em sítios oficiais da rede mundial de computadores (internet)” (Brasil, 2011, p. 1).

Os dados referentes ao valor do Piso, definido anualmente, às matrículas da educação básica, à quantidade de escolas e à quantidade de professores da educação básica dos municípios investigados, bem como os dados relativos aos recursos que compõem o Fundeb de cada município, entre outros, foram coletados nos *sites* oficiais do governo federal.

Com o intuito de apresentar os municípios pesquisados, foi realizado um breve histórico do município, destacando algumas características específicas e os aspectos educacionais e financeiros, como forma de contextualizar a análise dos planos de carreira. Em seguida, caracterizaram-se os planos, possibilitando, assim, o reconhecimento de sua estrutura e de seu funcionamento e destacando os itens que remetem à carreira e à remuneração do magistério.

Para saber o montante das receitas destinadas aos municípios e o percentual designado ao pagamento dos professores, adotou-se, como procedimento metodológico, o levantamento de dados financeiros referentes aos recursos do Fundeb e da remuneração dos professores, utilizando-se as informações do Relatório Resumido da Execução Orçamentária – RREO, disponível na página Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE/SIOPE)⁵, referente ao ano de 2022.

Os dados das matrículas da educação básica e a quantidade de professores dos municípios que compõem a pesquisa foram extraídos dos microdados do Censo Escolar da Educação Básica, referente ao ano de 2022, publicado na página do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2022a).

Para estudar os planos de carreira dos dez municípios selecionados, foi construído um instrumento que permitiu comparar seus principais aspectos, bem como verificar em que

⁵ O Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação – SIOPE, instituído pela Portaria Ministerial nº. 06, de 20 de junho de 2006. É um sistema informatizado, que disponibiliza informações prestadas pelos entes federados.

medida eles estão em acordo com a legislação nacional. Com o propósito de verificar a efetivação da legislação nacional, foram analisados os planos de carreira vigentes no ano de 2022. Nesse ano, o governo federal sancionou a Portaria nº 67, de 4 de fevereiro de 2022, concedendo 33,23% de reajuste ao Piso Salarial dos Professores, maior reajuste desde a criação da Lei do Piso (Brasil, 2022). Tal escolha justifica-se, pelo fato de, no ano de 2021, contexto pandêmico, não ter sido concedido nenhum reajuste ao salário dos professores, conforme Lei Complementar nº 173/2020.

A concessão desse reajuste de 33,23% traz à tona o questionamento sobre se tal ação seria o cumprimento da lei ou uma estratégia eleitoral do governo federal, visto que o piso é para o magistério da educação básica pública. Considerando que a maioria dos professores é contratada pelos governos estaduais e municipais, são eles, portanto, os responsáveis pelo cumprimento da Lei que estabeleceu o reajuste. Diante desse contexto, foram analisados os planos de carreira em vigor no ano de 2022.

Para análise dos planos, foram escolhidas as seguintes categorias: 1) Forma de ingresso e grau de formação necessária; 2) Jornada de trabalho e definição da hora/atividade; 3) Critérios de movimentação na carreira; 4) Vencimento e componentes da remuneração docente; e 5) Incentivo à formação continuada. A escolha desses itens, entre os presentes nos planos de carreira, coaduna-se com o propósito de se discutirem aspectos centrais da valorização do magistério.

A análise das tabelas de vencimento dos professores foi realizada com o intuito de verificar se os municípios estão cumprindo a Lei do Piso, tendo como referência a tabela de vencimento do ano de 2022. Com a tabulação desses dados, em uma planilha do Excel, foi realizada uma análise dos valores pagos aos professores nos municípios pesquisados, com o intuito de verificar se eles cumprem as determinações legais referentes ao pagamento do Piso Salarial dos Professores. Realizou-se, ainda, análise dos vencimentos dos professores no início e final da carreira, para verificar a atratividade na carreira por meio da dispersão salarial.

Além da pesquisa documental e bibliográfica, foram utilizados, como fonte de coleta de dados, questionários semiestruturados, elaborados previamente a partir de um roteiro, realizado após a análise dos planos de carreira. Tais questionários foram aplicados com professores, dirigentes de sindicato e secretários municipais de educação dos municípios pesquisados, visando analisar, com base na compreensão dos participantes desta pesquisa, o grau de conhecimento e satisfação das políticas de valorização do magistério, na perspectiva dos planos

de carreira e da Lei do Piso, e confrontando essas informações com a legislação vigente. Os dados dos questionários foram analisados no decorrer do texto, de acordo com a temática apresentada, subsidiando as discussões empíricas e teóricas.

Marconi e Lakatos (2017, p. 216) definem o questionário como um “instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, respondidas por escrito sem a presença do entrevistador”. Dentre as vantagens do questionário, destacam-se as seguintes: permite alcançar um maior número de pessoas; é mais econômico; a padronização das questões possibilita uma interpretação mais uniforme dos respondentes, o que facilita a compilação e comparação das respostas escolhidas; além disso, assegura anonimato ao interrogado.

Como sujeitos da pesquisa, foram convidados cinco professores de cada município, observando os seguintes critérios: ser professor efetivo da rede municipal e ter, no mínimo, 10 anos de efetivo trabalho no magistério na rede municipal. A opção pela delimitação de profissionais que tenham uma trajetória nas redes de ensino municipal investigadas, deve-se ao fato de considerar o processo de construção da carreira e valorização docente, tendo em vista, ainda, o contexto de criação da Lei do Piso.

Assim, os professores foram selecionados a partir de diálogo com dirigentes sindicais, solicitando contatos de professores, considerando o critério do tempo de serviço. De posse da relação, contactaram-se os professores, via *WhatsApp*, *e-mail* e/ou telefone, que foram convidados, após prévia descrição da pesquisa, para participar deste estudo. No caso do município de Cocal dos Alves, o contato dos professores deu-se através da Secretaria de Educação, sendo o único município que não dispõe de dirigente sindical que represente o magistério público. Pelo segmento Secretaria de Educação, foi convidado a participar da pesquisa o Secretário Municipal de Educação de cada município que estava no cargo na data do questionário. Para representar o segmento Sindical, foi convidado o presidente do Sindicato dos Servidores Públicos dos municípios investigados, que se encontrava no cargo na data do questionário.

A pesquisa envolveu 57 professores das redes municipais, tendo em vista que, em alguns municípios, mais de 05 professores responderam ao questionário, sendo 05 professores do município de Teresina, 05 de Picos, 05 de Campo Maior, 06 de Corrente, 08 de Uruçuí, 06 de Curimatá, 05 de Cabeceiras do Piauí, 05 de Cocal dos Alves, 05 de Guaribas e 07 de São Miguel da Baixa Grande.

Além dos professores, responderam ao questionário 09 dirigentes sindicais que representam os professores da educação básica dos municípios selecionados, com exceção de Cocal dos Alves, que não tem representante sindical dos professores, e oito secretários municipais de educação, com exceção dos secretários de Picos que, apesar de várias tentativas, não deu retorno, e de Teresina, considerando que este último assumiu a Secretaria em 2021, portanto não acompanhou a política de valorização do magistério, pois anteriormente trabalhava no ensino superior. Diante do exposto, não foi aplicado o questionário com ele. Ademais, o Secretário de Teresina disse ainda que não tem conhecimento das respostas para algumas perguntas, por não ser servidor da rede pública desse município, e colocou-se à disposição para diálogo. Entretanto, optou-se por não fazer entrevista, tendo em vista que a proposta metodológica deste estudo para coleta de dados dos participantes foi por meio de questionário.

Os questionários foram compostos de várias questões fechadas e de algumas abertas, porque se considerou pertinente possibilitar aos participantes justificar as suas respostas na intenção de obter a descrição detalhada de seu pensamento e para uma melhor compreensão, análise e interpretação acerca da política de valorização do magistério. Algumas das questões são comuns para todos os participantes, por isso foram analisadas em conjunto, e outras são mais específicas, direcionadas de acordo com a representatividade do respondente. Tendo em vista a especificidade da trajetória dos participantes, algumas das informações coletadas foram discutidas individualmente.

Ficaram os questionários disponíveis no *Google Forms* no período de 11 de outubro a 17 de novembro de 2022 (Secretários de Educação); 01 de novembro a 21 de dezembro de 2022 (dirigente sindical) e de 03 de novembro de 2022 a 23 de janeiro de 2023 (professores). Houve dificuldade para conseguir resposta de todos os segmentos, principalmente dos professores, pois alguns justificaram que estavam muito atarefados, concluindo o período letivo; por conta disso, o questionário ficou aberto até o mês de janeiro.

Do total de professores que responderam ao questionário, 28,1% são do sexo masculino e 71,9% do sexo feminino. Esses números corroboram os dados do relatório intitulado “Sinopse Estatística da Educação Básica”, apresentado pelo Ministério da Educação, em 2022, que relata que, do total de 2.315.616 professores que lecionam na educação básica, 1.834.295 são mulheres e 481.321 são homens, ou seja, dos mais de 2 milhões de professores, 1,8 milhão é do sexo feminino (INEP, 2022).

Do grupo de dirigentes sindicais que participaram do questionário, 55,6% são do sexo masculino e 44,4% são do sexo feminino; já em relação aos secretários de educação, 37,5% são do sexo masculino e 62,5%, do sexo feminino. Verifica-se a representatividade das mulheres nas funções da educação, mais presente na educação básica, quando comparada com o ensino superior.

Constatou-se que apenas na categoria representante sindical o sexo masculino é maioria. De acordo com estudos de Mary Garcia Castro (1995), sobre Gênero e Poder no espaço sindical, a pequena presença de mulheres em posições de liderança nos sindicatos tem relação com o distanciamento destas de algumas “tecnologias de poder”, como palanques e microfones, ressaltando que isso ocorre mesmo quando as mulheres ocupam formalmente posições de poder. Na concepção de Gogna (2021), a divisão sexual do trabalho, a segregação do mercado de trabalho e o sexismo dos sindicatos têm dificultado a participação das mulheres na atividade sindical.

A coleta de dados, referente aos questionários, foi realizada por meio virtual e enviada individualmente para o *WhatsApp* e *e-mail* dos sujeitos da pesquisa, via *Google Forms*, conforme previamente acordado, após assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Nesse documento, constam informações sobre a pesquisa, assim como também estão descritos a atuação dos participantes, os riscos e benefícios da pesquisa, como os riscos serão resolvidos e quais garantias serão asseguradas.

Após a coleta dos dados obtidos, por meio dos questionários, foi realizada a análise estatística e categorial, de acordo com cada um dos segmentos selecionados, tais como professores, presidente do sindicato e secretário de educação, com a finalidade de analisar o grau de conhecimento e satisfação dos participantes sobre as políticas de valorização do magistério. Os questionários foram analisados no decorrer desta introdução e nos capítulos 4 e 5 de modo a contribuir com a investigação.

Para averiguar o cumprimento da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, no que se refere ao pagamento do Piso relativo ao ano de 2022, foram realizadas análises estatísticas das tabelas de vencimento dos municípios pesquisados. O cumprimento da carga horária, limite máximo, destinada à interação com alunos, foi observado por meio da análise dos planos de carreira, confrontando-os com os questionários aplicados com os professores.

Consideram-se todos esses aspectos relevantes para a valorização do magistério, no entanto o foco desta análise será a carreira e a composição da remuneração desses profissionais,

com seu vencimento básico, gratificações e adicionais, destacando os itens que podem ou não ser incorporados à aposentadoria; uma análise da amplitude da remuneração, desde o ingresso até o topo da carreira. Tais aspectos foram determinados por serem básicos e fundamentais para o entendimento e consolidação das categorias que remetem à valorização. A partir dessa análise, foi possível verificar as semelhanças e discrepâncias entre os dez planos de carreira analisados, considerando as diversidades que compõem as realidades de cada município. Neste sentido, considerou-se pertinente apresentar um breve panorama sobre os municípios e as redes públicas municipais, a fim de situar e descrever a organização da educação básica e as fontes de recursos disponíveis para as despesas realizadas com a educação pública.

O texto desta tese está composto por esta introdução, que apresenta os elementos necessários para situar o objeto da pesquisa, a justificativa do estudo, o processo de revisão e levantamento de produções acadêmicas sobre a política de valorização do magistério, no contexto nacional e local, os objetivos, o problema e questões da pesquisa, a definição dos procedimentos metodológicos para a compreensão do objeto de estudo e, finalmente, a estrutura da tese, conforme segue.

O capítulo 2, intitulado “Financiamento da Educação: política de fundos e política de valorização do magistério”, apresenta aspectos da legislação nacional no financiamento da educação básica, contextualizando a política de Fundos (Fundef e Fundeb) e a Lei do Piso, e seus efeitos nas mudanças da política de valorização do magistério, especificamente nas relacionadas à carreira e remuneração. Esse capítulo busca estabelecer uma análise da política de financiamento da educação básica, tendo como princípio a relevância dessa política para a garantia da valorização do magistério.

Desse modo, o capítulo procura configurar a política educacional brasileira, indicando a relação entre os elementos situados em um contexto particular, neste caso, a valorização do magistério, com elementos em contextos gerais, como o financiamento da educação básica, analisando a política de valorização do magistério, destacando a legislação a partir da Constituição Federal de 1988, que consignou como um dos seus princípios a valorização dos profissionais do ensino (Brasil, 1988), e considerando outras normativas, como a LDB de 1996, que dedicou um capítulo sobre os profissionais da educação (Brasil, 1996a); a política de Fundos, que tem como objetivo a valorização desses profissionais (Brasil, 1996c, 2007, 2020); as Diretrizes Nacionais para os Novos Planos de Cargo, Carreira e Remuneração (Brasil, 2009); a Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que regulamenta o Piso Salarial Profissional Nacional

para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica (Brasil, 2008a); e o atual Plano Nacional de Educação (PNE) que apresenta importantes metas sobre a valorização do magistério (Brasil, 2014).

O capítulo 3, intitulado “Caracterização dos Municípios Pesquisados”, apresenta o contexto histórico, político e econômico dos dez municípios, além de um panorama sobre educação básica e apresentação dos recursos destinados à educação municipal, destacando o investimento na educação básica, a capacidade de arrecadação dos municípios para financiar a educação básica e o percentual de recursos do Fundeb destinados à remuneração dos profissionais do magistério.

O capítulo 4, intitulado “Aspectos da valorização nos planos de carreira do magistério da educação básica de municípios piauienses”, apresenta, de forma geral, os estatutos de planos de carreira dos municípios pesquisados, destacando os conceitos de nível, classe, promoção horizontal e promoção vertical, as formas de acesso e a composição do quadro do magistério da educação básica dos municípios pesquisados, entre outros itens dos planos. Para contribuir com a análise da legislação, nesse capítulo são apresentados alguns dados coletados a partir dos questionários.

O capítulo 5, cujo título é “Política de valorização do magistério de municípios piauienses: uma análise a partir dos planos de carreira e da compreensão dos participantes da pesquisa”, analisa as categorias elencadas na pesquisa para a investigação deste estudo, verificando se os planos de carreira estão em consonância com a legislação nacional e a investigação realizadas por meio dos questionários, no sentido de contribuir com a pesquisa, a partir da concepção dos participantes sobre a política de valorização do magistério.

Por fim, nas considerações finais, são apresentadas as principais conclusões da pesquisa, resultantes de todo o percurso realizado, com base na investigação e na triangulação entre os teóricos, os documentos e os resultados das análises. Reconhecendo que a análise sobre o objeto de estudo em questão não se esgota neste trabalho, apresentam-se indicações de questões que sugerem direções para novos estudos.

2 FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO: POLÍTICA DE FUNDOS E A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO

Este capítulo analisa a política de financiamento da educação básica, tendo como princípio a relevância dessa política para a garantia da valorização do magistério. Desse modo, este estudo procura configurar a política educacional brasileira, indicando a relação entre os elementos situados em um contexto particular, neste caso, a valorização do magistério, com elementos em contextos gerais, como o financiamento da educação básica.

Discutir sobre a política de valorização do magistério nos remete a compreender a política de financiamento da educação que, por meio desta, viabiliza as ações educacionais. Para isso, apresenta-se a política de financiamento da educação básica no Brasil e a política de valorização do magistério público, fazendo um breve resgate histórico, para uma melhor compreensão dessas políticas em nosso país, enfatizando a partir da Constituição Federal de 1988 e com foco na implantação da política de Fundo inaugurada com o Fundef, posteriormente substituído pelo Fundeb, na Lei do Piso e no atual Plano Nacional de Educação.

A política de financiamento da educação vem-se destacando, principalmente a partir da implantação da política de fundos, que representa um avanço no financiamento da educação brasileira. Inicialmente com o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef), restrita ao ensino fundamental, e, em seguida, com o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), que abrange toda a educação básica, destinando uma parte considerável de recursos para a remuneração dos professores. Posteriormente, com o “Fundeb permanente”, que amplia conceito de profissionais da educação básica.

A política de financiamento da educação, por meio do Fundef e Fundeb, garantiu recursos para a remuneração do magistério, através da subvinculação (60% e 70%, no novo Fundeb), da vinculação constitucional. A Lei do Piso também representa um importante marco para a política de valorização do magistério, constituindo-se como uma legislação, em âmbito nacional, que define um valor mínimo para os profissionais da educação pública.

Entretanto não podemos desconsiderar todo o contexto que antecedeu a atual conjuntura e sua importância para que estas políticas de fato se tornassem pauta no contexto das políticas públicas educacionais. Assim, para compreender a política de financiamento da educação, faz-se necessário apresentar seus antecedentes e a vinculação de recursos para a educação presente nas Constituições Federais.

2.1 Aspectos históricos do financiamento da educação no Brasil

Segundo Pinto (2000), a história do financiamento da educação no Brasil pode ser dividida em três fases. Na primeira, de 1549 a 1759, o Estado delegou aos jesuítas a exclusividade do exercício do magistério no país. Na segunda, que vai da expulsão dos jesuítas até o fim da República Velha, momento em que buscaram fontes autônomas de financiamento da educação ou se previram nas dotações orçamentárias os recursos para o ensino. Na terceira, que se iniciou com a Constituição Federal de 1934 e perdura até hoje, apesar das interrupções nos períodos ditatoriais, define-se, como principal mecanismo, a vinculação de um percentual mínimo de recursos para o financiamento da educação. A seguir, apresenta-se o percurso das políticas de financiamento da educação no Brasil, considerando as etapas descritas por Pinto (2000).

No Brasil, apenas a partir de 1549, com a chegada dos jesuítas, surgiu a primeira escola “de ler e escrever”, localizada na cidade de Salvador. Os jesuítas eram os responsáveis pela educação em nosso país. Nessa época, o financiamento da educação ficou sob a responsabilidade exclusiva dos religiosos, denominada por Monlevade (2000), como sistema de autofinanciamento jesuítico. Nesse período, os jesuítas tinham como fontes de recursos as doações da Coroa, que eram suficientes para a construção e dotação de equipamentos nos colégios.

Pinto (2000) e Monlevade (2001) explicam que o problema do autofinanciamento, instituído pelos jesuítas, era que a Coroa não se interessava em aplicar os recursos necessários, nem em promover condições para o ensino das crianças. Mostrava-se, cada vez mais, desinteressada na melhoria do ensino e na destinação de recursos para a educação, responsabilizando os jesuítas pela oferta educacional.

Com a expulsão dos jesuítas, em 1759, a segunda fase descrita por Pinto (2000), e o retorno da Corte portuguesa para Lisboa, em 1821, houve uma demanda crescente de alunos por cursos primários e secundários e falta de recursos humanos e financeiros para abrir e manter escolas. Para assegurar uma fonte de financiamento para a educação, o Primeiro Ministro de Portugal, Marquês de Pombal, criou, através da Carta Régia, de 10 de novembro de 1772, o Subsídio Literário, destinado, especialmente, à manutenção das escolas e ao pagamento dos professores, sendo insuficiente, é claro, para custear a quantidade e qualidade de ensino antes oferecida pelos jesuítas (Monlevade, 1997).

Nelson Piletti e Claudino Piletti (1997) revelam que, nesse período, os professores eram geralmente de baixo nível, porque eram improvisados e mal pagos, em contraste com o magistério dos jesuítas, cujo preparo chegava ao requinte. Dessa forma, a falta de recursos financeiros impossibilitava a valorização do magistério, sendo os recursos insuficientes para a sua digna remuneração. A desvalorização dos professores constitui uma realidade histórica, revelando o valor irrelevante que os governos atribuem à profissão docente.

A terceira fase descrita por Pinto (2000) consolidou-se com a criação da Constituição Federal (CF) de 1934, que estabelecia pela primeira vez, em seu art. 156, a vinculação de 10% da renda resultante dos impostos da União e dos municípios e 20% dos estados e Distrito Federal à educação. Dessa forma teve início, no Brasil, a vinculação de impostos para a educação, que está presente até os dias atuais.

Antes da CF de 1934, havia uma disputa pelas verbas entre os diferentes setores: estradas, saúde, saneamento e educação. Esse problema só foi resolvido com a vinculação de um percentual de recursos para o último setor. Assim, a CF de 1934 estabeleceu uma nova forma de financiamento da educação, suspensa nos períodos de ditadura, que foi a vinculação de um percentual mínimo de recursos a serem nela aplicados.

Segundo Pinto (2003), essa Constituição marcou um momento inovador para o financiamento da educação no Brasil que, desde a expulsão dos jesuítas até o fim da República Velha, caracterizou-se pela busca de fontes autônomas de recursos e por dotações orçamentárias.

Em 1988, a atual Constituição Federal ampliou o percentual da receita de impostos da União para a manutenção e desenvolvimento do ensino, de 13% para 18%, em relação à Emenda Constitucional (24/83), e consolidou em 25% o percentual de recursos de impostos vinculados à educação dos estados e municípios.

Assim, o município, ente que tem o menor poder de arrecadação tributária, atualmente, é o principal responsável pela oferta da educação (Ednir; Bassi, 2009). Para Pinto (2006), o que mais chama a atenção quando analisado o modelo de financiamento da educação no Brasil é o peso muito reduzido do governo federal no financiamento da educação básica. Ademais, os estados e municípios são os principais responsáveis pelo financiamento da educação básica no Brasil. Esta realidade demonstra a descentralização, influência das ideias neoliberais, que objetivaram transferir responsabilidades administrativas e financeiras com a educação para os

estados, Distrito Federal e municípios, reduzindo as dimensões da burocracia educacional do governo central.

No entanto, sem a participação da União, é impossível assegurar um tratamento mais equânime nos gastos por aluno no país (Pinto, 2006). Dessa forma, a LDB/96 determina, em seu Art. 75, que “a ação supletiva e redistributiva da União e dos Estados será exercida de modo a corrigir, progressivamente, as disparidades de acesso e garantir o padrão mínimo de qualidade de ensino” (Brasil, 1996a).

O estudo realizado por Gouveia e Souza (2015) caracteriza a história do financiamento da educação pública no Brasil, descrevendo as três fases relacionadas acima, além de acrescentar a fase da política de fundos para a educação. Os autores indicam que a experiência da política de fundos deve ser considerada como um dos períodos ou fases do financiamento da educação pública brasileira (Gouveia; Souza, 2015).

Ressalta-se, ainda, que a consolidação de uma política de Fundo permanente foi um marco na política de financiamento da educação básica, ao estabelecer um Fundo em cada unidade da federação, que prevê 20% de determinados impostos e transferências constitucionais e a complementação da União, garantindo um valor mínimo por aluno, minimizando as desigualdades entre os estados.

As próximas seções deste capítulo discutem a política de fundos da educação pública. Inicialmente, com uma breve discussão sobre a política de financiamento da educação, no texto constitucional, focalizando a vinculação de recursos e, posteriormente, as relações estabelecidas com a remuneração do magistério público.

2.2 O Financiamento da Educação na Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) configura um marco importante na política de financiamento da educação ao apresentar nova estrutura para fomentar a educação brasileira. Explicita, pela primeira vez, a declaração dos direitos sociais, destacando, com primazia, a educação como direito público subjetivo (Oliveira, 2007). No entanto, para garantir o direito à educação, é necessário, dentre outros fatores, o financiamento, para garantir a efetivação de uma educação pública gratuita e de qualidade.

O principal instrumento de financiamento da educação básica e pública no Brasil é o artigo 212, da CF/88 que define a responsabilidade financeira da União, estados e municípios

ao vincular recursos orçamentários para educação com o objetivo de assegurar esse direito social. O art. 212, determina que:

Art. 212. A União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino.

§ 1º A parcela da arrecadação de impostos transferida pela União aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, ou pelos Estados aos respectivos Municípios, não é considerada, para efeito do cálculo previsto neste artigo, receita do governo que a transferir.

§ 2º Para efeito do cumprimento do disposto no "caput" deste artigo, serão considerados os sistemas de ensino federal, estadual e municipal e os recursos aplicados na forma do art. 213.

§ 3º A distribuição dos recursos públicos assegurará prioridade ao atendimento das necessidades do ensino obrigatório, no que se refere a universalização, garantia de padrão de qualidade e equidade, nos termos do plano nacional de educação.

§ 4º Os programas suplementares de alimentação e assistência à saúde previstos no art. 208, VII, serão financiados com recursos provenientes de contribuições sociais e outros recursos orçamentários.

§ 5º A educação básica pública terá como fonte adicional de financiamento a contribuição social do salário-educação, recolhida pelas empresas na forma da lei (Brasil, 1988).

A vinculação de impostos para educação, estabelecida na CF de 1988, de acordo com Castro (2010), é uma das medidas políticas mais importantes para garantir a disponibilidade de recursos para o cumprimento do vasto rol de responsabilidades do poder público na área educacional. De acordo com Verçosa (2016, p. 50), “a vinculação constitucional de receitas para a educação é condição fundamental para o desenvolvimento da educação pública obrigatória e gratuita no país”.

Além da vinculação constitucional de receitas para a educação, o salário-educação é uma contribuição social e fonte adicional de recursos para o financiamento da educação, previsto no artigo 212. A partir da sanção da EC nº 53/2006, com alteração da redação do § 5º, os recursos do salário-educação, que anteriormente destinavam-se ao ensino fundamental, estendeu-se para toda a educação básica.

O salário-educação foi regulamentado pela Lei nº 4.440, de 27 de outubro de 1964. Em 2006, a Emenda Constitucional nº 53 alterou o Art. 212 da CF de 1988, permitindo que os recursos arrecadados do salário-educação, que eram destinados unicamente para o ensino fundamental, passassem a ser destinados para toda a educação básica. Sua arrecadação se dá por meio da cobrança, nas empresas, de um valor de 2,5% da folha de pagamento dos funcionários (Brasil, 2006a). Os recursos do salário-educação, vinculados à educação básica,

não podem ser utilizados para fins de custeio da Complementação da União ao Fundeb.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) nº 9.394/96, em seu artigo 68, especifica as fontes de recursos públicos destinados à educação, reiterando a receita referente ao salário-educação:

- I - receita de impostos próprios da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- II - receita de transferências constitucionais e outras transferências;
- III - receita do Salário-Educação e de outras contribuições sociais;
- IV - receita de incentivos fiscais e
- V - outros recursos previstos na lei (Brasil, 1996a).

Esta última fonte de recursos para a educação é uma prescrição geral: “outros recursos previstos em lei”. Isto significa que a LDB prevê a possibilidade de estabelecimento de outras fontes de recursos para a educação, desde que devidamente estabelecidas por legislação competente (Oliveira, 2007).

O Art. 69, da LDB reitera os mesmos valores, estabelecidos constitucionalmente de, no mínimo, 18% da receita de impostos da União e de 25% da receita de impostos e transferências de estados, municípios e do Distrito Federal, mas não existe empecilho para que estados e municípios aumentem seus percentuais.

Em 2020, com a regulamentação, o novo Fundeb, que alterou a CF de 1988, tornou o fundo permanente. Essa permanência constitucionalizada do novo Fundeb dá maior segurança jurídica ao seu funcionamento e estabelece a estados e municípios maior aporte financeiro para a educação, distribuindo de maneira mais equânime esses recursos e fazendo com que o valor aluno/ano seja menos desigual entre os diferentes entes federativos, como será tratado a seguir.

2.3 A Política de Financiamento da Educação Básica

A Política de Fundos surgiu a partir das alterações promovidas no Art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da CF 1988. O artigo 60 das Disposições Constitucionais Transitórias determinava que,

nos dez primeiros anos de promulgação da Constituição, o Poder Público desenvolverá esforços, com a mobilização de todos os setores organizados da sociedade e com a aplicação de, pelo menos, 50% dos recursos a que se refere o artigo 212 da CF/88, para eliminar o analfabetismo e universalizar o ensino fundamental (Brasil, 1988).

Revelou-se, assim, a prioridade ao ensino fundamental, embora tal dispositivo, importantíssimo para a educação, não estivesse sendo cumprido, até 1996, em especial pela

União. Visto que, após dez anos, as duas metas previstas no art. 60 do ADCT, não foram alcançadas, foi criada, a política de Fundo, em 1996, inicialmente com o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério - Fundef, com o intuito de mudar essa realidade, ao priorizar, inicialmente, a universalização do ensino fundamental.

De acordo com Pinto (2000, p. 100), a criação do Fundef foi motivada pela falta de efetividade da ordem constitucional e “as grandes disparidades no padrão de qualidade do ensino oferecido, existentes entre regiões e entre redes de ensino, levaram o governo federal a propor uma alteração na redação do art. 60 do ADCT”.

Com a criação do Fundef, estados, Distrito Federal e municípios eram obrigados a aplicar 60% dos recursos referidos no artigo 212 da CF de 1988, com a finalidade de garantir a universalização do ensino fundamental e a remuneração condigna do magistério.

O discurso que embasava a criação do Fundef apontava para a necessidade de corrigir as diferenças advindas da diversidade na capacidade de investimento de estados e municípios, das grandes distorções decorrentes da baixa capacidade de arrecadação de receitas próprias por parte dos estados e municípios mais pobres da federação, pois havia grandes disparidades no gasto por aluno entre estados e regiões, e dentro de cada estado. Segundo Ednir e Bassi (2009), as redes municipais, com raras exceções, gastavam muito menos que as estaduais com seus alunos. O ensino fundamental, desse modo, era oferecido em condições extremas de desigualdades para as crianças e jovens de uma mesma cidade.

Com o intuito de reduzir essas desigualdades, foi criada a Política de Fundos, inaugurada com o Fundef, que atendia o ensino fundamental e, posteriormente, o Fundeb, que atende toda a educação básica, consolidando-se como uma política permanente, a partir de 2021, com a finalidade de redistribuir os recursos públicos aplicados na educação básica, conforme apresentado a seguir.

2.3.1 O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério - Fundef

Em 1996, por meio da Emenda Constitucional nº 14 e regulamentado pela Lei nº 9.424 e pelo Decreto nº 2.264, foi criado o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério - Fundef, que determinava que, durante um período de dez anos, os estados, o Distrito Federal e os municípios eram obrigados a destinar

não menos de 60% dos recursos a que se refere o caput do Art. 212 da CF/88, para assegurar a universalização do ensino fundamental e a valorização do magistério.

O Fundef abarcou recursos já existentes e criou um Fundo por estado. Segundo Davies (2001), o Fundef pressupõe essa suficiência para garantir um padrão de qualidade e propõe apenas a sua redistribuição entre duas esferas de governo (estados e municípios), segundo o critério puramente quantitativo do número de matrículas no ensino fundamental regular, não trazendo recursos novos para o sistema educacional como um todo. A prioridade ao ensino fundamental, alegada pelo governo federal, segundo o autor, é retórica, pois sua contribuição para o Fundef foi ínfima e o percentual previsto de sua receita destinado ao ensino fundamental foi diminuído drasticamente pela Emenda Constitucional nº 14/96 (Brasil, 1996b).

A Lei 9.424/96 previa uma complementação da União para os fundos de Estados onde a receita originalmente gerada não fosse suficiente para a garantia do valor mínimo aluno/ano, definido nacionalmente por ato do Presidente da República. O cálculo estadual consiste na divisão de 15% das transferências constitucionais que compunham o fundo pelo número de matrículas do ensino fundamental. Segundo a Lei, o valor mínimo por aluno definido pelo governo federal, nunca seria inferior à razão entre os recursos vinculados ao Fundef e o total de matrículas no ensino fundamental regular. Entretanto esse dispositivo não foi cumprido pelo governo federal, resultando nos precatórios do Fundef.

Embora a lei de criação do Fundef tenha determinado que, no mínimo, 60% dos recursos fossem destinados, exclusivamente, à remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício, excluindo os inativos, a legislação permitiu que, nos cinco primeiros anos após a instituição do Fundo, até 2001, parte desses recursos poderiam ser utilizados na capacitação de professores leigos, com o propósito de habilitá-los ao exercício da docência. Após esse período, essa capacitação não poderia ser custeada com os recursos oriundos dos 60% destinados à remuneração dos profissionais do magistério. No entanto todos os investimentos voltados à formação inicial e continuada dos docentes poderiam ser financiados com a parcela dos 40% dos recursos do Fundef.

Dos recursos não vinculados à remuneração dos docentes, no máximo, 40% poderiam ser utilizados para o pagamento dos demais trabalhadores da educação que atuavam no ensino fundamental público e nas demais despesas de manutenção e desenvolvimento do ensino, na forma prevista no artigo 70 da LDB, inclusive na remuneração do magistério (Brasil, 1996a).

Dessa forma, a política de priorizar o ensino fundamental, por intermédio do Fundef,

resultou no enfraquecimento das outras etapas da educação básica que não eram consideradas na distribuição do Fundo. Além disto, apesar de vincular um percentual considerável de recursos ao ensino fundamental, o montante não era suficiente para oferecer uma escola de qualidade.

De acordo com Melchior (1997), o Fundef contribuiu, num primeiro momento, para reduzir as desigualdades, mas também, com o tempo, passou a consolidar as desigualdades existentes, cristalizadas pelo critério de dar recursos iguais para todos os municípios. A luta contra as desigualdades requer critérios desiguais que beneficiem mais os estados e municípios mais pobres.

Assim, com o fim do prazo de vigência do Fundef em 2006, foi implementado, no ano seguinte, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), um fundo de financiamento mais abrangente, pois destinava-se a toda a educação básica, envolvendo as etapas da educação infantil (creches para crianças de 0 a 3 anos e pré-escola para crianças de 4 a 6 anos), do ensino fundamental e do ensino médio, além das modalidades: educação de jovens e adultos, educação indígena, educação profissional, educação do campo e educação especial.

De acordo com Ednir e Bassi (2009), o Fundef foi substituído pelo Fundeb, graças à mobilização daqueles que acreditaram que, para avançar em qualidade, era preciso investir não apenas no ensino fundamental, mas em todos os níveis da educação básica, equitativamente, bem como valorizar não só os docentes como todos os profissionais da educação que dão suporte à docência na escola.

2.3.2 O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb

O Fundeb, instituído pela Emenda Constitucional (EC) nº 53/2006, regulamentado pela Medida Provisória nº 339/2006, posteriormente convertida na Lei nº. 11.494/2007, tem natureza contábil e é de âmbito estadual (existe um fundo por estado e um no Distrito Federal), formado por recursos provenientes dos impostos e das transferências dos estados, Distrito Federal e municípios. Esses recursos são distribuídos de acordo com o número de alunos matriculados na rede pública. O percentual de contribuição dos estados, Distrito Federal e municípios para a formação do Fundo foi definido em 20%, calculado sobre impostos e transferências constitucionais (ver Quadro 5).

São considerados avanços da nova política de Fundos a composição dos recursos e o percentual de comprometimento desses impostos. Enquanto o Fundef contava com 15% dos recursos de três impostos e duas transferências, o novo Fundo além de elevar esse percentual para 20% incluiu três impostos, somando um total de seis impostos e duas transferências. Podemos observar, no Quadro 5, os principais avanços do Fundef em relação ao Fundeb.

Quadro 5 - Avanços na política de Fundos

Parâmetro	FUNDEF	FUNDEB
Percentual de vinculação de recursos	15%	20%
Vigência	Dez anos (1997 a 2006)	14 anos (2007 a 2020)
Impostos e transferências	ICMS, FPM, FPE, IPI-exp, LC 87/96	ICMS, FPM, FPE, IPI-exp, LC 87/96, IPVA, ITR, ITCM,
Abrangência	Ensino Fundamental Regular	Toda a Educação Básica
Utilização dos recursos	Mínimo de 60% para remuneração dos profissionais do magistério do ensino fundamental. O restante dos recursos, em outras despesas de manutenção e desenvolvimento do ensino fundamental público.	Mínimo de 60% para remuneração dos profissionais da educação básica. O restante dos recursos, em outras despesas de manutenção e desenvolvimento da educação básica pública.

Fonte: Arelaro e Gil (2006), adaptado pela autora desta tese.

Neste novo formato, merece destaque a ampliação dos recursos de 15% para 20%, além da ampliação dos impostos e da Complementação da União referente a 10% do Fundo, após 2010. De acordo com Pinto (2007), a maior importância do Fundeb foi o resgate do conceito de educação básica como um direito.

O Fundeb teve início em 2007, e sua implementação aconteceu em três anos, de forma proporcional e progressiva, atingindo, em 2010, a totalidade de recursos e matrículas envolvidas. Ou seja, em 2010, atingiu o patamar de 20%, dos impostos e transferências que compõem o Fundeb, todas as matrículas da Educação Básica e os 10% da Complementação da União, sempre que o valor médio ponderado por aluno não alcançasse o mínimo definido nacionalmente. De acordo com Farenzena (2011, p. 104), “[...] a complementação da União ao Fundeb permite aos estados beneficiários a elevação apreciável na responsabilidade de recursos para a manutenção e para o desenvolvimento da educação básica”.

Saviani (2008), reconhecendo o avanço do Fundeb em relação ao Fundef no que diz respeito à composição, destaca como elemento principal o aumento da participação da União na constituição do Fundo, por meio de sua complementação. Isto porque, com o objetivo de assegurar o valor mínimo nacional por aluno/ano, a União deveria complementar os estados

nos quais não fosse alcançado o referido valor mínimo por aluno/ano.

Para fiscalizar a aplicação dos recursos, a Lei do Fundeb, assim como o Fundef, instituiu a criação, nas três esferas de governo (federal, estadual e municipal), do Conselho de Acompanhamento e Controle Social do Fundeb, que é um colegiado formado por representantes do estado e da sociedade civil, com atuação pautada pelo interesse público. Vale ressaltar a relevância do papel desempenhado pelo Conselho do Fundeb no acompanhamento e controle social dos recursos desse fundo, junto ao município.

Assim como no Fundef, o Fundeb determina a diferenciação do custo-aluno, definido pelo conceito de fator de ponderação ou coeficiente de distribuição, como pode ser observado no Art. 10 da Lei nº 11.494/2007, ao determinar que a distribuição proporcional de recursos dos Fundos deveria levar em conta as diferenças entre etapas, modalidades e tipos de estabelecimento de ensino da educação básica.

Analisando a política de Fundos, Saviani (2008) considera que, apesar do avanço representado pelo Fundeb no equacionamento da questão do financiamento da educação básica, ainda estamos longe de uma solução adequada e inteiramente satisfatória a esse secular problema cuja protelação vem cassando o futuro do país ao privar as crianças e jovens de uma educação de qualidade à altura do nível já atingido pelo desenvolvimento da humanidade. Avaliando o Fundeb, Davies (2008, p. 52) apresenta a seguinte consideração:

é uma redistribuição dos impostos existentes, sem acréscimo de recursos novos para o sistema educacional como um todo, a não ser a complementação federal para alguns estados e seus municípios, os ganhos de uns governos significarão perdas para outros na mesma proporção, com exceção daqueles onde a complementação supera as perdas nessa redistribuição, complementação essa que poderá ser significativa em termos percentuais e mesmo absolutos nas unidades da federação que não alcançarem o valor mínimo nacional, porém não em termos nacionais.

É precisa a análise de Davies (2008) ao indicar que os Fundos que receberem a complementação da União terão mais condições de melhorar o salário dos professores, ao contrário daqueles que perderem recursos, pois terão minimizadas as chances de melhoria salarial. Ademais, o Fundeb não resolve as questões das limitações dos recursos para a educação em âmbito nacional.

Embora com a implementação da política de fundos tenha havido a redistribuição de recursos no âmbito de cada estado, minimizando disparidades entre os municípios de um mesmo estado, há ainda uma desigualdade no valor/aluno de um ente federado para outro, principalmente entre os das regiões Sul e Sudeste em relação os da região Nordeste, devido à

arrecadação tributária de cada um deles, uma vez que os recursos da educação são vinculados aos impostos.

Para Ednir e Bassi (2009), os dois fundos promoveram mudanças importantes na trajetória dos recursos financeiros educacionais e na parceria entre governos federais, estaduais e municipais. Acrescentam, ainda, que o Fundef acarretou importantes repercussões para o ensino fundamental.

Com o fim da vigência do Fundeb, em 2020, e considerando as necessidades de melhoria da política de financiamento da educação, foi criado o “Novo Fundeb” por meio da Emenda Constitucional nº 108/2020, regulamentada pela Lei 14.113/2020 (Brasil, 2020), tornando-o permanente a partir de 01 de janeiro de 2021, marcando um novo capítulo na política de financiamento da educação básica brasileira, fruto da luta de profissionais da educação e da sociedade civil pela garantia de uma educação pública de qualidade, conforme se apresenta a seguir.

2.3.3 O Novo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação

Dentre as mudanças ocorridas no Novo Fundeb, destacam-se os novos recursos que foram previstos, em três modalidades, quais sejam: recursos previstos através do Valor Anual Mínimo por Aluno - VAAF, que é a complementação do Fundeb, que já existia; recursos previstos no Valor Anual Total Mínimo por Aluno - VAAT, que são novos recursos do governo federal, via complementação; e uma outra parte de recursos adicionais, prevista mediante resultados do Valor Aluno Anual por Aluno – VAAR. Portanto existem duas fontes de complementação da União, além do VAAF, o VAAT e o VAAR – conforme indicadores criados para medir os resultados dos entes federados e repassar novos recursos do FUNDEB, mediante resultados, a partir de 2023.

De acordo com o artigo 5º da Lei 14.113/2020, que regulamenta o novo Fundeb, a complementação da União será equivalente a, no mínimo, 23% (vinte e três por cento) do total de recursos, conforme segue:

- Complementação Valor Anual Mínimo por Aluno (VAAF) – 10% - no âmbito de cada estado e do Distrito Federal, sempre que o valor anual por aluno não alcançar o mínimo definido nacionalmente, previsto anteriormente;

- Complementação Valor Anual Total Mínimo por Aluno (VAAT) – no mínimo, 10,5% - em cada rede pública de ensino municipal, estadual ou distrital, sempre que o VAAT não alcançar o mínimo definido nacionalmente. Decorrente da distribuição de recursos após complementação-VAAT, esse acréscimo foi estabelecido para equalizar o VAAT mínimo por rede de ensino – contemplando municípios de baixa arrecadação, localizados também em estado que não recebe a Complementação da União, ampliando a distribuição financeira do fundo, atendendo às redes educacionais que mais precisam, a despeito de estarem em estados com maior capacidade econômica;

- Complementação Valor Aluno Anual por Aluno decorrente da complementação (VAAR) – 2,5% – nas redes públicas que, cumpridas condicionalidades de melhoria de gestão, alcançarem evolução de indicadores a serem definidos, de atendimento e de melhoria da aprendizagem com redução das desigualdades, nos termos do sistema nacional de avaliação da educação básica.

De acordo com a Nota Técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE, elaborada em dezembro de 2020, o VAAR foi um dos pontos que mais geraram polêmica na discussão do novo Fundeb, por fugir do caráter progressivo de distribuição de recursos e introduzir o conceito de mérito.

A complementação-VAAR será distribuída às redes públicas de ensino que cumprirem as cinco condicionalidades e apresentarem melhoria dos indicadores, que contemplarão:

I - provimento do cargo ou função de gestor escolar de acordo com critérios técnicos de mérito e desempenho ou a partir de escolha realizada com a participação da comunidade escolar dentre candidatos aprovados previamente em avaliação de mérito e desempenho;

II - participação de pelo menos 80% dos estudantes de cada ano escolar periodicamente avaliado em cada rede de ensino por meio dos exames nacionais do sistema nacional de avaliação da educação básica; - esse já é um critério utilizado para divulgação dos resultados da Prova Brasil, com base na quantidade de alunos cadastrados no censo escolar;

III - redução das desigualdades educacionais socioeconômicas e raciais medidas nos exames nacionais do sistema nacional de avaliação da educação básica, respeitadas as especificidades da educação escolar indígena e suas realidades;

IV - regime de colaboração entre Estado e Município formalizado na legislação estadual e em execução, nos termos do inciso II do parágrafo único do art. 158 da Constituição Federal e do art. 3º da Emenda Constitucional nº 108, de 26 de agosto de 2020; De acordo com o Art. 3º da EC 108/2020, os Estados terão prazo de 2 (dois) anos, contado da data da promulgação desta Emenda Constitucional, para aprovar lei estadual prevista no inciso II do parágrafo único do art. 158 da Constituição Federal;

V - referenciais curriculares alinhados à Base Nacional Comum Curricular, aprovados nos termos do respectivo sistema de ensino (Brasil, 2020).

Considerando o exposto, as redes de ensino que alcançarem evolução da aprendizagem com redução das desigualdades serão contempladas com esses recursos, pois o percentual de 2,5 está atrelado ao mérito daqueles que alcançarem evolução da aprendizagem, com boas práticas de gestão e com redução das desigualdades, principalmente nas desigualdades étnico-raciais.

No novo modelo, a situação de cada município deve ser observada, o que tende a diminuir as diferenças sociais. Municípios pobres, de estados ricos, passarão a receber complemento da União, sempre que o VAAT não alcançar o mínimo nacional. Vale destacar que o percentual mínimo de 15% (quinze por cento) dos recursos da complementação VAAT deverá ser aplicado, em cada rede de ensino beneficiada, em despesas de capital. Assim como, 50% (cinquenta por cento) dos recursos globais da complementação VAAT será destinada à educação infantil.

Destaca-se, ainda, que o atual fundo de financiamento da Educação Básica prioriza o atendimento à educação infantil, criando duas novas subvinculações em favor dessa etapa de ensino, sendo que, do total de recursos da Complementação VAAT, 50% dos recursos globais precisam ser investidos nesse nível de ensino. Esse repasse contribuirá para o cumprimento da meta número 1 do PNE, que consiste em universalizar as matrículas para a pré-escola e atingir 50% de crianças matriculadas em creche até 2024.

Dos valores que forem repassados do VAAT, ao menos 15% devem ser obrigatoriamente destinados às despesas de capital, nas respectivas redes de ensino, ou seja, em investimentos em bens permanentes, tais como computadores, mobiliário escolar, obras e instalações. Isso sem dúvidas possibilitará melhores condições de aprendizagem dos alunos, nas escolas públicas de educação básica, que sofrem com a falta de equipamentos adequados ao ensino.

Tornar o Fundo permanente foi uma das alterações mais relevantes, transformando-o em um mecanismo constante de financiamento da educação básica, passando a ser uma política permanente de Estado, dando segurança financeira aos municípios e estados, porque, até então, o Fundo tinha prazo de validade. Posta essa condição de permanência, o Fundo contará com avaliações periódicas, com revisões de resultados em 2026 e, posteriormente, a cada dez anos.

O fato de rever o Fundo a cada 10 anos é fundamental para fazer acertos e calibrações, tais como o valor de ponderações que seja mais compatível com a realidade. De acordo com a

Nota Técnica do DIEESE de 2020, essas revisões decenais permitem a correção de possíveis distorções, sem que haja riscos à manutenção do fundo ou descaracterização da política, viabilizando seu aprimoramento e melhoria das condições estabelecidas.

Dentre as alterações da nova legislação da política de financiamento da educação básica, destaca-se, ainda, a maior participação do Governo Federal, tendo em vista que antes contribuía apenas com 10% do valor total. No novo modelo, esse valor deve aumentar em 12% inicialmente e ir aumentando gradualmente, até atingir 23% em 2026, depois de seis anos, representando importante avanço na ampliação gradativa dos recursos vinculados ao Fundo.

Sabendo que a União é o ente federado que mais arrecada impostos e o que menos vincula recursos para a educação, reitera-se a importância de tal alteração na política de Fundos. Apesar de considerar válido o acréscimo, Camargo (2020) relata, em uma entrevista concedida à TV CPP (Centro do Professorado Paulista), que a Complementação da União deveria chegar a 50% para assegurar tanto a expansão do atendimento como a melhoria da qualidade do ensino.

Além de ampliar a Complementação da União, O novo Fundeb modificou o recebimento da cota-parte do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) pelos entes municipais. Antes da EC nº 108/2020, o parágrafo único do art. 158 da Constituição determinava que, dos 25% da arrecadação total do ICMS que os estados deveriam transferir aos seus municípios, 75%, no mínimo, deveriam ser rateados pelos municípios conforme o valor adicionado no território de cada ente nas operações relativas à circulação de mercadorias e nas prestações de serviços, e até 25% do total do ICMS a ser transferido poderia ser rateado de acordo com o que dispusesse lei estadual.

Com a nova regra, aprovada por meio da EC nº 108/2020, não houve alteração no montante total do ICMS que os estados devem transferir a seus municípios, mantido em 25% da arrecadação total do imposto. A alteração ocorreu no sentido de que a proporção do montante a ser distribuído conforme o critério do valor adicionado, que antes era de no mínimo 75%, após a EC 108/2020 passou a ser de no mínimo 65%, e criou um novo critério obrigatório de rateio, que deve ser necessariamente aplicado a, no mínimo, 10% dos recursos a serem rateados entre os municípios de cada estado. Esse novo critério obrigatório deve ter como base dois indicadores: a melhoria dos resultados de aprendizagem e o aumento da equidade, considerando o nível socioeconômico dos educandos (Brasil, 2020).

Para atender a esse dispositivo legal, o estado do Piauí criou o Decreto nº 20.429, de 23 de dezembro de 2021, que regulamenta os procedimentos para cálculo do Índice de Qualidade

da Educação Municipal (IQEM) de cada município, condição para consecução dos recursos oriundos da parcela do ICMS (Piauí, 2021). Em agosto de 2022, esse Decreto foi alterado por meio do Decreto nº 21.499, incluindo o índice de melhoria da aprendizagem e os indicadores de equidade e socioeconômico no Índice de Qualidade da Educação Municipal (IQEM), que servirá para apuração do ICMS Educação a partir do ano de 2023 (Piauí, 2022). A medida visa incluir o índice de melhoria da aprendizagem e os indicadores de equidade e socioeconômico no IQEM, que servirá para apuração do ICMS Educação a partir do ano de 2023, para atender a Resolução nº 1, de 27 de julho de 2022, que aprova as metodologias de aferição das condicionalidades de melhoria de gestão para fins de distribuição da Complementação VAAR.

A política de financiamento da educação básica, com as modificações advindas do novo Fundeb, embora tenha evoluído, ainda é insuficiente para garantir uma educação de qualidade. De acordo com Alves e Pinto (2020), a política de financiamento reduziu, mas está longe de eliminar a grande desigualdade entre os estados. Como anunciado, a ausência de recursos suficientes para oferecer uma educação de qualidade sempre foi um problema no nosso país. Para garantir recursos para a educação, uma das metas do PNE é ampliar o investimento em educação pública, até chegar, em 2024, a 10% do Produto Interno Bruto. Entretanto precisa-se de um olhar mais atento, para verificar se a lei será executada, e não se tornará apenas letras mortas, como ocorreu no PNE de 2001, o que Mészáros (2015, p. 58) denomina “ilegalidade incorrigível do Estado”, ou seja, o constante descumprimento de suas próprias leis.

Sales e França (2018) afirmam que a história das políticas educacionais brasileiras permite declarar que não bastam legislações bem desenhadas, visto que, na implementação dessas leis, é necessário, também, que haja luta e mobilização social para garantir as conquistas desejadas. Dessa forma, considera-se relevante o envolvimento da sociedade civil e dos profissionais do magistério em associações de classes ou sindicatos, de forma a promover o fortalecimento da categoria, constituindo uma participação ativa e democrática nas decisões das políticas de valorização do magistério.

O PNE (Lei nº 10.172/2001) foi omissivo quanto à aplicação de um percentual do PIB para a educação pública, pois não cumpriu a meta estabelecida, de aplicação de 7% do PIB em educação (Brasil, 2001). O PNE (Lei nº 13.005), aprovado em 25 de junho de 2014, tem como meta ampliar o investimento em educação pública de forma a atingir, no mínimo, o patamar de 7% (sete por cento) do Produto Interno Bruto - PIB do País no 5º (quinto) ano de vigência da Lei e, no mínimo, o equivalente a 10% (dez por cento) do PIB ao final do decênio. Para que

esta meta do PNE fosse concretizada, fazia-se necessário garantir recursos novos para a educação.

De acordo com o Relatório do 4º ciclo de monitoramento das metas do PNE/2014, “considerando a meta de ampliação dos gastos públicos em educação pública para 10% do PIB até 2024, seria necessário dobrar, em termos reais, os recursos aplicados em educação pública, considerando um cenário hipotético de estabilidade real do PIB” (Brasil, 2022, p. 429). Os dados analisados no Relatório indicam a probabilidade remota de cumprimento da Meta 20, ao indicar que,

considerando que a meta definida pelo PNE é de ampliação do investimento público em educação pública, atingindo 7% do (PIB) até 2019 e 10% do PIB até 2024, os resultados observados de relativa estagnação dos gastos em torno de 5% e 5,5% do PIB, indicam que a meta intermediária não foi cumprida e que há grandes desafios para o atingimento da meta final (Brasil, 2022).

Tão importante quanto assegurar recursos financeiros suficientes para garantir uma educação de qualidade, é valorizar os seus profissionais, pois com recursos suficientes e professores valorizados, recebendo uma remuneração digna, é possível avançar na qualidade da educação. Concorde-se com o pensamento de Carvalho (2012, p. 82), ao descrever que “sem professores valorizados, bem remunerados e continuamente qualificados, o direito à educação de qualidade ficará comprometido”. Na próxima seção, será apresentada uma discussão sobre valorização do magistério e seus marcos legais.

2.4 Percurso da Política de Valorização do Magistério no Brasil

A valorização do magistério é uma condição indispensável para a oferta de um ensino de qualidade nas escolas públicas. A garantia de políticas de valorização do magistério é uma reivindicação histórica dos movimentos da categoria desde os anos 1930, com o Manifesto dos Pioneiros da Escola Nova, mas a repercussão do tema, no debate educacional, ainda é atual e necessária. Embora considere todo o contexto histórico de reivindicação por uma valorização digna do magistério, neste estudo, evidenciam-se as políticas implantadas a partir da Constituição Federal de 1988, sem desconsiderar a relevância do período anterior. Diante do exposto, são apresentados os principais documentos normativos, em âmbito nacional, que versam sobre a valorização do magistério vigente no país até o ano de 2022.

A política educacional brasileira vem passando, desde os anos de 1990, por várias transformações, principalmente no que se refere aos aspectos relacionados ao financiamento da

educação e à valorização do magistério, em especial no que tange à legislação nacional, pois várias leis abordam essas temáticas, consideradas relevantes para a efetivação de uma educação pública de qualidade social, voltada para a formação humana.

No período de redemocratização da educação brasileira, a Constituição Federal de 1988 consignou como um de seus princípios, no artigo 206, inciso V, “a valorização dos profissionais do ensino” ao tempo em que orientou, como instrumento de materialização desse princípio, a criação de planos de carreira para o magistério público. A LDB – Lei nº 9.394/96 – repetiu essa proposição ao inserir um capítulo específico sobre os profissionais da educação e, em especial, ao indicar, no artigo 67, que os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive, nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

- 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 de desempenho;
- V. Período reservado a estudos, planejamento e avaliação incluído na carga de trabalho;
- VI. Condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996a).

A Constituição Federal de 1988 já dispunha sobre a instituição de planos de carreira para o magistério público. A LDB 9.394/96 ampliou o alcance determinando que os sistemas de ensino deveriam assegurar aos profissionais da educação esses planos incluindo o piso salarial profissional, que posteriormente foi regulamentado em lei.

A Política de Fundo, inaugurado com o Fundef, também determinou a criação ou reformulação dos planos de carreira, além de contribuir com mudanças significativas que culminaram para a valorização do magistério público.

2.4.1 O Fundef e a Política de Valorização do Magistério

O Fundef tinha como um dos seus objetivos a valorização do magistério, ao determinar que os estados, o Distrito Federal e os municípios criassem um novo Plano de Carreira e de Remuneração do Magistério com o intuito de regulamentar a carreira docente, de modo a assegurar a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo

exercício, e a melhoria da qualidade do ensino, além de assegurar aos professores leigos o prazo de cinco anos para obtenção da habilitação necessária ao exercício das atividades docentes.

A Lei determinava, ainda, que a elaboração de Planos de Carreira deveria ocorrer de acordo com as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação. Assim, em 1997, foram fixadas as Diretrizes Nacionais pela Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação – CBE/CNE, por meio da Resolução nº 3, de 08 de outubro de 1997.

