



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CENTRO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
CAMPUS UNIVERSITÁRIO MINISTRO PETRÔNIO PORTELLA



SILVANIA UCHÔA DE CASTRO

**A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DA REDE PÚBLICA
MUNICIPAL DE ENSINO DE TERESINA – PI (1996 a 2012)**

TERESINA - PI

2014

SILVANIA UCHÔA DE CASTRO

**A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DA REDE PÚBLICA
MUNICIPAL DE ENSINO DE TERESINA – PI (1996 a 2012)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação do Centro de Ciências da Educação da Universidade Federal do Piauí – UFPI, como requisito para a obtenção do Título de Mestre em Educação, sob orientação do Prof. Dr. Luís Carlos Sales.

TERESINA - PI

2014

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

C355p Castro, Sylvania Uchôa de.
A Política de Remuneração dos Professores da Rede
Pública Municipal de Ensino de Teresina – PI (1996 a 2012)
/ Sylvania Uchôa de Castro. -- 2014.
140 f.

Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade
Federal do Piauí, Teresina, 2014.
Orientação: Prof. Dr. Luís Carlos Sales.

1. Professor – Valorização Profissional.
2. Remuneração Docente. 3. Financiamento da Educação.
I. Título.

CDD 371.81

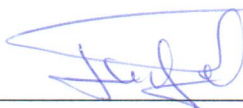
SILVANIA UCHÔA DE CASTRO

**A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DA REDE PÚBLICA
MUNICIPAL DE ENSINO DE TERESINA – PI (1996 a 2012)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação do Centro de Ciências da Educação da Universidade Federal do Piauí – UFPI, como requisito para a obtenção do Título de Mestre em Educação, sob orientação do Prof. Dr. Luís Carlos Sales.

Aprovada em 06/08/2014

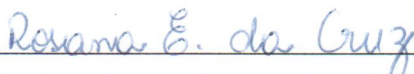
Banca Examinadora



Prof. Dr. Luís Carlos Sales
Universidade Federal do Piauí - UFPI
Presidente



Prof. Dr. Rubens Barbosa de Camargo
Universidade de São Paulo - USP
Examinador Externo



Profa. Dra. Rosana Evangelista da Cruz
Universidade Federal do Piauí - UFPI
Examinadora Interna

Dedico este trabalho primeiramente Deus, por ser essencial em minha vida. À minha família, por acreditar em mim e pelo cuidado e dedicação que deram, em alguns momentos, esperança por seguir.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar a minha gratidão a todos os que me apoiaram e que me incentivaram a ir em frente nesta caminhada, a começar pela minha família:

Agradeço aos meus pais, Cazuzo e Mereu, pelos ensinamentos, apoio e segurança, sempre me incentivando a realizar meus sonhos.

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

À minha avó Raimunda pelos ensinamentos, exemplo de força e de honestidade.

Aos meus sobrinhos Luís Felipe e Matheus, cuja mera existência tem tornado a minha vida melhor.

Ao Professor Luís Carlos, pela confiança, por ter acreditado neste trabalho e pelo tempo de dedicação nas orientações.

À Professora Rosana, pela confiança demonstrada desde a graduação, que contribui muito para meu processo de formação acadêmica e que tem sido generosa, dedicando seu tempo à leitura deste trabalho e, sobretudo, pela relevante contribuição a este estudo.

Ao Professor Rubens Camargo por ter aceitado fazer parte da banca examinadora.

Ao Professor Antonio de Pádua, que participou da banca de qualificação deste trabalho.

Às colegas da 20ª turma do Mestrado em Educação, especialmente a Antonia Melo e a Cleudia pela amizade construída durante esse percurso, amizade mútua, de apoio e incentivo, necessário nesta caminhada.

Também gostaria de agradecer a cada integrante do NUPPEGE, que tem colaborado, direta ou indiretamente para realização deste trabalho, em especial à Ana Paula, Irene, Magna, Lucineide, Samara e Marlúcia.

Às minhas amigas Kininha, Carla, Eva e Lenne pelo apoio e incentivo.

Às minhas colegas de trabalho, aos amigos pnaiquianos, agradeço pelo apoio e presença neste momento importante.

À Secretaria Municipal de Educação de Teresina - SEMEC e a Secretaria Municipal de Administração – SEMA que forneceram a documentação necessária para realização deste estudo.

À CAPES, pelo o apoio financeiro do Projeto Observatório da Educação e pela oportunidade de participar de um grupo de Pesquisa Nacional que tem me proporcionado muita aprendizagem, sendo fundamental para a realização desse trabalho.

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.

RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar a Política de Remuneração dos Professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, implementada no período de 1996 a 2012. A pesquisa foi organizada de modo a articular dados quantitativos e qualitativos, desenvolvida a partir do levantamento de informações coletadas na Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina e de documentos relacionados à legislação federal e municipal referente ao financiamento e à valorização do magistério. Como referências, foram utilizados os estudos de Nicolas Davies (1999, 2001 e 2008); João Monlevade (1997 e 2000); Marcelino Pinto (2000 e 2007); Madza Ednir e Marcos Bassi (2009); Thiago Alves e Marcelino Pinto (2011), dentre outros. Com o intuito de elucidar o objetivo supracitado, realizou-se uma análise dos Estatutos e Planos de Cargos e Salários do Magistério público da rede investigada, destacando os elementos que causam impacto na remuneração, quais sejam: as formas de progressão, baseadas na formação e titulação acadêmica (Classe) e no tempo de serviço e avaliação de desempenho (Nível), e os mecanismos de incentivos, mediante gratificações, com o intuito de verificar a existência de compatibilidade entre a política remuneratória, a partir da análise de contracheques e o disposto nos Planos de Cargos, Carreira e Salários dos profissionais do magistério, vigente no período de 1996 a 2012. Realizou-se, também, a verificação das tabelas de vencimento e sua efetivação nos contracheques dos professores, bem como o impacto da política de Fundos e da Lei do Piso na remuneração dos professores, de acordo com uma análise de 136 contracheques. Com o intuito de verificar a evolução do vencimento dos professores, cruzou-se esses dados com os indicadores valor/aluno, salário mínimo e as receitas tributárias do município. Observou-se que o indicador que apresentou um crescimento mais significativo foi o da receita tributária, havendo, dessa forma, uma contradição, uma vez que o aumento de recursos não implicou o aumento dos vencimentos dos professores. Outro indicador que teve um acréscimo expressivo foi o do valor/aluno, que embora tenha crescido mais que o vencimento do professor, ainda não foi suficiente para o alcance da qualidade da educação e para proporcionar a remuneração digna de seus profissionais. Realizou-se, nesta pesquisa, uma análise com uma amostra de 136 contracheques de 08 professores, com diferentes formações acadêmicas. Constatou-se, de acordo com esta análise, que nem todos os itens descritos nos PCCS foram efetivados, como verificado em relação ao interstício na mudança de nível, em que um dos professores permaneceu 09 anos no mesmo nível. A política de Fundos resultou em mudanças na remuneração dos professores da rede pública municipal, pois foram criadas gratificações, não havendo, dessa forma, aumento diretamente no vencimento, o que seria mais significativo para os professores. Com a implementação da Lei do Piso na rede municipal, houve uma valorização no vencimento, que antes representava 52,6% do total da remuneração e com a implementação da Lei do Piso passou a representar 73,5%. Vale ressaltar que este impacto positivo no vencimento não 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.

Palavras-chave: Financiamento da Educação; Valorização do Magistério; Remuneração docente.

ABSTRACT

This study aims to analyze the Remuneration Policy of Teachers of Teresina Municipal Public Education Network, implemented from 1996 to 2012. The survey was organized to articulate quantitative and qualitative data, developed from the survey collected information the Municipal Public Network Teresina Education and documents related to federal and municipal legislation on the financing and enhancement of the teaching. As references were used in the studies Nicolas Davies (1999, 2001 and 2008); João Monlevade (1997 and 2000); Marcelino Pinto (2000 and 2007); Madza Ednir and Marcos Bassi (2009); Thiago Alves and Marcelino Pinto (2011), among others. In order to elucidate the above objective, there was an analysis of the Statute Plans and Jobs and Salaries of public Magisterium of the investigated network, highlighting the elements that impact the compensation, namely: the forms of progression, based on training and academic degree (class) and on length of service and performance evaluation (level), and incentive mechanisms through bonuses, in order to check for compatibility between the remuneration policy from the paychecks of analysis and the provisions the Planes Positions, Careers and Salaries of teaching professionals, existing from 1996 to 2012 was carried out, also verifying the salary scales and its implementation in the paychecks of teachers as well as the impact of policy and Funds Floor of the Law on the remuneration of teachers, according to an analysis of 136 paychecks. In order to verify the evolution of salaries of teachers, crossed this data with the indicators value / student, minimum wage and tax revenues of the municipality. It was observed that the indicator that presented the most significant growth was the tax revenue, there is thus a contradiction, since the increase in resources not involved increasing the salaries of teachers. Another indicator that had a significant increase was the value / student, which although it has grown more than the teacher's salary was not enough to achieve the quality of education and to provide adequate remuneration of its employees. We conducted this research, an analysis with a sample of 136 paychecks of 08 teachers with different academic backgrounds. It was found, according to this analysis, that not all the items described in the PCCS were hired, as seen in relation to the interstitial level change, where one of the teachers remained 09 years at the same level. The Funds policy resulted in changes in the remuneration of teachers in municipal, as bonuses were created, and there is thus directly increase in salary, which would be more meaningful for teachers. With the implementation of the Law floor in public schools, there was a recovery at maturity, which previously accounted for 52.6% of the total remuneration and the implementation of the Law floor now represents 73.5%. It is noteworthy that this positive impact on salary did not reflect necessarily real gains in teacher pay, as some bonuses and the extra length of service have been incorporated into maturity. The impact observed with the implementation of the Law floor was the elevation of maturity, approaching the teacher compensation value.

Keywords: Education Financing; Appreciation of the Magisterium; Teacher pay.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Matrículas da rede pública municipal de ensino de Teresina – 1997 a 2012	61
Tabela 2 - Total de professores efetivos da educação básica da rede pública municipal de ensino de Teresina - 1996 a 2010	67
Tabela 3 - Composição dos recursos do FUNDEB em Teresina - 2012	70
Tabela 4 - Complementação da União ao FUNDEF/FUNDEB de Teresina (2005 a 2012)	70
Tabela 5 - Professores efetivos da rede pública municipal de Teresina de acordo com a formação acadêmica – Classe - (1996 a 2006 e 2009)	80
Tabela 6 - Vencimento básico inicial do professor com Ensino Médio e Licenciatura – 1996 a 2012 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012) e a diferença percentual	95
Tabela 7 - Relação entre o vencimento básico inicial do professor com formação em Ensino Médio e o valor/aluno mínimo nacional por ano (Fundef/Fundeb) – 1997 a 2012 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)	97
Tabela 8 - Relação entre o vencimento básico inicial dos professores com Ensino Médio e o Salário Mínimo - 1996 a 2012 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)	99
Tabela 9 - Percentual de aumento do salário mínimo – 1996 a 2012	101
Tabela 10 - Evolução dos Vencimentos de 40h, convertidos em Salários Mínimos, dos professores com formação em Ensino Médio e Licenciatura - 1996 a 2012	101
Tabela 11 - Relação dos vencimentos de professores de licenciatura com jornada de 40h, convertidos em Salário Mínimo – 1996 a 2012 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)	103
Tabela 12 - Evolução percentual do valor/aluno, Salário Mínimo, Receita Tributária e o Vencimento do Professor com formação em Ensino Médio – 1999 a 2012	105
Tabela 13 - Relação percentual entre o vencimento e a remuneração do professor com formação em Ensino Médio- Classe A	111
Tabela 14 - Relação percentual entre o vencimento e a remuneração do professor com formação nível superior	114

Tabela 15 - Evolução do vencimento do Professor com formação em nível médio e o 116
o Salarial Nacional dos Profissionais da Educação (Valores atualizados de
acordo com o INPC de 2012 – 2008 a 2012)

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 -	Arrecadação de tributos nos entes federados em 2005	33
Gráfico 2 -	Evolução no atendimento educacional na rede pública municipal de ensino de Teresina – 1999 a 2012	62
Gráfico 3 -	Total de Matrícula da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina– (1997 a 2012)	63
Gráfico 4 -	Matrículas da Educação Infantil nas redes Estadual, Municipal e Particular de Teresina - 1999 a 2012	63
Gráfico 5 -	Matrículas no Ensino Fundamental das redes Estadual, Municipal e Particular (1999 a 2012)	65
Gráfico 6 -	Responsabilidade pelo atendimento da educação básica no Estado do Piauí – 1999 a 2012	66
Gráfico 7 -	Matrículas no Ensino Fundamental das redes estadual e municipal de Teresina - 1999 a 2012	67
Gráfico 8 -	Professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina de acordo com a formação acadêmica – Classe - (1996 a 2006 e 2009)	81
Gráfico 9 -	Vencimento básico inicial do professor com formação em Ensino Médio e Licenciatura - 1996 a 2012 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)	96
Gráfico 10 -	Relação entre o vencimento básico inicial do professor com formação em Ensino Médio e o valor aluno mínimo nacional por aluno/ano dos Fundos – 1997 a 2012 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)	97
Gráfico 11 -	Relação entre o vencimento básico inicial dos professores com formação em Ensino Médio e o Salário Mínimo - 1996 a 2012 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)	99
Gráfico 12 -	Evolução dos Vencimentos de 40h, convertidos em Salário Mínimo, dos professores com formação em Ensino Médio e Licenciatura - 1996 a 2012	102
Gráfico 13 -	Relação dos vencimentos de professores com Licenciatura com jornada de 40h convertidos em Salário Mínimo - 1996 a 2012 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)	103
Gráfico 14 -	Relação entre vencimento básico inicial dos professores com formação em Ensino Médio, valor/aluno ano (FUNDEF/FUNDEB) e o salário mínimo - 1996 a 2012 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)	104
Gráfico 15 -	Relação percentual do valor/aluno ano (FUNDEF/FUNDEB), Salário Mínimo, Receita Tributária e o vencimento do professor com formação em Ensino Médio – 1999 a 2012	105
Gráfico 16 -	Participação percentual dos itens dos contracheques de oito professores no período de 1996 a 2009	115

Gráfico 17 -	Participação percentual dos itens dos contracheques de oito professores - 2010 a 2012	116
Gráfico 18 -	Evolução do vencimento do Professor com formação em Ensino Médio e o Piso Salarial Nacional dos Profissionais da Educação	117
Gráfico 19 -	Total da remuneração de cinco professores Classes A, B, C, D, E	118
Gráfico 20 -	Evolução das variações do Salário Mínimo, do Valor/Aluno e da Receita Tributária do município de Teresina – 1999 a 2012	120
Gráfico 21 -	Variação da remuneração de cinco professores, Classes A, B, C, D, E, e Receita Tributária de Teresina – 1999 a 2009	121
Gráfico 22 -	Evolução da variação da Remuneração de três professores e da Receita Tributária – 1999 a 2009	122
Gráfico 23 -	Comparativo da remuneração de professor que permaneceu na mesma classe e o professor que percorreu algumas classes (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)	124
Gráfico 24 -	Comparativo professor que permaneceu na mesma classe e professor que percorreu algumas classes – 1996 a 2009 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)	125

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 -	Alíquotas da vinculação de recursos para a educação no Brasil	32
Quadro 2 -	Valor mínimo por aluno dos recursos do FUNDEF - 1998 a 2006	37
Quadro 3 -	Avanços na política de Fundos	42
Quadro 4 -	Escala de implementação do FUNDEB	44
Quadro 5 -	Fator de ponderação e valor mínimo nacional do FUNDEB por etapa ou modalidade da educação básica – 2012	46
Quadro 6 -	Total de escolas da rede pública municipal de ensino de Teresina - 1999 a 2012	68
Quadro 7 -	Percentual de investimento em MDE na rede pública municipal de ensino de Teresina – 2005 a 2012	69
Quadro 8 -	Peso dos indicadores para a Gratificação de Desempenho Escolar	71
Quadro 9 -	Pontuação para a classificação das escolas	72
Quadro 10 -	Valores da Gratificação de Desempenho Escolar (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)	72
Quadro 11 -	Progressão do magistério na Carreira baseada na formação acadêmica - 1986 a 2009	79
Quadro 12 -	Formas de progressão dos profissionais do magistério da rede pública municipal de ensino de Teresina - 2009 a 2012	82
Quadro 13 -	Série histórica do contracheque de um professor que chegou ao final da carreira (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)	83
Quadro 14 -	Progressão baseada na mudança de nível - 1986 a 2009	84
Quadro 15 -	Progressão horizontal dos professores Classe A, B e C – 1996 a 2009	85
Quadro 16 -	Estrutura da carreira do magistério da rede municipal de ensino de Teresina – 1986 a 2012	92
Quadro 17 -	Vencimento básico inicial do professor com formação em Ensino Médio e Licenciatura - 1996 a 2012 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)	94
Quadro 18 -	Remuneração de um professor com formação em Ensino Médio (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)	107
Quadro 19 -	Remuneração de um professor com formação em Ensino Superior (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)	112
Quadro 20 -	Participação percentual dos itens dos contracheques de oito professores no período de 1996 a 2009	115
Quadro 21 -	Participação percentual dos itens dos contracheques de oito professores no período de 2010 a 2012	115
Quadro 22 -	Total da remuneração de cinco professores Classes A, B, C, D, E (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)	118

Quadro 23 -	Evolução das variações do Salário Mínimo, do Valor/Aluno e da Receita Tributária do município de Teresina – 1999 a 2012	119
Quadro 24 -	Variação da remuneração de cinco professores Classes A, B, C, D, E, e da Receita Tributária – 1999 a 2009	120
Quadro 25 -	Evolução da variação da remuneração de três professores e da Receita Tributária de Teresina – 1999 a 2009	122
Quadro 26 -	Comparativo da remuneração do professor que permaneceu na mesma classe e o professor que percorreu algumas classes (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)	123
Quadro 27 -	Comparativo da remuneração do professor que permaneceu na mesma classe e o professor que percorreu algumas classes (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)	125

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ADIn - Ação Direta de Inconstitucionalidade

CAQ - Custo Aluno Qualidade

CEB - Conselho de Educação Básica

CF - Constituição Federal

CMEI - Centro Municipal de Educação Infantil

CNE - Conselho Nacional de Educação

DE - Divisão de Ensino

DF - Distrito Federal

EC - Emenda Constitucional

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 a Docência

GIO - Gratificação de Incentivo Operacional

GIT - Gratificação de Incentivo por Titulação

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas

ICMS - Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços

INEP - Instituto Nacional de Estudo e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor

INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social

IPI-Exp - Imposto sobre Produtos Industrializados, proporcional às exportações

IPTU - Imposto Predial e Territorial Urbano

ITBI - Imposto de Transmissão de Bens Imóveis Inter-Vivos

IPVA - Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores

ISS - Imposto sobre Serviços

ITBI - Imposto Sobre Transmissão de Bens Imóveis

ITCMD - Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e Doações de quaisquer bens ou direitos

ITR - Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural
LC - Lei Complementar
LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MDE - Manutenção e Desenvolvimento do Ensino
MEC - Ministério da Educação
NUPPEGE - Núcleo de Estudos e Pesquisas em Políticas e Gestão da Educação
PAFOR - Plano Nacional de Formação de professores da Educação Básica
PCCS - Plano de Cargos, Carreira e Salário
PDET - Plano Decenal de Educação para Teresina
PIB - Produto Interno Bruto
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNE - Plano Nacional de Educação
PSPN - Piso Salarial Profissional Nacional
SEDUC - Secretaria Estadual de Educação e Cultura
SEMA - Secretaria de Administração de Teresina
SEMCAD - Secretaria Municipal da Criança e do Adolescente
SEMEC - Secretaria Municipal de Educação
SEMTCAS - Secretaria Municipal do Trabalho, Cidadania e de Assistência Social
SME - Sistema Municipal de Ensino
SINDSERM - Sindicato dos Servidores Municipais de Teresina
SIOPE - Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação
STF - Supremo Tribunal Federal
STN - Secretaria do Tesouro Nacional
TCC - Trabalho de Conclusão de Curso
UFPI - Universidade Federal do Piauí

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
CAPÍTULO I - A POLÍTICA DE FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO NO BRASIL E DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO	28
1.1 – Financiamento da educação no Brasil – aspectos históricos	30
1.2 O Financiamento da Educação na atual legislação	34
1.2.1 – O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério - FUNDEF	35
1.2.2 – O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB	41
1.3 - Política de Valorização dos Profissionais do Magistério - contexto legal	47
CAPÍTULO II - CARACTERIZAÇÃO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE TERESINA	56
2.1 – A Rede Municipal de Educação de Teresina em foco	57
2.2 – Atendimento Educacional em Teresina	601
2.3 - Financiamento da Educação no Município de Teresina.....	68
2.3.1 - Gratificação de Desempenho Escolar	71
CAPÍTULO III – POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO NO MUNICÍPIO DE TERESINA	74
3.1 – A política de remuneração descrita nos Planos de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede de Ensino do Município de Teresina	75
3.1.1 - Ascensão na carreira baseada na formação acadêmica.....	77
3.1.2 - Progressão baseada na mudança de nível	84
3.1.3 - Demais mecanismos de incentivos aos docentes	87
3.1.3.1 - Gratificação de regência	88
3.1.3.2 - Gratificação de difícil acesso	90
3.1.3.3 - Gratificação de permanência.....	91
3.2 – Vencimentos dos Professores da Rede Pública Municipal de ensino de Teresina	93
3.3 - Remuneração dos Professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina: uma valorização condigna?.....	105
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	127
REFERÊNCIAS	132
APÊNDICES.....	139

INTRODUÇÃO

A remuneração do magistério, especificamente do magistério público, é elemento de luta histórica da categoria, que está diretamente ligada à qualidade do ensino e à valorização docente. Nas últimas décadas, essa temática tem sido recorrente no cenário educacional, fazendo parte das lutas sindicais em busca de remuneração digna e melhores condições de trabalho.

Nesse contexto de reivindicações, vivenciado pelo país a partir da década de 1980, a luta por uma real valorização do magistério, foi contemplada na Constituição Federal de 1988 mediante princípios, entre eles o que remete à “valorização dos profissionais do ensino” (art. 206, inciso V), determinando a criação de plano de carreira e a instituição do piso salarial. Esses princípios foram reafirmados na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (Lei nº 9.394/96).

Nesse mesmo ano (1996) foi sancionada a Emenda Constitucional 14¹ e foi instituída a Lei nº 9.424/96, que regulamentou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério – FUNDEF. O referido Fundo, em tese, se preocupou com a valorização dos profissionais do magistério, ao prever a destinação de, no mínimo, 60% do total do Fundo para remuneração dos professores e a implantação de Planos de Carreira naqueles Estados ou Municípios que ainda não tivessem Planos em vigência (BRASIL, 2004).

A temática valorização do magistério também foi contemplada na Lei nº 11.494/2007 que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB, uma vez que além de destinar, no mínimo, 60% do total do Fundo para remuneração dos professores bem como prever a

¹Esta emenda constitucional obrigou Estados, Distrito Federal e Municípios a aplicar 60% dos recursos referidos no artigo 212 da Constituição com a finalidade de garantir a universalização do ensino fundamental e a remuneração condigna do magistério. Esses 60% correspondem a 15%, ou seja, 60% de 25%. Isso significa que dos 25% destinados constitucionalmente para Educação, 15% passaria a ser gasto exclusivamente para garantir a universalização do ensino fundamental e a remuneração condigna do magistério e o restante (10%) com outras etapas e modalidades da Educação Básica.

implantação de Planos de Carreira, já previa a instituição de um piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica, o que não se concretizou no mesmo ano em função do veto ao parágrafo único do Art. 41, que fixava data de até 31 de agosto de 2007 para o Poder Executivo enviar projeto de lei ao Congresso Nacional.

No ano seguinte, em 2008, foi instituída a Lei 11.738 que ficou conhecida como a Lei do Piso, que criou o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), o qual “visa promover a melhoria da qualidade do ensino público por meio da valorização do profissional da educação, garantindo patamares básicos de vencimento”. Além de criar o Piso, esta lei definiu, na composição da jornada de trabalho, o limite máximo de $2/3$ (dois terços) da carga horária do professor para o desempenho das atividades de interação com os educandos. O restante da carga horária, $1/3$ (um terço), fica implícito, que seja para as atividades extraclasse.

Somente três anos após sua promulgação, a Lei do Piso passou a vigorar, pois os governadores dos Estados de Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Ceará entraram com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn), alegando a sua inconstitucionalidade. Enquanto a ADIn não foi julgada, o Superior Tribunal Federal suspendeu provisoriamente a garantia de $1/3$ da carga horária para atividades extraclasse e a vinculação do piso ao vencimento inicial. 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 podem contar como parte do piso, bem como o horário destinado ao professor para o desempenho das atividades de interação com os alunos foi aprovado, em outras palavras, passou a ser considerado o tempo para o professor se dedicar às atividades extraclasse.

A definição da carga horária para atividades extraclasse é considerada um avanço da Lei do Piso, no tocante às condições de trabalho. Embora seja um elemento importante de valorização dos profissionais do magistério, não será abordada neste estudo, pois trataremos especificamente de remuneração docente como componente de valorização do magistério público.

Toda essa legislação mostra o quanto a temática valorização do magistério tem sido, nas últimas décadas, motivo de preocupação por parte dos legisladores. Entretanto, as leis até agora produzidas não se efetivaram na prática, pois ainda está longe de existir uma valorização plena desses profissionais, elemento fundamental para a qualificação da oferta nas escolas públicas, sendo necessária a apreciação dessa política. Com o intuito de colaborar com essa discussão, a presente proposta de estudo tem por objetivo analisar a política de

remuneração dos professores da rede pública municipal de ensino de Teresina implementada no período de 1996 a 2012.

Este estudo é importante para professores, pais de alunos, estudantes e para a sociedade, para que todos possam conhecer um pouco mais sobre financiamento da educação e valorização do magistério e, a partir desse conhecimento, desperte na sociedade o interesse pelas temáticas, para que possam cobrar dos governantes uma educação pública de qualidade. Este estudo também tem sua relevância social, pois trata da remuneração dos profissionais do magistério, um dos principais segmentos da comunidade escolar, constituindo-se em um instrumento de informação e esclarecimento para a população em geral, em especial para estes profissionais.

No Brasil, até o presente momento, são ainda escassos os trabalhos que se propuseram a discutir a remuneração dos professores. Contudo, a pesquisa sobre a remuneração desses profissionais é relevante e necessária para a conscientização da importância da valorização do magistério e para ampliar estudos sobre a temática. Optou-se trabalhar com remuneração docente, admitindo-a como um dos elementos da política de valorização dos professores.

Especificamente sobre essa temática, foi realizada uma pesquisa em âmbito nacional, por uma equipe de pesquisadores localizados em 12 Estados, dentre eles o Estado do Piauí, que compõe o Núcleo de Estudos e Pesquisa em Políticas e Gestão da Educação – NUPPEGE, da Universidade Federal do Piauí, da qual tive a oportunidade de participar no período de 2009 a 2013. Atualmente, está em andamento outra pesquisa em âmbito nacional, com a mesma equipe de estudiosos, e com a mesma temática, agora buscando aprofundar aspectos específicos da questão da remuneração docente, da qual também tenho a oportunidade de participar. As referidas pesquisas despertaram o interesse desta pesquisadora, motivando-a a dar continuidade à investigação sobre a temática, visto que, desde a graduação, participa de estudos sobre financiamento da educação, quando foi realizado o Trabalho de Iniciação Científica, intitulado “O Impacto do FUNDEF no Ensino Fundamental do Piauí”, desenvolvido durante os anos de 2004 e 2005 e o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), intitulado “O impacto do FUNDEF no município de Milton Brandão - PI (1998 – 2004)”. As experiências relatadas foram determinantes para a escolha do presente tema de investigação, dada a compreensão da relevância da referida temática para o campo de estudos sobre políticas públicas e educação.

O processo de revisão e levantamento das produções acadêmicas sobre a política de valorização do magistério e financiamento da educação no Piauí permitiu localizar quatro

dissertações, as quais apontaram a necessidade de outros estudos sobre o tema, especialmente sobre a configuração da política de remuneração dos professores da rede pública municipal de Teresina. O estudo de Isabel Fontineles (2008), embora aborde a relação entre políticas de fundos e valorização do magistério em Teresina, restringe-se ao período de vigência do FUNDEF. A pesquisa de Samara Silva (2011) relaciona as duas temáticas no contexto do FUNDEB, mas trata da rede estadual de ensino do Piauí. A investigação de Lucineide Soares (2011), embora tratando do FUNDEB em Teresina, não adota o tema valorização como central, visto que investiga a questão do controle social do Fundo, e a pesquisa de Socorro Carvalho (2003) que trata do impacto do FUNDEF em Teresina, mas, também, não discute a valorização como tema central. Portanto, este trabalho, que aborda a questão da remuneração dos professores da rede municipal de Teresina, é inédito, nos contextos estadual e municipal.

A opção por desenvolver a investigação sobre a política de remuneração dos professores da rede pública municipal de ensino de Teresina (1996-2012)² decorre da relevância social e política da temática, da escassez de trabalhos acadêmicos sobre o tema e do fato de a pesquisadora atuar como professora da educação básica, vivenciando, conseqüentemente, o impacto direto da política desenvolvida na rede pública. Portanto, o desenvolvimento da dissertação será uma oportunidade de contribuir para a expansão dos conhecimentos sobre a política de remuneração dos professores da rede pública municipal de educação de Teresina, entre os anos de 1996 a 2012. Outro aspecto relevante a ser destacado é que embora a escassez de pesquisas que abordam a remuneração docente, esteja vinculada à dificuldade de se obter, dos professores, os seus contracheques, a fim de construir uma série histórica significativa, nessa pesquisa, trabalhou-se com dados da remuneração docente, a partir de uma análise de 136 contracheques, de 8 professores, disponibilizados pela Secretaria Municipal de Administração de Teresina – SEMA.

²Esta Dissertação é parte da pesquisa nacional "**Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas**", financiada segundo o *Edital n° 001/2008 da CAPES / INEP / SECAD - Observatório da Educação*, que foi 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), envolvendo 09 programas de Pós-Graduação em Educação (USP, UFPA, UFPI, UFPB, UFRN, UEMG, UFMS, UFPR, UNISUL), contando ainda com 04 grupos colaboradores de pesquisa (USP-RP, UNIFESP, UFMT, UFRGS).

A proposta de pesquisa, ora apresentada, busca responder aos seguintes questionamentos:

- A política de remuneração dos docentes praticada na rede pública municipal de Teresina, no período de 1996 a 2012, resultou em valorização salarial?
- A remuneração docente na rede pública municipal de Teresina é compatível com o disposto nos Planos de Cargos, Carreira e Salários dos profissionais do magistério que vigoraram no período de 1996 a 2012?
- As tabelas de vencimentos dos docentes publicadas anualmente pela Prefeitura Municipal de Teresina foram implementadas nos contracheques dos professores da rede pública municipal de ensino de Teresina?
- A política de fundos resultou em mudanças na remuneração dos profissionais do magistério da rede pública municipal de ensino de Teresina no sentido da valorização anunciada nas leis do FUNDEF/FUNDEB?
- Quais foram as implicações da Lei do Piso na política remuneratória voltada ao magistério municipal de Teresina? Houve a valorização anunciada em lei?

Partindo destes questionamentos, elaboraram-se, para esta pesquisa, os seguintes objetivos:

Objetivo geral:

- Analisar a política de remuneração dos professores da rede pública municipal de ensino de Teresina implementada no período de 1996 a 2012.

Objetivos específicos:

- Analisar a existência de compatibilidade entre a política remuneratória e o disposto nos Planos de Cargos, Carreira e Salários dos profissionais do magistério, no período de 1996 a 2012.
- Verificar se as tabelas de vencimento dos docentes publicadas anualmente pela Prefeitura Municipal de Teresina foram implementadas nos contracheques dos professores da rede pública municipal de ensino de Teresina.
- Investigar se a política de Fundos resultou em mudanças na remuneração dos profissionais do magistério da rede pública municipal de ensino de Teresina no sentido da sua valorização.

- Problematizar as implicações da Lei do Piso na política remuneratória voltada ao magistério municipal de Teresina.

Com o intuito de atingir os objetivos propostos, adotou-se, neste trabalho, uma abordagem metodológica de orientação qualitativa e quantitativa realizada por meio de uma pesquisa do tipo documental, em que contemplou as legislações nacionais e municipais que tratam da temática Financiamento da Educação e Valorização do Magistério.

A presente proposta de pesquisa que aborda a política de remuneração dos professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, implementada no período de 1996 a 2012, foi desenvolvida a partir do levantamento e análise de dados quantitativos, coletados na referida rede de ensino. Qualitativamente, foram coletados documentos, bem como a legislação educacional específica, com vistas a sua compreensão, lançando mão de uma abordagem qualitativa.

A pesquisa foi organizada de modo a articular os dados quantitativos e qualitativos, sendo necessárias essas duas abordagens para contemplar as questões da pesquisa. 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.

Sampieri, referindo-se aos enfoques quantitativo e qualitativo, descreve que “acreditamos firmemente que ambos os enfoques, quando utilizados em conjunto, enriquecem a pesquisa. Não se excluem, nem se substituem” (SAMPIERI, 2007 p. 4). É nessa perspectiva que foi adotado o modelo misto, considerado pelo autor como o mais alto grau de interação ou combinação entre os enfoques qualitativo e quantitativo.

O método quantitativo, de acordo com Richardson (1999), caracteriza-se pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas.

Dessa forma, os aspectos quantitativos envolveram a sistematização e a análise dos dados financeiros do município (tabelas de vencimentos, contracheques, receita tributária, recursos do FUNDEB) e dos dados educacionais, os quais tiveram um tratamento estatístico. Já os aspectos qualitativos foram contemplados a partir da análise de documentos oficiais relativos à política educacional de financiamento da educação e valorização do magistério no contexto nacional e local, no período de 1996 a 2012.

A definição do recorte temporal da pesquisa (1996 a 2012) levou em consideração o ano de publicação da Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, que regulamentou o FUNDEF. Para o final do recorte, levou em consideração um ano após a decisão do Supremo Tribunal Federal, que julgou a ADIn, derrubando todas as ações que retiravam vantagens dos professores. Dessa forma, a definição do recorte temporal deste estudo possibilita uma análise da implementação da política de Fundos e da Lei do Piso, permitindo-nos fazer um retrato da política educacional do município, destacando a política de valorização descrita nos Estatutos e Planos de Cargos e Salários do Magistério público da rede municipal de ensino de Teresina, a remuneração docente, o atendimento educacional e os recursos do FUNDEB.

Vale ressaltar que a definição desse recorte temporal possibilitou-nos fazer uma leitura da política de remuneração do município de Teresina nesse período, no que se refere à política de valorização dos profissionais do magistério, evidenciado por meio da composição da remuneração dos professores. As informações referentes aos anos de 1996 e 1997 foram importantes para verificar a política de remuneração dos profissionais da educação antes da implementação da política de Fundo, possibilitando maior clareza quanto ao comportamento da política de remuneração dos professores antes da política de Fundos. No período de 1998 a 2006 e de 2007 a 2012 pode-se verificar a política de remuneração no contexto da política do FUNDEF e FUNDEB, respectivamente, também foi possível analisar a implementação da Lei do Piso na rede pública municipal de Teresina.

A pesquisa foi desenvolvida no município de Teresina, mais especificamente na Secretaria Municipal de Educação – SEMEC. A análise sobre a política de remuneração do magistério deste município compreende o período de 1996 a 2012, que abrange o período antes e durante a política de fundos e a Lei do Piso, os quais têm como objetivo valorizar os profissionais do magistério.

Para realização deste trabalho, fez-se necessário um estudo da legislação, nacional e municipal, que orienta a política de financiamento da educação e de valorização do magistério. Em âmbito nacional, foram analisadas a Constituição Federal; a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional; a Emenda Constitucional nº14 e Lei nº 9.424/96; Resolução CNE/CEB nº 03 de 1997; Emenda Constitucional nº 53 e Lei nº 11.494/2007; Lei nº 11.738/2008; Resolução CNE/CEB nº 02 de 2009, dentre outros atos legais, que formatam as políticas de financiamento da educação e de valorização do magistério público. Em âmbito municipal, foram analisados os Estatutos e Planos de Cargos e Salários do Magistério público

da rede municipal de ensino de Teresina - PCCS³, destacando os aspectos que remetem à valorização docente do município, e sua efetivação nos contracheques.

Fez-se necessária uma revisão bibliográfica sobre financiamento da educação e valorização do magistério, os dois eixos de análise deste estudo, como referências, foram utilizados os estudos de Nicolas Davies (1999, 2001 e 2008); João Monlevade (1997 e 2000); Marcelino Pinto (2000 e 2007); Madza Ednir e Marcos Bassi (2009); Thiago Alves e Marcelino Pinto (2011), dentre outros estudiosos, bem como produções acadêmicas sobre a temática.

No contexto da caracterização da rede municipal, analisou-se a evolução das matrículas da educação básica da rede pública municipal de Teresina, por meio da utilização dos microdados disponibilizados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP. Analisou-se, ainda, o total de professores e a quantidade de estabelecimentos de ensino disponíveis para atender à demanda de alunos para a educação infantil e do ensino fundamental.

Antes de adentrar na remuneração docente, realizou-se a análise dos dados estatísticos das tabelas de vencimentos dos professores da educação básica da rede pública municipal de ensino de Teresina, entre os anos de 1996 a 2012, no sentido de verificar se as tabelas de vencimentos publicadas anualmente pela Prefeitura Municipal de Teresina foram implementadas nos contracheques dos professores. Esta análise também foi importante para verificar a relação do vencimento de um professor com formação em nível médio e um professor graduado.

Logo em seguida, foram coletados e analisados contracheques de oito professores da rede pública municipal de ensino de Teresina, cedidos pela Secretaria Municipal de Administração de Teresina - SEMA. É importante destacar que nos contracheques fornecidos pela SEMA não constam descrições pessoais dos professores, apenas dados que identificam informações sobre a carreira. Inicialmente, pensou-se que os contracheques seriam cedidos pelos professores, no entanto, após algumas tentativas, viu-se que não era possível, inicialmente, porque nem todos os professores têm seus contracheques guardados de toda a série histórica. O outro caso que impossibilitou a coleta dos contracheques diretamente com o professor foi o fato de que o objetivo era coletar contracheques em que o professor tenha permanecido numa mesma classe durante o recorte da pesquisa, e os professores com os quais

³É importante esclarecer que utilizaremos a sigla PCCS para fazer referência aos Estatutos e Planos de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede Municipal de Ensino de Teresina vigente na rede municipal de educação no interstício de 1996 a 2012.

foram solicitados os contracheques, não atendiam a esse perfil, pois não estavam na rede desde 1996 até 2012, em uma mesma classe. Portanto, a saída encontrada foi recorrer ao órgão público responsável por estes dados, no município, que após alguns meses de muita insistência conseguiu-se, imprescindível para a análise da remuneração docente.

Após recorrer a SEMA e receber o material solicitado, selecionou-se para análise, contracheques de 8 professores, totalizando 136 contracheques, de todo o período do recorte da pesquisa, usando os seguintes critérios: contracheques de um professor que durante todo o recorte temporal⁴ permaneceu na Classe A – formação em nível médio; contracheques de um professor que permaneceu na Classe B – formação em nível médio, acrescido de um ano de estudos adicionais; contracheques de um professor que permaneceu na Classe C – formação em licenciatura curta; contracheques de um professor que permaneceu na Classe D – habilitação em curso superior e contracheque de um professor Classe E – curso de especialização. Foi selecionado o contracheque referente ao mês de outubro de cada ano da série histórica. A escolha do mês teve como base a definição do grupo da pesquisa nacional sobre remuneração pautada no fato de ser um mês em que não aparecem pagamentos de décimo terceiro e/ou férias, além de ser após o período de data base da maior parte das categorias do Brasil.

Além da análise de contracheques de professores com esses graus de formação, cuja intenção é perceber o comportamento da remuneração de professores com diferentes formações, também foram analisados contracheques de três professores que tiveram mudança de classe durante o período em análise, a saber: contracheques de professor que, durante o período em análise, ascendeu para as Classes A, C e D; contracheques de um professor que ascendeu para as Classes B, C, D, E, e F⁵; contracheques de outro professor que ascendeu para as Classe E e F.

É importante ressaltar que todos os contracheques analisados referem-se a professores com uma carga horária de 40h semanais e com vínculo efetivo na rede pública municipal de ensino de Teresina.

Os dados dos contracheques foram organizados em uma planilha, de acordo com a classe e nível de cada professor, a partir da sistematização dessa planilha foram gerados gráficos para melhor visualizar os dados analisados. A partir da análise dos contracheques foi possível observar a efetivação dos planos de carreira e da Lei do Piso, assim como, verificou-

⁴Até 2009, pois após esse período, com a implementação de um novo plano, a organização das classes não está condicionada à formação acadêmica.

⁵Professor com o curso específico de mestrado.

se o impacto da política de fundo na remuneração dos professores da rede pública municipal de Teresina.

Um ponto a ser destacado na análise dos contracheques é a quantidade de itens que o compõe, destacando a parte fixa e a parte variável, bem como o comportamento do vencimento no período investigado. Dessa forma, foi possível fazer uma análise considerando o período que antecede o FUNDEF, durante a política de Fundos e a Lei do Piso.

É importante destacar que o contracheque é um instrumento imprescindível para a análise da remuneração do magistério, pois contém todos os dados necessários a esta investigação. A folha de pagamento também seria um instrumento necessário para a análise da remuneração no município investigado, no entanto, não foi disponibilizada pela SEMA e SEMEC, embora tenha-se recorrido a estes órgãos, solicitando-a.

Realizou-se, também, o levantamento das receitas tributárias do Município de Teresina, informações disponibilizadas pelo site da Secretaria do Tesouro Nacional, bem como o custo aluno/ano e o salário mínimo, indicador econômico nacional que permitiu verificar a proporção do crescimento salarial dos professores da rede pública municipal de Teresina. Estes dados foram organizados em uma tabela e cruzados com os dados da remuneração docente, observando a proporção de crescimento de cada um desses aspectos. Os dados do vencimento e da remuneração docente também foram cruzados com os dados das receitas tributárias do município de Teresina, com o intuito de verificar se o crescimento da remuneração foi proporcional ao das receitas tributárias.

Os dados referentes às receitas tributárias foram analisados a partir de 1998, pois os dados referentes a 1996 e 1997 não estão disponíveis no site da Secretaria do Tesouro Nacional.

No tocante à sistematização dos dados dos contracheques, inicialmente elaborou-se uma planilha para coletar todos os dados dos contracheques, indicando o ano, formação, nível, todos os itens que compõem a remuneração. Após a sistematização de todos os dados fez-se a disposição de acordo com a classe de cada professor. A partir dessas informações foi possível organizar os dados em tabelas e gráficos.

Importa destacar que todos os dados financeiros, abordados neste estudo foram corrigidos em relação à inflação, aplicando o deflator⁶ INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), obtido por meio de

⁶Este deflator também foi utilizado pela Pesquisa Nacional sobre “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas”, realizada em 12 estados brasileiros, dentre eles o Piauí, no período de 2009 a 2010.

um aplicativo *online* denominado Calculadora do Cidadão, disponível no site do Banco Central.

A escolha deste deflator justifica-se pelo fato de ser este o índice de correção da Complementação da União ao FUNDEB, conforme determinado na Emenda Constitucional nº 53/2006. De acordo com Cruz (2009), o INPC é entendido como indicador que representa melhor a realidade de um trabalhador médio que utiliza dos serviços e recursos públicos, diferentemente de indicadores estreitamente vinculados ao mercado.

Para a análise dos dados financeiros, foi considerado dezembro de cada ano como mês base, iniciando em 1996 e concluindo o recorte de tempo em 2012. Este instrumento deflacionário permitiu a comparação dos dados financeiros em valores reais. Assim, todos os dados financeiros abordados neste estudo foram atualizados de acordo com o INPC de dezembro de 2012.

Vale ressaltar que, em alguns casos, o período da análise foi subdividido em dois: de 1996 a 2009 e de 2010 a 2012, visto que a organização da carreira foi modificada neste último interstício, com a implementação efetiva do PCCS a partir de 2010.

Esta dissertação encontra-se assim organizada: Introdução e três capítulos, que embora trabalhados separadamente, estão interligados, e as considerações finais. Na introdução apresenta-se a temática abordada, com as inquietações que impulsionaram a realização deste estudo, identificando os objetivos que se pretende alcançar e os procedimentos metodológicos utilizados no processo de investigação.

No primeiro capítulo intitulado “A Política de Financiamento da Educação no Brasil e Valorização do Magistério” expõe um breve panorama histórico sobre a política de financiamento da educação no Brasil, apresentação da política de fundos implementada no Brasil por meio do FUNDEF, posteriormente substituído pelo FUNDEB. Em seguida, apresentou-se a política de valorização dos profissionais do magistério, tendo como referência o contexto legal da Constituição Federal de 1988 e a política de fundos, que destina parte de seus recursos à valorização docente, e a Lei do Piso.

O segundo capítulo “Caracterização da Rede Pública Municipal de Educação de Teresina” apresenta as características do município investigado, o atendimento educacional, apresentando a evolução das matrículas na rede municipal, principalmente da educação infantil e a quantidade de escolas da rede pública municipal. Apresenta-se, ainda, os dados referentes ao financiamento da educação no município, destacando as receitas do FUNDEB e dados referentes a Gratificação de Desempenho Escolar.

O terceiro capítulo “Política de Remuneração dos Profissionais do Magistério no Município de Teresina” aborda a política de remuneração, destacando os itens dos Estatutos e Planos de Cargos e Salários que remetem à valorização, as tabelas de vencimentos e uma amostra de 136 contracheques.

Nas considerações finais, retomam-se aos objetivos propostos e apresentam-se os resultados obtidos a partir dos dados analisados.

CAPÍTULO I - A POLÍTICA DE FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO NO BRASIL E DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO

Uma boa maneira de descobrir as reais prioridades de uma pessoa é verificar onde ela concentra seus gastos. Geralmente se investe mais naquilo que se considera mais necessário (EDNIR, BASSI, 2009, p.11).

Embora a educação seja tratada como prioridade na Constituição Federal de 1988, os recursos hoje vinculados a Manutenção e desenvolvimento do Ensino (MDE) no âmbito da União, os estados, o Distrito Federal e os municípios não são suficientes para que seja assegurada uma educação pública de qualidade no Brasil. De acordo com estudos realizados por Ednir e Bassi (2009), “os recursos atualmente garantidos por lei para a educação, aparentemente volumosos, não são suficientes para assegurar a todos e todas uma educação de qualidade” (p. 69). Uma vez que, para oferecer uma educação de qualidade, é necessário dispor de recursos suficientes para construir e manter as escolas, remunerar os profissionais da educação, dentre outros.

O governo brasileiro aplicou, em 2011, 5,3% do Produto Interno Bruto (PIB) em educação pública, de acordo como ministro da Educação, Aloizio Mercadante. Este percentual é insuficiente para assegurar uma educação de qualidade, com escolas bem equipadas, profissionais bem capacitados, bem remunerados. Segundo Ednir e Bassi (2009 p. 69), “é viável para o nosso país assegurar pelo menos 7% do PIB para a educação”.

Vale ressaltar que o Plano Nacional de Educação (Lei nº 10.172/2001) foi omissivo quanto a aplicação de um percentual do PIB para a educação pública. O PNE (Lei nº 13.005) aprovada 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 desta Lei e, no mínimo, o equivalente a 10% (dez por cento) do PIB ao final do decênio. Para que esta meta do PNE seja concretizada, faz-se necessário garantir recursos novos para a educação.

A ausência de recursos suficientes para se oferecer uma educação de qualidade sempre foi um problema no nosso país. No entanto, apesar desse problema não ser recente, os

estudos sobre financiamento da educação se intensificaram, principalmente, a partir da década de 1990, com a implementação da política de Fundos, inaugurada com a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério - FUNDEF.

Neste capítulo, discorreremos sobre a política de financiamento da educação no Brasil, fazendo um breve resgate histórico, para uma melhor compreensão dessa política em nosso país, destacando o financiamento da educação, a partir da Constituição Federal de 1988, e a implementação da política de Fundo inaugurada com o FUNDEF e, posteriormente, substituído pelo FUNDEB, e a Lei do Piso, com ênfase na valorização do magistério.

1.1 - Financiamento da educação no Brasil – aspectos históricos

Segundo Pinto (2000), a história do financiamento da educação no Brasil pode ser dividida em três fases. Na primeira, de 1549 a 1759, em que 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, ou se buscaram fontes autônomas de financiamento da educação, ou se previam 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 tributários para o financiamento da educação. A seguir, discorreremos sobre o percurso das políticas de financiamento da educação no Brasil, considerando as etapas descritas por José Marcelino de Rezende Pinto.

No Brasil, apenas a partir de 1549, com a chegada dos jesuítas, surge 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 jesuítas, denominada por Monlevade (2000), como sistema de autofinanciamento jesuítico.

Neste período, os jesuítas tinham como fontes de recursos as doações da Coroa, que eram suficientes para a construção e dotação de equipamentos nos colégios. Os jesuítas tinham a capacidade de autofinanciamento da rede educacional, pois detinham autonomia financeira que permitia o reforço de custeio e a possibilidade de expansão da rede educacional, em função da exploração das terras recebidas como doação, visto a faculdade de investir e delas tirar proveito (MONLEVADE, 1997).

Com a expulsão dos jesuítas, em 1759, 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 Literário⁷, 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, neste 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 arrecadação de recursos não acompanhava o aumento das matrículas.

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, dessa forma tem 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, educação. Esse problema só foi resolvido com a vinculação de um percentual de recursos para a educação. Assim, a CF de 1934 estabeleceu uma nova forma de financiamento da educação, suspensa nos períodos de ditadura, que é a vinculação de um percentual mínimo de recursos a serem aplicados na educação.

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.

A vinculação estabelecida pela CF/1934 foi abolida com a Carta Magna de 1937, outorgada pelo Estado Novo. Em 1942 volta a vinculação dos estados e municípios. Somente em 1946, a nova Constituição, em seu art. 169, restabelece a vinculação, estabelecendo os percentuais da União (10%) e dos Estados e Distrito Federal (20%), ampliando-se o dos

⁷Taxa ou imposto que incidia sobre a carne, o vinho, o vinagre e a aguardente.

municípios, de 10% para 20% da renda resultante de impostos. (OLIVEIRA, 2007). Aumentando, assim, a responsabilidade do município em relação à Constituição de 1934.

Embora coerente com a Constituição de 1946, a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, aprovada em 20 de dezembro de 1961, ampliou a vinculação do Governo Federal de 10% para 12%, subvinculando, também, este percentual aos Fundos Nacionais de Ensino Primário, Médio e Superior. Já a Emenda Constitucional de 1983, de autoria do senador João Calmon, determinava que a União não poderia aplicar menos de 13%, e os estados e municípios 25% de sua receita resultante de impostos na manutenção e desenvolvimento do ensino.

A vinculação de um percentual de recursos destinados à educação será apresentada no quadro abaixo, conforme a série histórica.

Quadro 1 – Alíquotas da vinculação de recursos para a educação no Brasil

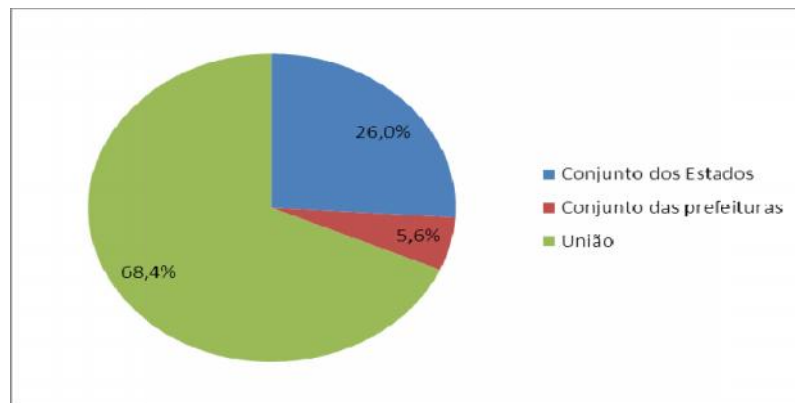
Disposição Legal	Esfera da vinculação		
	União	Estados/DF	Municípios
Constituição Federal de 1934	10%	20%	10%
Constituição Federal de 1937	Nenhuma	Nenhuma	Nenhuma
Decreto Lei nº 4.958 de 1942	Nenhuma	15 a 20%	10 a 15%
Constituição Federal de 1946	10%	20%	20%
LDB 4.024 de 1961	12%	20%	20%
Constituição Federal de 1967	Nenhuma	Nenhuma	Nenhuma
Emenda Constitucional nº 1 de 1969	Nenhuma	Nenhuma	20%
LDB 5.692 de 1971	Nenhuma	Nenhuma	20%
Emenda Constitucional 24 de 1983	13%	25%	25%
Constituição Federal de 1988	18%	25%	25%

Fonte: Quadro originalmente publicado por Oliveira (2007), adaptações realizadas pela autora desta dissertação.

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.

O município, que tem o menor poder de arrecadação tributária, atualmente, é o principal responsável pela oferta da educação (EDNIR; BASSI, 2009). Ademais, a arrecadação não é proporcional ao atendimento educacional de cada ente federado. Como pode ser observado no gráfico a seguir.

Gráfico 1 – Arrecadação de tributos nos entes federados em 2005



Fonte: Ednir e Bassi, (2009).

Observa-se, no Gráfico 01, que os municípios, entes federados que têm a maior responsabilidade com a educação pública são os que menos arrecadam tributos, portanto, dependem das transferências da União e dos Estados, para financiar o ensino fundamental e a educação infantil. Dessa forma, a arrecadação não é proporcional ao atendimento educacional de cada ente federado. Portanto, para financiar a educação pública, o município recebe recursos da União e do Estado por meio de transferências, ou seja, há uma partilha dos recursos.

Depois da partilha, mediante as transferências constitucionais, essa situação fica menos desequilibrada. Há uma descentralização dos recursos: 57,6% dos tributos ficam com a União, 25,2%, para os Estados, e 17,2%, para as prefeituras (EDNIR; BASSI 2009, p. 49). Mesmo depois da partilha, a União fica com mais da metade dos recursos.

De acordo com André, Barreto e Gatti (2011), grande parte dos municípios brasileiros são de porte pequeno e não têm sustentabilidade própria. Esses municípios dependem dos repasses estaduais e federais para a execução das atividades pelas quais são responsáveis, aí incluída a educação. Pode-se inferir que é preocupante a situação e urgente a cobertura financeira adequada por parte da União.

Para Pinto (2006), o que mais chama a atenção quando analisamos o modelo de financiamento da educação no Brasil é o peso muito reduzido do governo federal no financiamento da educação básica (educação infantil, ensino fundamental e médio). Assim, os

estados e municípios são os principais responsáveis pelo financiamento da educação básica no Brasil.

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).

Constatado, portanto, que para cumprir os princípios da equidade entre as diferentes regiões e um gasto por aluno que garanta um padrão mínimo de qualidade, conforme estabelecido no art. 75 da LDB, o papel da União é imprescindível, resta saber então qual o montante dos recursos envolvidos (PINTO, 2006).

A seguir apresenta-se a forma como vem se delineando o financiamento da educação pública no Brasil, a partir da Constituição Federal de 1988.

1.2 - O Financiamento da Educação na atual legislação

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) explicita, pela primeira vez, a declaração dos direitos sociais, destacando-se, com primazia, a educação como direito público subjetivo (OLIVEIRA, 2007). No entanto, para garantir o direito à educação, são necessários, dentre outros fatores, o financiamento, para garantir a efetivação de uma educação pública gratuita e de qualidade.

A CF/88 define a responsabilidade financeira da União, Estados e Municípios ao vincular recursos orçamentários para educação com o objetivo de assegurar esse direito social. De acordo com o 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, compreendidas transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino” (BRASIL, 1988).

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:

- 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 estabelecidos por legislação competente (OLIVEIRA, 2007).

A LDB prevê em seu artigo 69 a possibilidade de ampliação dos percentuais mínimos obrigatórios estabelecidos na Constituição Federal de 1988, ao determinar que os valores mínimos a serem aplicados de acordo com os definidos pela Constituição Federal ou os que constam nas respectivas Constituições ou Leis Orgânicas de Estados, Distrito Federal e Municípios.

A Constituição do Estado do Piauí determina que “o Estado e seus municípios aplicarão, anualmente, 30%, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferência, na manutenção e desenvolvimento do ensino”. De acordo com pesquisa realizada por Silva (2011), observou-se que, na prática, o Estado do Piauí e seus municípios nunca cumpriram este dispositivo legal. Visto o não cumprimento desse dispositivo, a Lei Orgânica do Município de Teresina, em consonância com a CF/88, determina a aplicação de, no mínimo, 25% da receita resultante de impostos e das transferências recebidas da União e do Estado na manutenção e no desenvolvimento do ensino.

Esses recursos financeiros, de acordo com a Constituição Federal, devem ser destinados à manutenção e desenvolvimento de todas as modalidades e níveis de ensino de cada sistema. O artigo 60 das Disposições Constitucionais Transitórias determinava que, "nos dez primeiros anos de promulgação desta Emenda, 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 Constituição, para eliminar o analfabetismo e universalizar o ensino fundamental" (BRASIL, 1988), revelando a prioridade ao ensino fundamental, embora tal dispositivo não tenha sido respeitado até 1996, em especial pela União. Visto que, após dez anos, as duas metas previstas no art. 60 do ADCT, não foram alcançadas, foi criado em 1996, o FUNDEF, com o intuito de mudar essa realidade, ao priorizar, inicialmente, a universalização do ensino fundamental.

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

Em 1996, por meio da Emenda Constitucional nº 14, 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 destinarem, não menos de 60% dos recursos a que se refere o caput do Art. 212 da CF, para assegurar a universalização do ensino fundamental e a valorização do magistério.

Assim, o FUNDEF foi instituído, em 1996, pela Emenda Constitucional nº 14 e regulamentado pela Lei nº 9.424 e pelo Decreto nº 2.264. A Lei determinou que o Fundo seria implantado, compulsoriamente, em 1º de janeiro de 1998, em todo o país. No entanto, o art. 1º, § 4º, da Lei nº 9.424/96 indica que a implantação do Fundo poderá ser antecipada em relação à data prevista, mediante Lei no âmbito de cada estado ou Distrito Federal. O Pará foi o único Estado que antecipou a implementação, experimentalmente, para julho de 1997.

O FUNDEF, caracterizado como um fundo de natureza contábil, composto no âmbito de cada Estado por 15% dos recursos previstos no artigo 155, inciso II, combinado com o artigo 158, inciso VI, 159, inciso I, alíneas a e b e inciso II, da Constituição Federal, que eram, respectivamente: Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS); Fundo de Participação dos Estados (FPE); Fundo de Participação dos Municípios (FPM); Imposto sobre Produtos Industrializados, proporcional às exportações (IPI-exp.) e compensação pela desoneração das exportações, instituída pela Lei Complementar nº 87/96 - Lei Kandir (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. Segundo a Lei, o valor mínimo por aluno nunca seria inferior à razão entre os recursos vinculados ao FUNDEF e o total de matrículas no ensino fundamental regular, aspecto que, segundo Monlevade (1997), não estava sendo considerado. O art. 60, § 4º, do Ato das Disposições Constitucionais e Transitórias previa que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deveriam ajustar progressivamente, em um prazo de cinco anos, suas contribuições ao Fundo, de forma a garantir um valor por aluno correspondente a um padrão mínimo de qualidade de ensino, definido nacionalmente, conforme os seguintes critérios:

- I- estabelecimento do número mínimo e máximo de alunos em salas de aulas;
- II- capacitação permanente dos profissionais da educação;
- III- jornada de trabalho que incorpore os momentos diferenciados das atividades docentes;
- IV- complexidade de funcionamento;
- V- localização e atendimento da cidade;
- VI- busca do aumento do padrão de qualidade do ensino (BRASIL, 1996b).

Apesar da determinação legal expressar a diferenciação de custo por aluno, segundo os níveis de ensino e tipos de estabelecimento, a única ação governamental nesse sentido foi, a partir de 2000, a diferenciação de 5% no valor estabelecido para alunos de 5ª a 8ª séries e de Educação Especial, em relação aos de 1ª a 4ª séries, e em 2005 e 2006 fez essa diferenciação de acordo com a zona urbana e rural, conforme pode ser observado no quadro a seguir:

Quadro 2 – Valor mínimo por aluno dos recursos do FUNDEF -1998 a 2006.

ANO	Valores em reais							Ato legal de fixação do valor
	1ª a 8ª série	1ª a 4ª série	5ª a 8ª série e Ed. Especial	Séries iniciais zona urbana	Séries iniciais zona rural	Séries finais zona urbana	Séries finais – rural e ed. especial Urbana e rural	
1997	300,00							Art. 6º, § 4º da Lei n.º 9.424/1996
1998	315,00							Dec. n.º 2.440, de 23.12.1997
1999	315,00							Dec. n.º 2.935, de 11.01.1999
2000		333,00	349,65					Dec. n.º 3.326, de 31.12.1999
2001		363,00	381,15					Dec. n.º 3.742, de 01.02.2001
2002		418,00	438,90					Dec. n.º 4.103, de 24.01.2002
2003		462,00	485,10					Dec. n.º 4.861, de 20.10.2003
2004		564,63	592,86					Dec. n.º 4.966, de 30.01.2004
2005				620,56	632,97	651,59	664,00	Dec. n.º 5.374, de 17.02.2005
2006				682,60	696,25	716,73	730,38	Dec. n.º 5.690, de 03.02.2006

Fonte: MEC/FNDE, (2012).

Observa-se no Quadro 02 que, em 1997, o valor mínimo por aluno foi estabelecido pela Lei (9.424/96) que regulamentou o FUNDEF. No entanto, a partir de 1998 o valor passou a ser fixado por meio de Decreto Federal, mantendo o mesmo valor para os anos de 1998 e 1999, para todas as etapas do Ensino Fundamental. A partir de 2000, esse valor ficou diferenciado, para as séries iniciais e finais do ensino fundamental.

Com a Emenda Constitucional nº 14, Estados, Distrito Federal e Municípios eram obrigados a aplicar 60% dos recursos referidos no artigo 212 da Constituição, com a finalidade de garantir a universalização do ensino fundamental e a remuneração condigna do magistério.

Neste contexto, o discurso que embasava a criação do FUNDEF era aquele que apontava para a necessidade de corrigir as diferenças advindas da diversidade na capacidade de investimento de Estados e Municípios, as 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. Em um mesmo município, as escolas da rede estadual e das redes municipal de ensino fundamental, às vezes fisicamente próximas, funcionavam em condições muito diferentes, e a rede municipal era “a prima pobre” da história. O ensino fundamental, desse modo, era oferecido em condições extremas de desigualdades para as crianças e jovens de uma mesma cidade.

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, 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 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.

Os 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, que permite:

- I - Remuneração e aperfeiçoamento dos demais profissionais da educação;
- II - Aquisição, manutenção, construção e conservação de instalações e equipamentos necessários ao ensino;
- III - Uso e manutenção de bens vinculados ao sistema de ensino;
- IV - Realização de atividade-meio necessárias ao funcionamento do ensino;
- V - Levantamentos estatísticos, estudos e pesquisas visando precipuamente ao aprimoramento da qualidade e a expansão do ensino;
- VI - Concessão de bolsas de estudo a alunos de escolas públicas e privadas;

- VII - Amortização e custeio de operações de crédito destinadas a atender ao disposto nos itens acima;
- VIII - Aquisição de material didático-escolar e manutenção no transporte escolar (BRASIL, 1996a).

A LDB estabelece, em seu artigo 71, os impedimentos no uso dos recursos constitucionalmente vinculados à educação, ou seja, itens que **não** compõem as despesas de manutenção e desenvolvimento do ensino:

- I - Pesquisa, quando não vinculada às instituições de ensino, ou quando efetivada fora dos sistemas de ensino, que não vise, precipuamente, ao aprimoramento de sua qualidade ou a sua expansão;
- II - Subvenção a instituições públicas ou privadas de caráter assistencial, desportivo ou cultural;
- III - Formações de quadros especiais para Administração Pública, sejam militares ou civis, inclusive diplomáticos;
- IV - Programas suplementares de alimentação, assistência médico-odontológica, farmacêutica e psicológica, e outras formas de assistência social;
- V - Obras de infra-estrutura, ainda que realizadas para beneficiar direta ou indiretamente a rede escolar;
- VI - Pessoal docente e demais trabalhadores da educação, quando em desvio da função ou em atividades alheias à manutenção e ao desenvolvimento do ensino (BRASIL, 1996a).

Embora a legislação determine o que pode e o que não pode ser gasto com MDE, ainda é omissa ao que se refere à questão dos hospitais universitários e dos aposentados. Ednir e Bassi (2009, p 55) observam que a lei é omissa sobre a inclusão da aposentadoria dos professores nas despesas com MDE, uma vez que,

A lei fala em remunerar os profissionais da educação, mas não especifica se são os da ativa. No entanto, se considerarmos que o foco é o ensino, os aposentados estariam de fora. A omissão legal permite que os Tribunais de Contas, de modo geral, sejam complacentes com a manutenção desse tipo de despesa entre os itens de prestações de contas dos governos em MDE.

Dessa forma, não ficam claros alguns aspectos com relação à aplicação dos recursos da educação em manutenção e desenvolvimento do ensino, embora a LDB tenha explicitado nos art. 70 e 71 o que deve e o que não deve ser considerado MDE.

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 de sua receita destinado ao ensino fundamental foi diminuído drasticamente pela Emenda Constitucional nº 14/96.

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, esses recursos não eram suficientes para oferecer uma escola de qualidade.

Segundo Pereira (2000), a proposta do FUNDEF era contribuir para solucionar problemas e dificuldades, tais como a elevada taxa de analfabetismo, a baixa taxa de escolaridade, a elevada distorção série-idade, o ensino de péssima qualidade e professores mal remunerados. A proposta do Fundo, segundo o autor, foi corrigir desigualdades regionais e sociais.

A importância do FUNDEF, de acordo com o Ex-Ministro da Educação Paulo Renato de Sousa (2000), era representada pela profundidade das mudanças introduzidas e pelos novos critérios estabelecidos na distribuição dos recursos públicos dos Estados e Municípios, vinculados à Educação, como também pela perspectiva de atingir resultados bastante positivos a médio prazo, que refletiram nos indicadores educacionais de todo o país, particularmente dos municípios e regiões mais carentes.

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 todo mundo. A luta contra as desigualdades requer critérios desiguais que beneficiem mais os Estados e Municípios mais pobres.

Para Davies (1999), ainda que o FUNDEF possa ter trazido melhorias para algumas redes estaduais e, sobretudo municipais de ensino fundamental, ele não representa solução para a educação pública como um todo, nem para o conjunto dos profissionais da educação, embora a remuneração de uma parcela desses professores possa ter melhorado, fato que atenua, de modo temporário e fragmentário, a desigualdade.

O FUNDEF trouxe melhoria para a escola pública, uma vez que vinculou um percentual de recursos para o ensino fundamental, havendo assim um progresso na remuneração dos profissionais do magistério e um acréscimo no número de matrículas neste nível de ensino. No entanto, apesar desses aspectos positivos, o FUNDEF ainda não proporcionou uma educação pública de qualidade, assim como não houve a valorização do

magistério, somente uma melhoria salarial nos municípios em que os professores eram muito mal remunerados.

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 destina-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.

O PNE (Lei nº 10.172/2001) já previa a eventual criação de um fundo único para toda a educação básica, reconhecendo que alguns ajustes e aperfeiçoamentos eram necessários, frente a Lei que regulamentou o FUNDEF, como garantir o financiamento da educação de jovens e adultos, educação infantil e ensino médio.

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

O FUNDEB é um Fundo de natureza contábil e de âmbito estadual (existe um fundo por Estado e Distrito Federal), formado por recursos provenientes dos impostos e das transferências dos Estados, Distrito Federal e Municípios. Estes 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 é de 20%, calculado sobre as seguintes fontes de impostos e de transferências constitucionais:

- Fundo de Participação dos Estados (FPE);
- Fundo de Participação dos Municípios (FPM);
- Imposto sobre Circulação de Mercadorias e sobre prestação de Serviços (ICMS);
- Imposto sobre Produtos Industrializados, proporcional às exportações (IPIexp);

- Imposto sobre Transmissão *Causa Mortis* e doações de quaisquer bens ou direitos (ITCMD);
- Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores (IPVA);
- Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (cota-parte dos Municípios) (ITRm);
- Recursos relativos à desoneração de exportações de que trata a LC nº 87/96.

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. Como podemos observar, no quadro abaixo, os principais avanços do FUNDEF em relação ao FUNDEB.

Quadro 3 – 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 dissertação.

O novo Fundo vai além, ao abranger toda a educação básica, e ao determinar parte dos seus recursos para os profissionais da educação, não se limitando apenas ao magistério como no FUNDEF. Outro ponto que merece destaque é a ampliação dos recursos de 15% para 20%, além da ampliação dos impostos e da Complementação da União que deveria ser de 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.

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.

No âmbito municipal, a composição do Conselho de Acompanhamento e Controle Social do FUNDEB deve ser constituído por no mínimo 9 (nove) membros, nos termos da Lei nº 11.494/2007:

- a) 2 (dois) representantes do Poder Executivo municipal, dos quais pelo menos 1 (um) da Secretaria Municipal de Educação ou órgão equivalente;
- b) 1 (um) representante dos professores da educação básica pública;
- c) 1 (um) representante dos diretores das escolas básicas públicas;
- d) 1 (um) representante dos serviços técnico-administrativos das escolas básicas públicas;
- e) 2 (dois) representantes dos pais de alunos da educação básica pública;
- f) 2 (dois) representantes dos estudantes da educação básica pública, 1 (um) dos quais indicado pela entidade de estudantes secundaristas.

A Lei determina que, quando no município houver Conselho Municipal de Educação e Conselho Tutelar, um representante de cada Conselho deve ser indicado por seus pares, para compor o Conselho do FUNDEB.

Embora o Conselho no âmbito municipal tenha, em seu formato, um caráter mais social do que estatal, uma vez que conta com no mínimo nove membros, sendo dois representantes do município e os demais representantes dos segmentos de professores, diretores, pais, servidores e estudantes, Davies (2008) afirma que nada garante que os representantes de tais segmentos não sejam também escolhidos ou tenham sua escolha fortemente influenciada pelo Prefeito ou Secretário Municipal de Educação, dando apenas uma fachada social para um Conselho que tenderia a refletir os interesses dos governantes.

Entretanto, vale ressaltar a relevância do papel desempenhado pelo Conselho do FUNDEB no acompanhamento e controle social dos recursos deste fundo, junto ao município.

Além dos impostos e transferências, outra fonte de recursos para a educação é o salário-educação (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, 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.

Os recursos do Salário-Educação são arrecadados pela Receita Federal do Brasil, que deduz 1% do montante, a título de taxa administrativa, e envia os recursos para o Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), órgão responsável pela gestão desses recursos, que desconta 10% para aplicação em programas voltados à qualidade da educação e distribui os outros 90% em duas parcelas, da seguinte forma:

- Cota Federal – corresponde a 1/3 dos recursos, os quais o próprio FNDE gerencia, junto com os 10% inicialmente descontados, destinando-os para vários de seus programas e projetos voltados para a educação básica, de forma a propiciar a redução dos desníveis sócio educacionais entre os municípios e os estados brasileiros;
- Cota estadual e municipal – corresponde a 2/3 dos recursos, que são distribuídos automaticamente em favor das secretarias de educação estaduais e municipais, proporcionalmente ao número de alunos matriculados nas respectivas redes de ensino, recenseadas anualmente pelo Censo Escolar (EDNIR e BASSI, 2009).

Os recursos do salário-educação, vinculados à educação básica, não podem ser utilizados para fins de custeio da Complementação da União ao FUNDEB.

A implantação do 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, como podemos observar no Quadro 4, apresentado a seguir:

Quadro 4 – Escala de implementação do FUNDEB

UFs	Origem dos recursos	Contribuição à formação do Fundo			
		2007	2008	2009	2010 a 2020
Estados, Distrito Federal e Municípios	FPE, FPM, ICMS, LC 87/96 e IPIexp (*)	16,66%	18,33%	20%	20%
	ITCMD, IPVA, ITRm e outros eventualmente instituídos (*)	6,66%	13,33%	20%	20%
União	Complementação federal (**)	R\$ 2 Bilhões	R\$ 3 bilhões	R\$ 4,5 bilhões	10% da contribuição total de Estados, DF e municípios.

Fonte: Manual do FUNDEB, (2008)

(*) Inclusive receitas correspondentes à dívida ativa, juros e multas relacionadas aos respectivos impostos.

(**) Valores originais, a serem atualizados com base no INPC/IBGE.

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 deverá complementar os Estados nos quais não seja alcançado o referido valor mínimo por aluno/ano. Essa complementação seria de 10% do total do Fundo a partir de 2010.

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

- I - creche - 0,80;
- II - pré-escola - 0,90;
- III - anos iniciais do ensino fundamental urbano - 1,00;
- IV - anos iniciais do ensino fundamental no campo - 1,05;
- V - anos finais do ensino fundamental urbano - 1,10;
- VI - anos finais do ensino fundamental no campo - 1,15;
- VII - ensino fundamental em tempo integral - 1,25;
- VIII - ensino médio urbano - 1,20;
- IX - ensino médio no campo - 1,25;
- X - ensino médio em tempo integral - 1,30;
- XI - ensino médio integrado à educação profissional - 1,30;
- XII - educação especial - 1,20;
- XIII - educação indígena e quilombola - 1,20;
- XIV - educação de jovens e adultos com avaliação no processo - 0,70;
- XV - educação de jovens e adultos integrada à educação profissional de nível médio, com avaliação no processo - 0,70 (BRASIL, 2007).