Com o intuito de valorizar os profissionais do magistério, a lei que criou o Fundef determinou que, no mínimo, 60% dos recursos do Fundo fossem destinados à remuneração dos profissionais do magistério. Como ainda existiam muitos professores sem formação em curso superior, a Lei 9.424/96 permitiu que, nos cinco primeiros anos após a instituição do Fundo, parte desses recursos poderiam ser utilizados na capacitação de professores leigos, com o intuito de torná-los habilitados ao exercício regular da docência. Após esse período, essa formação não poderia ser custeada com os recursos destinados à remuneração dos profissionais do magistério. No entanto, todos os investimentos voltados à formação inicial e continuada dos docentes, poderiam ser financiados com a parcela máxima de 40% dos recursos do Fundef.

Importante salientar que, além de proporcionar formação superior aos professores, os recursos do Fundef também foram importantes para os municípios onde os docentes eram muito mal remunerados, visto que, com a criação do Fundo, houve uma razoável melhoria salarial para os professores dos municípios menos favorecidos, como foi constatada em pesquisa realizada por Castro (2006), no município de Milton Brandão⁶ que, antes da implementação da política de Fundo, remunerava os professores, em início de carreira, com o equivalente a 0,45 salário mínimo, em 1997. No ano seguinte, já no contexto do Fundef, os mesmos profissionais passaram a receber 1,3 salário mínimo, em 1998. De 1997 a 1998⁷, houve um acréscimo de 206% no salário desses professores. Esse acréscimo significativo não foi observado no município de Teresina, capital do Piauí, visto que, em 1997, um professor, em início de carreira, ganhava 4,8 salários mínimos passando a receber 5,1 salários mínimos, em 1998.

Dessa forma, o Fundef provocou uma importante mudança para os municípios onde os professores recebiam salários muito baixos, inferiores ao salário mínimo, como foi observado no estudo com relação ao impacto do Fundef no município de Milton Brandão, que recebeu novos recursos da redistribuição interna e da Complementação da União. Entretanto a União

⁶ Localizado a 256 km de Teresina.

⁷ Ano da implementação do FUNDEF.

teria capacidade financeira para melhor complementar os entes federados, de forma a promover, nos estados e seus respectivos municípios, uma redistribuição nacional, que seria mais justa.

Com o final do prazo de vigência do Fundef, foi criado o Fundeb, que contempla toda a educação básica pública, com vigência no período de 2007 a 2020. Assim como no Fundef, no âmbito de cada estado, o Fundeb abrange o governo do estado e todos os seus municípios na condição de provedores e beneficiários de seus recursos, os quais são distribuídos proporcionalmente às matrículas das respectivas redes de educação básica.

2.4.2 O Fundeb e a Política de Valorização do Magistério

O Fundeb seguiu a mesma logística do Fundef, quanto à redistribuição dos recursos: no mínimo, 60% deveriam ser destinados à remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício na rede pública; o restante dos recursos, até 40% do Fundo, seria voltado ao conjunto de despesas em Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE), inclusive na formação inicial e continuada de professores da educação básica.

Apesar dessa subvinculação de recursos destinados à remuneração do magistério, não houve, de fato, uma valorização condigna no que se refere à remuneração docente. Embora tenha ocorrido uma melhoria salarial em alguns municípios, ainda persiste a diferença salarial em diferentes estados (Carvalho, 2012) e um distanciamento significativo entre a remuneração docente e de outros profissionais com formação equivalente.

Os recursos do Fundeb devem ser destinados aos profissionais da educação básica, em efetivo exercício, sendo vedado o pagamento de aposentadorias e pensões com qualquer recurso vinculado ao ensino, quer os constitucionais 25%, quer o Fundeb ou o Salário-Educação. Essa proibição garantirá que tais recursos sejam efetivamente investidos em MDE.

Sobre profissionais da educação, a Lei 14.113/2020 determina que são “aqueles definidos nos termos do art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, bem como aqueles profissionais referidos no art. 1º da Lei nº 13.935, de 11 de dezembro de 2019, em efetivo exercício nas redes escolares de educação básica” (Brasil, 2020).

Embora os profissionais a que se refere o art. 1º da Lei nº 13.935, de 11 de dezembro de 2019, sejam os das áreas de Psicologia e de Serviço Social integrantes de equipes multiprofissionais, posteriormente foi promulgada a Lei nº 14.276/2021 que, de acordo com o inciso II do art. 26, determina quem são os profissionais da educação básica, conforme segue:

profissionais da educação básica: docentes, profissionais no exercício de funções de suporte pedagógico direto à docência, de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional, coordenação e assessoramento pedagógico, e profissionais de funções de apoio técnico, administrativo ou operacional, em efetivo exercício nas redes de ensino de educação básica (Brasil, 2021).

A nova legislação do Fundeb, além de ampliar o percentual de 60% para 70%, inclui, nesse número, todos os profissionais da educação básica, excluindo a exclusividade de pagamentos para professores e técnicos. Ou seja, ampliou o percentual de recursos e a quantidade de profissionais pagos com, no mínimo, 70% dos recursos do Fundeb. A Lei nº 14.276/2021, determinou ainda que,

Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão remunerar, com a parcela dos 30% (trinta por cento) não subvinculada aos profissionais da educação referidos no inciso II do § 1º do art. 26 desta Lei, os portadores de diploma de curso superior na área de psicologia ou de serviço social, desde que integrantes de equipes multiprofissionais que atendam aos educandos (Brasil, 2021).

De acordo com a Lei 14.113, publicada em 2020, os profissionais portadores de diploma de curso superior na área de Psicologia ou de Serviço Social poderiam ser remunerados com a parcela de, no mínimo, 70%, destinada ao pagamento dos profissionais da educação básica. Entretanto, essa legislação foi alterada por meio da Lei nº 14.276/2021. Com o novo formato, os estados, o Distrito Federal e os municípios poderão remunerar estes profissionais com a parcela de, no máximo, 30%.

Vale ressaltar que o art. 70 da Lei nº 9.394/1996 determina que “Não constituirão despesas de manutenção e desenvolvimento do ensino aquelas realizadas com: [...] IV - programas suplementares de alimentação, assistência médico-odontológica, farmacêutica e psicológica, e outras formas de assistência social [...]”. Dessa forma, a LDB classifica o trabalho relacionado ao profissional da área de Psicologia e Serviço Social como suplementares, não fazendo parte da essência do trabalho pedagógico.

A legislação que torna o Fundo permanente, determina que os estados, o Distrito Federal e os municípios deverão implantar planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar:

- I - remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;
- II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;
- III - melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem;
- IV - medidas de incentivo para que profissionais mais bem avaliados exerçam suas funções em escolas de locais com piores indicadores socioeconômicos ou

que atendam estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação.

Parágrafo único. Os planos de carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente direcionada à formação continuada com vistas à melhoria da qualidade do ensino (Brasil, 2020).

Assim como a Política de Fundos que destinou um percentual significativo para a remuneração dos professores do ensino fundamental, no contexto do Fundef, e para os profissionais da educação básica, no contexto do Fundeb, a Lei do Piso proporcionou mudanças na remuneração dos profissionais da educação básica, ao definir “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 horas semanais” (Brasil, 2008a).

2.4.3 O Piso Salarial Profissional Nacional para o magistério público

Com vistas a garantir a remuneração dos profissionais do magistério e a corrigir as assimetrias, a Lei 11.738/08, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), foi criada com o objetivo de melhorar a qualidade do ensino público por meio da valorização desses profissionais, garantindo patamares básicos de vencimento e a destinação de um período máximo de interação com discentes, 2/3 de sua jornada de trabalho, reservando 1/3 das horas totais dedicadas às atividades extraclasse.

Como anunciado anteriormente, o piso salarial dos profissionais do magistério já estava contemplado na CF de 1988 e na LDB de 1996, mas somente se materializou em legislação específica em 2008. Assim, a Lei nº 11.738/2008 determina que o Piso Salarial Profissional Nacional, para profissionais com formação de nível médio na modalidade normal, corresponda ao vencimento definido como “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” (Brasil, 2008a).

Segundo a referida Lei, o valor do Piso, fixado para profissionais com formação em nível médio, deve servir de ponto de partida para a fixação dos vencimentos dos profissionais de nível superior ou com outro grau de formação. De acordo com Jacomini e Penna (2016), o valor determinado pela Lei do Piso “não atendeu às expectativas e às demandas das entidades dos professores e de movimentos em defesa da escola pública e do direito à educação, mas implicou aumento salarial nos estados e municípios que pagavam valor inferior ao Piso”

(Jacomini; Penna, 2016, p. 180).

Embora a Lei do Piso tenha sido aprovada em 2008, somente três anos após sua promulgação ela passou a vigorar na íntegra, pois governadores dos estados do Mato Grosso do Sul, André Puccinelli (Partido do Movimento Democrático Brasileiro – PMDB); Rio Grande do Sul, Yeda Crusius (Partido da Social Democracia Brasileira – PSDB); Paraná, Roberto Requião (PMDB); Santa Catarina, Luís Henrique da Silveira (PMDB); e Ceará, Cid Ferreira Gomes (Partido Socialista Brasileiro - PSB), entraram com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn), alegando a sua anticonstitucionalidade (Brasil, 2008b). Assim, em julgamento realizado no dia 17/12/2008, o Superior Tribunal Federal (STF) concedeu liminar que atendeu parcialmente aos pedidos da Ação Direta de Inconstitucionalidade impetrada pelos governadores.

A ADIn questionou o estabelecimento da jornada de trabalho de, no máximo, 40 horas semanais, a composição da jornada, a vinculação do PSPN ao vencimento inicial das carreiras dos profissionais do magistério (excluindo a incorporação de vantagens pecuniárias, como gratificações e adicionais) e os prazos para a implementação previstos na lei.

Dessa forma, enquanto a ADIn não foi julgada, o STF suspendeu provisoriamente a garantia de 1/3 da carga horária para atividades extraclasse e a vinculação do piso ao vencimento inicial, como foi instituído no Art. único da Disposição Transitória da Resolução CNE/CEB nº 02, de 2009. Enquanto vigorou a medida liminar concedida pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADIn nº 4.167, os termos “vencimentos iniciais” e “salário inicial”, tratados na resolução, ficaram entendidos como remuneração total inicial (BRASIL, 2009).

Em abril de 2011, o STF julgou e negou a ADIn. Dessa forma, o valor do piso passou a ser considerado como o "vencimento básico" da categoria, ou seja, gratificações e outros extras não podiam contar como parte do piso. Ademais, 1/3 destinado às atividades extraclasse foi aprovado, considerado um dos aspectos fundamentais da Lei do Piso, por definir uma jornada de trabalho reservando uma parcela de tempo para as atividades extraclasse.

Durante o período em que a Lei do PSPN estava parcialmente suspensa, além de não cumprir 1/3 da carga horária destinada às atividades extraclasse, os gestores não consideraram o Piso equivalente ao vencimento inicial. Com a aprovação total da Lei, para cumprir o que determinava a legislação, incorporaram vantagens e abonos ao vencimento, dessa forma, pagaram o Piso sem, necessariamente, aumentar o valor da remuneração dos professores. Nesse

sentido, os profissionais do magistério não tiveram ganho real no seu vencimento.

A questão da valorização do magistério perpassa por uma luta histórica (com paralisações, greves, debates, dentre outras ações) na qual aspectos, como a remuneração do professor, sempre estiveram em pauta nos movimentos em prol de uma educação pública de qualidade e gratuita para todos. O alto grau de participação nas greves e protestos nos movimentos demonstra o descontentamento dos professores com a desvalorização da categoria e, em função dessas lutas, pautas de reivindicações foram consolidadas em leis.

Com o intuito de garantir uma remuneração condigna aos profissionais do magistério, o Fundeb, assim como o PSPN, determinam, em suas respectivas legislações, uma complementação da União para os estados onde o valor dos recursos não for suficiente para garantir o Piso, nos termos da Portaria nº 213, de 02 de março de 2011, que aprova a Resolução nº 5, de 22 de fevereiro de 2011, da Comissão Intergovernamental de Financiamento para a educação básica de qualidade. No artigo 3º, são estabelecidos os critérios para a complementação da União aos estados, sendo imprescindível que eles, conforme o inciso IV, disponham de planos de carreira para o magistério em lei específica; e conforme o inciso V, apresentem planilha de custos detalhadas, demonstrando a necessidade e a incapacidade para o cumprimento do valor do Piso (Brasil, 2011).

A complementação da União, a que se refere a Lei do Piso (Lei nº 11.738/2008), não foi observada pelo governo federal, conforme determina a legislação, limitando-se a parcela de 10%, referente ao Fundeb. De acordo com Carvalho (2020), além de não se configurar como novos recursos, a complementação da União ao piso do magistério seguiu os mesmos parâmetros do Fundeb, exclusivamente, aos entes federados que recebem a complementação federal já beneficiados pela referida complementação ao Fundeb (Carvalho, 2020).

Assim como a Lei do Fundeb, a Lei do Piso fixou o prazo de até 31 de dezembro de 2009 para que estados, Distrito Federal e municípios elaborassem ou fizessem adequações em seus Planos de Carreira, no sentido de fazer cumprir o que estava determinado acerca da remuneração dos profissionais do magistério em todo o país.

Outro dispositivo legal que apresenta importantes metas para a política de valorização do magistério é o atual PNE, na perspectiva da melhoria da remuneração média dos professores no Brasil.

2.4.4 Plano Nacional de Educação

No Plano Nacional de Educação (PNE/2001), já era reforçada a importância da implementação de planos de carreira, ao determinar como meta:

garantir a implementação, já a partir do primeiro ano do PNE, dos planos de carreira para o magistério, elaborados e aprovados de acordo com as determinações da Lei nº 9.424/96 e a criação de novos planos, no caso de os antigos ainda não terem sido reformulados segundo aquela lei (Brasil, 2001).

Para a elaboração desses planos, foram fixadas, em maio de 2009, novas Diretrizes Nacionais para os planos de carreira, aprovadas pela Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação (CNE/CEB) - Resolução nº 2, na perspectiva de, mais uma vez, 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. Para alcançar essa tão sonhada educação de qualidade, algumas condições básicas são fundamentais, como a destinação de carga horária para atividades extraclasse, evolução na carreira, garantia de um piso salarial, entre outros. Tal Resolução teve como objetivo colaborar com estados e municípios no cumprimento da atual legislação que exige a criação ou reformulação de planos de carreira.

A Resolução supracitada apresenta aspectos norteadores para a elaboração de plano de carreira. Dentre eles, destacam-se: a) acesso à carreira por concurso público de provas e títulos; b) remuneração condigna com vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional; c) reconhecimento da importância da carreira dos profissionais do magistério público e ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante; d) progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional; e) jornada de trabalho preferencialmente integral de, no máximo, 40 horas semanais, ampliando as horas destinadas ao planejamento, reuniões escolares, formação continuada, dentre outras (Brasil, 2009).

Assim, a Resolução CNE/CEB nº 02, de 2009 fez-se necessária, para regulamentar as carreiras do magistério da educação básica pública, em conformidade com a Lei nº 11.738/2008, e para dar cumprimento aos novos dispositivos constitucionais à lei do Fundeb.

No que concerne ao “acesso”, a Resolução se respalda na CF/88 e no artigo 85 da LDB/96 que estabelecem, como forma de acesso à carreira do magistério, a prévia aprovação em concurso público de provas e títulos. Ao reiterar a legislação nacional sobre o acesso à

carreira do magistério público, fica evidente a preocupação com a qualidade do ensino, visto que, por serem submetidos a provas e títulos, os candidatos aprovados podem ser considerados capacitados para as funções.

A Resolução CNE/CEB nº 02, de 2009 ainda indica 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 define como deve ser a adequação dos planos de carreira, vedada qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional.

Em seu artigo 5º, a Resolução ainda prevê a obrigatoriedade dos entes federados que oferecem qualquer etapa da educação básica, bem como suas modalidades correspondentes, de criarem seus planos de carreira para os profissionais do magistério a partir dos princípios básicos ali definidos, dentre eles, compor os planos, contemplando acesso, formação, progressão na carreira e avaliação de desempenho.

A Resolução CNE/CEB nº 02, de 2009 incorporou, também, uma preocupação com o reconhecimento profissional que se faz, dentre outras ações, pela equiparação salarial com outras profissões de formação semelhante. Equiparar o rendimento salarial dos professores aos rendimentos de demais servidores públicos equivalentes é um desafio, algo fundamental para possibilitar o reconhecimento profissional docente (Santos, *et al.*, 2022).

Essa questão da equiparação do salário do professor com outras carreiras profissionais, de formação semelhante, já era uma preocupação do PNE/2001, ao determinar, como um dos requisitos, a valorização do magistério, “salário condigno e competitivo no mercado de trabalho, com outras ocupações que requerem nível equivalente de formação” (Brasil, 2001).

Embora o PNE aprovado em 2001 definisse ações a serem desenvolvidas até o décimo ano, esses requisitos não foram atendidos, como nos mostra o trabalho realizado por Alves e Pinto (2011), que teve como objetivo comparar a remuneração dos professores a de outros profissionais com o nível de formação equivalente. O estudo, com base nos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2009, constatou que a remuneração dos professores é inferior a de outros profissionais com o mesmo nível de formação. Assim, para as ocupações de nível superior, há diferenças significativas entre o rendimento médio dos professores e de outros profissionais, como os médicos, professores do ensino superior, engenheiros civis, advogados, dentre outros, ocupando o professor da educação básica o 27º lugar, de um total de 32 profissões analisadas. Os dados também evidenciam a pouca

atratividade salarial da profissão docente. A esse respeito, Gatti e Barreto (2009) apontam que o salário inicial de professores, no geral, tem sido baixo quando comparado a outras profissões que exigem formação superior, concluindo que esse fato tem peso sobre os critérios de procura pela profissão.

Ademais, o não pagamento de salários condizentes à formação e às demandas exigidas é que se torna um fator preocupante, pois acarreta a não atratividade e a permanência de bons profissionais. Com o intuito de reverter esta situação, o atual PNE, aprovado no Congresso Nacional, em 25 de junho de 2014, estabelece na meta 17: “Valorizar os(as) profissionais do magistério, das redes públicas de educação básica, de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE” (Brasil, 2014).

Importa ressaltar que a equiparação salarial que deveria acontecer até o ano de 2020, não se concretizou, sendo mais uma legislação, assim como o PNE de 2001, que não atingiu as metas propostas, tendo em vista que, para o cumprimento desta meta, é necessário garantir mais recursos para a educação. A Proposta de Emenda à Constituição - PEC 241/2016, aprovada no governo Michel Temer, com o objetivo de impor limites ao crescimento da despesa primária da União no longo prazo, foi na contramão do investimento em educação, quando congelou recursos destinados à educação, dificultando a garantia expressa na legislação.

De acordo com Dourado (2016), as metas do PNE constituem importantes proposições, mas não garantem a sua materialidade, pois este processo será resultante das ações e políticas a serem efetivadas pelos profissionais da educação e suas entidades representativas, conselhos, fóruns e outros atores coletivos junto à sociedade, ao Executivo e ao Legislativo, envolvendo, especialmente, os entes federados, seus órgãos executivos, normativos e de controle. Ainda de acordo com Dourado (2016), é possível afirmar que a valorização dos profissionais da educação ganhou espaço no atual PNE.

Além da meta 17, o atual PNE trata sobre a valorização do magistério nas metas 15 e 16 (formação inicial e continuada) e 18 (planos de carreira). Entretanto, considerando que o foco deste estudo é a carreira e a remuneração, são abordadas as metas de número 17 e 18 que se referem, especificamente, à carreira e remuneração do magistério, visando à equiparação do rendimento médio dos profissionais do magistério público da educação básica com os profissionais de escolaridade equivalente, bem como a existência, no prazo de dois anos (até 2016), de planos de carreira para os profissionais da educação.

De acordo com dados do Relatório do 4º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação, publicado em 2022, o rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério das redes públicas da educação básica, com nível superior completo, em 2012, correspondia a 65,2% do rendimento bruto médio dos demais profissionais assalariados com nível superior. Entre os anos de 2012 e 2021, a relação percentual entre o rendimento bruto médio mensal desses dois grupos apresentou crescimento de 17,3%, atingindo 82,5% ao final do período. Para que a meta de equiparação salarial seja atendida, ainda é necessário um aumento de 17,5% no indicador. Os dados do Relatório ainda chamam atenção para o fato de que essa meta preconizava que a equiparação salarial deveria ocorrer até 2020, o que não se concretizou. Ademais, o avanço observado no período é equivalente ao avanço necessário para o alcance da meta, isso faltando apenas três anos para o término da vigência do PNE 2014-2024 (Brasil, 2022).

Os dados analisados revelam avanço no rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério das redes públicas de educação básica. Ainda assim, é importante destacar que não atingiu a meta proposta pelo PNE vigente, e que o avanço alcançado não se trata de uma remuneração alta, considerando a importância social da profissão.

Os dados do Relatório evidenciam, ainda, que ao desagregar o rendimento médio mensal dos profissionais do magistério e demais profissionais com nível de instrução superior, por cada região do país, a região Nordeste apresentou o maior avanço, de 30,7%, na média da remuneração dos profissionais do magistério, durante o período observado (2012 a 2021), atingindo 94,3% ao final do período. Analisando individualmente o estado do Piauí, observa-se que atingiu 92,1%, no período focalizado (Brasil, 2022).

Com relação à Meta 18, que se refere à existência de planos de carreira para profissionais da educação do magistério, ao cumprimento do piso salarial para os profissionais da educação pública mediante a aplicação do PSPN e o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos pelos profissionais do magistério, os dados do Relatório do 4º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação indicam que todas as unidades da Federação apresentam plano de carreira e remuneração (PCR) para os profissionais do magistério. Em relação ao percentual de municípios que possuem PCR dos profissionais do magistério, em 2018, 95,7% dos municípios declararam possuí-lo, sendo que, na região Nordeste, este percentual foi de 98,6% (Brasil, 2022).

Ainda em relação aos dados nacionais, em 2018, 95,7% possuíam Planos de Carreira vigentes para os profissionais da educação não docentes, 74,2% previam limite de 2/3 da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos e 77,2% atendiam ao Piso salarial da carreira do magistério público, definido em lei municipal (Brasil, 2022).

As informações do Relatório revelam, ainda, que 98,2% dos municípios do estado do Piauí possuem Planos de Carreira para o Magistério, 36,6% possuem Planos de Carreira vigentes para os profissionais da educação não docentes, 91,5% preveem limite de 2/3 da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos e 77,2% atendem ao Piso salarial da carreira do magistério público, definido em lei municipal (Brasil, 2022).

Apesar de evidentes avanços na área educacional, ainda persiste a baixa procura e um crescente abandono principalmente devido à desvalorização dos profissionais do magistério. Segundo Abicalil (2008), a baixa remuneração da profissão pode ser uma das explicações para a baixa procura por esta carreira profissional, por parte da nova geração de estudantes universitários, em especial na área de exatas. A realidade salarial pode justificar, ainda, a grande quantidade de universitários que abandonam os cursos de licenciatura.

A falta de interesse em ser professor decorre, principalmente, da pouca valorização da carreira, dos baixos salários e desprestígio social, fatores que pesam tanto na procura por cursos, como sobre o ingresso e permanência na profissão. Outro aspecto que deve ser considerado é a ausência de reconhecimento social ao professor da educação básica. Esse elemento é constatado nos estudos realizados por Alves e Pinto (2011), em que as profissões que ocupam o topo da lista são as que têm, historicamente, reconhecimento da sociedade. Portanto, além da busca por melhor remuneração, é necessário também lutar pelo reconhecimento social, consumando, de fato, a valorização do magistério, uma vez que a falta de reconhecimento social e a baixa remuneração contribuem para o declínio da procura pelos cursos de licenciaturas.

Para que ocorra essa valorização, é fundamental implementar políticas que reconheçam e reafirmem a função docente, valorizando sua contribuição na transformação dos sistemas educacionais. Para isto, é necessária a criação de planos de carreira que abranjam: piso salarial nacional; jornada de trabalho em uma única instituição de ensino, com tempo destinado à formação e planejamento; condições dignas de trabalho e definição de um número máximo de estudantes por turma, tendo como referência o Custo Aluno-Qualidade (CAQ), dentre outros critérios, necessários para que a educação pública adquira padrão mínimo de qualidade.

A política de financiamento e de valorização do magistério tem grande importância para

a qualidade da educação, uma vez que é um dos principais pilares para a melhoria das condições de trabalho e de remuneração docente. Dessa forma, a política de remuneração para o magistério público destaca-se como uma condição para a qualidade da educação, posto que a valorização profissional perpassa, fundamentalmente, pela questão salarial, pois o profissional do magistério é um dos principais atores no cenário da educação, visto que os docentes exercem um papel decisivo no processo educacional.

Como se tem visto, a remuneração condigna e a carreira do magistério são componentes essenciais à valorização do magistério e, conseqüentemente, da melhoria da qualidade do ensino. André, Barreto e Gatti (2011) ressaltam a importância dos professores para a formação de cidadãos em geral, tanto em seus aspectos político-sociais, de cultura e civilidade, como em seus aspectos produtivos. Segundo as autoras, sem o trabalho dos professores da educação básica, não há como formar qualquer outra categoria de profissionais.

Corroborando essa linha de pensamento, reconhece-se, portanto, a importância do trabalho do professor e defende-se a necessidade de que esse profissional tenha seu trabalho reconhecido pela sociedade em geral, com remuneração condigna, melhores condições de trabalho e planos de carreira que, de fato, o valorizem.

Neste sentido, há portanto, do ponto de vista da legislação, o reconhecimento da valorização do magistério vinculada ao desenvolvimento profissional e à progressão na carreira. Como é possível observar, todas as legislações, desde a CF de 1988, apontam para a criação ou reformulação dos 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 os municípios do estado do Piauí. Observa-se, ainda, que a política de fundos traz implícito o elemento central da discussão deste estudo sobre a remuneração do magistério, como se observa na atual legislação que regulamenta a política de fundos no Brasil.

Ademais, vale ressaltar que a legislação que torna o Fundo permanente determina que os estados, o Distrito Federal e os municípios deverão implantar planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar, dentre outros elementos, remuneração condigna aos profissionais da educação básica da rede pública, reafirmando, mais uma vez, a importância desse instrumento legal para a garantia da valorização do magistério.

O conjunto das legislações mencionadas aponta para a criação ou reformulação de planos de carreira. Embora a orientação para a criação desses planos estivesse consignada,

desde a Constituição Federal de 1988, como um dos seus princípios, de acordo com estudo de Gatti e Barreto (2009), foi somente a partir da metade dos anos de 1990 que estados e municípios, impulsionados pela Lei do Fundef, elaboraram ou reformularam seus planos de carreira, com vistas a atender a legislação.

A partir das orientações existentes na legislação, quanto à criação ou atualização dos planos de carreira, os estados e municípios tiveram que se adequar às mudanças de que tratam essas leis, visto que o plano de carreira se caracteriza como um importante instrumento de valorização que possibilita garantias previstas em leis.

Como pode ser observado, o período após a Constituição Federal de 1988 foi favorável à construção dos planos de carreira, considerando as legislações citadas ao longo deste capítulo. Todos esses dispositivos legais sinalizam avanços para os profissionais da educação ou para as políticas de valorização do magistério, contudo é fundamental lutar para que essas legislações se materializem, visando garantir a valorização dos profissionais do magistério.

Todas essas legislações apresentam, como estratégia, a necessidade de criação ou reformulação de planos de carreira, evidenciando que a valorização do magistério, embora esteja relacionada a outros fatores, considera a importância dos planos de carreira para o alcance desta valorização. Conforme Barbosa (2023, p. 6),

[...] ainda que tenhamos avançado no sentido de obrigar, por meio de lei, os sistemas de ensino a criarem seus planos de carreira, parece haver ainda muitas lacunas na compreensão do que caracterizaria um plano de carreira que pudesse, de fato, promover a valorização docente.

De acordo com Dutra Júnior *et al.* (2000), a elaboração do plano de carreira já é um ponto positivo para a valorização do magistério, pois é um instrumento de administração de recursos humanos voltado, essencialmente, para a profissionalização. Contudo vale ressaltar que apenas a elaboração da legislação não garante sua efetivação, é necessário que o plano de carreira seja cumprido em sua integralidade, garantindo melhores condições de trabalho, remuneração compatível com outros profissionais com formação equivalente, condições de progressão na carreira e formação contínua.

Alicerçado por esse contexto legal, o capítulo 4 analisa a efetivação de tais determinações por meio da investigação dos planos de carreira de municípios piauienses, com ênfase na carreira e remuneração do magistério público. Entretanto considerou-se relevante apresentar os municípios que compõem esta pesquisa.

Dessa forma, a caracterização dos municípios, a seguir, é de fundamental importância para entender como o cenário das políticas de valorização do magistério público em municípios

piauienses se configura, considerando seu contexto político, econômico e a política educacional.

3 CARACTERIZAÇÃO DOS MUNICÍPIOS PESQUISADOS

Este capítulo tem como objetivo apresentar o contexto dos municípios pesquisados, descrevendo suas características e os principais elementos que devem ser considerados como significativos para a compreensão da efetivação das políticas públicas para os profissionais do magistério, com base ainda na apresentação dos dados educacionais e das fontes de recursos que compõem as receitas e despesas do Fundeb, no âmbito da educação pública municipal, entre outros aspectos.

Para melhor organização das informações, este capítulo é composto por duas seções. Na primeira seção, é apresentado o estado do Piauí, contexto em que a pesquisa é realizada, como também se apresenta, individualmente, cada um dos municípios investigados, destacando seu contexto histórico, geográfico, econômico, político e social. Na segunda seção, são informadas, agora em conjunto, as características educacionais dos municípios, evidenciando seus dados educacionais, a análise financeira baseada nos dados de receitas e despesas, a partir da capacidade de financiamento da educação pública municipal, com maior atenção às fontes orçamentárias disponíveis, à composição dos recursos do Fundeb, às despesas realizadas com manutenção e desenvolvimento do ensino e com valorização do magistério.

Antes de apresentar os municípios que compõem o objeto de análise, explana-se sobre o estado do Piauí, onde se localizam esses municípios, no sentido de contextualizar o cenário em que a pesquisa é desenvolvida.

3.1 O Estado do Piauí e seus municípios: contexto histórico, político e econômico

O Estado do Piauí, uma das 27 unidades federativas do Brasil, localiza-se no noroeste da Região Nordeste. Limita-se com cinco estados: Ceará e Pernambuco a leste, Bahia a sul e sudeste, Tocantins a sudoeste e Maranhão a oeste. Delimitado pelo Oceano Atlântico ao norte, o Piauí tem o menor litoral do Brasil, com 66 km de extensão. O Estado possui uma área de 251.577,738 km², com uma população de 3.289.290 habitantes (IBGE, 2021).

A região do Piauí começou a ser povoada pelos colonizadores europeus e sobretudo portugueses no século XVII, desde o interior, na época em que vaqueiros vieram, principalmente da Bahia, à procura de pastos. Em 1718, o território, até então pertencente à Bahia, passou a fazer parte do Maranhão. Em 1811, o príncipe Dom João, cinco anos antes de

ser coroado rei de Portugal, elevou o Piauí à categoria de capitania independente. Em 1889, ano em que o Brasil foi declarado república, o Piauí se tornou oficialmente um estado.

O Piauí é composto, atualmente, por 224 municípios, organizados regionalmente, em 28 Aglomerados de municípios, 12 Territórios de Desenvolvimento e 4 Macrorregiões. Esta divisão político-administrativa foi criada pela Lei Complementar nº 87/2007 e posteriormente regulamentada pela Lei nº 6.967/2017, que tem como objetivo articular uma série de ações e estratégias políticas que, por sua vez, devem ser pensadas e estruturadas sob a lógica de um Sistema de Planejamento Participativo Territorial, a fim de promover o desenvolvimento, tanto dos territórios quanto do estado de um modo geral (Piauí, 2017).

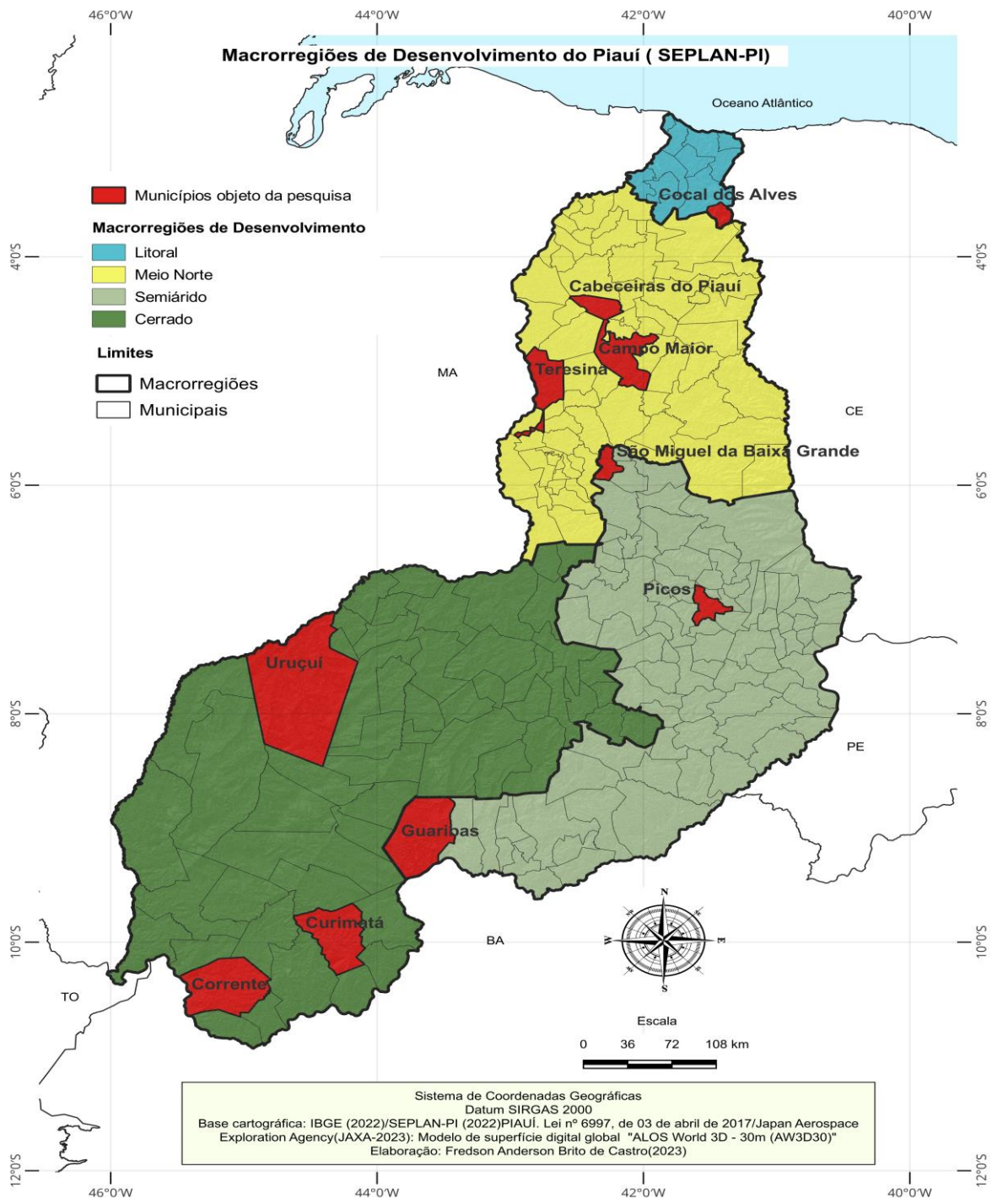
Nobre e Carvalho (2020), em um artigo publicado sobre regionalização do Piauí como estratégia de desenvolvimento territorial, destacam que esse processo de reorganização do território teve início na primeira década do século XXI, para fins de planejamento e gestão com vistas ao desenvolvimento de suas regiões.

A economia do Piauí apresenta uma grande variedade de atividades. De acordo com informações da Fundação Cepro (2020), no ano de 2019, a atividade com maior peso na economia piauiense foi a do setor de Serviços (79,7%), seguido da Indústria (12,3%) e da Agropecuária (8,0%), mas com destaque também para a Agricultura, que sempre esteve vinculada à subsistência, entretanto, nos últimos anos, tem alcançado uma configuração voltada para a comercialização da produção.

É neste contexto que se localizam os municípios que compõem a pesquisa, os quais foram selecionados tendo como critério a sua população e a organização político-administrativa referente ao agrupamento das Macrorregiões⁸ (Litoral, Meio-Norte, Semiárido e Cerrados). Conforme exposto, no mapa a seguir, foram selecionados municípios de diferentes portes populacionais e de cada uma das macrorregiões.

⁸ Segundo a Lei nº 6.967/2017, são espaços geográficos compostos por um ou mais territórios de desenvolvimento, cujos limites se definem pela presença de bioma comum (Piauí, 2017).

Mapa 01 – Municípios que compõem a pesquisa.



Fonte: CASTRO (2023).

Conforme apresentado no Mapa 01, os municípios selecionados para compor a pesquisa estão distribuídos nas quatro macrorregiões do estado do Piauí e representam todas as faixas populacionais. De acordo com essa disposição, é possível obter uma representatividade dos municípios piauienses.

3.1.1 Município de Teresina

Teresina foi fundada em 1852, com o objetivo de tornar-se capital do estado. A cidade foi totalmente planejada, com um projeto de criação inovador, elaborado pelo Conselheiro José Antônio Saraiva, tornando-se, oficialmente, a primeira capital planejada do Brasil. Assim como toda cidade arquitetada por portugueses, nasceu ao redor de uma igreja; a primeira construção edificada em Teresina foi a igreja de Nossa Senhora do Amparo, localizada no Centro da Capital. Recebeu o nome de Teresina, em homenagem à Imperatriz Teresa Cristina. Teresina é a 19ª cidade mais populosa do Brasil e a 16ª capital (IBGE, 2022).

Sendo o município mais populoso do Estado do Piauí, Teresina conta com população estimada de 871.126 habitantes, segundo dados do IBGE (2022). A concentração de habitantes residentes na zona urbana, nesse ano, era de 767.557 pessoas e, na zona rural, 46.673 pessoas. Com extensão territorial de 1.391,974 km², Teresina localiza-se no Centro-Norte Piauiense, a 366 quilômetros do litoral, sendo, portanto, a única capital da Região Nordeste que não se localiza às margens do Oceano Atlântico. No entanto a cidade é banhada por dois rios: o Poti e o Parnaíba. A capital do Piauí é conhecida por Cidade Verde, codinome dado pelo escritor Coelho Neto, em virtude de ter ruas e avenidas entremeadas de árvores, além de grandes áreas verdes.

Teresina possui clima tropical semiúmido com duas estações características: o período das chuvas (que ocorre no verão e outono) e o período seco (que ocorre no inverno e primavera). Quente a maior parte do ano, Teresina possui uma temperatura média em torno dos 27 °C, tendo mínimas de 22 °C e máximas de 40 °C. A qualidade do ar de Teresina é considerada boa, exceto no período mais seco, quando a umidade relativa do ar cai e há ocorrências de queimadas.

Destaca-se, no setor de prestação de serviços, comércio intenso, rede de ensino avançada, eventos culturais e esportivos, congressos, indústria têxtil, centro médico que atrai pacientes de vários estados. Em termos de saúde, a cidade é constituída por diversos hospitais, clínicas, policlínicas, unidades mistas, centros e postos de saúde, pertencentes ao Estado, ao município e à iniciativa privada, o que torna a capital piauiense um importante centro de atendimento médico nas mais diversas especializações. Por essas características, deslocam-se para Teresina pessoas vindas de diversos estados do Norte e Nordeste em busca de serviços de saúde, chegando a representar 40% do atendimento médico dos hospitais públicos da capital.

Teresina também se destaca na área da educação, atraindo pessoas de outros estados e

principalmente do interior do Piauí, especialmente para cursar os ensinos médio e superior, devido à existência de duas instituições federais de ensino superior, a Universidade Federal do Piauí (UFPI) e o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI), além da Universidade Estadual do Piauí (UESPI) e de instituições privadas de grande renome nacional. Devido à verticalização da cidade, nos últimos tempos, a construção civil também tem se destacado.

O atual prefeito da cidade é o médico José Pessoa Leal, conhecido como Dr. Pessoa, eleito pelo partido do Movimento Democrático Brasileiro (MDB), mas, no decorrer do mandato, saiu do partido pelo qual foi eleito e ingressou no Republicanos. Dr. Pessoa já foi eleito vereador de Teresina, em 2000, pelo Partido Popular Socialista - PPS e reeleito à Câmara Municipal de Teresina, em 2004 e 2008, pelo Partido Democrático Trabalhista – PDT. Posteriormente, ingressou no Partido Social Democrático - PSD e conquistou um novo mandato de vereador em 2012, sendo, em 2014, eleito deputado estadual.

3.1.2 Município de Picos

O município de Picos recebeu este nome dos colonizadores portugueses, devido ao fato de localizar-se em uma região rodeada por montes picosos. De acordo com a estimativa do IBGE, em 2021, sua população era de 78 627 habitantes. Picos, elevado à categoria de município em 1890, é cortado pelo rio Guaribas e situa-se na região centro-sul do Piauí. Localizado a 306 km da capital Teresina numa área territorial de 577.304 km², sua densidade demográfica é de 137,30 hab/km² (Fundação Cepro, 2012).

Por muitos anos, a região de Picos atraiu diversas pessoas que buscavam locais para se desenvolver e negociantes vindos da Bahia e de Pernambuco, para negociar animais, principalmente gado e cavalo, além de outros produtos. Era um negócio lucrativo e muito rentável. Com boas condições para a agricultura e criação do gado, sua ocupação fez-se através da expulsão dos indígenas e instalação de uma fazenda, às margens do Rio Guaribas. Seu posicionamento geográfico lhe confere a condição de polo comercial no Piauí e até em outros estados.

Um dos destaques do município é a cadeia produtiva do mel e do caju. Picos se sobressai, ainda, por possuir o segundo maior entroncamento rodoviário do Nordeste, sendo cortado pelas BRs 316, 407 e 230 e estando próximo à BR-020. Seu posicionamento geográfico,

aliado ao fluxo de pessoas na cidade e suas condições econômicas, confere ao município a condição de polo comercial efervescente do Piauí e o reconhecimento como cidade promissora em vários setores (Leôncio, 2017).

O atual prefeito de Picos é Gil Marques de Medeiros, conhecido como Gil Paraibano, do Partido Progressista – PP. Venceu as eleições de 2016 como vice-prefeito, mas, em julho de 2018, assumiu a prefeitura, quando o prefeito foi cassado por decisão judicial. Foi reeleito nas eleições de 2020. Gil Paraibano já foi prefeito de Picos no período de 2005 a 2012 pelo PMDB. Em sua juventude, saiu do sertão da Paraíba e veio morar na região de Picos, por isso recebeu o apelido de Paraibano.

3.1.3 Município de Campo Maior

Elevado a município em 1899, Campo Maior fica a 84 km de Teresina, numa área de 1.675,7 km² (Fundação Cepro, 2012) e tem uma população estimada de 46.950 habitantes (IBGE, 2022). Fundada por portugueses, a cidade foi palco do mais violento e único confronto sangrento pela Independência do Brasil, um importante momento da História do Piauí. Em 13 de março de 1823, às margens do rio Jenipapo, camponeses, vaqueiros e sertanejos lutaram contra a resistente tropa comandada pelo português João José da Cunha Fidié. Essa data teve papel decisivo para manter a unidade territorial do país.

Campo Maior caracteriza-se pela presença marcante da carnaúba, que lhe rendeu o apelido de "Terra dos Carnaubais". O Açude Grande também se destaca, encantando turistas que passam pela cidade. O município fica em evidência, ainda, pelas suas potencialidades na área da gastronomia, sendo conhecido nacionalmente como “A Terra da Carne de Sol”, marca registrada e um dos seus principais cartões de visita. A Catedral de Santo Antônio encanta e o bispado de Campo Maior realiza um dos maiores festejos religiosos do Nordeste que atrai turistas de todo o estado.

Sua economia está baseada principalmente na atividade comercial, na agricultura, pecuária e extrativismo; além disso a cidade dispõe de um grande potencial caprino-ovinocultor. Também é importante polo industrial cerâmico de fabricação de materiais de construção civil com várias indústrias de telha e tijolo e de argamassas e rejuntas.

O atual prefeito é João Félix de Andrade Filho, eleito em 2020 pelo Movimento Democrático Brasileiro - MDB. Formado em Ciências Contábeis, João Félix optou por seguir

a carreira política, sendo eleito vereador pela primeira vez em 1992, pelo PDT. Com a criação de Jatobá do Piauí, o qual ajudou a construir, transferiu seu domicílio eleitoral e foi eleito prefeito do novo município pelo Partido Progressista Brasileiro – PPB, em 1996, sendo reeleito pelo Partido da Social Democracia Brasileira - PSDB no ano 2000. Em 2004, foi eleito prefeito de Campo Maior pelo PPS e, em 2008, tornou-se o primeiro prefeito reeleito da história do município.

3.1.4 Município de Corrente

Localizado a 874 quilômetros da capital do Piauí, o município de Corrente possuía, de acordo com dados do IBGE (2022), uma população estimada de 26.771 habitantes em 2021, em uma área de 3.048,4 km² (Fundação Cepro, 2012). O município foi emancipado em 1873, recebeu o nome do principal rio do município, o “Rio Corrente”, e está situado no Extremo Sul Piauiense, sendo um dos principais centros regionais do sul do estado, ficando próximo da divisa com o estado da Bahia, a poucos quilômetros da cidade baiana de Formosa do Rio Preto. Os moradores de Corrente, a 874 quilômetros de Teresina, têm mais contato com a população baiana que vive nas cidades que fazem divisa com o município.

O município começou a se consolidar com a fundação da Igreja Batista de Corrente e a criação de escolas primárias, despertando interesse para a instrução e educação. Em 1920 foi fundado o Instituto Batista Industrial, hoje Instituto Batista Correntino, com a finalidade de divulgar a religião Batista, educando e instruindo a mocidade, não só de Corrente como de municípios e estados vizinhos.

Nos últimos anos, a população da cidade de Corrente tem vivenciado significativa movimentação em todos os setores da economia local devido à instalação do maior parque de energia solar da América Latina, o “Complexo Solar São Gonçalo – SGL – *Enel Green Power – Parque Fotovoltaico*”, no município de São Gonçalo do Gurguéia, de apenas 3.071 habitantes e distante 53,2 km de Corrente-PI (IBGE, 2011). A instalação do parque em uma cidade vizinha aumentou consideravelmente a população flutuante da cidade, pois o município se tornou o principal ponto de apoio e morada dessas pessoas, o que dinamizou a economia local (Brito, 2022, p. 18).

De acordo com o site *conviver urbanismo*⁹, Corrente está entre as 10 melhores cidades do estado para viver, levando em consideração questões como infraestrutura do município, oferta de serviços, segurança e aspectos turísticos e culturais, proporcionando maior qualidade de vida e um clima agradável, próximo à natureza e com diversidade de fauna e flora, localizado próximo ao Parque Nacional das Nascentes do Rio Parnaíba.

O Prefeito da cidade de Corrente é Gladson Murilo Mascarenhas Ribeiro, do Partido Progressista – PP (2021 a 2024). Em 2022, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT) condenou o prefeito de Corrente, Gladson Murilo Mascarenhas Ribeiro (PP), e a prefeitura do município a restituírem valores referentes ao recebimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) recebidos ilegalmente a título de doação durante a pandemia da Covid-19.

A doação de EPIs do Distrito Federal para o município de Corrente teria ocorrido sem a observância dos trâmites legais e em clara situação de desvio de finalidade, da qual resultou o desabastecimento de recursos imprescindíveis para o enfrentamento da pandemia para a população e os profissionais de saúde do Distrito Federal.

3.1.5 Município de Uruçuí

Localizado no sul do Piauí, Uruçuí foi elevado à categoria de município em 1902. Fica situado às margens do rio Parnaíba, que divide os estados do Piauí e Maranhão, e localiza-se a 453 quilômetros de Teresina (Fundação Cepro, 2012). Sua população, conforme estimativas do IBGE (2022), era de 21.746 habitantes em 2021. Com uma área de 8.411,9 km², é o maior município piauiense em extensão territorial e um dos maiores do Nordeste.

Foi com a implantação das primeiras fazendas de gado, às margens de rios e riachos que muitos fugitivos das secas que assolavam parte do Piauí e outros estados do Nordeste, terminaram por encontrar um ambiente rico em água potável e solo fértil. Como não tinham estradas terrestres, os rios viraram “estradas líquidas” disciplinadas por leis federais. Como era crescente o número de pessoas que decidiam habitar nas terras que formam o entroncamento dos rios Uruçuí Preto e Parnaíba, aos poucos, as moradas isoladas foram se transformando numa pequena povoação.

Em 2002, com a implantação de uma unidade da Bunge Alimentos se intensificou, em Uruçuí, a produção de grãos e o comércio de uma infinidade de produtos necessários ao

⁹ <https://www.conviverurbanismo.com.br/cidade/corrente/>

funcionamento do agronegócio. Atualmente, Uruçuí está na lista dos municípios brasileiros que mais crescem no setor econômico, por conta do cerrado e dos fatores climáticos que possui, destacando-se no cenário do agronegócio brasileiro. De acordo com a revista Exame Agro, Uruçuí ocupa a 61ª posição no ranking, dentre as 100 cidades mais ricas do Brasil no agronegócio, em levantamento realizado pelo Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA). O levantamento levou em conta o valor da produção agrícola e o Produto Interno Bruto (PIB) das cidades, com base em dados de 2020 (Revista Exame, 2023).

O destaque no agronegócio, no sul do Piauí e no Brasil, vem atraindo cada vez mais empresas e empreendedores que buscam oportunidades no setor agrícola, e Uruçuí apresenta um ambiente favorável aos negócios, com altos níveis de tecnologia e produtividade que impulsionam seu desenvolvimento econômico. Com um setor produtivo em constante expansão, a produção agrícola de Uruçuí é baseada principalmente em soja, milho e algodão, que são as principais culturas responsáveis pelo desempenho econômico da cidade.

Nas últimas décadas, tem-se intensificado um avanço significativo no processo educacional, a partir de investimentos na educação básica e da implantação de universidades, como a Universidade Estadual do Piauí (UESPI), a Universidade Federal do Piauí (UFPI) e o Instituto Federal do Piauí (IFPI).

O Prefeito de Uruçuí, Francisco Wagner Pires Coelho foi reeleito pelo PP; por ser médico, é conhecido como Dr. Wagner. De acordo com a Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN, 2023), o Prefeito tem conseguido investir recursos públicos em obras que beneficiam a população e contribuem para o desenvolvimento do município. Entretanto, no dia 27 de março de 2023, ele foi afastado do cargo, por 180 dias, por determinação da Justiça, assumindo seu vice-prefeito Stanley Carvalho, do PP. Segundo informações disponíveis no G1 Piauí¹⁰, a decisão é consequência das investigações da Operação Cerrados. De acordo com a Justiça, o prefeito e seu filho, Elano Martins Coelho, são suspeitos de operar um esquema de desvio de dinheiro público que seria destinado à coleta de lixo da cidade. Em 07 de junho de 2023, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) determinou retorno imediato do prefeito afastado, Dr. Wagner.

¹⁰ Informações disponíveis em: <https://g1.globo.com/pi/piaui/noticia/2023/03/27/prefeito-de-urucui-e-afastado-do-cargo-apos-investigacao-de-desvio-de-recursos-em-contratos-para-limpeza.ghtml>. Acesso em: abr. 2023.

3.1.6 Município de Curimatá

Elevado à categoria de município e distrito com a denominação de Curimatá, em 1953, pela lei estadual nº 895, de 29 de outubro, o município está localizado a 778 quilômetros de Teresina e possui uma área de 2.378,9 km², com uma população estimada de 11.461 habitantes de acordo com dados do IBGE (2022), referentes ao ano de 2021.

Começou com a construção da capela de Nossa Senhora do Bom Sucesso, em 1741, erguendo-se, em torno dela, pequeno povoado, que recebeu o nome de Curimatá, em virtude do riacho Curimatá, abundante em peixe e que banha o território.

Em 1922, praticamente destruído pela ação de bandoleiros, o povoado só restabeleceu seu desenvolvimento nove anos depois, com a instalação de um centro comercial para os produtos da região e outras atividades de que a população necessitava.

Elevado à categoria de município e distrito com a denominação de Curimatá, pela lei estadual nº 895/1953, o município exerce forte influência econômica na microrregião das Chapadas do Extremo Sul. Sua principal atividade econômica é a agropecuária, seguida pela atividade pesqueira e a mineração, por ser um dos maiores produtores de calcário no estado do Piauí. Destacam-se, ainda, as lojas de informática, as atividades de consultoria em gestão empresarial e as lojas de roupas e calçados.

Nos últimos anos, o município tornou-se um grande produtor de peixes, graças à construção da Barragem Algodões II, a segunda maior represa do estado, em volume d'água. A agricultura praticada no município é baseada na produção sazonal de arroz, feijão, cana-de-açúcar, mandioca e milho.

Um marco importante na história de Curimatá foi a fundação do Instituto Educacional Julião Guerra, que atraiu grande número de famílias da ribeira do Curimatá para a localidade. O Instituto foi fundado em 1937, pelo professor Samuel Dourado Guerra.

O prefeito do município é Valdecir Rodrigues de Albuquerque Júnior, eleito pelo PP, em 2020, para exercer o mandato 2021-2024. Valdecir é advogado e natural de Curimatá e está no seu quarto mandato à frente do município.

3.1.7 Município de Cabeceiras do Piauí

Cabeceiras do Piauí está localizado a 93 quilômetros de Teresina, numa área de 608,5 km² (Fundação Cepro, 2012), com uma densidade demográfica de 16,31 habitantes por km². De acordo com dados do IBGE (2022), possuía, em 2021, uma população estimada de 10.671 habitantes. Elevado à categoria de município, em 1992, por meio da Lei Estadual nº 4.477/1992, sua instalação oficial ocorreu em 1º de janeiro de 1993.

O processo de emancipação política aconteceu por meio de realização de plebiscito, que ocorreu em março de 1992, momento em os eleitores foram às urnas e decidiram coletivamente que Cabeceiras seria cidade.

O município é conhecido como a cidade dos Josés, em homenagem ao seu padroeiro, São José, que é o símbolo maior da história de Cabeceiras e existe desde o princípio, antes da cidade. A primeira capela do município, construída em 1946, recebeu o nome de São José e é bastante importante para a história de Cabeceiras do Piauí, por ser o local onde a cidade começou a se formar.

No município de Cabeceiras há muitas nascentes e fontes de água. A vegetação nativa é bastante atrativa para turistas que se deslocam até a cidade para desfrutarem de balneários, riachos e lagoas, como o Balneário Barreiro, principal ponto turístico de Cabeceiras.

O município está inserido dentro da zona de transição entre a caatinga e a região Amazônica, com a presença de carnaúba e cocais. Uma das principais atividades econômicas do município é a carnaúba, principalmente pela questão econômica, pela extração do material, da palha.

O prefeito do município é José da Silva Filho, eleito em 2020 pelo PP, para o mandato de 2021 a 2024. Zé Filho, como é conhecido, é natural de Cabeceiras do Piauí e é professor da educação básica, no ensino médio.

3.1.8 Município de Cocal dos Alves

Elevado à categoria de município com a denominação de Cocal dos Alves, em 1995, por meio da Lei Estadual nº 4.811/1995, foi desmembrado de Cocal, com instalação oficial em 1º de janeiro de 1997. O município localiza-se a 262 quilômetros de Teresina, numa área de 357,7 km² (Fundação Cepro, 2012). Sua população é estimada em 6.180 habitantes, de acordo com dados do IBGE (2022), relativos a 2021.

Em relação à atividade econômica, destaca-se a agricultura e a criação de animais que, na maioria das vezes, é para consumo próprio, além da colheita da castanha de caju, que é uma das principais atividades econômicas do município. Além dessas, há a retirada da palha de carnaúba e a criação de gado.

Cocal dos Alves destaca-se na educação municipal, por apresentar altos indicadores em olimpíadas de conhecimento e em avaliações externas, sendo conhecido como “Capital da Matemática”, por ser destaque em olimpíadas, com um número significativo de jovens medalhistas nas Olimpíadas Brasileiras de Matemática das Escolas Públicas (OBMEP). O município foi o grande vencedor da 6ª OBMEP, realizada em 2011, quando os alunos inscritos conquistaram 12 medalhas, sendo quatro de ouro.

Os estudantes de Cocal dos Alves também se destacaram em outras olimpíadas, dentre elas, venceram na Olimpíada Estadual de Química, na Olimpíada Brasileira de História do Brasil, e na Olimpíada Brasileira de Língua Portuguesa.