Os fatores descritos acima foram considerados para o primeiro ano de implementação do Fundo. Após sua implementação, os fatores de ponderação foram alterados. Assim como os recursos do FUNDEB foram implantados gradativamente, os recursos também foram aplicados gradativamente, como podemos observar no quadro seguir.

Quadro 5 – Fator de ponderação e valor mínimo nacional do FUNDEB por etapa ou modalidade da educação básica - 2012

Etapas e modalidades da Educação Básica	2012	R\$
I - Creche pública em tempo integral	1,30	2.725,68
II - Creche pública em tempo parcial	0,80	1.677,34
III - Creche conveniada em tempo integral	1,10	2.306,35
IV - Creche conveniada em tempo parcial	0,80	1.677,34
V - Pré-Escola em tempo integral	1,30	2.725,68
VI - Pré-Escola em tempo parcial	1,00	2.096,68
VII - Anos iniciais do ensino fundamental urbano	1,00	2.096,68
VIII - Anos iniciais do ensino fundamental no campo	1,15	2.411,18
IX - Anos finais do ensino fundamental urbano	1,10	2.306,35
X - Anos finais do ensino fundamental no campo	1,20	2.516,02
XI - Ensino fundamental em tempo integral	1,30	2.725,68
XII - Ensino médio urbano	1,20	2.516,02
XIII - Ensino médio no campo	1,30	2.725,68
XIV - Ensino médio em tempo integral	1,30	2.725,68
XV - Ensino médio integrado à educação profissional	1,30	2.725,68
XVI - Educação especial	1,20	2.516,02
XVII - Educação indígena e quilombola	1,20	2.516,02
XVIII - EJA com avaliação no processo	0,80	1.677,34
XIX - EJA com avaliação integrada à educação profissional de nível médio, com avaliação no processo.	1,20	2.516,02

Fonte: MEC/FNDE, 2012.

Como podemos observar, no quadro acima, a educação básica foi dividida em dezenove segmentos, para fins de operacionalização/distribuição dos recursos do FUNDEB. O fator 1,0 para os anos iniciais do ensino fundamental urbano é considerado o fator base para calcular o valor dos demais segmentos contemplados. A cada ano esses fatores sofrem alterações definidas por uma Comissão Intergovernamental, de acordo com as determinações da Lei nº 11.494/07.

Para definir o valor/aluno é considerado o número de alunos matriculados, obedecendo a diferenciação a ser aplicada sobre o valor/aluno ano de cada etapa/modalidade e a localização da escola onde o aluno está matriculado.

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 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. (DAVIES, 2008 p.52).

É precisa a análise de Davies ao indicar que os Fundos que receberem a complementação da União terão mais condições de melhorar o salário dos professores, ao contrário daqueles que perderam 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.

Com uma visão diferente, Fernandes (2008) considera que o FUNDEB contribui para uma educação básica mais equânime, considerando suas etapas e modalidades, reduzindo distorções regionais de caráter socioeconômico, gerando um impacto positivo na formação dos alunos cidadãos e na valorização da carreira dos profissionais da educação.

Embora com a implementação da política de fundos tenha havido a redistribuição de recursos no âmbito de cada estado, acabando as disparidades entre escolas de um mesmo estado, há ainda uma desigualdade no valor aluno de um estado para outro, principalmente nos estados da região sul e sudeste e os estados da região nordeste, devido à arrecadação tributária de cada um destes estados, uma vez que os recursos da educação são vinculados aos impostos.

Gil (2006) defende a política de Fundos, visto que, segundo o autor, anteriormente à existência do Fundef, criado em 1996, pela estrita lógica federativa, os municípios e estados pobres permaneciam largados à sua própria sorte ou dependendo da boa vontade do governo federal. Por terem uma baixa arrecadação teriam que contentar-se com uma educação mais pobre do que a de municípios e estados vizinhos. O autor defende a complementação da União para os Estados que não tenham recursos suficientes, “acredita-se que a questão educacional é uma problemática nacional e assim deve ser tratada”.

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, em particular para a organização do ensino brasileiro, em geral.

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 de educação. Concorde-se com o pensamento de Carvalho, ao descrever que “sem professores valorizados, bem remunerados e continuamente qualificados, o direito à educação de qualidade ficará comprometido” (CARVALHO, 2012, p. 82).

1.3 - Política de Valorização dos Profissionais do Magistério - contexto legal

A Constituição Federal de 1988 consignou como um de seus princípios, no artigo 206, inciso V, “a valorização dos profissionais do ensino” ao tempo 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 esta proposição ao inserir um capítulo específico sobre o magistério 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 do desempenho;
- V – Período reservado a estudos, planejamento e avaliação incluído na carga de trabalho;
- VI – Condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996a).

Com o propósito de valorizar os profissionais do magistério, foi implementado em 1996, o FUNDEF (lei nº 9.424/96), que determinava que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios criassem um novo Plano de Carreira e de Remuneração do Magistério com o objetivo de regulamentar as condições e o processo de movimentação na carreira, estabelecer a evolução funcional (por categorias, níveis, classes), os adicionais, os incentivos e as gratificações devidas, assim como os correspondentes critérios e escolhas de evolução da remuneração. Para a elaboração desse Plano, 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.

De acordo com esta Resolução, são considerados profissionais do Magistério aqueles que “exercem atividade de docência e os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, incluídas as de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção,

supervisão e orientação educacional”. Além dos profissionais do magistério, a Lei nº 9.394/96 refere-se aos trabalhadores da educação, incluídos aqueles que exercem atividades de natureza técnico-administrativa ou de apoio, nas escolas ou nos órgãos da educação (BRASIL, 1996a).

O FUNDEF tinha como um dos seus objetivos a valorização do magistério, determinando que, no mínimo, 60% dos recursos do Fundo fossem destinados à remuneração dos professores. Como ainda existiam muitos professores sem a formação em curso superior, a Lei 9.424/96 permitia 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 tornar esses profissionais habilitados ao exercício regular da docência. Após esse período, essa formação não poderia ser custeada com os recursos destinados ao salário 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.

Além de proporcionar formação superior aos professores, os recursos do FUNDEF também foram importantes para os municípios onde os professores eram muito mal remunerados, pois, com a criação do Fundo, houve uma melhoria salarial para os professores dos municípios menos favorecidos, como foi constatada em pesquisa realizada por Castro (2006), no município de Milton Brandão⁸, que, com a implementação da política de Fundo, professores, em início de carreira, que ganhavam R\$ 54,05 (0,45 salário mínimo) em 1997, passaram a ganhar R\$ 165,60 (1,3 salário mínimo) em 1998, sendo que de 1997 a 1998⁹, houve um acréscimo de 206% no salário desses professores. Esse acréscimo significativo já não é observado no município de Teresina, visto que em 1997, um professor em início de carreira ganhava R\$ 577,22 (4,8 salários mínimos) passando a receber R\$ 670,18¹⁰ (5,1 salários mínimos) em 1998.

Dessa forma, o FUNDEF fez uma importante mudança para os municípios onde os professores recebiam salários muito baixos, inferiores ao salário mínimo. Como foi observado no trabalho supracitado, com relação ao impacto do Fundef no município de Milton Brandão – PI.

Com o final do prazo de vigência do FUNDEF, foi criado pela Emenda Constitucional nº 53/06, regulamentado pela Lei nº 11.494/07 e pelo Decreto nº 6.253/07, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos

⁸ Localizado a 256 km de Teresina.

⁹ Ano da implementação do FUNDEF.

¹⁰ Valores nominais

Profissionais do Magistério (FUNDEB), que atende toda a educação básica pública e seus respectivos professores, com vigência no período de 2007 a 2020. Assim, com o FUNDEF, no âmbito de cada estado, o atual Fundo 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 na educação básica.

Especificamente sobre a valorização do magistério, está previsto que, do total dos recursos do FUNDEB, no mínimo, 60% devem ser destinados à remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício na rede pública, como estabelecido, também, nos critérios de redistribuição dos recursos do FUNDEF. O restante dos recursos, até 40% do FUNDEB, que compreende o conjunto de despesas em MDE deve ser aplicado, dentre outros aspectos, à 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 digna 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).

Com vistas a corrigir essa assimetria, 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 do profissional da educação, garantindo patamares básicos de vencimento, e a destinação de um período máximo de interação com discentes de 2/3 reservando 1/3 de horas dedicadas ao planejamento escolar e à preparação pedagógica. A Lei estabelece, no art. 2º, que:

O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

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

§ 3º Os vencimentos iniciais referentes às demais jornadas de trabalho serão, no mínimo, proporcionais ao valor mencionado no caput deste artigo. [...] (BRASIL, 2008b, p.1).

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.

Embora a Lei do Piso tenha sido aprovada em 2008, somente três anos após sua promulgação ela passou a vigorar na íntegra, pois governadores de cinco Estados¹¹ entraram com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn), alegando a sua inconstitucionalidade. Assim, o Superior Tribunal Federal concedeu liminar que atendeu parcialmente aos pedidos dos governadores.

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 nº 2/2009.

Enquanto viger a medida liminar concedida pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADINN nº 4.167, os termos “vencimentos iniciais” e “salário inicial” tratados na presente resolução ficam 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 podem contar como parte do piso, e 1/3 destinado a atividades extraclasse foi aprovado.

Durante esse período em que a Lei do PSPN estava parcialmente suspensa, além de não cumprir 1/3 da carga horária destinada a 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, transformando assim, o piso em teto. Para Davies (2008), o Piso pode ser “generoso” quando se considera a miséria salarial de professores de municípios mais pobres, porém é um retrocesso em muitos estados e municípios, sendo contraditório com a intenção declarada de valorização do magistério.

A questão da valorização do magistério perpassa por uma luta histórica (como as paralisações, greves, debates, dentre outros) na qual, aspectos como a remuneração do professor sempre esteve em pauta nos movimentos em prol de uma educação pública de qualidade para todos, embora, em última instância, motivo de preocupação e interesse por parte dos governantes. O alto grau de participação nas greves e protestos nos movimentos

¹¹Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Ceará.

demonstra o descontentamento dos professores com a desvalorização da categoria. A partir dessas lutas, criou-se em 2008 a Lei do PSPN.

Com o intuito de garantir uma remuneração digna aos profissionais do magistério, o FUNDEB, assim como o PSPN, garante 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 detalhada, demonstrando a necessidade e a incapacidade para o cumprimento do valor do piso” (BRASIL, 2011).

Semelhante ao que determinava 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 quanto à remuneração dos profissionais do magistério em todo o país.

Outro instrumento legal que reforçou a importância da implementação de planos de carreira foi o PNE/2001 que tinha 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. Tal Resolução tem como objetivo colaborar com estados e municípios no cumprimento da atual legislação, a qual exige a elaboração de Planos de Carreira.

A Resolução nº 2/2009, em seu artigo 4º, inciso III, informa a necessidade de remuneração condigna para todos os profissionais do magistério, fixando vencimentos nunca inferiores ao que estabelece a Lei do Piso. O artigo 5º da referida resolução assim define como deve ser a adequação dos Planos de Carreira, observando as seguintes diretrizes:

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

A Resolução prevê em seu artigo 5º 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 apontados na Resolução. Dentre os princípios básicos contidos na Resolução que deveriam compor os PCCS dos estados e municípios brasileiros, subscrive-se: acesso; formação; progressão na carreira e avaliação de desempenho.

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. As indicações de princípios de acesso não são novas, mantendo-se as determinações legais da CF/88e da LDB/96. 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.

Outro princípio que norteia as diretrizes relativas à elaboração das diretrizes referentes à “progressão na carreira e à avaliação de desempenho” dos profissionais do magistério. O documento sugere que a avaliação de desempenho se institua de forma plena, de modo a promover a qualidade do processo de ensino-aprendizagem e não como mecanismo de punição aos profissionais.

A Resolução incorporou, também, uma preocupação com o reconhecimento profissional que se faz, dentre outras ações, pela equiparação salarial com outras profissões de formação semelhante. Estabelecendo no artigo 4º, inciso IV o “reconhecimento da importância da carreira dos profissionais do magistério público e o desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante” (BRASIL, 2009). Esta 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 à valorização do magistério “salário condigno, competitivo, no mercado de trabalho, com outras ocupações que requerem nível equivalente de formação” (BRASIL, 2001).

Embora o PNE tenha sido aprovado em 2001, com ações a serem desenvolvidas até o décimo ano, infelizmente 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 estudo¹² 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.

Dessa forma, a remuneração docente torna-se preocupante, por não serem pagos salários condizentes com o exigido quanto à formação e às cobranças que lhes são feitas. É preocupante, dadas as condições expostas, a pouca atratividade da carreira docente, acarretando na dificuldade de reter nas escolas bons professores. O 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.

Meta similar a esta descrita no PNE/2001, não foi alcançada, voltando a ser objetivo do atual PNE (lei nº 13.005 de 25 de junho de 2014).

Apesar de evidentes avanços na área educacional, ainda persiste uma crescente exclusão, 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 desta 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.

Outro aspecto que deve ser considerado é a ausência de reconhecimento social ao professor da educação básica. Observa-se no estudo realizado por Alves e Pinto (2011), que as profissões que ocupam o topo da lista são profissões que têm, historicamente, reconhecimento da sociedade. Portanto, além da busca por melhor remuneração, também é necessário lutar pelo reconhecimento social e pela valorização do magistério.

¹²Com base nos microdados da PNAD 2009.

Para a valorização do magistério, 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), necessário para que a educação pública adquira padrão mínimo de qualidade.

As políticas de financiamento e de valorização do magistério têm 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 a política de remuneração para o magistério público destaca-se como uma condição para a qualidade da educação, e é de extrema relevância, uma vez que a valorização profissional perpassa, fundamentalmente, pela questão salarial, pois o profissional do magistério é um dos principais atores do cenário da educação, uma vez que os docentes exercem um papel decisivo no processo educacional.

Remuneração digna e 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. Reconhecendo a importância do trabalho do professor, defendemos com veemência a necessidade de que esses profissionais tenham seu trabalho reconhecido pela sociedade em geral, com remuneração digna, melhores condições de trabalho e planos de carreira, que de fato valorizem o professor.

Há, portanto, do ponto de vista da legislação, o reconhecimento da valorização do magistério vinculada ao desenvolvimento profissional e a ascensão na carreira. Como é possível observar, todas essas legislações apontam para a criação ou reformulação de planos de carreira, dessa forma, todos os estados e municípios tiveram que se adequar às mudanças de que tratam essas leis, não sendo diferente com o município de Teresina. Observa-se, ainda que a política de Fundos traz implícito o elemento central da discussão deste estudo, a remuneração do magistério.

Após discorrer sobre os aspectos legais da valorização do magistério, em âmbito nacional, será apresentada no Capítulo 3, a política de valorização do magistério na rede pública municipal de Teresina, analisando nos PCCS aspectos que remetem à remuneração docente, sua efetivação nas tabelas de vencimentos e contracheques. Antes, no entanto,

apresenta-se a caracterização da Rede Pública Municipal de Educação de Teresina, destacando o atendimento educacional e o financiamento da educação neste município.

CAPÍTULO II - CARACTERIZAÇÃO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE TERESINA

“[...] A educação tornou-se um dos requisitos para que os indivíduos tenham acesso ao conjunto de bens e serviços disponíveis na sociedade, constituindo-se em condição necessária para usufruírem outros direitos constitutivos do estatuto da cidadania [...]” (OLIVEIRA, 2007 p. 15).

Este capítulo apresenta uma breve caracterização do município de Teresina, destacando aspectos sobre sua rede pública municipal de ensino, com ênfase no atendimento educacional e no financiamento da educação no município. Nesse sentido, será apresentada uma caracterização do atendimento educacional em Teresina, considerando o número de matrículas, de escolas e a quantidade de professores, bem como verificar o Financiamento da Educação no Município de Teresina.

Teresina foi fundada em 1852, com o objetivo de tornar-se capital do Estado do Piauí. A cidade foi totalmente planejada pelo Conselheiro José Antônio Saraiva, sendo, portanto, oficialmente, a primeira capital planejada do Brasil. Recebeu o nome de Teresina, em homenagem à Imperatriz Teresa Cristina.

Teresina é o município mais populoso do Estado do Piauí, com 814.230 habitantes, segundo dados do último Censo demográfico, realizado em 2010. A concentração de pessoas residentes na zona urbana naquele ano era de 767.557 pessoas e na zona rural era de 46.673 pessoas. Com maior extensão territorial do Estado, 1.391,974 km². Teresina é a 15^a maior capital de estado no Brasil. Localiza-se no Centro-Norte Piauiense, a 366 quilômetros do litoral, sendo, portanto, a única capital da Região Nordeste que não se localiza as margens do Oceano Atlântico. No entanto, a cidade é banhada por dois rios: o Rio Poti e o Rio Parnaíba. Teresina é conhecida por Cidade Verde, codinome dado pelo escritor Coelho Neto, em virtude de ter ruas e avenidas entremeadas de árvores.

Quente a maior parte do ano, Teresina possui uma temperatura média em torno dos 27 °C, tendo mínimas de 20 °C e máximas de 35 °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.

Atualmente, Teresina destaca-se no setor de eventos, congressos, indústria têxtil e centro médico. 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.

Os principais pontos turísticos e culturais são: a Casa da Cultura de Teresina, Centro Artesanal “Mestre Dezinho”, Teatro 4 de Setembro, praias fluviais nos rios Poti e Parnaíba, Parque Poticabana, Ciarte Matadouro, Teatro do Boi, o encontro das águas, Complexo Turístico Mirante Ponte Estaiada e dois Shopping Center. A capital também recebe destaque por sediar inúmeros eventos culturais que valorizam os costumes da população. Entre eles, o Teresina Fashion, que são tendências das estações feitas pelas grifes e produções do Piauí; Piauí Fest Music, o qual acontece anualmente no mês de outubro com atrações musicais de todos os gêneros; o Encontro Nacional de Folgedos do Piauí, que é um evento que acontece no mês de junho celebrando as festas de São João do Nordeste e o Salão do Livro do Piauí (Salipi), que, por sua vez, homenageia um literato piauiense e outro brasileiro, ocorrendo sempre no mês de junho; conta com palestras, exposições e feiras que buscam trazer o livro para a intimidade da população.

Teresina também se destaca na área da educação, atraindo pessoas de outros municípios e estados, especialmente para o ensino médio e superior, devido à existência de duas instituições federais de ensino superior, Universidade Federal do Piauí (UFPI) e Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI), e uma Universidade Estadual (UESPI).

O atual prefeito da cidade é o economista Firmino da Silveira Soares Filho, do Partido da Social Democracia Brasileira - PSDB. Ex-prefeito da cidade por dois mandatos (1997-2000 e 2001-2004), Firmino Filho voltou ao cargo após vencer as eleições municipais de 2012, sendo eleito no segundo turno com 51,54% dos votos válidos.

2.1 - A Rede Municipal de Educação de Teresina em foco

A Prefeitura Municipal de Teresina, até o ano de 1966, não dispunha de uma Secretaria de Educação estruturada e organizada. Suas atividades eram coordenadas por um setor denominado Divisão de Educação (DE), responsável pela assistência às escolas municipais, localizadas, à época, na zona rural.

Em maio de 1966, o então prefeito, Hugo Bastos, sancionou a Lei nº 1.079, que estabeleceu a reorganização dos órgãos municipais, implementando, no organograma da Prefeitura, a Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Saúde Pública. Por meio dessa nova organização, além das atividades desenvolvidas no Ensino Primário e no Grau Médio, que compreendia o Ginásio e o Científico, a Secretaria era, ainda, responsável pelos Departamentos de Cultura e de Assistência Médico-Dentária.

Até 1971, o ensino municipal, de maneira geral, funcionou de forma bastante rudimentar. Naquele período, uma única escola era responsável pela educação de todos os alunos de 5ª a 8ª série. Além do mais, as escolas não possuíam uma proposta curricular organizada. A mesma tinha que ser fundamentada e desenvolvida a partir do levantamento de conteúdos programáticos extraídos de livros didáticos da época, sob a orientação de professores que exerciam a função de supervisores escolares.

Essa realidade foi modificada com a implementação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (nº 5.692/71), que modificou a nomenclatura das modalidades de ensino e, ao mesmo tempo, proporcionou a expansão do ensino de 5ª a 8ª série. As escolas, por sua vez, passaram a utilizar o Macrocurrículo de ensino de 1º Grau da Secretaria Estadual de Educação do Piauí como referencial para a operacionalização do seu planejamento curricular.

Em 1977, na gestão do prefeito Wall Ferraz, as diretrizes de estruturação da Prefeitura foram definidas e suas atividades básicas reorganizadas. A Secretaria de Educação deixou de funcionar em conjunto com o Departamento de Assistência Médico-Dentária, passando a atuar como status de secretaria, com a criação da Secretaria de Educação e Cultura - SEMEC. Suas atribuições foram definidas e esta passou a funcionar como Órgão de Execução de Planos e Programas específicos, responsável pelas diretrizes gerais da Educação e da Cultura: ensino de 1º e 2º graus, esporte e recreação.

Deste modo, foi criada a SEMEC, órgão administrativo responsável pelo planejamento, execução e avaliação dos programas específicos para a educação e cultura no município. Com atribuições voltadas para o Ensino Básico, com prioridade ao Ensino Fundamental e à Educação Infantil.

No final de 1985, a Educação do município contava com uma estrutura física composta por 93 escolas, 75 na zona rural e 18 na zona urbana. No período de 1986 a 1992, várias ações relevantes foram realizadas no âmbito municipal: a criação do Estatuto do Magistério (1986); realização do primeiro concurso público para professores (1987); elaboração do regimento interno da SEMEC (1989 a 1992); aquisição de prédio próprio, com

a construção do seu auditório anexo e implantação do Departamento de Controle de Dados e Estatísticos e capacitação de professores leigos da zona rural.

No ano de 1997, na administração do Prefeito Firmino Filho, foi criado o Fundo Rotativo das Escolas da Rede Pública Municipal, que determinou o repasse de recursos financeiros às escolas para suprir as necessidades de aquisição de material didático, de expediente e pequenos serviços.

Até 2000, a rede municipal de educação de Teresina estava vinculada ao Estado do Piauí, dessa forma, a incumbência de baixar normas complementares, autorizar, credenciar e supervisionar estabelecimentos de ensino era atribuição competente ao Estado do Piauí, pela SEDUC e Conselho Estadual de Educação. O parágrafo único do art. 11 da LDB/96 garante aos municípios a opção de criar seu próprio sistema de ensino, bem como de integrar-se ao sistema estadual de ensino, ou ainda, compor com ele um sistema único de Educação Básica.

Com efetivo crescimento do número de matrículas da rede municipal, foi criado, em 2000, o Sistema Municipal de Ensino de Teresina - SME. A instituição de um Sistema Municipal de Ensino requer que o Conselho Municipal de Educação passe a ter competências normativas, além de maior responsabilidade.

Dessa forma, no ano seguinte (2001), foi instituído o Conselho Municipal de Educação. Assim, a Prefeitura de Teresina assumiu o compromisso de ter o seu próprio sistema de ensino. Hoje as escolas públicas municipais e instituições de educação infantil da rede privada são normatizadas pelo Conselho Municipal de Educação – CME.

O CME é constituído por representantes do Poder Executivo Municipal, das Instituições Privadas de Educação Infantil, dos Pais de Alunos da Rede Pública e Privada, dos Trabalhadores em Educação e do Conselho Municipal da Criança e do Adolescente.

Vale ressaltar que a criação de um Conselho Municipal de Educação independe se o município está vinculado ao sistema estadual de ensino ou se tem um sistema de ensino próprio. No caso de Teresina, o Conselho Municipal de Educação foi instituído, por meio da Lei nº 3.058, de 19 de dezembro de 2001, estabelecido, no âmbito da SEMEC como órgão colegiado.

Com o efetivo crescimento do número de matrículas, ocorreu o processo de municipalização do ensino, o qual se intensificou após a implementação da política de Fundos, com a criação da Lei do FUNDEF, como passamos a tratar.

2.2 - Atendimento Educacional em Teresina

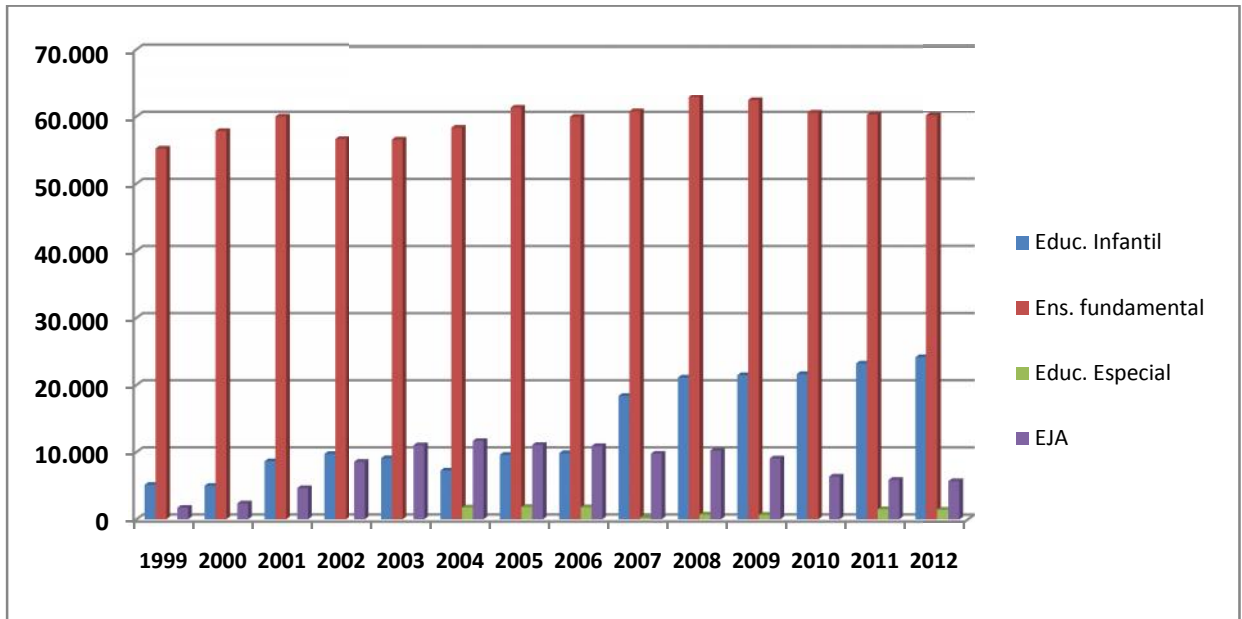
A Lei 9.424/96 e a Lei 11.494/07 que criaram o FUNDEF e o FUNDEB, respectivamente, determinaram que a distribuição dos recursos que compõem os fundos, no âmbito de cada Estado e do Distrito Federal, dar-se-iam, entre o governo estadual e seus municípios, na proporção do número de alunos matriculados anualmente nas respectivas redes de ensino. No período de 1998 a 2006, quando vigorou o FUNDEF, eram considerados os alunos matriculados no ensino fundamental regular; a partir de 2007, com a criação do FUNDEB, todos os alunos da educação básica. As matrículas da rede municipal de ensino de Teresina podem ser observadas na tabela a seguir.

Tabela 1 - - Matrículas da rede municipal de ensino de Teresina -1997 a 2012

FASES	Anos	Educ. Infantil	Ens. Fundamental	Educ. Especial	EJA	Total
PRÉ-FUNDEF	1997					52.519
	1998					55.182
FUNDEF	1999	5.121	55.231		1.703	62.055
	2000	4.974	57.838		2.364	65.176
	2001	8.628	59.994		4.634	73.253
	2002	9.733	56.641		8.553	74.927
	2003	9.098	56.585		11.026	76.709
	2004	7.258	58.340	1.768	11.665	79.031
	2005	9.597	61.342	1.829	11.080	83.848
	2006	9.849	59.981	1.787	10.905	82.522
	FUNDEB	2007	18.382	60.809	255	9.773
2008		21.128	62.934	685	10.244	94.991
2009		21.471	62.454	653	9.059	93.637
2010		21.632	60.592		6.362	89.713
2011		23.211	60.299	1.496	5.861	90.667
2012		24.138	60.139	1.454	5.691	91.422

Fonte: INEP/MEC: Microdados do Censo Escolar (1997-2012)

Gráfico 2 – Evolução no atendimento educacional na rede pública municipal de ensino de Teresina – 1999 a 2012

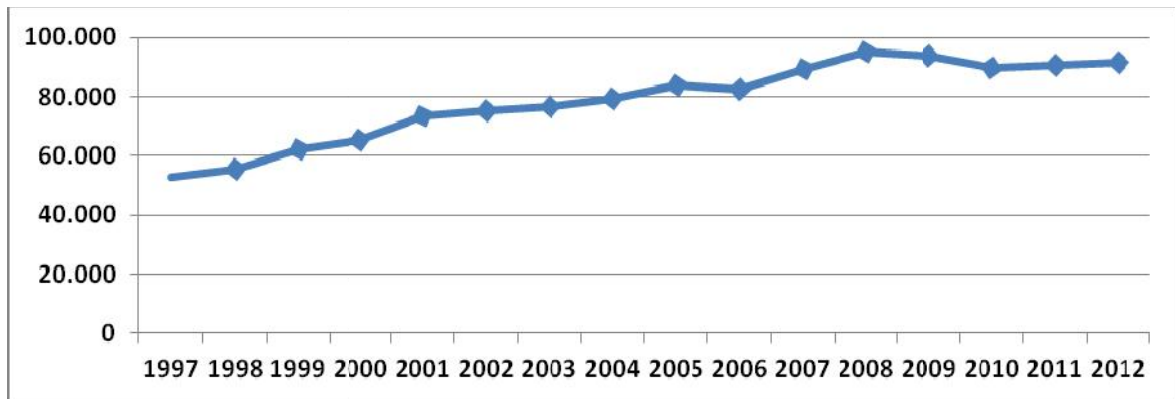


Fonte: INEP/MEC: Microdados do Censo Escolar (1997-2012)

A Tabela 1 apresenta as matrículas da rede municipal de ensino de Teresina no período de 1997 a 2012, sendo que nos anos de 1997 e 1998 apresenta-se apenas o total da matrícula, pois não foram encontrados os dados referentes a cada nível e modalidade de atendimento. Vale ressaltar que, embora em 1997 ainda não vigorasse a política de fundo no município de Teresina, é importante considerá-lo na análise, pois assim visualiza-se melhor o impacto dessa política no atendimento educacional no município investigado, como registra o Gráfico 2.

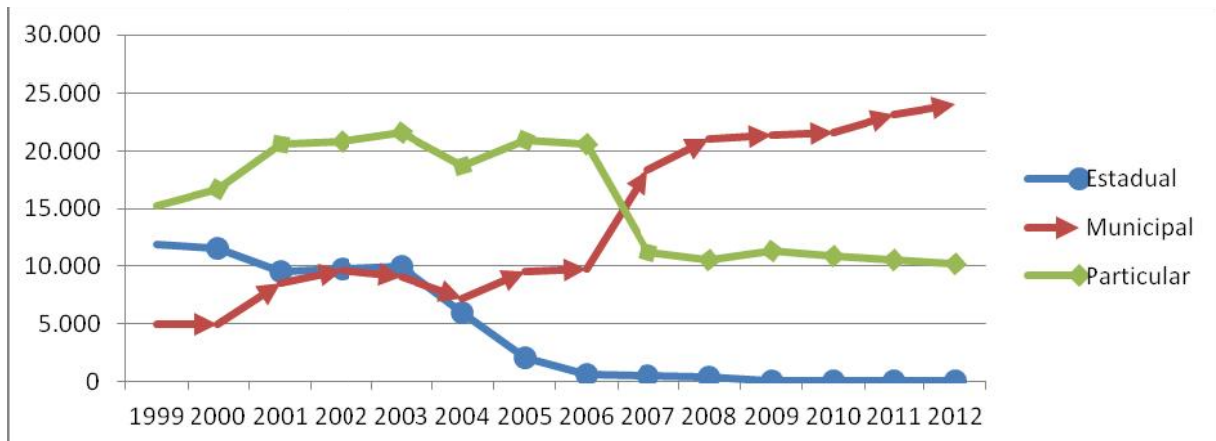
O Gráfico 2 apresenta o atendimento educacional dos níveis e modalidades ofertados pela rede municipal a partir de 1999. É nítido que a prioridade de atendimento educacional no município é o ensino fundamental. Embora o atendimento à educação infantil tenha crescido muito, principalmente a partir de 2007, quando é implementado o FUNDEB, que destina também recursos para esta etapa da educação básica.

No Gráfico 3, é possível verificar a evolução do atendimento educacional da rede pública municipal.

Gráfico 3 – Total de Matrícula da Rede Municipal de Ensino de Teresina - 1997 a 2012

Fonte: INEP/MEC: Microdados do Censo Escolar (1997-2012)

Observa-se, no Gráfico 3, que o total de matrículas da rede municipal de ensino de Teresina cresceu 74% de 1997 a 2012. Entretanto, a partir de 2010 houve certa instabilidade no número de matrículas. Importa destacar que, com a emancipação política do município de Nazária, em 2009, a rede municipal de Teresina perdeu matrículas. No gráfico a seguir é apresentado o atendimento à Educação Infantil em Teresina.

Gráfico 4 – Matrículas da Educação Infantil nas redes Estadual, Municipal e Particular de Teresina - 1999 a 2012

Fonte: INEP/MEC: Microdados do Censo Escolar (1997-2012)

Os dados do Censo Escolar permitem constatar que o crescimento educacional na educação infantil deu-se, principalmente, após a implementação do FUNDEB, em 2007, que é um fundo de financiamento mais abrangente, pois destina-se a toda a educação básica, envolvendo a educação infantil. As matrículas da educação infantil da rede municipal no período de 1999 a 2012 evoluíram 371%. Essa evolução no número de matrículas da educação infantil é mais expressiva após a implementação do FUNDEB. De 2006 para 2007, as matrículas cresceram 87%.

Ao mesmo tempo em que aconteceu a evolução das matrículas da rede municipal, ocorreu o inverso com a rede estadual e particular. O fato de a rede estadual ter praticamente zerado o atendimento educacional na educação infantil, justifica-se pelo processo de municipalização que ocorreu em Teresina, assim como pela definição da área de atendimento prioritário do município. Com relação a rede particular, observa-se que a partir de 2006 as matrículas caíram, isso pode ter sido devido a fatores como a redução da renda familiar ou ainda a credibilidade que a rede pública municipal de ensino adquiriu junto às famílias e principalmente devido ao fato de as escolas conveniadas terem sido municipalizadas.

O processo de municipalização da rede educacional de Teresina vem se consolidando desde 2003, quando a SEMEC assumiu, gradativamente, a Educação Infantil, atendendo aos preceitos legais da CF e da LDB, ao determinarem que é incumbência do município a oferta da Educação Infantil em Creches e Pré-Escolas. Pois, anteriormente, o atendimento público oferecido, a essa etapa de ensino, pertencia quase que exclusivamente à Secretaria Municipal da Criança e do Adolescente (SEMCAD), em parceria com a Secretaria Municipal do Trabalho, Cidadania e de Assistência Social (SEMTCAS), ambas vinculadas à área da assistência social.