O prefeito do município é Osmar de Sousa Vieira, eleito pelo Partido dos Trabalhadores – PT, em 2020, para exercer o mandato no período de 2021 a 2024.

3.1.9 Município de Guaribas

Guaribas está situado no sudoeste piauiense, com uma população estimada de 4.573 habitantes (IBGE, 2021) e se localiza a 653 quilômetros da Capital do Piauí, numa área de 3.118,2 km² (Fundação Cepro, 2012). Foi elevado à categoria de município em 1995, por meio da Lei estadual nº 4.680/1994. Sua instalação oficial ocorreu em 1º de janeiro de 1997.

Com uma economia precária desde sua emancipação, as principais atividades econômicas são compostas pela agropecuária familiar, com o plantio de mandioca, feijão, milho e cana-de-açúcar e a criação de rebanhos bovino, suíno, caprino, ovino, além da produção de mel de abelha. Também o setor de serviços (especialmente serviços públicos e comércio) compõe as atividades econômicas da cidade.

Entretanto o município teve uma mudança drástica desde o advento do Programa Bolsa Família, em 2003, ganhando notoriedade nacional ao ser escolhido como projeto-piloto para a implantação do Programa Fome Zero, política pública criada pelo governo federal na primeira gestão do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (PT). Este Programa tinha como objetivo erradicar a miséria no Brasil através da transferência de renda a famílias que viviam na

extrema pobreza, além da adoção de um conjunto de outras políticas sociais. A cidade foi escolhida para seu lançamento por ter apresentado, na ocasião, o menor Índice de Desenvolvimento Humano – IDH do Brasil.

A arrecadação e a entrada de investimentos possibilitaram que fossem adotadas melhorias na infraestrutura municipal, como a instalação da rede elétrica, até então inexistente no local, bem como a ampliação da rede de abastecimento de água e a arrecadação de tributos municipais. Também se constatou maior circulação de capital e a otimização das condições de alimentação da população, além da redução das taxas de analfabetismo e acesso à rede de saúde.

No entanto as únicas fontes de renda continuam sendo benefícios sociais e o comércio, ainda pouco representativo. Assim, a fome e a baixa renda ainda são realidade em Guaribas, levando habitantes a procurarem melhores condições de vida em outras cidades. Segundo dados do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD, em 2010, o município deixou as piores posições, mas continuava entre os 40 menores do Brasil (ONU, 2010).

O prefeito do município é Joércio Matias de Andrade, sendo natural de Caracol-PI, foi eleito em 2020 pelo Movimento Democrático Brasileiro – MDB, para exercer o mandato no período de 2021 a 2024.

3.1.10 Município de São Miguel da Baixa Grande

Elevado à categoria de município e distrito com a denominação de São Miguel da Baixa Grande, em 1989, regulamentado pela Lei Estadual nº 4810/1995, tendo sido desmembrado de São Félix do Piauí, sua instalação oficial ocorreu em 1º de janeiro de 1997. Sua população estimada, em 2021, de acordo com dados do IBGE (2022), era de 2.456 habitantes. Está localizado a 146 quilômetros da capital, Teresina, numa área de 384,2 km² (Fundação Cepro, 2012).

A prefeita do município é Maria da Conceição Mendes Teixeira, eleita em 2020, pelo Partido Trabalhista Brasileiro (PTB). Em abril de 2022, a prefeita se filiou ao MDB, para apoiar o atual governador do Estado do Piauí, Rafael Fonteles, do PT (gestão 2023 a 2026).

De modo geral, observa-se que os municípios com menor porte populacional foram criados em meados dos anos 90, por meio de leis estaduais, que os desmembraram de outros municípios tornando-os “independentes”.

De acordo com Alves e Pinto (2020), é comum ouvir que o Brasil possui um número

exagerado e artificial de municípios. Segundo os autores, o governo Bolsonaro (2019 a 2022) chegou a propor a extinção de 1.253 municípios com menos de 5 mil habitantes por não terem condições de se manter sem ajuda do governo federal. No estado do Piauí, dos 224 municípios, 77 têm menos de 5 mil habitantes.

Após a apresentação dos municípios, considerou-se pertinente mostrar um breve panorama sobre as redes públicas municipais, a fim de situar e descrever a organização da educação básica e as fontes de recursos disponíveis para as despesas realizadas com a educação pública dos municípios em análise, conforme segue.

3.2 Contexto da oferta educacional nos municípios investigados

A análise a seguir não tem a intenção de comparar os dados educacionais, mas apresentar o contexto do atendimento educacional em cada um dos entes pesquisados, para expor a atual conjuntura desses municípios, destacando as matrículas da educação básica, a quantidade de escolas e docentes de cada um dos municípios, dentre outras informações, tais como as taxas de escolaridade e de analfabetismo, bem como as notas do IDEB.

Na Tabela 1, são apresentadas as matrículas da educação básica, por dependência administrativa e por etapa, relativas a 2022, ano de referência da pesquisa.

Tabela 1 - Matrículas da educação básica, por dependência administrativa – 2022.

Municípios	Dep. Adm.	Educ. Infantil	Ens. Fundamental	Ens. Médio	EJA	Total	%
Teresina	Fed.	-	-	1.921	30	1.951	1,0
	Est.	-	9.468	24.280	14.264	48.012	25,0
	Mun.	23.885	66.614	-	1.117	91.616	47,7
	Priv.	9.421	31.874	9.005	103	50.403	26,3
	TOTAL					191.982	
Picos	Fed.	-	-	432	21	453	2,5
	Est.	-	1.153	1.881	1.162	4.196	23,1
	Mun.	2.192	5.707	-	336	8.235	45,4
	Priv.	1.062	3.353	850	-	5.265	29,0
	TOTAL					18.149	
Campo Maior	Fed.	-	-	359	-	359	2,6
	Est.	-	714	1.434	1.277	3.425	24,5
	Mun.	1.594	4.256	-	3.209	9.059	64,9
	Priv.	336	638	145	-	1.119	8,0
	TOTAL					13.962	
Corrente	Fed.	-	-	479	-	479	5,4
	Est.	-	270	1.062	1.127	2.459	27,8
	Mun.	982	3.447	-	350	4.779	54,1
	Priv.	294	808	16	-	1.118	12,7
	TOTAL					8.835	
Uruçuí	Fed.	-	-	344	-	344	4,7

Municípios	Dep. Adm.	Educ. Infantil	Ens. Fundamental	Ens. Médio	EJA	Total	%
	Est.	-	463	780	720	1.963	26,9
	Mun.	935	3.204	-	93	4.232	57,9
	Priv.	165	556	11	34	766	10,5
	TOTAL					7.305	
Curimatá	Fed.	-	-	-	-	-	-
	Est.	-	267	500	109	876	28,0
	Mun.	508	1.293	-	188	1.989	63,5
	Priv.	52	214	-	-	266	8,5
	TOTAL					3.131	
Cabeceiras do Piauí	Fed.	-	-	-	-	-	-
	Est.	-	-	413	212	625	25,8
	Mun.	412	1.216	-	171	1.799	74,2
	Priv.	-	-	-	-	-	-
	TOTAL					2.424	
Cocal dos Alves	Fed.	-	-	-	-	-	-
	Est.	-	127	210	114	451	29,1
	Mun.	313	741	-	43	1.097	70,9
	Priv.	-	-	-	-	-	-
	TOTAL					1.548	
Guaribas	Fed.	-	-	-	-	-	-
	Est.	-	-	240	84	324	23,3
	Mun.	267	731	-	37	1.035	74,5
	Priv.	-	-	-	30	30	2,2
	TOTAL					1.389	
São Miguel da Baixa Grande	Fed.	-	-	-	-	-	-
	Est.	-	-	71	33	104	20,6
	Mun.	80	321	-	-	401	79,4
	Priv.	-	-	-	-	-	-
	TOTAL					505	

Fonte: Elaborada pela autora com base em dados do INEP (2022).

Conforme os dados da Tabela 01, verifica-se que, na rede municipal, se concentra a maior quantidade de matrículas. Nela, explicita-se o processo de municipalização que se intensificou após a política de Fundos, inaugurada com o Fundef, que estimulou esse processo, ampliando o compromisso dos municípios com a educação, impulsionando a municipalização do ensino fundamental, e, posteriormente, com o Fundeb (Alves; Pinto, 2020).

Na concepção de Frigotto e Ciavatta (2003), com a criação do Fundef para permitir um gasto mínimo aluno/ano no ensino fundamental, os municípios aceleraram o processo de incorporação das matrículas depois que perceberam que poderiam, com isso, aumentar suas receitas compulsórias, impulsionando, assim, o processo de municipalização.

O processo de municipalização torna o município responsável pelo atendimento de uma parcela significativa de matrículas da educação básica, conforme evidenciado nos dados da Tabela 1 em que, nos municípios de São Miguel da Baixa Grande, Guaribas, Cabeceiras e Cocal dos Alves, a rede municipal atende mais de 70% dos alunos da educação básica, sendo 79,4%,

74,5, 74,2% e 70,9%, respectivamente. Já os municípios de Campo Maior, Curimatá, Uruçuí e Corrente atendem mais de 50% das matrículas da educação, sendo 64,9%, 63,5%, 57,9% e 54,1%, respectivamente. Os municípios com maior população, Teresina e Picos, levando em conta que possuem um número considerável de matrículas na rede privada, mais de 25%, atendem, conseqüentemente, um número menor de alunos na rede municipal, que representa 47,7% e 45,4%, respectivamente. Os dados revelam a importância da rede pública municipal de ensino na garantia do direito ao acesso à educação. Importa destacar que nesses dois municípios, a oferta na escola privada é superior à oferta na rede estadual.

Os dados revelam ainda que é nos municípios mais populosos que se concentram as matrículas nas escolas federais e nas escolas da rede privada, sendo que, dos quatro municípios com menor porte populacional, apenas um, Guaribas, tem escola da rede privada, que atende apenas trinta matrículas de EJA. A partir dos dados da Tabela 1, é possível observar que, nos municípios de Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves e São Miguel da Baixa Grande, o atendimento educacional se dá apenas nas redes estadual e municipal.

No esforço de contextualizar o panorama educacional dos municípios investigados, a Tabela 2 apresenta a quantidade de escolas por dependência administrativa nos municípios que compõem a pesquisa.

Tabela 2 - Número de escolas por dependência administrativa - 2022

Município	Localização	Federal	Estadual	Municipal	Privada	Total
Teresina	Urbana	4	129	266	168	567
	Rural		12	55		67
	Total					634
Picos	Urbana	1	16	25	16	58
	Rural			30		30
	Total					88
Campo Maior	Urbana	1	10	15	6	32
	Rural			12		12
	Total					44
Corrente	Urbana	1	5	10	5	21
	Rural			16		16
	Total					37
Uruçuí	Urbana		5	9	4	18
	Rural	1		14		15
	Total					33
Curimatá	Urbana		2	6	3	11
	Rural			6		6
	Total					17
Cabeceiras do Piauí	Urbana		1	2		3
	Rural			15		15

Município	Localização	Federal	Estadual	Municipal	Privada	Total
	Total					18
Cocal dos Alves	Urbana		1	4		5
	Rural			7		7
	Total					12
Guaribas	Urbana		1	2	1	4
	Rural			11		11
	Total					15
São Miguel da Baixa Grande	Urbana		1	1		2
	Rural			3		3
	Total					5

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do INEP (2022).

Corroborando as informações apresentadas na Tabela 1, os dados expostos na Tabela 2 revelam que é na rede municipal que se concentra o maior número de matrículas/escolas, ficando explícito o processo de municipalização que ocorreu nos últimos anos. De acordo com Pinto (2007), o Fundef foi o principal responsável pela mudança no perfil de atendimento educacional no país, ao atrelar parcela dos recursos vinculados à educação à matrícula no ensino fundamental regular, introduzindo um processo de municipalização sem precedentes no Brasil.

As informações apresentadas na Tabela 2 revelam que somente nos cinco municípios mais populosos (Teresina, Picos, Campo Maior e Corrente) existem escolas federais, que são campi do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI). Nos municípios que apresentam maior porte populacional, localizam-se as escolas privadas, com exceção de Guaribas, que é um município com pequeno porte populacional, mas tem uma escola privada com trinta matrículas. Em todos os municípios, há escola(s) da rede estadual, embora em menor quantidade, quando comparadas com as escolas da rede municipal.

Os dados evidenciam ainda que, com relação à localização, nos municípios com maior porte populacional, a maioria das escolas situa-se na zona urbana, enquanto, nos municípios com menor porte populacional, a maioria das escolas está localizada na zona rural.

No questionário realizado com os professores, constatou-se, quanto à lotação desses profissionais, que 68,4% estão lotados em escolas localizadas na zona urbana e 31,6% na zona rural. Esta informação reflete a realidade dos municípios pesquisados segundo a qual, conforme dados apresentados na Tabela 2, 80% das Unidades de Ensino estão localizadas na zona urbana e 20% na zona rural.

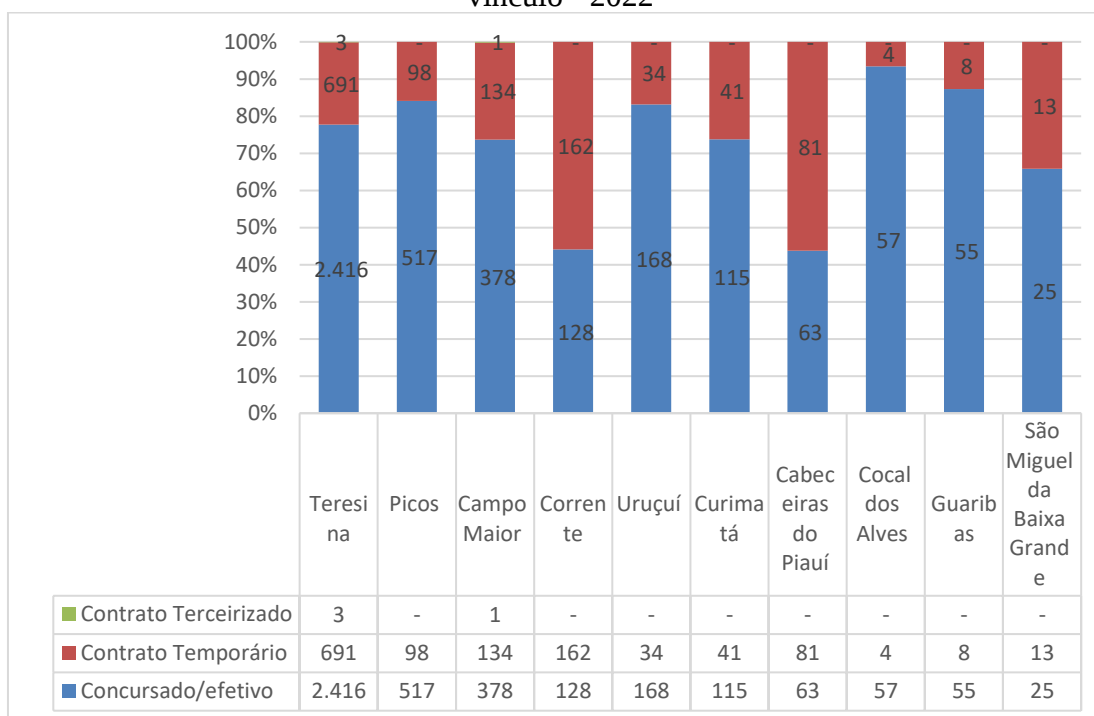
Os municípios de Teresina e de Cocal dos Alves sobressaem-se na educação pública piauiense. Teresina por ser destaque nacional, por períodos consecutivos nos resultados do

Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), apresentando desempenhos significativos. Nas edições de 2017, 2019 e 2021 alcançou o 1º lugar entre as capitais do Brasil, com o melhor desempenho no IDEB referente ao ensino fundamental.

Cocal dos Alves destaca-se na conquista de medalhas, pois sua única escola de ensino médio, Escola Estadual de Ensino Médio Augustinho Brandão, criada em 2003, é reconhecida nacionalmente por seu desempenho excepcional nas olimpíadas escolares nacionais, especialmente na Olimpíada Brasileira de Matemática das Escolas Públicas (OBMEP). Entre 2006 e 2018, a escola havia acumulado mais de 130 medalhas, no conjunto de todas as olimpíadas de que havia participado. Em 2018, a escola foi agraciada com o Prêmio Darcy Ribeiro de Educação, concedido pela Comissão de Educação da Câmara dos Deputados.

A seguir, o Gráfico 1 apresenta a quantidade de docentes da educação básica na rede pública municipal de ensino, especificando o tipo de vínculo, referente ao ano de 2022.

Gráfico 1 - Número de docentes da educação básica na rede pública municipal, por tipo de vínculo - 2022



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do INEP (2022).

As informações apresentadas no Gráfico 1 evidenciam a quantidade significativa de professores com contratos temporários, sendo mais expressivos em alguns municípios. Apesar de a Constituição Federal (art. 37, II) e a LDB (art. 67, I) determinarem que, no magistério, o ingresso na carreira se dará exclusivamente por meio de concurso público de provas e títulos

(Brasil, 1988, 1996a), verifica-se que, em Teresina e Campo Maior, há, além de contratos temporários, professores com contratos terceirizados, evidenciando a precarização de vínculos de trabalho docente, um problema proeminente que afeta o magistério da educação básica.

Vale destacar que, no pagamento de profissionais terceirizados, não podem ser utilizados os recursos do Fundeb destinados ao pagamento de profissionais do magistério, mesmo que os primeiros trabalhem na educação básica, em função da inexistência de vínculo contratual.

Entre os municípios com número mais elevado de contratos temporários, destacam-se Corrente e Cabeceiras do Piauí. É preocupante a quantidade de professores temporários nesses municípios. Embora o plano de carreira de Cabeceiras do Piauí estipule um percentual de até 20% para o teto de contratos temporários (Cabeceiras do Piauí, 2009), o município não atende a legislação, pois mais da metade dos professores constitui-se de temporários. Em relação ao município de Corrente, que apresenta uma quantidade expressiva de professores temporários, o plano de carreira do município estabelece que, para atender a complementação do quadro do magistério, poderão ser feitas contratações quando as vagas oferecidas em concurso público não forem preenchidas, mas não especifica o percentual (Corrente, 2009).

O município de São Miguel da Baixa Grande também apresenta um número considerável de professor temporário, entretanto o plano de carreira não faz referência à contratação desses professores (São Miguel da Baixa Grande, 2010).

Os dados apresentados revelam ainda que, nos municípios de Teresina, Campo Maior e Curimatá, a quantidade de professores temporários está acima de 20%. Pesquisas mostram que o contrato temporário é uma prática que se tem propagado por muitas regiões do país (Camargo; Jacomini, 2016; Jacomini; Penna, 2016).

Quibao Neto (2015) explica que a contratação temporária caracteriza uma subcategorização docente, já que estes profissionais não integram a carreira e, portanto, não possuem os mesmos direitos e nem a mesma remuneração média. A contratação de professores temporários pode ser uma forma encontrada pelos governantes para diminuir os gastos com a folha de pagamento. Os professores temporários não são estáveis, não têm os mesmos direitos que os professores efetivos, não têm carreira, pois são excluídos do plano de carreira, impedidos de qualquer progressão profissional, contribuindo, assim, para o processo de desvalorização e precarização da carreira docente. De acordo com Bassi; Debovi e Sandrini (2012, p. 58),

O quadro de precarização se agrava com a existência de um número elevado de professores admitidos em caráter temporário que, apesar

dos contratos garantirem os mesmos componentes de remuneração, não ingressam e não tem acesso a movimentação na carreira.

Ressalta-se a importância da realização do concurso público, que garante a estabilidade do servidor no emprego, exceto nos casos em que ele comete algum delito que justifique sua exoneração. Conforme Jacomini e Penna (2016, p. 187), “além de prever o concurso, é importante que os planos estabeleçam mecanismos que obriguem os governos a realizarem-no periodicamente e convocarem os aprovados para iniciar exercício”.

O PNE, Lei nº 13.005/2014, que estabelece que os entes federados devem garantir planos de carreira para os profissionais da educação básica pública até o ano de 2016, toma como referência o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), que indica que pelo menos 90% dos profissionais do magistério devem ser efetivos (Camargo; Jacomini, 2016).

Ademais, importa pontuar que, além de garantir professores efetivos, via concurso público, é importante que eles tenham uma formação mínima inicial e lhes seja ofertada a formação continuada. Considerando a relevância da formação dos professores, a Tabela 3 apresenta o percentual de funções docentes com curso superior por etapa/modalidade de ensino, das redes públicas, referente ao ano de 2022.

Tabela 3 - Percentual de funções docentes com curso superior por etapa/modalidade de ensino, das redes públicas – 2022

Municípios	Educ. Infantil	Ens. Fundamental	Educ. de Jovens e Adultos
Teresina	99,2	99,0	100,0
Picos	95,9	97,6	100,0
Campo Maior	93,7	97,2	60,0
Corrente	68,9	81,7	79,2
Uruçuí	83,3	91,9	100,0
Curimatá	97,7	98,5	96,6
Cabeceiras do Piauí	93,5	96,8	95,5
Cocal dos Alves	100,0	100,0	100,0
Guaribas	40,0	55,0	60,0
São Miguel da Baixa Grande	100,0	100,0	-

Fonte: Elaborada pela autora com base em dados do INEP (2023).

Os dados da Tabela 3 revelam que, em Cocal dos Alves e São Miguel da Baixa Grande, todos os professores da rede pública municipal de ensino têm formação em curso superior. Por outro lado, observa-se que, em São Miguel da Baixa Grande não se oferta a Educação de Jovens e Adultos. Teresina também se destaca quanto ao percentual significativo de professores com formação em curso superior, embora ainda apresente professores sem esse nível de escolaridade, na educação infantil e no ensino fundamental, importantes etapas da educação

básica. Os dados revelam, ainda, que é na educação infantil que se concentra a maior quantidade de professores sem a formação em nível superior.

Os municípios de Corrente e Guaribas apresentam os menores índices de professores com formação superior. São alarmantes os dados referentes a Guaribas, onde apenas 40% dos professores da educação infantil têm curso superior, somente 55% do ensino fundamental têm esse nível de escolaridade, o mesmo ocorrendo com 60% dos professores que atuam na educação de jovens e adultos. Esses dados refletem-se no desempenho dos alunos, conforme observado na nota do IDEB, apresentada, a seguir, na Tabela 4. Guaribas apresenta o menor resultado entre os municípios que compõem a pesquisa.

Em Campo Maior, apenas 60% dos professores de EJA têm curso superior, o que demonstra um descaso do município com essa importante modalidade de ensino, em que os estudantes têm em comum a violação de um direito fundamental ainda na infância ou adolescência e, por isso, apresentam especificidades metodológicas próprias que devem ser viabilizadas por práticas pedagógicas e estratégias específicas.

A fim de traçar um panorama geral sobre os dados educacionais dos municípios, a Tabela 4 apresenta taxa de escolaridade e nota do IDEB, buscando caracterizar a realidade de cada município.

Tabela 4 – Taxa de escolarização e nota do IDEB

MUNICÍPIO	Taxa de escolarização de 6 a 14 anos	IDEB (2021)	
		ANOS INICIAIS	ANOS FINAIS
Teresina	97,8 %	6,2	5,4
Picos	98,3 %	5,0	4,5
Campo Maior	98,3 %	5,7	5,2
Corrente	97,3 %	4,5	4,2
Uruçuí	97,0 %	4,8	4,2
Curimatá	97,6 %	5,2	4,9
Cabeceiras do Piauí	98,3 %	5,1	4,5
Cocal dos Alves	96,3 %	6,7	6,2
Guaribas	98,2 %	-	4,0
São Miguel da Baixa Grande	98,9 %	5,0	5,3

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do IBGE (2023).

Ao analisar a Tabela 4, verifica-se que todos os municípios apresentam taxa de escolarização, para alunos de 6 a 14 anos, acima de 96%, com destaque para São Miguel da Baixa Grande, que apresenta a maior taxa de escolarização, 98,9%. Os dados revelam que os municípios não atendem, na sua integralidade, o dispositivo legal da LDB/1996, que determina

que a educação básica deve ser obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezesete) anos de idade, conforme redação dada pela Lei nº 12.796/2003 (Brasil, 1996a, 2013).

No que se refere às notas do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), destaca-se o desempenho do município de Teresina, como citado anteriormente, que vem se sobressaindo nos últimos anos, no cenário nacional, bem como o município de Cocal dos Alves, que também se destaca nacionalmente. Entretanto Guaribas, apesar de não apresentar nota referente aos anos iniciais, provavelmente por não atender o critério de, no mínimo, 20 estudantes matriculados no quinto ano para aplicação da Prova Brasil, apresentou o menor desempenho em relação aos anos finais do ensino fundamental. A tabela nos revela também um dado histórico, em relação ao desempenho dos anos finais do ensino fundamental que, no decorrer dos anos de IDEB, vem sendo menor que nos anos iniciais. Percebe-se que, no geral, os coeficientes ainda são muito baixos, visto que a classificação geral do IDEB vai de 0 a 10.

Compreende-se que as notas do IDEB, por diversos fatores, não se caracterizam como um indicador de qualidade, sendo necessário o monitoramento dos resultados que podem contribuir para conduzir as políticas educacionais em favor da melhoria da educação. Entretanto são um termômetro de como está a aprendizagem dos alunos, tendo em vista que o Brasil não dispõe de outra forma de avaliação que abarque toda a educação básica.

Além dos dados educacionais, importa destacar o cenário econômico dos municípios, a carga tributária dos recursos aplicados em educação, composição dos recursos do Fundeb, receitas e despesas desse fundo, entre outros. Para compreender esse cenário, o tópico a seguir expõe as fontes dos recursos financeiros para a educação pública municipal, destacando a composição do Fundeb e a forma de distribuição dos recursos para atender a educação básica.

2.3 Financiamento da educação nos municípios investigados: fontes de recursos na composição do Fundeb

Para que as políticas públicas educacionais sejam materializadas, é fundamental a garantia de recursos para seu financiamento. Segundo Davies (2004, p. 56), “não basta garantir a disponibilidade contábil de recursos para o sistema educacional; é preciso assegurar a sua destinação real sobretudo às atividades-fim da educação”. Assim, é necessário que o dinheiro público destinado à educação seja aplicado de forma responsável.

A garantia do financiamento é essencial para a consolidação da educação pública com qualidade social a todos que têm direito. Diante dessa prerrogativa, a Constituição Federal de

1988 determinou, em seu art. 212, que “A União aplicará, anualmente, nunca menos de 18%, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios 25%, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino” (Brasil, 1988). A partir da CF de 1988, outras legislações nacionais sinalizam a responsabilidade de aplicação de recursos para a educação.

Dentre essas legislações, destaca-se a Política de Fundos, que determina receitas específicas para o financiamento da educação básica, consolidando-se, em 2021, por meio do “Novo Fundeb”, como uma política permanente de financiamento da educação básica, sendo responsável pela distribuição de recursos em cada estado da Federação, com base nas cestas de recursos que o compõem e a complementação da União.

Neste tópico, é apresentada a capacidade financeira da educação pública, dando maior destaque aos recursos vinculados ao mínimo de 25% aplicados na manutenção e desenvolvimento do ensino, o total de recursos do Fundeb de cada um dos municípios e às despesas realizadas com a valorização do magistério. Entretanto, para contextualizar a economia dos municípios que compõem a pesquisa, apresenta-se, conforme a Tabela 5, o perfil econômico de cada um dos municípios, destacando o PIB, a população, o PIB per capita, o IDHM e a média salarial em salários mínimos dos trabalhadores formais, para compreensão da realidade financeira dos municípios que compõem esta pesquisa.

Tabela 5 – PIB, PIB per capita, População, IDHM e média de salário mínimo dos trabalhadores formais

MUNICÍPIO	PIB*	POPULAÇÃO	PIB PER CAPITA R\$**	IDHM	MÉDIA SALARIAL EM SALÁRIOS MÍNIMOS***
Teresina	21.579 mi	871.126	24.858,31	0,751	2,7
Picos	1.761 mi	78.627	22.447,51	0,698	1,6
Campo Maior	660 mi	46.950	14.081,19	0,656	1,9
Corrente	517 mi	26.771	19.340,59	0,642	1,7
Uruçuí	1.913 mi	21.746	88.333,18	0,631	2,1
Curimatá	122 mi	11.461	10.662,46	0,607	1,4
Cabeceiras do Piauí	79 mi	10.671	7.465,54	0,583	1,6
Cocal dos Alves	54 mi	6.180	8.828,28	0,498	1,6
Guaribas	42 mi	4.573	9.296,46	0,508	2,0
São Miguel da Baixa Grande	25 mi	2.456	10.330,77	0,563	1,5

Fonte: Elaborada pela autora, de acordo com dados do IBGE (2020, 2001).

* Dados referentes ao ano de 2020, do site IBGE (2022).

** Dados referentes ao ano de 2020.

*** Referente aos trabalhadores formais.

Teresina, capital do estado do Piauí, que possui a maior população, conta também com os melhores PIB, PIB per capita, IDHM e a média salarial em salário mínimo dos trabalhadores formais, dentre os entes pesquisados. O PIB da cidade de Teresina representa 38,3% do total das riquezas produzidas no Piauí (IBGE, 2020), embora tenha um dos maiores níveis de desigualdade e concentração de riqueza do Brasil. É notável, nos últimos 20 anos, um crescimento desordenado da periferia com aumento substancial do número de ocupações invasões e favelas, culminando com uma forte especulação imobiliária que cria vazios de urbanização dentro do sítio urbano.

Conforme os dados do ano de 2020, observou-se que o PIB do Piauí ainda está bastante concentrado em 10 municípios, dentre eles, quatro dos que compõem esta pesquisa: Teresina, Uruçuí, Picos e Campo Maior (Fundação Cepro, 2022), sendo o município de São Miguel da Baixa Grande o que apresenta o menor PIB, conforme apresentado na Tabela 5.

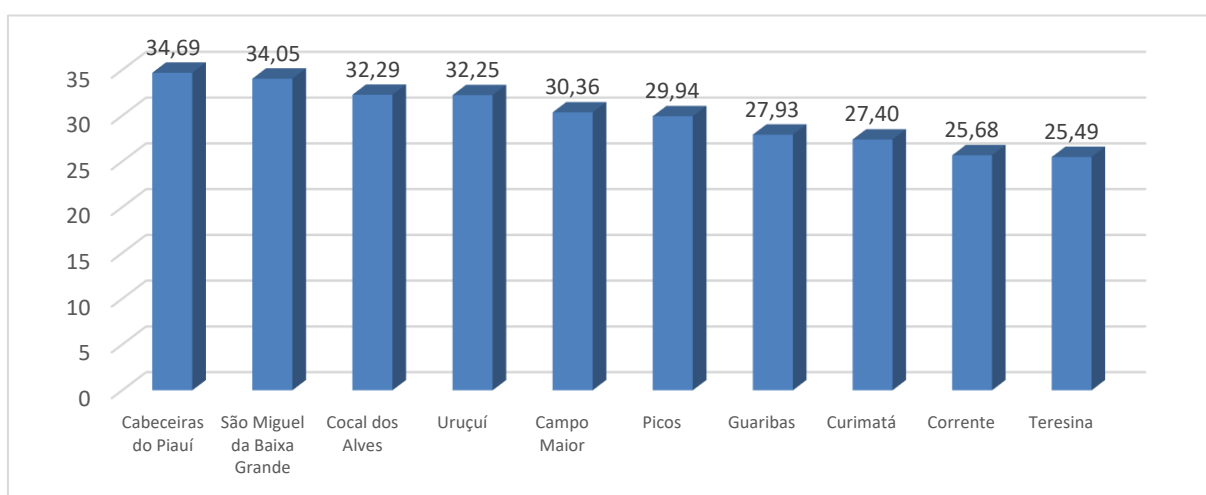
No que se refere ao PIB per capita, que é obtido por meio da divisão do valor do PIB pelo número de habitantes do município, observa-se que Uruçuí, Teresina e Picos se destacam por apresentarem os maiores PIBs per capita do estado, nessa ordem. Uruçuí é o município que apresenta o maior PIB per capita, por conta da sua produção de riqueza, relacionada a expansão do agronegócio. Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves e Guaribas apresentam os menores PIBs per capita.

O IDHM é composto de indicadores de três dimensões do desenvolvimento humano: longevidade, educação e renda, por meio de uma pontuação que varia de 0 a 1; quanto mais próximo de 1, maior o desenvolvimento. De acordo com as informações da Tabela 5, Teresina possui o maior IDHM, seguido dos municípios de Picos e Campo Maior, e os municípios que apresentam o menor índice são Cocal dos Alves e Guaribas, nessa ordem. O IDHM de Guaribas está situado na faixa de Desenvolvimento Humano de índice baixo, uma evolução quando comparado ao índice muito baixo do IDH relativo ao ano de 1991, que era de 0,141, e ao de 2000, que era de 0,214. No que diz respeito à média salarial em salário mínimo dos trabalhadores formais, Teresina, Uruçuí e Guaribas se destacam com as melhores médias salariais.

Após esta contextualização do panorama econômico dos municípios, a seguir, são apresentados o conjunto das receitas destinadas à educação, na busca de identificar a capacidade de arrecadação dos municípios para financiar a educação básica.

Conforme mencionando anteriormente, a CF de 1988 determina que os municípios deverão, ao final do exercício, garantir investimentos em manutenção e desenvolvimento de ensino de, no mínimo, 25% do total das receitas de impostos e transferências deles decorrentes (Brasil, 1988). Para verificar se os municípios estão atendendo a legislação nacional, foi consultado o banco de dados do Siope, por meio do RREO, conforme apresentado no Gráfico 02, a seguir, sobre o percentual de recursos aplicados na educação básica no ano de 2022.

Gráfico 2 - Percentual de recursos aplicados na educação básica – 2022



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do Siope – RREO (2022).

De acordo com o Gráfico 2, é possível perceber que os municípios de Cabeceiras do Piauí, São Miguel da Baixa Grande, Cocal dos Alves, Uruçuí e Campo Maior destacam-se, pois os investimentos em educação ultrapassaram 30%. Entretanto os municípios de Corrente e Teresina destinam, respectivamente, 25,67% e 25,49% para a educação básica.

As Leis Orgânicas de Uruçuí e Picos determinam que o município aplicará, anualmente, no mínimo, 30% da receita resultante de impostos compreendida a proveniente de transferência, na manutenção e desenvolvimento do ensino. Os dados apresentados no Gráfico 2 revelam que o município de Picos não cumpriu, em 2022, a determinação do percentual mínimo de aplicação na manutenção e desenvolvimento do ensino, como determina a Lei Orgânica Municipal.

Já os municípios de Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves, Campo Maior, Guaribas, Curimatá, Corrente e Teresina estabelecem o percentual mínimo de 25%, em consonância com o artigo 212 da Carta Magna que estabelece o percentual mínimo que os municípios devem aplicar anualmente na manutenção e desenvolvimento do ensino. Os quais, de acordo com o Gráfico 2, estão em consonância com suas constituições municipais. A Lei Orgânica do município de São Miguel da Baixa Grande não foi localizada, inviabilizando a análise quanto

ao cumprimento da determinação do percentual mínimo de aplicação na manutenção e desenvolvimento do ensino.

Faz-se necessária uma análise do perfil de arrecadação dos municípios, pois, além de verificar o percentual de recursos aplicados em educação, é importante detalhar as receitas que os constituem. Dessa forma, a seguir, será analisada o total de recursos do Fundeb, destacando as receitas de impostos próprios e as transferências federais e estaduais, evidenciando o grau de dependência e o peso dos imposto/transferência, acrescido da análise da participação percentual deles no total da receita, em cada município, conforme apresentado na Tabela 6.

Tabela 6 - Total de recursos do Fundeb, receitas de impostos próprios, receitas das transferências constitucionais e legais dos municípios – 2022, em valores nominais.

Município	Total das receitas resultantes de transferências e de impostos	Receitas de impostos próprios dos municípios		Receitas das transferências constitucionais e legais	
		Total	%	Total	%
Teresina	2.324.312.036,48	707.128.661,52	30,42	1.617.183.374,96	69,58
Picos	129.984.367,70	31.378.260,38	24,14	98.606.107,32	75,86
Campo Maior	69.577.013,09	13.664.567,73	19,64	55.912.445,36	80,36
Corrente	49.519.439,50	7.601.205,31	15,35	41.918.234,19	84,65
Uruçuí	110.417.249,58	10.664.808,27	9,66	99.752.441,31	90,34
Curimatá	22.208.560,75	2.698.826,91	12,15	19.509.733,84	87,85
Cabeceiras do Piauí	18.708.526,14	561.379,46	3,00	18.147.146,68	97,00
Cocal dos Alves	14.922.072,55	493.988,53	3,31	14.428.084,02	96,69
Guaribas	15.690.127,63	581.263,42	3,70	15.108.864,21	96,30
São Miguel da Baixa Grande	13.885.852,34	184.638,11	1,33	13.701.214,23	98,67

Fonte: Elaborado pela autora, a partir dos dados do Siope (2022).

O total de receitas resultante de impostos próprios é constituído por: Imposto sobre Serviços (ISS); Imposto Predial e Territorial Urbano (IPTU); Imposto sobre a Transmissão de Bens Imóveis (ITBI); Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF). Dentre os impostos próprios, o que apresenta uma maior representatividade é o ISS. Outro imposto próprio que assumiu participação significativa foi o IRRF. Dentre os impostos próprios, o ITBI foi o imposto que representou menor participação.

Quanto as receitas das transferências constitucionais e legais aos municípios, o Fundo de Participação dos Municípios (FPM) é o que tem maior representatividade, em média, 73%, evidenciando a dependência deles em relação à União, com exceção do município de Uruçuí, cujo destaque é o Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), que representa 72,3%, tendo em vista o potencial econômico da cidade. Nos demais municípios, o ICMS

apresenta um percentual considerável de transferência, em média 23%, logo em seguida, o Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores (IPVA), em torno de 3%. Já o Imposto sobre Produtos Industrializados - Exportação (IPI-EXP), o Imposto sobre a Transmissão de Bens Imóveis (ITBI) e o Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (ITR) apresentam pouca representatividade, menos de 1%. Verifica-se que o FPM e o ICMS representam grande parte das receitas dos municípios analisados, em média 96%, maior parte da cesta do Fundeb.

Observando individualmente o total das receitas de impostos próprios e das receitas das transferências constitucionais e legais, verifica-se a dependência financeira de cada um dos municípios em relação as receitas das transferências constitucionais e legais, tendo em vista que em todos os municípios, mais de 60% do total das receitas resultantes de impostos é resultante dessas transferências. Quando se trata dos municípios de Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves, Guaribas e São Miguel da Baixa Grande, esse percentual se aproxima de 100%, demonstrando a significância da política de Fundos, principalmente para os municípios com menor população, pois a União e o estado transferem bem mais do que o valor arrecadado pelos próprios municípios. Em outras palavras, os municípios com menor população tendem a ter menor arrecadação de impostos próprios e conseqüentemente conseguem investir menos em educação.

A Tabela 7 apresenta as receitas destinadas, receitas recebidas, resultado líquido das transferências e percentual de ganho e perda na redistribuição interna do Fundeb, referente ao ano de 2022.

Tabela 7 - Receita destinada, receita recebida, resultado líquido das transferências e percentual de ganho e perda – 2022, em valores nominais.

Movimento/ Municípios	Receitas destinadas ao Fundeb	Receitas recebidas do Fundeb	Resultado líquido das transferências do Fundeb (ganhos)	% de ganho e perda na redistribuição interna*
Teresina	307.080.609,34	415.968.295,81	108.887.686,47	26,18
Picos	18.793.202,87	37.052.005,30	18.258.802,43	49,28
Campo Maior	9.967.808,56	34.678.005,03	24.710.196,47	71,26
Corrente	7.873.035,54	22.386.484,18	14.513.448,64	64,83
Uruçuí	19.476.847,11	19.662.184,91	185.337,80	0,94
Curimatá	3.614.406,70	9.065.499,16	5.451.092,46	60,13
Cabeceiras do Piauí	3.391.812,88	9.662.650,41	6.270.837,53	64,90
Cocal dos Alves	2.669.939,13	5.499.478,64	2.829.539,51	51,45
Guaribas	2.803.617,55	5.390.454,51	2.586.836,96	47,99
São Miguel da Baixa Grande	2.481.657,99	1.830.206,84	-651.451,15	-35,59

Fonte: Elaborada pela autora, a partir dos dados do Siope (2022).

* Sem a complementação da União.

Os dados dispostos na Tabela 7 evidenciam a dependência financeira de recursos dos municípios investigados, dos quais, apenas São Miguel da Baixa Grande perde recursos na redistribuição interna do Fundeb; entretanto, como disposto, a seguir, na Tabela 8, esse município recebe recursos da Complementação da União.

Os municípios de Campo Maior, Cabeceiras do Piauí, Corrente, Curimatá e Cocal dos Alves recebem, na redistribuição interna, mais do que 50% do que enviam ao Fundeb. Os municípios de Picos e Guaribas também recebem um percentual considerável na redistribuição interna dos recursos do Fundeb, ultrapassando 40% do valor enviado. O município de Teresina recebe 26,18% na redistribuição interna dos recursos do Fundeb; já o município de Uruçuí recebe apenas 0,94% nessa redistribuição, tendo em vista o perfil econômico do município, com grande desenvolvimento na agricultura, conforme apresentado no item 2.1.5. Um outro município que se destaca, apresentando a menor população entre os entes pesquisados, é São Miguel da Baixa Grande, que, ao contrário dos demais municípios, perdeu recursos na redistribuição interna dos recursos do Fundeb, que pode ser justificado pela baixa quantidade de matrícula (401), na rede pública municipal.

A partir dos dados da Tabela 7, é possível verificar que 90% dos municípios analisados são beneficiados na redistribuição interna dos recursos do Fundeb, pois recebem recursos extras nessa partilha. A análise acerca das receitas do Fundeb segue na Tabela 8, com a disposição da Complementação da União, que é a soma dos valores destinados via VAAF e VAAT, o total de recursos recebidos do Fundeb com a complementação da União, o resultado líquido das transferências do Fundeb, adicionado a complementação da União e o percentual de ganho e perda.

Tabela 8 - Complementação da União ao Fundeb, total de recursos do Fundeb, resultado líquido das transferências do Fundeb e percentual de ganho e perda – 2022, em valores nominais.

Movimento/ Municípios	Complementação da União			Total do Fundeb com a complementa ção da União	Resultado líquido das transferências do Fundeb (com complementação) - ganho extra na partilha interna + a complementação	% Ganho e perda com a comple ntação da União
	VAAF	VAAT	Total			
Teresina	122.403.136,02	0,00	122.403.136,02	544.229.416,50	231.290.822,49	42,50
Picos	10.876.115,41	4.765.750,32	15.641.865,73	52.924.091,41	33.900.668,16	64,06
Campo Maior	10.255.198,43	6.050.453,12	16.305.651,55	51.161.847,49	41.015.848,02	80,17
Corrente	13.116.995,08	9.281.392,70	22.398.387,78	44.784.871,96	36.911.836,42	82,42
Uruçuí	5.779.822,18	3.273.225,01	9.053.047,19	29.029.221,58	9.238.384,99	31,82
Curimatá	2.650.358,23	0,00	2.650.358,23	11.715.857,39	8.101.450,69	69,15

Movimento/ Municípios	Complementação da União			Total do Fundeb com a complementa ção da União	Resultado líquido das transferências do Fundeb (com complementação) - ganho extra na partilha interna + a complementação	% Ganho e perda com a compleme ntação da União
	VAAF	VAAT	Total			
Cabeceiras do Piauí	1.094.835,49	1.760.028,03	2.854.863,52	12.517.513,93	9.125.701,05	72,90
Cocal dos Alves	1.625.832,16	1.069.572,15	2.695.404,31	8.213.613,01	5.524.943,82	67,27
Guaribas	1.525.707,49	1.768.339,60	3.294.047,09	8.736.747,45	5.880.884,05	67,31
São Miguel da Baixa Grande	543.622,84	0,00	543.622,84	2.373.829,68	-107.828,31	-4,54

Fonte: Elaborada pela autora, a partir dos dados do Siope (2022).

De acordo com a Tabela 8, é possível verificar que todos os municípios foram contemplados com a complementação da União. Os municípios de Picos, Campo Maior, Corrente, Uruçuí, Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves e Guaribas, além de receber o VAAF, receberam também o VAAT. Já os municípios de Teresina, Curimatá e São Miguel da Baixa Grande não foram contemplados com o VAAT. Ressalta-se que, em 2022, ainda não tinha a complementação via VAAR.

A Tabela 8 apresenta, ainda, o total de recursos recebidos do Fundeb, que é receita principal do Fundeb, acrescido dos ganhos na partilha interna dos recursos provenientes dos impostos e transferências de impostos e da complementação da União. A partir desses dados, é possível verificar o percentual de ganho ou perda de cada município. O percentual de ganho, considerando a complementação, indica a dependência financeira dos municípios para financiar a educação pública municipal, com exceção do município de São Miguel da Baixa Grande que perde recursos na redistribuição interna.

Os dados apresentados nas Tabelas 7 e 8 mostram a capacidade de arrecadação dos municípios para financiar a educação básica. Observa-se a dependência financeira de 90% dos municípios, tendo em vista que estes recebem recursos com a redistribuição interna, revelando a importância da política de Fundos. Evidenciando que a redistribuição dos recursos no âmbito do Fundeb nos municípios investigados resulta em mais recursos para a educação básica.

Além dos recursos do Fundeb, os municípios contam com outros recursos que compõem as receitas para o financiamento da educação básica, como o percentual de 5% a que se refere o art. 212 da CF/88, que não integram os recursos do Fundeb, bem como as receitas de impostos próprios e das receitas de transferências constitucionais que não compõem o Fundo, as fontes

adicionais da contribuição social do salário-educação e os programas do Fundo Nacional de Desenvolvimento Educacional (FNDE).

Na perspectiva de compreender a capacidade de financiamento da educação básica dos municípios investigados, a Tabela 9 apresenta a composição das receitas da educação por município, com base nos dados de 2022, as quais representam, de acordo com os estudos de Alves e Pinto (2020) e Alves *et al* (2020), a Receita Potencial mínima vinculada para a educação básica (RPEb)¹¹.

Tabela 9 - Composição das receitas da educação básica por município – 2022, em valores nominais

MUNICÍPIOS	Receita principal do Fundeb	Receitas de impostos adicionais ao Fundeb	Complementação da União ao Fundeb	Salário Educação	Receitas de programas suplementares do FNDE	RPEb
Teresina	415.968.295,81	273.924.613,67	122.403.136,02	6.239.940,34	12.560.033,25	831.096.019,09
Picos	37.052.005,30	13.634.326,44	122.403.136,02	570.480,53	1.322.653,60	174.982.601,89
Campo Maior	34.678.005,03	6.872.884,18	16.305.651,55	571.393,59	1.060.559,89	59.488.494,24
Corrente	22.386.484,18	4.458.997,02	11.199.193,35	342.327,00	445.686,00	38.832.687,55
Uruçuí	19.662.184,91	8.050.496,12	9.053.047,19	231.189,03	286.333,74	37.283.250,99
Curimatá	9.065.499,16	1.778.161,04	2.650.358,23	140.324,50	325.615,30	13.959.958,23
Cabeceiras do Piauí	9.662.650,41	1.357.806,66	2.854.863,52	114.878,31	252.459,65	14.242.658,55
Cocal dos Alves	5.499.478,64	1.060.578,59	2.695.404,31	89.094,58	305.326,76	9.649.882,88
Guaribas	5.390.454,51	1.116.436,32	3.294.047,09	81.874,64	128.001,59	10.010.814,15
São Miguel da Baixa Grande	1.830.206,84	929.556,24	543.622,84	28.524,65	70.412,98	3.402.323,55

Fonte: Elaborada pela autora, a partir dos dados do Siope (2022).

Os dados da Tabela 9 fornecem detalhadamente, por município, os valores que compõem as receitas da educação básica. A segunda coluna apresenta a Receita principal do Fundeb, que é a receita recebida, conforme apresentado na Tabela 7. A terceira coluna apresenta as receitas de impostos adicionais ao Fundeb, que é composto pelas receitas a serem aplicadas em MDE, além do valor destinado ao Fundeb. Além da complementação da União, a RPEb é composta, ainda, pela cota parte do salário-educação, que representa menos de 1% da capacidade financeira na maioria dos municípios; bem como pelas receitas dos programas suplementares do FNDE, que constituem o Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE), o Programa Nacional de Apoio ao Transporte Escolar (PNATE) e o Programa Dinheiro Direto na Escola (PDDE), os quais representam um percentual mínimo

¹¹ Receita Potencial mínima vinculada para a educação básica: [Receita líq. Impostos x 25% - receitas destinadas ao Fundeb + receitas recebidas do Fundeb + Salário Educação + complementação da União ao Fundeb.

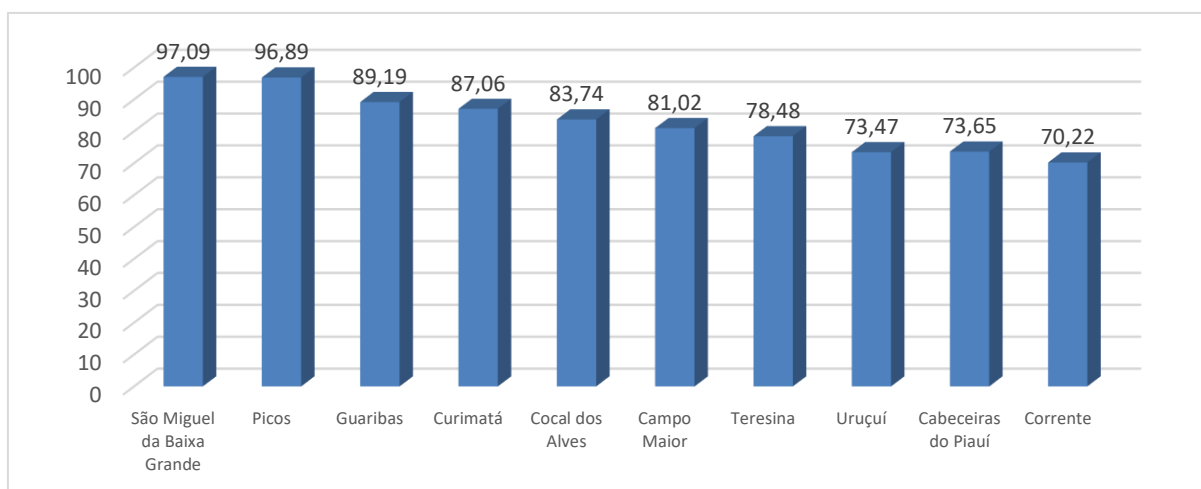
de 0,49 % em Teresina a, no máximo, 3,6% em Cocal dos Alves, do valor total da RPEb.

A partir dos dados da Tabela 9, verifica-se que o Fundeb é a principal fonte de financiamento da educação básica, especificamente em municípios com baixo poder de arrecadação. De acordo com estudos realizado por Alves e Pinto (2020) para a metade dos municípios, os recursos do Fundeb representam pelo menos 71% das receitas da Educação Básica.

A importância da política de Fundos, que desde de sua criação, com o Fundef, vem se consolidando, reflete na política de remuneração dos profissionais do magistério, tendo em visto que, atualmente, no mínimo, 70% desses recursos devem ser aplicados na remuneração desses profissionais. A fim de verificar se os municípios executaram a legislação, em 2022, o Gráfico 3 apresenta a aplicação do Fundeb na remuneração dos profissionais da educação.

No Gráfico 3, encontra-se a aplicação do Fundeb na remuneração dos profissionais da educação, referente ao ano de 2022.

Gráfico 3 – Aplicação do Fundeb na remuneração dos profissionais da educação, em 2022.



Fonte: Elaborado pela autora, a partir dos dados do RREO (2022).

Os dados apresentados no RREO pelas Prefeituras Municipais apresentam o percentual de aplicação na remuneração dos profissionais da educação básica, deixando evidente o cumprimento no que se refere à aplicação do percentual de, no mínimo, 70% para a remuneração desses profissionais, conforme apresentado no Gráfico 3.

No caso dos recursos do Fundeb, destaca-se a sua distribuição, que determina o mínimo de 70% para pagamento dos profissionais da educação e o máximo de 30% para manutenção e desenvolvimento da educação básica. Observa-se, de acordo com as informações apresentadas no Gráfico 3, que todos os municípios estão de acordo com a legislação, destinando acima do

percentual mínimo determinado para o pagamento do magistério. Os dados revelam, ainda, que as despesas com o magistério consumiram a maior parte dos recursos, nos municípios de São Miguel da Baixa Grande e Picos, representando mais de 90% dos gastos. Os municípios de Guaribas, Curimatá, Cocal dos Alves e Campo Maior aplicam mais de 80% dos recursos do Fundeb no pagamento dos profissionais da educação. Já os municípios de Teresina, Uruçuí, Cabeceiras do Piauí e Corrente destinam, respectivamente, 78,48%, 73,47%, 73,65% e 70,22% para o pagamento desses profissionais, evidenciando o cumprimento do mínimo estabelecido na legislação que regulamenta o novo Fundeb.

A contextualização dos municípios investigados, destacado o panorama educacional e econômico, abordado neste capítulo, é fundamental para se entender o contexto das redes municipais de ensino e os aspectos da valorização dispostos nos planos de carreira do magistério da educação básica de municípios piauienses, abordados no capítulo a seguir.

4 ASPECTOS DA VALORIZAÇÃO NOS PLANOS DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA DE MUNICÍPIOS PIAUIENSES

Segundo Monlevade (2000), a temática valorização do magistério está contemplada em três pilares: 1) remuneração digna, com base em um piso salarial nacional que possibilite a subsistência do professor num único emprego e confira visibilidade social positiva à profissão do magistério; 2) formação inicial de qualidade e formação continuada proporcional às demandas reais de seu trabalho, conferindo competência e autonomia ao ato docente; 3) carreira que fixe o professor ao sistema de ensino e jornada organicamente composta de aulas e tempo de formação continuada, que possibilite o estudo individual e coletivo e propicie a identificação do profissional com a proposta pedagógica da escola e compromisso político com a melhoria do ensino. Para o autor, essas três matrizes são indispensáveis para a reversão da situação de desvalorização sofrida pelo professor da educação básica.

De acordo com o documento da Conferência Nacional de Educação - Conae de 2014, a valorização dos profissionais da educação envolve, de maneira articulada, formação inicial e continuada, remuneração, carreira e condições de trabalho (Brasil, 2014). Esse documento abrange uma concepção mais ampliada de valorização do magistério, ao contemplar as condições de trabalho. Consideram-se todos esses elementos essenciais à valorização do magistério, e a ausência de um deles compromete a garantia da valorização desses profissionais.

Embora o conjunto seja necessário para garantir a real valorização dos docentes, são abordados, neste estudo, especificamente os aspectos referentes à carreira e à remuneração do magistério, dando destaque para a política de valorização do magistério a partir da análise de planos de carreira de municípios piauienses, considerando a carreira e a remuneração como dimensões centrais da política de valorização docente, sem desconsiderar a importância dos outros elementos que a compõem.

Gatti e Barretto (2009) destacam a importância de renovar frequentemente a motivação dos professores por meio da carreira e remuneração, e da criação de melhorias na atividade do magistério e valorização social da profissão e, ainda, a implantação de carreiras atrativas que sejam capazes de manter os bons professores na atividade docente.

A criação do Piso, em 2008, é considerada um avanço para as políticas de valorização do magistério público, uma vez que tem contribuído para tornar a carreira do magistério mais atrativa do ponto de vista salarial e das condições de trabalho, ao determinar um horário reservado, dentro da carga horária, para as atividades extraclasse.

A Lei do Piso, além de garantir patamares básicos de vencimento, fixou o prazo de até 31 de dezembro de 2009 para que estados, Distrito Federal e municípios elaborassem ou fizessem adequações em seus Planos de Carreira, no sentido de fazer cumprir o que estava determinado quanto à remuneração dos profissionais do magistério em todo o país. Portanto, para se adequar a essa legislação, estados e municípios passaram a elaborar planos de cargos, carreiras e salários de maneira mais sistemática para os profissionais do magistério ou adequaram os planos já existentes à legislação e às novas concepções de carreira docente.

Vale destacar que os estatutos e planos de carreira do magistério são instrumentos que possibilitam ao professor visualizar toda a trajetória de sua carreira, tais como as condições de trabalho, jornada de trabalho, progressão, evolução funcional, remuneração e as diversas formas de valorização profissional. Esses dois instrumentos constituem mecanismos que regulam e orientam a carreira do magistério. Em termos conceituais, há diferenças entre estatuto e plano de carreira. De acordo com Dutra Júnior *et al.* (2000),

O estatuto corresponde ao conjunto de normas que regulam a relação funcional dos servidores com a administração pública, e dispõe, por exemplo, sobre investidura, exercício, direitos, vantagens, deveres e responsabilidades. O plano de carreira consiste no conjunto de normas que definem e regulam as condições e o processo de movimentação dos integrantes em uma determinada carreira, e estabelece a progressão funcional e a correspondente evolução da remuneração. Por sua vez, carreira constitui-se na organização dos cargos de determinada atividade profissional em posições escalonadas em linha ascendente (Dutra Júnior, 2000, p. 36).

Com base nestes conceitos, entende-se que o Estatuto regulamenta as definições das atribuições que os servidores públicos assumem ao tomar posse do cargo, sendo norteador para os servidores e para o setor administrativo. Logo o Plano de Carreira trata dos aspectos da valorização da carreira, tais como: a definição da jornada de trabalho, a estrutura da carreira, a progressão horizontal e vertical e a evolução na remuneração dos professores (Barbosa, 2017).

Na compreensão dos participantes da pesquisa, quando solicitada sua opinião sobre plano de carreira e suas implicações na valorização dos professores, destacam-se os seguintes depoimentos:

(a) O plano estabelece garantias de direito no que se refere a reajustes, aposentadorias, licenças, valorização por mérito, no que se refere à mudança de nível, então diante de um cenário no qual essa garantia de direitos está cada vez mais abreviada, o plano de carreira atua como uma espécie de salvaguarda (Professor);

(b) É pelo plano que conquistamos alguns benefícios então ele é de suma importância para nós do magistério (Professor);

(c) O plano de carreira assegura o direito de todos os profissionais da educação municipal (Professor);

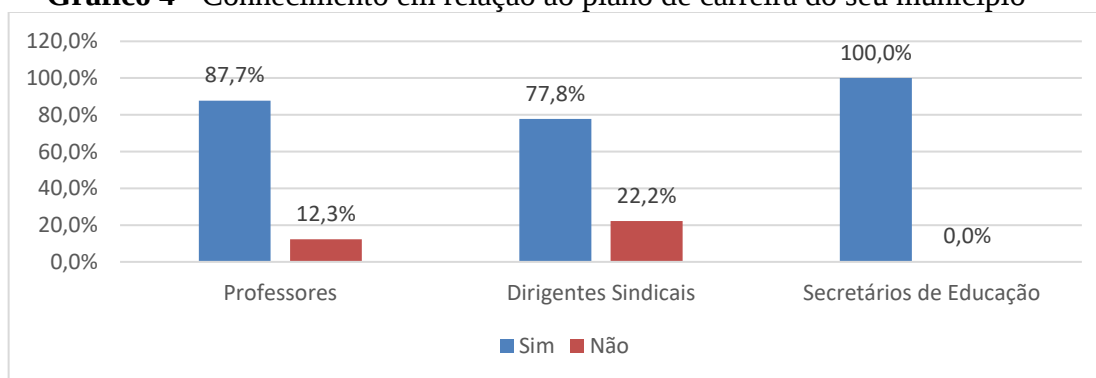
(d) Nos proporciona meios para buscar melhorias e valorização (Professor);

(e) Plano de carreira precisa ser bem elaborado para que em um futuro bem próximo nossos alunos também queiram ser professores (Professor).

Evidencia-se nas falas dos professores a importância dos planos de carreira como garantias de direito para os profissionais da educação. Por meio deles asseguram-se direitos e garantem-se meios de buscar melhorias, bem como constituem-se forma de atrair outros profissionais para o magistério.

Assim, como garantir planos de carreira que valorizem os profissionais do magistério, é importante que eles tenham conhecimento desse instrumento legal. Baseado nesta compreensão, julgou-se necessário, então, uma análise a partir da compreensão dos atores que estão diretamente implicados com essas políticas, por meio de aplicação de questionário. Inicialmente, questionou-se aos participantes da pesquisa se conhecem o plano de carreira do seu município; as respostas foram registradas no Gráfico 4.

Gráfico 4 - Conhecimento em relação ao plano de carreira do seu município



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados dos questionários (2022).

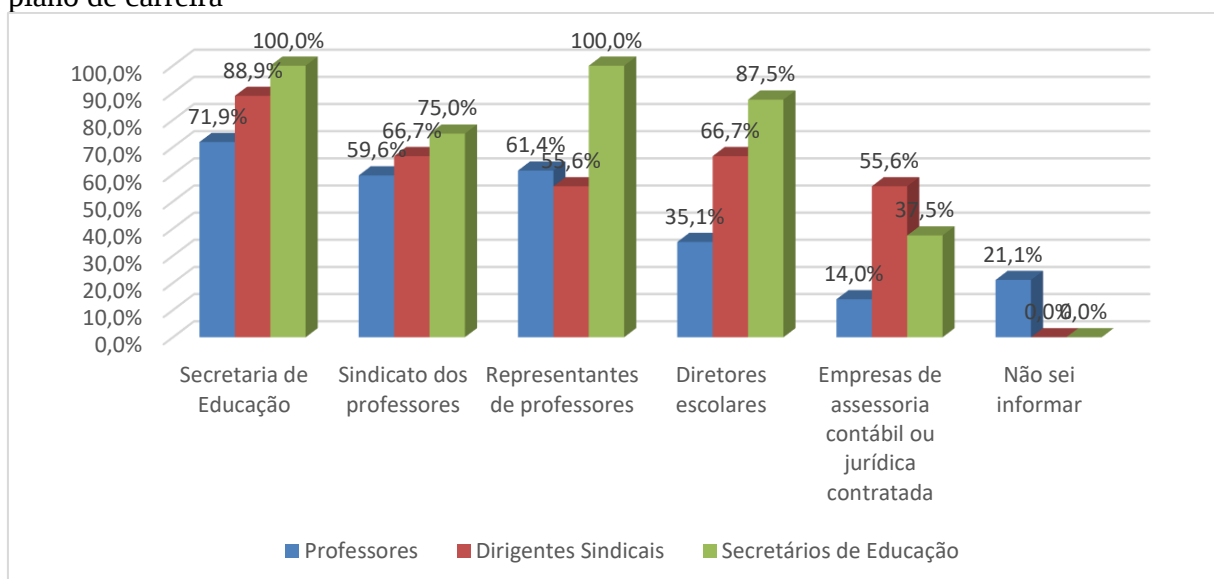
Os dados do Gráfico 4 revelam que, do total de 57 professores, 87,7% responderam que têm conhecimento do plano de carreira do seu município e 12,3% relatam não conhecer o plano que rege a sua carreira como profissional do magistério público. Quando indagado aos dirigentes sindicais, 77,8% relataram que conhecem o plano de carreira e 22,22% declararam não conhecer. Ou seja, dois presidentes sindicais, que representam os professores, afirmaram não ter conhecimento do instrumento legal que orienta o magistério público. Fica a indagação: como reivindicar o cumprimento dos direitos dos professores se não conhecem o plano de carreira? No caso dos secretários de educação, todos relataram conhecer o plano de carreira dos professores do seu município.

Tendo em vista a relevância da participação dos professores nas pautas relacionadas à sua carreira, questionou-se quanto a sua participação no processo de criação e/ou reformulação do plano de carreira do seu município. Obtiveram-se os seguintes resultados: 56,1% revelam não ter participado e 43,9% relatam ter participado do processo de criação e/ou reformulação do plano de carreira. Considera-se representativo o total de professores que participaram desse processo e tiveram a oportunidade de contribuir, representando seus pares.

Aos Secretários de Educação foi questionado se o processo de criação e/ou reformulação do plano de carreira contou com a participação da sociedade civil, representantes de professores, sindicato de professores, pais e/ou alunos. Os secretários foram unânimes em responder que sim.

Com a intenção de compreender melhor como se deu o processo de criação e/ou reformulação do plano de carreira e a representação dos órgãos, indagou-se aos participantes quais órgãos representativos participaram do processo de reformulação do atual plano. Os dados podem ser observados no Gráfico 5.

Gráfico 5 - Órgãos representativos que participaram do processo de reformulação do atual plano de carreira



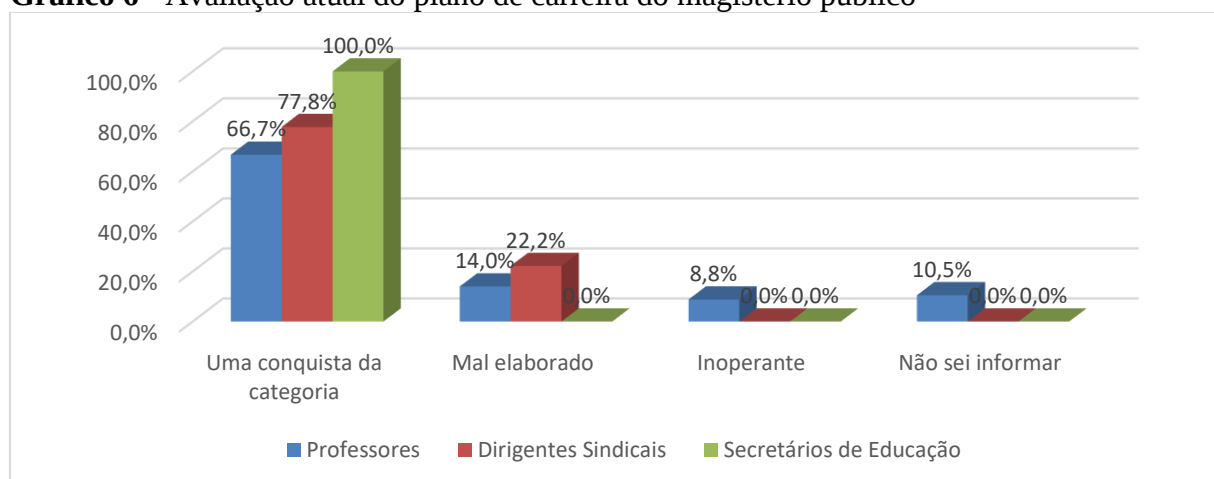
Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados dos questionários (2022).

É mister conhecer os órgãos representativos que participaram do processo de reformulação do plano de carreira vigente em cada município, para averiguar se a execução dessa etapa proporcionou a participação de forma democrática. Neste sentido, considera-se relevante a participação dos representantes dos professores, que são de fato os atores impactados diretamente pelas políticas de valorização do magistério. No grupo de professores

entrevistados, 61,4% responderam que houve participação de representantes de seu segmento no processo de reformulação do plano de carreira. Os dirigentes sindicais responderam que 55,6% de representantes de professores participaram do processo. Já os secretários de educação foram unânimes em responder que os representantes de professores participaram do processo de reformulação do plano de carreira. Outro segmento que é fundamental no processo de criação ou reformulação dos planos de carreira é o do dirigente sindical, que representa os profissionais do magistério. De acordo com o Gráfico 5, na concepção dos professores, dirigentes sindicais e secretários de educação, participaram do processo de reformulação dos planos 59,6% e 71,9%, respectivamente. Considera-se a representação do sindicato dos professores baixa, pois eles devem estar envolvidos em todos os processos de criação e/ou reformação dos planos de carreira, lutando pela valorização do magistério. Destaca-se a contratação de empresas e assessorias contábeis ou jurídicas para a reformulação dos planos de carreira. Os dados acima revelam, ainda, que 21,1% dos professores não souberam informar que órgãos representativos participaram do processo de reformulação do atual plano de carreira.

Para além de investigar como se deu a representatividade da participação na reformulação do atual plano de carreira, questionou-se como os professores, representantes sindicais e secretários de educação avaliam o plano de carreira de seus respectivos municípios, enquanto dispositivo de valorização docente. A opinião foi registrada no Gráfico 6 a seguir.

Gráfico 6 - Avaliação atual do plano de carreira do magistério público



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados dos questionários (2022).

Quando questionados quanto à avaliação do atual plano de carreira, enquanto dispositivo de valorização, 66,7% dos professores revelaram que acham uma conquista da categoria, 14% responderam que o plano é mal elaborado, 8,8% acham o plano inoperante e 10,5% não sabem informar. Considera-se este último item preocupante, visto que os professores que responderam

ao questionário têm mais de dez anos de efetivo exercício no magistério público municipal e este percentual de 10,5% que não sabe informar demonstra a falta de interesse em conhecer ou a falta de acesso ao dispositivo que rege a carreira. Consequentemente, eles não têm argumentos, baseados na legislação do plano de carreira, para lutar pela valorização de sua categoria e reivindicar pelos seus direitos.

No tocante aos presidentes sindicais, 77,8% responderam que é uma conquista da categoria e 22,2% declararam que o plano é mal elaborado. Vale ressaltar que, quando solicitados a apontar os órgãos representativos que participaram da elaboração/reformulação do referido plano, 66,7% responderam que o sindicato dos professores participou do processo. De acordo com a avaliação dos secretários de educação, o plano de carreira é uma conquista da categoria.

No tópico a seguir, apresentam-se os aspectos gerais sobre os estatutos e planos de carreira do magistério dos municípios investigados.

4.1 Aspectos gerais sobre os estatutos e planos de carreira do magistério dos municípios investigados

Embora o foco deste estudo sejam os estatutos e planos de carreira vigentes no ano de 2022, considera-se relevante a apresentação desses dispositivos legais, que orientaram a carreira do magistério da educação básica, destacando alguns aspectos dos planos de carreira, antes de adentrar nas análises mais específicas da estrutura da carreira e remuneração do magistério, que são apresentadas no capítulo 5.

Por meio dos dados consultados, foi possível encontrar, nas legislações, a série histórica dos planos de carreira dos municípios pesquisados, conforme apresentado no quadro a seguir.

Quadro 6 - Alterações nos estatutos e planos de carreira do magistério dos municípios pesquisados

MUNICÍPIO	ESTATUTO E/OU PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO
Teresina	Estatuto do Magistério de 1º e 2º Graus Lei nº 1.870, de dezembro de 1986 (Teresina, 1986). Estatuto e Plano de Cargos e Salários do Magistério Público Lei nº 2.972, de 17 de janeiro de 2001 (Teresina, 2001). Altera dispositivos da Lei nº 2.972, de 17 de janeiro de 2001, que dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Salários Lei Complementar nº 3.951, de 17 de dezembro de 2009 (Teresina, 2009). Altera dispositivos da Lei Complementar nº 2.959, de 26 de dezembro de 2000 (Organização Administrativa do Poder Executivo Municipal), com modificações posteriores, em especial pela Lei Complementar nº 3.835, de 24 de dezembro de 2008, e dá outras providências Lei Complementar nº 4.018, de 1º de julho de 2010 (Teresina, 2010).

MUNICÍPIO	ESTATUTO E/OU PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO
Picos	Estatuto e Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos trabalhadores em Educação Básica Lei nº 2.292, de 27 de maio de 2008 (Picos, 2008) Altera e acrescenta dispositivos ao Estatuto e o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos trabalhadores em Educação Básica estabelecido pela Lei nº 2.292, de 27 de maio de 2008 Lei nº 3012/2019, de 20 de dezembro de 2019 (Picos, 2019)
Campo Maior	Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Lei nº 001, de 20 de fevereiro de 1998 (Campo Maior, 1998) Plano de Carreira do Magistério Lei nº 015, de 24 de agosto de 2010 (Campo Maior, 2010)
Corrente	Plano de Carreira, Cargos, Vencimento e Remuneração dos Profissionais da Educação – Lei nº 482, de 21 dezembro de 2009
Uruçuí	Plano de Carreira e Remuneração dos Trabalhadores da Educação Lei nº 615, de 02 abril de 2012 (Uruçuí, 2012). Reestruturação do Plano de Carreira, Cargos, Vencimento e Remuneração dos Profissionais da Educação/Magistério Lei nº 681, de 09 de novembro de 2015 (Uruçuí, 2015).
Curimatá	Plano de Carreira, Cargos, Vencimento e Remuneração dos Profissionais da Educação Lei nº 763/2010 (Curimatá, 2010).
Cabeceiras do Piauí	Altera a Lei 059/97, que dispõe sobre o Plano de Carreira do Magistério Lei nº 098, de 26 de abril de 2002 (Cabeceiras do Piauí, 2002). Altera a Lei 098/2002, que dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos, Vencimentos e Remuneração dos Profissionais da Educação Lei nº 241, de 29 de dezembro de 2009 (Cabeceiras do Piauí, 2009).
Cocal dos Alves	Estatuto e Plano de Cargos e Salários do Magistério Público Lei nº 112/2010 (Cocal dos Alves, 2010).
Guaribas	Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Lei nº 010, de 14 de abril de 2005 (Guaribas, 2005). Plano de Carreira, Cargos, Vencimento e Remuneração dos profissionais da Educação Lei nº 68, de 05 de março de 2010 (Guaribas, 2010).
São Miguel da Baixa Grande	Plano de Carreira do Magistério Lei nº 113, de 03 de maio de 2010 (São Miguel da Baixa Grande, 2010).

Fonte: Elaborado pela autora com base nos planos de carreira (2023).

Cabe ressaltar que o Quadro 6 apresenta as legislações encontradas nas plataformas digitais dos municípios e, em alguns casos, após contato via mensagens de *WhatsApp* e *e-mail* com os dirigentes sindicais e gestores municipais para ter acesso a essa legislação. O Estudo sobre “Mapa dos planos de carreira docente no Brasil” realizado por Laura Dexheimer Trein e Juca Gil, em 2015, relata a enorme dificuldade de acesso à informação. Demonstraram que, “dentre as 53 localidades pesquisadas, em apenas 6 foram encontrados planos de carreira nos três sites consultados (Secretaria de Educação, legislativo e sindicato): Brasília, Pará, Rio Grande do Sul, Salvador, Fortaleza e Teresina” (Trein; Gil, 2015 p. 10).

Os dados do Quadro 6 evidenciam que, no que concerne à nomenclatura, observam-se diferenças nas leis consultadas: Estatuto do Magistério, Estatuto e o Plano de Cargos e Salários do Magistério Público e Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, dentre outros nomes semelhantes. Embora haja essa diversidade de nomenclatura para especificar o dispositivo legal que rege o magistério público, optou-se, no decorrer do texto, por denominá-lo de plano de carreira.

Vale destacar que, entre os estatutos e planos analisados, Teresina é o município que apresenta a legislação mais antiga (1986), antecedendo a Constituição Federal de 1988. Em Campo Maior, o primeiro plano localizado data de 1998 e, em Cabeceiras do Piauí, o primeiro plano encontrado é de 2002. Nos demais municípios, os estatutos e planos detectados são mais recentes, sendo criados após a determinação da Lei do Piso. Os municípios que reformularam esse dispositivo mais recentemente, foram Uruçuí, em 2015, e Picos, em 2019. Teresina também se destaca como o município com mais alterações nos planos de carreira, sendo que, em alguns municípios, houve somente uma alteração e, nos demais, ainda se encontra vigente o primeiro documento que rege o magistério público.

Embora a existência de plano de carreira para o magistério público seja um dos princípios consolidados na Constituição Federal de 1988, verifica-se que, nos municípios de Campo Maior, Cabeceiras do Piauí e Guaribas, os planos foram criados na segunda metade dos anos 1990, no contexto da LDB/1996 e do Fundef. Conforme estudo realizado por Gatti e Barreto (2009, p. 249), em estados e municípios de diferentes regiões do país, observou-se que “dos planos de carreira examinados, apenas 23% datavam de antes de 1997. Portanto, muitos planos foram elaborados ou revistos nos anos finais do século passado”.

Muitas das alterações dos planos de carreira são provocadas pelas reformas educacionais no contexto nacional, como também, em alguns casos, pela participação dos sindicatos, que pressionam os gestores nas elaborações de leis, como no caso do município de Teresina que, após reivindicações do sindicato dos servidores municipais, em 2010, alteraram o plano de carreira reformulado no ano anterior.

De acordo com Ravitch (2011), os professores individualmente não podem fazer nada para mudar determinada condição, mas, agindo coletivamente, eles podem negociar com líderes políticos para melhorar a escola. Reconhecem, com isso, a importância do movimento trabalhista como uma força política que melhorou a vida dos trabalhadores em muitos setores, incluindo a educação.

Tendo em vista a relevância do papel do sindicato na luta pelas pautas relacionadas à valorização do magistério, questionou-se aos professores se no seu município existe sindicato que represente a categoria. Obtiveram-se os seguintes resultados: 87,7% responderam que sim, 10,5% responderam que não e 1,8 não soube informar. Questionou-se, ainda, aos professores que informaram que em seu município havia sindicato, se eles eram filiados. Destes, 75,4% responderam que são filiados e 24,6% relataram não serem filiados. É expressiva a quantidade de professores que ainda não são filiados, considerando que é fundamental o vínculo com o movimento sindical, para o fortalecimento da luta pela valorização do magistério.

Observou-se, de acordo com as informações dispostas no Quadro 6, que os planos de carreira foram criados ou reformulados no contexto da Lei do Piso, ainda que o Plano Nacional de Educação regulamentado pela Lei nº 13.005/14 determine, conforme especificado na Meta 18: “assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino [...]” (Brasil, 2014). Somente os municípios de Picos e Uruçuí tiveram, dentre os municípios pesquisados, seus planos de carreira aprovados após a promulgação do atual PNE.

De acordo com pesquisas realizadas, em âmbito nacional, sobre “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas”, realizada em 12 estados brasileiros, constatou-se que as alterações ocorridas ao longo dos tempos nos planos de carreira não agregaram novos direitos, pelo contrário, as alterações subtraíram direitos já conquistados pelos professores, como foi observado no atual plano de carreira do município de Uruçuí, que excluiu direitos dos servidores, tais como gratificação de 30% sobre o vencimento pelo exercício do magistério em localidade inóspita; gratificação de dedicação exclusiva; gratificação de regência e adicional por tempo de serviço, do plano vigente no período de 2012 a 2015. Ou seja, o plano vigente eliminou muitos direitos garantidos na legislação anterior.

O plano de carreira precisa apresentar-se como instrumento que estimule os profissionais do magistério a ingressar e permanecer no exercício da docência, apresentando as variáveis essenciais para sua finalidade, bem como a estrutura de carreira. A respeito da organização da carreira, no Quadro 7, são analisados os planos de carreira, identificando os conceitos de carreira, nível e classe, com o objetivo de verificar as similaridades e diferenças entre os planos.

Quadro 7 - Conceitos de carreira, nível e classe, nas leis que dispõem sobre planos de carreira dos municípios pesquisados.

Município	Carreira	Nível	Classe
Teresina	-	-	-
Picos	-	-	-
Campo Maior			São categorias estruturadas em linha vertical de acesso identificada por letra maiúscula, com remuneração fixada segundo o nível de habilitação exigida, a qualificação e a natureza do serviço.
Corrente	-	-	É o desdobramento de um cargo no sentido da carreira.
Uruçuí	É o conjunto de cargos e classes da mesma natureza de trabalho, escalonados segundo o grau de responsabilidade e complexidade.	É a posição distinta na faixa salarial, identificada por algarismo romano de I a VII.	É o desdobramento de um cargo no sentido de carreira.
Curimatá	É o conjunto de cargos e classes da mesma natureza de trabalho, escalonados segundo o grau de responsabilidade e complexidade.	É a posição distinta na faixa salarial, identificado por algarismos romanos de I a VII.	É o desdobramento de um cargo no sentido de carreira.
Cabeceiras do Piauí	É a ascensão do servidor dentro da classe em decorrência de titulação.	É a posição distinta na faixa salarial, identificada por algarismo romano.	-
Cocal dos Alves	-	Nível ou padrão é a posição do titular de cargo dentro de determinada classe.	São categorias estruturadas em linhas verticais de acesso, identificadas por letras maiúsculas, com remuneração fixada segundo o nível de habilitação exigida e a qualificação.
Guaribas	É o conjunto de cargos e classes da mesma natureza de trabalho, escalonados segundo o grau de responsabilidade e complexidade.	Nível ou Referência Salarial é a posição distinta na faixa salarial, identificada por algarismo romano.	É o desdobramento de um cargo no sentido de carreira.
São Miguel da Baixa Grande	A carreira do magistério público municipal é constituída de cargo	É a posição salarial progressiva ocupada pelo titular do cargo	É o agrupamento de cargos genericamente

Município	Carreira	Nível	Classe
	único de provimento efetivo de professor, estruturada em classes e níveis de referência salarial.	efetivo de professor em cada uma das classes da carreira.	semelhantes em que se estrutura a carreira.

Fonte: Elaborado pela autora com base nas leis que dispõem sobre os planos de carreira dos municípios pesquisados.

A Lei de Diretrizes e Bases (LDB 9394/96), em seu artigo 67, inciso IV, reforça a disposição da Constituição Federal, estabelecendo que os sistemas de ensino devam promover a valorização dos profissionais da educação por meio do plano de carreira e da “progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho” (Brasil, 1996a).

Em conformidade com a legislação nacional, os planos de carreira analisados, com exceção dos municípios de Teresina e Picos, indicam as formas de progressão horizontal e vertical. Já o plano de Corrente apresenta apenas o conceito de classe. Nos demais planos, em que estes conceitos são apresentados, observam-se semelhanças entre as definições de carreira, níveis e classes, conforme disposto no Quadro 7.

No Quadro 8, a seguir, apresentam-se os conceitos de progressão horizontal e progressão vertical de acordo com as leis que dispõem sobre planos de carreira dos municípios pesquisados.

Quadro 8 - Conceitos de progressão horizontal e progressão vertical nas leis que dispõem sobre planos de carreira dos municípios pesquisados

Município	Progressão horizontal	Progressão vertical
Teresina	Progressão é a mudança de nível na mesma classe da carreira	Promoção corresponde à elevação do profissional do magistério de uma classe para outra.
Picos	-	-
Campo Maior	Promoção é a passagem do titular do cargo do professor da carreira de um nível de referência salarial para outro imediatamente superior, mediante a classe a que pertence.	Progressão por habilitação profissional é a mudança automática do titular do cargo de professor em efetivo exercício de uma classe para outra imediatamente superior no mesmo nível da classe anterior.
Corrente	Progressão é a passagem automática para um nível imediatamente superior ao qual pertence.	Acesso é a elevação automática do profissional do magistério de uma classe para outra do quadro que ocupa em virtude da qualificação ou titulação específica exigida.
Uruçuí	Progressão salarial é a evolução do profissional da educação de um nível para outro superior ao cargo e classe que ocupa, em função da avaliação do desempenho e da participação em cursos de atualização e aperfeiçoamento, ou em detrimento da	Progressão funcional é a evolução automática do profissional da educação de sua classe para outra do cargo que ocupa, em função da qualificação ou titulação exigida.

Município	Progressão horizontal	Progressão vertical
	progressão para cada intervalo de 05 (cinco) anos.	
Curimatá	Progressão salarial é a evolução do profissional da educação de um nível para outro superior ao cargo e classe que ocupa, em função da avaliação do desempenho e da participação em cursos de atualização e aperfeiçoamento.	Progressão funcional é a evolução automática do profissional da educação de sua classe para outra do cargo que ocupa, em função da qualificação ou titulação exigida.
Cabeceiras do Piauí	Progressão salarial é a evolução do profissional da educação de um nível para outro superior ao cargo e classe que ocupa, em função do tempo de serviço, da avaliação do desempenho e da participação em cursos de atualização e aperfeiçoamento.	Progressão funcional é a elevação automática do profissional da educação dentro da classe em que ocupa, em função da qualificação ou titulação exigida.
Cocal dos Alves	Progressão é a movimentação do pessoal dos cargos do magistério do nível em que se encontra, para outro imediatamente superior, se preenchidos os requisitos.	Acesso é a elevação do pessoal dos cargos do magistério à classe imediatamente superior à que pertence, se preenchidos os requisitos.
Guaribas	Progressão salarial é a evolução do profissional da educação de um nível para outro superior ao cargo e classe que ocupa, em função da avaliação do desempenho e da participação em cursos de atualização e aperfeiçoamento.	Progressão funcional é a evolução automática do profissional da educação de sua classe para outra do cargo que ocupa, em função da qualificação ou titulação exigida.
São Miguel da Baixa Grande	Progressão por promoção é a passagem do titular do cargo de professor da carreira do magistério de um nível de referência salarial para outro imediatamente superior.	Progressão por habilitação profissional é a mudança automática do titular do cargo de professor em efetivo exercício de uma classe da carreira para outra imediatamente superior, no nível de referência salarial inicial.

Fonte: Elaborado pela autora com base nas leis que dispõem sobre os planos de carreira dos municípios pesquisados (2023).

Ao se referirem às progressões horizontal e vertical, as leis utilizam nomenclaturas diferentes, apresentando particularidades diversas. Observa-se que a progressão na carreira (promoção horizontal e promoção vertical) recebe diferentes terminologias, revelando, assim, a existência de planos com estruturas divergentes.

Entretanto este estudo define progressão horizontal como mudança de um nível para outro e a progressão vertical como a passagem de uma classe para outra, imediatamente superior. A progressão na carreira se dá através do crescimento horizontal e vertical, sendo que o crescimento horizontal consiste na passagem de um nível para o outro superior, mediante

avaliação de desempenho ou tempo de serviço e o crescimento vertical é a passagem de uma classe para outra mediante a formação acadêmica dos profissionais do magistério.

De acordo com a Resolução CNE/CEB nº 02, de 2009, na adequação de seus planos de carreira, a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios devem fazer constar a natureza dos respectivos cargos e funções dos profissionais da educação. Conforme o artigo 2º dessa Resolução, os profissionais do magistério são considerados

§ 1º [...] aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de Educação Básica, em suas diversas etapas e modalidades (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação Profissional, Educação Indígena), com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Brasil, 2009).

As diferentes funções do magistério, conforme descrito na legislação nacional, permitem a organização da carreira docente como cargo único ou cargos diferenciados. Como cargo único, o profissional pode exercer funções de docência ou de suporte pedagógico, de forma concomitante ou alternada, conforme sua habilitação. Como cargos diferenciados, o profissional deve escolher se ingressa no cargo de docência ou de suporte pedagógico, designado como especialista em educação para exercer a administração, o planejamento, a inspeção, a supervisão e a orientação para educação básica (Dutra Júnior *et al.*, 2000).

Considerando o exposto, o Quadro 9 apresenta a composição do quadro do magistério da educação básica dos municípios pesquisados.

Quadro 9 - Composição do quadro do magistério da educação básica dos municípios pesquisados

Município	Composição do quadro do magistério da Educação Básica
Teresina	Professor de primeiro ciclo Professor de segundo ciclo Pedagogo
Picos	Professor Pedagogo
Campo Maior	Professor Suporte pedagógico
Corrente	Professor Pedagogo Trabalhadores em Educação
Uruçuí	Professor Pedagogo Trabalhadores em Educação

Município	Composição do quadro do magistério da Educação Básica
Curimatá	Professor Pedagogo Trabalhadores em Educação
Cabeceiras do Piauí	Professor Pedagogo Trabalhadores em Educação
Cocal dos Alves	Professor Supervisor pedagógico Coordenador pedagógico Diretores escolares
Guaribas	Professor Pedagogo Trabalhadores em Educação
São Miguel da Baixa Grande	Professor Funções de suporte pedagógico à docência

Fonte: Elaborado pela autora com base nos planos de carreira (2023).

Os planos de Teresina, Picos, Campo Maior, Cocal dos Alves e São Miguel da Baixa Grande contemplam, na composição do quadro do magistério, professores e coordenadores pedagógicos. Nos planos de Corrente, Uruçuí, Curimatá, Cabeceiras do Piauí e Guaribas, os planos contemplam, além desses profissionais, os trabalhadores em educação. Assim, 50% dos planos analisados que tratam dos trabalhadores em educação não se limitaram apenas aos profissionais do magistério. A Resolução CNE/CEB nº 02, de 2009 determina que “os entes federados que julgarem indispensável a extensão dos dispositivos da presente Resolução aos demais profissionais da educação poderão aplicá-los em planos de carreira unificados ou próprios, sem nenhum prejuízo aos profissionais do magistério” (Brasil, 2009).

Em Teresina, os professores estão divididos em duas categorias: o Professor de Primeiro Ciclo corresponde àquele profissional que atua na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, e o Professor do Segundo Ciclo corresponde ao docente que atua nos anos finais do ensino fundamental. Entretanto, apesar dessa organização, não há diferenciações em termos de remuneração, apenas uma organização da carreira, conforme nível de atuação.

Neste sentido, o município atende um dos critérios sugeridos por Dutra Júnior *et.al* (2000) que recomendam duas principais possibilidades de organização da carreira: a primeira estruturada a partir do cargo único de professor com níveis de escalonamento com base na formação; e a segunda estruturada com dois ou mais cargos de professor, distintos pela área de atuação ou pela titulação.

Em Cocal dos Alves, o ingresso nos cargos de Supervisor Pedagógico, Coordenador Pedagógico e Diretor Escolar ocorre mediante a nomeação da Secretaria Municipal de Educação, dentro do quadro do magistério. O plano relata que fica garantida a gestão democrática do Sistema Municipal de Ensino através da eleição direta para a função de Diretor da Unidade Escolar da rede de ensino, decorridos três anos da data de sancionamento da Lei do Plano, para adaptação da comunidade escolar (Cocal dos Alves, 2010).

Embora nem todos os planos de carreira especifiquem o cargo de diretor, diretor-adjunto ou vice-diretor, alguns fazem referência a esses cargos, ao determinar a sua gratificação ou relatar as formas de escolhas, a maioria a critério do poder municipal. No caso de Teresina, há legislação específica, atualmente regulamentada pela Lei nº 4.274/2012¹², para definição desse cargo, seja mediante realização de eleições, conforme regulamentação, seja por indicação do poder municipal. Ressalta-se a importância de todos esses profissionais, com a formação adequada, garantia das condições de trabalho, valorização condigna, para a garantia de uma educação pública de qualidade.

Seguindo as orientações da Lei do Piso de 2008, todos os municípios estudados adequaram seus planos de carreira após a aprovação dessa Lei, uma vez que a referida legislação estabelecia o prazo de 31 de dezembro de 2009 como data limite para a elaboração ou adequação dos planos e incorporação do valor do piso. No capítulo a seguir, são apresentados aspectos da valorização do magistério, presentes nos planos de carreira.

¹² No município de Teresina a eleição para diretor, vice-diretor ou diretor-adjunto é regulamentada em lei desde 1984. Ressalta-se que embora no novo Fundeb uma das condicionalidades para a complementação-VAAR, seja o “provimento do cargo ou função de gestor escolar de acordo com critérios técnicos de mérito e desempenho ou a partir de escolha realizada com a participação da comunidade escolar dentre candidatos aprovados previamente em avaliação de mérito e desempenho”; o município de Teresina ainda não alterou a atual legislação, de 2018, para atender essa condicionalidade.

5 POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO DE MUNICÍPIOS PIAUIENSES: uma análise a partir dos planos de carreira e da compreensão dos participantes da pesquisa

O objetivo deste capítulo é apresentar um estudo detalhado sobre a valorização do magistério, a partir do estudo dos Estatutos e Planos de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da rede pública de ensino dos municípios de Teresina, Picos, Campo Maior, Corrente, Uruçuí, Curimatá, Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves, Guaribas e São Miguel da Baixa Grande, bem como os resultados e análises da percepção dos participantes desta pesquisa em relação às políticas de valorização do magistério, no sentido de aferir o grau de conhecimento e satisfação com base nos dados levantados por meio da aplicação de questionários.

A análise dos Estatutos e Planos de Carreira foi realizada considerando algumas categorias que remetem à valorização do magistério. Assim, foram analisados os dados dos planos de carreira referentes à(ao/aos): 1) forma de ingresso na carreira e ao grau de formação exigido; 2) composição da jornada de trabalho quanto à adequação ao cumprimento da Lei do Piso, no que concerne à aplicação de 1/3 (um terço) destinado a atividades extraclasse; 3) critérios de movimentação na carreira (formação acadêmica, tempo de serviço e avaliação de desempenho); 4) cumprimento do vencimento, conforme determina a Lei do Piso e composição da remuneração docente (gratificações, adicionais e bonificações) e 5) incentivo à formação continuada, evidenciando os aspectos que estimulam a licença para estudo.

Os questionários foram analisados de modo a estabelecer uma relação entre as legislações nacional e local sobre a política de valorização do magistério, bem como examinar a efetivação das determinações legais e averiguar as impressões dos participantes sobre plano de carreira e a Lei do Piso. Em outras palavras, os questionários foram utilizados mais como uma técnica de recolhimento de dados, para dar suporte às informações coletadas nas legislações, com o propósito de compreender melhor as políticas de valorização do magistério nos municípios investigados, bem como conhecer o grau de conhecimento e satisfação dos participantes.

Os dados apresentados serão confrontados com as legislações que regem o magistério público, em diálogo com a literatura sobre a temática e com os questionários aplicados junto aos professores, dirigentes sindicais e secretários de educação, com o intuito de verificar a efetivação dos planos de carreira dos municípios investigados.

Além do estudo da legislação municipal que norteia o magistério público e dos questionários, foram analisadas as tabelas de vencimento do magistério, referentes ao ano de 2022, a fim de averiguar o cumprimento da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional nos municípios piauienses. A tabela de vencimento permite verificar, dentre outros elementos, se o reajuste do Piso foi linear para todos os professores. O fato de não se conseguirem todas as tabelas de vencimento foi um ponto negativo, inviabilizando a análise de toda a amostra da pesquisa e evidenciando a dificuldade de acesso aos dados, quando se trata de aspectos relacionados à remuneração docente. Todavia obtiveram-se as leis que concedem o reajuste salarial aos profissionais do magistério de todos os municípios, permitindo assim o conhecimento quanto ao percentual ou valor nominal concedido.

Na organização do capítulo, inicialmente são apresentadas as formas de ingresso na carreira e a formação mínima exigida para o acesso ao magistério público, verificando se os planos de carreira estão em consonância com a legislação nacional.

5.1 Formas de ingresso e grau de formação mínima para acesso ao magistério público

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 37, que a forma de ingresso nos quadros de serviço público no Brasil depende da prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos. Destarte, a forma de ingresso no magistério público, desde a Constituição Federal de 1988, deve seguir este preceito legal, sendo realizada via concurso, com regras e normas claras e bem definidas. A LDB/96, alinhada com essa determinação legal, estabelece que o ingresso seja exclusivamente por concurso público de provas e títulos (Brasil, 1988, 1996). Corroborando o que determinam a CF/88 e a LDB/96, a Resolução CNE/CEB nº 02, de 2009 determina, em seu art. 4º, inciso II, que

as esferas da administração pública que oferecem alguma etapa da Educação Básica, em quaisquer de suas modalidades, devem instituir planos de carreira para todos os seus profissionais do magistério, e, eventualmente, aos demais profissionais da educação, conforme disposto no § 2º do artigo 2º desta Resolução, dentro dos seguintes princípios: [...] II - acesso à carreira por concurso público de provas e títulos e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa (Brasil, 2009).

Esses dispositivos legais revelam a tomada de consciência dos formuladores de políticas públicas sobre os impactos que a valorização do magistério acarreta na qualidade da escola pública oferecida à maioria dos brasileiros. Ao estabelecer que o acesso à carreira do magistério se dê por meio do concurso público, fica evidente a preocupação com a qualidade do ensino,

visto que, por serem submetidos a provas e títulos, os candidatos aprovados podem ser considerados capacitados para as funções.

Ao tratar da forma de ingresso na carreira do magistério público, constatou-se que, em todos eles, a forma de acesso na carreira docente do magistério público é via concurso público de provas ou de provas e títulos. Corroborando o que determinam a CF/88, a LDB/96 e a Resolução CNE/CEB nº 02, de 2009, quanto à exigência de concurso público como forma de acesso à carreira do magistério nos planos analisados, todos estão em consonância com os dispositivos legais citados acima. No entanto observa-se, nos planos de carreiras, que é comum a contratação de professores por tempo determinado, os quais não têm as mesmas garantias e direitos dos professores que ingressaram via concurso público.

Alinhados com a legislação nacional, Gatti e Barreto (2009, p. 252) destacam “a existência de concurso para ingresso na carreira, sendo este considerado fator primeiro de detecção da qualificação dos candidatos à docência”. Entretanto, apesar de o concurso estar previsto em todos os planos de carreira analisados, verificaram-se, além do ingresso via concurso público, outras formas de acesso, via contratos por tempo determinado, nos planos de carreira dos municípios de Teresina, Corrente, Cabeceiras do Piauí, Curimatá e Guaribas.

Em Teresina, a legislação que rege o magistério público determina que a contratação temporária de professor substituto deverá ocorrer mediante processo seletivo simplificado sempre que existirem cargos efetivos vagos que comprometam a prestação contínua e eficiente de serviços próprios da administração pública, quando seus titulares se encontrarem legalmente afastados (Teresina, 2010).

O plano de carreira do município de Corrente estabelece que, para atender a complementação do quadro do magistério, poderão ser feitas contratações quando as vagas oferecidas em concurso público não forem preenchidas. A contratação temporária será feita através de teste seletivo a ser regulamentado ou por indicação do Poder Executivo municipal. O plano especifica, ainda, que o servidor temporário terá os mesmos direitos e deveres dos demais servidores efetivos do magistério (Corrente, 2009). Entretanto, comumente, eles não são contemplados com férias e décimo terceiro salário. Observou-se ainda que, embora o plano defina a contratação temporária via teste seletivo, deixa explícito que a contratação pode ser por indicação, o que não garante a contratação de profissionais qualificados para exercer o cargo de professor e/ou auxiliar (Corrente, 2009).

O plano de Cabeceiras do Piauí estipula um percentual de até 20% para o teto de contratos temporários. Ultrapassado este percentual, obrigar-se-á a administração pública a realizar abertura de concurso público para o preenchimento das vagas (Cabeceiras do Piauí, 2009). Já em Curimatá e Guaribas, é estipulado um percentual de até 10% para o teto de contratos temporários. Esses dois municípios expressam também, em seus planos de carreira, que, ultrapassando este percentual, obrigar-se-á a administração pública a realizar abertura de concurso público para o preenchimento das vagas respectivas (Curimatá, 2010; Guaribas, 2010).

A contratação de servidores temporários é regulamentada pela Lei nº 8.745/1993 que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da CF/1988. Dessa forma, os órgãos da Administração Federal direta, as autarquias e as fundações públicas poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições e prazos previstos nessa Lei. Dentre as necessidades temporárias de excepcional interesse público, a referida Lei inclui a admissão de professor substituto e professor visitante, determinando ainda que o número total de professores não poderá ultrapassar 20% (vinte por cento) do total de docentes efetivos em exercício na instituição federal de ensino (Brasil, 1993). Entretanto, na maioria dos municípios, a contratação dos professores ultrapassa 20%, sendo em Teresina, 22,22%, Picos 15,93%, Campo Maior 26,12%, Corrente 55,86%, Uruçuí 16,83%, Curimatá 26,28, Cabeceiras do Piauí 56,25%, Cocal dos Alves 6,56%, Guaribas 12,70 e São Miguel da Baixa Grande 34,21%.

Dentre os planos que citam a contratação temporária como forma de acesso, apenas os de Cabeceiras do Piauí, Curimatá e Guaribas especificam o percentual para o teto de contratos temporários, em conformidade com a legislação nacional, que determina que não pode ultrapassar 20% (vinte por cento) do total de docentes efetivos em exercício.

De acordo com Noronha (2016), é compreensível que os sistemas de ensino precisem manter um certo número de professores temporários para suprir as ausências decorrentes de doenças ou aposentadorias que surjam ao longo do ano, porém numa proporção que não comprometa a qualidade do ensino e a valorização de profissionais efetivos.

Entretanto a autora chama atenção para a necessidade de uma limitação legal às contratações por tempo determinado, garantindo-se a realização de concurso público sempre que a vacância no quadro permanente de profissionais do magistério na rede de ensino público

alcance percentual de 10% em cada grupo de cargos ou quando professores temporários estejam ocupando esses cargos por dois anos consecutivos (Noronha, 2016).

Os professores contratados não têm os direitos dos professores concursados nem certas garantias e benefícios garantidos nos planos de carreira, apesar de possuírem as mesmas responsabilidades dos primeiros. Entretanto é uma prática comum a contratação de professores temporários, certamente por ser uma saída mais econômica para a administração pública, uma vez que recebem apenas as horas trabalhadas, no período do seu contrato. Sobre temporários Bernadete Gatti (2012, p. 92) aponta que,

como os concursos não têm viabilizado a cobertura total das vagas docentes que existem nas redes, há a contratação de temporários, sendo que esta tem regras variadas conforme o estado ou município, podendo ser precedida de prova escrita e títulos, ou somente seleção por títulos (licenciatura, considerando-se as especializações ou pós-graduações; na falta destes, aceitam-se os créditos em licenciaturas, ou curso de graduação que tangencie a disciplina com falta de docentes licenciados ou, ainda, estudantes de licenciatura). Alguns dados mostram que é significativo o número de docentes com esse tipo de contrato precário, em muitos casos, renovado ano a ano e ano após ano.

Sobre essa temática, o artigo 85 da LDB nº 9.394/96 determina que qualquer cidadão habilitado com a titulação própria poderá exigir a abertura de concurso público de provas e títulos para cargo de docente de instituição pública de ensino que estiver sendo ocupado por professor não concursado, por mais de seis anos (Brasil, 1996a).

Quanto a formação mínima exigida para o ingresso na carreira, presente nos planos analisados, constatou-se que oito municípios (Campo Maior, Corrente, Uruçuí, Curimatá, Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves, Guaribas e São Miguel da Baixa Grande) ainda mantêm a previsão legal de ingresso na carreira de professores com formação em nível médio. Em dois municípios (Teresina e Picos), a formação mínima exigida é ensino superior em curso de licenciatura de graduação plena.

Apesar de a LDB considerar como formação mínima para o magistério, na educação infantil e nos cinco anos iniciais do ensino fundamental, a oferecida em nível médio na modalidade normal, nos municípios de Teresina e Picos, no que diz respeito à titulação, aceitam para ingresso na carreira, nível superior, sendo vedado o candidato que possua apenas a formação em nível médio na modalidade normal (Teresina, 2010; Picos, 2019). Esses municípios consideram apenas a formação superior em licenciatura plena como pré-requisito para o ingresso na carreira do magistério público. Apesar da exigência, nesses dois municípios ainda existem professores com formação em nível médio, conforme apresentado no Quadro 9,

e as tabelas de vencimentos, aprovadas anualmente mediante reajuste do vencimento, com seus respectivos planos de carreira consideram esta formação base para a implantação do Piso Salarial.

Vale destacar que, no caso de Teresina, é realizado concurso para professor com formação em ensino superior (licenciatura plena), conforme consta no último Edital de Concurso Público nº 007/2019, de 24 de outubro de 2019 (Teresina, 2019). No caso de Picos, o plano determina que a formação mínima para o ingresso no magistério seja o nível superior em curso de licenciatura, compatível com as funções do magistério em consonância com o artigo 62 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 9.394/1996. Vale destacar que tal legislação admite como formação mínima, para o exercício do magistério na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade Normal (Brasil, 1996a).

A próxima seção do capítulo apresenta a composição da jornada de trabalho, verificando se os planos de carreira atendem a legislação nacional, quanto ao limite máximo de 2/3 da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

5.2 Composição da jornada de trabalho

De acordo com Monlevade (2000), o rápido processo de desvalorização salarial dos professores, a partir, principalmente, da década de 1970, levou à multiplicação da jornada de trabalho. Para compensar os baixos salários, os professores passaram a trabalhar em duas ou três jornadas, na mesma rede de ensino ou em redes diferentes, ampliando sua carga horária.

A dedicação exclusiva em uma única unidade de ensino é um elemento primordial para a valorização docente, incentivado pelas Diretrizes Nacionais para os planos de carreira do magistério (Brasil, 2009). Acrescenta-se, ainda, a necessidade de organização da carga horária, de modo a destinar um período reservado para o cumprimento das atividades extraclasse.

A lei de criação do Piso Salarial Profissional Nacional, além de fixar o vencimento inicial do magistério público da educação básica, determinou o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos na jornada de trabalho do professor (Brasil, 2008a). Considerando que a jornada de trabalho do professor é composta por horas de atividades com alunos e horas de atividades extraclasse, fica

subentendido que, no mínimo, 1/3 da carga horária do professor seja para desenvolver as atividades extraclasse, como planejamento, reuniões pedagógicas, estudo, preparação de aulas, correção de provas, atendimento aos pais, dentre outros componentes fundamentais para promover um melhor preparo do processo de ensino-aprendizagem e contribuir para a melhoria da qualidade da educação.

A fim de verificar o cumprimento da Lei do Piso quanto à organização da jornada de trabalho, o Quadro 10 apresenta a composição da jornada do professor nos municípios pesquisados.

Quadro 10 - Composição da jornada de trabalho do professor descrita nos planos de carreira dos municípios pesquisados

MUNICÍPIO	JORNADA/ HORAS SEMANAIS	COMPOSIÇÃO DA JORNADA	CUMPRE A LEI DO PISO?	PLANO DE CARREIRA/ ANO
Teresina	40 e 20	1/3 destinado a horas-atividade fora de sala de aula.	Sim	2010
Picos	40 e 20	1/3 para realização das atividades extraclasse.	Sim	2019
Campo Maior	40 e 20	20% da jornada de trabalho deverá observar o planejamento da escola no que se refere às horas para o trabalho coletivo e às destinadas para trabalho individual do professor.	Não	2010
Corrente	40 e 20	1/3 destinado a horas-atividade fora de sala de aula.	Sim	2009
Uruçuí	40 e 20	1/3, no mínimo, de horas-atividade.	Sim	2015
Curimatá	40 e 20	20% da carga horária do professor ficam reservados para horas-atividade.	Não	2010
Cabeceiras do Piauí	40 e 20	25% da jornada de trabalho para as horas-atividade.	Não	2009
Cocal dos Alves	40 e 20	O plano não especifica.	-	2010
Guaribas	40 e 20	20% da carga horária para horas-atividade.	Não	2010
São Miguel da Baixa Grande	40 e 20	20% da carga horária para horas-atividade.	Não	2010

Fonte: Elaborado pela autora com base nos planos de carreira (2023).

Os dados do Quadro 10 revelam que os planos de carreira analisados definem jornada de trabalho de 40 e de 20 horas semanais, composta por horas de interação com os alunos e horas de atividades extraclasse, com exceção de Cocal dos Alves. Entretanto, apesar de todos os planos terem sido reformulados após a implantação da Lei do Piso, quando se analisa a

composição da jornada de trabalho desses municípios, observa-se que 50% deles (Campo Maior, Curimatá, Cabeceiras do Piauí, Guaribas e São Miguel da Baixa Grande) não cumprem a determinação legal quanto ao cumprimento da jornada de trabalho docente, no que se refere à organização em horas de atividades com alunos e horas de atividades extraclasse, conforme determina a Lei do Piso, segundo a qual “observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos” (Brasil, 2008a). Apesar dessa determinação legal, somente em 2011, depois de ajuizada a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn), que estabeleceu a eficácia da Lei do Piso, intensificou-se o movimento a favor da aplicação da legislação (Brasil, 2011).

A Lei do Piso e a Resolução CNE/CEB nº 02, de 2009 apresentam, como princípio, jornada de trabalho de tempo integral com 40 horas semanais, preferencialmente numa única escola. Ou seja, os novos planos ou a reformulação daqueles já existentes deveriam contemplar a proposta de jornada de tempo integral dessa Resolução e a composição prevista na Lei nº 11.738/2008, que determinam que dois terços das atividades devem ser direcionados para a docência e um terço para atividades de apoio à docência (Brasil, 2008a, 2009). Entretanto nenhum dos planos analisados faz referência à jornada de tempo integral.

Corroborando o texto da legislação, 40% dos municípios (Teresina, Picos, Corrente e Uruçuí), cumprem a determinação legal quanto à composição da jornada de trabalho. Já o plano de Cocal dos Alves não especifica sequer a organização da jornada de trabalho dos professores, descumprindo a determinação legal. Considerando que o atual plano de Cocal dos Alves não especifica a organização da jornada de trabalho, assim, 60% dos planos analisados não cumprem a Lei do Piso.

Os municípios que não atendem a determinação legal quanto à composição da jornada de trabalho destinam um percentual de 25%, para as atividades extraclasse, como Cabeceiras do Piauí, e 20% em Campo Maior, Curimatá, Guaribas e São Miguel da Baixa Grande. É inquestionável a importância da definição de um percentual mínimo da carga horária do professor, conforme determina a Lei do Piso, para o desenvolvimento das atividades extraclasse, constituindo-se como um componente para a qualidade da educação e, consequentemente, para a valorização do magistério. Apesar da orientação legal, a matéria ainda não é uma realidade em todos os planos de carreiras, sendo necessário verificar se, na realidade local, que carga horária está sendo cumprida.

De acordo com os dados da pesquisa nacional sobre remuneração docente, que analisou planos de carreira de professores da educação básica em 12 estados e suas respectivas capitais, observa-se que, em 2010, conforme previsto nos planos, somente um estado (Mato Grosso) cumpria o previsto na Lei do Piso: 1/3 da jornada de trabalho destinada às atividades de apoio à docência (Jacomini; Penna, 2016).

Entretanto, dados mais recentes apresentam avanços quanto ao cumprimento da organização da carga horária do professor, conforme apresentados no Relatório do 4º ciclo de monitoramento das metas do PNE/2014, no que se refere ao cumprimento do limite máximo de 2/3 da jornada de trabalho do magistério em atividades de interação com os educandos. Os dados do IBGE (2018) evidenciam que 74,2% dos municípios declararam aplicar o limite máximo, para desempenho das atividades de interação com os alunos, comumente chamado de hora-aula. Quando analisados os dados do Piauí, este percentual representa 91,5%, bem superior à média nacional. Entretanto, ainda é considerável o número de municípios que não segue a norma estabelecida.

A Lei do Piso e a Resolução CNE/CEB nº 02, de 2009 determinam que a composição da jornada de trabalho do professor seja construída de horas de atividades com os alunos e horas de trabalho pedagógico (Brasil, 2008a, 2009). Ressalta-se a importância de os municípios cumprirem esta legislação para a garantia da qualidade da educação pública. Em alguns municípios, as horas destinadas ao trabalho pedagógico podem ser realizadas na escola e/ou em local de livre escolha do professor, conforme segue.

Em Uruçuí, o horário pedagógico deverá ser prestado 50% (4 aulas de 50 minutos), no estabelecimento de ensino e 50% (4 aulas de 50 minutos) na residência do professor, estando, contudo, vedado a ele trabalhar, durante esta última jornada, em outra repartição pública ou privada ou desenvolver atividades não condizentes com a destinação do horário pedagógico (Uruçuí, 2015).

Em Campo Maior, as horas de planejamento do professor podem ser realizadas fora da unidade escolar, sob a responsabilidade do professor, com anuência da escola. Já em São Miguel da Baixa Grande, as horas de trabalho individual do professor são computadas como atividade dentro da carga horária semanal, mesmo que realizada fora da unidade escolar, sob responsabilidade do docente, com anuência da escola.

A definição de parte da carga horária do professor para atividades extraclasse é uma conquista garantida em lei que contribui para a qualidade da educação pública. Entretanto deve

ser levada a sério para cumprir seu objetivo. Percebe-se a dificuldade no que se refere à efetivação da garantia desse direito expressa em lei federal, em alguns dos municípios analisados.

Os dados do questionário revelam que 75,4% dos professores demonstraram que têm carga horária reservada ao planejamento pedagógico na escola e 24,6% dos professores apontaram que não possuem um tempo dedicado ao planejamento pedagógico na escola. Dos professores que indicaram não possuir tempo reservado ao planejamento pedagógico na escola, quatro são do município de Corrente, quatro de São Miguel da Baixa Grande, dois de Campo Maior e um de Cocal dos Alves. Sendo que, conforme apresentado no Quadro 10, o plano de carreira do município de Corrente destina 1/3 da carga horária para as atividades fora de sala de aula. Provavelmente o município não cumpriu, no ano de 2022, essa determinação legal, pois dos seis professores que responderam ao questionário, quatro apontaram que o município não destina carga horária para as atividades de planejamento na escola. Nos municípios de Campo Maior e São Miguel da Baixa Grande 20% da carga horária são destinados às atividades extraclasse, e o plano de carreira do município de Cocal dos Alves não especifica a organização da carga horária para as atividades fora de sala de aula.

De acordo com os dados do questionário, verificou-se, quanto à carga horária de trabalho semanal dos professores, que 53,5% equivalem a 40 horas semanais e 46,4% equivalem a 20 horas semanais. Vale ressaltar que, nos planos analisados, a carga horária é composta por 20 e 40 horas semanais. Compreende-se, no entanto, que, independentemente da duração da jornada de trabalho, 1/3 deve ser destinado às atividades de apoio à docência.

Segundo Rolim e Guimarães (2022), nas discussões sobre a carreira do magistério, uma variável muito importante é a jornada de trabalho, regulamentada em planos de carreira, com vistas à valorização do professor, em termos de condições de trabalho individual e de trabalho coletivo.