Esta realidade começa a ser modificada a partir de 2004, quando se iniciou o processo de transição dessa modalidade de ensino dos demais órgãos estatais, comunitários e filantrópicos para a rede municipal. Nesse mesmo ano, através de termo de cessão de prédios, equipamentos e pessoal, a SEMEC recebeu 07 unidades de Educação Infantil da Secretaria Estadual de Educação e Cultura (SEDUC), assim a rede passou a gerenciar um total de 14 unidades de ensino, pois em 2003 tinha sob sua responsabilidade 07 unidades de ensino que atendiam à Educação Infantil; em 2005, recebeu mais 11 unidades de Educação Infantil da SEDUC e abriu 01 anexo, totalizando 26 unidades; somente em 2006, ocorreu a transição do atendimento das crianças de Educação Infantil assistidas pela SEMCAD para a SEMEC, nesse período foram repassadas 97 creches e inaugurados 03 Centros Municipais de Educação Infantil (CMEIs) e mais 01 anexo, perfazendo um total de 127 unidades; no ano seguinte, em 2007, a rede municipal passou a gerenciar 140 CMEIs; no ano de 2008, dando continuidade à expansão do atendimento à Educação Infantil, foram inaugurados mais 10 e municipalizados 05 CMEIs e aberto mais 01 anexo, no entanto, 01 CMEI passou a atender Ensino Fundamental e 02 foram incorporados aos novos prédios construídos, totalizando 153 unidades de ensino; em 2009, com a inauguração de mais 04 CMEIs, o fechamento de 01 Filantrópico e o cancelamento de um convênio com outro Filantrópico, bem como o repasse de 02 para o município de Nazária, concluiu-se o mesmo número de unidades de ensino do

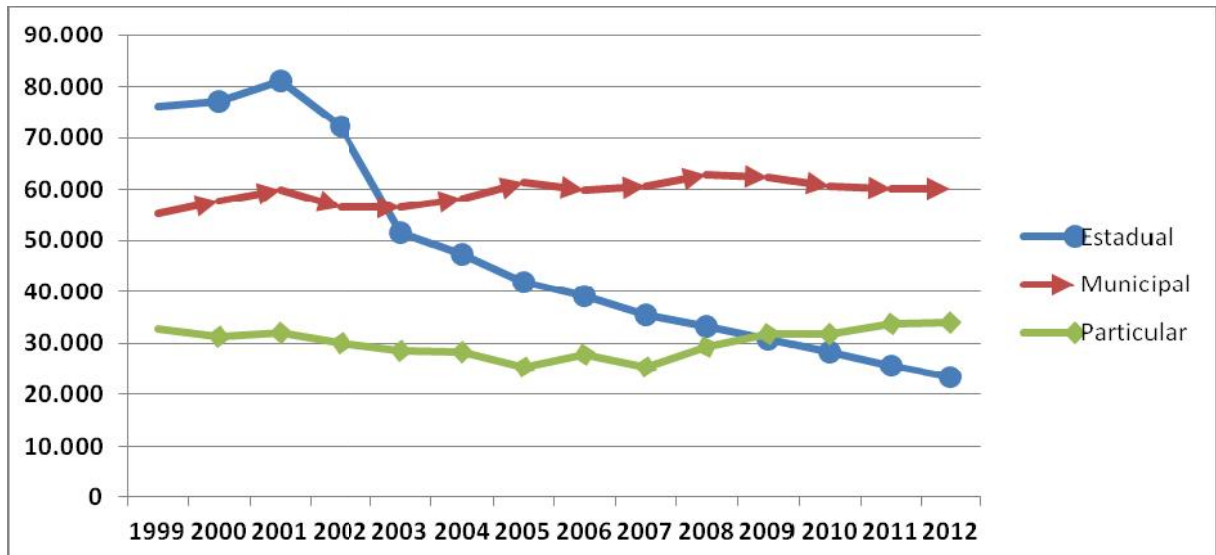
ano anterior; em 2010, permaneceu-se com a mesma quantidade de CMEIs, pois 02 novos foram inaugurados, mas 01 passou a atender Ensino Fundamental e 01 foi incorporado ao novo prédio construído.

O citado processo de transição da educação infantil, antes objeto de responsabilidade da SEMCAD e SEMTCAS, para a SEMEC, deu início através do Decreto Nº 6.403, de 20 de junho de 2005, que instituiu e nomeou os membros da Comissão Especial para a análise e acompanhamento da transição da educação infantil entre estas secretarias.

Assim, o processo de municipalização em Teresina ocorreu em decorrência das instituições comunitárias de educação infantil, antes vinculadas à SEMCAD, que não fazia parte do sistema municipal, somando-se a isso o fato de a rede estadual ter repassado para a rede municipal a responsabilidade de atender quase 100% da demanda dos alunos de escolas públicas de educação infantil, situação já prevista na LDB de 1996, que define a educação infantil como de responsabilidade dos municípios.

A seguir, o Gráfico 5 apresenta as matrículas do Ensino Fundamental das redes Estadual, Municipal e Particular de Teresina.

Gráfico 5 – Matrículas no Ensino Fundamental das redes Estadual, Municipal e Particular em Teresina – 1999 a 2012

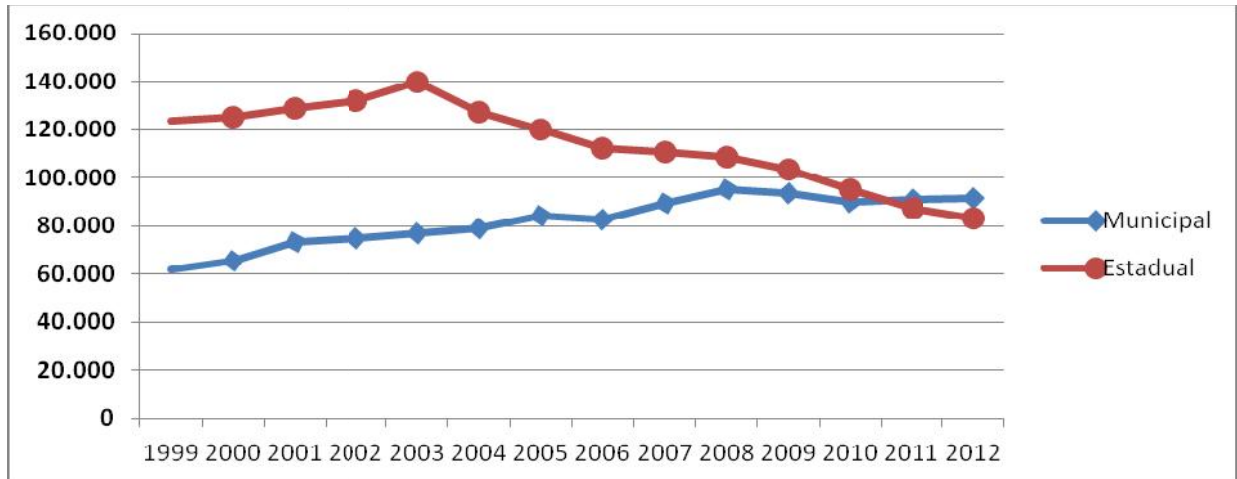


Fonte: INEP/MEC: Microdados do Censo Escolar (1997-2012)

O Gráfico 5 apresenta o atendimento do Ensino Fundamental em Teresina, no período de 1999 a 2012. Observa-se que houve certa estabilidade no atendimento ao ensino fundamental nas redes municipal e particular, enquanto na rede estadual o número de matrícula decresceu significativamente. Esses dados refletem o processo de consolidação da municipalização que vem se instalando em todos os municípios brasileiros, principalmente

após a aprovação da EC Nº 14/1996. Esse processo de municipalização pode ser observado no gráfico abaixo.

Gráfico 6 - Responsabilidade pelo atendimento da educação básica no Estado do Piauí – 1999 a 2012



Fonte: INEP/MEC: Microdados do Censo Escolar (1997-2012)

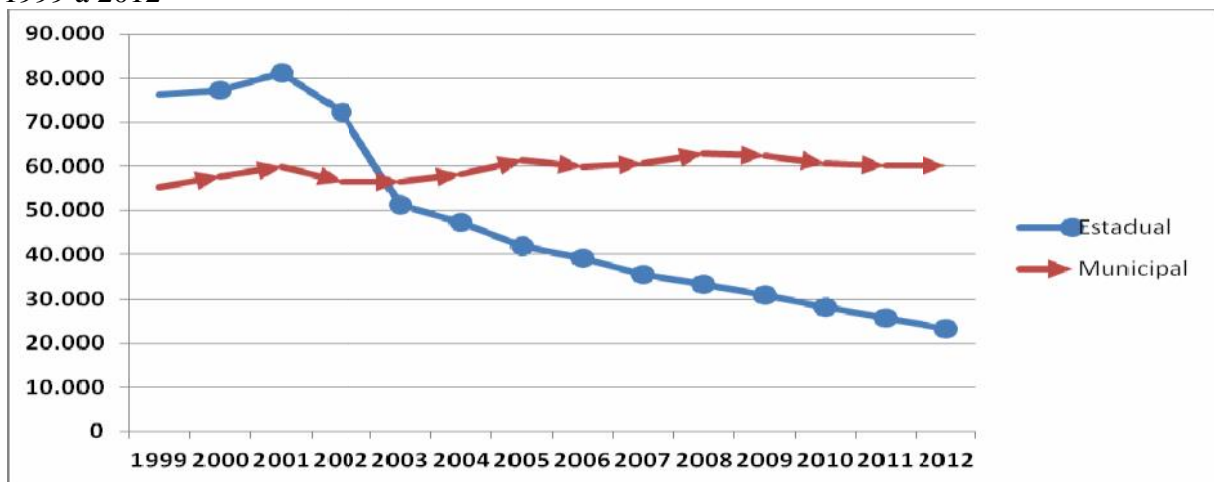
Na análise da distribuição de responsabilidade pela educação básica pública no Estado do Piauí, consideraram-se as matrículas das redes estadual e municipal, no período de 1999 a 2012. Constatou-se a transferência de matrículas da rede estadual para a rede municipal, pois à medida que o número de matrícula da rede estadual diminuiu, as matrículas da rede municipal aumentam. Vale ressaltar que neste interstício, na rede particular, cresceu o número de matrículas do ensino fundamental. Em 1999 a rede estadual respondia por 124.000 mil matrículas da educação básica, reduzindo para 83.346 em 2012. Enquanto que a rede municipal, que era responsável por 62.055 matrículas em 1999, aumentou para 91.422 em 2012. Dessa forma, nota-se um progressivo aumento da participação da rede municipal no atendimento à educação básica do município de Teresina, reflexo do processo de municipalização. Segundo Pinto (2007), o principal fator responsável por essa mudança no perfil de atendimento educacional no país foi o FUNDEF. Ao atrelar parcela dos recursos vinculados à educação à matrícula no ensino fundamental regular, este fundo introduziu um processo de municipalização sem precedentes no Brasil (p. 897). Sobre o processo de municipalização Pinto destaca que,

Esta mudança desencadeada pelo FUNDEF no padrão de divisão de responsabilidades, pouco contribuiu para aumentar a eficácia de gestão do sistema e menos ainda a qualidade do ensino. Em geral, não houve consulta à comunidade escolar e os critérios de decisão foram essencialmente monetários: de um lado, os estados querendo reduzir seus alunos, de outro os municípios querendo ampliar suas

receitas. A preocupação com a qualidade do ensino esteve, em geral, ausente em boa parte dos convênios de municipalização (PINTO, 2007, p. 880).

De acordo com Pinto (2007), essa tendência crescente de aumento de responsabilidade dos municípios pelo atendimento educacional fica ainda mais evidente quando analisamos a evolução das matrículas no ensino fundamental. O gráfico, a seguir, apresenta a matrícula do ensino fundamental nas redes estadual e municipal de Teresina.

Gráfico 7 – Matrículas no Ensino Fundamental das redes Estadual e Municipal de Teresina - 1999 a 2012



Fonte: INEP/MEC: Microdados do Censo Escolar (1997-2012)

Os dados apresentados no Gráfico 7 confirmam a tendência anunciada por Pinto (2007), do aumento de responsabilidade dos municípios pelo atendimento educacional, mas o que fica mais evidente, no gráfico em análise, é a redução da responsabilidade do ensino fundamental pela rede estadual.

Outro aspecto relevante, que merece destaque, é a quantidade de professores que atuaram, no período da pesquisa, na rede em análise, conforme apresentado na Tabela a seguir.

Tabela 2 – Total de Professores efetivos da educação básica da rede pública municipal de ensino de Teresina – 1996 a 2010

ANO	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2009	2010
TOTAL	1.947	2.027	2.066	1.996	2.153	2.243	2.458	2.505	2.381	2.362	2.365	2.744	2.938

Fonte: SEMEC, 2010

Diferente dos resultados do número de matrículas, os dados que informam o crescimento na quantidade de professores nos últimos anos. Importa destacar que com a implementação da Lei do Piso, determinando 2/3 do horário do professor de interação com o

aluno, houve a necessidade de contratar mais professores. Desse modo, a Prefeitura Municipal de Teresina realizou concurso para professores, admitindo 403 professores em 2010, 596 em 2011 e 216 em 2012, todos em caráter efetivo.

Após a análise da quantidade de matrículas e de professores na rede municipal, apresenta-se, a seguir, a quantidade de estabelecimentos de ensino na educação infantil e no ensino fundamental.

Quadro 6 – Total de escolas da rede pública municipal de ensino de Teresina – 1999 a 2012

ANO	Educação Infantil	Ensino Fundamental	Total
1999		147	147
2000		152	152
2001		152	152
2002		152	152
2003	07	152	159
2004	14	153	167
2005	26	152	178
2006	127	153	280
2007	140	153	293
2008	153	155	308
2009	153	154	307
2010	154	154	308
2011	157	152	309
2012	152	150	302

Fonte: Semec, 2013

Concomitante com o número de matrículas da Educação Infantil houve, também, um expressivo aumento no número de estabelecimentos nesta etapa da educação básica. Com relação ao número de estabelecimentos do ensino fundamental fica evidente que houve uma estabilidade, no período de 1999 a 2012. Observa-se que não foram encontrados dados da quantidade de escolas da educação infantil nos anos 1999 a 2002.

A extraordinária expansão do atendimento educacional não foi acompanhada da necessária elevação dos recursos financeiros. Os municípios, que detêm menos recursos financeiros, são responsáveis pelo número de matrícula bem mais elevado que os outros entes federados. Portanto, para que seja possível oferecer uma educação de qualidade são necessários recursos suficientes o que exige o reconhecimento que o ensino fundamental é responsabilidade compartilhada, requerendo apoio estadual e federal.

2.3 - Financiamento da Educação no Município de Teresina

A Constituição Federal de 1988 prevê a aplicação de, no mínimo, 25% da receita resultante de impostos na manutenção e desenvolvimento do ensino. A Constituição do Estado do Piauí de 1989, determina a aplicação de 30% dos recursos em MDE. Concomitante com o que rezava a CE, a Lei Orgânica do município de Teresina, também determinava a aplicação de 30% da receita resultante de impostos em MDE. Entretanto, recentemente, a Lei Orgânica do município de Teresina modificou seu texto, determinando a aplicação de, no mínimo, 25% dos recursos em MDE.

Embora não aplicassem o determinado em suas legislações, os governos, estadual e municipal, tinham sempre suas contas aprovadas pelo Tribunal de Contas do Estado. De acordo com estudo realizado por Davies (2010), o TCE tomava como referência os 25%, nunca os 30%. Ou seja, os governos estadual e municipal puderam descumprir a exigência dos 30% porque o TCE aceitou tal descumprimento.

A seguir, é apresentado o percentual de investimento em educação no município de Teresina, conforme dados do Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação – SIOPE, no período de 2005¹³ a 2012.

Quadro 7 – Percentual de investimento em MDE na rede pública municipal de ensino de Teresina – 2005 a 2012

ANO	INVESTIMENTO EM EDUCAÇÃO
2005	26,73%
2006	25,77%
2007	28,02%
2008	28,03%
2009	26,99%
2010	25,92%
2011	25,08%
2012	25,29%

Fonte: SIOPE, 2014

Os dados apresentados nos relatórios do SIOPE pela Prefeitura Municipal de Teresina apresentam o percentual de aplicação em MDE, deixando evidente, o cumprimento da Lei Orgânica Municipal no que se refere à aplicação do percentual de, no mínimo, 25% em MDE.

¹³Os dados do SIOPE são apresentados a partir de 2005.

Na Tabela a seguir é apresentada a composição dos recursos do FUNDEB em Teresina no ano de 2012.

Tabela 3 - Composição dos recursos do FUNDEB em Teresina – 2012

RECEITAS	TOTAL	20% DO FUNDEB	PARTICIPAÇÃO (%) NO TOTAL DO FUNDEB
Cota FPM	355.642.320,30	71.128.464,06	51,10
Lei Kandir	723.026,64	144.605,33	0,11
Cota ITR	89.110,64	17.822,13	0,01
Cota ICMS	277.680.432,95	55.536.086,59	41,67
Cota IPVA	47.234.314,46	9.446.862,89	7,09
Cota IPI exp	120.572,74	24.114,55	0,02
TOTAL	938.594.634,66	136.297.955,55	100,00

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da STN (2012).

Analisando a Tabela 3, pode-se perceber que o FUNDEB é composto por 51,10% de FPM, seguido de 41,67% de ICMS e 7,09 de IPVA. No ano de 2012, o município de Teresina recebeu R\$ 42.198.863,56 de Complementação da União. De acordo com dados do SIOPE, no período de 2005 a 2012, somente no ano de 2006 o município não recebeu a Complementação da União, como apresenta a Tabela a seguir.

Tabela 4 - Complementação da União ao FUNDEF/FUNDEB de Teresina - 2005 a 2012

Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Comp.	1.788.295	0	8.899.829	12.472.758	26.377.370	27.026.560	39.517.316	42.198.863

Fonte: SIOPE, 2014

Além desses recursos para a educação, existem os impostos próprios IPTU, ISS, ITBI que não fazem parte da composição da política de Fundo. A prefeitura de Teresina também realiza, anualmente, através da SEMEC, em torno de três repasses financeiros, oriundos do Tesouro Municipal – o Fundo Rotativo, que assegura às escolas o atendimento de suas necessidades básicas e emergenciais, podendo ser utilizado para 1) manutenção, conservação e pequenos reparos da escola; 2) aquisição de material de consumo necessário ao funcionamento da escola e 3) aquisição de gêneros e produtos que melhorem a merenda escolar, inclusive gás de cozinha, sendo que, para as despesas do gás de cozinha, não é possível ultrapassar 10% do valor do total do fundo.

Os critérios para repasse desse recurso são baseados na quantidade de alunos, nos programas desenvolvidos nas escolas e no tamanho/número de dependências das escolas. As escolas também recebem repasses do Governo Federal, o que possibilita uma maior

autonomia escolar. Dessa forma, há nas escolas municipais o processo de descentralização de recursos financeiros, que coloca a escola como responsável pela gestão dos recursos repassados pelos poderes públicos municipal e federal.

O Fundo Rotativo foi criado em 1997, por meio da Lei nº 2.511, de 26 de março e pelo Decreto nº 3.454, de 07 de maio do mesmo ano, sendo administrado pelo diretor da escola e fiscalizado pelo conselho escolar. A prestação de contas deverá ser previamente encaminhada à SEMEC, após análise, emitirá parecer quanto ao mérito da execução das despesas e a encaminhará ao Tribunal de Contas do Estado.

2.3.1 - Gratificação de Desempenho Escolar

A Gratificação de Desempenho Escolar foi instituída pela Lei 3.089, de abril de 2002, com o objetivo de avaliar o desempenho de cada escola. Esta Lei ficou conhecida como “*Ranking* das Escolas Municipais”. O Ranking era aferido pelos indicadores: taxa de evasão escolar, aprovação e distorção idade-série e média de cada escola na avaliação externa de rede.

A Avaliação Externa da Rede era realizada em todas as turmas de 5º e 9º séries da Rede Pública Municipal de Ensino, constituindo-se num dos indicadores de qualidade observado como critério de classificação no sistema de gratificação de desempenho das escolas (Ranking), implementado a partir de 2002, ano em que 35 escolas ficaram nas Classes “A” e “B”. Já em 2003, este número subiu para 87.

A gratificação de desempenho escolar era concedida por meio do resultado obtido, numa escala de 0 a 100, pela escola ao final do ano letivo, observado a partir dos indicadores descritos no Quadro 8.

Quadro 8 – Peso dos indicadores para a Gratificação de Desempenho Escolar

INDICADORES DA ESCOLA	PESO (%)
Aprovação	30
Número de pontos obtidos na avaliação externa de desempenho acadêmico	25
Distorção idade-série	23
Evasão	22
Total máximo de pontos	100

Fonte: Lei nº 3.089 de 18 de abril de 2002.

A partir dos resultados obtidos por escola em cada indicador e dos respectivos pesos, era realizado o cálculo da pontuação das escolas. Conforme a pontuação, as escolas eram classificadas obedecendo a pontuação no Quadro 9, a seguir.

Quadro 9 – Pontuação para classificação das escolas

CLASSIFICAÇÃO DA ESCOLA	PONTUAÇÃO
Classe A	Igual ou superior a 80 pontos
Classe B	Igual ou superior a 70 e inferior a 80 pontos
Classe C	Igual ou superior a 60 e inferior a 70 pontos
Classe D	Igual ou superior a 50 e inferior a 60 pontos
Classe E	Inferior a 50 pontos

Fonte: Realizado pela autora da Dissertação a partir de dados da Lei nº 3.089 de 18 de abril de 2002.

A gratificação por Desempenho Escolar era concedida ao Diretor, Vice-diretor, Pedagogo e todos os Professores, lotados na escola. Os recursos destinados a essa gratificação eram oriundos do FUNDEF, de acordo com a classificação a seguir.

Quadro 10 – Valor da Gratificação de Desempenho Escolar, em 2002 – (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)

CLASSIFICAÇÃO DA ESCOLA	VALOR DA GRATIFICAÇÃO
Escola Classe A	R\$ 690,42
Escola Classe B	R\$ 399,72
Escola Classe C	R\$ 254,36
Escola Classe D e E	R\$ 109,01

Fonte: Elaborado pela autora com base na Lei nº 3.089, de 18 de abril de 2002.

Os valores descritos na Tabela acima foram atualizados de acordo com o INPC de dezembro de 2012, e referem-se aos profissionais do magistério em regime de quarenta horas semanais. Os profissionais do magistério com carga horária de vinte horas semanais recebiam a metade do valor estabelecido no Quadro acima, de acordo com a classificação da escola em que desenvolviam suas atividades pedagógicas.

Embora a avaliação da rede realizada para classificar as escolas tenha sido extinta em 2006, os profissionais do magistério, continuaram recebendo esta gratificação até 2009. Em 2009, quando o PCCS foi reformulado, os profissionais do magistério foram enquadrados em classes e níveis, de acordo com sua remuneração que recebiam na época. Portanto, os professores que recebiam a gratificação de desempenho escolar, foram beneficiados no enquadramento, pois foram situados no novo plano numa classe e nível superior, quando

comparados com os professores com a mesma formação e tempo de serviço; o que causou quebra de isonomia salarial.

Em 2006, por meio da Lei 3.514, de 19 de maio, foi instituída a Premiação de Desempenho Escolar. A referida Lei utilizava critérios similares aos da Gratificação de Desempenho Escolar para premiar as escolas, não mais para os profissionais do magistério, como a Lei do ranking das escolas, descrita anteriormente.

Para a premiação de desempenho escolar eram destinados recursos do Tesouro Municipal (art. 7º). A legislação determinava que os valores recebidos da premiação seriam destinados à manutenção de pequenos reparos, aquisição de material permanente e de consumo e outros gastos correntes da escola, de acordo com as normas do Fundo Rotativo, inclusive, quanto a prestação de contas.

O capítulo a seguir, apresenta a política de valorização do magistério na rede pública municipal de Teresina, analisando nos PCCS aspectos que remetem à remuneração docente, sua efetivação nas tabelas de vencimentos e análise de uma amostra de 136 contracheques, de oito professores.

CAPÍTULO III – POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO NO MUNICÍPIO DE TERESINA

“Não é o salário em si que determina a valorização, mas ele expressa e sustenta uma valorização anteriormente dada” (MONLEVADE, 2000 p. 260).

A política de Fundos implantada no Brasil, em meados da década de 90, foi fundamental para a temática valorização do magistério, principalmente no que concerne à remuneração, pois a Lei do FUNDEF (nº 9.424/1996) e a Lei do FUNDEB (nº 11.494/2007), determinam a aplicação de, no mínimo, 60% dos recursos destinados aos respectivos Fundos a serem utilizados na remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício na rede pública de ensino. Além de reservar recursos para a remuneração do magistério, a política de Fundos determinou que estados, Distrito Federal e municípios implantassem planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação, instrumento importante para organizar a carreira docente, proporcionando mecanismos de atratividade e estímulo à permanência dos profissionais do magistério, que são fundamentais para a valorização desses profissionais.

Atualmente, outro dispositivo legal que reacendeu a discussão sobre a valorização do magistério foi a Lei do Piso (nº 11.738/08), que estabeleceu um piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica e implicitamente designou 1/3 da carga horária do professor para a realização de atividades extraclasse.

De modo geral, a temática valorização do magistério está contemplada no tripé formação, carreira e remuneração. Para Monlevade (2000), este trinômio “formação, carreira e remuneração” é considerado como fator indispensável para a reversão da situação de desvalorização sofrida pelo professor da educação básica.

Embora este conjunto seja necessário para garantir a real valorização do magistério, aborda-se, neste capítulo, apenas os aspectos referentes à carreira e à remuneração docente, dando destaque para a política de remuneração dos professores da rede pública municipal de ensino de Teresina, implementada no período de 1996 a 2012, considerando a remuneração como uma das dimensões centrais da política de valorização docente, sem desconsiderar a importância dos outros elementos que a compõem.

Assim, este capítulo tem como objetivo analisar, nos Planos de Cargos, Carreira e Salários dos profissionais do magistério da rede pública municipal de ensino de Teresina, os itens que remetem à remuneração, verificando a existência de compatibilidade entre a política remuneratória e o disposto nos Planos de Cargos, Carreira e Salários dos profissionais do magistério, no período de 1996 a 2012; analisar as tabelas de vencimento dos profissionais do magistério da rede pública municipal de ensino de Teresina, tomando como parâmetro de controle uma amostra de contracheques fornecida pela Secretaria Municipal de Administração de Teresina, com a finalidade de avaliar a implementação dos Planos de Carreira e analisar a contribuição da política de fundos e da Lei do Piso, bem como suas repercussões na remuneração dos profissionais do magistério da rede pública municipal de ensino de Teresina.

Com o intuito de elucidar os objetivos elencados neste estudo, este capítulo foi dividido em três tópicos, a saber: 1) a política de remuneração do magistério da rede pública municipal de Teresina, abordada nos Planos de Carreira; 2) a consolidação dessa política por meio da análise das tabelas de vencimentos dos Professores do Município de Teresina: base da política de valorização do magistério e 3) remuneração dos professores do município de Teresina: uma valorização condigna? Esta análise foi realizada a partir de uma amostra de 136 contracheques de 08 professores, no sentido de verificar se a política de remuneração descrita no plano foi concretizada durante a série histórica estudada, assim como a investigação da remuneração dos professores do município de Teresina, por meio da análise das tabelas de vencimento e dos contracheques.

3.1 – A política de remuneração descrita nos Planos de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede de Ensino do Município de Teresina

Este tópico tem como objetivo analisar, nos Estatutos e Planos de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede Municipal de Ensino de Teresina – PCCS, os itens que remetem à valorização do magistério, destacando os elementos que causam impacto na remuneração do magistério público, quais sejam: as formas de progressão, baseadas na formação e titulação acadêmica (Classe) e no tempo de serviço e avaliação de desempenho (Nível), e os mecanismos de incentivos, mediante gratificações, com o intuito de verificar a existência de compatibilidade entre a política remuneratória, a partir da análise dos contracheques e o disposto nos Planos de Cargos, Carreira e Salários dos profissionais do magistério, vigente no período de 1996 a 2012.

Os Planos de Carreira da rede pública municipal de ensino de Teresina abrangem os profissionais do magistério, incluindo professores, pedagogos, diretores e vice - diretores. Entretanto, neste texto, será analisada apenas a carreira do professor. A análise dos Planos de Carreira faz-se necessária para verificar o movimento da carreira e para a compreensão da remuneração docente como uma política de valorização do magistério no município de Teresina.

Durante o período em análise, foi localizada a legislação que orienta e define a política de valorização dos profissionais do magistério no município de Teresina. O primeiro documento legal que regulamentou a carreira docente da rede municipal de Teresina foi a Lei nº 1.870 de dezembro de 1986, que “Dispõe sobre o Estatuto do Magistério de 1º e 2º Graus da Rede de Ensino do Município de Teresina”. Esta Lei vigorou durante 15 anos, após este período, uma nova legislação foi aprovada, a 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” – PCCS. Esse segundo Estatuto incluiu no seu texto alguns artigos do primeiro Estatuto e acrescentou outros, com a finalidade de ajustar-se à realidade das novas políticas educacionais no âmbito nacional e no contexto local. Em dezembro de 2009, o Poder Executivo do Município de Teresina aprovou a Lei Complementar nº 3.951/2009, fazendo adequações no PCCS do magistério público municipal. No ano seguinte, esta legislação passou por algumas alterações por meio da implementação da Lei Complementar nº 4.018 de 1º de julho de 2010. Além da legislação que regulamenta a carreira docente por meio dos planos de carreira, outras leis, decretos, resoluções influenciam diretamente a remuneração dos professores da rede municipal, como a Lei 3.089/02, que instituiu a gratificação de desempenho escolar no âmbito das escolas da rede pública municipal de ensino de Teresina ao pessoal do magistério, que ficou conhecida como a lei do *ranking*, apresentada, anteriormente, no Capítulo II.

Embora a legislação, de 1986, que regulamentou o magistério da rede pública municipal de Teresina fosse intitulada “Estatuto do Magistério Público de 1º e 2º Graus da Rede de Ensino do Município de Teresina”, não fizesse referência ao plano de cargos e carreira, consta no Estatuto a parte do plano de cargos e carreira. O documento de 2001, intitulado de “Estatuto e Plano de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede de Ensino do Município de Teresina”, contempla as duas partes, Estatuto e Planos. Segundo Sales (2011), Estatuto é a parte da lei que organiza e disciplina a situação jurídica do pessoal do magistério vinculado à Administração Direta, dispondo sobre os aspectos gerais da categoria, bem como seus direitos e obrigações. E Plano de Carreira ou Plano de Cargos e Salários é a

parte da lei (capítulo) que define os cargos e as vantagens da carreira do Pessoal do Magistério relacionada às condições de trabalho, valorização profissional, profissionalização, progressão e estrutura salarial da carreira.

Sales (2011) observa um equívoco no uso da palavra “Salário” ao invés de “Vencimento”, uma vez, que a palavra “Salários” é uma terminologia própria do regime da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Segundo o autor, o correto seria Vencimentos, termo utilizado para definir a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

O PCCS de 1986 foi criado no período de expansão da Educação Pública Municipal. Um ano após a implementação desse PCCS foi realizado o primeiro concurso público para professores da rede municipal, nessa época, a rede detinha um total de 93 escolas.

À época da implementação do segundo PCCS, em 2001, a rede municipal já havia se consolidado, com a instituição do Sistema Municipal de Ensino de Teresina – Lei nº 2.900, de 14 de abril de 2000 e do Conselho Municipal de Educação – Lei nº 3.058, de 19 de dezembro de 2001.

Em 2009, buscando atender à legislação nacional, em cumprimento às determinações da Lei que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional, o Poder Executivo Municipal aprovou a Lei Complementar nº 3.951 de 17 de dezembro de 2009, fazendo adequações no PCCS do magistério público municipal, até então em vigor.

Alegando urgência no cumprimento das determinações legais de âmbito nacional, a Lei Complementar nº 3.951 de 17 de dezembro de 2009 foi elaborada e aprovada sem receber a devida apreciação por parte dos profissionais do magistério e nem mesmo a participação dos representantes sindicais da categoria.

Todo processo de elaboração do projeto de Lei correu na Secretaria Municipal de Educação (SEMEC), sendo que os profissionais somente tomaram conhecimento das reformulações estabelecidas pela nova Lei após receber a aprovação da Câmara Municipal de Teresina e de ser sancionada pelo Poder Executivo Municipal.

Após alguns dias, a SEMEC expôs, em sua página da internet, texto explicativo dos procedimentos de enquadramento dos professores efetivos e a tabela de remuneração a ser cumprida a partir do mês subsequente da aprovação da Lei. Tal atitude provocou descontentamento na categoria que passou a cobrar esclarecimentos aos representantes sindicais.

Pressionado pelos professores, o presidente do SINDSERM (Sindicato dos Servidores Municipais de Teresina) fez convocação para uma assembleia, cuja pauta principal

versava sobre as reformulações do PCCS. A assembleia resultou em poucos esclarecimentos sobre a nova Lei, pois percebeu-se que os representantes da categoria sentiam-se pouco à vontade para discutir a Lei e seus impactos na carreira dos professores, uma vez que não participaram das discussões do projeto de Lei de reformulação.

No início de 2010, com a saída do Secretário de Educação e a posse de seu substituto, começam novas pressões no sentido de que a Lei Complementar nº 3.951/2009, recém aprovada, fosse revogada. Reconhecendo que a Lei era passível de ser revista, o novo Secretário autorizou a revisão do texto legal. Nessa nova etapa, o processo de revisão repetiu o mesmo procedimento do passado, ou seja, os “ajustes” ao texto da Lei Complementar foram resultados de “entendimentos” realizados com a SEMEC.

Assim, em 1º de julho de 2010 é aprovada a Lei Complementar nº 4.018/2010. Mesmo com a aprovação de duas leis complementares, o PCCS da rede municipal de Teresina ainda sofre muitas críticas, fato que tem mobilizado muitos professores que, se sentindo prejudicados, recorrem ao SINDSERM e até mesmo ao Secretário de Educação, solicitando revisão no texto, principalmente no que se refere às formas de enquadramento.

Nesse atual PCCS, o professor foi enquadrado nas novas classes e níveis, de acordo com a remuneração que recebia. Ou seja, os professores que recebiam mais gratificações, a exemplo da gratificação de desempenho escolar, destinada às escolas com melhores desempenhos, foram enquadrados em classes superiores a de outros professores com a mesma formação, havendo, assim, a quebra de isonomia salarial.

As Leis Complementares nº 3.951/2009 e 4.018/2010, que dispõem sobre o PCCS da rede pública municipal de ensino de Teresina, são fundamentais para compreender a atual política voltada para o magistério público da rede em análise.

Embora o foco desta pesquisa seja a remuneração docente, abordaremos a carreira do magistério, por considerar importante a trajetória que o profissional percorre desde sua entrada até o final da carreira. A ascensão na carreira dos profissionais do magistério da rede pública municipal de Teresina está baseada na formação e titulação acadêmica e na mudança de nível, conforme descrito a seguir.

3.1.1 - Ascensão na carreira baseada na formação acadêmica

A movimentação na carreira pode acontecer por meio da ascensão de classe e da mudança de nível. A promoção por meio da ascensão na carreira consiste na elevação do

profissional do magistério de uma classe para outra, conforme o nível de titulação exigido. A mudança de nível consiste na passagem do servidor para o nível imediatamente superior ao que pertence dentro da mesma classe funcional, concedida por merecimento, incluindo-se ainda a avaliação do desempenho profissional (TERESINA, 2001).

Nos PCCS de 1986 e 2001, as formas de movimentação na carreira poderiam ser efetivadas mediante duas condições: horizontal e vertical. A progressão vertical é a ascensão na carreira - mudança de uma classe para outra, imediatamente superior, conforme o nível de titulação exigido. Enquanto que a progressão horizontal é a mudança de nível, dentro de uma determinada classe.

A progressão por classe era concedida sem prejuízo da progressão horizontal, sendo o professor/pedagogo enquadrado na nova classe, permanecendo no mesmo nível já adquirido na classe anterior.

As formas de progressão baseada na formação e titulação acadêmicas nos PCCS da rede pública municipal de Teresina de 1986 e 2001 serão apresentadas no quadro a seguir.

Quadro 11 – Progressão do magistério na Carreira baseada na formação acadêmica – 1986 a 2009.

FORMAÇÃO	CLASSE	
	Lei nº 1.870/1986	Lei nº 2.972/2001
2º grau, obtido em 3 séries	A	A
2º grau, acrescida de um ano de estudos Adicionais	B	B
Licenciatura de curta duração	C	C
Licenciatura plena	D	D
Especialização	E	E
Mestrado		F
Doutorado		G
Pós-Doutorado		H

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base na Lei nº 1.870/1986 e Lei nº 2.972/2001.

Conforme observado no Quadro 11, no PCCS de 1986, a progressão do docente na carreira, baseada na formação acadêmica, estruturada segundo os graus de qualificação exigidos, estava disposta em linha vertical de acesso, organizada em cinco classes (A, B, C, D, E), incluindo presença de profissionais leigos, apenas com o Ensino Médio, e com Licenciatura de Curta Duração. Segundo PCCS em análise, “ocupam o quadro suplementar os cargos do magistério, cujos atuais ocupantes não possuem a qualificação exigida para ingresso no quadro permanente” (LEI Nº 1.870/86). Ou seja, os professores que não se enquadravam em nenhuma das formações exigidas pelo plano. O PCCS de 2001 mantém a mesma lógica de progressão, no entanto, há uma ampliação no número de classes, passando de cinco para oito,

incluindo as Classes F, G e H, as quais referem-se ao professor com mestrado, doutorado e pós-doutorado, respectivamente.

Embora considerado um avanço, ao ampliar a carreira docente para a formação em mestrado, doutorado e pós-doutorado, estas novas classes não causaram, inicialmente, impacto na folha de pagamento dos professores, visto que a rede não detinha, na época da implementação do PCCS, nenhum professor com estas formações.