Ainda em relação à carga horária dos professores, em alguns dos planos analisados, é assegurada a redução progressiva desse período. Em Teresina, o Professor de Primeiro Ciclo e o Professor de Segundo Ciclo têm direito à progressiva redução da carga horária semanal de aulas, a pedido, quando comprovarem 20 anos de serviço e 50 anos de idade, em 10%, para o sexo feminino, e 25 anos de serviço e 55 anos de idade, em 10%, para o sexo masculino (Teresina, 2010).

Em Picos, o professor, no exercício da docência, fará jus à redução progressiva da carga horária semanal de aulas, por solicitação, mediante comprovação de 20 anos de serviço público na docência ou em cargo comissionado ou função gratificada que desempenhou no interesse da administração ou 55 anos de idade, em 25%, com carência de, no mínimo, 10 anos de efetivo serviço público municipal (Picos, 2019).

Em Campo Maior, a redução da carga horária semanal de trabalho do professor observará os seguintes critérios: a partir de 15 anos de efetivo exercício no cargo ou 50 anos de idade, redução de 10% e, a partir de 20 anos de efetivo exercício no cargo ou 55 anos de idade, redução de 25%. O plano ainda apresenta a redução da jornada de trabalho de 50%, para docentes pais de filho portador de deficiência, quando o regime de trabalho for de quarenta horas semanais (Campo Maior, 2010).

Em Cocal dos Alves, o professor terá direito à progressiva redução da carga horária semanal de aulas, a pedido, quando comprovar mais de 15 anos de serviço ou 50 anos de idade, em 10%; 20 anos de serviço ou 55 anos de idade, em 25% (Cocal dos Alves, 2010). Ressalta-se a importância da redução progressiva da carga horária do professor, uma vez que, ao final da carreira, ele já percorreu uma jornada intensa de trabalho, colaborando com a educação pública.

Outro aspecto importante da valorização do magistério é garantir uma carreira atrativa, com salário inicial razoável e perspectiva de crescimento profissional, para que o profissional possa progredir na carreira. Considerando o exposto, na seção a seguir são apresentadas as categorias utilizadas para movimentação na carreira, conforme as progressões vertical e horizontal.

5.3 Categorias utilizadas para movimentação na carreira

Diversas terminologias são utilizadas para se referir à movimentação na carreira nos estatutos e planos de carreira investigados. Com o intuito de unificar o uso dessas terminologias, neste estudo, são utilizados, independente dos termos atribuídos em cada plano de carreira, “progressão vertical” para a movimentação na carreira baseada na formação acadêmica, que é a mudança de uma classe para outra; e “progressão horizontal” para a movimentação na carreira baseada na avaliação de desempenho, formação em serviço e tempo de serviço, para se referir à progressão na carreira, que é a mudança de um nível para o outro.

Destaca-se a importância da carreira como aspecto da valorização do magistério. No estudo denominado “Professores e qualidade de vida: reflexões sobre valorização do magistério na educação básica” de autoria de Grochoska e Gouveia (2020), verificou-se que a percepção dos professores sobre valorização está muito relacionada a uma carreira que possibilite avanços remuneratórios e valorização das titulações.

A seguir, destacam-se e analisam-se os critérios de movimentação na carreira adotados por cada município investigado.

Quadro 11 – Categorias utilizadas para movimentação na carreira

MUNICÍPIO	PROGRESSÃO VERTICAL	PROGRESSÃO HORIZONTAL
Teresina	Classe Auxiliar Classe C Classe B Classe A	VI, V, IV, III, II, I V, IV, III, II, I V, IV, III, II, I III, II, I
Picos	Classe A (Nível Médio, modalidade normal) Classe B (Normal Superior ou Licenciatura Plena) Classe C (Especialização) Classe D (Mestrado) Classe E (Doutorado) Classe F (Pós-Doutorado)	
Campo Maior	Classe A (Nível Médio, modalidade normal) Classe B (Licenciatura Plena) Classe C (Especialização) Classe D (Mestrado) Classe E (Doutorado)	I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII
Corrente	Classe A1 (Nível Médio, modalidade normal) Classe A2 (Licenciatura de Primeiro Grau) Classe B (Licenciatura Plena) Classe C (Especialização) Classe D (Mestrado) Classe E (Doutorado) Classe F (Pós-doutorado)	I, II, III, IV, V, VI, VII I, II, III, IV, V, VI, VII I, II, III, IV, V, VI, VII I, II, III, IV, V, VI, VII I, II, III, IV, V, VI, VII I, II, III, IV, V, VI, VII I, II, III, IV, V, VI, VII I, II, III, IV, V, VI, VII
Uruçuí	Classe A (Nível Médio, magistério) Classe B (Nível Médio, magistério, acrescido de mais um ano de estudos adicionais) Classe SL (Licenciatura Plena) Classe SE (Especialização) Classe SM (Mestrado) Classe SD (Doutorado)	I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII
Curimatá	Classe A (Nível Médio, modalidade normal) Classe B (Licenciatura Plena) Classe C (Especialização) Classe D (Mestrado)	I, II, III, IV, V, VI, VII I, II, III, IV, V, VI, VII I, II, III, IV, V, VI, VII I, II, III, IV, V, VI, VII

MUNICÍPIO	PROGRESSÃO VERTICAL	PROGRESSÃO HORIZONTAL
Cabeceiras do Piauí	Classe A/categoria AM (Nível Médio, modalidade normal)	I, II, III, IV, V, VI, VII
	Classe A/categoria AS (Nível Superior, com graduação em Pedagogia ou Normal Superior)	I, II, III, IV, V, VI, VII
	Classe A/categoria AE (Nível Superior, com graduação em Pedagogia ou Normal Superior com Especialização na área de educação)	I, II, III, IV, V, VI, VII
	Classe B/Categoria BS (Licenciatura Plena)	I, II, III, IV, V, VI, VII
	Classe B/Categoria BE (Especialização na área de educação)	I, II, III, IV, V, VI, VII
	Classe B/Categoria BM (Mestrado na área de educação)	I, II, III, IV, V, VI, VII
Cocal dos Alves	Classe A (Nível Médio, modalidade normal)	I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X
	Classe B (Licenciatura Plena)	I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X
	Classe C (Especialização)	I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X
	Classe D (Mestrado)	I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X
	Classe E (Doutorado)	I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X
Guaribas	Classe A (Nível Médio - Magistério)	I, II, III, IV, V, VI, VII
	Classe B (Licenciatura Plena)	I, II, III, IV, V, VI, VII
	Classe C (Especialização)	I, II, III, IV, V, VI, VII
São Miguel da Baixa Grande	Classe A (Nível Médio - Magistério)	I, II, III, IV, V
	Classe B (Licenciatura Plena)	I, II, III, IV, V
	Classe C (Pós-graduação)	I, II, III, IV, V

Fonte: Elaborado pela autora com base nos planos de carreira (2023).

A movimentação na carreira implica aumento no vencimento-base do profissional do magistério e, em todos os planos investigados, tem início após os três anos do período do estágio probatório. Verificou-se, conforme apresentado no Quadro 11, que a progressão vertical, ou seja, mudança de classe, abrange desde a formação em nível médio (modalidade normal) até a pós-graduação (pós-doutorado), sendo que cada plano determina suas especificidades, conforme apresentado a seguir.

O plano de Teresina apresenta quatro classes, entre elas, a Classe Auxiliar que integra o pessoal do magistério que, à época da publicação do atual plano de carreira, não apresentou a titulação mínima do curso de licenciatura. Ao apresentar essa titulação, o professor, pertencente à Classe Auxiliar, passa a integrar a Classe C, nível V. Caso o professor permaneça na Classe Auxiliar, ele só prossegue na carreira horizontalmente, pois, para progredir na carreira verticalmente, é necessária a formação em curso de licenciatura, formação mínima para ingresso na carreira nesse município.

Neste caso, a mudança de uma classe para outra está condicionada à mudança de nível. Assim, ao percorrer todos os níveis de uma classe, o servidor passa para a classe seguinte. É o

único município pesquisado em que a mudança de classe não está vinculada à formação acadêmica. Dessa forma, um professor com formação em licenciatura plena pode chegar ao final da carreira, sem necessariamente ter a formação acadêmica em mestrado ou doutorado, pois, ao atingir o último nível de uma classe, será promovido ao nível inicial da classe seguinte, com exceção da Classe Auxiliar, cargo em extinção, em que o professor só será promovido para a classe seguinte mediante qualificação em curso de licenciatura, conforme explicitado anteriormente. No caso de Teresina, não há correspondência entre classe e titulação, uma vez que o plano estabelece como mecanismo de estímulo, para a qualificação profissional, o que denominou de “Gratificação de Titulação”, que faz incidir um percentual, não acumulativo, sobre o vencimento: 10% para titulação de especialista, 20% para a titulação de mestre e 40% para titulação de doutor. A mudança de um nível para outro é concedida a cada dois anos; corresponde a 5% do vencimento e está condicionada aos limites orçamentários do município, sendo de, no máximo, 5% da folha nominal de remuneração do quadro de pessoal do magistério, referente ao mês de fevereiro.

Nos municípios de Picos e Corrente, a progressão vertical contempla desde os profissionais do magistério com formação em nível médio até o professor com pós-doutorado. Já em Campo Maior, Uruçuí e Cocal dos Alves, a progressão na carreira contempla os profissionais do magistério desde a formação em nível médio até em curso de doutorado. Em Curimatá e Cabeceiras do Piauí, a progressão vertical contempla os professores desde a formação em nível médio até o curso de mestrado, enquanto os municípios de Guaribas e São Miguel da Baixa Grande limitam somente até os profissionais do magistério com formação em especialização. Estes municípios são os de menores populações e conseqüentemente os de menores perspectivas em relação à progressão na carreira mediante a formação dos professores, considerando a capacidade financeira dos dois, a pouca perspectiva de formação acadêmica e, o que é mais agravante, a falta de valorização da carreira docente nessas localidades.

O plano do município de Picos não apresenta a progressão horizontal (mudança de nível). Compreende-se, portanto, que a única forma de progressão é mediante a formação acadêmica, dificultando a progressão na carreira, uma vez que nem todos os profissionais do magistério têm oportunidades de progredir na formação acadêmica.

Os municípios de Campo Maior e Uruçuí apresentam oito níveis em cada Classe. Já os municípios de Corrente, Curimatá, Cabeceiras do Piauí e Guaribas apresentam sete em cada Classe. Em Cocal dos Alves, cada Classe tem dez níveis e, em São Miguel da Baixa Grande,

cada Classe é composta por cinco níveis, o que permite, neste último caso, ao professor menor amplitude na carreira.

A carreira do magistério, nos municípios investigados, segue a mesma dinâmica quanto às formas de progressão, com exceção do município de Teresina em que, diferentemente dos demais, a progressão vertical é atribuída à trajetória horizontal. Outro destaque vai para os municípios de Guaribas e São Miguel da Baixa Grande em que a progressão vertical se limita ao professor com especialização.

A seguir, a progressão na carreira do magistério é analisada, de forma mais detalhada e com acréscimo de outros itens que se consideram importantes para isso. Dessa forma, o Quadro a seguir apresenta a progressão baseada na formação acadêmica destacando o nível de cada classe e o percentual de acréscimo ao vencimento, conforme a formação adquirida no percurso da carreira do magistério.

5.3.1 Progressão baseada na formação acadêmica

Nesta seção, apresenta-se a progressão baseada na formação acadêmica, destacando o percentual de acréscimo de acordo com o nível de formação, conforme disposto no Quadro 12.

Quadro 12 - Progressão baseada na formação acadêmica

MUNICÍPIO	CLASSE	FORMAÇÃO ACADÊMICA	PERCENTUAL DE ACRÉSCIMO ¹³	ACUMULÁVEL
Teresina	Classe Auxiliar	Não está condicionada à formação acadêmica	10% - Especialização 20% - Mestrado 40% - Doutorado	Não
	Classe C			
	Classe B			
	Classe A			
Picos	Classe A	Nível médio na modalidade normal	De acordo com o PSPN	Não
	Classe B	Graduação em normal superior ou licenciatura	20%	
	Classe C	Especialização	30%	
	Classe D	Mestrado	35%	
	Classe E	Doutorado	45%	
	Classe F	Pós-doutorado	50%	
Campo Maior	Classe A	Nível médio na modalidade normal	-	-
	Classe B	Nível superior, em curso de licenciatura plena	-	

¹³ Com base no vencimento.

MUNICÍPIO	CLASSE	FORMAÇÃO ACADÊMICA	PERCENTUAL DE ACRÉSCIMO ¹³	ACUMULÁVEL
	Classe C	Especialização	-	
	Classe D	Mestrado	-	
	Classe E	Doutorado	-	
Corrente	Classe A	Nível médio no magistério	-	-
	Classe A “1”	Nível médio - 4º ano adicional ao magistério	-	
	Classe A “2”	Licenciatura de Primeiro Grau	-	
	Classe B	Licenciatura Plena	-	
	Classe C	Especialização	-	
	Classe D	Mestrado	-	
	Classe E	Doutorado	-	
	Classe F	Pós-doutorado	-	
Uruçuí	Classe A	Nível médio (magistério)	-	Sim
	Classe B	Nível médio na modalidade normal acrescido de mais um ano de estudos adicionais	5%	
	Classe SL	Licenciatura Plena	30,6%	
	Classe SE	Especialização	8,5%	
	Classe SM	Mestrado	5,4%	
	Classe SD	Doutorado	12,24%	
Curimatá	Classe A	Nível médio	De acordo com o PSPN	Sim
	Classe B	Superior	30%	
	Classe C	Especialização	8%	
	Classe D	Mestrado	15%	
Cabeceiras do Piauí	Classe A/categoria AM	Nível Médio, modalidade normal	De acordo com o PSPN	Sim
	Classe A/categoria AS	Nível Superior, com graduação em Pedagogia ou Normal Superior	5%	
	Classe A/categoria AE	Especialização	5%	
	Classe B/Categoria BS	Licenciatura Plena	72,98%	
	Classe B/Categoria BE	Especialização	5%	

MUNICÍPIO	CLASSE	FORMAÇÃO ACADÊMICA	PERCENTUAL DE ACRÉSCIMO ¹³	ACUMULÁVEL
	Classe B/Categoria BM	Mestrado	5%	
Cocal dos Alves	Classe A	Nível médio na modalidade normal	De acordo com o PSPN	Não
	Classe B	Licenciatura Plena	15%	
	Classe C	Especialização	25%	
	Classe D	Nível de Mestrado	35%	
	Classe E	Nível de Doutorado	45%	
Guaribas	Classe A	Ensino Médio com habilitação para o magistério	De acordo com o PSPN	Sim
	Classe B	Licenciatura Plena	15%	
	Classe C	Especialização	10%	
São Miguel da Baixa Grande	Classe A	Ensino Médio com habilitação para o magistério	-	-
	Classe B	Licenciatura Plena	-	
	Classe C	Pós-graduação	-	

Fonte: Elaborado pela autora com base nos planos de carreira (2023).

Os municípios de Picos, Curimatá, Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves e Guaribas determinam, em seus planos de carreira, que o vencimento dos professores com formação mínima em Ensino Médio - Magistério seja de acordo com o valor do Piso Salarial dos professores. Em outras palavras, os municípios estão se comprometendo a pagar o valor do piso, definido anualmente.

Nos planos de carreira de Teresina (1986, 2001), a mudança de classe estava condicionada à formação acadêmica. Com a reformulação do plano, em 2009, houve uma reorganização da carreira, e os cargos de Professor do Primeiro Ciclo, Professor do Segundo Ciclo e Pedagogo foram organizados em quatro Classes, como apresentado no quadro acima. Nessa nova conjuntura, a mudança de classe não está mais condicionada à formação acadêmica, cuja compensação financeira é feita por fora, por meio da gratificação de titulação, sendo correspondente a 10% para especialista, 20% para mestre e 40% para doutor. Vale ressaltar que essas gratificações não são cumulativas.

Diferente de Teresina, nos outros municípios, a progressão vertical está condicionada à formação acadêmica. Assim, os planos destes municípios são analisados em conjunto. Os dados do Quadro 12 evidenciam que, nos planos de Picos, Uruçuí, Curimatá, Cocal dos Alves e Guaribas, o percentual de incentivo à formação em licenciatura plena é referente a 20%, 30,6%, 30%, 15% e 15%, respectivamente. É um percentual considerado razoável, principalmente nos

três primeiros municípios relacionados acima. Além de garantir um percentual de reajuste, é imprescindível que ele seja concedido de forma linear, para que o piso não se transforme em teto e haja de fato a valorização do magistério por meio de uma carreira atrativa.

Em Teresina e Picos, os planos de carreira determinam que a investidura no cargo do magistério se dê mediante formação em curso superior. Entretanto esses planos, de 2009 e 2019, respectivamente, fazem referência ao professor com formação em nível médio. Apesar dessa determinação, quanto ao grau de formação para o ingresso na carreira, ainda existem nos dois municípios professor com formação em nível médio. Outra justificativa plausível é o fato de a formação em ensino médio para magistério ser a referência para o reajuste do piso salarial dos profissionais da categoria como um todo.

Cabeceiras do Piauí é o único município pesquisado em que há diferenciação salarial entre os professores, de acordo com a formação acadêmica. Os professores da educação infantil e anos iniciais, com formação em pedagogia e normal superior, têm direito a 5% em relação aos professores com formação em nível médio; e os professores dos anos finais do ensino fundamental, com formação nas demais licenciaturas plenas têm direito a 72,98%. Percebe-se, portanto, diferenciação percentual considerável entre professores com a mesma formação em ensino superior, sendo que a Resolução CNE/CEB nº 02, de 2009, recomenda a diferenciação dos vencimentos dos profissionais da educação escolar básica por titulação (Brasil, 2009).

Em Guaribas, a especialização é o último nível de formação considerado no plano de carreira e o incentivo a essa formação é de 10%, acumulável, sendo que o percentual garantido em lei para o professor com licenciatura plena é de 15% sobre o vencimento do professor com formação em nível médio magistério. Já em Uruçuí, Curimatá e Cabeceiras, o percentual garantido em lei para o professor com especialização é de 8,5%, 8%, e 5%, respectivamente. Vale destacar que, em Uruçuí, o percentual é cumulativo.

Em Curimatá e Cabeceiras do Piauí, o plano apresenta a formação até o nível de mestrado, sendo que o incentivo para o professor com mestrado, no primeiro, é de 15% enquanto, no segundo, é de apenas 5%; em ambos, o percentual é cumulativo. Em Uruçuí, o percentual também é cumulativo e o acréscimo é de 5,4%, para os profissionais do magistério com mestrado. No caso de Cabeceiras do Piauí e Uruçuí, o incentivo para a formação em nível de mestrado é baixo, considerando o esforço pessoal e o custo da realização dessa formação.

Com relação ao incentivo à formação acadêmica em curso de doutorado, os municípios de Picos e Cocal dos Alves são os que apresentam maior representatividade referente, sendo

45% nos respectivos planos. Já em Uruçuí, o incentivo para os profissionais do magistério é de 12,24%. Vale destacar que esse percentual é cumulativo, diferente dos outros municípios em que o percentual é bem superior, mas não é cumulativo, representando, assim, apenas 10%, visto que o incentivo para professores com mestrado é de 35%, em Picos e Cocal dos Alves. Logo a gratificação de titulação de doutor, em Uruçuí, é mais representativa.

Os planos de carreira de Picos e Corrente consideram a formação acadêmica até o nível de pós-doutorado. Em Picos, a diferenciação percentual é de 50% para o profissional do magistério com pós-doutorado, em relação à formação em nível médio. O plano de Corrente não faz referência ao valor percentual em relação à formação acadêmica. Além de verificar o percentual de reajuste de uma classe para a outra, é importante que o servidor observe se este percentual é cumulativo, tendo em vista que nem sempre o maior percentual representa mais recursos, caso não acumule, como nos municípios de Teresina, Picos e Cocal dos Alves.

Os Planos de Campo Maior, Corrente e São Miguel da Baixa Grande não fazem referência ao percentual de gratificação conforme a formação acadêmica, comprometendo o estímulo à formação acadêmica de seus profissionais. Para atender à Resolução CNE/CEB nº 02, de 2009, que fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública e determina a adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios devem observar as seguintes diretrizes:

[...] diferenciar os vencimentos ou salários iniciais da carreira dos profissionais da educação escolar básica por titulação, entre os habilitados em nível médio e os habilitados em nível superior e pós-graduação lato sensu, e percentual compatível entre estes últimos e os detentores de cursos de mestrado e doutorado (Brasil, 2009).

Esse dispositivo destaca a importância da carreira, via progressão vertical. Corroborando a determinação legal, ressalta-se a relevância do reajuste linear para o estímulo a uma carreira mais atrativa, com possibilidades de avanços na profissão. De acordo com Morduchowicz (2003, p. 27), “uma carreira escalonada é um plano que provê incentivos e aumentos salariais para os professores que decidirem avançar em sua carreira profissional sem terem de abandonar, seja as salas de aulas, seja a profissão”.

Em Guaribas, há diferença salarial entre professor e pedagogo, sendo que, de acordo com a legislação que rege o magistério público, o pedagogo Classe B, nível I, terá o mesmo vencimento/remuneração do professor Classe B, nível I, com acréscimo de 5%, para uma

jornada de 40 horas. Logo, o pedagogo Classe C, nível I, terá o mesmo vencimento do pedagogo Classe B, nível I, com acréscimo de 10%, para uma jornada de 40 horas (Guaribas, 2010).

Fazendo uma síntese das informações e dos dados analisados, destaca-se que a estrutura da carreira do magistério público, nos municípios investigados, engloba as mais diversas formas variando de municípios que consideram a formação somente até o nível de especialização a municípios que consideram o nível de pós-doutorado. Destaca-se a importância da formação acadêmica dos profissionais do magistério, pois ela repercute positivamente na remuneração, já que por meio da formação podem alcançar patamares de vencimentos mais altos.

Ainda no que se refere à formação acadêmica, as informações coletadas a partir dos questionários indicam que o maior nível de titulação acadêmica dos professores é a especialização (80,7%), seguida de licenciatura (12,3%), mestrado (5,3%) e ensino médio (1,8%), que corresponde a um participante com este nível de formação. Esse percentual representativo de professores com especialização justifica-se pela “facilidade” em fazer o curso, que, na maioria das vezes, é ofertado nos finais de semanas, e muitas faculdades os oferecem nos próprios municípios, mesmo nos de menor porte populacional, o que viabiliza a participação dos professores e desperta o interesse desses profissionais, pois, em todos os planos de carreira analisados, a especialização é requisito para a progressão na carreira, que varia de 5% a 35%. Entretanto é um esforço pessoal para custear essa formação. Assim sendo, o professor é o responsável por custear sua formação e esta resulta em investimento individual.

Entre os dirigentes sindicais, 11,1% têm formação em nível superior, 77,8% têm pós-graduação em nível de especialização, e 11,1% possuem mestrado; dos secretários de educação, 37,5% têm nível superior e 62,5% têm pós-graduação em nível de especialização. Observa-se que, no geral, a maioria dos participantes têm a formação em nível de especialização.

Além da progressão vertical, o professor pode progredir por meio da progressão horizontal, conforme apresentado na seção a seguir.

5.3.2 Progressão baseada na mudança de nível

Além da progressão baseada na formação acadêmica, está prevista, nos planos de carreira, a progressão baseada na mudança de nível, que pode ser concedida mediante avaliação de desempenho e/ou tempo de serviço, conforme apresentado no Quadro 13.

Quadro 13 - Percentual de mudança de um nível para outro e o interstício mediante tempo de serviço

Município	% de acréscimo	Interstício mediante avaliação	Interstício mediante tempo de serviço
Teresina	5%*	2 anos	2 anos
Picos	-	3 anos	4 anos
Campo Maior	-	2 anos	4 anos
Corrente	5%	-	-
Uruçuí	5%	3 anos	5 anos
Curimatá	5%	3 anos	5 anos
Cabeceiras do Piauí	3%	5 anos	5 anos
Cocal dos Alves	3%	3 anos	5 anos
Guaribas	5%	3 anos	5 anos
São Miguel da Baixa Grande	-	3 anos	-

Fonte: Elaborado pela autora com base nos planos de carreira (2023).

* Em Teresina, quando o profissional do magistério percorre todos os níveis de uma classe e passa para a classe seguinte, o percentual de mudança do último nível de uma classe para o primeiro nível da classe seguinte corresponde a 10%. Outra especificidade desse município é que a mudança de nível, na última classe (Classe A) é de 10%. Não está especificado no plano, mas é constatado na tabela de vencimento, publicada anualmente.

A progressão horizontal, descrita nos planos de carreira das redes municipais em análise, é caracterizada pela passagem do servidor para o nível imediatamente superior ao que pertence, dentro da mesma classe funcional. Essa mudança de nível pode se dar mediante avaliação de desempenho, formação em serviço, cursos de aperfeiçoamento e/ou tempo de serviço. Conforme apresentado no Quadro 13, a mudança de nível garante um acréscimo de 3% a 5% no vencimento dos profissionais do magistério nos municípios em análise, e a concessão acontece no intervalo de 2 a 5 anos de efetivo exercício, após o estágio probatório.

No município de Teresina, a progressão ocorre da Classe C – Nível V, para a Classe C – Nível IV, após 3 anos de ingresso na carreira e aprovação no processo de avaliação do estágio probatório¹⁴; e da Classe C – Nível IV até o último nível de cada Classe, a cada 2 anos. Vale ressaltar que o professor integrante da Classe Auxiliar somente poderá progredir para a Classe C, após obter a qualificação mínima exigida. Deste modo, o professor da Classe Auxiliar, que apresenta seis níveis, ao alcançar o último nível, fica estagnado, caso não obtenha a formação superior.

A mudança de nível, na capital do Estado, de acordo com o plano de carreira, é

¹⁴ Os professores, após 3 anos de efetivo exercício, serão submetidos às normas para avaliação do estágio probatório (Teresina, 2009).

concedida a cada 2 anos, observando a disponibilidade orçamentária e a certificação de aferição de conhecimento (Teresina, 2001). Considerando os limites orçamentários, são promovidos os servidores com as maiores notas na aferição de conhecimento, em ordem decrescente. O orçamento para a progressão representa um índice percentual de, no máximo, 3% da folha nominal de remuneração do quadro de pessoal do magistério, apurada no mês de fevereiro do ano da ocorrência da progressão (Teresina, 2001). Em Cocal dos Alves (2010), a progressão também fica condicionada à disponibilidade orçamentária.

O Plano de Teresina adota, como um dos requisitos para a mudança de nível, a avaliação de desempenho. Entretanto, após mais de dez anos da legislação em vigor, essa avaliação não foi realizada na rede pública municipal de Teresina. Constatou-se, também, que a mudança de nível não tem acontecido no interstício anunciado no plano, sendo necessário, para o professor obter esse benefício, entrar com um processo, solicitando sua progressão horizontal; mesmo assim, o interessado espera, às vezes, até um ano para ser beneficiado. E nem sempre é concedido a ele o valor retroativo. O ideal seria que a mudança de nível acontecesse de forma automática, já que é um direito garantido em lei. Da forma como acontece, o professor deve ficar bem atento e pedir a mudança de nível, quando o interstício expirar.

Em estudos sobre planos de carreira, Dutra Júnior *et al.* (2000, p. 26) já haviam evidenciado essa percepção em seu diagnóstico: “embora prevista no plano, a avaliação de desempenho nem sempre é, na prática, implementada, tornando-se, assim, o tempo de serviço fator exclusivo para a progressão na carreira do magistério”.

No questionário realizado com os professores, quando indagados se para a mudança de um nível para outro na carreira do magistério há avaliação de desempenho, 31,6% dos respondentes disseram que sim, 54,4% que não e 14% não souberam informar. Entretanto, dos dez planos analisados, nove apresentam a mudança de nível por meio da avaliação de desempenho. O fato de nem sempre ocorrer a avaliação, conforme constatado nos estudos de Dutra Júnior *et al.* (2000), justifica as respostas da maioria dos professores que afirmaram que não há avaliação de desempenho em seu município ou não souberam informar. Ressalta-se, ainda, que, como é o sistema que faz a avaliação, o município economiza mais se não fizer, pois, assim, os professores levam mais tempo para progredir de um nível para outro.

Nos municípios de Corrente, Uruçuí, Curimatá e Guaribas, o percentual da progressão referente aos níveis é 5%, incidindo sobre o vencimento anterior. O município de Corrente (2009) não faz referência ao interstício para a mudança de nível. Nos demais municípios, Uruçuí

(2015), Curimatá (2010) e Guaribas (2010), o interstício da mudança de nível mediante a avaliação é de 3 anos e, na ausência da avaliação, a progressão fica condicionada ao tempo de serviço, no caso, a cada 5 anos.

Já em Cabeceiras do Piauí (2009) e Cocal dos Alves (2010), a mudança de um nível para outro corresponde a 3%, incidindo sobre o vencimento, a cada 5 anos, mediante avaliação de desempenho, no primeiro, e a cada 3 anos, no segundo. Na ausência da avaliação de desempenho, a mudança de nível ocorre a cada 5 anos de tempo de serviço, em ambos os municípios. Diferentemente dos outros municípios, em Cabeceiras do Piauí (2009), a mudança de nível por tempo de serviço tem o mesmo interstício quando é mediante avaliação de desempenho.

Os planos de carreira de Picos (2019), Campo Maior (2010) e São Miguel da Baixa Grande (2010) não especificam o percentual referente à mudança de um nível para outro. Entretanto, nos municípios de Picos e São Miguel da Baixa Grande, o interstício da mudança de nível mediante a avaliação de desempenho ocorre a cada 3 anos, e Picos considera também o tempo de serviço, 4 anos. Em Campo Maior, o interstício por avaliação é de 2 anos e, mediante o tempo de serviço, 4 anos.

Ao analisar as categorias utilizadas para a movimentação na carreira, na busca de compreender o processo de movimentação, mediante as progressões vertical e horizontal, foi possível perceber especificidades nos planos de carreira. Para ampliar a discussão, o Quadro 14 sintetiza todas as informações da movimentação na carreira, consubstanciando os dados apresentados anteriormente e incluindo a amplitude na carreira dos profissionais do magistério.

Quadro 14 - Critérios de movimentação na carreira de professores na rede pública de municípios piauienses e a amplitude na carreira

MUNICÍPIO	FORMAÇÃO	CLASSE	NÍVEL	INTERSTÍCIO (anos)	AMPLITUDE NA CARREIRA (anos)
Teresina	Ens. Médio a Doutorado	Auxiliar, C, B, A	5 (V a I)	2	26 ou 38
Picos	Ens. Médio a Pós-Doutorado	A, B, C, D, E, F	-	3 ou 4	-
Campo Maior	Ens. Médio a Doutorado	A, B, C, D, E	8 (I a VIII)	2 ou 4	19 a 35
Corrente	Ens. Médio a Pós-Doutorado	A1, A2, B, C, D, E, F	7 (I a VII)	-	-
Uruçuí	Ens. Médio a Doutorado	A, B, SL, SE, SM, SD	8 (I a VIII)	3 ou 5	27 a 43

MUNICÍPIO	FORMAÇÃO	CLASSE	NÍVEL	INTERSTÍCIO (anos)	AMPLITUDE NA CARREIRA (anos)
Curimatá	Ens. Médio a Mestrado	A, B, C, D	7 (I a VII)	3 ou 5	24 a 38
Cabeceiras do Piauí	Ens. Médio a Mestrado	A/Categorias AM, AS e AE; B/Categorias BS, BE e BM	7 (I a VII)	5	38
Cocal dos Alves	Ens. Médio a Doutorado	A, B, C, D, E	10 (I a X)	3 ou 5	33 a 53
Guaribas	Ens. Médio a Especialização	A, B, C	7 (I a VII)	3 ou 5	24 a 38
São Miguel da Baixa Grande	Ens. Médio a Especialização	A, B, C	5 (I a V)	3	18

Fonte: Elaborado pela autora com base nos planos de carreira (2023).

Conforme os dados apresentados no Quadro 14, a quantidade de níveis em cada classe varia de 5 a 10, apresentados por algarismos romanos. As informações do quadro acima revelam que, em tese, é inviável, em alguns municípios, o profissional do magistério chegar ao final da carreira, antes da aposentadoria.

A possibilidade de movimentação na carreira é outro aspecto a se destacar como valorização. O termo amplitude na carreira é utilizado para se referir ao tempo necessário mínimo para o professor chegar ao fim da carreira, considerando os critérios de movimentação estabelecidos nos planos. Os dados revelam que o interstício de tempo para que haja progressão na carreira, baseado na mudança de nível, é variável, impactando na amplitude de tempo de duração da carreira, desde o ingresso até a aposentadoria.

Como se pode observar no Quadro 14, nem todos os municípios apresentam informações para que se possa mencionar a amplitude da carreira. Contudo as informações são apenas algumas aproximações, tendo em vista a dificuldade de precisá-las, devido às especificidades de cada plano de carreira. De acordo com Rodríguez *et al.* (2018, p. 491),

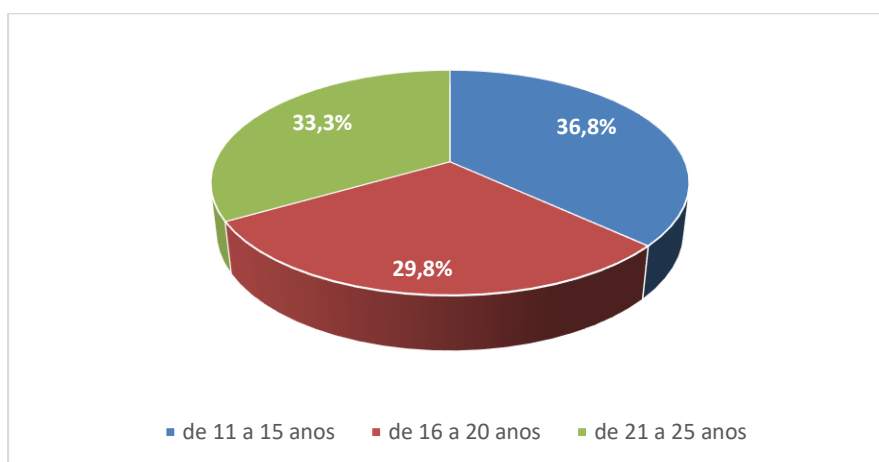
A amplitude da carreira leva em conta a duração da carreira, considerando o menor e o maior escalonamento da carreira em um mesmo cargo e é muito variada e difícil de precisar, pois, em boa parte dos estatutos e planos de carreira, o interstício de tempo de progressão/evolução na carreira depende do desempenho docente e em alguns casos, de orçamento, o que tende a flexibilizar o tempo de sua duração.

Em Campo Maior e Uruçuí, considerando o número expressivo de níveis, o professor demoraria anos para chegar ao final da carreira, até percorrer todas as classes e níveis,

considerando que cada classe apresenta oito níveis. Também os planos de carreira dos municípios de Corrente, Curimatá, Cabeceiras do Piauí e Guaribas apresentam sete níveis em cada classe, o que levaria muito tempo para os profissionais do magistério chegarem ao final da carreira. São Miguel da Baixa Grande é o município que apresenta o menor interstício na carreira. Nesse município, as promoções (mudanças de nível) ocorrem a cada três anos, de acordo com o plano de carreira.

Tendo em vista que uma das formas de evolução na carreira dos professores é o tempo de serviço, questionou-se aos participantes o tempo de serviço no magistério municipal. Considerando a especificidade da trajetória de cada um dos participantes, as questões foram analisadas separadamente. Com relação aos professores, os dados obtidos são apresentados no Gráfico 7.

Gráfico 7 - Tempo de serviço dos professores no magistério da Rede Pública Municipal de Ensino



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados dos questionários (2022).

Vale ressaltar que o critério para os professores responderem ao questionário era ter mais de dez anos de efetivo exercício no magistério público municipal. Diante do exposto, conforme apresentado no Gráfico 7, todos os professores têm, no mínimo, 11 anos de efetivo exercício, sendo que 36,8% têm de 11 a 15 anos; 29,8%, de 16 a 20; e 33,3% têm de 21 a 25 anos de magistério. O critério de, no mínimo, dez anos de efetivo exercício no magistério público foi preponderante na pesquisa, pois, para analisar os impactos da política, os professores precisavam ter vivenciado as políticas implementadas por meio do Fundeb e da Lei do Piso.

Com relação aos dirigentes sindicais, 11,1% têm de 6 a 10 anos de trabalho; 22,2% têm de 11 a 15 anos; 44,4% têm de 21 a 25 anos; e 22,2% têm de 26 a 30 anos de serviço na rede

pública municipal. Quando questionados sobre há quanto tempo atuam no movimento sindical, verificou-se que os dirigentes sindicais têm um histórico de atuação que varia de 5 a 33 anos.

Aos secretários de educação, inicialmente foi questionado se são servidores da rede pública municipal; 75% responderam que sim e 25% que não são. Dos 75% que disseram ser servidores municipais, o que corresponde a seis secretários, cinco são professores e um é agente administrativo. Os 25% que não são servidores municipais são professores da rede privada. Destaca-se como fato relevante o fato de a maioria que está à frente das secretarias municipais de educação dos municípios investigados ser professor, pois pressupõe-se que tenham conhecimento das reais demandas da categoria.

Dentre os secretários que são professores da rede pública municipal, os dados revelam que, no geral, têm de seis a trinta anos de efetivo exercício no magistério público, experiência relevante para conduzir a gestão da secretaria de educação com conhecimento de causa das problemáticas da área em seu município.

De modo geral, os planos preveem mais tempo que o necessário para chegar ao topo da carreira, tendo em vista a quantidade excessiva de níveis em cada classe. Assim, o professor terá que trabalhar tempo a mais ou requerer a aposentadoria sem que tenha chegado ao final da carreira. Por outro lado, uma amplitude baixa fará com que o professor alcance logo o final da carreira e permaneça muitos anos sem progressão, até completar o tempo necessário para requerer a aposentadoria. Por conseguinte, o ideal é que o percurso de progressão resguarde coerência com os anos de trabalho exigidos para a aposentadoria (Jacomini; Penna, 2016, p. 193).

Corroborando essa linha de pensamento, Dutra Júnior *et al.* (2000) entendem que o plano de carreira deve ser pensado, atentando-se para a expectativa de duração da vida profissional do magistério, que é de 25 anos para a professora e 30 anos para o professor da educação básica. Outro aspecto a ponderar é verificar se um número expressivo de profissionais da Educação poderá alcançar as movimentações finais da carreira, então é importante não permitir que um profissional atinja o topo da carreira tão rapidamente que venha a permanecer uma grande parte de sua vida funcional sem possibilidade de progredir na carreira e melhorar sua remuneração.

Conforme posto na Constituição Federal em vigor, EC nº 20/98, os professores da educação básica gozam de uma condição especial para a aposentadoria, em que a idade e o tempo de contribuição podem ser reduzidos em cinco anos para sua obtenção, desde que

comproven tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação básica (Brasil, 1998). Nesse sentido, considerando que as professoras aposentam-se aos 25 anos de serviço, é interessante que sejam asseguradas condições para que possam chegar ao final da carreira antes de completar o tempo de serviço para aposentadoria.

A análise sobre a amplitude da carreira revelou a discrepância entre os planos investigados, em muitos casos impossibilitando os profissionais do magistério de atingir os níveis mais elevados da carreira, antes do tempo para requerer a aposentadoria.

Outro critério para a progressão na carreira é a mudança de nível, que é condicionada por alguns parâmetros, conforme apresentado no Quadro 15, que sintetiza os critérios para movimentação na carreira por meio da mudança de nível.

Quadro 15 - Critérios para movimentação horizontal na carreira – progressão funcional – mediante mudança de nível

Critérios para progressão funcional	Municípios
Após o estágio probatório	Teresina, Picos, Campo Maior, Uruçuí, Curimatá, Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves, Guaribas e São Miguel da Baixa Grande
Avaliação de desempenho	Teresina, Picos, Campo Maior, Uruçuí, Curimatá, Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves, Guaribas
Tempo de serviço	Campo Maior, Uruçuí, Curimatá, Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves, Guaribas
Cursos de atualização e aperfeiçoamento	Picos, Campo Maior, Uruçuí, Curimatá, Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves, Guaribas, São Miguel da Baixa Grande
Disponibilidade orçamentária/financeira	Teresina, Cocal dos Alves
Ausência de penalidades administrativas	Teresina, Picos
Assiduidade, criatividade e disciplina	São Miguel da Baixa Grande

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos planos de carreira dos municípios pesquisados (2022).

O plano de carreira de Corrente (2009) é o único que não faz referência aos padrões estabelecidos para a mudança de um nível para o outro. Os demais planos foram analisados, levando em consideração a ocorrência dos critérios estabelecidos para a mudança de nível.

Um dos primeiros critérios citados nos planos para a movimentação na carreira, por meio da mudança de nível, é o cumprimento dos 3 anos do estágio probatório, sendo identificado este pré-requisito em 9 dos planos analisados. Somente após decorrido o período do estágio probatório é que o servidor pode requerer a progressão na carreira, mas, em Cabeceiras do Piauí (2009), a mudança de nível só é concedida após 5 anos de efetivo exercício, diferente dos outros planos analisados.

A mudança de nível mediante a avaliação de desempenho está presente em 8 dos planos analisados. No geral, de acordo com a legislação municipal, a progressão horizontal é

fortemente vinculada à avaliação de desempenho. No entanto, apesar de a maioria dos planos apresentar esse pré-requisito, nem sempre a avaliação é realizada, conforme constatado no questionário realizado com os professores.

De acordo com o plano de carreira de Teresina (2009), a aferição de conhecimento é realizada por instituição externa especializada e a mudança de nível leva em consideração os limites orçamentários. Destarte, são promovidos, de um nível para outro, os servidores com as maiores notas na aferição de conhecimento, em ordem decrescente. A mudança de nível é concedida a cada dois anos, observando, dentre os critérios citados no Quadro 15, que o professor, mesmo tendo obtido nota igual ou superior a 70% no processo de aferição, poderá não mudar de nível por conta do limite orçamentário, o que fere seu direito, ou seja, é um direito garantido que pode ser negado.

A Resolução CNE/CEB nº 2/2009, que norteia a elaboração dos planos de carreira, sugere, em relação à progressão na carreira e à avaliação de desempenho dos profissionais do magistério, que esta avaliação se institua de forma plena, de modo a promover a qualidade do processo de ensino-aprendizagem e não como mecanismo de punição aos profissionais (Brasil, 2009).

Na ausência da avaliação de desempenho, o tempo de serviço passa a ser o parâmetro para a mudança de nível, podendo ser identificado em 70% dos planos de carreira investigados. Diante do exposto, o tempo na carreira torna-se um indutor importante para progressão do profissional. De acordo com Jacomini e Minhoto (2015), o Plano de Carreira do município de São Paulo possibilita ao professor atingir o topo apenas por tempo de trabalho, tanto na progressão horizontal quanto na vertical, se tiver formação em nível superior. Outro critério que aparece como pré-requisito para a mudança de nível, em 80% dos planos, são os cursos de atualização e aperfeiçoamento.

Vale ressaltar que, em Teresina, após a implantação do atual plano de carreira, não houve avaliação de desempenho. Assim, na prática, o servidor tem direito à concessão dessa progressão mediante oficialização de solicitação e parecer da administração pública, que nem sempre concede de imediato esse direito garantido em lei. Ressalta-se a necessidade da garantia dos direitos expressos na legislação, como forma de valorização do magistério.

A disponibilidade orçamentária/financeira aparece em 20% dos planos, em Teresina (2001) e em Cocal dos Alves (2010), como uma forma de racionalizar os gastos públicos. Embora o incentivo à titulação esteja garantido em lei, fica condicionado ao orçamento do

município; outro direito garantido, mas que pode ser negado. Para a aprovação no processo de aferição de conhecimento, o pessoal do magistério deve obter aproveitamento de, no mínimo, 70% do total máximo de pontos possíveis. A mesma classificação obtida na aferição de conhecimento é utilizada para subsidiar apenas um único processo de promoção, devendo o servidor passar por outro processo de avaliação para a progressão seguinte. Assegura-se o direito à progressão ao Professor do Primeiro e Segundo Ciclos e ao Pedagogo que tenha sido aprovado em processo de aferição de conhecimento ou que tenha completado três anos de efetivo exercício sem que tenha sido promovido (Teresina, 2010).

A ausência de penalidades administrativas também é um pré-requisito que aparece em 20% dos planos analisados. Em Teresina e Picos, além dos critérios relacionados no Quadro 15, o profissional do magistério só muda de um nível para outro na ausência de penalidades administrativas de advertências ou de suspensão (Teresina, 2001) e sem nenhuma sanção sofrida no período de tempo observado (Picos, 2019).

A assiduidade (frequência do professor na escola) e a criatividade (capacidade para desenvolver novos métodos de ensino, ideias inovadoras e propor projetos alternativos para os problemas relacionados ao ensino e ao sucesso dos alunos e da disciplina que se refere ao cumprimento das normas definidas pela escola e pela Secretaria de Educação) estão presentes em 10% dos planos analisados (São Miguel da Baixa Grande, 2010). Entretanto consideram-se esses critérios de difícil mensuração.

A Resolução CNE/CEB nº 02/2009 não estabelece a exigência de cumprimento de prazo mínimo para a obtenção da progressão horizontal, a partir do ingresso no cargo. Contudo verificou-se que o interstício varia do cumprimento de estágio probatório a períodos maiores, como em Uruçuí e Cocal dos Alves que, na ausência da avaliação, a progressão se dá num intervalo de 5 anos, o que retarda o período de progressão na carreira, podendo resultar em desinteresse ou menor atratividade pela profissão.

Sobre esse assunto, Morduchowicz (2003) relata que, em geral, a corrida é projetada em níveis (entre quatro e sete) em que o avanço é feito automaticamente pela passagem do tempo ou por alguma combinação de fatores (antiguidade, formação, mérito, etc.) que produzam uma pontuação que possibilite a promoção. Neste último caso, a avaliação de desempenho é nula ou tem um peso negligenciável, e a promoção constitui um processo burocrático de acumulação de certificações de documentos.

Na próxima seção do capítulo, apresenta-se o vencimento dos profissionais do magistério e os demais componentes da remuneração, tomando como referência a jornada de trabalho de 40 horas semanais dos professores e a compreensão dos participantes quanto ao PSPN.

5.4 Vencimento e demais componentes da remuneração docente

Antes de iniciar a discussão sobre vencimento e os demais componentes da remuneração, é fundamental a compreensão da definição do que é vencimento, remuneração e salário. A Lei federal nº 8.112/1990 define, respectivamente, em seus artigos 40 e 41, vencimento como “a retribuição pecuniária pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao padrão fixado em lei” e remuneração como o “vencimento mais as vantagens pecuniárias atribuídas em lei” (Brasil, 1990). O vencimento é o valor básico pago, ao longo de um período definido, ao profissional pela prestação do seu trabalho. O vencimento pode ser acrescido de adicionais fixos ou variáveis, como gratificações e bônus, por exemplo (Gurgel; Sousa Júnior, 2016).

De acordo com Camargo e Jacomini (2011), compreende-se como remuneração a totalidade dos benefícios financeiros que incluem o salário ou, no caso do magistério público, os vencimentos, acrescidos de vantagens pecuniárias, como auxílio-transporte, gratificações, auxílio-saúde, entre outros. Conforme o exposto, o conceito de remuneração abrange tanto os trabalhadores da iniciativa privada quanto os do serviço público. Para Alves e Pinto (2011, p. 3), “o nível de remuneração é um aspecto fundamental para qualquer profissão, principalmente numa sociedade sob a lógica capitalista”.

Importa destacar que, mesmo sendo usados como sinônimos, remuneração e salário são termos e conceitos diferentes. O salário é utilizado para os trabalhadores submetidos ao regime de contratação pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como o montante fixo pago ao empregado, mensalmente, como retribuição que ele recebe por serviço prestado, de acordo com o contrato de trabalho, não incluindo bônus ou gratificação (Brasil, 1943).

A Lei nº 11.738/2008 se refere a piso salarial para falar de vencimento ao determinar o PSPN (Brasil, 2008a). Alinhada a essa legislação, a Resolução CNE/CEB nº 02/2009 recomenda a remuneração condigna aos profissionais da educação e o vencimento inicial dos profissionais do magistério pautados nos preceitos da Lei do Piso, nunca inferiores ao que estabelece a Lei (Brasil, 2009).

Sales (2011) observa ainda um equívoco no uso da palavra “Salário” ao invés de “Vencimento”, uma vez que a palavra “Salário” é uma terminologia própria do regime da CLT. Segundo o autor, o correto seria vencimentos, termo utilizado para definir a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

No tópico a seguir, analisa-se o vencimento dos profissionais do magistério das redes públicas dos municípios investigados, tomando como ponto de partida os dados da tabela de vencimentos publicada a partir do reajuste concedido no ano de 2022, no sentido de verificar o cumprimento da Lei do Piso e a valorização por meio do vencimento. Em seguida, são apresentados os demais componentes da remuneração dos profissionais do magistério.

5.4.1 Vencimentos dos professores das redes públicas de ensino dos municípios investigados

O vencimento básico é um importante item que compõe a remuneração do professor, utilizado como base para a implementação da Lei do Piso, constituindo o item mais importante, pois é um componente fixo da remuneração, utilizado como referência para concessão de outros. Assim, antes de adentrar na análise da remuneração total dos professores, tomou-se, como ponto de partida, a análise da tabela de vencimento salarial do professor com formação em Ensino Médio e com carga horária de 40 horas semanais, assim como o reajuste concedido, referente ao ano de 2022, conforme segue.

Tabela 10 – Reajuste, piso salarial e vencimento do professor de nível médio, com carga horária de 40 horas semanais, nos municípios pesquisados, referente ao ano de 2022, em valores nominais

	% de reajuste	Vencimento
PSPN	33,24	3.845,63
Teresina	16,00	3.348,04
Picos	33,24	3.845,63
Campo Maior	35,00	3.896,42
Corrente	-	3.845,63
Uruçuí	27,78	3.845,94
Curimatá	40,00	-
Cabeceiras do Piauí	33,24	-
Cocal dos Alves	34,00	3.867,56
Guaribas	10,24	3.845,63
São Miguel da Baixa Grande	34,00	4.103,10

Fonte: Elaborado pela autora com base nas tabelas de vencimentos/Leis de reajuste da Lei do Piso dos municípios pesquisados (2022).

A Tabela 10 foi construída a partir das legislações municipais que reajustaram o vencimento dos profissionais do magistério no ano de 2022. Nesse ano, o reajuste do PSPN foi

de 33,24%, que corresponde ao valor do Piso de R\$ 3.845,63. O único município que não cumpriu a legislação quanto ao valor do vencimento, determinado de reajuste do Piso foi Teresina, capital do estado do Piauí, que deveria ser referência para os demais municípios.

O município de Teresina apresenta, em sua tabela, além do vencimento, uma gratificação (GID/GIO), concedida para todos os profissionais do magistério o que representa em torno de 21% do vencimento. A primeira destina-se aos professores em efetivo exercício, e a segunda para os profissionais do magistério que desempenham funções operacionais na Secretaria de Educação.

Tendo em vista o não cumprimento quanto ao pagamento do piso, os professores da rede municipal de ensino de Teresina mobilizaram-se para reivindicar seus direitos. Porém, mesmo após uma greve que durou 214 dias, durante o período de 07 de fevereiro a 08 de setembro de 2022, a categoria não conseguiu sua principal reivindicação, o reajuste de 33,24%. Em 24 de fevereiro de 2022, foi aprovado o reajuste de 16%, linear, não atendendo a legislação nacional que determina 33,24%. Conscientes dos seus direitos, a categoria continuou em greve, até o dia 08 de setembro de 2022, buscando garantir o pagamento integral do PSPN aos profissionais do magistério, entretanto não foi garantido o reajuste. Em 2023, o gestor municipal concedeu o reajuste restante, referente a 2022, somente para os professores em início de carreira, com formação em nível médio, para cumprir o valor determinado nacionalmente.

A decisão da suspensão da greve foi tomada durante assembleia e ocorreu após a categoria acompanhar um julgamento do Tribunal de Contas do Estado do Piauí (TCE-PI), que reconheceu a obrigatoriedade do pagamento do piso nacional para profissionais do magistério como determina a Lei do Piso, obedecendo ao reajuste de 33,23%. O julgamento em questão envolvia o município de Pavussu e o TCE-PI, por cinco votos a um, considerou que as prefeituras devem cumprir o que estabelece a legislação federal. Na ocasião, o referido Tribunal informou que o município de Teresina ainda não tinha sido julgado.

Dentre os municípios investigados, Guaribas apresentou o menor percentual de reajuste, apenas 10,24%, muito aquém do que determina a legislação nacional. Ainda que esse reajuste tenha sido ínfimo, o município garantiu o valor do piso aos profissionais do magistério com formação em nível médio. Percebe-se que o percentual concedido foi o proporcional para se chegar ao valor de R\$ 3.845,63, transformando o valor do Piso em teto. Cabe ressaltar que o plano de carreira de Guaribas determina que o vencimento dos professores com formação

mínima em ensino médio – magistério seja de acordo com o valor do piso salarial dos professores.

No município de Uruçuí, o reajuste de 27,78% foi concedido somente para os professores em início de carreira (Classe A), ficando seu vencimento no valor de R\$ 3.845,94. Diante do exposto, observa-se que o reajuste foi somente o suficiente para o pagamento do valor do Piso dos professores. Para os profissionais do magistério das demais classes, o reajuste foi de 22% sobre o vencimento, conforme especificado na tabela de vencimento. Isso revela que o reajuste não foi linear, ocasionando achatamento salarial e deixando a carreira menos atraente. Defende-se que o reajuste do Piso deva ser linear para os profissionais do magistério, caso contrário, acaba com a carreira, por torná-la menos atrativa.

No entendimento de Gatti e Barreto (2009), é preciso lembrar que carreiras pouco atrativas do ponto de vista salarial acabam por não ser objeto de procura entre as novas gerações e, especialmente, não se mostram chamativas para aqueles que se consideram em melhores condições de domínio de conhecimentos ou com melhores chances em outras atividades (Gatti; Barreto, 2009, pp. 239-240).

Seguindo essa linha de análise, observou-se que os municípios de Picos e Cabeceiras do Piauí concederam reajuste, conforme preconiza a legislação nacional, de 33,24%, sendo que, no município de Picos, o vencimento do professor, em início de carreira, com formação em nível médio, ficou no valor de R\$ 3.845,63, e o reajuste foi linear para todos os professores. Essa realidade não foi possível analisar em Cabeceiras do Piauí, posto que o município não apresentou a tabela de vencimento, que comumente constitui anexo da lei de reajuste do piso dos professores.

Em Cocal dos Alves e São Miguel da Baixa Grande, o reajuste foi um pouco superior à determinação legal, sendo de 34%. Este último município se destaca, dentre os municípios investigados, por conceder o maior valor do vencimento aos professores em início de carreira. Campo Maior também apresenta reajuste acima da Lei do Piso, de 35%, e linear para todos os professores. Entretanto foi o município de Curimatá que concedeu o maior reajuste, 40%, embora não tenha apresentado a tabela de vencimento, inviabilizando a análise do valor de vencimento e a verificação quanto à linearidade do reajuste.

No município de Corrente, a lei que atualiza o valor do Piso Municipal de salário do magistério não faz referência ao percentual do reajuste concedido, apenas informa o valor inicial do Piso, correspondente ao valor indicado pela legislação federal (R\$ 3.845,63), não

apresentando tabela de vencimento, impossibilitando, dessa forma, a análise do vencimento e a verificação da linearidade ou não do reajuste.

Nos municípios de Curimatá e Cabeceiras do Piauí, a legislação que dispõe sobre alterações dos vencimentos não apresenta a tabela de vencimento, apenas o valor referente ao reajuste para o profissional em início de carreira, com formação em nível médio. Impossibilita, com isso, a verificação da linearidade do reajuste concedido para os demais profissionais do magistério, principalmente no caso do município de Curimatá, que concedeu o maior reajuste.

No geral, verifica-se que, dos dez municípios pesquisados, seis concederam o percentual referente à Lei do Piso: Picos, Campo Maior, Curimatá, Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves e São Miguel da Baixa Grande; destes, três apresentaram reajuste acima do que determinou a legislação federal, com destaque para o município de Curimatá que, conforme a legislação local, reajustou em 40%. Entretanto três municípios não seguiram o que determinou a lei; dois apresentaram percentual inferior à orientação legal, Guaribas e Teresina, e o município de Corrente cuja lei não apresenta o percentual de reajuste do vencimento.

De acordo com a publicação “Panorama da Educação Destaques do Education at a Glance 2021”, divulgado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep, 2021), ao comparar o piso do magistério no Brasil com a remuneração estatutária inicial da carreira de professores dos anos finais do ensino fundamental dos países-membros e parceiros da OCDE, verifica-se que o Brasil possui a menor remuneração inicial legal da carreira docente entre os países. A média dos países-membros da OCDE é 2,5 vezes maior que o piso nacional do magistério no Brasil. O estudo revela a baixa remuneração dos professores brasileiros, entretanto verifica-se, ainda, alguns municípios que não cumprem a legislação quanto ao pagamento do Piso.

As disparidades entre o percentual de reajuste do vencimento, em 2022, são evidentes, como apresentado na Tabela 10, variando de 40% a 10,24%, sendo este último referente ao município de Guaribas, que já foi destaque no cenário nacional entre os mais pobres do país, caminhando na contramão do desenvolvimento educacional, concedendo o menor percentual de reajuste aos professores, dentre os entes pesquisados.

Todos os planos analisados foram reformulados após a criação da Lei do Piso. Entretanto somente alguns citam a normativa como referência para o vencimento do professor em início de carreira. De acordo com o plano de carreira de Cabeceiras do Piauí, o piso será atualizado anualmente a partir do mês de abril do ano de 2011 (Cabeceiras do Piauí, 2009), não

atendendo à determinação da legislação, que define o mês de janeiro como mês base para reajuste e pagamento do PSPN.

A seguir, apresenta-se o vencimento básico inicial do professor com formação em Ensino Médio e em Licenciatura destacando a diferença percentual entre eles, posto que se considera importante que o reajuste atribuído aos professores seja linear; só assim haverá carreira para estes profissionais.

Tabela 11 - Vencimento básico inicial do professor com formação em ensino médio e licenciatura, com carga horária de 40 horas semanais, em 2022 e a diferença percentual

Município	Ensino Médio	Licenciatura	≠ %
Teresina	3.348,04	4.084,04	21,98
Picos	3.845,63	4.614,74	20,00
Campo Maior	3.896,42	5.064,39	29,98
Corrente	3.845,63	-	
Uruçuí	3.845,94	5.035,36	30,93
Curimatá	-	-	
Cabeceiras do Piauí	-	-	
Cocal dos Alves	3.867,56	4.447,69	15,00
Guaribas	3.845,63	3.845,63	0
São Miguel da Baixa Grande	4.103,10	4.581,13	11,65

Fonte: Elaborado pela autora com base na tabela de vencimento dos municípios pesquisados (2022).

As informações da Tabela 11 evidenciam que, nos municípios de Uruçuí e Campo Maior, há a maior diferenciação percentual conforme o nível de habilitação. Em Guaribas, o vencimento do professor com formação em licenciatura é o mesmo do professor com ensino médio, ocasionando assim um achatamento na carreira.

Defende-se que haja uma diferenciação percentual no vencimento dos profissionais do magistério de acordo com a formação acadêmica, conforme orienta a Resolução CNE/CEB nº 02, de 2009. Entretanto, vencimento nunca inferior ao definido na Lei do Piso, como constatado em estudo realizado por Alves e Pinto (2011) sobre a carreira e remuneração docente no Brasil, que verificou que parte dos professores que atuavam na educação infantil possui formação em nível médio, com salários abaixo do piso salarial (R\$ 950,00) para uma jornada de 40 horas. No caso dos professores cuja formação mínima exigida é o nível superior, constata-se que os que atuam no ensino médio têm um rendimento médio pouco maior (18,6%) do que aquele recebido por seus colegas que atuam nos anos finais do ensino fundamental (Alves; Pinto, 2011, p. 623).

A garantia do cumprimento da legislação nacional quanto ao pagamento do piso de forma linear é um dos aspectos importantes da valorização do magistério, assim como o

estímulo à carreira docente. Uma carreira com baixa remuneração acaba por não ser atrativa para os jovens e por aqueles que possuem condições de obter outras formações.

Sobre a atratividade da carreira docente no Brasil, estudo realizado por Gatti *et al* (2010) investiga os motivos pelos quais o magistério vem deixando de ser uma opção profissional procurada pelos jovens. A coleta de dados dessa investigação ocorreu em 18 escolas públicas e privadas do país, envolvendo 1.501 jovens de ensino médio e utilizou grupos de discussões com 193 deles. Gatti *et al* (2010) explicitam o panorama da escassez de docentes, tendo como indicadores uma queda expressiva no número de formandos em cursos de licenciatura e a mudança de perfil dos que buscam a profissão docente. Segundo eles, de 2005 a 2006, houve uma redução de 9,3% de alunos formados em licenciatura, sendo que a situação é pior em áreas como Letras (queda de 10%), Geografia (menos 9%) e Química (menos 7%). Além disso, constatou-se a falta de professores de Matemática, Química e Física nos sistemas de ensino.

A pesquisa revelou ainda que, quando à docência é colocada como possibilidade de escolha entre os alunos, amparada na pergunta “pensou em ser professor?”, não representa uma possibilidade profissional para esses alunos, apesar de alguns reconhecerem existir certa nobreza e importância para o país em atuar nessa ocupação. Dessa maneira, de acordo com os autores, dos 1.501 alunos que responderam a essa pergunta, apenas 31 indicaram como primeira opção de ingresso à faculdade o curso de Pedagogia (Gatti *et al.*, 2010).

Com o intuito de verificar a carreira dos profissionais do magistério, a Tabela 12 apresenta a diferença percentual entre o professor em início de carreira, formação em nível médio magistério e as demais formações, conforme dados das tabelas de vencimento.

Tabela 12 – Vencimento inicial e final, referente a 40h semanais, de cada classe/nível da carreira do magistério dos municípios piauienses – 2022, em valores nominais.

Município	Magistério		Licenciatura		Especialização		Mestrado		Doutorado	
	Inicial	Final	Inicial	Final	Inicial	Final	Inicial	Final	Inicial	Final
Teresina	3.348,04	4.272,93	4.084,04	4.964,15	4.492,44	5.460,56	4.900,84	5.956,98	5.717,65	6.949,81
Picos	3.845,63		4.614,74		4.999,30		5.191,58		5.576,14	
Campo Maior	3.896,42	5.482,65	5.064,39	7.126,11	5.454,20	7.674,61	5.843,73	8.222,71	6.233,37	8.770,98
Corrente										
Uruçuí	3.845,94		5.035,36		5.463,40		5.758,46		6.463,30	
Curimatá										
Cabeceiras do Piauí										
Cocal dos Alves	3.867,56	4.911,80	4.447,69	5.491,94	4.834,45	5.878,69	5.221,21	6.265,45	5.607,96	6.652,20
Guaribas	3.845,63	4.263,90	3.845,63	4.903,49	4.024,96	5.393,83				
São Miguel da Baixa Grande	4.103,10		4.447,70		5.268,29					

Fonte: Elaborado pela autora com base na tabela de vencimento dos municípios pesquisados (2022).

Não há equivalência entre os planos, entretanto padronizou-se a tabela acima para uma análise mais detalhada, sem perder a fidedignidade dos dados apresentados. Vale ressaltar que, em Uruçuí, além do professor Classe A (formação em magistério) existe a Classe B que corresponde ao professor com formação em nível médio, modalidade normal, acrescido de mais um ano de estudos adicionais, com vencimento correspondente a R\$ 3.855,58. Essa informação não aparece no quadro acima, pois padronizaram-se os dados.

Optou-se, inicialmente, por estudar o vencimento salarial do professor com habilitação em Ensino Médio, por ser esta a referência adotada na Lei do Piso para definir o valor mínimo a ser pago para o magistério público. Desta forma, faz-se necessária também a análise do vencimento do professor com outros níveis de formação e a relação percentual entre eles, com vistas a contextualizá-los como indicadores de evolução na carreira ou da remuneração docente e verificar a atratividade na carreira.

A carreira de Teresina apresenta uma organização diferenciada das demais. Tendo em vista que a progressão vertical dos professores de rede municipal de Teresina não está condicionada à formação acadêmica, foi acrescentado ao vencimento dos professores com formação em nível superior (Classe C), os percentuais referentes a 10% para professor com formação em especialização, 20% para professor com formação em mestrado e 40% para professor com formação em doutorado.

Os dados da Tabela 12 evidenciam que o município de Teresina não paga o valor do piso. O município concede uma gratificação de incentivo à docência no valor de R\$ 710,60 para os professores com formação em nível médio (Classe Auxiliar) e 866,76 para os professores com licenciatura (Classe C). Isto não justifica o fato de o município não atender o preceito legal, mas é importante frisar, pois é o único que apresenta essa gratificação ou algo similar, que era comum nos planos de carreira de “antigamente”, o chamado pó de giz ou gratificação de regência, os quais, com a Lei do Piso, a maioria dos municípios incorporou ao vencimento.

Outro dado importante que pode ser observado na Tabela 12 é a dispersão salarial, que é dada pela diferença entre o vencimento no final da carreira e o inicial (Camargo; Minhoto; Jacomini, 2014). Observa-se que a diferença percentual entre o vencimento inicial e o vencimento final na carreira do magistério é de 125,1% no município de Campo Maior, 107,6% em Teresina, 72,0% em Cocal dos Alves, 45,0% em Picos, 40,3% em Guaribas e 28,4% em São Miguel da Baixa Grande. Além de analisar o vencimento dos professores conforme sua

formação acadêmica, é válido equiparar com outros indicadores, como o salário mínimo, conforme apresentado na Tabela 13.

Tabela 13 - Vencimento básico inicial do Professor com formação em ensino médio, 40h semanais, e o salário mínimo em 2022

Município	Ensino Médio	Salário Mínimo	Proporção
Teresina	3.348,04	1.212,00	2,76
Picos	3.845,63	1.212,00	3,17
Campo Maior	3.896,42	1.212,00	3,21
Corrente	3.845,63	1.212,00	3,17
Uruçuí	3.845,94	1.212,00	3,17
Curimatá	-	1.212,00	-
Cabeceiras do Piauí	-	1.212,00	-
Cocal dos Alves	3.867,56	1.212,00	3,19
Guaribas	3.845,63	1.212,00	3,17
São Miguel da Baixa Grande	4.103,10	1.212,00	3,39

Fonte: Elaborado pela autora com base na tabela de vencimento dos municípios pesquisados e o valor do salário mínimo (2022).

Observa-se que, com exceção de Teresina em que o vencimento do professor em início de carreira corresponde a 2,76 salários mínimos, nos demais municípios apresentados na Tabela 12, o vencimento dos professores em início de carreira é igual ou superior a 3,17 salários mínimos. Curimatá e Cabeceiras não apresentam o valor do vencimento na Lei que institui o reajuste do Piso, inviabilizando assim a análise.

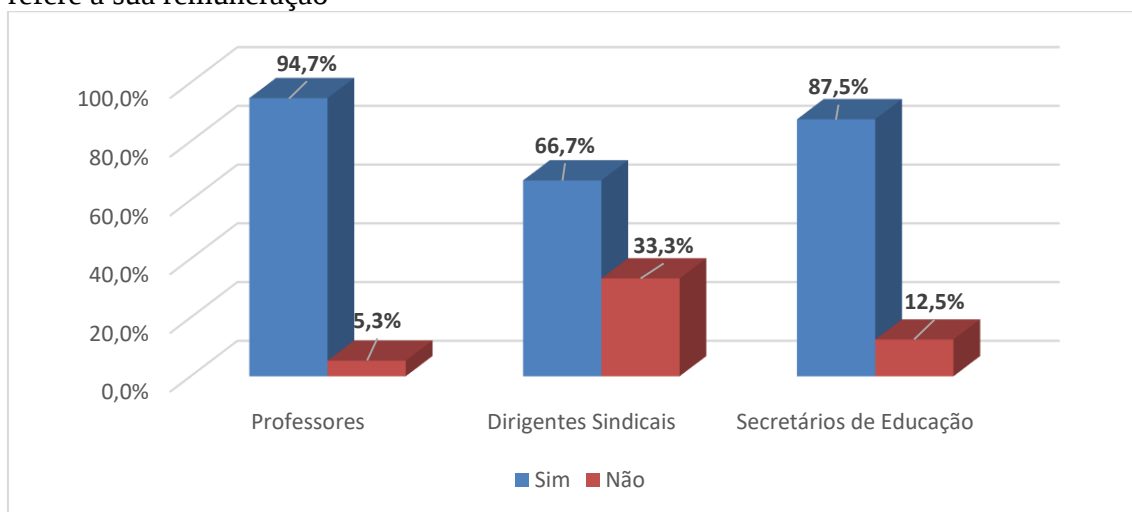
O vencimento é um elemento importante da remuneração. Ademais, outros componentes compõem a remuneração. Antes da criação da Lei do Piso, era comum a concessão de gratificações e adicionais. Porém, com a criação dessa Lei, algumas gratificações e adicionais foram incorporados ao vencimento para que o município atendesse o valor do vencimento definido na legislação, como observado no estudo de Castro (2014), que constatou que, no município de Teresina, com a implementação da Lei do Piso, houve uma valorização no vencimento. Antes representava 48% da remuneração; com a implementação da Lei do Piso, passou a representar 71,6%, resultado da incorporação de algumas gratificações e do adicional de tempo de serviço ao vencimento. Apesar dessas incorporações, ainda há garantia de algumas gratificações, nos planos de carreira. Isso é válido, pois serve de estímulo para os profissionais do magistério e para manter a lotação em unidades de ensino de difícil acesso, por exemplo.

Segundo Fernandes e Rodriguez (2010), a implantação da Lei do Piso só foi possível mediante a intensificação das lutas dos profissionais da educação por melhores condições de trabalho e remuneração, que em 2007 teve seu ápice com as greves em diversos estados brasileiros. A aprovação dessa lei é importante para a valorização do magistério, pois é

predominante na definição do valor anual e nacional do vencimento-base presente na composição da remuneração dos professores.

Tendo em vista a importância de uma legislação que determina um valor para o vencimento dos profissionais do magistério, solicitou-se aos participantes da pesquisa, que registrassem suas opiniões quanto à contribuição da Lei do Piso como mecanismo de valorização no que se refere a sua remuneração, conforme apresentado no Gráfico 8.

Gráfico 8 - Resposta ao questionamento se a Lei do Piso proporcionou valorização no que se refere a sua remuneração



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados dos questionários (2022).

Ao indagar aos professores se eles avaliam que a Lei do Piso proporcionou valorização no que se refere a sua remuneração, a maioria, 94,7% responderam que sim e 5,3% informaram que não. Conforme apresentado na Tabela 12 e Gráfico 8, o reajuste anual da Lei do Piso melhorou consideravelmente o vencimento dos professores, obrigando os governantes a conceder o reajuste anual ou, em alguns casos, parte desses reajustes, conforme verificado no capítulo 05, em que fica claro que alguns prefeitos descumprem a lei. Em relação aos dirigentes sindicais, 66,7% afirmaram que sim e 33,3% responderam que não. Já 87,5% dos secretários de educação responderam que sim e 12,5% que não. De modo geral, observa-se que os professores apresentaram uma visão mais positiva, quanto à avaliação da Lei do Piso no que se refere à remuneração.

Analisando individualmente cada município, constatou-se que os professores de Picos, Uruçuí, Curimatá, Cabeceiras do Piauí e Guaribas, ao serem questionados se consideram a Lei do Piso como mecanismo de valorização no que se refere a sua remuneração, todos responderam que sim. Em Teresina e São Miguel da Baixa Grande, dos professores que responderam ao questionário, um disse que não e os demais relataram que sim. Em Campo Maior, três

professores consideram a Lei do Piso como mecanismo de valorização no que se refere a sua remuneração, um professor não está de acordo e um outro professor afirmou que valorizou em parte. Já em Cocal do Alves e Corrente, um professor respondeu que em parte, e os demais relataram que sim.

Analisando as respostas dos dirigentes sindicais e dos secretários de educação, percebe-se que os gestores municipais são mais otimistas em relação a essa política de valorização do magistério. Provavelmente por serem parte da gestão pública. Entretanto uma parcela significativa dos dirigentes sindicais não é tão otimista assim.

Solicitou-se que os professores justificassem suas respostas, quanto a sua avaliação no que diz respeito à Lei do Piso como mecanismo de valorização no que se refere a sua remuneração, para uma melhor compreensão sobre esse item. Para análise dessa questão, a opinião dos participantes foi dividida em duas categorias, sendo uma com avaliações positivas e a outra com avaliações negativas, as quais foram subdivididas em subcategorias, conforme segue.

Sobre a primeira categoria, identificaram-se aspectos que validam a Lei do Piso como mecanismo de valorização no que se refere a sua remuneração, conforme apresentado na subcategoria: importância da lei do piso para assegurar o reajuste anual, para os participantes da pesquisa.

- (a) Anualmente recebemos um reajuste no salário e também porque há toda uma legislação que respalda os valores que devem ser repassados para a educação (professor);
- (b) Embora os gestores se recusem a cumprir a Lei, a existência da mesma fortalece a luta da categoria (dirigente sindical);
- (c) Antes da Lei do Piso, o salário pago era calculado muito abaixo do que é justo (dirigente sindical);
- (d) Por atender a normativa vigente, e assegurar os direitos dos professores (secretário de educação);
- (e) Sem a Lei do Piso, a atualização salarial não seria obrigatória (secretário de educação).

Os relatos dos participantes evidenciam a importância da Lei do Piso para que anualmente seja assegurado o reajuste dos professores. Destaca-se que o primeiro ponto positivo da Lei do Piso foi a elevação do salário dos professores, principalmente nos municípios com menor poder de arrecadação financeira. A fala do professor transcrita no item (a) evidencia o reconhecimento da relevância do Piso como uma política consolidada, ao relatar que “anualmente recebemos um reajuste no salário [...]”. O depoimento do dirigente sindical, no item (c) “Antes da Lei do Piso, o salário pago era calculado muito abaixo do que é justo”,

demonstra a relevância da Lei do Piso, ao determinar um valor abaixo do qual nenhum ente federado poderá fixar o vencimento dos profissionais do magistério da educação básica.

Corroborando esses relatos, a pesquisa realizada por Sales e França (2018), que analisa os efeitos da Lei do Piso nos vencimentos de professores das redes públicas municipais de Teresina e de Natal e das redes estaduais do Piauí e do Rio Grande do Norte, aponta que,

embora a elevação dos vencimentos dos professores esteja relacionada, simultaneamente, ao Fundeb e à Lei do Piso, foi esta última que agiu, de forma determinante, para que estados e municípios elevassem os vencimentos dos professores. Neste sentido, a Lei do Piso nº 11.738/2008, embora, não obstante diferenciada, produziu, conforme a rede analisada, efeitos positivos nos vencimentos de professores das redes públicas municipais de Teresina e de Natal e das redes estaduais do Piauí (PI) e do Rio Grande do Norte (RN) (Sales; França, 2018, p. 474).

Outro aspecto destacado pelos participantes é a importância da Lei do Piso para a valorização do magistério, conforme apresentado na subcategoria: Valorização do professor.

- (a) O município segue o piso nacional, então me sinto valorizado (professor);
- (b) Esta Lei possibilitou aos entes federados implementar políticas públicas de valorização do servidor do magistério (professor);
- (c) De alguma forma assegurar um salário digno (professor);
- (d) Porque passamos a ser mais valorizados (professor);
- (e) Tendo em vista, que o aumento deu um salto relevante, com certeza melhorou consideravelmente a vida de muitos professores, inclusive a minha (professor);
- (f) Professores mais valorizados (dirigente sindical);
- (g) Ajudou sua valorização profissional (secretário de educação).

Nesta subcategoria, os participantes destacaram aspectos relacionados à valorização do professor, no que tange às questões salariais, melhorando a vida de muitos professores, conforme relato transcrito no item (e) “Tendo em vista, que o aumento deu um salto relevante, com certeza melhorou consideravelmente a vida de muitos professores, inclusive a minha (professor)”. Chama a atenção o número considerável de participantes que avaliam de forma positiva a implantação da Lei do Piso com possibilidade de melhoria salarial. Além disso, os participantes destacaram aspectos relacionados a melhores condições de trabalhos, como apresentado, a seguir, na subcategoria: Melhores condições de trabalho e de vida.

- (a) Porque tivemos horário reduzido para nos planejar melhor (professor);
- (b) Reconhecimento social/melhoria da qualidade de vida, agora bem mais bem vistos ... em meio a sociedade capitalista em que vivemos (professor);
- (c) A melhora da remuneração dá ao profissional a satisfação de um reconhecido (professor);
- (d) Pois melhorou muito a qualidade de vida dos professores (dirigente sindical);
- (e) Melhor condição social, poder de compra, elevação da autoestima do profissional (secretário de educação).

A valorização do magistério perpassa pela oferta de condições de infraestrutura e materiais para que os professores tenham condições de trabalho e possam exercer as atividades de docência com êxito. Percebe-se na fala do professor, transcrita no item (b), acima, que ele ressalta o “reconhecimento social” e a “melhoria na qualidade de vida”, como aspectos positivos da Lei do Piso, ou seja, o fato de sentir-se reconhecido socialmente demonstra, neste caso, a repercussão dessa legislação na sua vida profissional, que afeta diretamente na vida pessoal.

Conforme evidenciado nas falas transcritas acima, os professores relataram mudanças positivas com relação à Lei do Piso, reverberando nas condições de valorização. Contudo identificam-se falas que enfatizam a necessidade de maior investimento na valorização do magistério no que se refere ao cumprimento da Lei do Piso e melhores salários, evidenciando, no relato de alguns participantes, pontos de vista negativos em relação ao não cumprimento da legislação, como apresentado a seguir, na categoria de avaliações negativas. Subcategoria: Não cumprimento da Lei do Piso:

- (a) É para melhorar a valorização, mas, infelizmente, não é cumprida (professor);
- (b) A Lei do Piso proporciona valorização, infelizmente os gestores municipais não seguem orientação conforme a lei (professor);
- (c) Podemos até não receber o valor repassado pelo governo federal, mas sabemos que esse valor existe (professor);
- (d) A Lei propõe a valorização, mas infelizmente essa valorização nem sempre é respeitada pelos gestores, mas nos dá suporte legal para procurar diante a justiça os direitos que nos assistem (dirigente sindical).

Apesar de o valor do Piso servir de referência mínima para os vencimentos iniciais de carreira docente em todo o território nacional, sendo que, abaixo desse valor, nenhum prefeito ou governador poderá fixar os vencimentos de carreira do magistério da educação básica pública (Brasil, 2008a), ainda é comum depoimento de professores relatando que a Lei do Piso não é cumprida, como observado nas falas dos professores transcritas acima. Identificaram-se participantes que afirmaram que a Lei do Piso não possibilitou a valorização, de acordo com a subcategoria: A Lei do Piso não proporciona valorização salarial.

- (a) O valor do piso não valoriza o trabalho docente (professor);
- (b) Necessidade de mais investimento, o salário ainda não é o suficiente para viver com mais tranquilidade, acompanhar a inflação e garantir o conforto necessário para a família, mas melhorou muito em relação ao que era (professor);
- (c) Não foram aumentos significativos, exceto o de 2021 (dirigente sindical);
- (d) Infelizmente a municipalidade só cumpre o mínimo que a Lei estabelece (dirigente sindical);

(e) Ainda precisamos aumentar os salários (secretário de educação).

Apesar de reconhecer que a Lei do Piso melhorou, em alguns municípios, a valorização dos profissionais do magistério, ainda não foi suficiente para que a categoria se sinta valorizada em relação às questões salariais, como registrado nas falas dos professores: “O valor do piso não valoriza o trabalho docente” e “Necessidade de mais investimento [...]” evidenciando que é necessário mais investimento, para que, de fato, haja a valorização dos professores e demais profissionais da educação básica.

Conforme já apresentado neste estudo, pesquisa realizada por Gatti, *et al.* (2010), que investigou os motivos pelos quais o magistério vem deixando de ser uma opção profissional procurada pelos jovens, constatou redução de alunos formados em licenciatura. Verificou, ainda, que a falta de valorização dos professores faz com que estudantes com bom desempenho optem por carreiras mais prestigiadas e com melhores salários.

A seguir, são apresentados os componentes da remuneração do magistério dos municípios piauienses, tomando como base os planos de carreiras dos municípios analisados e a compreensão dos participantes da pesquisa.

5.4.2 Componentes da remuneração dos professores das redes públicas de ensino investigadas

Conforme visto anteriormente, remuneração é a totalidade dos benefícios financeiros que incluem o vencimento ou salário, acrescida de vantagens pecuniárias. Os componentes denominados vantagens são divididos em adicionais e gratificações, que podem ser fixas ou transitórias.

É importante ressaltar que há uma diferença entre adicional e gratificação. O adicional normalmente corresponde à retribuição por uma característica diferenciada do profissional; o adicional por tempo de serviço, por exemplo, será por ele sempre percebido e, em geral, incorporado para efeitos de sua aposentadoria.

Já a gratificação só será percebida enquanto perdurar a situação que a gerou e, em geral, não é incorporada para efeitos de aposentadoria. As gratificações geralmente são instituídas para retribuir as situações em que ao profissional são conferidas atribuições mais amplas do que aquelas inerentes ao seu cargo ou para estimular o exercício do cargo em situações especiais, como, por exemplo, estimular profissionais a atuarem nas escolas da zona rural (Brasil, 2006b). De acordo com Gutierrez, Gemaque e Luz (2011, p. 50) “as gratificações se relacionam com o

serviço que está sendo executado ou com a condição dos servidores em um determinado momento e, por isso, tem caráter contingencial ou transitório”.

O Quadro 16 apresenta os componentes da remuneração do magistério dos municípios investigados, com exceção da gratificação de incentivo à formação acadêmica, que já foi apresentada na seção 5.3.1, e a gratificação de incentivo à melhoria de qualidade da educação, que será apresentada no Quadro 17, considerando a especificidade dessa gratificação, relacionada à política de mérito.

Quadro 16 - Componentes da remuneração do magistério dos municípios investigados

MUNICÍPIO	COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO
Teresina	Gratificação de Incentivo à Docência – GID – pelo efetivo exercício do magistério. Gratificação de Incentivo Operacional – GIO – devida ao pessoal do magistério lotado na Secretaria Municipal de Educação e desempenhando atribuições em uma de suas gerências. Gratificação de Exercício em Zona Rural – GEZOR - destinada ao pessoal do magistério pela permanência e desempenho de horário especial em escolas distantes ou de difícil acesso, na zona rural. Gratificação de Intraturno - GIT – destinada ao pessoal do magistério pela permanência no intraturno em unidade de ensino situada em local de difícil acesso ou que apresente dificuldade de locomoção de uma unidade para outra.
Picos	Gratificação pelo exercício de docência com alunos com deficiência – 10% do vencimento-base. Gratificação pelo exercício em escolas de difícil acesso – correspondente a 10%, é devida ao professor, diretor, diretor adjunto e pedagogo em localidade de zona rural e difícil acesso, mediante apresentação de comprovante de residência do profissional do magistério. Caso o profissional resida na comunidade ou nas proximidades da sua unidade de trabalho, não fará jus a essa gratificação. Gratificação pelo exercício de gestão escolar para diretor e diretor adjunto: a) 15% para escolas com 200 alunos; b) 20% para escolas com mais de 200 alunos. Gratificação de coordenação – 20%. Além destas gratificações, poderá ser concedido gratificação por exercício de funções de direção, assessoramento e coordenação de setores, conforme nomeação ou designação do Prefeito Municipal.
Campo Maior	Gratificação pelo exercício de funções de suporte pedagógico direto à docência, devida aos titulares do cargo efetivo da carreira do magistério. Gratificação de função de direção ou administração de unidade escolar observando o porte da escola; • Escola de pequeno porte – a partir de 50 até 100 alunos; • Escola de médio porte – superior a 100 alunos; • Escola de grande porte – a partir de duzentos alunos. O titular do cargo de professor fará jus a uma gratificação pelo efetivo exercício da função de supervisão, coordenação, orientação educacional, inspeção e planejamento. Gratificação de incentivo ao exercício de docência com alunos portadores de necessidades educacionais especiais, na forma do regulamento, observando a peculiaridade dos casos.

MUNICÍPIO	COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO
	Gratificação com vistas ao interesse público de incentivar o exercício das funções do magistério em escola do campo, de difícil acesso, devida exclusivamente aos integrantes da carreira do magistério municipal, nos percentuais de 10%, 15% e 20%, conforme critério a ser disciplinado pelo Poder Executivo Municipal. Adicional de tempo de serviço – equivalente a 1% por ano de efetivo exercício, a partir do mês em que completar o quinquênio.
Corrente	Gratificação pelo exercício ou função de direção, coordenação e assessoramento. Diretor de escolas com até 50 alunos – 15% sobre a remuneração. Diretor de escolas de 51 a 100 alunos – 20% sobre a remuneração. Diretor de escolas de 101 a 200 alunos – 25% sobre a remuneração. Diretor de escolas de 201 a 300 alunos – 35% sobre a remuneração. Diretor de escolas com mais de 300 alunos – 40% sobre a remuneração. Adicional por tempo de serviço – é devido à razão de 5% por quinquênio de serviço público efetivo, incidente sobre o vencimento. Adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas – os professores ou profissionais da educação que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou que ofereçam risco à vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo. As gratificações e adicionais só serão incorporados ao vencimento quando exercidas por dez anos consecutivos. Gratificação por localidade inóspita – 10% sobre o vencimento básico do cargo pelo exercício do magistério em estabelecimento de ensino ou órgãos situados em localidade inóspita, assim conceituada pela dificuldade de acesso, pelas más condições de vida, pela insalubridade ou insegurança. Adicional por sala multisseriada – 10% para os professores que atuam em salas multisseriadas. Gratificação ao professor com alunos especiais – gratificação de 10% ao professor em sala com alunos especiais, considerado o tempo dispensado aos alunos assim classificados, bem como a garantia de formação do professor habilitado para tal.
Uruçuí	Gratificação de zona rural – o profissional da educação em exercício em escola localizada em zona rural, considerada de difícil acesso, fará jus a uma gratificação mensal de deslocamento; quando a distância for acima de 7 km da sede do município, receberá um percentual proporcional por quilômetro rodado, ida e vinda, a ser disciplinado anualmente por lei complementar. São requisitos mínimos para a classificação da escola localizada na zona rural como de difícil acesso: I – distância de mais de 7 km da zona urbana do município ou da residência do professor, quando este residir no mesmo perímetro da escola; II – inexistência de linha regular de transporte coletivo ou de transporte oferecido pelo município. Gratificação para professor/trabalhador em educação no exercício das funções de Diretor, Secretário de Escola, Coordenador e Supervisor - perceberá uma gratificação a ser disciplinada anualmente em lei complementar, correspondente à complexidade de cada função e sobre a carga horária laborada em regime de 40 horas ou de acordo com a carga horária pertinente a cada escola. Gratificação por curso de aperfeiçoamento - será concedido um percentual de 5% sobre o vencimento do profissional da educação/magistério pela sua

MUNICÍPIO	COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO
	participação em programas de desenvolvimento profissional na área da educação em curso de aperfeiçoamento, com carga horária de 240 a 359 horas.
Curimatá	Gratificação para o exercício em escola localizada na zona rural – considera-se de difícil acesso escola localizada acima de 7 km da residência do professor. Receberá um percentual proporcional por quilômetro rodado, ida e vinda, tendo como base à proporção que para cada litro de combustível perfaz-se em média 30 km, que à época da publicação do plano (ano) equivalia a dez centavos o valor do quilômetro, acrescido de 50% para as demais despesas de manutenção, totalizando em quinze centavos, sendo reajustado proporcionalmente conforme reajuste nacional. Gratificação para o exercício das funções de Diretor e Secretário de Escola – perceberão uma gratificação correspondente ao valor de 50% e 25%, respectivamente, sobre a carga horária laboral em regime de 40 horas ou de acordo com a carga horária pertinente a cada escola.
Cabeceiras do Piauí	Gratificação para o exercício em escola localizada na zona rural – considera-se de difícil acesso escola localizada acima de 7 km da residência do professor. Fará jus a uma gratificação mensal de deslocamento o professor que se deslocar em motocicleta, por quilômetro rodado, ida e vinda, tendo como base de cálculo um litro de combustível para cada 20 km, acrescido de 50% para as demais despesas de manutenção, sendo reajustado anualmente por ato do Prefeito Municipal, em conformidade com o reajuste nacional de combustível. Gratificação para o exercício das funções de Diretor e agente administrativo no exercício de Secretário de Escola – perceberão uma gratificação de acordo com a classificação da escola, publicada anualmente pelo prefeito municipal. As escolas serão classificadas anualmente, conforme o censo, pela quantidade de alunos, sendo: Escola de pequeno porte – até 50 alunos; Escola de médio porte – até 100 alunos; Escola de grande porte – acima de 100 alunos.
Cocal dos Alves	Gratificação: Supervisor Pedagógico – R\$ 150,00 Coordenador Pedagógico – R\$ 120,00 Diretor de Unidade Escolar – R\$ 100,00¹⁵
Guaribas	Gratificação pelo exercício em escola localizada na zona rural, sendo: 3% - para escolas que distam da sede do município entre 05 e 10km; 6% - para escolas que distam da sede do município entre 11 e 20km; 10% - para escolas que distam da sede do município entre 21 e 30km; 15% - para escolas que distam da sede do município acima de 30km. O profissional da educação só fará jus ao percentual descrito acima, durante os duzentos dias letivos. Gratificação para o professor no exercício das funções de Diretor ou Diretor Adjunto, conforme segue: Até 7% - para escola de pequeno porte, entre 60 e 100 alunos; Até 10% - para escola de médio porte, entre 100 e 300 alunos; Até 15% - para escola de grande porte, acima de 300 alunos. Gratificação de 10% para o professor em exercício com alunos portadores de necessidades especiais em classes regulares, sendo indispensável formação continuada nas áreas de deficiência auditiva, visual, de locomoção ou motricidade.

¹⁵ Valores referentes ao ano de publicação do plano de carreira (2010).

MUNICÍPIO	COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO
São Miguel da Baixa Grande	Gratificação pelo exercício de funções de suporte pedagógico direto à docência – a gratificação de função de direção ou administração de unidade escolar observará o porte da escola, sendo: Escola de pequeno porte – de 50 até 100 alunos; Escola de médio porte – superior a 100 alunos; Escola de grande porte – a partir de 200 alunos. Gratificação pelo efetivo exercício da função de supervisão, coordenação, orientação educacional, inspeção e planejamento – o valor será definido anualmente e percentualmente pelo Poder Executivo municipal. Gratificação pelo exercício em classe especial – na forma do regulamento, observará a peculiaridade dos casos. Gratificação para o exercício de funções de magistério em escola do campo, de difícil acesso – não faz jus à gratificação o titular do cargo efetivo de professor que realizar deslocamento para localidade rural da escola do campo com ajuda de custo ou transporte cedido pelo município.

Fonte: Elaborado pela autora com base nos planos de carreira dos municípios pesquisados (2022).

Teresina é o único município que apresenta **gratificação de incentivo à docência - GID**, que equivale a uma quantia em torno de 21% do valor do vencimento. Ao pessoal do magistério lotado na SEMEC, que desempenha atribuições na Secretaria de Educação, é assegurada uma gratificação denominada “Gratificação de Incentivo Operacional” – GIO. De acordo com a tabela de vencimento, esta gratificação corresponde ao valor financeiro da GID. Dessa forma, todos os profissionais do magistério fazem jus a esta gratificação, independente de estarem no efetivo exercício da profissão. Estas gratificações têm repercussão previdenciária. Neste caso, a GID e a GIO se confundem com a remuneração ou com o vencimento.

O plano de Corrente faz referência ao adicional de regência, correspondente a 12% sobre o vencimento básico para o professor em sala de aula, sendo que se encontra o valor embutido na remuneração. Ou seja, o plano se refere a este adicional, entretanto informa que foi incorporado. O plano de Guaribas também especifica que a gratificação de regência de classe à qual fazia jus o professor foi incorporada ao piso salarial. Observa-se, nestes dois casos específicos, a perda de direito dos profissionais do magistério.

Outra gratificação concedida aos profissionais do magistério de Teresina é a **Gratificação pelo exercício em zona rural**, que correspondia a R\$ 305,15, em 2022, conforme apresentado na tabela de vencimento. Esta é uma gratificação comumente encontrada nos planos de carreira, visto sua relevância para atrair profissionais para as unidades de ensino localizadas nas zonas rurais, muitas vezes distantes de seus endereços. Do ponto de vista da gestão, esta gratificação é um atrativo para os profissionais do magistério. Deste modo, está presente na maioria dos planos investigados, como em Picos, Campo Maior, Uruçuí, Curimatá,

Cabeceiras do Piauí, Guaribas e São Miguel da Baixa Grande. No caso dos planos de carreira de Picos e Uruçuí, esta gratificação apresenta outra nomenclatura, para incluir as unidades de ensino de difícil acesso. No plano de Campo Maior e São Miguel da Baixa Grande, além das escolas de difícil acesso, incluem a escola do campo. Dentre estes, apenas os planos de carreira de Picos e Campo Maior especificam o percentual para esta gratificação, sendo de 10% em Picos e 10%, 15% e 20% em Campo Maior, conforme critério instituído pelo Poder Executivo municipal.

Em Teresina, as gratificações GIT e GEZOR são acumuláveis com a GID. Estas gratificações correspondem a um valor nominal. As gratificações GIT e GEZOR não têm repercussão previdenciária, enquanto que a GID tem.

Considera-se pertinente a gratificação de zona rural, como forma de incentivo, tendo em vista algum grau de dificuldade em lotar professores fora da sede dos municípios, com exceção dos que moram perto das unidades de ensino localizadas na zona rural. Portanto faz-se necessário um estímulo financeiro para amenizar o problema de falta de profissionais nas unidades de ensino de zona rural ou de difícil acesso.

O Plano de Carreira de Teresina apresenta, ainda, duas outras gratificações que não foram identificadas nos outros planos de carreira, quais sejam: **Gratificação de Intraturno – GIT** - destinada ao pessoal do magistério pela permanência no intraturno em unidade de ensino, situada em local de difícil acesso, correspondendo, em 2022, a R\$ 177,55. Esta gratificação, anteriormente concedida em um valor percentual de 10% sobre o vencimento, com as modificações realizadas no PCCR, passou a ser concedida em valor nominal. Vale ressaltar que, quando vinculada ao vencimento, fica garantido o reajuste da gratificação, portanto a referida gratificação, concedida em valores nominais, constituiu uma perda salarial para os professores. A estratégia adotada pelo poder público municipal de não vincular as gratificações a percentuais sobre o vencimento, substituindo por valores nominais, dá margem para que, no futuro, essas gratificações, percentualmente, possam ser reduzidas não se enquadrando mais como uma forma de estímulo para que o professor trabalhe nas unidades de ensino de difícil acesso.

De acordo com o Decreto nº 5.075/2002, a GEZOR e a GIT podem, inclusive, ser acumuladas, se preenchidos os requisitos legais (Teresina, 2002). Essas gratificações são condições de incentivo ao professor a permanecer em escolas de difícil acesso e/ou em localidade inóspita. O direito à percepção dessas gratificações iniciará a partir da entrada em exercício no local a que essas gratificações fazem referência e cessará na data de remoção para

local que não apresente as condições previstas ou na data em que essas condições se modificarem.

Observa-se que 9, dos 10 planos analisados, estabelecem gratificação de zona rural ou de escola de difícil acesso, diferenciando os percentuais que incidem sobre o vencimento, variando, dentre os municípios que especificam o valor, de 3% a 20%, dependendo da distância. Como relatado anteriormente, essa gratificação é importante para motivar lotação dos profissionais do magistério.

Outra gratificação presente em quatro municípios é a **Gratificação pelo exercício de docência com alunos com deficiência**, assim especificado no plano de carreira de Picos, correspondente a 10% do vencimento. Em Guaribas, essa gratificação, também correspondente a 10% do vencimento, é mais específica, ao determinar que é para os professores em exercício com os alunos portadores de necessidades especiais em classes regulares. O plano de carreira de Campo Maior especifica que é para o exercício de docência com alunos especiais, mas não determina o percentual. O de São Miguel da Baixa Grande é mais genérico, pois, de acordo com a legislação municipal, essa gratificação é pelo exercício em classes especiais, sem determinar o percentual, nem valor nominal.

Uma gratificação com representatividade significativa nos planos de carreira é a **Gratificação pelo exercício de gestão escolar**, presente nos planos de carreira de Picos, Campo Maior, Corrente, Curimatá, Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves, Guaribas e São Miguel da Baixa Grande. O percentual dessa gratificação é vinculado à quantidade de alunos atendidos nas unidades de ensino, conforme especificado no Quadro 16. Importa ressaltar que, no plano de carreira de Teresina, não aparece essa gratificação, entretanto ela é normatizada no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Teresina, Lei nº 2.138/1992 e o valor das gratificações para diretores, diretores adjuntos e pedagogos está relacionado, também, com a quantidade de alunos.

Além do vencimento e das gratificações especificadas no Quadro 16, o professor faz jus a vantagens pecuniárias, como os adicionais. Em Campo Maior, o servidor do magistério público é contemplado com o **adicional de tempo de serviço** – equivalente a um ponto percentual do vencimento básico, por ano de efetivo exercício no cargo, a partir do mês em que completar o quinquênio. Nessa cidade, segundo Parecer nº 172/2021 da Procuradoria-Geral do Município (PGM), publicado em junho de 2021, consta que professores que ingressarem após a publicação da Lei nº 015/2010 do plano de carreira não fazem jus ao adicional por tempo de

serviço (Campo Maior, 2021). A Prefeitura Municipal de Campo Maior pretende retirar valores referentes ao adicional por tempo de serviço de professores do município que foram aprovados no concurso público realizado no ano de 2011. Ou seja, é um direito garantido em Lei que está sendo suprimido.

Dessa forma, o titular do cargo de professor que ingresse na carreira no município de Campo Maior, após a data de publicação do plano de carreira, em 2010, não faz jus ao **adicional por tempo de serviço**. O plano explicita, ainda, que a gratificação de regência será transformada em vantagem pessoal nominalmente identificada, desindexada do vencimento. Conforme Pinto (2023), é importante garantir o adicional por tempo de serviço que é uma forma de premiar pela experiência. De acordo com o autor, quem tem mais experiência tem mais conhecimento. Já de acordo com o documento publicado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), denominado “Profissão professor na América Latina: por que a docência perdeu prestígio e como recuperá-lo?” (Elacqua *et al.*, 2018), os autores consideram que valorizar o tempo de serviço faz com que maus professores sejam recompensados e contribui para desmotivar bons professores que se sentiriam insatisfeitos por ganhar menos que seus colegas com mau desempenho.

O estudo de Barbosa (2023) constatou que a valorização do tempo de serviço e da formação docente foi perdendo espaço dentre os critérios de movimentação na carreira considerados pelos planos das diferentes redes para dar lugar à progressão por mérito e avaliação de desempenho.

O plano de carreira de Corrente também apresenta **adicional de tempo de serviço**, embora não especifique o percentual nem os critérios para sua concessão. Um outro adicional presente no plano de carreira de Corrente é o **adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas**, sendo estas incorporadas ao vencimento quando exercidas por dez anos consecutivos. Uma gratificação, presente apenas no plano de carreira de Corrente, é o **Adicional por sala multisseriada** que corresponde a 10% para os professores que atuam em salas multisseriadas (Corrente, 2009).

A gratificação de incentivo à melhoria de qualidade da educação será disposta no Quadro 17, considerando a especificidade dessa gratificação.

Quadro 17 - Gratificação de incentivo à melhoria de qualidade da educação

MUNICÍPIO	Gratificação de incentivo à melhoria de qualidade da educação
Campo Maior	Gratificação de incentivo à melhoria do padrão de qualidade da educação escolar, condicionada à disponibilidade financeira. Será paga em uma única

MUNICÍPIO	Gratificação de incentivo à melhoria de qualidade da educação
	parcela, no final do ano letivo, mediante regulamento de padrão desejado de desempenho escolar, para a concessão da gratificação.
Guaribas	Gratificação de até 20% para todos os trabalhadores da escola, desde que atinjam 100% de promoção dos alunos com conhecimentos na linguagem, escrita e compreensão em todas as áreas do conhecimento, averiguado tanto nas avaliações ordinárias como em avaliações externas promovidas pela SEMEC ou MEC. Esta gratificação dar-se-á em dezembro ou janeiro do ano subsequente ao ano em que ocorrer a tabulação das avaliações.
São Miguel da Baixa Grande	Gratificação de incentivo à melhoria do padrão de qualidade da educação escolar – condicionada à disponibilidade financeira, será paga em uma única parcela no final do ano letivo, levando em conta, cumulativamente, o desempenho da escola nos seguintes fatores: I – rendimento escolar do aluno aferido em prova realizada pelo órgão central da educação, tendo como referência a proposta curricular da escola, os conteúdos dados e avaliados em sala de aula pelo professor; II – cumprimento de taxas de fluxo escolar, determinadas anualmente em regulamento próprio, que se constituirão em metas de qualidade a serem atingidas pela escola; III – assiduidade do professor no ano letivo de referência; IV – participação em encontros pedagógicos. “§ 3º. O titular do cargo efetivo de professor em efetivo exercício na escola fará jus à gratificação ao final de cada ano letivo em que a escola apresentar padrão de qualidade desejado. Terá direito a gratificação de incentivo à melhoria do padrão de qualidade da educação escolar exclusivamente titular do cargo efetivo de professor” (São Miguel da Baixa Grande, 2010).

Fonte: Elaborado pela autora com base nos planos de carreira dos municípios pesquisados (2022).

Observa-se, no Quadro 17, que dos 10 planos de carreira analisados, três apresentam a gratificação de incentivo à melhoria de qualidade da educação, além dos municípios de Teresina e Uruçuí, que possuem legislação específica sobre a política meritocrática. Para Nascimento, Medina e Camargo (2014, p. 29) “a criação de política de gratificações e prêmios é uma característica de sistemas públicos que possuem uma baixa remuneração e está diretamente vinculada a uma política de não reajuste efetivo de vencimento ou salário base”.

A **Gratificação de incentivo à melhoria de qualidade da educação** está presente nos planos de carreira dos municípios de Campo Maior, Guaribas e São Miguel da Baixa Grande. Essa gratificação se refere à valorização do mérito e se apresenta com nomenclaturas diferentes, mas premia os profissionais do magistério conforme desempenho dos alunos em avaliações externas. Em Campo Maior, para efeito da melhoria da qualidade da educação escolar, leva-se em conta, cumulativamente, o desempenho da escola nos seguintes fatores: rendimento escolar do aluno; cumprimento das taxas de fluxo escolar; assiduidade do professor e participação em encontros pedagógicos. Tem direito à gratificação de incentivo à melhoria do padrão de

qualidade da educação escolar o professor efetivo, ao final de cada ano letivo em que a escola apresentar padrão de qualidade desejada.

Em Guaribas, os profissionais do magistério têm direito a essa gratificação, de até 20%, no mês de dezembro ou janeiro do ano subsequente à tabulação das avaliações, desde que atinja 100% de promoção dos alunos com conhecimentos na linguagem, escrita e compreensão em todas as áreas do conhecimento, avaliações internas e externas. Em São Miguel da Baixa Grande, essa gratificação é condicionada à disponibilidade financeira, sendo paga em uma única parcela no final do ano letivo, exclusivamente para o titular do cargo efetivo de professor, levando em conta, cumulativamente, o desempenho da escola nos seguintes fatores: rendimento escolar do aluno aferido em prova; cumprimento de taxas de fluxo escolar; assiduidade do professor no ano letivo de referência e participação em encontros pedagógicos.

Em Teresina, embora o plano não faça menção a essa gratificação, existem legislações específicas que regulamentam a política de valorização do magistério, criadas por meio da Lei nº 4.499/2013, que instituiu o Programa de Valorização do Mérito, no âmbito das Escolas de Ensino Fundamental, que tinha por finalidade motivar os profissionais do magistério para a melhoria da prática docente e para elevação do desempenho acadêmico dos alunos, com base na nota do IDEB (Teresina, 2013). Os profissionais do magistério lotados nas escolas classificadas por um período igual ou superior a seis meses recebiam um bônus no valor de até R\$18.000,00 (dezoito mil reais), distribuídos em 24 meses.

O Prêmio de Valorização do Mérito da Educação Infantil foi instituído por meio da Lei nº 4.668/2014, que tinha como finalidade reconhecer e valorizar o trabalho coletivo, considerando as habilidades desenvolvidas pelos alunos do 2º período da educação infantil, no que se refere a leitura e escrita, com base em avaliação externa, realizada anualmente (Teresina, 2014). Os profissionais do magistério lotados nos Centros Municipais de Educação Infantil (CMEIs), classificados por um período igual ou superior a seis meses, receberam um bônus no valor de até nove mil reais, distribuídos em 12 meses. Ambas as leis contemplavam todos os profissionais do magistério lotados nas unidades de ensino: diretor, diretor-adjunto, vice-diretor, pedagogo e professor do quadro efetivo e em efetivo exercício.

Em 2022, essas legislações foram revogadas, passando a ser concedido, por meio da Lei nº 5.835/2022, o Programa de Valorização do Mérito no Ensino Fundamental e na Educação Infantil, que determina o valor mensal de seiscentos reais, para todos os profissionais do magistério, inclusive os lotados na Secretaria de Educação (Teresina, 2022). Neste novo

formato, a atual legislação não está condicionada ao mérito, e, sim, à valorização dos profissionais do magistério. Vale destacar que esta é uma política consolidada na rede municipal de ensino de Teresina; anteriormente às legislações de 2013 e 2014, já existiam, em outros formatos. Em 2022, também foi concedido aos servidores, efetivos e comissionados, em efetivo exercício, ticket alimentação no valor mensal de duzentos e cinquenta reais.

Outro município que faz menção à política de valorização do mérito é Uruçuí que, em 2015, publicou a Lei nº 684, que instituía premiação destaque aos professores efetivos que melhor desempenhassem suas funções, naquele ano, sendo premiado um professor de cada unidade de ensino, de acordo com alguns critérios. A Lei não apresenta o valor, mas determina os critérios, como: participação nas atividades escolares e nas formações continuadas, assiduidade, rendimento dos alunos nas avaliações internas e externas, entre outros, relacionados ao trabalho do professor (Uruçuí, 2015).

Ravitch (2011) defende um sistema de responsabilização que avalie as escolas com o objetivo de ajudá-las a melhorar. De acordo com a autora, o sistema de avaliação de professores e alunos deveria ser mais amplo que medidas de desempenho em testes padronizados, além de incluir outros atores, como o poder público, igualmente responsáveis pela capacidade das escolas em prover um bom ensino. Ravitch (2011) afirma que as avaliações sistêmicas deveriam ser referência para direcionamento de ações políticas para diagnóstico e solução de problemas nos sistemas educacionais e não como instrumentos de punição para escolas e professores.

Conforme observado na análise dos planos de carreira, a política de bônus é uma prática recorrente em muitos municípios, baseada nas políticas neoliberais e presente na legislação educacional brasileira, conforme estabelece a estratégia 7.36 do PNE de 2014, que prevê “o estabelecimento de políticas de estímulo às escolas que melhorarem o desempenho no IDEB, de modo a valorizar o mérito do corpo docente, da direção e da comunidade escolar” (Brasil, 2014). Sobre este assunto, Verçosa (2016, p. 178) relata que,

A estratégia de premiar os profissionais do magistério pelo cumprimento de metas tem funcionado como fórmula para incentivar e manter os professores em sala de aula, encontrando relação com os modelos de avaliação do desempenho, que visam garantir maior competitividade e, com isso, o alcance de melhores resultados.

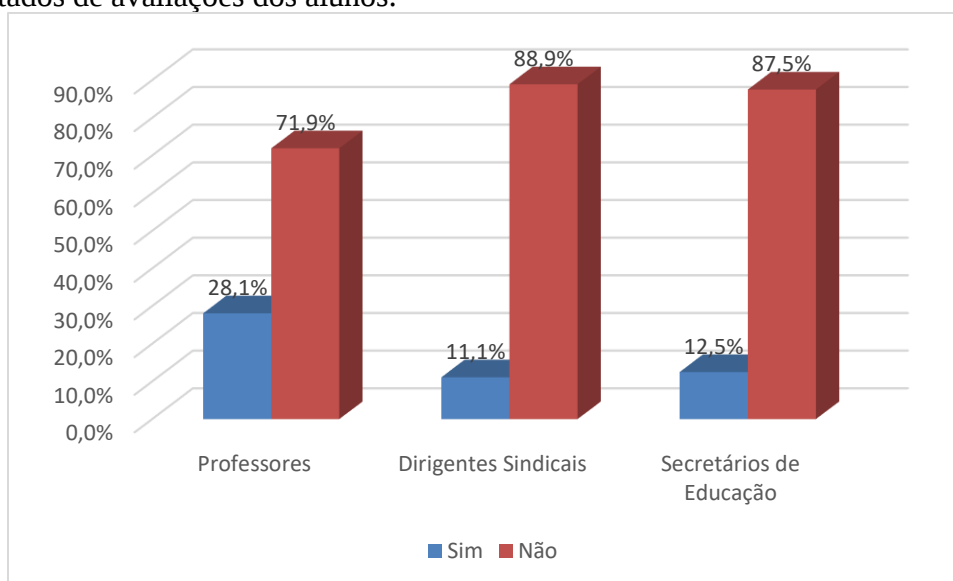
Nos estudos realizados por Morduchowicz (2003), são apresentadas razões usadas na defesa do pagamento por mérito, dentre elas, que os docentes são motivados por estímulos monetários e pela oportunidade de este tipo de compensação encorajar a superação de comportamentos que os posicione melhor na carreira profissional. O autor cita, ainda, outras

razões que também prejudicam o pagamento por mérito, quais sejam: 1) a dificuldade de medição; 2) a limitação de recursos a distribuir; 3) uso como retaliação e não como estímulo; 4) risco de aumento da carga de trabalho; 5) a mais alta qualidade não se deve a uma contribuição individual; 6) poucos professores são recompensados, mas o nível geral do ensino não se eleva.

De acordo com o documento da CONAE 2014, é necessário superar a ideia, praticada em alguns estados e municípios, de alterar os planos de carreira em função do piso salarial para introduzir remuneração por mérito e desempenho, em detrimento da valorização da formação continuada e da titulação ou, ainda, de vincular essa remuneração a resultados de desempenho dos educandos e professores nas avaliações internas e externas, colocando em risco a carreira do magistério e fragilizando o estatuto profissional docente (Brasil, 2014).

Tendo em vista essa afirmação, questionou-se ainda aos participantes da pesquisa se no município há políticas de valorização ao mérito paga aos professores por meio dos resultados de avaliações realizadas com os alunos; as informações foram registradas no Gráfico 9.

Gráfico 9 – No município há política de valorização ao mérito paga aos professores por meio dos resultados de avaliações dos alunos.



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados dos questionários (2022).

Conforme evidenciado no gráfico acima, 71,9% dos professores responderam que não existe política de valorização ao mérito, enquanto que 28,1% relataram que sim. Entre os dirigentes sindicais, 11,1% afirmaram que sim e 88,9% responderam que não; quanto aos secretários de educação, 12,5% relataram que sim e 87,5% que não.

Na análise dos dados obtidos, verificou-se que, nos municípios de Campo Maior, Guaribas e São Miguel da Baixa Grande constam gratificações por mérito. No caso do município de Teresina e Uruçuí, existe a política de mérito, entretanto não está expressa no plano de carreira, mas em lei específica.

Estabelece-se, assim, nesses municípios, uma relação entre o desempenho escolar dos alunos, por meio de avaliações internas e externas e a política de mérito, recompensando financeiramente os profissionais do magistério mediante o desempenho dos alunos. De acordo com Arelaro *et al.* (2014), as avaliações, a exemplo do IDEB, têm

[...] contaminado as propostas atuais de planos de carreira e de estatutos do magistério, trazendo o critério da “competição” entre pares e da meritocracia como importante fator de motivação para uma atuação docente mais criativa, dinâmica e atualizada. Na nova fórmula, substitui-se a isonomia salarial, que, historicamente, fundamentou o trabalho coletivo como condição de sucesso de uma escola e de uma equipe de professores e especialistas, por uma competição entre pares, na qual quem se destaca dos outros deve ser premiado para continuar “motivado” a se dedicar. Em compensação, aos “acomodados”, o mínimo da remuneração deve ser mantido, na tentativa de “convencê-los” de que, se quiserem ganhar mais, terão de se dedicar mais e sempre (Arelaro *et al.*, 2014, p. 212).

Na concepção de Ravitch (2011, p. 12), “os mecanismos de premiação com adicionais de salários aos professores pelo bom desempenho dos alunos em teste levaram os professores a desenvolverem formas de burlar os resultados, fragilizando o sistema”. A autora critica os resultados baseados em testes padronizados, pois, segundo ela, os professores passaram a investir no ensino de truques necessários para os alunos responderem à testagem com êxito, em detrimento de uma formação que consiste em todas as áreas de conhecimento. Criticou, ainda, o estreitamento do currículo apenas em disciplinas que contam em testes, no caso de Leitura e Matemática.

Um dos dirigentes sindicais relatou que seu município irá implantar, a partir de 2023, a política de mérito. Um outro dirigente sindical relatou sua opinião sobre essa política, conforme descrito a seguir.