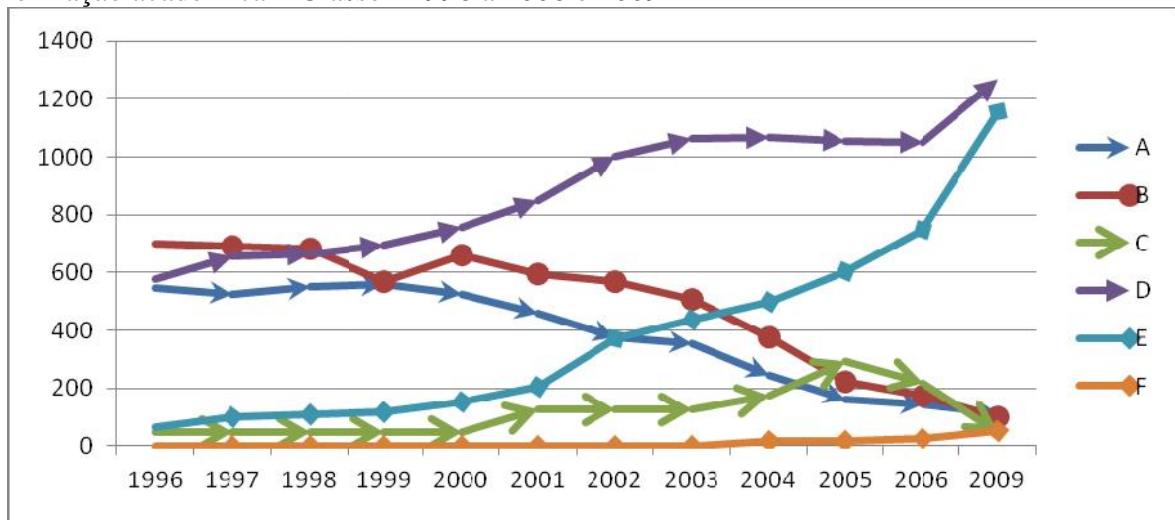
A seguir, é apresentado uma tabela com a quantidade de professores da rede pública municipal de Teresina de acordo com a classe – formação acadêmica, no período de 1996 a 2006 e 2009, observando-se que não foi possível ter acesso aos dados de 2007 e 2008. Os dados limitam-se até o ano de 2009, pois após este período, houve um novo formato na organização da carreira, em que a Classe não está mais condicionada à formação acadêmica.

Tabela 5 – Professores efetivos da rede pública municipal de ensino de Teresina de acordo com a formação acadêmica - Classe – 1996 a 2006 e 2009

ANO	CLASSES						TOTAL
	A	B	C	D	E	F	
1996	547	702	55	576	67	0	1.947
1997	529	693	50	657	98	0	2.027
1998	555	686	49	668	108	0	2.066
1999	562	571	47	697	119	0	1.996
2000	529	662	51	757	154	0	2.153
2001	460	599	129	851	204	0	2.243
2002	380	572	128	1.002	369	7	2.458
2003	358	511	127	1.064	435	10	2.505
2004	245	378	177	1.068	496	17	2.381
2005	163	225	295	1.056	605	18	2.362
2006	145	176	219	1.052	747	26	2.365
2009	112	99	54	1.271	1.155	53	2.744

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base nos dados da SEMEC

Gráfico 8 – Professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina de acordo com a formação acadêmica – Classe - 1996 a 2006 e 2009



Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base nos dados da SEMEC

Observa-se, no Gráfico 8, que no início da série histórica a maioria dos professores tinham o ensino médio mais o quarto ano Adicional – classe B, já em 2009 a maioria dos professores tinha formação em nível superior e pós-graduação (especialização) – Classes D e E, respectivamente. A tendência é professores com pós-graduação acompanhar, ou ultrapassar, a quantidade de professores com licenciatura. Vale ressaltar a importância da política de valorização do magistério, por meio da implementação do FUNDEF, que determinava que parte de seus recursos, até o ano de 2001, poderiam ser gastos com a formação de professores, bem como no investimento pessoal de alguns professores na sua formação acadêmica. Observa-se que até 2001 não havia professores com o título de mestre na rede, entretanto, a partir de 2007 foi crescendo o número de professores com esta titulação, somando, em 2009, 53 professores mestres.

O convênio firmado entre a Prefeitura Municipal de Teresina e a Universidade Federal do Piauí contribuiu para o aumento significativo da quantidade de professores que alcançaram a formação em nível superior. De acordo com pesquisa realizada por Fontineles (2008), no período de 1998 a 2004, 468 professores foram formados por meio deste convênio. Importa destacar a importância da política de fundo para consolidação dessa ação.

Vale ressaltar que os dados da Tabela 5 revelam somente os professores efetivos, não faz referência aos professores terceirizados e estagiários, que representavam um número significativo de professores em exercício na rede municipal. A ausência desses dados justifica-se pelo fato de não ter sido possível obter essas informações junto a SEMEC.

Observa-se, também, que não constam os dados de 2007 e 2008, pois não se teve acesso a esses dados.

Com a implementação do PCCS de 2009, houve uma reorganização da carreira, e 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. Nesta nova circunstância, os cargos de Professor do Primeiro Ciclo, Professor do Segundo Ciclo e Pedagogo estruturam-se em quatro Classes, como apresentado no quadro 15, a seguir.

Quadro 12- Formas de Progressão dos profissionais do magistério da rede pública municipal de Teresina – 2009 a 2012

Classes	Níveis
Classe Auxiliar	VI ¹⁴ , V, IV, III, II, I
Classe “C”	V, IV, III, II, I
Classe “B”	V, IV, III, II, I
Classe “A”	III, II, I

Fonte: Lei Complementar nº 3.951/2009.

A Classe Auxiliar é destinada aos professores que ainda não possuem a formação em nível superior (licenciatura plena). Os professores desta classe que não adquirirem a formação superior, após percorrer todos os níveis, ficam estagnados nesta classe. Já os professores que apresentarem prova de qualificação específica em curso superior passarão a integrar o quadro permanente, na classe e nível, de acordo com a regra de enquadramento fixada na Lei Complementar nº 3.951/2009.

O critério para definir que Classe o servidor iria ocupar no novo PCCS foi estabelecido a partir do valor da remuneração que este recebia, dessa forma, com o enquadramento, dependendo do total da remuneração, o professor pode chegar ao final da carreira antes de sua aposentadoria, assim ficará estagnado na carreira, esperando apenas o ajuste salarial anual, como observado na análise dos contracheques de uma professora que, em 2010, chegou ao final da carreira, impossibilitada de progredir, como demonstra o Quadro 16.

¹⁴ Embora nos PCCS os níveis estejam representados por algarismos romanos, preferiu-se abordá-los, no decorrer do texto, como numerais.

Quadro 13 - Série histórica do contracheque de um professor que chegou ao final da carreira (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)

Ano do contracheque	Progressão na Carreira	Vencimento	Adic. Tempo de Serviço	Grat.de Regência	Grat.de Apoio ao Magistério	Grat. de desempenho escolar	Grat. Especial	Grat.de Titulação	Total da Remuneração
1996	4B	946,31	113,56	378,53	0,00	0,00	0,00	0,00	1.438,39
1997	4B	985,49	118,25	394,20	0,00	0,00	0,00	0,00	1.497,94
1998	4B	1.012,95	141,81	405,17	0,00	0,00	0,00	0,00	1.559,94
1999	4B	937,17	131,21	374,86	0,00	0,00	0,00	0,00	1.443,24
2000	5C	1.167,56	186,81	525,41	134,03	0,00	0,00	0,00	2.013,81
2001	5C	1.068,85	171,02	480,99	122,70	0,00	0,00	0,00	1.843,55
2002	5D	1.358,05	217,28	848,58	0,00	181,96	0,00	0,00	2.605,86
2003	5E	1.375,81	220,13	619,11	0,00	368,68	0,00	0,00	2.583,73
2004	5E	1.369,09	219,05	616,09	0,00	633,59	0,00	0,00	2.837,82
2005	5E	1.316,40	210,62	592,39	0,00	347,57	0,00	0,00	2.466,98
2006	6E	1.482,10	237,14	666,94	0,00	150,89	0,00	0,00	2.537,07
2007	6E	1.335,93	233,08	655,54	0,00	143,99	134,26	0,00	2.502,80
2008	7F	1.715,88	274,54	772,14	0,00	134,31	563,55	0,00	3.460,43
2009	7F	1.647,26	263,56	741,26	0,00	128,94	673,26	0,00	3.454,29
2010	CLAS A, I	3.263,56	0,00	768,47	0,00	0,00	0,00	489,52	4.521,56
2011	CLAS A, I	3.288,91	0,00	774,53	0,00	0,00	258,12	493,34	4.814,90
2012	CLAS A, I	3.828,83	0,00	812,86	0,00	0,00	0,00	765,77	5.407,46

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base nos contracheques de 1996-2012.

Analisando os dados da remuneração do professor, observou-se que de 1996 a 2012, o vencimento do professor aumentou 304,60%, no entanto, analisando a remuneração final vimos que esse aumento foi em torno de 277%. Assim, o aumento da remuneração não foi proporcional ao reajuste concedido ao vencimento.

No início da série histórica, a remuneração do professor correspondia a 4,72 salários mínimos. Já no final da série histórica, uma vez que o professor estava na última classe e no último nível da carreira, sua remuneração correspondia a 8,69 salários mínimos. Vimos, portanto, que sua remuneração duplicou, fruto, principalmente, do investimento na formação acadêmica.

De acordo com o atual PCCS, Art. 7º da Lei Complementar nº 3.951/2009, para o ingresso nos cargos do quadro do magistério, é exigida a seguinte formação: I – curso de licenciatura de graduação plena em universidades ou institutos superiores de educação para os cargos de Professor e supervisão escolar de Primeiro Ciclo e Segundo Ciclo; II – graduação em pedagogia com habilitação para o cargo de pedagogo. Atendendo, dessa forma, à atual legislação referente à formação mínima para exercer a docência (Art. 62 da LDB). Embora

ainda existam professores leigos na rede municipal, estes professores foram, no atual PCCS, enquadrados numa classe auxiliar, que será extinta, quando houver vacância.

A partir do PCCS de 2009, a mudança de classe deixou de ser condicionada à formação acadêmica, dessa forma, estabeleceu-se, como mecanismo de estímulo para a qualificação profissional, uma gratificação denominada de “Gratificação de Incentivo por Titulação - GIT”, correspondendo a 10% sobre o vencimento quando a titulação é de especialista, 20% sobre o vencimento quando a titulação é de mestre, 30% sobre o vencimento quando a titulação é de doutor. Vale ressaltar que estas gratificações não são cumulativas. Observando contracheques de professores, percebe-se que esta gratificação vem sendo atendida, conforme descrito no atual plano de carreira.

Uma nova mudança, após a reformulação do plano em 2009, foi a modificação da nomenclatura de professor, para Professor de Primeiro Ciclo e Segundo Ciclo. Essa categoria de 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.

3.1.2 - Progressão baseada na mudança de nível

A progressão, descrita nos PCCS da rede municipal de Teresina, é caracterizada pela passagem do servidor para o nível imediatamente superior ao que pertence, dentro da mesma classe funcional. O quadro a seguir apresenta as formas de progressão nos PCCS que vigoraram no período de 1996 a 2012.

Quadro 14 - Progressão baseada na mudança de nível – 1986 a 2012

PCCS - 1986	PCCS – 2001	PCCS – 2009
Mudança de nível - por merecimento e por antiguidade. Por merecimento a cada 2 anos. Caso o professor completasse 4 anos no mesmo nível, sem que tivesse sido promovido por merecimento, seria automaticamente promovido por antiguidade.	Mudança de nível – concedida por merecimento, incluindo a avaliação de desempenho profissional, a cada 3 anos de trabalho.	Mudança de nível – a cada 2 anos, observando os seguintes pressupostos: <ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidade orçamentária; • Certificação de aferição de conhecimento.

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base na Lei nº 1.870/1986, Lei nº. 2.972/2001 e Lei Complementar nº 3.951/2009.

No PCCS de 1986, a progressão horizontal ocorria em interstício mínimo de dois anos, por merecimento e por antiguidade, caso o professor ou especialista em educação completasse quatro anos no mesmo nível, sem que tivesse sido promovido por merecimento, seria automaticamente promovido por antiguidade. As formas de progressão eram concedidas, alternadamente, por merecimento e por antiguidade, considerando-se merecimento, conforme o artigo 19, incisos de I a VI, da Lei nº 1.870 de 02 de dezembro de 1986.

- I – extensão ou aprofundamento do nível de formação, obtido em cursos ou estágio de aperfeiçoamento, especialização e atualização;
- II – exercícios de atividades em locais inóspitos ou de difícil acesso por, no mínimo, dois anos;
- III - assiduidade;
- IV – publicação de livros ou de trabalhos considerados de interesse da educação e da cultura;
- V – participação, como membro efetivo ou colaborador em órgãos de caráter educacional ou cultural, oficiais ou reconhecidos, que tenham por finalidade o estudo e a divulgação de assuntos relacionados com a educação;
- VI – participação em congressos internacionais, nacional, estadual ou municipal, com apresentação de trabalhos, desde que relacionado com a educação (TERESINA, 1986).

A realidade observada nos contracheques nem sempre condiz com o que está assegurado no PCCS, pois ficou constatado, de acordo com análise realizada nos contracheques que, em alguns casos observados, o professor passou 9 anos sem mudar de nível, ou seja, sem a progressão horizontal, a qual tinham direito a cada 2 ou 4 anos, por merecimento e por antiguidade, respectivamente, conforme o que determina Lei do PCCS de 1986, e a cada 3 anos, de acordo com o PCCS de 2001. À guisa de exemplo, tomando três contracheques de professores, Classe A, B e C, apresentados no Quadro, a seguir.

Quadro 15 – Progressão horizontal dos professores Classe A, B e C – 1996 a 2009

Ano	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Classe A	2A	3A	3A	3A	3A	3A	3A	3A	3A	3A	4A	4A	4A	4A
Classe B	3B	3B	3B	3B	4B	4B	4B	4B	4B	4B	5B	5B	5B	5B
Classe C	1C	1C	2C	2C	2C	2C	2C	2C	2C	2C	3C	3C	3C	3C

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base em dados dos contracheques

Observa-se no Quadro 15 que os professores Classe A, B e C permaneceram durante 9, 6 e 8 anos, respectivamente, no mesmo nível. Nesse interstício, o PCCS vigente até o ano de 2000, determinava a mudança de nível a cada 2 ou 4 anos, e o PCCS que vigorou de 2001 a 2009, a mudança de nível era assegurada a cada 3 anos. Dessa forma, conclui-se que, neste aspecto, o descrito nos PCCS não foi cumprido.

No PCCS de 1986, os professores eram organizados em cinco classes (A, B, C, D e E), cada classe possuía sete níveis e os professores receberiam 10% na mudança de um nível para o outro. O interstício na mudança de classe era de dois ou quatro anos.

A mudança de nível no PCCS de 2001 correspondia à progressão dentro da mesma classe funcional. Os critérios de avaliação de desempenho profissional incluíam: opinião, manifestada de forma secreta, de alunos com idade superior a 14 anos ou pais, no caso de alunos com idade inferior a esta; percentual de rendimento e promoção dos alunos das classes regidas (LEI N° 2.972/01, ART. 20). Ainda de acordo com o Art. 20, § 1º, os critérios de avaliação de desempenho e de merecimento deveriam proporcionar tabelas de pontos, com o mínimo necessário para a pontuação.

Tais critérios eram apurados mediante tabela de pontos. O professor que não obtivesse a quantidade de pontos necessário para a promoção, no prazo de 3 anos, poderia acrescentar mais tempo ao interstício. A progressão do nível 7 para o 8 exigia, além dos critérios anteriormente explicitados, a avaliação de conhecimentos de conteúdo curricular e pedagógico na qual o servidor deveria obter, no mínimo, 70% de aproveitamento; frequência igual ou superior a 95% e não tivesse recebido penalidade em processo administrativo disciplinar, sindicância ou inquérito administrativo, no interstício (LEI N° 2.972/01, ART. 21).

No PCCS de 2001, cada classe tinha 11 níveis, sendo a progressão concedida a cada três anos de trabalho, por merecimento e por avaliação do desempenho profissional, corresponde à progressão de nível dentro da mesma classe funcional. Os critérios por merecimento incluíam: participação em cursos, publicações, assiduidade, participação em congressos com apresentação de trabalho; regência de classe.

Embora o PCCS de 2001 definisse alguns direcionamentos da avaliação de desempenho, foi por meio do Decreto n° 6.835, de 6 de julho de 2006 que ela foi regulamentada, determinando que a SEMEC promovesse, anualmente, o processo de aferição de conhecimentos para fins de progressão por merecimento, podendo o pessoal do magistério da rede pública municipal de ensino inscrever-se no processo de aferição de conhecimentos para fins de progressão por merecimento a cada 36 (trinta e seis) meses da última promoção.

De acordo com o Decreto, este processo de aferição de conhecimentos era realizado através de provas escritas, por meio de dois instrumentos: o primeiro instrumento teria como objetivo avaliar o conhecimento técnico-pedagógico que compreendia: Legislação Educacional, Planejamento Educacional, Didática, Psicologia Escolar (Psicologia da Aprendizagem, Psicologia do Desenvolvimento, Psicodinâmica das Relações). O segundo

instrumento visa verificar o nível de atualização em sua área de atuação. Seria considerado habilitado para efeito de progressão aquele que obtivesse média mínima de 70% no processo de aferição de conhecimentos, não podendo, em nenhum dos instrumentos, ter obtido média inferior a 50%.

Analisando os contracheques, conforme apresentado no Quadro 3, observa-se que todos os professores mudaram de nível em 2006. Entretanto, no período em que esteve vigente o plano de 2001, constatou-se que a mudança de nível não ocorria no interstício indicado nos PCCS, permanecendo o professor mais tempo na mesma classe do que o anunciado no PCCS.

De acordo com o PCCS de 2009, a progressão do servidor ocorrerá da Classe C e Nível V para a Classe C e Nível IV, após 3 anos de ingresso na carreira e aprovação no processo de avaliação do estágio probatório¹⁵ e da Classe C e Nível IV até o último nível de cada Classe, a cada 2 anos (TERESINA, 2009). Vale ressaltar que, de acordo com a lei supracitada, o professor integrante da Classe Auxiliar somente poderá progredir após obter a qualificação mínima exigida. Deste modo, a Classe Auxiliar, que apresenta seis níveis, ao alcançar o último nível, o professor fica estagnado, caso não obtenha a formação superior. Vale destacar que a profissão de professor tem sofrido, nas últimas décadas, mudança na legislação educacional, dentre elas, destaca-se a relevância que assume a formação do professor no Brasil, quando passa a se exigir a formação em curso superior para o exercício do magistério na educação básica (desde a LDB/96).

Os professores das Classes C e B, ao atingir o último nível de cada classe, serão promovidos ao nível inicial da classe seguinte, mediante aferição de conhecimento.

A aferição de conhecimento será realizada por instituição externa especializada e a mudança de nível leva em consideração os limites orçamentários. São promovidos, de um nível para outro, os servidores com as maiores notas na aferição de conhecimento, em ordem decrescente. A mudança de nível será concedida a cada dois anos, observando os seguintes pressupostos: I – disponibilidade orçamentária; II – o servidor estar certificado na aferição de conhecimento; III – estabilidade no serviço público e o exercício em unidade de ensino ou órgãos da Secretaria Municipal de Educação; IV – o servidor não poderá ter sofrido penalidades administrativas de advertência ou de suspensão. Observa-se, portanto, que o professor mesmo tendo obtido nota igual ou superior a 70% no processo de aferição poderá

¹⁵Os professores, após 3 anos de efetivo exercício, serão submetidos às normas para avaliação do estágio probatório.

não mudar de nível por conta do limite orçamentário, o que fere o direito do professor, ou seja, é um direito garantido que pode ser negado.

O orçamento para a progressão representará 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. Ou seja, embora o incentivo à titulação esteja garantido em lei, este 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 deverá obter aproveitamento de, no mínimo, 70% do total máximo de pontos possíveis. A mesma classificação obtida na aferição de conhecimento será utilizada para subsidiar apenas um único processo de promoção, devendo o servidor passar por outro processo de avaliação para a próxima progressão. Será assegurado o direito à progressão ao Professor do Primeiro e Segundo Ciclo 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).

O Plano de 2009 adota como um dos requisitos para a mudança de nível a avaliação de desempenho. Entretanto, após quatro anos da legislação em vigor, esta 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, pedindo sua mudança de nível, e este esperaàs vezes até um ano para ser beneficiado. Embora seja concedido ao professor o retroativo, o correto seria esta mudança de nível ser automática, já que é um direito adquirido. Ademais, o professor deve ficar bem atento e pedir essa mudança de nível, quando o interstício expirar, ou ficará sem receber seus direitos garantidos em lei.

3.1.3 - Demais mecanismos de incentivos aos docentes

Além do vencimento e das gratificações era concedido ao professor, no PCCS de 1986, um adicional por tempo de serviço concedido ao completar: 10 anos – 10%; 15 anos – 15%; 20 anos – 20%; 25 anos – 25%; 30 anos – 30%; 31 anos – 32%; 32 anos – 34%; 33 anos – 36%; 34 anos – 38%; 35 anos – 40%. O PCCS concedia esta gratificação até o professor completar 35 anos de exercício. Vale ressaltar que, com 35 de serviço, por lei, o professor poderia estar aposentado. O adicional por tempo de serviço não foi mais concedido nos PCCS

posteriores, embora, até 2009 este adicional tenha sido pago aos professores que eram contemplados com esta legislação, e depois de 2009 foi incorporado ao vencimento.

Outros incentivos previstos na carreira, além do ganho por mudança por nível e classe, são as gratificações, detectadas como importantes para o estímulo dos profissionais de educação. As gratificações estão presentes em todos os PCCS, embora com nomenclaturas diferentes como descritas a seguir.

3.1.3.1 - Gratificação de regência

A gratificação de regência é uma gratificação de incentivo ao professor em sala de aula. No PCCS de 1986, de acordo com o art. 32, VI, a gratificação de regência correspondia ao percentual de 30% do vencimento e/ou salário pela regência de classe, às escolas da rede Municipal de Ensino de Teresina. Conforme verificado no contracheque, constatou-se que, na prática, o valor dessa gratificação correspondia a 40% do vencimento no período de 1996 a 1999 e a 45% de 2000 até o ano de 2009. Valor superior ao destinado no PCCS em análise.

Na Legislação de 2001, essa gratificação passou equivaler a 45% do vencimento do salário do professor pela regência de classe ou direção em escola ou creche. Ao pedagogo, também era paga uma gratificação especial, que também correspondia a 45% do vencimento. Dessa forma, todos os profissionais do magistério, em atividades na escola, recebiam gratificações com percentuais iguais. Como observamos nos contracheques, essa gratificação de 45% começou a ser paga em 2000, um ano antes do PCCS de 2001 ser aprovado.

Com a reformulação do PCCS em 2009 e 2010, a gratificação de regência passou a ser denominada “Gratificação de Incentivo à Docência” – GID, embora essa gratificação não tenha sido incorporada ao vencimento, correspondendo à determinação da Lei do Piso, ela passou a ser concedida em valor nominal, e não em valor percentual, como ocorria nos planos anteriores, o que era mais vantajoso para o profissional do magistério. Esta gratificação que correspondia a 45% do vencimento passou a corresponder cerca de 22%, de acordo com análise dos contracheques (sendo 23,5% em 2010 e 2011 e 21% em 2012). Nesse novo formato, a gratificação torna-se menos vantajosa, pois antes era vinculada ao percentual do vencimento, o que significava que sempre que tivesse aumento no vencimento, automaticamente havia o reajuste na referida gratificação. Ademais, no PCCS esta gratificação anterior resultava em valores bem mais atrativos que no atual PCCS. Com a

implementação da Lei do Piso na rede municipal de Teresina, o vencimento passou a corresponder mais de 70% do total da remuneração, dessa forma, a saída encontrada pelo gestor municipal foi desvincular as gratificações do vencimento e concedê-las em valores nominais, o que ocasionou conseqüentemente uma desvalorização das gratificações concedidas aos professores da rede em análise. Visto que, se concedidas em percentuais vinculados ao vencimento, essas gratificações seriam bem mais elevadas.

Ao pessoal do magistério lotado na SEMEC, que desempenham atribuições em uma de suas gerências, 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.

3.1.3.2 - Gratificação de difícil acesso

Sobre a gratificação de difícil acesso, tanto na legislação de 1986 quanto na de 2001, corresponde a 20% do vencimento, pelo exercício do magistério em local especial (localidade inóspita, de difícil acesso, de más condições de vida ou que ofereçam insalubridade e insegurança), assim considerado e fixado em ato do Executivo. O direito a percepção dessa gratificação iniciará a partir da entrada em exercício no local a que essa gratificação faz referência e cessará na data de remoção para o local que não apresente as condições previstas ou na data que essas condições se modifiquem.

Verificou-se, de acordo com a análise dos contracheques, que no caso de alguns professores, embora trabalhassem 40h, recebiam a gratificação de difícil acesso correspondente apenas a 20 horas. Vale ressaltar que no PCCS de 1986, o regime normal de trabalho era de 20h, podendo ocorrer o tempo integral de 40h. No entanto, havia professores com carga horária similar, que recebiam essa gratificação correspondente às 40h trabalhadas.

No PCCS de 2009, esta gratificação recebe outra denominação “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. Esta gratificação correspondente a um valor nominal, diferentemente dos planos anteriores, que correspondiam a um valor percentual de 20% sobre o vencimento. Dessa forma, houve uma desvalorização dessa gratificação, em relação aos outros PCCS, uma vez que esse valor nominal corresponde menos de 5% do vencimento. Se essa gratificação ainda correspondesse a 20% do vencimento, o valor real seria bem mais significativo, pois com a implementação da

Lei do Piso, o vencimento passou a corresponder a mais 70% da remuneração docente, diferentemente dos planos anteriores que o vencimento correspondia em torno de 50% da remuneração e o restante eram gratificações e abonos.

Em 2010, o Secretário Municipal de Educação publicou o Ofício Circular nº 004 que retirou, em alguns casos, a Gratificação de Permanência e/ou Gratificação de Exercício em Zona Rural, recebidas, segundo o Secretário, indevidamente. Muitos professores se sentiram prejudicados com essa determinação, recorreram e passaram a receber novamente a gratificação que lhe era de direito, recebendo, inclusive o retroativo. Além desse Ofício, o Secretário também publicou a Portaria nº 225, de 13 de julho 2010, que determinava a relação das escolas, da rede pública de Teresina, consideradas de difícil acesso. A existência dessas legislações justifica, na análise dos contracheques, o fato de alguns professores que recebiam essa (as) gratificação (ões) terem ficado o ano de 2010 sem recebê-la (s).

3.1.3.3 - Gratificação de permanência

A gratificação de permanência é destinada ao pessoal do magistério pela permanência na escola no horário do almoço, em escolas situadas em local de difícil acesso, impossibilitando, assim, a locomoção do professor.

Sobre a gratificação de permanência, o PCCS de 1986 não faz nenhuma referência. Na legislação de 2001, esta gratificação corresponde a 10% do vencimento pela permanência para desempenho de horário especial em escolas distantes ou de acesso muito difícil, assim considerado e fixado em ato do Executivo. Essa gratificação vigorava somente enquanto o docente estivesse lotado em escola com essas características.

A Lei Complementar nº 3.951/09 modificou a Gratificação de Permanência, agora denominada Gratificação de Intraturno, destinada ao pessoal do magistério pela permanência no intraturno em unidade de ensino, situada em local de difícil acesso. Esta gratificação, anteriormente concedida em um valor percentual de 10% sobre o vencimento, com as modificações realizadas no PCCS, 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, foi uma perda salarial para os professores.

De acordo com o Decreto nº 5.075/2002, a gratificação de difícil acesso e a gratificação de permanência (Gratificação de Intraturno) podem, inclusive, ser acumuladas, se preenchidos os requisitos legais, cumulativamente.

Com o intuito de sintetizar as informações apresentadas anteriormente sobre as gratificações concedidas aos professores, a seguir, apresentaremos um quadro para visualizar melhor como está estruturada a carreira do magistério público municipal de Teresina nos planos de 1986, 2001 e o atual.

Quadro 16 – Estrutura da carreira do magistério da rede municipal de ensino de Teresina – 1986 a 2012

	Plano (1986 a 2000)	Plano (2001 a 2010)	Plano atual
Nº de Classes	05 classes (de A a E)	08 classes (de A a H)	04 classes (Classe Auxiliar, Classes C, B e A)
Nº de níveis	35 níveis (07 níveis para cada classe).	88 níveis (11 para cada classe).	19 níveis (06 na Classe Auxiliar, 05 nas classes C e B e 03 na classe A).
Crítérios para mudança de classe	Mudança de classe – por titulação.	Mudança de classe – por titulação.	Mudança de classe – tempo de serviço, condicionada a mudança de nível.
Crítérios para mudança de nível	Mudança de nível – por merecimento e por antiguidade.	Mudança de nível – por aferição.	Mudança de nível – por aferição.
Interstício para mudança de nível	Ascensão na carreira – a cada 02 anos por merecimento e/ou a cada 04 anos por antiguidade, alternadamente.	Ascensão na carreira – a cada 03 anos, mais a titulação	Ascensão na carreira – a cada 02 anos
Gratificações	Gratificações: Regência, Difícil Acesso.	Gratificações: Regência, Gratificação de Permanência, Difícil Acesso.	GID, GIO, GEZOR, Gratificação de Intraturno e Gratificação de Titulação.
Incentivo	Adicional de tempo de serviço (após completar 10 anos).	-	

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base na Lei nº 1.870/1986, Lei nº. 2.972/2001 e Lei Complementar nº 3.951/2009.

Diante do exposto, é possível compreender que as mudanças nos PCCS, no que se refere aos aspectos que causam impacto na remuneração docente, no período em análise, minimizaram direitos, isto porque nenhuma das alterações ocorridas, de 1986 a 2010, na

carreira dos profissionais do magistério, consolidaram ou ampliaram direitos, muito pelo contrário. 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.

Ademais, compreende-se que a razão das transformações das gratificações de valores percentuais para valores nominais se deu pelo fato de que, com a implementação da Lei do Piso, houve uma valorização do vencimento, passando a corresponder a mais de 70%, ao contrário do que ocorria antes, pouco mais de 50%. Com esta valorização do vencimento do professor as gratificações que antes eram concedidas em percentuais, passaram a ser concedidas em valores nominais. Dessa forma, mesmo com a aprovação da Lei do Piso, não houve, de fato, uma melhoria na remuneração, uma vez que as gratificações passaram a ser desvinculadas do vencimento e os gestores incorporaram vantagens e abonos ao vencimento para se alcançar o valor do piso.

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, os planos de carreira,

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 que podem ser feitas ao longo dos anos de serviço. Porém, 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 (p. 160).

Observa-se que, de acordo com o estudo, embora os PCCS tenham avançado em relação a alguns pontos, como a valorização do vencimento, no que se refere à remuneração do professor, esse crescimento não foi tão significativo.

3.2 – Vencimentos dos Professores da Rede Pública Municipal de ensino de Teresina

No tópico a seguir será analisada a evolução do vencimento dos profissionais do magistério da rede pública municipal de ensino de Teresina, compreendendo o período de 1996 a 2012. Tomou-se como ponto de partida os dados da tabela de vencimentos dos docentes da rede municipal de educação, no sentido de verificar a valorização por meio do vencimento. Optou-se, inicialmente, em 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. Após a análise do vencimento do professor com formação em nível médio e licenciatura, os dados do vencimento foram comparados com o valor mínimo nacional por aluno, o salário mínimo e a receita tributária, com vistas a contextualizá-los como indicadores da remuneração docente.

Assim, antes de adentrar na análise da remuneração total dos professores, tomou-se como ponto de partida, a tabela de vencimento salarial do professor, com carga horária de 40h, com formação em Ensino Médio e Licenciatura, ao longo da série histórica. Inicialmente apresenta-se um quadro com o vencimento básico inicial do Professor com formação em Ensino Médio e Licenciatura, em valores nominais e valores atualizados. Como pode ser observado no Quadro 17.

Quadro 17 - Vencimento básico inicial do Professor com formação em Ensino Médio e Licenciatura - 1996 a 2012 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)

ANO	ENSINO MÉDIO (VALOR NOMINAL)	ENSINO MÉDIO (VALOR ATUALIZADO)	LICENCIATURA (VALOR NOMINAL)	LICENCIATURA (VALOR ATUALIZADO)
1996	242,66	660,20	400,44	1.089,47
1997	263,04	687,52	434,08	1.134,57
1998	277,50	706,66	457,96	1.166,20
1999	277,50	653,79	457,96	1.078,96
2000	302,00	674,61	485,44	1.084,37
2001	302,00	617,57	485,44	992,69
2002	317,10	577,00	509,72	927,49
2003	329,78	531,40	530,10	854,19
2004	347,12	528,69	557,98	849,85
2005	352,34	508,53	566,36	817,42
2006	369,94	520,46	594,66	836,61
2007	381,04	511,57	612,50	822,31
2008	397,66	498,01	639,20	800,50
2009	417,54	501,99	671,16	806,91
2010	1.024,70	1.161,30	1.250,00	1.416,63
2011	1.167,70	1.246,40	1.424,44	1.520,44
2012	1.451,00	1.451,00	1.770,02	1.770,02

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base na tabela de vencimento da SEMEC (1996 a 2012).

Quando são analisados os dados apresentados, em valores nominais, observa-se que não há queda no valor do vencimento, no entanto, observa-se que em 1999 e 2001 não houve reajuste no vencimento dos professores. Assim, um ano após a implementação do FUNDEF, em 1999, os professores da rede municipal não receberam reajuste no vencimento. Em 2001, ano da criação do segundo PCCS, também não houve reajuste no vencimento dos professores da rede em análise.

No entanto, quando se observa o vencimento dos professores, em valores atualizados, constata-se que houve queda no período de 2001 a 2005 e de 2007 e 2008. Fica evidente

então, que os reajustes no vencimento dos professores, nesses períodos, foram abaixo da inflação. O que vai na contramão da política de valorização dos profissionais do magistério público.

Entretanto, a partir de 2010 (ano da implementação do novo Plano de Carreira da rede em análise e da Lei do Piso no município), verifica-se o expressivo aumento do vencimento do professor, contraditório aos anos anteriores, em que o vencimento vinha caindo. Porém, faz-se necessário analisar a remuneração total do professor, que será feito posteriormente.

A seguir, será apresentado o vencimento básico inicial do Professor com formação em Ensino Médio e Licenciatura em valores atualizados.

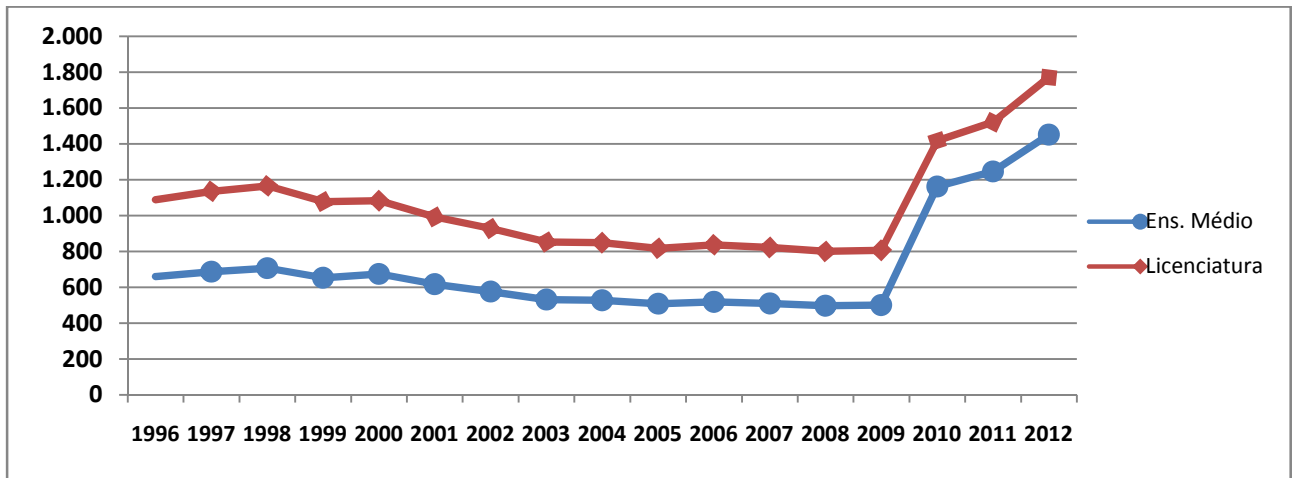
Tabela 6 - Vencimento básico inicial do Professor com formação em Ensino Médio e Licenciatura - 1996 a 2012 (Valores atualizados¹⁶ de acordo com o INPC de 2012) e a diferença percentual

ANO	ENSINO MÉDIO	LICENCIATURA	%
1996	660,20	1.089,47	65,0
1997	687,52	1.134,57	65,0
1998	706,66	1.166,20	65,0
1999	653,79	1.078,96	65,0
2000	674,61	1.084,37	60,7
2001	617,57	992,69	60,7
2002	577,00	927,49	60,7
2003	531,40	854,19	60,7
2004	528,69	849,85	60,7
2005	508,53	817,42	60,7
2006	520,46	836,61	60,7
2007	511,57	822,31	60,7
2008	498,01	800,50	60,7
2009	501,99	806,91	60,7
2010	1.161,30	1.416,63	22,0
2011	1.246,40	1.520,44	22,0
2012	1.451,00	1.770,02	22,0

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base na tabela de vencimento da SEMEC (1996 a 2012).