A meritocracia, na essência, é uma distorção dos objetivos estratégicos de qualquer projeto político-pedagógico sério, baseado na emancipação dos educandos. Indicadores de sucesso não devem ser utilizados para premiar ou punir, mas para se tomar medidas administrativas, financeiras e pedagógicas para corrigir as deficiências e fortalecer o que funciona bem. Competição entre escolas e/ou professores é incentivo à desonestidade pedagógica (Dirigente sindical, 2022).

Corroborando a exposição do dirigente sindical, Nascimento, Medina e Camargo (2016) relatam que a incorporação das gratificações por resultados sempre foi motivo de lutas e

reivindicações de entidades sindicais que, em geral, são contrárias a essa prática e lutam por melhores salários.

De acordo com um documento já mencionado aqui, denominado “Profissão professor na América Latina: por que a docência perdeu prestígio e como recuperá-lo?” (Elacqua *et al.*, 2018), a avaliação de mérito mostra-se promissora para aumentar a atratividade da docência, de acordo com os autores, “[...] uma vez que práticas que premiam os méritos profissionais podem incentivar indivíduos mais talentosos a ingressar e permanecer nessa profissão” (Elacqua *et al.*, 2018, p. 104).

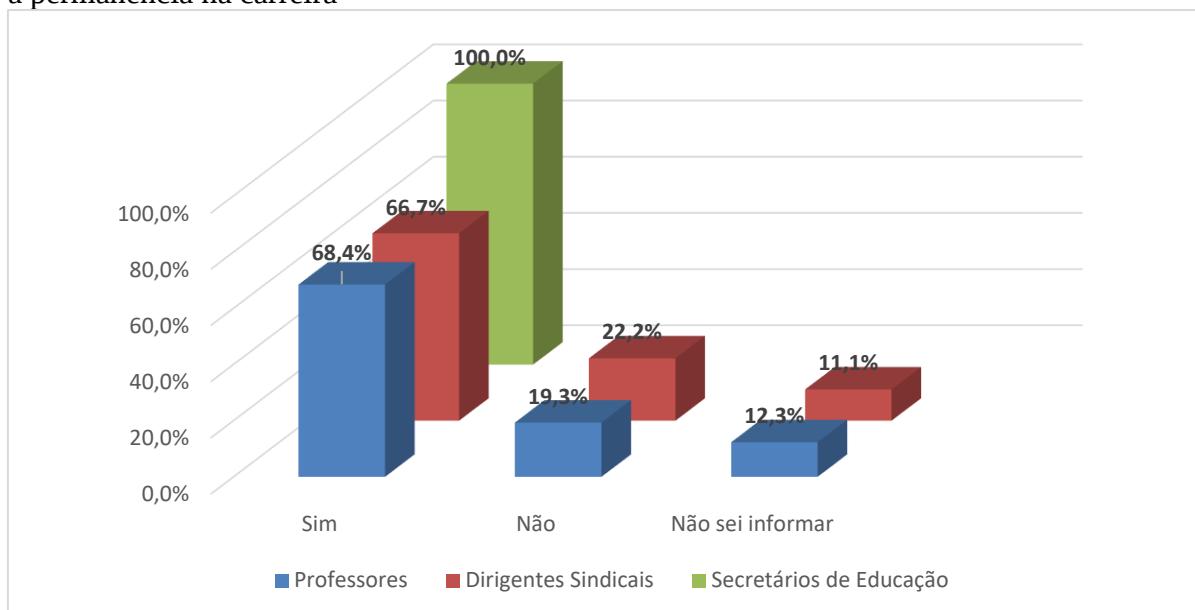
De acordo com estudos realizados sobre planos de carreira, por André, Barreto e Gatti (2011), entre os anos de 1990 e 2010, verificou-se que esses planos se tornaram mais sofisticados, incorporando fatores de ponderação para vários dos itens considerados para a progressão na carreira, alguns com a inclusão de avaliação de desempenho docente sob variados formatos e da progressão por mérito, por meio de provas de conhecimentos. Contudo o crescimento da remuneração dos professores ainda mostra que seria necessário caminhar um pouco mais na direção de corresponderem, de modo mais significativo, às inovações que aparecem nos planos de carreira.

Observou-se que, de acordo com a análise dos planos de carreira de municípios piauienses, embora os planos tenham avançado em relação a alguns pontos, como a valorização do vencimento, no que se refere aos outros itens que compõem a remuneração do professor, retroagiu, como, por exemplo, ao incorporar algumas gratificações no vencimento para cumprir a legislação nacional quanto ao pagamento do piso.

Segundo pesquisa de Gatti e Barreto (2009, p. 256), o pagamento de “[...] salários pouco atraentes e planos de carreira estruturados de modo a não oferecer horizontes claros, promissores e recompensadores no exercício da docência interferem na valorização social da profissão professor”. É válido ressaltar que um plano de carreira bem elaborado deve possibilitar uma carreira atrativa.

Na tentativa de compreender a concepção dos participantes da pesquisa, questionou-se se o plano de carreira se apresenta como estímulo para melhorar a remuneração dos professores e incentivar sua permanência na carreira. As respostas podem ser visualizadas no Gráfico 10, conforme segue.

Gráfico 10 – O plano de carreira estimula melhora da remuneração dos professores e incentiva a permanência na carreira



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados dos questionários, 2022.

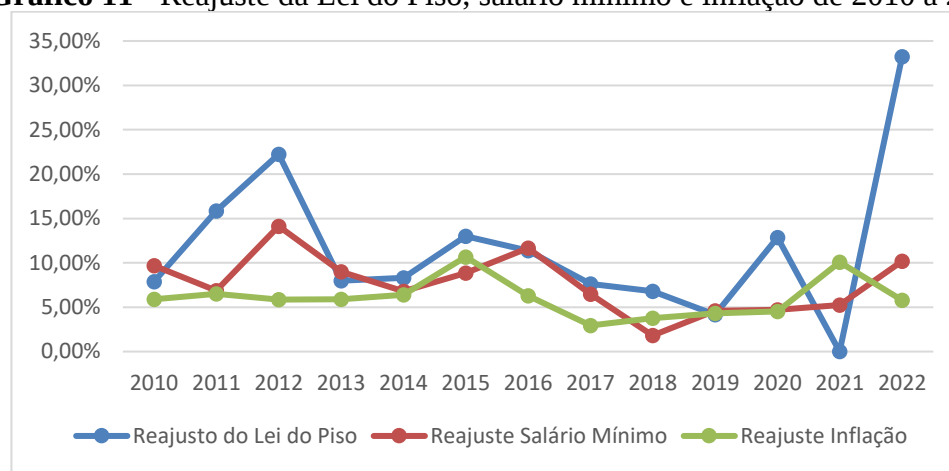
Ao serem questionados se o plano de carreira se apresenta como estímulo para a melhoria da remuneração e incentivo à permanência na carreira, 68,4% dos professores responderam que sim, 19,3% responderam que não e 12,3% revelaram que não sabem opinar; 66,7% dos representantes sindicais responderam que sim, 22,2% responderam que não e 11,1% não souberam opinar. Provavelmente os que revelam não saber opinar são os mesmos que relataram não ter conhecimento do plano de carreira, o que é lamentável, pois demonstra assim a falta de interesse ou falta de acesso ao documento e a consequente ausência de argumentos para requerer que o plano seja de fato efetivado. Já os secretários de educação foram unânimes em responder que sim, que o plano de carreira é um dispositivo de valorização do magistério.

Os dados da pesquisa revelam que nem todos os professores e representantes sindicais conhecem o plano de carreira do magistério público. O processo de criação/reformulação do plano de carreira contou com uma participação significativa de representantes do poder público e da sociedade civil. A maioria deles avalia o atual plano de carreira como uma conquista da categoria, como estímulo para melhorar a remuneração dos professores e incentivar a permanência na profissão. Ressalta-se a importância da política de Fundos que orienta a criação ou reformulação dos planos de carreira e da Lei do Piso, que determina, anualmente, reajuste para os profissionais do magistério, embora em 2021 não tenha ocorrido em decorrência da pandemia da Covid-19.

Provavelmente, se essa pergunta fosse feita aos professores antes da implantação da Lei do Piso, esses dados não seriam tão positivos, pois a Lei do Piso vem, anualmente, reajustando o salário dos professores. Em uma pesquisa realizada por Viana (2019), observou-se que o PSPN é importante para a valorização do magistério, pois influencia na definição do valor anual e nacional do vencimento-base presente na composição da remuneração dos professores.

Anualmente o vencimento dos professores é reajustado, muitas vezes acima do salário mínimo e da inflação, conforme apresentado no Gráfico 11.

Gráfico 11 - Reajuste da Lei do Piso, salário mínimo e inflação de 2010 a 2020.



Fonte: Inflação IBGE (2022).

Estes dados apresentam a relevância da implantação da Lei do Piso para garantir reajuste anual no vencimento dos profissionais do magistério sempre acima do salário mínimo, embora alguns gestores, como identificado nos municípios de Teresina, Uruçuí e Guaribas não cumpram a legislação, como apresentado nesta pesquisa.

A Lei do Piso, sancionada no governo do presidente Lula, em 2008, foi uma importante conquista para a categoria, que há anos luta pela valorização do magistério. Nos dois primeiros anos do governo Dilma, 2011 e 2012, o percentual de reajuste foi bem significativo, 13,01% e 22,22%, respectivamente. Nos anos de 2013, ainda no governo Dilma, houve uma queda no percentual de reajuste (7,97%) e um percentual de reajuste em 2014 de 8,32%, sendo que, em 2015, foi de 13,01% e, em 2016, 11,36%. Contudo, no governo de Michel Temer, esse reajuste foi ínfimo, os menores registrados na série histórica, com exceção do ano de 2021, em que não houve reajuste, considerando o contexto de pandemia global ocasionado pela Covid-19. No primeiro ano do governo Bolsonaro, em 2019, registrou-se o menor percentual de reajuste, já no último ano de seu governo (2022), considerando que, em 2021, não houve reajuste e que o contexto político era favorável, pois Bolsonaro disputava a reeleição, o reajuste foi de 33,24%.

Embora o Gráfico 11 mostre que o reajuste do vencimento dos professores tenha sido, no geral, acima do salário mínimo e da inflação, a Meta 17 do PNE, que é “valorizar os(as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE” (Brasil, 2014), não foi alcançada. Dados do Relatório do 4º Ciclo de Monitoramento das Metas do PNE 2022 indicam que houve uma redução na diferença entre as remunerações dos dois grupos, proporcionando um avanço no indicador da meta. No entanto esse avanço não foi fruto somente de uma elevada valorização dos profissionais do magistério, o que mais contribuiu para o avanço do indicador foi a retração na remuneração dos demais profissionais. Entretanto, conforme apresentado no Gráfico 11, o reajuste do piso foi o que se destacou.

Na análise sobre a Lei do Piso, constatou-se que a maioria dos professores se sente satisfeito em relação ao seu salário. Acredita-se na relevância da Lei do Piso para garantia anual de reajuste salarial dos professores, acima da inflação e do reajuste do salário mínimo, conforme apresentado no Gráfico 11, promovendo ganhos reais e não apenas a recomposição inflacionária do valor, resultando em uma carreira mais valorizada, embora ainda esteja distante de alcançar a valorização condigna do salário dos profissionais do magistério, pois sua remuneração média continua distante daquela oferecida a outros profissionais com a mesma escolaridade. Dito isto, ressalta-se a relevância da luta sindical para a garantia da aplicação linear do reajuste da lei do piso, para que este não se transforme em teto.

Estudos sobre valorização do magistério têm registrado a tendência em transformar o que é piso (o mínimo), em teto (o máximo), além de agregar diferentes formas de bonificações e congêneres ao vencimento docente (Arelaro; Fernandes, 2015; Rolim; Gutierrez, 2015).

A próxima seção do texto apresenta as informações relacionadas ao incentivo à formação continuada presente nos planos de carreira.

5.5 Incentivo à formação continuada

Um aspecto fundamental a ser observado nos planos de carreira é o incentivo à formação continuada dos professores, em relação à formação inicial e visando ao desenvolvimento de suas potencialidades, consideradas relevantes para a melhoria do seu trabalho e consequentemente da qualidade do ensino ministrado na escola pública. Para verificar as formas

de incentivo à formação continuada, buscou-se investigar, nos planos de carreira, os mecanismos de incentivo a essa formação. Ressalta-se que os incentivos para formação acadêmica foram apresentados anteriormente.

A Resolução CNE/CEB nº 02, de 2009 determina, em seu Art. 5º, que, na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios devem observar as seguintes diretrizes:

[...] instituir mecanismos de concessão de licenças para aperfeiçoamento e formação continuada, de modo a promover a qualificação sem ferir os interesses da aprendizagem dos estudantes. Os entes federados poderão assegurar aos profissionais do magistério da Educação Básica períodos de licenças sabáticas, com duração e regras de acesso estabelecidas no respectivo plano de carreira (Brasil, 2009).

A formação inicial e continuada dos profissionais do magistério da educação básica é uma preocupação constante, presente na legislação educacional, como pode ser observado, na CF/1988, na LDB/1996, na legislação que regulamenta a política de fundos (Fundef/Fundeb), no PSPN e no PNE/2014.

Após a publicação dessas legislações, houve uma corrida para elevar o nível de formação dos professores, muitas vezes de forma acelerada, sem necessariamente se preocuparem com uma formação que valorizasse e potencializasse a experiência e o conhecimento do profissional.

O Quadro 18 apresenta as formas de incentivo à formação continuada presentes nos planos de carreira em análise.

Quadro 18 - Incentivo à formação continuada

MUNICÍPIO	INCENTIVO À FORMAÇÃO CONTINUADA
Teresina	A juízo do Prefeito, ao integrante do magistério poderá ser concedido afastamento, sem prejuízo de sua remuneração, para: I. frequentar treinamento, cursos ou estágios de aperfeiçoamento compatíveis com sua atividade; II. frequentar cursos de pós-graduação, treinamento, aperfeiçoamento ou especialização. O Poder Executivo definirá normas para concessão de afastamentos a pedido para cursos de capacitação ou qualificação. Após cada 100 (cem) meses de efetivo exercício do magistério, prestado exclusivamente ao município, o professor de primeiro ciclo, o professor de segundo ciclo e o pedagogo poderão, no interesse da administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até 5 (cinco) meses. Durante a licença capacitação, será mantida a percepção integral do vencimento e vantagens do cargo efetivo que estiver ocupando na data em que entrar em gozo do benefício. Os períodos de licenças não são acumuláveis.

MUNICÍPIO	INCENTIVO À FORMAÇÃO CONTINUADA
	A concessão da licença para capacitação observará o limite máximo de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) da folha nominal de remuneração do quadro de pessoal do magistério, apurada no mês de janeiro de cada ano, para fins de contratação de professor substituto (Teresina, 2001).
Picos	Ao pessoal dos cargos de trabalhadores em educação básica são asseguradas as seguintes licenças para qualificação: mestrado, doutorado e pós-doutorado. É assegurado aos servidores do magistério trabalhadores de educação básica, o aperfeiçoamento profissional, sem prejuízos dos vencimentos e vantagens. O profissional do magistério efetivo poderá, no interesse da administração e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programas de mestrado, doutorado ou pós-doutorado em instituições de ensino superior, devidamente credenciadas e com cursos reconhecidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES. Ato da Secretaria Municipal de Educação definirá, em conformidade com a legislação vigente, se a participação em programas de pós-graduação no país, se dará sem ou com afastamento remunerado do servidor e estabelecerá o prazo de afastamento. O benefício da licença prevista no caput deverá comprovar a cada final de período o aproveitamento acadêmico por meio de histórico escolar fornecido pela instituição acadêmica. Os servidores beneficiados por esta licença terão que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido. Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência, deverá ressarcir o órgão dos gastos com seu aperfeiçoamento (Picos, 2019).
Campo Maior	Licença capacitação – o titular de cargo de professor poderá afastar-se do exercício do seu cargo efetivo, por até três meses, para fins de capacitação profissional, que compreende procedimentos que visam proporcionar ao titular do cargo efetivo de professor o seu aperfeiçoamento permanente no ensino e a progressão na carreira do magistério. O período aquisitivo corresponde a cada quinquênio de efetivo exercício no cargo efetivo de professor e não serão acumuláveis. O afastamento para usufruir a licença para capacitação é permitido exclusivamente com o vencimento do cargo efetivo. Até o término do período de cinco anos subsequente ao período aquisitivo de licença, o município não criando as condições necessárias para que o titular do cargo efetivo de professor se afaste para capacitação, a licença será usufruída sem a exigência da participação em curso de capacitação. A Secretaria Municipal de Educação regulamentará as condições para o licenciamento periódico, estabelecendo: I. a necessidade e prioridades da área de atuação; II. prioridades em áreas curriculares carentes de professores; III. a utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos de informática; IV. requisitos para que o titular do cargo efetivo de professor se habilite desse direito e duração de tal licença;

MUNICÍPIO	INCENTIVO À FORMAÇÃO CONTINUADA
	V. critérios para definição de cursos e programas a serem aceitos de acordo com as necessidades e prioridades da área de atuação e o interesse do ensino; VI. previsão do número de profissionais do magistério a serem liberados para esse benefício a cada período, bem como critérios de seleção desses profissionais e sua necessária substituição; VII. critérios para definição das instituições credenciadas em que esses cursos e programas podem ser desenvolvidos. A licença para capacitação poderá ser concedida para elaboração de trabalho científico de cursos de graduação e pós-graduação, no âmbito da educação básica (Campo Maior, 2010).
Corrente	Licença para capacitação – após cada quinquênio ininterrupto, o servidor fará jus a três meses de licença, a título de prêmio por assiduidade, com a remuneração que percebia na data do seu afastamento (Corrente, 2009).
Uruçuí	Para os profissionais da educação, o Prefeito Municipal promoverá cursos permanentes e regulares de aperfeiçoamento, graduação e pós-graduação lato sensu na área de educação (Uruçuí, 2015).
Curimatá	Será concedida licença remunerada para aperfeiçoamento ou especialização profissional na área da educação pelo prazo de até três anos. A licença somente será concedida quando o curso de aperfeiçoamento ou especialização não puder ser frequentado sem prejuízo do serviço. O pessoal dos cargos de profissionais da educação licenciados para os fins de que trata este artigo obriga-se a prestar serviços no órgão de lotação quando do seu retorno por um período no mínimo igual ou superior ao seu afastamento, sob pena de ressarcir ao erário municipal o valor das remunerações recebidas durante o afastamento (Curimatá, 2010).
Cabeceiras do Piauí	Cabe ao prefeito conceder ao integrante do magistério afastamento, sem prejuízo da sua remuneração, para: I - frequentar treinamentos, cursos ou estágios de aperfeiçoamento compatíveis com a sua área de atuação; II – frequentar curso de pós-graduação, treinamento e aperfeiçoamento. Aos profissionais da educação será concedida licença remunerada para aperfeiçoamento ou especialização profissional na área de educação pelo prazo de até três anos. A licença somente será concedida quando o curso de aperfeiçoamento ou especialização não puder ser frequentado no efetivo exercício das funções. Os profissionais da educação licenciados obrigam-se a prestar serviços no órgão de lotação quando do seu retorno por um período igual ou superior ao seu afastamento, sob pena de ressarcir ao erário municipal o valor das remunerações recebidas durante o afastamento (Cabeceiras do Piauí, 2009).
Cocal dos Alves	Será concedida licença remunerada para aperfeiçoamento ou especialização profissional pelo prazo de até três anos. A licença somente será concedida quando o curso de aperfeiçoamento ou especialização não puder ser frequentado sem prejuízo do serviço. O servidor do magistério público licenciado obriga-se a prestar serviços no órgão de lotação quando do seu retorno por um período no mínimo igual ao do seu afastamento, sob pena de ter de ressarcir ao erário municipal o valor das remunerações recebidas durante o afastamento (Cocal dos Alves, 2010).

MUNICÍPIO	INCENTIVO À FORMAÇÃO CONTINUADA
Guaribas	Será concedida licença remunerada para aperfeiçoamento ou especialização profissional na área de educação dentro do cargo de concurso pelo prazo de até três anos. A licença somente será concedida quando o curso de aperfeiçoamento ou especialização não puder ser frequentado sem prejuízo do serviço. O pessoal dos cargos de profissionais da educação licenciados obriga-se a prestar serviços no órgão de lotação quando do seu retorno por um período no mínimo igual ou superior ao do seu afastamento, sob pena de ter de ressarcir ao erário municipal o valor das remunerações recebidas durante o afastamento. Licença para capacitação – após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo com a respectiva remuneração por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional. Licença sabática – os profissionais da educação que, após sete anos de efetivo exercício no magistério, tenham permanecido, nos dois últimos anos, em regime de 40 horas, ou dedicação exclusiva, farão jus a seis meses de licença sabática, assegurada percepção da remuneração do respectivo cargo ou emprego de carreira. A concessão do semestre sabático tem por fim permitir o afastamento do docente para realização de estudos e aprimoramento técnico profissional. Este aprimoramento pode ser realizado dentro ou fora do âmbito acadêmico, em instituição nacional ou estrangeira (Guaribas, 2010).
São Miguel da Baixa Grande	Licença capacitação – o titular de cargo de professor poderá afastar-se do exercício do seu cargo efetivo, por até três meses, para fins de capacitação profissional, que compreende procedimentos que visam proporcionar ao titular do cargo efetivo de professor o seu aperfeiçoamento, o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na carreira do magistério. O período aquisitivo corresponde a cada quinquênio de efetivo exercício no cargo efetivo de professor, mas os períodos não são acumuláveis. O afastamento para usufruir a licença para capacitação é permitido exclusivamente com o vencimento do cargo efetivo. A Secretaria Municipal de Educação regulamentará as condições para o licenciamento periódico, estabelecendo: I. a necessidade e prioridades da área de atuação; II. prioridades em áreas curriculares carentes de professores; III. a utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos de informática; IV. requisitos para que o titular do cargo efetivo de professor se habilite desse direito e duração de tal licença; V. critérios para definição de cursos e programas a serem aceitos de acordo com as necessidades e prioridades da área de atuação e o interesse do ensino; VI. previsão do número de profissionais do magistério a serem liberados para esse benefício a cada período, bem como critérios de seleção desses profissionais e sua necessária substituição; VII. critérios para definição das instituições credenciadas em que esses cursos e programas podem ser desenvolvidos. A licença para capacitação poderá ser concedida para elaboração de trabalho científico de cursos de graduação e pós-graduação, no âmbito da educação básica (São Miguel da Baixa Grande, 2010).

Fonte: Elaborado pela autora com base nos planos de carreira dos municípios pesquisados (2022).

Uma das formas de incentivo à formação continuada, mais recorrente nos planos de carreira, é o **afastamento para frequentar treinamento, aperfeiçoamento e cursos de pós-graduação**. Nos planos de carreira de Teresina e Picos, é garantido aos profissionais do magistério afastamento sem prejuízo à remuneração, para frequentar treinamento, aperfeiçoamento e cursos de pós-graduação. Em ambos os planos, os servidores beneficiados por essa licença têm que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido. Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido esse período, deverá ressarcir o órgão dos gastos com seu aperfeiçoamento.

Em Teresina, a licença para estudo e curso de aperfeiçoamento é regulamentada pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município (Lei nº 2.138/1992), que determina, em seu Art. 107,

Ao servidor poderá ser concedida licença para atualização, curso de aperfeiçoamento e pós-graduação dentro e fora do Município, desde que o conteúdo programático do evento esteja relacionado com o cargo ou atividades afins e que seja do interesse do município. A ausência não excederá a 02 (dois) anos, e, finda a licença, somente decorrido igual período, será permitida uma nova ausência (Teresina, 1992).

Os planos de carreira de Curimatá, Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves e Guaribas especificam apenas que será concedido **licença remunerada para aperfeiçoamento ou especialização profissional**, pelo prazo de até três anos. Os planos citados acima ainda determinam que a licença somente será concedida quando o curso de aperfeiçoamento ou especialização não puder ser frequentado sem prejuízo do serviço e que os profissionais afastados para fins dessa licença obrigam-se a prestar serviços no órgão de lotação quando do seu retorno por um período, no mínimo, igual ou superior ao seu afastamento, sob pena de ressarcir ao erário municipal o valor das remunerações recebidas durante a licença.

Nos planos de carreira de Campo Maior e São Miguel da Baixa Grande, é permitido o afastamento do cargo efetivo para **licença capacitação**, por até três meses, visando proporcionar aperfeiçoamento do ensino e progressão na carreira, sendo permitido o afastamento exclusivamente com o vencimento do cargo efetivo. O período aquisitivo corresponde a cada quinquênio de efetivo exercício no magistério público e não é acumulável. O plano de carreira de Corrente também prevê essa licença, entretanto, com a remuneração que percebia na data do seu afastamento.

No plano de Teresina, a **licença capacitação** é permitida após cada cem meses de efetivo exercício do magistério, na rede municipal. Os profissionais do magistério podem, no interesse da administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até 5 (cinco) meses. Durante a licença capacitação, é mantida a percepção integral do vencimento e vantagens do cargo efetivo que estiver ocupando na data em que entrar em gozo do benefício.

O plano de São Miguel da Baixa Grande apresenta, ainda, a **licença sabática**, que corresponde a seis meses, destinada aos profissionais da educação que, após sete anos de efetivo exercício no magistério, tenham permanecido, nos dois últimos anos, em regime de 40 horas ou dedicação exclusiva, mantida a remuneração do respectivo cargo ou emprego de carreira. A concessão do semestre sabático tem por fim permitir o afastamento do docente para realização de estudos e aprimoramento técnico profissional, podendo ser realizado dentro ou fora do âmbito acadêmico, em instituição nacional ou estrangeira, respeitando a conveniência do órgão ao qual está vinculado (São Miguel da Baixa Grande, 2010).

O plano de Uruçuí determina apenas que, para os profissionais da educação, o Prefeito Municipal promoverá **cursos permanentes e regulares de aperfeiçoamento, graduação e pós-graduação lato sensu na área de educação**. Entretanto, além do percentual concedido aos especialistas, mestres e doutores, a Lei garante um percentual de 5%, para curso de aperfeiçoamento, com carga horária de 240 a 359 horas, sendo permitida a contagem pela participação de apenas um curso em cada especificidade (Uruçuí, 2015).

Em estudos realizados por Jacomini e Penna (2016, p. 195), sobre planos de carreira, constatou-se que, em relação à formação continuada do professor, a quase totalidade dos planos de carreira analisados contempla licença com ou sem remuneração para atividades de formação continuada. Corroborando o que se fala nesse estudo, verificou-se que as formas de incentivo à formação continuada estão presentes em todos os planos de carreira dos municípios pesquisados, com exceção do de Corrente, que se refere apenas à licença-prêmio, mas não trata de formação/capacitação.

O PNE de 2014 apresenta algumas metas relacionadas à valorização do magistério. No que se refere à política nacional de formação dos profissionais da educação, a Meta 15 tem como objetivo garantir, em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os municípios, no prazo de um ano de vigência do PNE, política nacional de formação dos profissionais da educação, assegurando que todos os professores da educação básica possuam

formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam (Brasil, 2014).

Analizados os dados do censo escolar de 2022, constatou-se que nem todos os municípios cumpriram a legislação conforme especificado na Tabela 14, que apresenta o nível de escolaridade e formação acadêmica nos diferentes segmentos da educação básica nos municípios investigados.

Tabela 14 - Número de docentes da educação básica - nível de escolaridade e formação acadêmica – 2022¹⁶

Municípios	Total	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Ensino Superior				
				Graduação		Pós-Graduação		
				Com Licenciatura	Sem Licenciatura	Especialização	Mestrado	Doutorado
Teresina	8.952	47	527	7.936	442	4.251	593	121
Picos	1.097	-	54	1.007	36	755	49	21
Campo Maior	793	2	116	653	22	362	30	10
Corrente	492	-	81	354	57	236	31	9
Uruçuí	369	-	44	309	16	105	21	23
Curimatá	191	-	6	180	5	109	-	-
Cabeceiras do Piauí	174	-	10	164	-	48	-	1
Cocal dos Alves	81	-	1	73	7	55	1	-
Guaribas	78	-	34	44	-	20	-	-
São Miguel da Baixa Grande	51	-	-	49	2	36	2	-

Fonte: INEP/Censo da Educação Básica (2022a).

Os dados da tabela acima revelam que os municípios não cumpriram a meta estabelecida, considerando que, em todos, com exceção de São Miguel da Baixa Grande, ainda existem professores atuando na Educação Básica sem a formação em licenciatura, como orienta a Meta 15 do PNE. A partir dos dados da Tabela 14, constata-se, ainda, que perduram professores com apenas formação em nível médio, mesmo depois de 09 anos de vigência do PNE. Vale ressaltar que, no quadro, não se especifica a formação de acordo com a área de conhecimento em que atuam.

Quanto à formação em pós-graduação, observa-se uma quantidade expressiva de professores especialistas, o que revela, de certa forma, um esforço próprio dos docentes que,

¹⁶ O número de docentes da educação básica, refere-se às redes públicas federal, estadual, municipal e privada. O número de docentes da educação básica de cada uma das redes públicas municipais está especificado na Tabela 3.

em muitos casos, financiam seus cursos de pós-graduação, em nível de especialização, medida que deveria ser mais ofertada pelo poder público.

As análises desenvolvidas evidenciam os aspectos que remetem a valorização do magistério non planos de carreira. Sendo que nos municípios com menor porte populacional apresentam elementos menos significativos, os quais não cumprem a determinação legal quanto à composição da jornada de trabalho, apresentam possibilidades reduzidas de movimentação na carreira, limitando a formação em especialização, no caso dos municípios de Guaribas e São Miguel da Baixa Grande. Verificou-se menor diferenciação percentual conforme o nível de habilitação, sendo que em Guaribas, o vencimento do professor com formação em licenciatura é o mesmo do professor com ensino médio, ocasionando assim um achatamento na carreira. Entretanto, o município de São Miguel da Baixa Grande apresenta o vencimento do professor com nível médio, superior quando comparado com os demais municípios.

Diante deste contexto, é fundamental a organização e a luta dos profissionais do magistério da educação básica dos municípios piauienses para garantia da valorização da carreira e da remuneração dos profissionais do magistério.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento desta tese teve como objetivo analisar a política de valorização docente, por meio dos planos de carreira do magistério da educação básica e da tabela de vencimento, em dez municípios piauienses, tendo estabelecido como recorte temporal o ano de 2022. Especificamente, buscou-se estabelecer as semelhanças e divergências entre os planos de carreira dos municípios investigados; caracterizar a estrutura da carreira dos professores em municípios piauienses; identificar a capacidade de arrecadação dos municípios para financiar a educação básica; averiguar o cumprimento da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional nos municípios piauienses; analisar a composição da remuneração nos municípios pesquisados; ademais, procurou-se aferir o grau de conhecimento e satisfação dos professores, dirigentes sindicais e secretários de educação em relação às políticas de valorização do magistério.

Inicialmente, analisou-se a política de financiamento da educação básica, tendo em vista que a investigação sobre a política de valorização do magistério remete à compreensão do financiamento da educação, indispensável para a viabilização das ações educacionais. Do ponto de vista da valorização dos profissionais do magistério, a política de Fundos, por meio do Fundeb, garante que uma parte considerável de recursos educacionais, no mínimo, 70% sejam destinados à remuneração dos profissionais da educação básica.

A valorização do magistério, também foi contemplada na Lei nº 11.738/08, que instituiu o PSPN, com o objetivo de garantir a remuneração dos profissionais do magistério e melhorar a qualidade do ensino público por meio da valorização desses profissionais, assegurando patamares básicos de vencimento e a destinação de um período máximo de interação com discentes, 2/3, reservando 1/3 de horas dedicadas às atividades extraclasse.

A criação da Lei do Piso é considerada um avanço para as políticas de valorização do magistério público, uma vez que tem contribuído, no sentido de tornar a carreira do magistério mais atrativa do ponto de vista salarial e pelas condições de trabalho, ao determinar um horário reservado, dentro da carga horária, para as atividades extraclasse.

Ademais, em 2014, foi aprovada a Lei nº 13.005, que tem como meta ampliar o investimento em educação pública, até o final da sua vigência, bem como 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. A efetivação de tais determinações legais é essencial para a valorização do magistério.

No presente estudo, partiu-se do pressuposto de que a política de valorização do magistério, nos municípios piauienses, não investe em planos de carreiras que valorizem, de fato, os professores com carreira e remuneração condignas, assim como não asseguram, anualmente, o pagamento integral do Piso Salarial Profissional Nacional aos profissionais do magistério. Os resultados da investigação confirmam a hipótese supracitada.

Para a realização da pesquisa, selecionou-se 10 municípios piauienses. O critério para escolha dos municípios foi com base na faixa populacional, selecionando municípios de cada uma das quatro macrorregiões, contemplando assim, municípios que apresentam diferentes faixas populacionais. Para situar o contexto dos municípios (Teresina, Picos, Campo Maior, Corrente, Uruçuí, Curimatá, Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves, Guaribas, São Miguel da Baixa Grande), foi destacado o contexto histórico, o perfil econômico e os aspectos políticos, bem como a situação da oferta educacional e o financiamento da educação.

Ao analisar o contexto da oferta educacional, verificou-se que é na rede municipal que se concentra a maior quantidade de matrículas, resultado do processo de municipalização que se intensificou após a política de Fundos. Consequentemente, é na rede municipal que se concentra o maior número de escolas. Os dados revelam ainda que é nos municípios mais populosos que se concentram mais as matrículas nas escolas federais e nas escolas da rede privada, sendo que, dos quatro municípios com menor porte populacional (Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves, Guaribas e São Miguel da Baixa Grande), apenas um, Guaribas, tem escola da rede privada.

No que se refere à capacidade financeira dos municípios, verificou-se a dependência financeira de 90% dos municípios, tendo em vista que estes recebem recursos com a redistribuição interna do Fundeb, que varia de 71,26% a 0,94%, revelando a importância da política de Fundos, principalmente para os municípios com menor porte populacional, com exceção de São Miguel da Baixa Grande, que perdeu recursos na redistribuição interna.

De acordo com o percentual de recursos aplicados na educação básica, em 2022, percebeu-se que os municípios de Cabeceiras do Piauí, São Miguel da Baixa Grande, Cocal dos Alves, Uruçuí e Campo Maior destacam-se pois os investimentos em educação ultrapassaram 30%. Entretanto, o município de Picos não cumpriu a determinação do percentual mínimo de aplicação na manutenção e desenvolvimento do ensino, como define a Lei Orgânica Municipal. Os demais municípios, com exceção de São Miguel da Baixa Grande, que não foi localizada a Lei Orgânica, estabelecem o percentual mínimo de 25%, em consonância com o artigo 212 da

Carta Magna.

A importância da política de Fundos, desde a sua criação com o Fundef, vem refletindo na política de remuneração dos profissionais do magistério, principalmente nos municípios com menor poder de arrecadação, ao determinar que, no mínimo, 70% desses recursos devem ser aplicados na remuneração desses profissionais. Os dados da pesquisa evidenciam o cumprimento do mínimo estabelecido na legislação que regulamenta o novo Fundeb, quanto ao percentual de aplicação na remuneração desses profissionais.

Além da legislação que trata sobre as políticas de financiamento da educação e de valorização do magistério e das produções científicas que abordam essas temáticas, este estudo analisou planos de carreira de 10 municípios piauienses. Evidencia-se, nas falas dos professores, a importância dos planos de carreira como garantias de direito para os profissionais do magistério.

Nos aspectos concernentes à estrutura da carreira dos professores constatou-se, no que se refere à forma de ingresso no magistério público, que as redes de ensino adotam o concurso público como principal modalidade de ingresso, conforme preconiza a Constituição Federal de 1988, embora, em alguns casos (Corrente, Cabeceiras do Piauí e São Miguel da Baixa Grande), se destaque a contratação temporária, certamente por ser uma saída mais econômica para a administração pública. Verificou-se, ainda, que há professores com contratos terceirizados, evidenciando a precarização de vínculos de trabalho docente, um problema que afeta o magistério da educação básica.

Quanto ao grau de formação mínima exigido para o ingresso na carreira, constatou-se que os municípios de Campo Maior, Corrente, Uruçuí, Curimatá, Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves, Guaribas e São Miguel da Baixa Grande ainda mantêm a previsão legal de ingresso na carreira de professores com formação em nível médio. Nos municípios de Teresina e Picos, a formação mínima exigida é o ensino superior em curso de licenciatura de graduação plena.

No tocante à composição da jornada de trabalho, os dados da pesquisa revelam que os planos de carreira analisados definem jornada de trabalho de 40 e de 20 horas semanais, composta por horas de interação com os alunos e horas de atividades extraclasse, com exceção de Cocal dos Alves, que não especifica a composição da carga horária. Constatou-se que, apesar de todos os planos terem sido reformulados após a implantação da Lei do Piso, 50% deles (Campo Maior, Curimatá, Cabeceiras do Piauí, Guaribas e São Miguel da Baixa Grande) não cumprem a jornada de trabalho docente, no que se refere à organização em horas de atividades

com alunos e horas de atividades extraclasse, conforme determina a Lei do Piso. Corroborando o texto da legislação, 40% dos municípios (Teresina, Picos, Corrente e Uruçuí) cumprem a determinação legal quanto à composição da jornada de trabalho.

A partir dos dados do questionário, verificou-se que 75,4% dos professores demonstraram que têm carga horária reservada ao planejamento pedagógico na escola e 24,6% dos professores apontaram que não possuem um tempo dedicado ao planejamento pedagógico na escola. Constatou-se, ainda, que os planos de carreira de Picos, Campo Maior e Cocal dos Alves apresentam a redução progressiva da carga horária semanal de aulas, mediante comprovação de serviço público ou idade, a partir de 50 anos de idade.

Com relação aos critérios de movimentação na carreira, percebeu-se que a progressão horizontal, em todos os planos investigados, tem início após os três anos do período do estágio probatório. Verificou-se, ainda, que a progressão vertical abrange desde a formação em nível médio (modalidade normal) até a pós-graduação (pós-doutorado), sendo que cada plano determina suas especificidades. Em síntese, os dados analisados revelam que a estrutura da carreira do magistério público, nos municípios investigados, engloba as mais diversas formas.

O incentivo à formação em licenciatura plena varia de 15% a 30,6%, nos planos de carreira analisados, percentual considerado razoável. Ressalta-se que é imprescindível que o percentual de reajuste do Piso seja concedido de forma linear, para que o piso não se transforme em teto e haja de fato a valorização do magistério, por meio de uma carreira atrativa.

Além da progressão baseada na formação acadêmica, está prevista, nos planos de carreira, a progressão baseada na mudança de nível, que pode ser concedida mediante avaliação de desempenho, formação em serviço, cursos de aperfeiçoamento e/ou tempo de serviço. Os dados apontam que a mudança de nível garante um acréscimo de 3% a 5% no vencimento dos profissionais do magistério nos municípios em análise e a concessão acontece no intervalo de 2 a 5 anos de efetivo exercício, após o estágio probatório.

O interstício de tempo para que haja a mudança de nível é variado, considerando que nem todos os municípios realizam a avaliação de desempenho, impactando na amplitude de tempo de duração da carreira, desde o ingresso até a aposentadoria. A análise sobre a amplitude da carreira revelou a discrepância entre os planos investigados, em muitos casos impossibilitando os profissionais do magistério de atingir os níveis mais elevados da carreira, antes do tempo previsto para requerer a aposentadoria.

Ainda no que se refere à formação acadêmica, as informações coletadas a partir dos questionários indicam que a maioria dos professores (80,7%) têm formação de especialista. Esse percentual representativo de professores com especialização justifica-se pela “facilidade” em fazer o curso que, na maioria das vezes, é ofertado nos finais de semanas, o que viabiliza a participação dos professores e desperta seu interesse, pois, em todos os planos de carreira analisados, a especialização é requisito para a progressão na carreira, que varia de 5% a 35%.

Para verificar o cumprimento da Lei do Piso analisou-se a tabela de vencimento, que permite verificar se o reajuste do Piso foi linear para todos os professores. O fato de não se conseguirem todas as tabelas de vencimento, inviabilizou a análise de toda a amostra da pesquisa e evidenciou a dificuldade de acesso aos dados, quando se trata de aspectos relacionados à remuneração docente. Todavia, obtiveram-se as leis que concedem o reajuste salarial, aos profissionais do magistério, de todos os municípios, permitindo, assim, o conhecimento quanto ao percentual ou valor nominal concedido.

Quanto ao cumprimento do piso, constatou-se que Teresina foi o único município que não cumpriu a legislação quanto ao valor do vencimento. Verifica-se que, dos dez municípios pesquisados, seis concederam o percentual referente à Lei do Piso em 2022: Picos, Campo Maior, Curimatá, Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves e São Miguel da Baixa Grande, destes, três apresentaram reajuste acima do que determinou a legislação federal, com destaque para o município de Curimatá que, conforme a legislação local, reajustou em 40%. Entretanto três municípios não seguiram o que determinou a lei apresentando percentual inferior à orientação legal, Uruçuí, Guaribas e Teresina. Um município não foi possível verificar se o mesmo cumpre a Lei do Piso, foi o caso de Corrente, cuja lei não apresenta o percentual de reajuste do vencimento.

As disparidades entre o percentual de reajuste do vencimento, em 2022, são evidentes, como apresentado na Tabela 1, variando de 10,24% a 40%, sendo este primeiro referente ao município de Guaribas, que já foi destaque no cenário nacional entre os mais pobres do país, caminhando na contramão do desenvolvimento educacional, concedendo o menor percentual de reajuste aos professores, dentre os entes pesquisados.

Ao comparar o vencimento básico inicial do professor com formação em ensino médio e com formação em Licenciatura, verificou-se que, nos municípios de Uruçuí e Campo Maior, há a maior diferenciação percentual conforme o nível de habilitação. Em Guaribas, o vencimento do professor com formação em licenciatura é o mesmo do professor com ensino

médio, ocasionando assim um achatamento na carreira, além de descumprir a lei do piso.

Ao confrontar os valores do vencimento dos professores, com o salário mínimo e a inflação, verificou-se que o vencimento é reajustado, muitas vezes, acima do salário mínimo e da inflação. Estes dados apresentam a relevância da implantação da Lei do Piso para garantir reajuste anual, no vencimento dos profissionais do magistério sempre acima do salário mínimo, embora alguns gestores não cumpram a legislação, como apresentado nesta pesquisa.

Nos municípios que apresentaram a tabela de vencimento de 2022, observa-se que, com exceção de Teresina em que o vencimento do professor em início de carreira corresponde a 2,76 salários-mínimos, nos demais municípios, o vencimento dos professores em início de carreira é igual ou superior a 3,17 salários-mínimos. Os dados do questionário revelam que, de modo geral, os professores apresentaram uma visão positiva, quanto à avaliação da Lei do Piso no que se refere à remuneração. Embora ainda distante de alcançar a valorização condigna do salário dos profissionais do magistério, pois sua remuneração média continua abaixo daquela oferecida a outros profissionais com a mesma escolaridade.

Contudo identificaram-se falas que enfatizam a necessidade de maior investimento na valorização do magistério no que se refere ao cumprimento da Lei do Piso e melhores salários, evidenciando, no relato de alguns participantes, pontos de vista negativos em relação ao não cumprimento da legislação. Identificaram-se participantes afirmando que a Lei do Piso não possibilitou a valorização.

Além do vencimento, a remuneração é composta por gratificações, adicionais e bonificações. Com relação às gratificações, verificou-se que Teresina é o único município que apresenta gratificação de incentivo à docência - GID, que equivale a uma quantia em torno de 21% do valor do vencimento. Os planos de carreira de Corrente e Guaribas revelam que a gratificação de regência foi incorporada ao piso salarial. Observa-se, nestes dois casos específicos, a perda de direito dos profissionais do magistério.

A Gratificação de Intraturno – GIT, destinada ao pessoal do magistério pela permanência no intraturno em unidade de ensino situada em local de difícil acesso, foi encontrada somente no Plano de Carreira de Teresina e, em 2022, correspondeu ao valor de R\$ 177,55. A estratégia adotada pelo poder público municipal de não vincular as gratificações a percentuais sobre o vencimento, substituindo por valores nominais, dá margem para que, no futuro, essas gratificações possam ser reduzidas não se enquadrando mais como uma forma de estímulo para que o professor trabalhe nas unidades de ensino de difícil acesso.

Quanto à gratificação pelo exercício em zona rural, observa-se que 80% dos planos analisados estabelecem gratificação de zona rural ou de escola de difícil acesso, variando quanto aos percentuais que incidem sobre o vencimento. O valor percentual dessa gratificação varia de 3% a 20%, dependendo da distância. Essa gratificação é importante para motivar a lotação dos profissionais do magistério, como forma de incentivo, tendo em vista algum grau de dificuldade em lotar professores fora da sede dos municípios.

Outra gratificação presente em quatro municípios é a Gratificação pelo exercício de docência com alunos com deficiência, assim especificado no plano de carreira de Picos e Guaribas, correspondente a 10% do vencimento. Os planos de carreira de Campo Maior e São Miguel da Baixa Grande também apresentam essa gratificação, mas não determinam o percentual. O de São Miguel da Baixa Grande não especifica nem o valor nominal.

Outra gratificação com representatividade significativa nos planos de carreira é a Gratificação pelo exercício de gestão escolar, presente nos planos de carreira de Picos, Campo Maior, Corrente, Curimatá, Cabeceiras do Piauí, Cocal dos Alves, Guaribas e São Miguel da Baixa Grande. O percentual dessa gratificação é vinculado à quantidade de alunos atendidos nas unidades de ensino.

Além do vencimento e das gratificações, o professor faz jus à vantagens pecuniárias, como os adicionais. Em Campo Maior, o servidor do magistério público é contemplado com o adicional de tempo de serviço – equivalente a um ponto percentual do vencimento básico, por ano de efetivo exercício no cargo, a partir do mês em que completar o quinquênio. A Prefeitura Municipal de Campo Maior pretende retirar valores referentes ao adicional por tempo de serviço de professores do município que foram aprovados a partir do concurso público realizado no ano de 2011. Ou seja, é um direito garantido em Lei que está sendo suprimido.

Verificou-se ainda que o plano de carreira de Corrente, também, apresenta adicional de tempo de serviço, embora não especifique o percentual, nem os critérios para sua concessão. Um outro adicional presente no plano de carreira de Corrente é o adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas, sendo estas incorporadas ao vencimento quando exercidas por dez anos consecutivos e o adicional sala multisseriada que corresponde a 10% para os professores que atuam em salas multisseriadas.

Na análise dos dados obtidos, verificou-se que, dentre os 10 planos de carreira analisados, três apresentam a gratificação de incentivo à melhoria de qualidade da educação. Assim, a Gratificação de incentivo à melhoria de qualidade da educação está presente nos

planos de carreira dos municípios de Campo Maior, Guaribas e São Miguel da Baixa Grande. No caso dos municípios de Teresina e Uruçuí, existe a política de mérito, entretanto não está expressa no plano de carreira, mas em lei específica. Estabelece-se, assim, nesses municípios, uma relação entre o desempenho escolar dos alunos, por meio de avaliações internas e externas e a política de mérito, recompensando financeiramente os profissionais do magistério, mediante o desempenho dos alunos.

Observou-se que, de acordo com a análise dos planos de carreira de municípios piauienses, embora os planos tenham avançado em relação a alguns pontos, como a valorização do vencimento, no que se refere aos outros itens que compõem a remuneração do professor, retroagiram, como, por exemplo, ao incorporar algumas gratificações ao vencimento para cumprir a legislação nacional quanto ao pagamento do piso.

No que diz respeito ao incentivo à formação continuada, ficou evidente na análise dos planos de carreira, que o afastamento para frequentar treinamento, aperfeiçoamento e cursos de pós-graduação é uma das formas mais recorrente de incentivo à formação continuada, estando presentes em todos os planos de carreira dos municípios pesquisados, com exceção do de Corrente, que se refere apenas à licença-prêmio, mas não trata de formação/capacitação.

Diante deste contexto, é fundamental a organização e a luta dos profissionais do magistério da educação básica dos municípios piauienses para garantia da valorização da carreira e da remuneração dos profissionais do magistério.

Acredita-se que esta pesquisa subsidiará reflexões e novos estudos e debates que contribuirão para produções científicas voltadas às políticas de valorização do magistério, além de permitir novas reflexões sobre a política de valorização do magistério em municípios piauienses. Entretanto, para pesquisas futuras, considera-se relevante verificar se os planos de carreira dos municípios piauienses estão sendo apenas mais um documento burocrático, elaborado apenas para cumprir as obrigações dos entes federados ou se estão sendo colocados em práticas, que pode ser realizado via análise de contracheques, entrevistas com professores, dentre outros elementos, a fim de verificar o cumprimento dos planos de carreira e das tabelas de vencimentos.

REFERÊNCIAS

ABICALIL, Carlos Augusto. Piso Salarial Constitucional, legítimo, fundamental. In: **Revista Retrato da Escola**/Escola de Formação da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (ESFORCE), Brasília, CNTE, v. 2, n. 2/3, p. 67-80, jan./dez. 2008.

ALVES, Thiago; PINTO, José Marcelino de Resende. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte dos dados do Censo Escolar e da PNAD. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 41, n. 143, mai./jun. 2011.

ALVES, Thiago; PINTO, José Marcelino de Resende. As múltiplas realidades educacionais dos municípios no contexto do Fundeb. **Fineduca – Revista de Financiamento em Educação**, v. 10, p. 1-23, 2020. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/104091/58639>. Acesso em: 2 nov. 2023.

ALVES, Thiago. *et al.* Implicações da pandemia da COVID-19 para o financiamento da educação básica. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro. p. 979-993, jul, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/MzG3tpLDZxwyH6mSGn7rqrp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 jan. 2024.

ARELARO, Lisete Regina Gomes; FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola. O Fundeb no Contexto das Relações Federativas Brasileiras: implicações para a valorização docente. In: GOUVEIA, Andréa Barbosa; PINTO, José Marcelino de Rezende; FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola. **Financiamento da Educação no Brasil**. Campo Grande: Oeste, 2015. p. 177-198.

ARELARO, Lisete Regina Gomes. e GIL, Juca. Política de fundos na educação: duas posições. IN: LIMA, M. J. R. DIDONET, V (Org). **FUNDEB: Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação**: avanços na universalização da educação básica. Brasília: Inep, 2006. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/diversas/financiamento_da_educacao/fundeb_avancos_na_universalizacao_da_educacao_basica.pdf. Acesso em: 12 set. 2022

ARELARO, Lisete Regina Gomes. *et al.* **Condições do trabalho docente**: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo. Rev. bras. Estud. pedagog. (online), Brasília, v. 95, n. 239, p. 197-217, jan./abr. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbeped/a/LYYZvYmMy3wbvgS5FJ7J5s/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 mar. 2022.

BARBOSA, Janaína Lopes. **A política de fundos – FUNDEF e FUNDEB - na rede municipal de ensino de Natal/RN (2005-2015)**: avanços e desafios na carreira e na remuneração dos professores. 2017. 282p. Tese (Doutorado em Educação) - Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Norte,. Natal, 2017.

BARBOSA, Andreza. Mudanças nos planos de carreira do magistério paulista e a desvalorização docente. **Educar em Revista**, Curitiba, v. 39, e87141, 2023.

BASSI, Marcos Edgar.; DEBOVI, Andréia.; SANDRINI, Nádia Maria Soares. **Carreira e remuneração do magistério público da educação básica no sistema de ensino estadual de Santa Catarina**. 2012. Disponível em: <https://gepeto.ced.ufsc.br/files/2015/04/bassi9.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2022.

BASSI, Marcos Edgar.; FERNANDES, Maria Dilnéia Espindola.; ROLIM, Rosana Maria Gemaque. (Orgs). **Remuneração de professores da educação básica das redes estaduais de ensino no contexto do Fundeb e do PSPN**. (Vol. 1). Curitiba: Appris, 2018a.

BASSI, Marcos Edgar.; FERNANDES, Maria Dilnéia Espindola.; ROLIM, Rosana Maria Gemaque. (Orgs). **Remuneração de professores da educação básica das redes municipais de ensino no contexto do Fundeb e do PSPN**. (Vol. 2). Curitiba: Appris, 2018b.

BASSI, Marcos Edgar.; FERNANDES, Maria Dilnéia Espindola.; ROLIM, Rosana Maria Gemaque. (Orgs). **Remuneração de professores da educação básica pública sob a ótica dos pesquisadores e pesquisadoras em formação**. (Vol. 3). Curitiba: Appris, 2018c.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 mar. 2022.

BRASIL. **Constituição de República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: dez. 2020.

BRASIL. **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.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: jan. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8745, de 9 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do Art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8745cons.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.745%2C%20DE%209%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201993&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20por,Federal%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias. Acesso em: jan. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília: MEC, 1996a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm. Acesso em: dez. 2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 14, de 12 de setembro de 1996**. Modifica os arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, 1996b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc14.htm. Acesso em: 13 dez. 2021.

BRASIL. **Lei n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e

Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério - FUNDEF. Brasília, 1996c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19424.htm. Acesso em: 13 dez. 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998**. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Brasília, 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm. Acesso em: 14 dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001**. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110172.htm. Acesso em: 9 dez. 2021.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 53. Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. 2006a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc53.htm. Acesso em: 14 dez. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica. **Pradime**: Programa de Apoio aos Dirigentes Municipais de Educação. Brasília, DF, 2006b. (Caderno de textos, 3). Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/Pradime/cader_tex_3.pdf. Acesso em: 14 dez. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização do Magistério. Manual de orientação. Brasília: MEC, 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9424compilado.htm. Acesso em: 05 mar. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008**. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do **caput** do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, 2008a. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/L11738.htm. Acesso em: jul. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI-4167**. Ação Direta de Inconstitucionalidade contra a lei 11.738, de 2008, proposta em 28 de outubro de 2008 pelos governadores dos Estados do Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Ceará. Brasília: STF, 2008b.

BRASIL. **Resolução CNE/CEB nº 02, 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. Disponível em: <http://www.cesarcallegrari.com.br/files/arquivos/1243620681.pdf>. Acesso em: abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. **Diário**

Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, Seção 1 - Edição Extra – 18/11/2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 29 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.796, de 04 de abril de 2013**. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12796.htm. Acesso em: dez. 2022.

BRASIL. Conferência Nacional de Educação. Documento Final CONAE 2014. **O PNE na Articulação do Sistema Nacional de Educação**: participação popular, cooperação federativa e regime de colaboração. Brasília, 2014. Disponível em: <http://fne.mec.gov.br/images/DocumentoFinal29012015.pdf>. Acesso em: abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.113, de 26 de dezembro de 2020**. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), de que trata o art. 212-A da Constituição Federal; revoga dispositivos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007; e dá outras providências. Brasília, 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.276, de 27 de dezembro de 2021**. Altera a Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb). Brasília, 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm. Acesso em: 22 out. 2021

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Portaria nº 67, de 4 de fevereiro de 2022. **Diário Oficial da União**, Brasília, Edição: 26, Seção: 1, p. 65, 07/02/2022. Disponível em: <https://www.sspmo.org.br/documentos/20220826180254.pdf>. Acesso em: mai. 2022.

BRASIL. **Lei Complementar nº 173/2020**: o Programa Federativo de Enfrentamento ao Covid-19 e os seus contornos estruturais. AMPERJ, 2020. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp173.htm >. Acesso em: jun. 2023.

BRITO, Ruamma. **Educação Ambiental Formal e o Cerrado de Corrente – Piauí**: abordagens possíveis na geografia do ensino fundamental. 2022. 68p. Dissertação (Mestrado em Programa de Pós-Graduação em Conservação de Recursos Naturais do Cerrado), Instituto Federal Goiano, Urutuí, 2022.

CABECEIRAS DO PIAUÍ. **Lei nº 098, de 26 de abril de 2002**. Altera a Lei 059/97, de 29 de dezembro de 1997, que dispõe sobre o plano de carreira do magistério do município de Cabeceiras do Piauí, e dá outras providências. Cabeceiras do Piauí: Gabinete do Prefeito Municipal, 2002.

CABECEIRAS DO PIAUÍ. **Lei nº 214, de 29 de dezembro de 2009**. Altera a Lei nº 098, de 26 de abril de 2002, que dispõe sobre o plano de carreira, cargos, vencimento e remuneração dos profissionais de educação do município de Cabeceiras do Piauí. Cabeceiras do Piauí, 2009.

CAMARGO, Rubens Barbosa de.; JACOMINI, Márcia Aparecida. Carreira e salário do pessoal docente da educação básica: algumas demarcações legais. **Educação em foco**, Belo Horizonte, ano 14, n. 17 p. 129-167, jul. 2011.

CAMARGO, Rubens Barbosa de.; JACOMINI, Márcia Aparecida. Valorização docente na educação básica: uma apresentação. *In*: CAMARGO, R. B; JACOMINI, M. A. (Org.) **Valorização docente na educação básica: análise dos planos de carreira**. São Paulo: Xamã, 2016, p. 7-30.