¹⁶ Valores foram atualizados de acordo com o INPC de 12/2012.

Gráfico 9 - Vencimento básico inicial do professor com formação em Ensino Médio e Licenciatura - 1996 a 2012 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)



Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base na tabela de vencimento da SEMEC (1996 a 2012).

Os dados contidos na Tabela 6 e no Gráfico 9, que apresentam a diferenciação percentual entre o vencimento do professor com formação em Ensino Médio e o vencimento do professor com formação em Licenciatura, revelam que, no período de 1996 a 1999, permaneceu uma diferença de 65% em relação ao vencimento do professor com Ensino Médio e do professor licenciado. Nos anos 2000 a 2009 essa diferenciação percentual foi de 60,7%. A partir de 2010, essa diferenciação foi reduzida para 22%. Vimos, portanto que, no início da série histórica, a diferença percentual entre o professor com formação em nível médio e superior era de 65%, decrescendo para 22% no final da série histórica.

É importante destacar que uma possível explicação, para esse declínio, é o fato de a Lei do Piso tomar como referência, para fixar o Piso Salarial Profissional Nacional, o vencimento do professor com formação em nível médio, servindo como ponto de partida para a fixação dos vencimentos dos profissionais de nível superior. Ou seja, para cumprir o que determina a Lei do Piso, houve uma aproximação do vencimento do professor com formação em nível médio e do professor com formação em nível superior, visto que a referida Lei tem como referência o professor com formação inicial.

Assim, 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 da remuneração.

A remuneração compõe-se do vencimento, dos adicionais, das vantagens pecuniárias, inclusive das gratificações. Ou seja, o vencimento é um componente fixo da remuneração e a remuneração é o vencimento acrescido das vantagens pecuniárias.

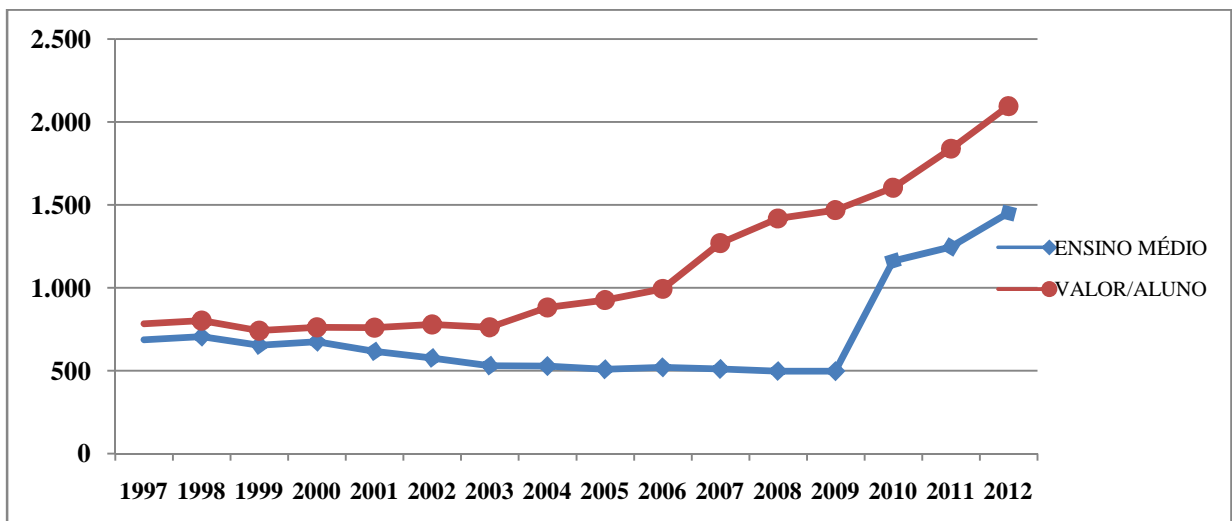
Na Tabela 7 será verificada a relação entre o vencimento básico do professor com Ensino Médio e o valor aluno mínimo nacional por aluno/ano, (valor/aluno)no período de 1997 a 2012.

Tabela 7 - Relação entre o vencimento básico inicial do professor com formação em Ensino Médio e o valor/aluno mínimo nacional por ano (Fundef/Fundeb) – 1997 a 2012 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)

ANO	ENSINO MÉDIO	VALOR/ALUNO
1997	687,52	784,12
1998	706,66	802,15
1999	653,79	742,14
2000	674,61	762,45
2001	617,57	760,87
2002	577,00	779,61
2003	531,40	763,07
2004	528,69	881,48
2005	508,53	927,00
2006	520,46	993,94
2007	511,57	1.270,44
2008	498,01	1.418,07
2009	501,99	1.468,36
2010	1.161,30	1.603,46
2011	1.246,40	1.838,11
2012	1.451,00	2.096,68

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base na tabela de vencimento da SEMEC e do Valor/Aluno (Fundef/Fundeb) 1997-2012

Gráfico 10 - Relação entre o vencimento básico inicial do professor com formação em Ensino Médio e o valor aluno mínimo nacional por aluno/ano dos Fundos – 1997 a 2012 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)



Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base na tabela de vencimento da SEMEC e do Valor/Aluno-1997-2012.

Pelo exposto, na Tabela 7 e no Gráfico 10, é possível perceber um significativo crescimento em reais no valor/aluno (Fundef/Fundeb), principalmente a partir de 2007, ano da implementação do FUNDEB. À medida que este significativo acréscimo só é percebido no vencimento do professor com nível médio, a partir do ano de 2010, ano da implementação do plano de carreira que regulamenta a nova política de “valorização” do magistério no município pesquisado. Dessa forma, não houve um crescimento proporcional em relação ao valor/aluno e o vencimento do professor com formação em nível médio. Vale ressaltar que, a partir de 2010, houve a incorporação de algumas gratificações e abonos ao vencimento.

Embora o valor/aluno (Fundef/Fundeb) tenha crescido mais que o vencimento do professor com formação em nível médio, ele ainda não é suficiente para o alcance da qualidade da educação e proporcionar a remuneração digna de seus profissionais.

Ao analisar a relação entre o crescimento do valor/aluno e do vencimento do professor, observa-se que, enquanto o valor/aluno dos Fundos cresce após 2003 e principalmente a partir de 2007, o vencimento do professor, com formação em nível médio, decresce até o ano de 2009. Importa destacar que, em 2007, com a implementação do FUNDEB foi criada a Gratificação Especial do Magistério, ao invés de conceder aumento no vencimento do professor. No entanto, a partir de 2010, há um acréscimo expressivo no valor do vencimento. A rigor, não há uma sincronia nestes dois indicadores, o que era de se esperar, já que, à medida que o valor/aluno crescesse, esse crescimento deveria refletir no vencimento ou na remuneração final do professor, visto que o valor/aluno é utilizado, desde 2011, como indicador de atualização do salário do professor.

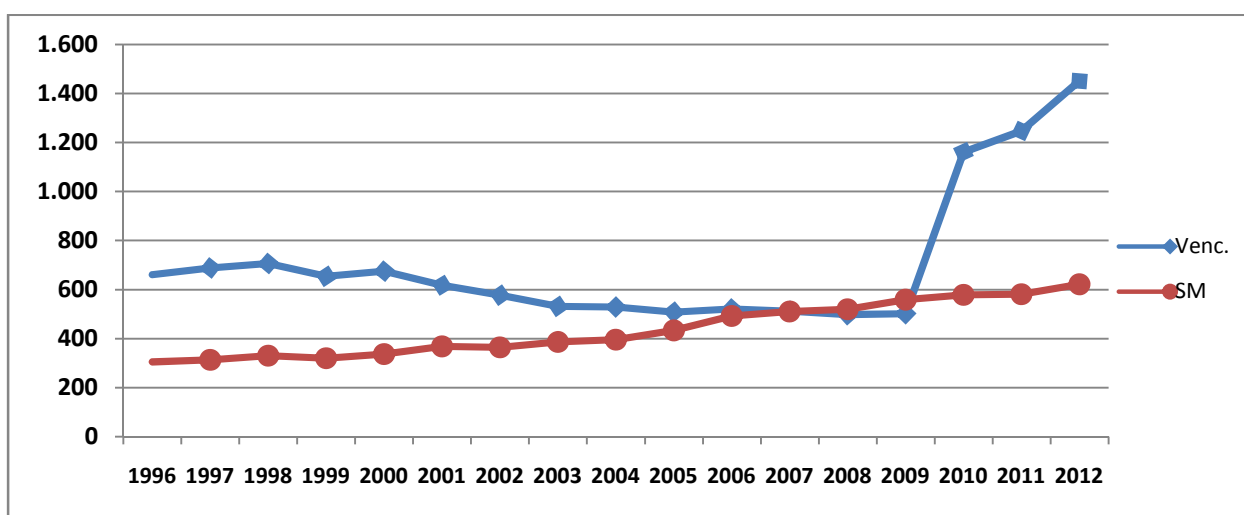
Assim como o valor/aluno, outro indicador que pode ser confrontado com o vencimento do professor é o salário mínimo, indicador que revela o poder aquisitivo do professor. A Tabela 8 apresenta a relação entre o vencimento do professor e o salário mínimo, no período de 1996 a 2012.

Tabela 8 - Relação entre vencimento básico inicial dos professores com formação em Ensino Médio e Salário Mínimo – 1996 a 2012 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)

ANO	ENSINO MÉDIO	SALÁRIO MÍNIMO	RELAÇÃO %
1996	660,20	304,72	2,2
1997	687,52	313,65	2,2
1998	706,66	331,05	2,1
1999	653,79	320,42	2,0
2000	674,61	337,30	2,0
2001	617,57	368,09	1,7
2002	577,00	363,92	1,6
2003	531,40	386,73	1,4
2004	528,69	396,00	1,3
2005	508,53	432,99	1,2
2006	520,46	492,41	1,1
2007	511,57	510,17	1,0
2008	498,01	519,72	1,0
2009	501,99	559,05	0,9
2010	1.161,30	577,99	2,0
2011	1.246,40	581,73	2,1
2012	1.451,00	622,00	2,3

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base na tabela de vencimento da SEMEC e no Salário Mínimo - 1996 a 2012.

Gráfico 11 – Relação entre o vencimento básico inicial dos professores com formação em Ensino Médio e Salário Mínimo – 1996 a 2012 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)



Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base na tabela de vencimento da SEMEC e no Salário Mínimo (1996 a 2012).

A Tabela 8 e o Gráfico 11, evidenciam a queda nos vencimentos dos professores, no período de 1999 a 2009, pois o vencimento que equivalia a 2,2 em 1996 passou a equivaler 0,9 salário mínimo. Nesse período, o gestor municipal priorizou a concessão de gratificações, não valorizando o vencimento do professor. No entanto, em 2010, houve um aumento expressivo, mais abaixo do início da série (2,2) passando para 2,0 salários mínimos,

chegando, em 2012, a 2,3 salários mínimos. Esse acréscimo significativo, concedido ao vencimento a partir de 2010 é fruto da implementação da Lei do Piso na rede municipal de ensino de Teresina, entretanto, essa valorização no vencimento do professor não teve o mesmo impacto na remuneração. Os reajustes concedidos, no período de 1996 a 2012, elevaram o vencimento em 0,1 salário mínimo, em relação ao início da série histórica. Mesmo com essa política de “valorização” do vencimento salarial do professor, o reajuste concedido foi ínfimo, quando comparado com o ano de 1996, em que ainda não vigoravam as atuais políticas de valorização do magistério – FUNDEB e Lei do Piso, portanto denotando perda de poder aquisitivo do professor da rede em análise.

É importante lembrar que, a partir de 2010, quando é implementado o atual PCCS, há uma valorização no vencimento do professor em início de carreira, pois houve a incorporação de alguns itens da remuneração no vencimento do professor, para atender à Lei do Piso.

O PCCS, que esteve em vigor no período de 1986 a 2000, determinava que o vencimento ou salário do professor fosse pago tendo por referência os salários mínimos do período, determinando 3,0 salários mínimos para o professor Classe A; 3,25 salários mínimos para o professor Classe B; 3,80 salários mínimos para o professor Classe C e 4,25 salários mínimos para os professores Classe D e E. O professor sem habilitação específica para o magistério seria remunerado com o equivalente a 1,60 salários mínimos. No entanto, observa-se na Tabela 5 que a política do governo não obedecia a essa determinação legal, visto que o professor Classe A recebia apenas 2,2 salários mínimos. É importante destacar que o PCCS fazia referência ao professor com carga horária de 20h semanais, e os dados analisados referem-se a 40h, portanto a distância entre a política remuneratória praticada e o determinado legal é maior ainda. Os PCCS que vigoraram posteriormente não adotaram mais a utilização do salário mínimo como indicador para determinação do vencimento do professor.

É possível perceber que a partir de 1998, ano da implementação do FUNDEF, o vencimento do professor começa a cair, chegando a 0,9 do salário mínimo em 2009, menor valor da série histórica. É contraditório esse declínio do vencimento do professor, uma vez que a política do FUNDEF tinha como prioridade a valorização do magistério. Somente com a implementação do novo Plano, em 2010, esse valor começou a ascender, chegando a 2,3 salários mínimos em 2012. Analisando o vencimento, vimos que, se comparado o ano de 1996, com o ano de 2012, não há muita diferença do vencimento do professor em relação a quantidade de salário mínimo. No entanto, faz-se necessário analisar a remuneração total do professor, com o intuito de verificar se essa realidade permanece, em relação à remuneração.

Essa verificação será realizada posteriormente. A Tabela 9, a seguir, apresenta a evolução do salário mínimo de 1996 a 2012.

Tabela 9 – Percentual de aumento do salário mínimo – 1996 a 2012

Ano	Valor	Percentual de aumento
1996	R\$ 112,00	12,00 %
1997	R\$ 120,00	7,14 %
1998	R\$ 130,00	8,33 %
1999	R\$ 136,00	4,62 %
2000	R\$ 151,00	11,03 %
2001	R\$ 180,00	19,21 %
2002	R\$ 200,00	11,11 %
2003	R\$ 240,00	20,00 %
2004	R\$ 260,00	8,33 %
2005	R\$ 300,00	15,38 %
2006	R\$ 350,00	16,67 %
2007	R\$ 380,00	8,57 %
2008	R\$ 415,00	9,21 %
2009	R\$ 465,00	12,05 %
2010	R\$ 510,00	9,68 %
2011	R\$ 540,00	5,88 %
2011	R\$ 545,00	0,93 %
2012	R\$ 622,00	14,13 %

Fonte: <http://www.contabeis.com.br/salario-minimo/> Acesso em: 10 de mar. 2014.

Observa-se, na Tabela 9, que no período de 1996 a 2012 o governo federal implementou uma política de recuperação do salário mínimo, o qual passou a crescer acima da inflação, apresentando aumentos reais a cada ano. Ao contrário do vencimento do professor com formação em nível médio, que decresceu até o ano de 2009.

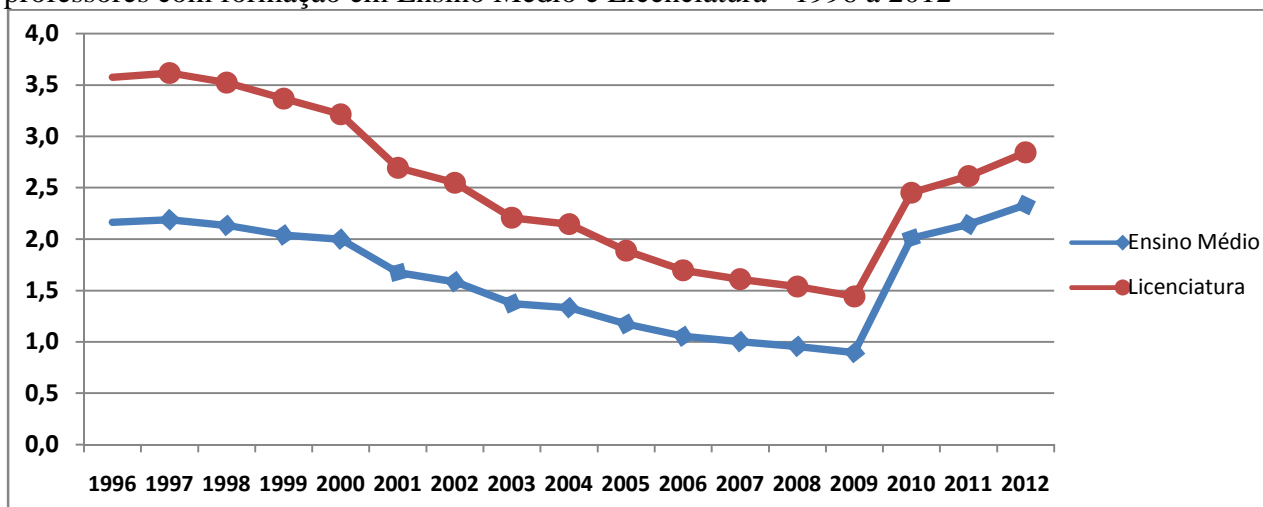
Com o intuito de verificar a relação entre o vencimento do professor com formação inicial e com licenciatura, apresenta-se, na Tabela 10, a evolução percentual do vencimento desses professores, tendo como indicador o salário mínimo.

Tabela 10 - Evolução dos Vencimentos de 40h, convertidos em Salários Mínimos, dos professores com formação em Ensino Médio e Licenciatura - 1996 a 2012

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ens. Médio	2,2	2,2	2,1	2,0	2,0	1,7	1,6	1,4	1,3	1,2	1,1	1,0	1,0	0,9	2,0	2,1	2,3
Licenciatura	3,6	3,6	3,5	3,4	3,2	2,7	2,5	2,2	2,1	1,9	1,7	1,6	1,5	1,4	2,5	2,6	2,8

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base na tabela de vencimento da SEMEC (1996 a 2012).

Gráfico 12 - Evolução dos Vencimentos 40h, convertidos em Salários Mínimos, dos professores com formação em Ensino Médio e Licenciatura - 1996 a 2012



Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base na tabela de vencimento da SEMEC (1996 a 2012).

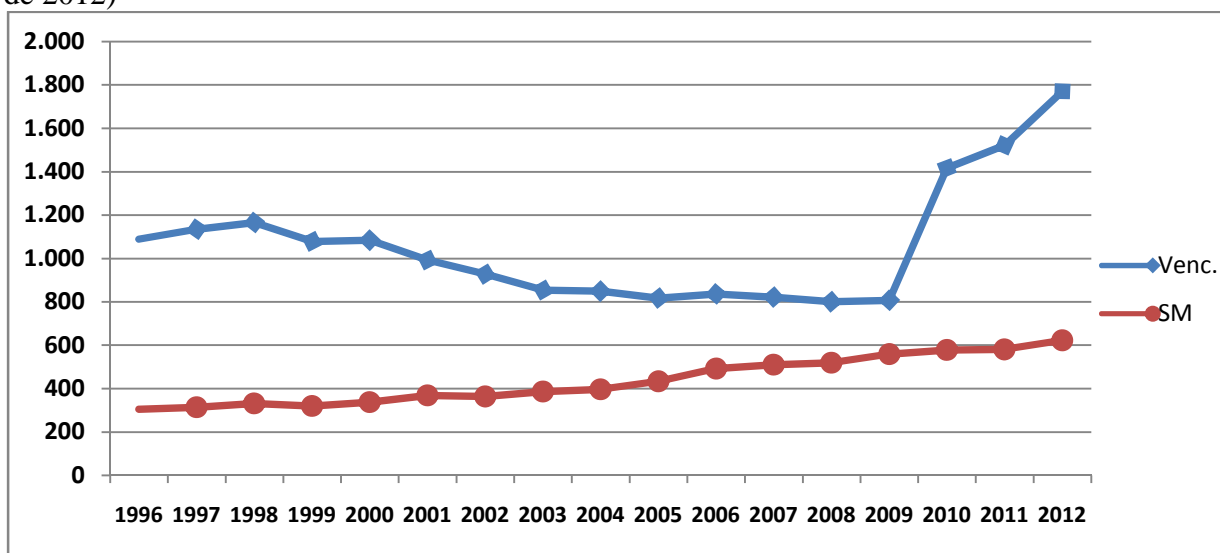
Observa-se que, na Tabela 10 e Gráfico 12, diferentemente do professor em início de carreira, o professor com formação em nível superior não recuperou seu vencimento do início do período, chegando ao final da série histórica com menos 0,8 salário mínimo, se comparado com o ano de 1996. Dessa forma, fica evidente que o professor de nível médio foi mais valorizado, pois recuperou seu vencimento inicial ao final da série histórica. Observa-se que ambos decresceram até o ano de 2009, passando a crescer a partir de 2010, com a implementação da Lei do Piso no município e do atual PCCS. Entretanto, houve uma aproximação no valor do vencimento dos professores, com formação em ensino médio e licenciatura, no final da série histórica. Considera-se este fato um prejuízo para o professor, na mudança do PCCS de 2001 para 2009, pois, não incentiva a busca da qualificação profissional. A seguir é apresentado o vencimento dos professores com licenciatura, convertido em salário mínimo.

Tabela 11 – Relação dos vencimentos de professores de licenciatura com jornada de 40h, convertidos em Salário Mínimo – 1996 a 2012 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)

ANO	VENCIMENTO	SALÁRIO MÍNIMO	RELAÇÃO %
1996	1.089,47	304,72	3,6
1997	1.134,57	313,65	3,6
1998	1.166,20	331,05	3,5
1999	1.078,96	320,42	3,4
2000	1.084,37	337,30	3,2
2001	992,69	368,09	2,7
2002	927,49	363,92	2,5
2003	854,19	386,73	2,2
2004	849,85	396,00	2,1
2005	817,42	432,99	1,9
2006	836,61	492,41	1,7
2007	822,31	510,17	1,6
2008	800,50	519,72	1,5
2009	806,91	559,05	1,4
2010	1.416,63	577,99	2,5
2011	1.520,44	581,73	2,6
2012	1.770,02	622,00	2,8

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base na tabela de vencimento da SEMEC e no Salário Mínimo (1996 a 2012).

Gráfico 13 - Relação dos vencimentos de professores de licenciatura com jornada de 40h, convertidos em Salários Mínimos – 1996 a 2012 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)



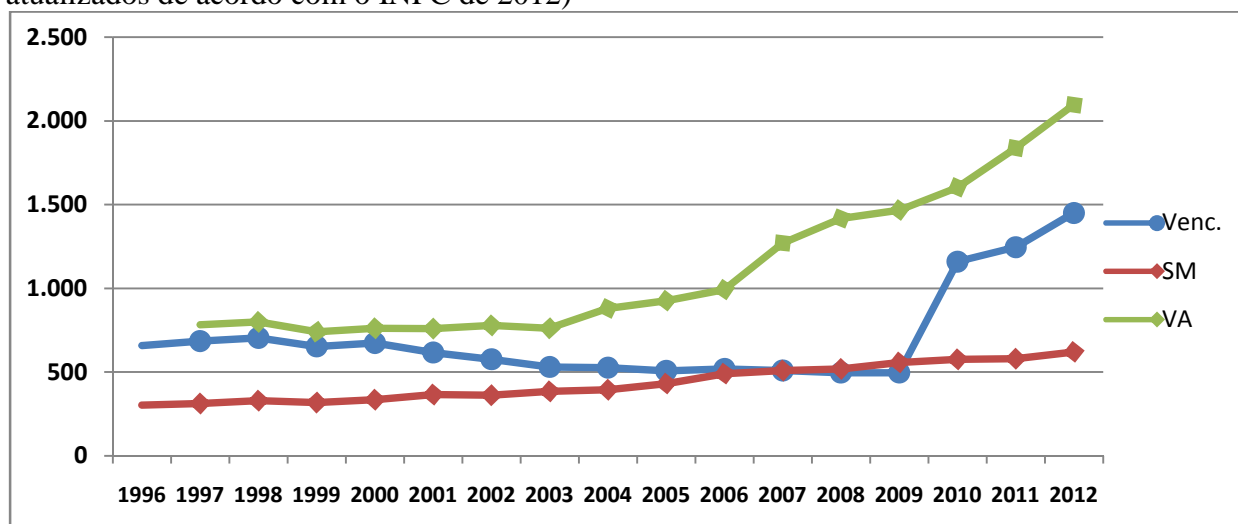
Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base na tabela de vencimento da SEMEC e no Salário Mínimo - 1996 a 2012.

A Tabela 11 e o Gráfico 13 mostram que os vencimentos dos professores com curso superior sofreram uma progressiva queda, quando comparados com o salário mínimo, tendo o vencimento atingido o menor valor em 2009, havendo uma valorização a partir de 2010, por

conta da Lei do Piso. Observa-se que no ano de 1996, o professor com formação em curso superior – licenciatura, contrato de 40 horas, correspondia a 3,6 salários mínimos, diferente do que previa o Plano de Carreira vigente nesse período, que determinava que o professor com formação em curso superior - Classe D receberia o equivalente a 4,25 salários mínimos para o professor com 20h semanais, conforme regulamentava o parágrafo 2º do art. 47, “Salário ou vencimento é a quantia paga ao professor e ao especialista em educação pelo exercício do cargo ou emprego, referente à jornada de vinte (20) horas semanais de trabalho”. Portanto, fica evidente que o plano vigente em 1996 não foi cumprido, pois determina o pagamento de 4,25 salários mínimos para o professor classe D, 20h. No entanto, pagava somente 3,6 salários mínimos para o professor com 40h, ou seja, pagava menos de uma metade de salário mínimo em relação ao que estava prescrito na legislação que regulamentava a carreira do magistério de Teresina.

O gráfico 14, a seguir, apresenta a evolução do vencimento básico inicial dos professores com formação em Ensino Médio, valor/aluno (Funde/Fundeb) e Salário Mínimo - 1996 a 2012, verifica-se que o vencimento em processo de queda de 1998 a 2009 e sua recuperação a partir de 2010.

Gráfico 14 - Relação entre o vencimento básico inicial dos professores com formação em Ensino Médio, valor/aluno (Funde/Fundeb) e Salário Mínimo - 1996 a 2012 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)



Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base na tabela de vencimento da SEMEC, no valor/aluno e no Salário Mínimo (1996 a 2012).

Comparando o vencimento do professor com formação em nível médio, o valor/aluno e o salário mínimo, percebe-se que o valor/aluno (Fundef/Fundeb) teve um crescimento mais significativo que os outros indicadores.

Até o ano de 2000, quando vigorou o Plano de 1986, o vencimento do professor 40h seguiu a mesma tendência do valor/aluno ano FUNDEF, no entanto, a partir de 2001, o valor/aluno ano passou a crescer mais que o vencimento, este entra em processo de queda até 2009, recuperando-se nos anos seguintes.

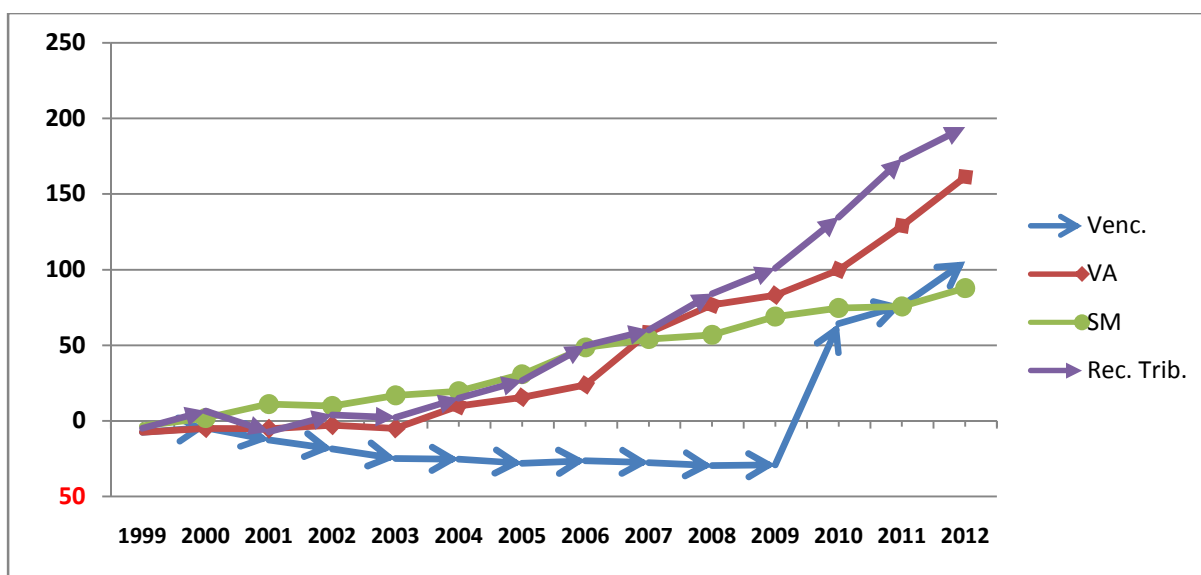
A seguir é apresentada uma tabela com valores acumulados da evolução percentual do vencimento inicial do magistério municipal em relação aos indicadores apresentados anteriormente, o valor/aluno e o salário mínimo, e da receita tributária do município de Teresina, de 1999 a 2012.

TABELA 12 - Evolução percentual do valor/aluno, salário mínimo, receita tributária e o vencimento do Professor com formação em Ensino Médio – 1999 a 2012

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Vencimento	-7,5	-4,5	-12,6	-18,3	-24,8	-25,2	-28,0	-26,3	-27,6	-29,5	-29,0	64,3	76,4	105,3
Valor/Aluno	-7,5	-4,9	-5,1	-2,8	-4,9	9,9	15,6	23,9	58,4	76,8	83,1	99,9	129,1	161,4
Sal. Mínimo	-3,2	1,9	11,2	9,9	16,8	19,6	30,8	48,7	54,1	57,0	68,9	74,6	75,7	87,9
Rec.Tributária	-5,0	6,5	-7,2	4,1	2,3	15,1	26,6	49,7	60,2	84,1	100,8	134,9	173,3	194,3

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base nos dados da Pesquisa Nacional (1999 a 2012).

Gráfico 15 - Relação percentual do valor/aluno, salário mínimo, receita tributária e vencimento do Professor com formação em Ensino Médio – 1999 a 2012



Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base nos dados da Pesquisa Nacional (1999 a 2012).

A Tabela 12 e o Gráfico 15 revelam que, de 1999 a 2009, o vencimento do professor com formação em ensino médio decresceu, entretanto, em 2010 houve uma evolução significativa, chegando a 64,3% em relação ao vencimento de 1998. Observa-se que o indicador que teve um crescimento mais significativo foi o da receita tributária, havendo,

dessa forma, uma contradição, uma vez que o aumento de recursos não implicou o aumento dos vencimentos dos professores. Outro indicador que teve um acréscimo expressivo foi o do valor/aluno.

Os dados revelam a desvalorização, até 2009, no vencimento do professor em início de carreira. A partir de 2010, houve uma evolução no vencimento desse professor. É possível inferir que essa evolução esteja atrelada à nova política de “valorização” do magistério, no contexto nacional e local. Entretanto, apesar dessa evolução, o vencimento do professor só ultrapassa a evolução do salário mínimo, a partir de 2011.

Em 2012, após 87 dias de greve os professores da rede municipal conseguiram um reajuste de 24,22% no valor do vencimento. Este foi o maior reajuste concedido à categoria, pois além de ser uma determinação da Lei do Piso. De acordo com o valor aluno era este o reajuste a ser concedido. Ademais, era um período eleitoral, o que contribuiria para melhorar a imagem do prefeito e candidato à reeleição, embora este não tenha conseguido sucesso.

Após discorrer sobre a análise das tabelas de vencimentos, a seguir, serão analisados os demais componentes da remuneração docente, tomando como base contracheques de 8 professores da rede pública municipal de Teresina, totalizando uma amostra de 136 contracheques, com diferentes graus de formação.

Considera-se, neste estudo, que o contracheque é o documento mais preciso para a análise da remuneração dos professores, pois através deste é possível obter todos os dados da remuneração.

A remuneração constitui-se como um importante elemento para a valorização dos profissionais do magistério. De acordo com Alves e Pinto (2011), “o nível de remuneração é um aspecto fundamental para qualquer profissão, principalmente numa sociedade sob a lógica capitalista” (p. 3).

3.3 - Remuneração dos Professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina: uma valorização condigna?

Com o intuito de compreender a política de remuneração dos professores da rede municipal de Teresina, no período de 1996 a 2012, a seguir, será analisada uma amostra de 136 contracheques de 08 professores, no sentido de verificar a valorização docente no que se refere à remuneração. Para tanto, subdividimos a série histórica em dois períodos: de 1996 a 2009, de acordo com o grau de formação dos professores, quando vigoraram os PCCS de

1986 e 2001 e de 2010 a 2012, quando a classe não está mais condicionada à formação acadêmica, de acordo com o atual PCCS. Neste segundo período, há uma valorização no vencimento do professor, atendendo ao cumprimento da Lei do Piso. Para atender a essa determinação legal, houve, além do reajuste de 6,5%, a incorporação de algumas gratificações e do Adicional de tempo de serviço ao vencimento, o que não resultou, necessariamente, na valorização da remuneração.

Considerando a relevância da remuneração, a seguir será apresentado o Quadro 18, com a remuneração de um professor em início de carreira, que permaneceu, até 2010, com a formação em nível médio.

Quadro 18 - Remuneração de um professor com formação em Ensino Médio (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)

Ano	Registr o da Progres são	Vencim ento	Adic.Te mpo de Serviço	Grat.de Regênci a	Grat.de Apoio ao Magisté rio	Grat.de Desemp enho Escolar	Grat. Especia l do Magisté rio	Grat. por Local de Trabalho	Grat.pe rmanên cia na escola	Total da Remune ração
1996	2 ¹⁷ A ¹⁸	726,15	58,09	290,46				72,61		1.147,31
1997	3A	831,85	66,55	332,73				83,27		1.314,40
1998	3A	855,02	85,51	342,00	152,79			85,51		1.520,82
1999	3A	791,05	79,11	316,41	141,36			79,11		1.407,05
2000	3A	795,01	95,41	357,76	134,03			79,50		1.461,71
2001	3A	727,79	87,34	327,52	122,70			72,78		1.338,13
2002	3A	679,99	81,59	306,00		109,18		68,00		1.135,58
2003	3A	626,24	75,15	339,82		234,62		75,51		1.351,35
2004	3A	623,19	74,78	280,43		366,81		62,32		1.407,53
2005	3A	599,28	71,92	269,68		347,57		59,93		1.348,38
2006	4A	674,70	80,97	303,62		249,50		67,33	67,45	1.443,55
2007	4A	663,14	79,57	298,41		238,09	134,26	132,63	66,30	1.612,39
2008	4A	645,56	77,47	290,51		222,09	563,55	129,12	64,56	1.992,85
2009	4A	619,74	74,37	278,89		213,21	673,26	123,95	61,98	2.045,40
2010	CLAS. AUX. I	1.578,49		371,68				203,18	101,59	2.254,94
2011	CLAS. C IV	1.590,74		374,62				204,76	102,37	2.272,49
2012	CLAS. C IV	1.851,90		393,16				214,86	125,00	2.584,92

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base em dados de contracheques de um professor em início de carreira(1996 a 2012).

O professor do contracheque apresentado no Quadro 18 permaneceu de 1996 a 2009 na Classe A – formação em Ensino Médio. Em 2010, com a reformulação do Plano de

¹⁷O número representa o nível.

¹⁸ A letra representa a classe.

Carreira, o professor foi “enquadrado” na Classe Auxiliar – nível 1. A classe auxiliar é destinada aos professores com formação em nível médio. No ano seguinte, o professor adquiriu a formação superior e mudou para a Classe C – nível 4, onde permaneceu em 2012. A seguir, será analisado cada item dos contracheques deste professor, no interstício de 1996 a 2012.

Com relação à **progressão** – mudança de nível, em 1996 o professor estava no nível 2, no ano seguinte ele progrediu para o nível 3, onde permaneceu até o ano de 2005, ou seja, o professor permaneceu 9 anos no mesmo nível. Analisando as leis que instituíram os planos de carreiras no período, percebe-se que os dispositivos legais em vigor, não estavam sendo colocados em prática, pois de acordo com os PCCS que vigoraram neste interstício, a mudança de nível seria concedida a cada 2 ou 4 anos (PCCS de 1986), e a cada 3 anos no PCCS de 2001. No ano de 2006, o professor progrediu para o nível 4, permanecendo neste nível até o ano de 2009. Em 2010, com a reformulação do PCCS, o professor foi “enquadrado” na Classe Auxiliar, nível 1. Em 2011, o professor adquiriu a formação em nível superior e progrediu para a Classe C, nível 4.

No PCCS de 1986, o regime normal de trabalho era 20 horas semanais, podendo ocorrer o regime de 40 horas semanais, que era concedido de acordo com a necessidade do ensino. Já no PCCS de 2001, o regime de trabalho era de 40 horas semanais, permitindo a nomeação de servidores com 20 horas semanais, em casos especiais, realizando-se concurso específico. No atual PCCS, o regime de trabalho foi assim estabelecido: 20 ou 40 horas semanais para o cargo de Professor de Primeiro Ciclo e de Professor de Segundo Ciclo. Àquele professor com regime de 20 horas semanais, poderia ser concedido regime de 40 horas, mediante aprovação em seleção interna, observadas a disponibilidade orçamentária e de vagas.

No contracheque analisado, o professor recebeu, até o ano de 2009, o **vencimento** correspondente às 20h, mais um valor igual ao vencimento, correspondente ao tempo integral provisório. Para chegar ao vencimento apresentado no Quadro 21, somou-se o vencimento com o tempo integral provisório. Somente a partir de 2010 é que o professor passou a receber um vencimento correspondente às 40 horas semanais. Observa-se que não houve reajuste no vencimento do professor nos anos de 1999 e 2001.

Durante o período de 1996 a 2009, o vencimento do professor representou 48% do total da sua remuneração, já no período de 2010 a 2012 o vencimento correspondeu a 71,6% do total da remuneração. Observa-se que, de 1996 a 2009, houve uma desvalorização do vencimento, pois existiam muitos “penduricalhos” no contracheque. Com a implementação da

Lei do Piso, especificamente a partir de 2010, há uma valorização do vencimento e, conseqüentemente, uma diminuição nos itens que compunham a remuneração, pois alguns desses itens foram incorporados ao vencimento para se chegar ao valor exigido pela Lei do Piso, não havendo, dessa forma, o mesmo impacto do vencimento na remuneração do professor.

Observa-se que, a partir de 1999 até 2009, o vencimento do professor decresce, no entanto, essa queda, percebida nesse período, se dá pelo fato de que o reajuste foi menor que o índice de deflator do INPC, pois os anos em que não houve reajuste no vencimento foram 1999 e 2001. A política adotada, nesse período, pelo gestor municipal, era a implementação de gratificação ao invés de valorização do vencimento.

O professor recebia até o ano de 2009 o **Adicional por Tempo de Serviço**. Em 2010, com a implementação de um novo PCCS, este Adicional foi incorporado ao vencimento. O Adicional de tempo de serviço era assegurado apenas no PCCS de 1986, embora depois ainda fosse concedido ao professor como direito adquirido. Somente tinha direito, ao referido Adicional, os professores que entraram na rede durante a vigência do PCCS de 1986. Este Adicional representou, até o ano de 2009, o correspondente a 5,3% do total da remuneração dos contracheques em análise.

Analisando a **gratificação de regência** do professor, verificou-se que, de 1996 a 1999, ela correspondia a 40% do vencimento, embora o PCCS que vigorou até o ano de 2000 determinasse uma gratificação de regência no valor de 30% do vencimento. Durante o período de 2000 a 2009 essa gratificação representou 45% do vencimento. Em relação à remuneração, considerando o período de 1996 a 2009, verificou-se que a gratificação de regência correspondia a 21,1%.

No período de 2010 a 2012, a regência, denominada no atual plano de **Gratificação de Incentivo à Docência – GID** correspondeu aproximadamente a 22%, do total do vencimento. Neste período, a regência correspondeu a 16% do total da remuneração. Verifica-se que houve, no período de vigência do atual PCCS, uma desvalorização no valor da Gratificação de Incentivo à Docência, quando comparado ao período de 1996 a 2009.

Verificou-se que, ao contrário da regência, um item da remuneração que passou a representar um peso significativo foi o vencimento do professor, que representava 32% da remuneração em 2009, passando a representar 71,6% em 2012.

O professor recebia, no período de 1998 a 2001, a **Gratificação de Apoio ao Magistério**, esta gratificação foi criada no ano da implementação do FUNDEF, representando 2,7% do total da remuneração, durante o período que esteve em vigor.

Em 2001, ano da implementação do segundo PCCS, a Gratificação de Apoio ao Magistério foi extinta, entrando em vigor uma nova gratificação, denominada **Gratificação de Desempenho Escolar**, que vigorou até 2009. Essa gratificação correspondeu a 9,1% do total da remuneração do contracheque em análise. Tal gratificação, implantada pela SEMEC, para garantir a melhoria da qualidade da educação municipal foi criada na gestão do prefeito Firmino Filho, filiado ao PSDB, estabelecida através da Lei nº 3.089 de 18 de abril de 2002, que ficou conhecida como “*Ranking* das Escolas Municipais”.

Com a implementação do FUNDEB, em 2007, foi criada a **Gratificação Especial do Magistério** que esteve em vigor até 2009, representando 6,7% do total da remuneração do professor.

Durante o período de 1996 a 2006, o professor 40h, com tempo integral provisório, recebia a **Gratificação de Exercício em Zona Rural – GEZOR**, correspondente apenas às 20h, dessa forma, não era considerado, para a concessão dessa gratificação, o Adicional de tempo integral, correspondente às outras 20h. Entretanto, a partir de 2007, a GEZOR foi concedida referente às 40h. Vale ressaltar que, até o ano de 2009, o vencimento, no contracheque do professor, era separado, ou seja, um vencimento que correspondia às 20h e um Adicional por tempo de serviço, correspondente às outras 20h trabalhadas. No interstício de 1996 a 2009, essa gratificação correspondia a 5,8% do total da remuneração.

A partir de 2010, a GEZOR passou a ser concedida em valor nominal, correspondendo, no período de 2010 a 2012, em torno de 8,8% do total da remuneração.

De 2006 a 2009, o professor passou a receber a **Gratificação de Permanência**, que correspondia a 1,3% do total da remuneração. No interstício de 2010 a 2012, essa gratificação, agora denominada de **Gratificação de Intraturno**, correspondia a 4,6% do total da remuneração. Observa-se que, no atual plano de carreira essa gratificação foi mais significativa, no entanto, se estivesse sendo concedida em percentual (10% do vencimento), como no plano anterior, esse valor seria bem mais expressivo.

Vale ressaltar que as gratificações de exercício em zona rural e a gratificação de permanência, que permaneceram no atual PCCS, são condições de incentivo ao professor a permanecer em escolas de difícil acesso e/ou em localidade inóspita.

A **remuneração** desse professor cresceu 78% durante o período de 1996 a 2009. As incorporações realizadas, com a implementação no atual PCCS, contribuíram para elevar em 199% o vencimento salarial dos professores, no interstício de 2009 a 2012.

É possível observar o impacto do vencimento quando comparamos o vencimento do ano de 2009 com o de 2010, que cresceu 154%. Entretanto, esse impacto positivo não refletiu,

com a mesma intensidade, em valores reais na remuneração do professor, visto que, algumas gratificações e o Adicional de tempo de serviço foram incorporados ao vencimento.

Em 1996, a remuneração do professor correspondia a 3,76 salários mínimos, em 2012, a remuneração cresceu para 4,15. Vimos que nesse caso, a remuneração deste professor cresceu, durante a série histórica. Vale ressaltar que o professor ficou praticamente toda a série histórica sem progressão na carreira. A mudança de classe em 2011 (quando adquiriu curso superior) foi importante para o crescimento da remuneração do professor em análise.

Observou-se que no ano de implementação do FUNDEF e FUNDEB, o gestor municipal, ao invés de conceder reajuste no vencimento do professor, o fazia por meio de gratificações; à guisa de exemplo, temos a Gratificação de Apoio ao Magistério, no contexto do FUNDEF e a Gratificação de Desempenho Escolar, no contexto do FUNDEB. Essa medida tomada pelo gestor não é vantajosa para o professor, pois o ideal é que fosse concedido aumento no vencimento, que era referência para a concessão das gratificações. Uma das desvantagens das gratificações é que elas podem ser extintas, sem necessidade de muita explicação.

Analisando toda a série histórica, observa-se que, de 1996 a 1997, bem como a partir de 2010, não havia muitas gratificações. A ausência dessas gratificações impactava positivamente o vencimento, como pode ser observado na Tabela 13, que apresenta a diferença percentual entre o vencimento e a remuneração do professor com formação em nível médio.

Tabela 13 - Relação percentual entre o vencimento e a remuneração do professor com formação em Ensino Médio- Classe A

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
%	63,3	63,3	56,2	56,2	54,4	54,4	59,9	46,3	44,3	44,4	46,7	41,1	32,4	30,3	70,0	70,0	71,6

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base em dados de contracheques de um professor em início de carreira (1996 a 2012).

Observa-se na Tabela 13 que em 1996 o vencimento representava 63,3% do total da remuneração, passando a representar, em 2009, apenas 30,3%. Entretanto, a partir de 2010 o valor do vencimento se aproximava do total da remuneração, atingindo 71,6% em 2012.

Importa destacar que essa valorização do vencimento a partir de 2010, e com mais intensidade em 2012, não decorreu de uma ação generosa do governo municipal, mas foi motivada pela determinação da Lei do Piso, pela luta sindical e pelo contexto político decorrente do período eleitoral em 2012, momento em que o prefeito iria concorrer à reeleição e que os professores conseguiram, com intervenção do papel do sindicato, por meio de greve

com duração de 87 dias de paralisação das atividades escolares, o maior reajuste concedido aos professores da rede municipal, 24,26%. Esta greve foi considerada uma greve histórica, tendo em vista a duração, a significativa adesão e o expressivo reajuste concedido à categoria.

Inicialmente, o gestor municipal concedeu um reajuste de 6,5%, mas a maioria da categoria ainda continuou de greve, reivindicando o reajuste concedido pela Lei do Piso, que era de 22,22%. Considerando o momento político em que o prefeito Elmano Férrer (PTB) iria concorrer à reeleição, foi concedido o reajuste de 24,26%.

O Quadro 19 apresenta a remuneração do professor com formação em nível superior (licenciatura) de acordo com uma análise de 17 contracheques, no interstício de 1996 a 2012, considerando o mês de outubro de cada ano.

Quadro 19 - Remuneração de um professor com formação em nível superior (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)

Ano do contracheque	Registro da Progressão	Vencimento	Adic. Tempo de Serviço	Grat.de Regência	Grat. de Apoio ao Magistério	Grat.de desempenho escolar	Grat. Especial do Magistério	Grat.por Local de Trabalho	Grat. permanência na escola	Abono permanência	Total da Remuneração
1996	2D	1.198,40	287,63	479,36				239,69			2.205,08
1997	2D	1.248,01	299,54	499,20				249,61			2.296,36
1998	3D	1.411,02	366,88	564,41	152,79			282,20			2.777,30
1999	3D	1.305,46	339,43	522,18	141,36			261,09			2.569,53
2000	3D	1.312,00	367,37	590,39	134,03			262,40			2.666,19
2001	3D	1.201,26	336,31	540,48	122,70			240,22			2.440,96
2002	3D	1.122,15	314,21	504,98		254,75		224,43	112,22		2.532,73
2003	3D	1.033,47	289,37	465,06		234,62		206,69	103,35		2.332,56
2004	3D	1.028,24	287,91	462,71		366,81		205,65	102,82		2.454,14
2005	3D	988,97	276,91	445,04		347,57		197,79	98,89		2.355,18
2006	4D	1.113,50	311,78	573,02		146,55		254,67	111,35		2.510,88
2007	4D	1.094,53	306,46	492,54		139,85	134,26	218,90	109,44		2.495,99
2008	4D	1.065,49	298,33	479,47		130,46	563,55	213,10	106,59		2.856,99
2009	4D	1.022,88	286,40	461,50		125,24	673,26	204,58	102,29		2.876,15
2010	3B	2.224,00		523,69				203,18	101,59		3.052,45
2011	2B	2.353,35		554,21				204,76	102,37	319,83	3.534,53
2012	2B	2.739,68		581,63				214,86	125,00	365,34	4.026,51

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base em dados de contracheques de um professor com formação em nível superior (1996 a 2012).

Durante o interstício de 1996 a 2009, o professor permaneceu na Classe D – formação em nível superior. Em 2010, o professor foi enquadrado na Classe B nível 3,

progredindo, no ano seguinte, para o nível 2. A seguir, será analisado cada item dos contracheques deste professor, no interstício de 1996 a 2012.

Com relação a **progressão** – mudança de nível, o professor permaneceu nos anos de 1996 e 1997 no nível 2, de 1998 a 2005 no nível 3 e de 2006 a 2009 no nível 4. Em 2010, com a implementação do atual plano, o professor foi enquadrado na Classe B – nível 3, passando, no ano seguinte, para o nível 2.

O **vencimento** do professor, no período de 1996 a 2009, representou 45,6% da remuneração. Já no período de 2010 a 2012, esse percentual correspondeu a 68,9% do total da remuneração.

O professor recebeu durante o período de 1996 a 2009 o **Adicional de tempo de serviço**, o qual representava 12,4% da remuneração; com a implementação do PCCS, em 2010, esse Adicional foi incorporado ao vencimento.

A **gratificação de regência** é um importante item da remuneração, essa gratificação representava 20% da remuneração no interstício de 1996 a 2009. No período de 2009 a 2012, agora denominada **Gratificação de Incentivo à Docência** correspondia a 15,6% do total da remuneração. Nesse último período, essa gratificação deixou de ser vinculada ao vencimento e passou a ser paga em valores nominais.

A **gratificação de apoio ao magistério**, concedida no período de 1998 a 2001, representou 1,6% do total da remuneração. Com a extinção dessa gratificação, foi criada, no ano seguinte, 2002, a **gratificação de desempenho escolar**, que vigorou até 2009, correspondendo a 4,9% do total da remuneração.

Em 2007, ano da implementação do FUNDEB, foi implementada a **gratificação especial do magistério**, que esteve em vigor até o ano de 2009, representando 3,9% do total da remuneração.

Durante toda a série histórica, o professor licenciado recebeu a **GEZOR** referente às 40h trabalhadas, embora sua carga horária fosse composta de 20h mais 20h, correspondente ao Adicional por tempo de serviço, o professor licenciado, diferentemente do professor com formação em nível médio, recebeu desde 1996 a GEZOR referente às 40h. No período de 1996 a 2009, essa gratificação correspondeu a 9,2% do total da remuneração. Com a implementação do atual PCCS, a partir de 2010, essa gratificação passou a ser concedida em valor nominal, representando, no interstício de 2010 a 2012, 5,9% do total da remuneração.

A partir de 2002, o professor passou a receber a **gratificação de permanência**, que correspondeu, no período de 2002 a 2009, a 2,4% do total da remuneração. No interstício de

2010 a 2012, essa gratificação, agora denominada de gratificação de intraturno, passou a corresponder a 3,1% do total da remuneração.

Nos PCCS vigentes até 2009, a gratificação de permanência correspondia a 10% do valor do vencimento. A partir de 2010, essa gratificação passou a ser concedida em valor nominal, correspondendo em torno de 4,5% do total do vencimento. Percebe-se que com essa mudança na legislação, algumas gratificações passaram a ser concedidas em valores nominais ao invés de um valor percentual, como ocorria nos planos anteriores, havendo, portanto, uma desvalorização nesta gratificação. Outra gratificação concedida ao professor, de 2011 e 2012, foi o abono permanência.

A Tabela 14 apresenta a relação percentual entre o vencimento e a remuneração do professor com formação em nível superior.

Tabela 14 - Relação percentual entre o vencimento e a remuneração de um professor com formação em nível superior

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
%	54,3	54,3	50,8	50,8	49,2	49,2	44,3	44,3	41,9	42,0	44,3	43,9	37,3	35,6	72,9	66,6	68,0

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base em dados de contracheques de um professor com formação em nível superior (1996 a 2012).

A Tabela 14 evidencia que, em 1996, o vencimento representava 54,3% da remuneração, a partir de 1998 esse percentual começou a declinar, chegando, em 2009, a 35,6%. No entanto, a partir de 2010, há uma valorização no vencimento, passando a representar 72,9%, em 2010; 66,6% em 2011 e 68% em 2012. Verifica-se o aumento da parte invariável do salário do professor, tida como base para implementação da Lei do Piso. É importante destacar as possíveis razões para esta valorização no valor do vencimento do professor, com a implementação da Lei do Piso. Para viabilizar financeiramente o cumprimento da referida lei, o poder público municipal passou a incorporar algumas gratificações e o Adicional de tempo de serviço ao vencimento.

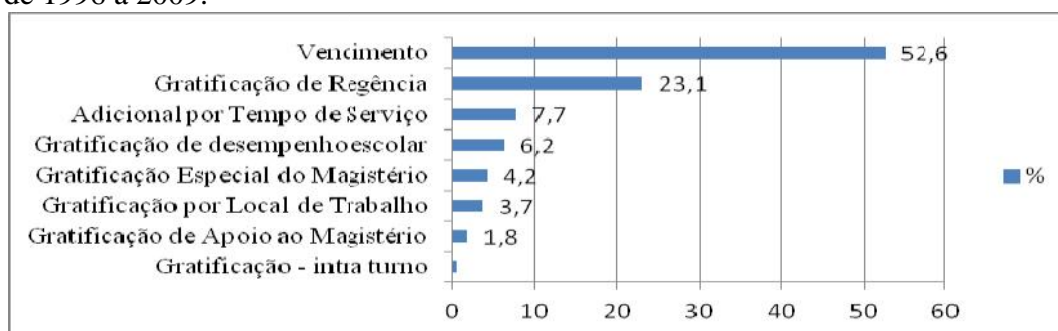
Outro exercício realizado com os contracheques foi a verificação do peso de cada item, dos 136 contracheques analisados de oito professores. Para a realização desta análise, subdividimos a série histórica em dois períodos: de 1996 a 2009 (as classes dos planos estavam relacionadas ao grau de formação dos professores, quando vigoraram os PCCS de 1986 e 2001) e de 2010 a 2012, quando a classe não está mais condicionada à formação acadêmica. Neste segundo período, há uma valorização no vencimento do professor, atendendo ao cumprimento da Lei do Piso, como pode ser observado nas análises a seguir.

Quadro 20 – Participação percentual dos itens que compõem os contracheques de oito professores no período de 1996 a 2009.

Composição dos itens dos contracheques	%
Vencimento	52,6
Gratificação de Regência	23,1
Adicional por Tempo de Serviço	7,7
Gratificação de desempenho escolar	6,2
Gratificação Especial do Magistério	4,2
Gratificação por Local de Trabalho	3,7
Gratificação de Apoio ao Magistério	1,8
Gratificação - intra turno	0,6

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base em dados contracheques (1996 a 2009).

Gráfico 16 - Participação percentual dos itens dos contracheques de 8 professores no período de 1996 a 2009.



Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base em dados contracheque (1996 a 2009).

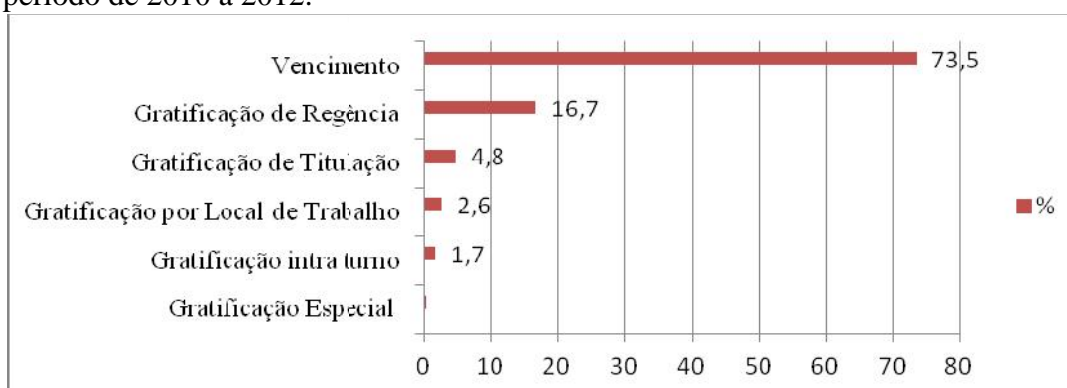
O Quadro 20 e o Gráfico 16 apresentam os itens que compõem os contracheques de oito professores analisados no período de 1996 a 2009. Observa-se que, nesse período, o vencimento correspondeu a 52,6% do total da composição da remuneração. Outro item de maior peso foi a gratificação de regência, com 23,1%. Ambos somam 75,7% e o restante, 24,3%, é composto pelo Adicional de tempo de serviço e as demais gratificações. A seguir é apresentado o quadro com os itens que compõem os contracheques de oito professores no período de 2010 a 2012.

Quadro 21 - Participação percentual dos itens dos contracheques de oito professores no período de 2010 a 2012.

Composição dos itens do contracheque	%
Vencimento	73,5
Gratificação de Regência	16,7
Gratificação Especial	0,3
Gratificação por Local de Trabalho	2,6
Gratificação intra turno	1,7
Gratificação de Titulação	4,8

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base em dados de contracheques (2010 a 2012).

Gráfico 17 - Participação percentual dos itens dos contracheques de oito professores no período de 2010 a 2012.



Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base em dados de contracheque (2010 a 2012).

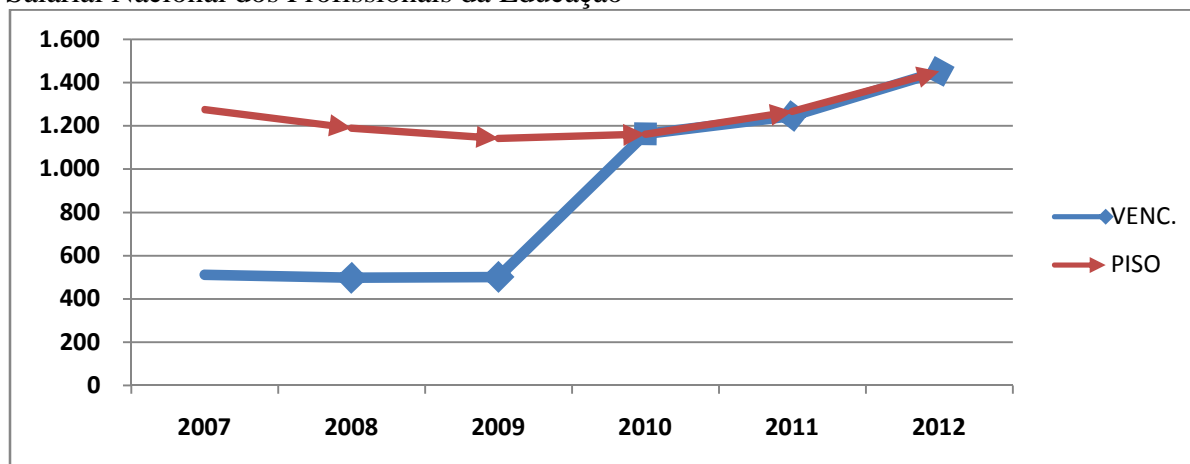
O Quadro 21 e o Gráfico 17 evidenciam que no período de 2010 a 2012, o vencimento dos professores representou 73,5% do total da remuneração e a gratificação de regência correspondeu a 16,6%; esses dois importantes itens correspondem a 90,1% da composição dos contracheques. Os demais itens representam 9,9% e são compostos por gratificações, dentre as quais a gratificação de titulação, implementada em 2010. Fica evidente, nesta análise, a valorização do vencimento nos últimos anos e a diminuição da quantidade de gratificações, sendo extinta a Gratificação de Apoio ao Magistério e a Gratificação de Desempenho Escolar; os valores correspondentes a estas gratificações foram incorporados ao vencimento. Observa-se, neste interstício, a extinção do Adicional de tempo de serviço, que também foi incorporado ao vencimento. É evidenciado o peso significativo do vencimento na remuneração dos professores, no período de 2010 a 2012. É importante reafirmar que esse aumento, considerável no valor do vencimento, justifica-se pela implementação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional.

Tabela 15 - Evolução do vencimento do Professor com formação em nível médio e o Piso Salarial Nacional dos Profissionais da Educação (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012 – 2008 a 2012)

ANO	2008	2009	2010	2011	2012
VENC.	498,00	502,00	1.162,42	1.246,40	1.451,00
PISO	1.189,72	1.142,14	1.161,26	1.267,00	1.451,00

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base em dados da Tabela de Vencimento 2008-2012.

Gráfico 18 - Evolução do vencimento do Professor com formação em nível médio e o Piso Salarial Nacional dos Profissionais da Educação



Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base em dados da Tabela de Vencimento (2008 a 2012).

A Tabela 12 e o Gráfico 18 apresentam os valores do vencimento inicial do magistério e o valor determinado pela Lei do Piso. A análise nos permite inferir que, com relação ao vencimento, há um crescimento após o ano de 2009, equiparando-se ao valor determinado pela Lei do Piso a partir de 2010. Isso mostra que somente a partir de 2010 a Lei do Piso começou a ser implementada na rede municipal de ensino de Teresina, embora essa lei tenha sido instituída em 2008. Antes da implementação do atual PCCS, o professor com formação superior tinha o vencimento mais valorizado que o professor com ensino médio. Entretanto, com a aprovação do atual PCCS, o vencimento do professor com formação em ensino médio cresceu. Após a análise da evolução do vencimento do Professor com formação em nível médio e do Piso Salarial, a seguir, serão apresentados dados da remuneração de cinco professores.

Os dados da remuneração, abordados a seguir, foram coletados dos contracheques de cinco professores que, durante o período de 1996 a 2009¹⁹, permaneceram na mesma classe, progredindo apenas no nível, sendo um professor na Classe A – formação em nível médio. Um professor na Classe B – formação em nível médio acrescido de um ano de estudos adicionais. Um professor na Classe C – licenciatura de curta duração. Um professor na Classe D – licenciatura plena e um professor na Classe E - especialização. Ademais, também foram analisados contracheques de professores que percorriam a carreira, durante o período supracitado, a saber, um professor que percorreu as Classes A, C, e D, um professor que

¹⁹Nos anos de 2010 a 2012, a classe não estava mais condicionada à formação acadêmica.

percorreu as Classes E e F e um professor que percorreu as Classes B, C, D, E e F, que serão apresentadas posteriormente.

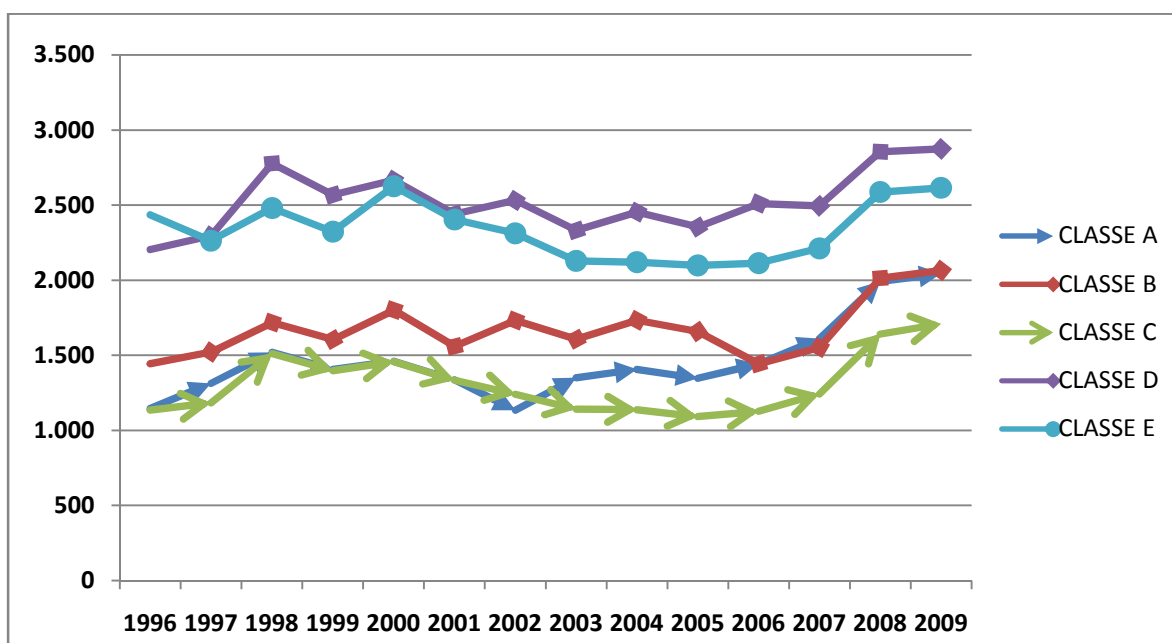
No quadro a seguir é apresentada a remuneração total dos professores, que durante o período de 1996 a 2009 permaneceram na mesma classe.

Quadro 22 - Total da remuneração de cinco professores, Classes A, B, C, D, E – (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)

	CLASSE A	CLASSE B	CLASSE C	CLASSE D	CLASSE E
1996	1.147,31	1.445,28	1.137,60	2.205,08	2.436,12
1997	1.314,40	1.523,00	1.184,71	2.296,36	2.265,18
1998	1.520,82	1.718,26	1.511,28	2.777,30	2.481,09
1999	1.407,05	1.606,75	1.398,22	2.569,53	2.324,20
2000	1.461,71	1.801,13	1.458,58	2.666,19	2.626,56
2001	1.338,13	1.562,07	1.335,26	2.440,96	2.404,50
2002	1.135,58	1.732,89	1.242,07	2.532,73	2.313,87
2003	1.351,35	1.607,67	1.143,95	2.332,56	2.131,03
2004	1.407,53	1.733,00	1.138,34	2.454,14	2.120,60
2005	1.348,38	1.659,61	1.093,34	2.355,18	2.100,04
2006	1.443,55	1.445,07	1.128,27	2.510,88	2.115,32
2007	1.612,39	1.551,51	1.243,12	2.495,99	2.213,44
2008	1.992,85	2.015,44	1.642,74	2.856,99	2.587,57
2009	2.045,40	2.067,08	1.709,30	2.876,15	2.616,34

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base em dados dos contracheques (1996 a 2009)

Gráfico 19 - Total da remuneração de cinco professores, Classes A, B, C, D, E



Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base em dados dos contracheques (1996 a 2009)

Analisando o Quadro 22 e o Gráfico 19, verifica-se que os professores que permaneceram na mesma classe durante o interstício não tiveram uma evolução salarial significativa. Entretanto, constatou-se que não necessariamente é a formação acadêmica que determina o salário do professor, pois observa-se que o professor Classe C – formação em Licenciatura Curta, foi que recebeu a menor remuneração, a explicação que justifica essa realidade é o fato de que esse professor, ao contrário dos professores Classes A e B, não recebeu, durante o período em análise, as Gratificações de Zona Rural e Intraturno. Portanto, as gratificações também são importantes para determinar o valor total da remuneração. Entretanto, de modo geral, observa-se que quanto maior a formação maior é a remuneração.

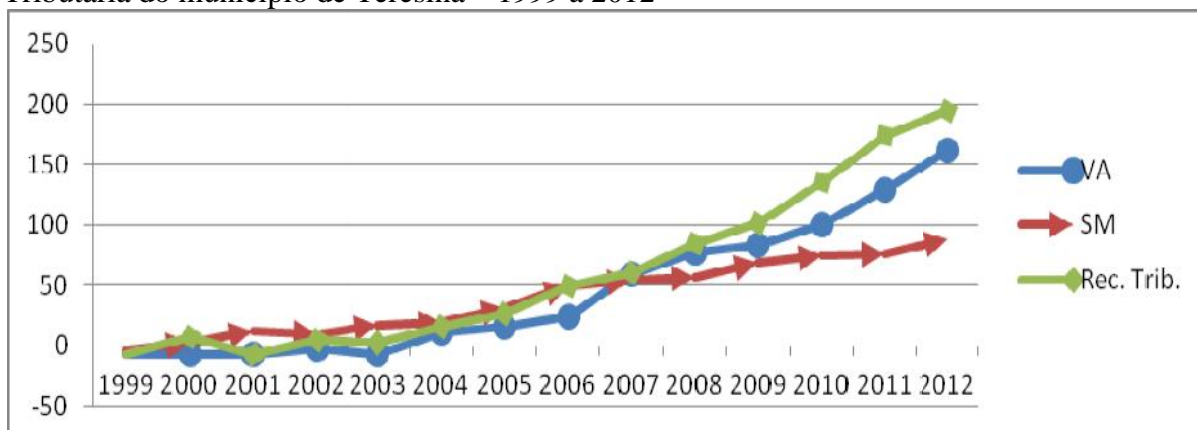
Ao fazer a análise da remuneração total dos professores, tornou-se necessária a análise de outros indicadores econômicos que influenciam a vida financeira, como a evolução do salário mínimo e do valor/aluno, que nos últimos anos tem determinado o valor do Piso Salarial Profissional e a evolução das receitas tributárias – as quais guardam relação muito forte com as receitas da educação. Esses indicadores serão apresentados e analisados a seguir.

Quadro 23 - Evolução das variações do Salário Mínimo, do Valor/Aluno e da Receita Tributária do município de Teresina – 1999 a 2012

	SM	VA	REC. TRIB.
1999	-3,2	-7,5	-5,0
2000	1,9	-4,9	6,5
2001	11,2	-5,1	-7,2
2002	9,9	-2,8	4,1
2003	16,8	-4,9	2,3
2004	19,6	9,9	15,1
2005	30,8	15,6	26,6
2006	48,7	23,9	49,7
2007	54,1	58,4	60,2
2008	57,0	76,8	84,1
2009	68,9	83,1	100,8
2010	74,6	99,9	134,9
2011	75,7	129,1	173,3
2012	87,9	161,4	194,3

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base nos dados da Pesquisa Nacional (1999 a 2012).

Gráfico 20 - Evolução das variações do Salário Mínimo, do Valor Aluno e da Receita Tributária do município de Teresina – 1999 a 2012



Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base nos dados da Pesquisa Nacional (1999 a 2012).

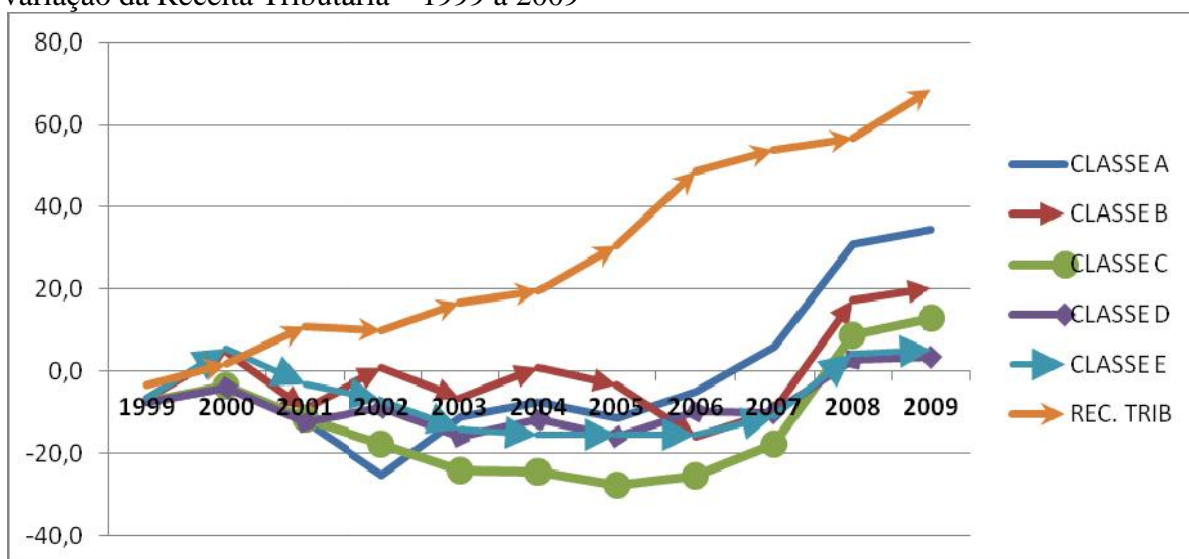
Verifica-se que dos 3 indicadores utilizados para fazer uma análise com o vencimento e remuneração de professores, aquele que teve um crescimento mais significativo diz respeito aos dados das receitas tributárias, enquanto que o salário mínimo foi o que menos cresceu. A seguir será apresentada a evolução percentual dos professores Classes A, B, C, D, E e das receitas tributárias.

Quadro 24 – Variação da Remuneração de cinco professores, Classes A, B, C, D, E, e variação da Receita Tributária – 1999 a 2009

	CLASSE A	CLASSE B	CLASSE C	CLASSE D	CLASSE E	REC. TRIB.
1999	-7,5	-6,5	-7,5	-7,5	-6,3	-3,2
2000	-3,9	4,8	-3,5	-4,0	5,9	1,9
2001	-12,0	-9,1	-11,6	-12,1	-3,1	11,2
2002	-25,3	0,9	-17,8	-8,8	-6,7	9,9
2003	-11,1	-6,4	-24,3	-16,0	-14,1	16,8
2004	-7,4	0,9	-24,7	-11,6	-14,5	19,6
2005	-11,3	-3,4	-27,7	-15,2	-15,4	30,8
2006	-5,1	-15,9	-25,3	-9,6	-14,7	48,7
2007	6,0	-9,7	-17,7	-10,1	-10,8	54,1
2008	31,0	17,3	8,7	2,9	4,3	57,0
2009	34,5	20,3	13,1	3,6	5,5	68,9

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base nos contracheques e dados da Pesquisa Nacional (1999 a 2012).