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 & Sociedade**, Campinas, v. 35, n. 126, p. 215-235, jan./mar. 2014.

CAMPO MAIOR. **Lei nº 001, de 20 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre o Plano de Carreira do Magistério Público do município de Campo Maior e dá outras providências. Disponível em: <https://www.tcepi.tc.br/wp-content/uploads/municipios-digitalizados/CAMPO%20MAIOR/Lei%20n%C2%BA%20001-98%20-%20Plano%20de%20Carreira%20e%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20do%20Magist%C3%A9rio%20P%C3%ABlico.pdf>. Acesso em: mar. 2022.

CAMPO MAIOR. **Lei nº 015, de 24 de agosto de 2010**. Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do município de Campo Maior e dá outras providências. Disponível em: <https://www.campomaioremfoco.com.br/noticia/15844/Prefeitura-de-Campo-Maior--PI--pode-retirar-adicional-por-tempo-de-servico-de-professores-> Acesso em: mar. 2023.

CARVALHO, Maria do Socorro Lages de. **Avaliação do impacto do FUNDEF em Teresina: mais recursos e maior controle social?** 2003. 370f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2003.

CARVALHO, Fabrício Aarão Freire. **Financiamento da educação: do FUNDEF ao FUNDEB – repercussões da política de fundos na valorização docente da Rede Estadual de Ensino do Pará – 1996 a 2009**. Tese (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <http://observatorioderemuneracaodocente.fe.usp.br/FABRICIOAARAOFREIRECARVALHO.pdf>. Acesso em: mai. 2022.

CARVALHO, H. C. F. (2020). **A complementação da União ao piso nacional do magistério público**. RBPO, 10(02), 66–84. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/jspui/bitstream/1/6253/1/HENRIQUE%20CHAVES%20FARI%20CARVALHO.pdf>. Acesso mar. 2024.

CASTRO, Fredson Anderson Brito de. **Macrorregiões de Desenvolvimento do Piauí**. Teresina, 2023. 1 mapa, color. A4: 297x210mm. Escala 1:3600000.

CASTRO, Jorge Abrahão de. Financiamento da educação pública no Brasil: evolução dos

gastos. In: OLIVEIRA, Romualdo Portela de; SANTANA, Wagner (Orgs.). **Educação e federalismo no Brasil: combater as desigualdades, garantir a diversidade**. Brasília: Unesco, 2010. p. 169-190.

CASTRO, Mary Garcia. Gênero e Poder no Espaço Sindical. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 3, n. 1, 1995.

CASTRO, Sylvania Uchôa de. **O impacto do FUNDEF no município de Milton Brandão - PI (1998 – 2004)**. 2006. Monografia (Licenciatura em Pedagogia) – Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2006.

CASTRO, Sylvania Uchôa de. **Política de remuneração dos professores da rede pública municipal de ensino de Teresina-Pi, 1996 – 2012**. 2014. 178 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2014.

COCAL DOS ALVES. **Lei nº 112, de 2010**. Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Salários do Magistério Público da rede de ensino do Município de Cocal dos Alves e dá outras providências.

CORRENTE. **Lei nº 462, de 21 de dezembro de 2009**. Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos, Vencimento e Remuneração dos Profissionais da Educação do Município de Corrente, 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, dos 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, e Lei 12.014, de 06 de agosto de 2009, artigo 1º, incisos I, II e III, e Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e dá outras providências. Disponível em: <http://108.61.205.61:9002/media-minio/arquivos/lei-ordinaria-n-462.pdf>. Acesso em: 9 out. 2021.

CRUZ, Rosana Evangelista; SILVA, Magna Jovita Gomes de Sales e; SOUSA, Maria Osmarina Moura Bezerra de. A remuneração docente no Siope: Limites e potencialidades do Banco Dados Analíticos. **Arquivos Analíticos de Políticas Educativas**. V. 29, n. 171, p. 1-24, 2021. Disponível em: <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/6775/2754>. Acesso em: jun. 2022.

CURIMATÁ. **Lei nº 763, de 18 de janeiro de 2010**. Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos, Vencimento e Remuneração dos Profissionais da Educação do Município de Curimatá, 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, dos 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, e Lei 12.014, de 06 de agosto de 2009, artigo 1º, incisos I, II e III, e Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e dá outras providências. Disponível em: [file:///C:/Users/55869/Downloads/Lei%20763-2010%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/55869/Downloads/Lei%20763-2010%20(1).pdf). Acesso em: 16 set. 2021.

DAVIES, Nicholas. O financiamento da educação estatal no Brasil: velhos e novos desafios. **Cadernos de Ensaios e Pesquisas**, Niterói, RJ, v. 4, p. 25-40, 2001.

DAVIES, Nicholas. O financiamento da educação e seus desafios. **ECCOS – Revista**

Científica, UNINOVE, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 43-63, 2004.

DAVIES, Nicolas. **FUNDEB: a redenção da educação básica?** Campinas, SP: Autores Associados, 2008 – (Coleção Polêmicas do Nosso Tempo).

DOURADO, Luiz Fernandes. Valorização dos profissionais da educação: desafios para garantir conquistas da democracia. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 10, n. 18, p. 37-56, jan./jun. 2016. Disponível em: <http://www.esforce.org.br>. Acesso em: maio 2022.

DUTRA JÚNIOR, Adhemar Ferreira; ABREU, Matiza; MARTINS, Ricardo; BALZANO, Sonia. **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público**. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2000.

EDNIR, Madza; BASSI, Marcos Edgar. **Bicho de Sete Cabeças: para entender o financiamento da educação brasileira**. São Paulo: Peirópolis: Ação Educativa, 2009.

ELACQUA, Gregory; HINCAPIÉ, Diana; VEGAS, Emiliana; ALFONSO, Mariana; MONTALVA, Veronica; PAREDES, Diana. **Profissão professor na América Latina: por que a docência perdeu prestígio e como recuperá-lo?** Washington: Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2018.

FARENZENA, Nalú. Políticas de assistência financeira da União no marco das responsabilidades (inter) governamentais em educação básica. In: GOUVEIA, Andrea Barbosa; PINTO, José Marcelino de Rezende; CORBUCCI, Paulo Roberto. **Federalismo e políticas educacionais na efetivação do direito à educação no Brasil**. Brasília: Ipea, 2011. cap. 6, p. 95-110.

FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola; RODRIGUEZ, Margarita Victoria. O processo de elaboração da Lei n. 11.738/2008 (Lei do Piso Salarial Profissional Nacional para a carreira e remuneração docente): trajetória, disputas e tensões. In: REUNIÃO NACIONAL DA ANPED: ESTADO E POLÍTICA EDUCACIONAL, 33., Caxambu, 2010. **Anais...** Caxambu, 2010. Disponível em: <http://www.anped.org.br>. Acesso em: 19 maio 2018.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria. **Educação Básica no Brasil na Década ne 1990: subordinação ativa e consentida à lógica do mercado** Educação & Sociedade, vol. 24, núm. 82, abril, 2003, pp. 93-130 Centro de Estudos Educação e Sociedade Campinas, 2003.

FONTINELES, Isabel Cristina da Silva. **Políticas de Financiamento do ensino Fundamental (1996-2006): o FUNDEF e a Valorização do Magistério**. 2008. 173 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2008. Disponível em: https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/ppged/arquivos/files/dissertacao/2008/politicas_financiamento.pdf. Acesso em: mar. 2022.

FONTINELES, Isabel Cristina da Silva. **Artífices de seu Ofício: a relação entre a formação e a remuneração dos professores das redes públicas piauienses**. 2017. 183 f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2017. Disponível em:

https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/18_Tese_PDF_Isabel_revisada_formatada_PRA_CAPA_DURA20190708103411.pdf. Acesso em: mar. 2022.

FUNDAÇÃO CEPRO. **Piauí em números**. 9. ed. Teresina: SEPLAN, 2012. Disponível em: http://www.cepro.pi.gov.br/download/201306/CEPRO07_8a8208d146.pdf. Acesso em: fev. 2023.

FUNDAÇÃO CEPRO. Produto Interno Bruto – PIB Municípios 2020. Disponível em: http://www.cepro.pi.gov.br/download/202306/CEPRO14_52781ce0c1.pdf. Acesso em: dez. 2022

GARRETT JR., G. As 100 cidades mais ricas do Brasil no agronegócio. **Revista Exame**, 15 de março de 2023. Disponível em: <https://exame.com/agro/as-100-cidades-mais-ricas-do-brasil-no-agronegocio/>. Acesso em: abr. 2023.

GAMBOA, Silvio Santos. **Pesquisa educacional: quantidade-qualidade**. São Paulo: Cortez, 1995.

GATTI, Bernardete Angelina; BARRETO, Elba Siqueira de Sá; ANDRÉ, Maria Eliza Dalmaz de Afonso. **Políticas docentes no Brasil: um estado da arte**. Brasília: UNESCO, 2011.

GATTI, Bernadete Angelina. Reconhecimento social e as políticas de carreira docente na educação básica. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 42, n. 145, p. 88-111, 2012.

GATTI, Bernadete Angelina.; BARRETO, Elba. Siqueira. **Professores no Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009.

GATTI, Bernadete Angelina. *et al.* A Atratividade da Carreira Docente no Brasil. **in Estudos e Pesquisas Educacionais**, no 1, São Paulo, FVC/Fundação Victor Civita, 2010, pp. 139-210.

GOGNA, Monica. **Mulheres nos sindicatos: organização, práticas e exigências**. A participação de mulheres em sindicatos na América Latina. Trad. Aline Rossi. 2021. Disponível em: <https://medium.com/qg-feminista/mulheres-nos-sindicatos-organiza%C3%A7%C3%A3o-pr%C3%A1ticas-e-exig%C3%A2ncias-b3802eafb9e2>. Acesso em: fev. 2022.

GOMENDIO, Montserrat. **Empowering and enabling teachers to improve equity and outcomes for all**. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development Publishing, 2017. (International Summit on the Teaching Profession).

GOUVEIA, Andréa Barbosa; SOUZA, Angelo Ricardo de. A política de fundos em perspectiva histórica: mudanças de concepção da política na transição Fundef e Fundeb. **Em aberto**, Brasília, v. 28, n. 93, p. 45-65, jan./jun. 2015.

GROCHOSKA, Márcia Andreia; GOUVEIA, Andréa Barbosa. **Professores e qualidade de vida: reflexões sobre valorização do magistério na educação básica**. Educação E Pesquisa, 46, 1-23, 2020. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634202046219060>. Acesso em: fev. 2023.

GUARIBAS. **Lei nº 010, de 14 de abril de 2005**. Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Guaribas e dá outras providências. Guaribas: Gabinete do Prefeito, 2005.

GUARIBAS. **Lei nº 68, de 05 de março de 2010**. Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos, Vencimento e Remuneração dos Profissionais da Educação do Município de Guaribas, 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, dos 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, e Lei 12.014, de 06 de agosto de 2009, artigo 1º incisos I, II e III, e Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e dá outras providências.

GURGEL, Rogério Fernandes; SOUSA JUNIOR, Luiz. de S. (2016). Uma análise de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil. In: CAMARGO, Rubens Barbosa de; JACOMINI, Márcia Aparecida. (Org.) **Valorização docente na educação básica: análise dos planos de carreira**. São Paulo: Xamã, p.31 – 50.

GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães; GEMAQUE, Rosana Maria Oliveira; LUZ, Silvia Letícia D'Oliveira. A carreira dos profissionais do magistério do sistema municipal de educação de Belém (PA): o dito e o feito. **Jornal de Políticas Educacionais**, n. 10, pp. 46–56, agosto-dezembro de 2011.

HÖFLING, Eloisa de Mattos. Estado e políticas (públicas) sociais. **Cadernos Cedes**, ano XXI, nº 55, pp. 30-41, novembro/2001. Disponível em: ISSN 0101-3262. <https://doi.org/10.1590/S0101-32622001000300003>. Acesso em: ago. 2023.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estimativas da População Residente no Brasil e Unidades da Federação com a data de Referência em 1º de julho de 2021**. [online]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9103-estimativas-de-populacao.html>. Acesso em: 18 jul. 2022.

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo escolar: sinopse da educação básica**. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/indicadores-educacionais/percentual-de-docentes-com-curso-superior>. Acesso em: mar. 2022.

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Panorama da educação destaques do Education at a Glance**. Brasília-DF: Inep/MEC, 2021. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/panorama_da_educacao_destaque_do_education_at_glance_2021.pdf. Acesso em: jun. 2022.

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Relatório do 4º ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação – 2022**. Brasília: INEP, 2022b. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/plano_nacional_de_educacao/relatorio_o_do_quarto_ciclo_de_monitoramento_das_metas_do_plano_nacional_de_educacao.pdf

Acesso em: mar. 2023.

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sinopse Estatística da Educação Básica 2022.** [online]. Brasília: Inep, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-basica>. Acesso em: 08 fev. 2023.

JACOMINI, Márcia Aparecida; MINHOTO, Maria Angélica Pedra. (2015). Vencimento, Remuneração e Condições de Trabalho de Professores da Rede Municipal de São Paulo. **Educação & Realidade**, 40. N° 4. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edreal/a/fmjBFKNNCJ8FFDcddXtXtbp/?lang=pt>. Acesso em: 27 mar. 2022.

JACOMINI, Márcia Aparecida; PENNA, Marieta Gouvêa de Oliveira. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Revista Proposições**, v. 27, n. 2, maio/ago. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pp/a/M34nYfJTrzB4Sfv7NqVgTTp/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 28 jul. 2023.

LEÔNCIO, Marina Moura. **Participação e representação nos conselhos municipais: legitimação, institucionalização e controle.** 2017. 155f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social da Faculdade Estadual de Montes Claros, Montes Claros-MG, 2017.

LUSTOSA, Irene Nunes. **O Prêmio Professor Alfabetizador como política de remuneração meritocrática: o que pensam professores, gestores educacionais e dirigentes sindicais.** 2013. 176f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2013. Disponível em: https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/ppged/arquivos/files/IreneLustosaDISSERTA.pdf. Acesso em: março de 2022.

MARCONI, Mariana de A; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MELCHIOR, José Carlos de Araújo. **Mudanças no Financiamento da Educação no Brasil.** Campinas, SP: Autores Associados, 1997. (Coleção Polêmicas do Nosso Tempo; v. 57).

MÉSZÁROS, Istvan. **A montanha que devemos conquistar.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. **Financiamento da Educação Pública no Brasil: Contos e Descontos.** Ceilândia: Idéa Editora, 1997.

MONLEVADE, João Antônio Cabral de. **Valorização salarial dos professores: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores de Educação Básica Pública.** 2000. 317f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual de Campinas, Campinas-SP, 2000.

MONLEVADE, João Antônio Cabral de. **Educação Pública no Brasil: contos e descontos**. 2. ed. Ceilândia, DF: Ideia Editora, 2001.

MORDUCHOWICZ, Alejandro. Carreiras, incentivos e estruturas salariais docentes. In: **PREAL** – Programa de Reforma Educativa da América Latina e Caribe. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2003. Disponível em: http://www.oei.es/docentes/articulos/carreras_incentivos_estructuras_salariales_docentes_morduchowicz_portugues.pdf. Acesso em: 25 mar. 2022.

NASCIMENTO, Ana Paula Santiago; MEDINA, Renata Rodrigues de Amorim; CAMARGO, Rubens Barbosa. Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual de São Paulo em 2010: descrição e análises preliminares. **Fineduca** - Revista de Financiamento da Educação, Porto Alegre, v. 4, n. 10, p. 1-35, 2014. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/66398>. Acesso em: out. 2023.

NOBRE, Carlos Eduardo; CARVALHO, Kelly Cristina Melo de. Regionalização do Piauí como estratégia de desenvolvimento territorial: considerações a partir da distribuição de recursos orçamentários. **Revista Eletrônica da Associação dos Geógrafos Brasileiros** – seção Três Lagoas, v. 1, n. 32, pp. 183-217, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/RevAGB/article/view/10874>. Acesso em: 11 mai. 2023.

NORONHA, Maria Izabel Azevedo. Diretrizes nacionais de carreira e PSPN: novos marcos aos profissionais da Educação. **Retratos da Escola**, v. 10, a. 18, p. 57-73, 2016. Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/650>. Acesso em: fev. 2022.

OLIVEIRA, Adão Francisco de. Políticas Públicas Educacionais: conceito e contextualização numa perspectiva didática. In: OLIVEIRA, A. F. de; PIZZIO, A.; FRANÇA, G. (Org.). **Fronteiras da Educação: desigualdades, tecnologias e políticas**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2010.

OLIVEIRA, Romualdo Portela de. O direito à Educação. In: OLIVEIRA, Romualdo Portela de ADIÃO, Theresa. **Gestão, Financiamento e direito à Educação: análise da Constituição Federal e LDB**. 3ed. São Paulo: Xamã, 2007. 143p.

PAZ, Fábio Mariano da. **Estatutos, planos de carreira e valorização do magistério público: um estudo dos municípios sedes das regiões administrativas do estado de São Paulo**. 2014. 294 f. Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Tecnologia - Presidente Prudente, 2014.

PIAUÍ. **Lei nº 6.967, de 03 de abril de 2017**. Altera a Lei Complementar nº 87, de 22 de agosto de 2007, que estabelece o Planejamento Participativo Territorial para o Desenvolvimento Sustentável do Estado do Piauí e dá outras providências. Teresina: Assembleia Legislativa do Estado do Piauí, 2017.

PICOS. **Lei nº 2.292, de 27 de maio de 2008**. Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Trabalhadores em Educação Básica do Município de Picos-PI. Picos, 2008.

PICOS. **Lei nº 3012, de 20 de dezembro de 2019**. Altera e acrescenta dispositivos ao Estatuto e o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Trabalhadores em Educação Básica do Município de Picos, estabelecido pela Lei nº 3012, de 20 de dezembro de 2019, e dá outras providências.

PILETTI, Nelson; PILETTI, Claudino. **História da Educação**. Ática, 1997.

PIMENTEL, Gabriela Sousa Rego; PALAZZO, Janete; OLIVEIRA, Zenaide dos Reis Borges Balsanulfo de. Os planos de carreira premiam os melhores professores?. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, [S.l.], v. 17, n. 63, p. 355-380, apr. 2009. ISSN 1809-4465. Disponível em: <<https://revistas.cesgranrio.org.br/index.php/ensaio/article/view/657>>. Acesso em: 20 dez. 2023.

PINTO, José Marcelino de Rezende. Remuneração adequada do professor: desafio à educação brasileira. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 3, n. 4, p. 51-67, jan./jun. 2009. Disponível em: <http://www.esforce.org.br>. Acesso em: 25 fev. 2014.

QUIBAO NETO, José. **Docentes não concursados na Rede Estadual de Ensino de São Paulo**: ordenamento jurídico, perfil e remuneração. 2015. 247f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação da Universidade de São Paulo-USP, Ribeirão Preto, 2015.

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

RICHARDSON, Robert Jarry. **Pesquisa Social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRÍGUEZ, Margarita Victoria; GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães; SEVERINO, Jorimary Lescano. (2018). Critérios de movimentação na carreira de professores da educação básica em doze capitais brasileiras. **Revista Brasileira De Política E Administração Da Educação** - Periódico científico Editado Pela ANPAE, 34(2), 479–499. Disponível em: <https://doi.org/10.21573/vol34n22018.84108>. Acesso em: 19 ago. 2023.

ROLIM, Rosana Maria Gemaque; GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães. Planos de Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica Pública no Contexto das Relações Federativas Brasileiras. In: GOUVEIA, Andréa Barbosa; PINTO, José Marcelino de Rezende; FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola. **Financiamento da Educação no Brasil**: os desafios de gastar 10% do PIB em dez anos. Campo Grande: Oeste, 2015. p. 199-224.

SÁ-SILVA, Jackson Ronie; ALMEIDA, Cristóvão Domingos de. GUINDANI, Joel Felipe. **Pesquisa documental**: pistas teóricas e metodológicas. *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais*. Ano 1. Nº 1 p. 1-15, 2009. Disponível em: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/pesquisa_documental%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/pesquisa_documental%20(1).pdf). Acesso em: 29 ago. 2023.

SALES, Luís Carlos. **O impacto da lei do piso no plano de carreira do magistério público do município de Teresina**. XXV Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação. São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.anpae.org.br/simpósio2011/cdrom2011/PDFs/trabalhosCompleto/comunicacoesRelatos/0305.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2022.

SALES, Luís Carlos; FRANÇA, Magna. Efeitos da Lei do Piso nos vencimentos de professores do Piauí e do Rio Grande do Norte no contexto da política de fundos. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, ANPAE, v. 34, nº 2, 2018. DOI:10.21573/vol34n22018.84106. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/rbpae/article/view/84106/49651>. Acesso em: 14 jul. 2023.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María Del Pilar Baptista. **Metodologia de Pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Lista_de_munic%C3%ADpios_do_Piau%C3%AD_por_popula%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 23 maio 2022.

SANTOS, Isabela Macena dos; GOMES, Eva Pauliana da Silva; PRADO, Edna Cristina do. (2022). Planos de carreira e valorização docente. **Retratos da Escola**, V. 16, Nº 3), p. 1011–1029. Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/1549>. Acesso em: 13 nov. 2023.

SÃO MIGUEL DA BAIXA GRANDE. **Lei nº 113/2010, de 03 de maio de 2010**. Dispõe sobre o Plano de Carreira do Magistério do Município de São Miguel da Baixa Grande, Estado do Piauí e dá outras providências. São Miguel da Baixa Grande, 2010.

SAVIANI, Dermeval. Da nova LDB ao FUNDEB: Por outra política educacional. 2º ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2008 - (Coleção Educação Contemporânea).

SCHLEICHER, A. Primeira classe: como construir uma escola de qualidade para o século XXI. São Paulo: **Fundação Santilhana**; UNESCO, 2018. Disponível em: <https://www.fundacaosantilhana.org.br/wp-content/uploads/2020/07/PrimeiraClasse.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2023.

SILVA, Samara de O. **O impacto do Fundef/ Fundeb na Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Estadual do Piauí**. 2011. 108f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação do Centro de Ciências da Educação da Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2011. Disponível em: https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/ppged/arquivos/files/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Final%20Dez%202011-%20Samara%20Oliveira.pdf. Acesso em: mar. 2022.

SOARES, Lucineide Maria dos Santos. **Controle social dos recursos do FUNDEF/FUNDEB do município de Teresina (2004 a 2009)**. 2011. 112f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2011. Disponível em: https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/ppged/arquivos/files/Lucineide.pdf. Acesso em: mar. 2022.

SOARES, Marina Gleika Felipe. **Remuneração e carreira dos professores da educação básica**: o impacto da lei do piso na rede estadual do Piauí. 2016. 12f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2016. Disponível em:

https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/ppged/arquivos/files/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20MARINA%20GLEIKA.pdf. Acesso em: març. 2022.

SOBZINSKI, Janaína Silvana. **Valorização dos professores**: análise dos planos de carreira de municípios do Paraná. 2015. 240 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2015.

TERESINA. Lei nº 1.870 de 02 de dezembro de 1986, institui o Estatuto do Magistério Público do município de Teresina.

TERESINA. **Lei nº 2.138, de 21 de julho de 1992**. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Teresina. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/pi/t/teresina/lei-ordinaria/1992/214/2138/lei-ordinaria-n-2138-1992-dispoe-sobre-o-estatuto-dos-servidores-publicos-do-municipio-de-teresina>. Acesso em: 29 out. 2023.

TERESINA. **Lei nº 2.972, de 17 de janeiro de 2001**. Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede de Ensino do Município de Teresina. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/pi/t/teresina/lei-ordinaria/2001/298/2972/lei-ordinaria-n-2972-2001-dispoe-sobre-o-estatuto-e-o-plano-de-cargos-e-salarios-do-magisterio-publico-da-rede-de-ensino-do-municipio-de-teresina>. Acesso em: mar. 2022.

TERESINA, Decreto nº 5.075 de 25 de fevereiro de 2002, regulamenta os incisos V e VI, do art. 36, da Lei 2.972, de 17 de janeiro de 2001. Disponível em: <https://dom.pmt.pi.gov.br/admin/upload/DOM867-01032002.pdf>. Acesso em: 12 set. 2021.

TERESINA. **Lei Complementar nº 3.951, de 17 de dezembro de 2009**. Altera dispositivos da Lei nº 2.972, de 17 de janeiro de 2001, que dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede de Ensino do Município de Teresina e dá outras providências. Disponível em: http://www.semec.pi.gov.br/Dimon/Arquivos/Leg_Leis/semec_3e5d36ddb3.pdf. Acesso em: 20 jun. 2012.

TERESINA. **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 Salários do Magistério Público da Rede de 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: 23 jun. 2012.

TERESINA. Lei nº 4.499 de 2013. Institui o Programa de Valorização do Mérito, no âmbito das escolas de ensino fundamental regular da rede pública municipal de ensino de Teresina, na forma que especifica. Disponível em: <http://200.23.153.37/acervodigital/norma/lei-4499-2013>. Acesso em 3 agosto 2021.

TERESINA, **Lei nº 4.669 de 22 de DEZEMBRO de 2014**. Altera a Lei nº 4.499, de 20 de dezembro de 2013, que “Institui o Programa de Valorização do Mérito, no âmbito das Escolas de Ensino Fundamental Regular da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, na forma que especifica”, e dá outras providências. Disponível em: <http://antigopgm.teresina.pi.gov.br/admin/upload/documentos/812f9eda75.pdf>. Acesso em: 2 set. 2021.

TERESINA. Edital Concurso Público, Nº 007/2019, de 24 de outubro de 2019. [concurso para o cargo de Professor]. Disponível em: https://nucepe.uespi.br/downloads/conc_semec2019/edital_n_007_2019_conc_semec2019.pdf. Acesso em: 23 set 2023.

TERESINA. Edital Nº 20/2022, de 3 de outubro de 2022 [concurso público para docentes do magistério do ensino básico, técnico e tecnológico e do magistério superior]. Teresina, 2022. Disponível em: https://leg.ufpi.br/subsiteFiles/concoursoufpi/arquivos/files/EDITAL%2020_2022%20UFPI%2010%20de%20outubro,%20versao%20consolidada%2022%2011%202022.pdf. Acesso em: 05 jan. 2023.

THOMAZINI, Leandro. **Carreira e vencimento de professores da educação básica no Estado de São Paulo**. 2016. 246f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos, 2016.

TREIN, Laura Dexheimer; GIL, Juca. Mapa dos planos de carreira docente no Brasil. **FINEDUCA – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 5, n.2, p. 1-17, 2015. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/67565/38754>. Acesso em: 06 ago. 2023.

URUÇUI. **Lei nº 615, de 02 de abril de 2012**. Dispõe sobre o plano de carreira e remuneração dos trabalhadores em Educação do município de Uruçuí. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/15wpi0BJZJLULWMfDu1M7rMqrUe5YJdcc/view>. Acesso em: 9 out. 2021.

URUÇUI. **Lei nº 681, de 09 de novembro de 2015**. Dispõe sobre a reestruturação do plano de carreira, cargos, vencimentos e remuneração dos profissionais em educação do município de Uruçuí. Disponível em: <https://sts-gestao.s3.amazonaws.com/uploads/leis/43c46ef7ce7f91738d999065f5c03c07.PDF>. Acesso em: 13 out. 2021.

VERÇOSA, Pelegrino Santos. **Remuneração do Magistério Estadual da Educação Básica do ACRE: implicações da Política de Fundos, do PSPN e de Alterações na Legislação**. Curitiba, 2016. 218 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2016.

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO PROFESSOR



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ - UFPI
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO PROF. MARIANO DA SILVA NETO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
DOUTORADO EM EDUCAÇÃO



PROJETO: POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO: UMA ANÁLISE DOS PLANOS DE CARREIRA DE MUNICÍPIOS PIAUIENSES

PESQUISADORA: SILVANIA UCHÔA DE CASTRO

ORIENTADOR: LUÍS CARLOS SALES

Roteiro de questionário aplicado com os Professores de Educação Básica da Rede Pública Municipal de Ensino

Prezado(a) Professor(a),

Este instrumento pretende registrar informações sobre a política de valorização do magistério a partir da análise dos planos de carreira, em especial sobre a carreira e remuneração de professores. Sua contribuição é muito importante, pois as informações aqui registradas contribuirão para fomentar as discussões sobre a valorização dos professores dos municípios piauienses.

Gostaríamos que as perguntas deste questionário fossem respondidas com a máxima sinceridade, pois as mesmas constituem objeto de análise deste estudo.

Observações:

1. Informe o nome do município em que exerce a função de professor.
2. Escolha apenas uma alternativa dentre as opções de cada pergunta.
3. Uma vez respondido, o questionário deverá ser devolvido ao aplicador.

Município _____

• Bloco A – Dados pessoais

1. Sexo:

() Masculino

() Feminino

2. Faixa Etária:

() de 28 a 35 anos

() de 36 a 45 anos

() de 46 a 55 anos

() mais de 56 anos

3. Qual seu maior nível de titulação?

() Ensino Médio Completo

() Ensino Médio Pedagógico

() Licenciatura

() Especialização

() Mestrado

() Doutorado

• **Bloco B – Trajetória profissional**

4. Tempo de serviço no magistério da Rede Pública Municipal de Ensino nessa cidade?

() de 11 a 15 anos

() de 16 a 20 anos

() de 21 a 25 anos

() de 26 a 30 anos

() mais de 30 anos

5. Em relação a sua carreira no magistério, em **qual classe** você se encontra? Exemplo:

Classe A

6. Em relação a sua carreira no magistério, em **qual nível** você se encontra? Exemplo:

Nível

7. Qual a carga horária semanal de trabalho, como professor(a) da educação básica municipal?

() 20h

() 40h

8. Há carga horária reservada ao planejamento pedagógico na escola?

() Sim

() Não

9. Caso tenha respondido sim na questão anterior, quantas horas semanais são reservadas ao planejamento pedagógico?

10. Localização da Unidade de Ensino em que você trabalha.

☐ Zona urbana

☐ Zona rural

11. Nesse município tem sindicato que represente a categoria docente?

☐ Sim

☐ Não

☐ Não sei informar

12. Caso tenha respondido sim na questão anterior, você é filiado(a) ao sindicato?

☐ Sim

☐ Não

• **Bloco C – Plano de Carreira**

13. Você conhece o Plano de Cargos e Carreira do Magistério do seu município?

☐ Sim

☐ Não

14. Você participou do processo de criação e/ou reformulação do Plano de Carreira do seu município?

☐ Sim

☐ Não

15. Assinale, nas opções abaixo, os órgãos representativos que participaram do processo de elaboração/reformulação do atual Plano de Carreira de seu município (pode ser assinalada mais de uma alternativa).

☐ Secretaria de Educação

☐ Sindicato dos Professores

☐ Representantes de Professores

☐ Diretores Escolares

☐ Empresa de assessoria contábil ou jurídica contratada

☐ Não sei informar

16. Como você avalia o atual Plano de Carreira do Magistério de seu município, enquanto dispositivo de valorização docente?

☐ Uma conquista da categoria

☐ Utópico

☐ Mal elaborado

☐ Inoperante

☐ Não sei informar

17. O Plano de Carreira do seu município apresenta-se como estímulo para melhorar a remuneração dos professores e incentivar sua permanência na carreira?

☐ Sim

☐ Não

☐ Não sei opinar

18. Para a mudança de um nível para outro na carreira do magistério, há avaliação de desempenho?

☐ Sim

☐ Não

☐ Não sei informar

• **Bloco D – Piso Salarial Profissional Nacional**

19. Como você se sente em relação ao seu salário como professor(a) da Educação Básica da Rede Municipal?

☐ Muito satisfeito

☐ Satisfeito

☐ Pouco satisfeito

☐ Insatisfeito

20. Você considera que a implantação da Lei do Piso na Rede Municipal resultou em uma **carreira** docente efetivamente mais valorizada?

☐ Sim

☐ Não

☐ Em parte

21. Justifique sua resposta à pergunta anterior.

22. Você avalia que a Lei do Piso proporcionou a valorização dos professores, no que se refere à **remuneração**?

() Sim

() Não

23. Justifique sua resposta à pergunta anterior.

24. Há políticas de valorização ao mérito voltadas para o pagamento dos professores por meio dos resultados de avaliações dos alunos?

() Sim

() Não

25. O espaço abaixo está reservado para que você escreva algo que considere relevante sobre o plano de carreira do seu município e suas implicações na valorização dos/as professores/as.

Certamente sua contribuição será de grande valia para a pesquisa. Desde já agradeço a sua participação na pesquisa!

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO PRESIDENTE SINDICAL



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ - UFPI
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO PROF. MARIANO DA SILVA NETO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
DOUTORADO EM EDUCAÇÃO



PROJETO: POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO: UMA ANÁLISE DOS PLANOS DE CARREIRA DE MUNICÍPIOS PIAUIENSES

PESQUISADORA: SILVANIA UCHÔA DE CASTRO

ORIENTADOR: LUÍS CARLOS SALES

Roteiro de questionário aplicado com Presidente do Sindicato dos servidores municipais

Prezado(a) Dirigente Sindical,

Este instrumento pretende registrar informações sobre a política de valorização do magistério a partir da análise dos planos de carreira, em especial sobre a carreira e remuneração de professores. Sua contribuição é muito importante, pois as informações aqui registradas contribuirão para fomentar as discussões sobre a valorização dos professores dos municípios piauienses. Gostaríamos que as perguntas deste questionário fossem respondidas com a máxima sinceridade, pois as mesmas constituem objeto de análise deste estudo.

Observações:

1. Informe o nome do município em que exerce a função de professor.
2. Escolha apenas uma alternativa dentre as opções de cada pergunta.
3. Uma vez respondido, o questionário deverá ser devolvido ao aplicador.

Município _____

• Bloco A – Dados pessoais

1. Sexo:
() Masculino
() Feminino

2. Faixa Etária:

- ☐ de 28 a 35 anos
☐ de 36 a 45 anos
☐ de 46 a 55 anos
☐ mais de 56 anos

3. Qual seu maior nível de titulação?

- ☐ Ensino Médio Completo
☐ Ensino Médio Pedagógico
☐ Superior
☐ Especialização
☐ Mestrado
☐ Doutorado

• **Bloco B – Trajetória Profissional**

4. Há quanto tempo você atua no movimento sindical, nessa cidade?

5. Qual seu tempo de serviço na Rede Pública Municipal dessa cidade?

- ☐ de 1 a 5 anos
☐ de 6 a 10 anos
☐ de 11 a 15 anos
☐ de 16 a 20 anos
☐ de 21 a 25 anos
☐ de 26 a 30 anos
☐ mais de 30 anos

• **Bloco C – Plano de carreira**

6. Você conhece o Plano de Cargos e Carreira do magistério do seu município?

- ☐ Sim
☐ Não

7. Assinale, nas opções abaixo, os órgãos representativos que participaram do processo de elaboração/reformulação do atual Plano de Carreira (pode ser assinalada mais de uma alternativa).

- ☐ Secretaria de Educação

- ☐ Sindicato dos Professores
- ☐ Representantes de Professores
- ☐ Diretores Escolares
- ☐ Empresa de assessoria contábil ou jurídica contratada
- ☐ Não sei informar

8. Como você avalia o atual Plano de Carreira do Magistério de seu município, enquanto dispositivo de valorização docente?

- ☐ Uma conquista da categoria
- ☐ Utópico
- ☐ Mal elaborado
- ☐ Inoperante
- ☐ Não sei informar

9. O Plano de Carreira do seu município apresenta-se como estímulo para melhorar a remuneração dos professores e incentivar sua permanência na carreira?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sei informar

• **Bloco D – Piso Salarial Profissional Nacional**

10. A aprovação da Lei do Piso (Lei nº 11.738/2008) representou avanços na carreira e remuneração para os professores?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sei informar

11. O sindicato acredita que a Lei do Piso tem alcançado os fins previstos?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sei informar

12. Com a criação da Lei do Piso Profissional Salarial, houve alguma mudança nas condições de valorização do magistério?

- ☐ Sim
- ☐ Não

13. Caso tenha respondido sim, na questão anterior, descreva essas mudanças.

14. O sindicato avalia que a Lei do Piso proporcionou valorização aos professores, no que se refere à remuneração?

() Sim

() Não

() Em parte

15. Justifique sua resposta à pergunta anterior.

16. O sindicato considera que a implantação da Lei do Piso na Rede Municipal resultou em uma carreira docente efetivamente mais valorizada?

() Sim

() Não

() Em parte

17. Justifique sua resposta à pergunta anterior

18. Com relação ao reajuste da Lei do Piso concedido no ano de 2022 pelo Governo Federal, no percentual de 33,24%, no seu município ele foi concedido

() total

() parcial

() acima de 33,24%

() Não houve reajuste

19. Se seu município concedeu reajuste diferente de 33,24%, especifique o percentual concedido aos profissionais do magistério em 2022.

20. Qual a avaliação do Sindicato sobre a valorização dos professores, na dimensão da carreira e da remuneração?

() Muito satisfeito

() Satisfeito

() Pouco satisfeito

() Insatisfeito

21. Qual a compreensão do Sindicato sobre a valorização dos professores, na dimensão da carreira e da remuneração?

() É uma profissão que tem avançado na valorização.

() Ainda continua com uma carreira desvalorizada.

22. Há políticas de valorização ao mérito voltadas para o pagamento dos professores por meio dos resultados de avaliações dos alunos?

() Sim

() Não

23. Caso tenha respondido sim, na questão anterior, qual sua avaliação sobre essa política de meritocracia?

24. O espaço abaixo está reservado para que você escreva algo que considere relevante sobre o Plano de Carreira do seu município e suas implicações na valorização dos/as professores/as.

Certamente sua contribuição será de grande valia para a pesquisa. Desde já agradeço a sua participação na pesquisa!

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO SECRETÁRIO DE EDUCAÇÃO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ - UFPI
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO



CENTRO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO PROF. MARIANO DA SILVA NETO

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

DOUTORADO EM EDUCAÇÃO

PROJETO: POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO: UMA ANÁLISE DOS PLANOS DE CARREIRA DE MUNICÍPIOS PIAUIENSES

PESQUISADORA: SILVANIA UCHÔA DE CASTRO

ORIENTADOR: LUÍS CARLOS SALES

Roteiro de questionário aplicado com o Secretário Municipal de Educação

Prezado(a) Secretário(a) Municipal de Educação,

Este instrumento pretende registrar informações sobre a política de valorização do magistério a partir da análise dos planos de carreira, em especial sobre a carreira e remuneração de professores. Sua contribuição é muito importante, pois as informações aqui registradas contribuirão para fomentar as discussões sobre a valorização dos professores dos municípios piauienses.

Gostaríamos que as perguntas deste questionário fossem respondidas com a máxima sinceridade, pois as mesmas constituem objeto de análise deste estudo.

Observações:

1. Informe o nome do município em que exerce a função de professor.
2. Escolha apenas uma alternativa dentre as opções de cada pergunta.
3. Uma vez respondido, o questionário deverá ser devolvido ao aplicador.

Município _____

• Bloco A – Dados pessoais

1. Sexo:

() Masculino

() Feminino

2. Faixa Etária:

- ☐ de 28 a 35 anos
- ☐ de 36 a 45 anos
- ☐ de 46 a 55 anos
- ☐ mais de 56 anos

3. Qual seu maior nível de titulação?

- ☐ Ensino Médio Completo
- ☐ Ensino Médio Pedagógico
- ☐ Superior
- ☐ Especialização
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado

• **Bloco B – Trajetória profissional**

4. Você é servidor concursado da Rede Pública Municipal?

- ☐ Sim
- ☐ Não

5. Em caso positivo, qual sua função?

6. Em caso negativo, qual sua profissão?

7. Caso seja professor na Rede Pública Municipal dessa cidade, quanto tempo você tem de serviço?

- ☐ de 1 a 5 anos
- ☐ de 6 a 10 anos
- ☐ de 11 a 15 anos
- ☐ de 16 a 20 anos
- ☐ de 21 a 25 anos
- ☐ de 26 a 30 anos
- ☐ mais de 30 anos

• **Bloco C – Plano de carreira**

8. Você conhece o Plano de Cargos e Carreira do magistério do seu município?

- ☐ Sim

☐ Não

9. O processo de criação e/ou reformulação do Plano de Carreira contou com a participação da sociedade civil, representantes de professores, sindicato de professores, pais e/ou alunos?

☐ Sim

☐ Não

☐ Não sei informar

10. Assinale, nas opções abaixo, os órgãos representativos que participaram do processo de elaboração/reformulação do atual Plano de Carreira (pode se assinalada mais de uma alternativa).

☐ Secretaria de Educação

☐ Sindicato dos Professores

☐ Representantes de Professores

☐ Diretores Escolares

☐ Empresa de assessoria contábil ou jurídica contratada

☐ Não sei informar

11. Como você avalia o atual Plano de Carreira do Magistério de seu município, enquanto dispositivo de valorização docente?

☐ Uma conquista da categoria

☐ Utópico

☐ Mal elaborado

☐ Inoperante

☐ Não sei informar

12. O Plano de Carreira do seu município apresenta-se como estímulo para melhorar a remuneração dos professores e incentivar sua permanência na carreira?

☐ Sim

☐ Não

• **Bloco D – Piso Salarial Profissional Nacional**

13. Você acredita que a Lei do Piso tenha alcançado os fins previstos?

☐ Sim

☐ Não

14. Com a criação da Lei do Piso Profissional Salarial, houve alguma mudança nas condições de valorização dos professores?

() Sim

() Não

15. Caso tenha respondido sim na questão anterior, descreva essas mudanças.

16. Você considera que a implantação da Lei do Piso na Rede Municipal resultou em uma **carreira** docente efetivamente mais valorizada?

() Sim

() Não

() Em parte

17. Justifique sua resposta à pergunta anterior.

18. Você avalia que a Lei do Piso proporcionou a valorização dos professores no que se refere à **remuneração**?

() Sim

() Não

() Em parte

19. Justifique sua resposta à pergunta anterior.

20. Há políticas de valorização ao mérito voltadas ao pagamento dos professores por meio dos resultados de avaliações dos alunos?

() Sim

() Não

21. O espaço abaixo está reservado para que você escreva algo que considere relevante sobre o plano de carreira do seu município e suas implicações na valorização dos/as professores/as.

Certamente sua contribuição será de grande valia para a pesquisa. Desde já agradeço a sua participação na pesquisa!

ANEXOS



PREFEITURA MUNICIPAL DE CABECEIRAS DO PIAUÍ
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO E CULTU



RUA PROJETADA - Nº 184 – CENTRO

CABECEIRAS DO PIAUÍ – PI - CEP 64105-000 CNPJ: 06.078.313.0001-49

Ofício Nº 20/2022/SEMEC

Cabeceiras do Piauí, 22 de junho de 2022.

A Sua Senhoria

***Prof. Dr. Elmo de Souza
Lima***

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Educação - UFPI.

Assunto: **Resposta ao Ofício nº 12/2022/PPGED/UFPI**

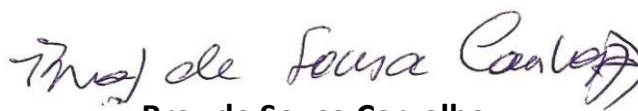
Prezado Senhor,

Em atendimento à solicitação de Vossa Senhoria, formalizada através do **Ofício nº 12/2022/PPGED/UFPI**, autorizamos a realização da pesquisa intitulada **"POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO: UMA ANÁLISE DOS PLANOS DE CARREIRA DE MUNICÍPIOS PIAUIENSES"**, da doutoranda **Silvania Uchôa de Castro**, no contexto das Políticas de Valorização do Magistério da Rede Pública de Ensino de municípios piauienses, desde que **se restrinja exclusivamente às solicitações da pesquisa sem prejudicar o andamento dos trabalhos e sigam as orientações referentes à Ética na pesquisa.** Solicitamos que seja acostado a este processo o parecer do Comitê de Ética da instituição requerente, bem como a autorização dos participantes da pesquisa.

Ressaltamos que a referida pesquisa só está autorizada se atender às condições explicitadas.

Solicitamos ainda que, após a conclusão do trabalho, deverá ser encaminhado um relatório final a esta Secretaria Municipal de Educação – SEMEC.

Atenciosamente,


Braz de Sousa Carvalho

Secretaria Municipal de Educação e Cultu

Ofício nº 60/2021

Cocal dos Alves, 27 de junho de 2022

Ilmo Sr.

Prof. Dr. Elmo de Souza Lima

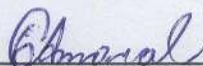
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Educação – PPGEd

Assunto: Autorização para uso do Plano de Cargos e Salários

Prezado sr,

Venho por meio deste, atender a solicitação mediante ao ofício nº 13/2022/PPGED no qual requer a análise do plano de carreira do magistério de Cocal dos Alves para fins de coleta de dados para a pesquisa da doutoranda SILVANIA UCHÔA DE CASTRO, matrícula 20201003318, aluna do Programa da Pós-Graduação em Educação, regularmente matriculada no primeiro período de 2022.

Sem mais para o momento, reitero votos de elevada estima e consideração.



Elizete Costa do Amaral

Secretária Municipal de Educação de Cocal dos Alves

Ofício Nº 29/2022

Curimatá, 18 de julho de 2022.

A Sua Senhoria

Prof. Dr. Elmo de Souza Lima

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Educação - UFPI.

Assunto: Resposta ao Ofício nº 32/2022/PPGE/UFPI – Autorização para realização de Pesquisa

Prezado Senhor,

Em atendimento à solicitação de Vossa Senhoria, formalizada através do Ofício nº 32/2022/PPGE/UFPI, autorizamos a realização da pesquisa intitulada "POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO: UMA ANÁLISE DOS PLANOS DE CARREIRA DE MUNICÍPIOS PIAUIENSES", da doutoranda Silvania Uchôa de Castro, no contexto das Políticas de Valorização do Magistério da Rede Pública de Ensino de municípios piauienses, desde que se restrinja exclusivamente às solicitações da pesquisa sem prejudicar o andamento dos trabalhos e sigam as orientações referentes à Ética na pesquisa. Solicitamos que seja acostado a este processo o parecer do Comitê de Ética da instituição requerente, bem como a autorização dos participantes da pesquisa.

Ressaltamos que a referida pesquisa só está autorizada se atender às condições explicitadas.

Solicitamos ainda que, após a conclusão do trabalho, deverá ser encaminhado um relatório final a esta Secretaria Municipal de Educação – SEMEC.

Atenciosamente,



Maria das Neves N. V. Jacobina
Secretaria Mun. de Educação
Port. Nº 003/2021

Maria das Neves N. V. Jacobina

Ofício nº 13/2022

São Miguel da Baixa Grande – PI, 13 de junho de 2022.

A Sua Senhoria

Sr. Elmo de Souza Lima

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Graduação - UFPI

Campus Universitário Ministro Petrônio Portela

ASSUNTO: Resposta ao Ofício nº 30-PPGEEd/2022

Ao passo em que inicialmente cumprimenta-se Vossa Senhoria, venho através do presente em resposta ao Ofício nº 30-PPGEEd/2022, nos colocar a disposição para colaborar com a pesquisa sobre o Projeto que está sendo desenvolvido pela doutoranda SILVÂNIA UCHÔA DE CASTRO, intitulado "POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO: UMA ANÁLISE DOS PLANOS DE CARREIRA DE MUNICÍPIOS DO PIAUÍ.

Sendo assim, colocamo-nos a inteira disposição para cooperar e contribuir no que for preciso para o trabalho que está sendo desenvolvido por esta instituição de ensino.

Sem mais para o momento, ao tempo que apresentamos votos de estima e consideração, colocamo-nos à disposição para eventuais esclarecimentos.

Francisco da Cruz Carlos
FRANCISCO DA CRUZ CARLOS
Secretário de Educação
São Miguel da Baixa Grande-PI
CPF: 846.279.213-49

Ofício Nº 18 /2022

Uruçuí-PI, 30 de junho de 2022

A Sua Senhoria
Prof. Dr. Elmo de Souza Lima
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Educação - UFPI.

ASSUNTO: RESPOSTA AO OFÍCIO Nº 10/2022/PPGED/UFPI

Prezado Senhor,

Em atendimento à solicitação de Vossa Senhoria, formalizada através do Ofício nº 10/2022/PPGED/UFPI, autorizamos a realização da pesquisa intitulada "POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO: UMA ANÁLISE DOS PLANOS DE CARREIRA DE MUNICÍPIOS PIAUIENSES", da doutoranda Silvania Uchôa de Castro, no contexto das Políticas de Valorização do Magistério da Rede Pública de Ensino de municípios piauienses, desde que se restrinja exclusivamente às solicitações da pesquisa sem prejudicar o andamento dos trabalhos e sigam as orientações referentes à Ética na pesquisa. Solicitamos que seja acostado a este processo o parecer do Comitê de Ética da instituição requerente, bem como a autorização dos participantes da pesquisa.

Ressaltamos que a referida pesquisa só está autorizada se atender às condições explicitadas.

Solicitamos ainda que, após a conclusão do trabalho, deverá ser encaminhado um relatório final a esta Secretaria Municipal de Educação – SEMEC.

Atenciosamente,


Reisimar Gomes de Sousa
Secretária Municipal de Educação



PREFEITURA MUNICIPAL DE CORRENTE PALÁCIO DOIS IRMÃOS

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO E CULTURA

Avenida Manoel Lourenço Cavalcante, nº 600 - Bairro Nova Corrente

Fone: 89-3573-2070 – CEP 64980-000 – Corrente Piauí

CNPJ 06.082.413/0001-49

E-mail: educa.corrente@hotmail.com

Ofício nº 57/2022

Corrente (PI), 07 de junho
de 2022.

Ilustríssimo Senhor, Elmo

de Souza Lima

Coordenador do programa de Pós-Graduação em Educação - UFPI

Senhor,

Em resposta ao ofício de nº 09/2022/PPGE029/2021, a Secretaria Municipal de Educação e Cultura – SEMEC, em atendimento aos termos do ofício, vem respeitosamente à vossa senhoria informar que recebemos a solicitação referida.

Sem mais para o momento renovamos os votos de estima e consideração.

Atenciosamente,

IANE MASCARENHAS
RIBEIRO
LOPES:29889138387

Assinado de forma digital por IANE
MASCARENHAS RIBEIRO
LOPES:29889138387

Ianê Mascarenhas Ribeiro Lopes

Secretária Municipal de Educação
e Cultura



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO MAIOR
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO
semecampomaior@hotmail.com



OFÍCIO Nº 53/2022

Campo Maior – PI, 04 de julho de 2022.

À sua Senhoria

Prof. Dr. ELMO DE SOUZA LIMA

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Educação - UFPI

Teresina – PI

ASSUNTO: Resposta do Ofício Nº08/2022/PPGE.

Senhor Coordenador,

Com os nossos cumprimentos, vimos informar a Vossa Senhoria que conforme solicitação mencionada no ofício nº08/2022/PPGE, essa Secretaria Municipal de Educação encontra-se à disposição para a coleta desses dados de pesquisa: **POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO: UMA ANÁLISE DOS PLANOS DE CARREIRA DE MUNICÍPIOS DO PIAUÍ**, à aluna Sra. **SILVANA UCHÔA DE CASTRO**.

Aproveitamos o ensejo para reforçar laços de estima e elevada consideração.

Atenciosamente,

Maria José Andrade Santos
SECRETÁRIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

Maria José Andrade Santos
Secretária Mun. de Educação Interina

CPF: 128.786.183-00
DECRETO Nº 344/2021



ESTADO DO PIAUÍ
Prefeitura Municipal de Teresina
SEMEC - Secretaria Municipal de Educação

Ofício Nº 3638/2022/GAB/SEMEC

Teresina, 11 de julho de 2022.

A Sua Senhoria

Prof. Dr. Elmo de Souza Lima

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em
Educação – PPGEd.Universidade Federal do Piauí -
UFPI

Assunto: **Resposta ao Ofício Nº 06/2022/PPGEd. Processo nº
00044.010961/2022-77**

Prezado Coordenador,

Com os nossos cumprimentos e em atendimento à solicitação de Vossa Senhoria, formalizada através do **Processo nº 00044.010961/2022-77**, autorizamos a realização da pesquisa intitulada "**POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO: UMA ANÁLISE DOS PLANOS DE CARREIRA DE MUNICÍPIOS DO PIAUÍ**", da aluna a doutoranda **SILVANIA UCHÔA DE CASTRO**, do Programa de Pós-Graduação em Educação da UFPI, **sob vossa coordenação**, no contexto da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, desde que **se restrinja exclusivamente às solicitações da pesquisa sem prejudicar o andamento dos trabalhos, que obtenha a autorização dos pais ou responsáveis dos participantes do estudo, caso necessário, e sigam as orientações referentes à Ética da pesquisa.** Solicitamos que seja acostado a este processo o parecer do Comitê de Ética da instituição requerente, bem como a autorização da Equipe Gestora da Unidade de Ensino pesquisada.

Ressaltamos que a referida pesquisa só está autorizada se atender às condições explicitadas.

Solicitamos ainda que, após a conclusão do trabalho, deverá ser encaminhado um relatório final a esta Secretaria Municipal de Educação – SEMEC, devendo ser entregue no Gabinete.

Atenciosamente,

(assinado eletronicamente)

KLEYTTON HALLEY DOS SANTOS NUNES

Secretário Executivo de Ensino da SEMEC



Documento assinado eletronicamente por **Kleyton Halley dos Santos Nunes, Secretário Executivo de Ensino**, em 13/07/2022, às 09:27, com fundamento no Decreto nº 18.316/2019 - PMT.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site

<https://processoeletronico.pmt.pi.gov.br/sei/autenticador> informando o código verificador **4979276** e o código CRC **6E84BD63**.

Referência: Processo nº 00044.010961/2022-77

SEI nº

4979276

Ofício SEMEC 3638 (4979276)

SEI 00044.010961/2022-77 / pg. 1



PICOS
PREFEITURA

ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PICOS
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO
CNPJ: 02.289.047/0001-42

Ofício nº 158/2022 / SEME

Picos-PI, 12 de agosto de 2022.

A Sua Senhoria

Prof. Dr. Elmo de Souza Lima

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Educação - UFPI.

Assunto: Resposta ao Ofício nº 07/2022/PPGED/UFPI – Autorização para realização de Pesquisa

Prezado Senhor,

Em atendimento à solicitação de Vossa Senhoria, formalizada através do **Ofício nº 07/2022/PPGED/UFPI**, autorizamos a realização da pesquisa intitulada "**POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO: UMA ANÁLISE DOS PLANOS DE CARREIRA DE MUNICÍPIOS PIAUIENSES**", da doutoranda **Silvania Uchôa de Castro**, no contexto das Políticas de Valorização do Magistério da Rede Pública de Ensino do município de Picos, desde que se restrinja exclusivamente às solicitações da pesquisa sem prejudicar o andamento dos trabalhos e sigam as orientações referentes à Ética na pesquisa. Solicitamos que seja acostado a este processo o parecer do Comitê de Ética da instituição requerente, bem como a autorização dos participantes da pesquisa.

Ressaltamos que a referida pesquisa só está autorizada se atender às condições explicitadas.

Solicitamos ainda que, após a conclusão do trabalho, deverá ser encaminhado um relatório final a esta Secretaria Municipal de Educação – SEMEC.

Atenciosamente,

Noêmia Moreira Feitosa Marques
Secretária Municipal de Educação

Noêmia Moreira Feitosa Marques
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO
PORTARIA Nº 04/2021

Guaribas, 04 de julho de 2022.

A Sua Senhoria

Prof. Dr. Elmo de Souza Lima

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Educação - UFPI.

Assunto: **Resposta ao Ofício nº 14/2022/PPGE/UFPI – Autorização de Pesquisa**

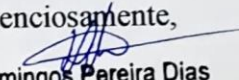
Prezado Senhor,

Em atendimento à solicitação de Vossa Senhoria, formalizada através do **Ofício nº 14/2022/PPGE/UFPI**, autorizamos a realização da pesquisa intitulada "**POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO: UMA ANÁLISE DOS PLANOS DE CARREIRA DE MUNICÍPIOS PIAUIENSES**", da doutoranda **Silvania Uchôa de Castro**, no contexto das Políticas de Valorização do Magistério da Rede Pública de Ensino de municípios piauienses, desde que *se restrinja exclusivamente às solicitações da pesquisa sem prejudicar o andamento dos trabalhos e sigam as orientações referentes à Ética na pesquisa.* Solicitamos que seja acostado a este processo o parecer do Comitê de Ética da instituição requerente, bem como a autorização dos participantes da pesquisa.

Ressaltamos que a referida pesquisa só está autorizada se atender às condições explicitadas.

Solicitamos ainda que, após a conclusão do trabalho, deverá ser encaminhado um relatório final a esta Secretaria Municipal de Educação – SEMEC.

Atenciosamente,


Domingos Pereira Dias
Secretário Mun. de Educação
CPF 009.175.283-36

Domingos Pereira Dias