Gráfico 21 - Variação da Remuneração de cinco professores, Classes A, B, C, D, E, e variação da Receita Tributária – 1999 a 2009



Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base nos contracheques e dados da Pesquisa Nacional (1999 a 2012).

A análise do Quadro 24 e Gráfico 21 evidencia que as receitas tributárias do município de Teresina foram o indicador que demonstrou crescimento mais significativo em relação à remuneração dos professores, que durante o período de 1999 a 2009, permaneceram na mesma Classe, com a mesma formação acadêmica. Isso significa que o gestor público teria condições de implementar uma política de maior valorização do professor.

No gráfico, um dado que chamou atenção foi o maior crescimento percentual observado na remuneração do professor Classe A, esse fato é justificável, uma vez que a Lei do Piso incide sobre o professor com formação em ensino médio, pois como é possível observar, a partir de 2007, fica evidente a evolução da remuneração do professor em início de carreira.

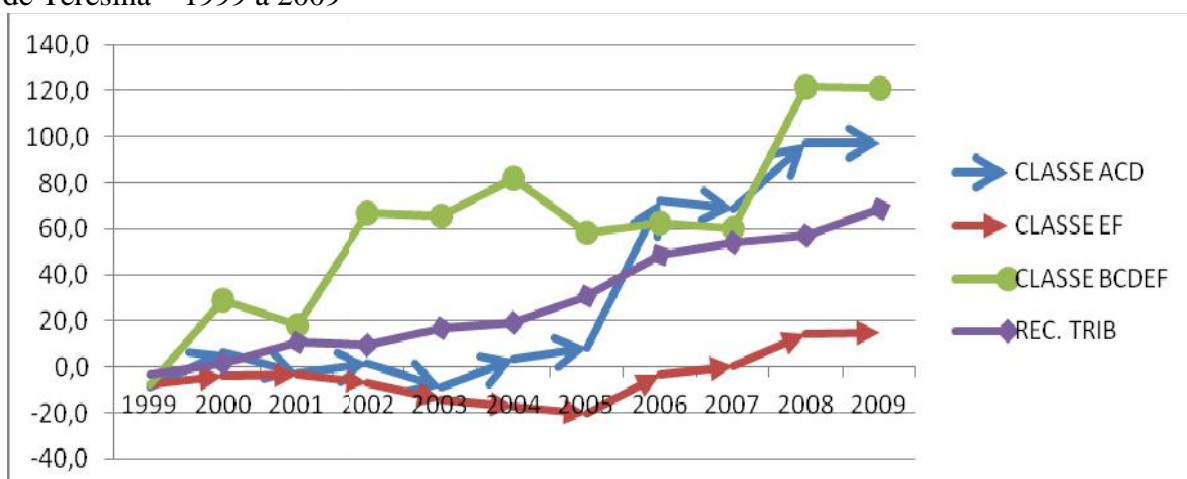
O Quadro a seguir apresenta a evolução das receitas tributárias e da remuneração de três professores que durante o período de 1999 a 2009 ascenderam para classes superiores. Um professor que percorreu as Classes A, C e D; outro que percorreu as Classes E e F e um percorreu as Classes B, C, D, E e F.

Quadro 25 – Evolução da variação da Remuneração de três professores e da Receita Tributária de Teresina– 1999 a 2009

	CLASSE ACD	CLASSE EF	CLASSE BCDEF	REC. TRIB
1999	-7,5	-7,5	-7,5	-3,2
2000	6,2	-3,4	29,1	1,9
2001	-2,8	-3,2	18,2	11,2
2002	1,7	-6,9	67,0	9,9
2003	-8,6	-14,3	65,6	16,8
2004	3,6	-17,3	81,9	19,6
2005	8,4	-20,5	58,1	30,8
2006	72,4	-2,8	62,6	48,7
2007	68,6	0,7	60,4	54,1
2008	97,1	14,7	121,8	57,0
2009	97,2	15,3	121,4	68,9

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base nos contracheques e dados da Pesquisa Nacional (1999 a 2012).

Gráfico 22 - Evolução da variação da remuneração de três professores e da Receita Tributária de Teresina – 1999 a 2009



Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base nos contracheques e dados da Pesquisa Nacional (1999 a 2012).

De acordo com a análise do Quadro 25 e o Gráfico 22, verifica-se que os professores que mudaram de Classe tiveram um crescimento percentual na remuneração superior ao crescimento percentual da Receita Tributária. Exceção do professor que durante o interstício passou somente da Classe E para a Classe F, que teve o menor crescimento. Fica evidente, portanto, a importância da formação profissional para a valorização da remuneração docente. Entretanto, nem sempre essa formação é ofertada pelos gestores públicos, com exceção da formação em nível superior, incentivada pela política do FUNDEF, ao determinar, nos primeiros cinco anos, parte dos recursos para a qualificação profissional e o Plano Nacional de Formação de professores da Educação Básica – PAFOR, criado em janeiro de 2009,

através do Decreto 6.775, pelo governo federal, como objetivo de ofertar educação superior para professores em exercício na rede pública de educação básica.

Quando comparado o crescimento percentual das receitas tributárias com a remuneração de professores que, no período de 1999 a 2009, tiveram mudança de Classes, percebe-se que a remuneração dos professores que mais investiram em qualificação acadêmica cresceu mais que a Receita Tributária, com exceção do professor que percorreu apenas as Classes E e F.

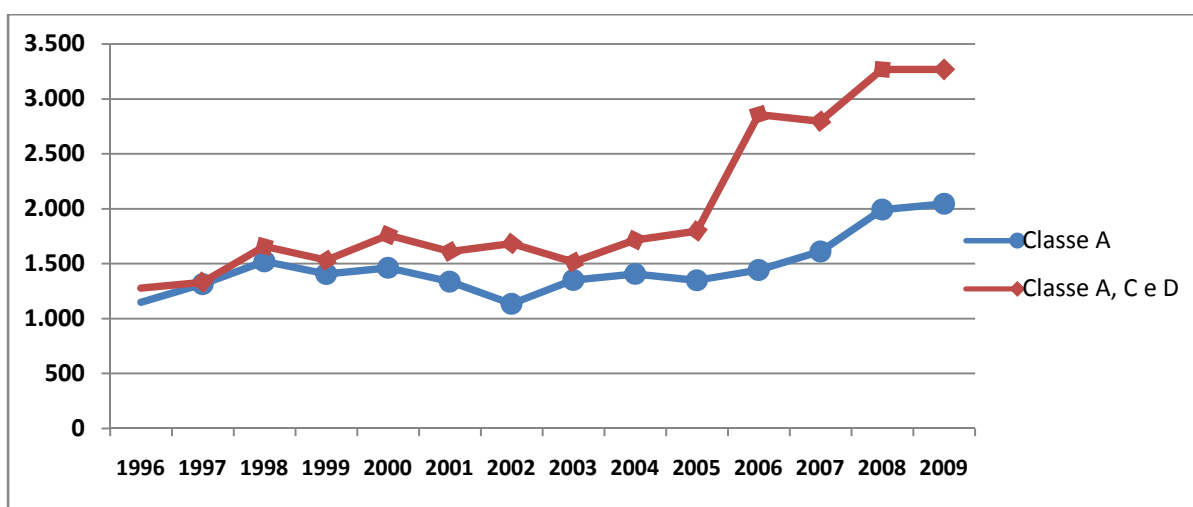
O quadro a seguir apresenta os dados da remuneração de dois professores: um que permaneceu durante o período de 1996 a 2009 na Classe A e outro que iniciou a carreira na Classe A e ascendeu para as Classes C e D.

Quadro 26 – Comparativo da remuneração do professor que permaneceu na mesma classe e o professor que percorreu algumas classes – (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)

	Progressão	Classe A	Progressão	Classe A, C e D
1996	2A	1.147,31	3A	1.278,06
1997	3A	1.314,40	3A	1.330,97
1998	3A	1.520,82	4A	1.657,55
1999	3A	1.407,05	4A	1.533,55
2000	3A	1.461,71	5A	1.759,74
2001	3A	1.338,13	5A	1.610,96
2002	3A	1.135,58	5A	1.685,31
2003	3A	1.351,35	5A	1.515,27
2004	3A	1.407,53	5A	1.716,58
2005	3A	1.348,38	5C	1.796,60
2006	4A	1.443,55	6D	2.856,83
2007	4A	1.612,39	6D	2.795,27
2008	4A	1.992,85	6D	3.267,23
2009	4A	2.045,40	6D	3.268,82

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base em dados dos contracheques (1996 a 2009).

Gráfico 23 – Comparativo da remuneração do professor que permaneceu na mesma classe e o professor que percorreu algumas classes – (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)



Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base em dados dos contracheques (1996 a 2009).

O Quadro 23 e o Gráfico 23 evidenciam que o professor Classe A, em 1996, estava no nível 2, progrediu para o nível 3 no ano seguinte e para o nível 4 em 2006, onde permaneceu até 2009. Portanto, no intervalo de 1996 a 2009 o professor permaneceu na mesma classe e percorreu os níveis 2, 3 e 4. Ou seja, durante 14 anos o professor progrediu apenas 3 níveis, visto que permaneceu durante 9 anos no nível 3. De acordo com esta análise, percebe-se que não foi cumprido o que contava nos PCCS que vigoraram nesse período.

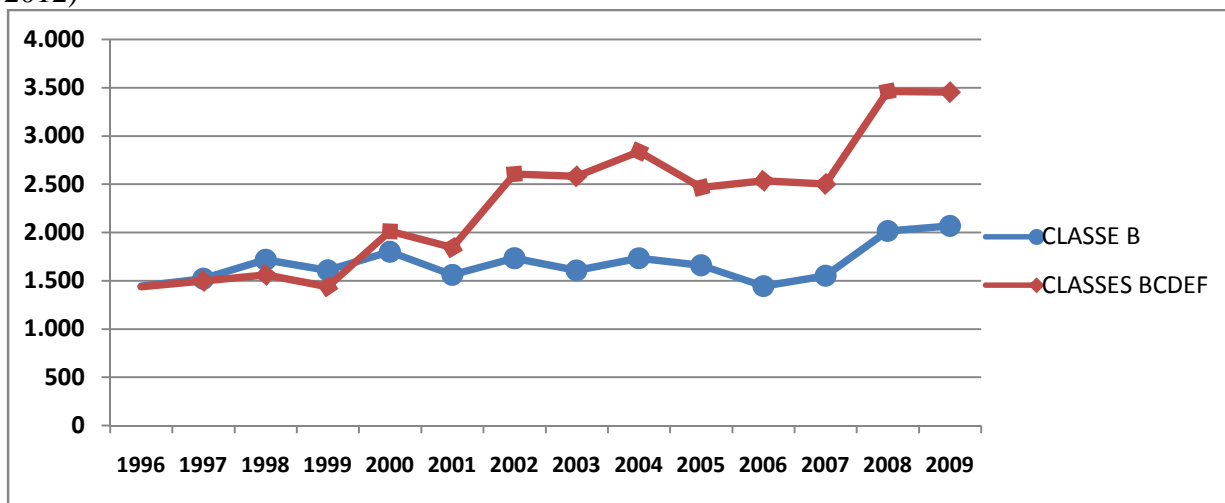
O professor que percorreu as Classes A, C e D permaneceu até o ano de 2004 na Classe A, mudando durante esse período para os níveis 3, 4 e 5. Em 2005, o professor progrediu para a Classe C, nível 5. Passando no ano seguinte para a Classe D, nível 6, onde permaneceu até o ano de 2009. A remuneração do professor que percorreu as Classes A, C e D cresceu mais em relação ao professor que permaneceu na mesma classe. Observa-se que a formação acadêmica teve impacto positivo na remuneração do professor.

Quadro 27 - Comparativo da remuneração do professor que permaneceu na mesma classe e o professor que percorreu algumas classes – 1996 a 2009 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)

	Progressão	CLASSE B	Progressão	CLASSES BCDEF
1996	3B	1.445,28	4B	1.438,39
1997	3B	1.523,00	4B	1.497,94
1998	3B	1.718,26	4B	1.559,94
1999	3B	1.606,75	4B	1.443,24
2000	4B	1.801,13	5C	2.013,81
2001	4B	1.562,07	5C	1.843,55
2002	4B	1.732,89	5D	2.605,86
2003	4B	1.607,67	5E	2.583,73
2004	4B	1.733,00	5E	2.837,82
2005	4B	1.659,61	5E	2.466,98
2006	5B	1.445,07	6E	2.537,07
2007	5B	1.551,51	6E	2.502,80
2008	5B	2.015,44	7F	3.460,43
2009	5B	2.067,08	7F	3.454,29

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base em dados dos contracheques (1996 a 2009).

Gráfico 24 - Comparativo da remuneração do professor que permaneceu na mesma classe e o professor que percorreu algumas classes – Valores atualizados de acordo com o INPC de 2012)



Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação com base em dados dos contracheques (1996 a 2009).

O Quadro 27 confirma que professor Classe B permaneceu no período de 1996 a 1999 no nível 3, em 2000, progrediu para o nível 4, onde permaneceu até o ano de 2005. No período de 2006 a 2009, o professor permaneceu no nível 5.

O caso do professor que mudou de Classe, ficou no período de 1996 a 1999 na classe B nível 4; em 2000 e 2001 na Classe C, nível 5; em 2002 na classe D, nível 5; de 2003 a 2005

classe E; nível 5; em 2006 e 2007 – Classe E, nível 6 e nos anos de 2008 e 2009 – Classe F, nível 7. Percebe-se que ao contrário do Professor que permaneceu durante 14 anos na Classe B, o outro percorreu 5 Classes.

Nota-se, nos dois casos, que a medida que o professor adquire níveis mais elevados de formação acadêmica maior é a remuneração desse professor, conforme Camargo et al (2014),

Em essência, a remuneração docente tem sido determinada pelo tempo de serviço e qualificação, variáveis que agregam vantagens fixas aos salários. Apesar disso, varia do ponto de vista individual, pela concessão de benefícios transitórios, tais como gratificações, adicionais, auxílios, abonos e prêmios (CAMARGO *et al.*, 2014 p. 228 e 229).

A afirmação acima está de acordo com a análise do Gráfico 24, em que se verifica que o professor que, durante o período, progrediu de uma classe para outra teve um crescimento significativo no valor da remuneração, ao contrário do professor que permaneceu na mesma classe durante o interstício.

Fica evidente, portanto, que a formação acadêmica é um importante fator para a valorização da remuneração do professor. Outro fato que contribui para a elevação da remuneração do professor foram as gratificações por ele recebida.

Verificou-se, neste capítulo, que as mudanças ocorridas nos planos de carreira, implementados durante a série histórica, minimizaram direitos, pois as alterações ocorridas na carreira dos profissionais do magistério, não consolidaram ou ampliaram direitos, muito pelo contrário. Importa destacar que nem todos os itens descritos nos PCCS foram efetivados, conforme análise dos contracheques dos professores. Entretanto, vale ressaltar que houve avanço em relação a valorização do vencimento.

Para facilitar a análise da remuneração do professor, dividiu-se a série histórica em dois períodos, de 1996 a 2009 e de 2010 a 2012. No primeiro período, houve uma queda no vencimento do professor, embora a remuneração não tenha sofrido o mesmo decréscimo, pois o gestor municipal “optou” por conceder gratificações ao invés de aumentar o vencimento do professor. No segundo período, com a implementação da Lei do Piso, que definia um valor mínimo nacional do vencimento, ocorreu a valorização do vencimento e uma diminuição das gratificações, pois algumas foram incorporadas ao vencimento.

Analisando a remuneração, por meio da observação de contracheques, constatou-se a importância da formação acadêmica para a valorização da remuneração, bem como a concessão de gratificações. Ambas foram determinantes para o aumento da remuneração do

professor. Verificou-se que os recursos da receita tributária cresceram mais que a remuneração docente. Portanto, compreende-se que a rede municipal tinha condições de remunerar melhor seus professores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A política de Fundos, inaugurada com o FUNDEF em 1996, e a Lei do Piso, instituída a partir de 2008, contribuíram, significativamente, para o avanço e a intensificação dos debates acerca da valorização do magistério no cenário brasileiro.

Corroborando com a discussão acerca da valorização do magistério, este trabalho teve como objetivo analisar a política de remuneração dos professores da rede pública municipal de ensino de Teresina implementada no período de 1996 a 2012.

Com o intuito de atingir os objetivos propostos, realizou-se um estudo sobre os dados educacionais da rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, os Planos de Carreira, as tabelas de vencimentos e uma amostra de 136 contracheques de professores da referida rede.

No que se refere aos dados educacionais, constatou-se que houve, durante o período estudado (1996 a 2012), um crescimento de 74% no total das matrículas da rede municipal. Dentre as etapas da educação básica, a educação infantil foi aquela que apresentou um impacto mais significativo, pois no período de 1999 a 2012 as matrículas cresceram 371%. Essa evolução no número de matrículas da educação infantil é mais expressiva após a implementação do FUNDEB, que passou a contemplar toda a educação básica, pois de 2006 para 2007, ano da implementação deste Fundo, as matrículas, da educação infantil, cresceram 87%.

Até 2007, a prioridade no atendimento educacional no município era do ensino fundamental. A partir deste ano, o atendimento à educação infantil cresceu muito. Os dados do Censo Escolar permitem constatar que o crescimento educacional na educação infantil deu-se, principalmente, após a implementação do FUNDEB, que é um fundo de financiamento mais abrangente, pois destina-se a toda a educação básica, envolvendo a educação infantil. Concomitante com o número de matrículas da Educação Infantil, houve também, um expressivo aumento no número de estabelecimentos nesta etapa da educação básica.

Constatou-se que o processo de municipalização em Teresina consolidou-se a partir de 2003, quando a SEMEC assumiu, gradativamente, a Educação Infantil, quando se iniciou o processo de transição dessa modalidade de ensino das instituições comunitárias e filantrópicas para a rede municipal.

Essas instituições mantinham convênios com a SEMCAD (Secretaria Municipal da Criança e do Adolescente); instrumentos jurídicos que legalizava o repasse de recursos financeiros para essas instituições.

Ademais, a rede estadual gradativamente repassou suas matrículas para a rede municipal, situação já prevista na LDB de 1996, que define a Educação Infantil como responsabilidade dos municípios.

Com relação aos professores, observou-se que houve uma evolução na qualificação desses profissionais, pois, no início da série histórica, a maioria deles tinha formação em nível médio, chegando ao final da série história com formação em nível superior. Importa destacar que o convênio firmado entre a Prefeitura de Teresina e a UFPI, no ano da implementação do FUNDEF, contribuiu para a mudança dessa realidade. Uma vez que o FUNDEF determinava que parte de seus recursos, até o ano de 2001, poderiam ser gastos com a formação de professores, bem como no investimento pessoal de alguns professores na sua formação acadêmica.

Na análise dos planos de carreira, constatou-se que nos PCCS de 1986 e 2001, a ascensão na carreira (mudança de classe) estava condicionada à formação acadêmica. Na atual conjuntura, com a implementação da Lei Complementar nº 3.951/09, a mudança de classe não está mais condicionada à formação, mas sim ao tempo de serviço, pois, após percorrer todos os níveis dentro de uma classe, o professor passa automaticamente para a classe seguinte. Não há correspondência entre classe e titulação, uma vez que o PCCS estabelece como mecanismo de estímulo, para a qualificação profissional, o que denominou de “Gratificação de Titulação”, que faz incidir um percentual sobre o vencimento de 10% para titulação de especialista, 20% para a titulação de mestre e 30% para titulação de doutor.

Além da ascensão na carreira, outros incentivos previstos na carreira são as gratificações. A gratificação de regência, denominada, no atual PCCS, de gratificação de incentivo à docência, é garantida a todos os professores em exercício. No PCCS de 1986 e 2001, essa gratificação correspondia a 30% e 45%, respectivamente. No atual plano, passou a ser concedida em valor nominal, passando a corresponder um percentual em torno de 22%, de acordo com análise dos contracheques. Nesse novo formato, essa gratificação torna-se menos vantajosa, pois antes era vinculada ao percentual do vencimento, o que significava que sempre que tivesse aumento no vencimento, automaticamente havia o reajuste na referida gratificação.

Outra alteração ocorrida com a implementação do atual PCCS refere-se às gratificações, de difícil acesso e permanência, que correspondiam a 20% e 10%,

respectivamente, anteriormente eram concedidas em valores percentuais passaram ser denominadas de gratificação de exercício em zona rural e gratificação de intraturno, e concedida em valores nominais, que foi considerado como um ponto negativo, pois, quando vinculada ao vencimento, fica garantido o reajuste da gratificação. Vale ressaltar que com a valorização do vencimento, se concedido em valores percentuais, as gratificações teriam um valor bem mais significativo, pois houve, com a implementação da Lei do Piso, uma valorização no vencimento do professor.

Com o intuito de avaliar a implementação dos Planos de Carreira e analisar a contribuição da política de fundos e da Lei do Piso na remuneração dos profissionais do magistério da rede pública municipal de ensino de Teresina, analisaram-se as tabelas de vencimento dos profissionais do magistério da rede pública municipal de ensino de Teresina, tomando como parâmetro de controle uma amostra de contracheques de professores fornecida pela Secretaria Municipal de Administração de Teresina.

De acordo com análise dos contracheques, constatou-se que nem todos os itens descritos no PCCS foram efetivados. À guisa de exemplo, o PCCS de 1986, determinava que o vencimento fosse indexado ao salário mínimo, fixando a quantidade de salários mínimos para cada classe, o que não foi constatado, de acordo com análise dos contracheques. Assim como foi verificado em relação à mudança de nível, pois de acordo com os PCCS que vigoraram naquele período, a mudança de nível seria concedida a cada 2 ou 4 anos no PCCS de 1986, e a cada 3 anos no PCCS de 2001. Ademais, verificou-se que um dos professores permaneceu 9 anos no mesmo nível. Desta forma, os PCCSs, considerados importante instrumento de valorização do magistério, não foram efetivados em sua totalidade.

Assim, as mudanças nos PCCS, no que se refere aos aspectos que causam impacto na remuneração docente, no período em análise, minimizaram direitos, isto porque nenhuma das alterações ocorridas, de 1986 a 2010, na carreira dos profissionais do magistério, não consolidaram ou ampliaram direitos, muito pelo contrário. 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.

A política de Fundos resultou em mudanças na remuneração dos professores da rede pública municipal, pois foram criadas gratificações, não havendo, dessa forma, aumento diretamente no vencimento do professor, o que seria mais significativo para eles.

Observou-se que, a partir do ano da implementação do FUNDEF, o gestor municipal, ao invés de conceder reajuste no vencimento do professor, criava gratificações, à guisa de

exemplo, a Gratificação de Apoio ao Magistério, no contexto do FUNDEF e a Gratificação de Desempenho Escolar, no contexto do FUNDEB. Essa medida tomada pelo gestor não era vantajosa para o professor, pois o ideal é que fosse concedido o aumento no vencimento, que era referência para a concessão das gratificações, visto também que essa gratificação poderia ser extinta da remuneração do professor sem nenhuma explicação. Verificou-se que, a implementação da política de Fundos, foram criadas gratificações, não havendo, dessa forma, aumento diretamente no vencimento do professor.

Os dados revelam que houve uma aproximação do vencimento do professor com formação em nível médio e do professor com formação em licenciatura, pois em 1996 essa relação era de 65%, passando, em 2010, para 22%. É importante destacar que uma possível explicação para essa aproximação, é o fato de a Lei do Piso tomar como referência, para fixar o Piso Salarial Profissional Nacional, o vencimento do professor com formação em nível médio, servindo como ponto de partida para a fixação dos vencimentos dos profissionais de nível superior.

Assim, 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 da remuneração.

Com a implementação da Lei do Piso na rede municipal, houve uma valorização no vencimento, como observado na análise dos contracheques do professor com formação em nível médio, que antes representava 48% e, com a implementação da Lei do Piso, passou a representar 71,6%. Vale ressaltar que este impacto positivo no vencimento não refletiu, necessariamente, em valores reais na remuneração dos professores, visto que algumas gratificações e o Adicional de tempo de serviço foram incorporados ao vencimento.

Ao confrontar os indicadores salário mínimo, custo/aluno, receita tributária e o vencimento do professor com formação em ensino médio, observou-se que o indicador que mais cresceu foi a receita tributária, havendo uma contradição, uma vez que o aumento dos recursos da receita tributária não implicou em aumento no vencimento dos professores.

A realidade dos achados da pesquisa nos levaram a optar pela divisão da série historia em dois grandes períodos: 1996 a 2009 e de 2010 a 2012. Durante o primeiro período vigoraram dois PCCS, de 1986 e 2001. No segundo período, vigoraram as Leis Complementares de 2009 e 2010, este segundo período é caracterizado pela política de valorização do vencimento do professor, o qual foi induzido pela Lei do Piso, para cumprir a referida Lei. Embora o vencimento tenha aumentado, esse crescimento não aconteceu com a mesma intensidade na remuneração do professor.

Constatou-se que, com base na análise dos contracheques, considerando os planos anteriores a 2009, nem sempre formação acadêmica guarda uma relação direta com a remuneração do professor, pois, em geral, observa-se que quanto maior a formação maior é a remuneração do professor, no entanto, existem casos em que um professor Classe C (formação em Licenciatura Curta) recebe menor remuneração que de um professores Classe A (nível médio), conforme a amostra de contracheques. A explicação que justifica essa realidade é o fato de que o professor Classe C não recebeu, durante o período em análise, as Gratificações de Zona Rural e Intraturno. Portanto, as gratificações também foram importantes para determinar o valor total da remuneração.

Constatou-se ainda que, após os efeitos da implantação da Lei do Piso, a elevação do vencimento, verificado pela forte aproximação do valor do vencimento ao valor da remuneração do professor, não significou, de fato, salário novo, visto que gratificações foram incorporadas ao vencimento e, essa incorporação, não representou crescimento significativo na remuneração do professor.

Por fim, a política de fundos (Fundef/Fundeb), na Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, não impactou positivamente no crescimento da remuneração do professor, ao contrário do que ocorreu em muitos municípios nordestinos. O impacto observado, portanto, ocorreu a partir de 2010 (com os efeitos da implantação da Lei do Piso), que elevou o vencimento, aproximando-o do valor da remuneração do professor.

Considerando que esta pesquisa fez uma análise quantitativa da remuneração dos professores, sugerimos que, para pesquisas futuras, sejam realizados estudos, por meio de abordagem qualitativa, levando em consideração os efeitos percebidos e sentidos dados pelos professores e sindicalistas sobre a política de remuneração dos professores da rede em análise.

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) - v. 2, n. 2/3, p. 67-80, jan./dez. Brasília, CNTE, 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* - v. 41, n. 143, mai./jun. São Paulo, 2011.

ARELARO, Lisete; GIL, Juca. **Política de fundos na educação: duas posições**. In; LIMA, M. J. R.; DIDONET, V. **FUNDEB Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação: Avanços na universalização da Educação Básica**. Brasília: INEP, 2006. p. 71 – 88.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934**. Brasília, Senado Federal, Subsecretaria de Educação Técnica > disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em 02/2013.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 10 de novembro de 1937**. Brasília, Senado Federal, Subsecretaria de Educação Técnica > disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em fev. 2013.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 18 de setembro de 1946**. Brasília, Senado Federal, Subsecretaria de Educação Técnica > disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em fev. 2013.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais “Anísio Teixeira” Censo Escolar. Brasília, 1997-2012.

BRASIL. **Lei nº 4.024, de 20/12/1961**. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da União. Brasília, 1961.

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: abr. 2010.

BRASIL. **Lei nº 9.394/96**, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, 20 de dezembro de 1996. Brasília: MEC, 1996a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Acesso em: 02 mar. 2010.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 14**, de 12 de setembro de 1996. Modifica os art. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Diário Oficial da União, Brasília, 1996.

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. Diário Oficial da União, Brasília, 1996b.

BRASIL. **Resolução CNE/CEB nº 3**, de 8 de outubro de 1997. Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>>. Acesso em: ago. 2010.

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: mai. 2012.

BRASIL. Ministério de Educação. **FUNDEF** – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério. Manual de orientação. Brasília: MEC, 2004. ftp://ftp.fnede.gov.br/web/siope/leis/manual_orientacao_fundeb.pdf. Acesso em: 09 jun. 2010.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 53**, Dá nova redação aos art. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Diário Oficial da União, Brasília, 2006.

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, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9424compilado.htm>. Acesso em: 05 mar. 2010.

BRASIL. **Decreto nº 6.253** de 13 de novembro de 2007. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, regulamenta a Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Decreto/D6253.htm> acesso em jul. 2011.

BRASIL. **Manual de Orientação do Fundeb**, 2008 Disponível em: ftp://ftp.fnede.gov.br/web/siope/leis/manual_orientacao_fundeb.pdf. Acesso em: jun. 2010.

BRASIL. **Lei nº 11.738**, de julho de 2008, que institui o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: <http://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm> acesso em 12 jul.2011b.

BRASIL. **ADINN-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, 2008.

BRASIL. **Decreto 6.775** de 29 de janeiro de 2009, que institui o Plano Nacional de Formação de professores da Educação Básica, disciplina atuação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES no formento a programas de formação inicial e continuada . Disponível em: <http://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/decreto/d6755.htm>

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.cesarcallegari.com.br/files/arquivos/1243620681.pdf>>. Acesso em: abr. 2010.

BRASIL. **Portaria nº 213**, de 2 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. Disponível em:

<http://portal.cnm.org.br/sites/5700/5770/03032011_portaria_piso_professores.pdf> Acesso em set. 2011.

CAMARGO, Rubens Barbosa de *et al.* Carreira e remuneração do magistério no município de São Paulo: análise legislativa em perspectiva histórica. *Revista Educação e Sociedade*, v 35, n. 126, p. 215-235, jan.-mar. 2014. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em mai. 2014.

CARVALHO, Maria do Socorro Lages de. **Avaliação do impacto de FUNDEF em Teresina: mais recursos e maior controle social?** Dissertação de Mestrado em Educação. Teresina, Pi, 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.

CASTRO, Silvania Uchôa de. **O impacto do FUNDEF no município de Milton Brandão - PI (1998 – 2004).** Monografia (Licenciatura em Pedagogia) – Universidade Federal do Piauí. Teresina, 2006.

CRUZ, Rosana Evangelista da. **Pacto Federativo e Financiamento da Educação: a função supletiva e redistributiva da União – o FNDE em destaque.** 2009. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, 2009.

DAVIES, Nicolas. **O FUNDEF e o orçamento da educação: desvendando a caixa preta.** Campinas: Autores Associados, 1999.

DAVIES, Nicolas. **O FUNDEF e as verbas da educação.** São Paulo: Xamã, 2001.

DAVIES, Nicolas. **Tribunal de Contas de Educação: Quem controla o fiscalizador dos recursos?** Brasília: Ed. Plano, 2001.

DAVIES, Nicolas. **FUNDEB: a redenção da educação básica?** Campinas, SP. Autores Associados, 2008 – (Coleção Polêmicas do Nosso Tempo).

DAVIES, Nicolas. **Os procedimentos adotados pelo tribunal de contas do Piauí para a verificação das receitas e despesas vinculadas à educação.** Educ. Soc. vol.31 no.110 Campinas Jan./Mar. 2010. disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302010000100006&script=sci_arttext> Acesso em: 20 juh. 2013.

EDNIR, Madza; BASSI, Marcos. **Bicho de Sete Cabeças: para entender o financiamento da educação brasileira.** São Paulo: Peirópolis: Ação Educativa, 2009.

FERNANDES, Francisco das Chagas. **Redefinição da Política de Financiamento da Educação Básica – FUNDEB**, 2008. Disponível em: <portal.mec.gov.br> acesso em jul. 2011.

FERRO, Maria do Amparo Borges. **Educação e Sociedade no Piauí republicano**. Dissertação (Mestrado) Universidade Federal do Piauí. 138p. Teresina, 1996.

FONTINELES, Isabel Cristina da Silva. **Políticas de Financiamento do ensino Fundamental (1996-2006): o FUNDEF e a Valorização do Magistério**. 2011. 173 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Piauí, Teresina.

GAMBOA, Silvio Santos. **Pesquisa educacional: quantidade-qualidade**. São Paulo: Cortez, 1995.

GATTI, Bernardete Angelina. **Políticas Docentes no Brasil: um estado da arte**. Brasília: UNESCO, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. 8. reimpr. São Paulo: Atlas, 2006.

MELCHIOR, José Carlos de Araújo. **Mudanças no financiamento da educação no Brasil**. Campinas, SP: autores associados, 1997. Coleção polêmicas do nosso tempo.

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. **Financiamento da Educação Pública no Brasil: Contos e Descontos**. Ceilândia: Idéa Editora, 1997.

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. **Valorização salarial dos professores: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores de educação básica pública**. Tese de doutorado. Universidade Estadual de Campinas, UNICAMP, Brasil. 2000.

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. Financiamento da Educação no Brasil na Constituição Federal e na LDB. In; BRZEZINSKI, I. (org.). **LDB Interpretada: diversos olhares se entrecruzam**. São Paulo: Cortez, 1997, p. 31 – 53.

OLIVEIRA, Romualdo Portela de. ADRIÃO, Theresa (orgs.). **Gestão, Financiamento e Direito à Educação: análise da Constituição Federal e da LDB**. São Paulo: Xamã, 2007.

PEREIRA, J. V. **Do Financiamento da Educação no Brasil**. Rio de Janeiro: Papel Virtual, 2000.

PIAUI, **Constituição Estadual do Piauí**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/internet/interacao/constituicoes/constituicao_piaui.pdf>. Acesso em 25/04/2013.

PINTO, José Marcelino de Rezende. **Os Recursos para Educação no Brasil no contexto das finanças públicas**. Brasília: Ed. Plano, 2000.

PINTO, José Marcelino de Rezende. **Relatório do Grupo de trabalho sobre Financiamento da Educação**. Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos, Brasília: MECINEP, V. 82, 2003.

PINTO, José Marcelino de Rezende. A Política Recente de Fundos para o Financiamento da Educação e seus efeitos no Pacto Federativo. Educ. Soc., Campinas, vol. 28, n. 100 – Especial, p. 877-897, out. 2007. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>> Acesso em 25/04/2013.

PILETTI, Nelson; PILETTI, Claudino. **História da Educação**. Ática, 1997.

RICHARDSON, Robert Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

SALES, Luís Carlos. **O impacto da lei do piso no plano de carreira do magistério público do município de Teresina** < disponível em <http://www.anpae.org.br/simposio2011/cdrom2011/PDFs/trabalhosCompletos/comunicacoesRelatos/0305.pdf>> Acesso em: 20 jun. 2012.

SAMPIERI, Roberto Hernandez; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. Metodologia de Pesquisa. 3. Ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SAVIANI, Dermeval. **Da nova LDB ao FUNDEB: Por outra política educacional**. 2º ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2008 - (Coleção Educação Contemporânea).

SILVA, Samara de Oliveira. **O Impacto do FUNDEF/FUNDEB na Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica da Rede Estadual do Piauí**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Piauí, Teresina 2011.

SOARES, Lucineide Maria dos Santos. **Controle social dos recursos de FUNDEF/FUNDEB do município de Teresina (2004 a 2009)**. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2011.

TERESINA. **Lei nº 1.870 de 02 de dezembro de 1986**, institui o Estatuto do Magistério Público do município de Teresina

TERESINA. **Lei nº 2.972, 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.

TERESINA. **Lei nº 3.089 de 18 de abril de 2002**, institui a gratificação de desempenho escolar no âmbito das escolas da rede pública municipal de ensino de Teresina ao pessoal do magistério.

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.

TERESINA, **Decreto nº 6.403, de 20 de junho de 2005**, institui e nomeia os membros da Comissão Especial para a análise e acompanhamento da transição da Educação Infantil entre estas secretarias.

TERESINA. **Lei nº 3,514 de 19 de maio de 2006**, institui a premiação de desempenho escolar da rede pública municipal de ensino de Teresina.

TERESINA. **Lei nº 2.511, de 26 de março de 1997**, que cria Fundo Rotativo em cada uma das escolas e unidades de saúde no município de Teresina.

TERESINA. **Lei nº 2.900, de 14 de abril de 2000**, institui o Sistema Municipal de Ensino de Teresina e dá outras providências.

TERESINA, **Lei nº 3.058, de 19 de dezembro de 2001**, institui o Conselho Municipal de Educação e dá outras providências.

TERESINA, **Decreto nº 3.454 de 07 de maio de 1997**, regulamenta, no âmbito da Secretaria Municipal de Educação e Cultura a Lei 2.551 de 26 de março de 1997 e dá outras providências.

TERESINA. **Decreto nº 3.454, de 07 de maio de 1997**, regulamenta, no âmbito da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, a Lei nº 2.511, de 26 de março de 1997 e dá outras providências.

TERESINA. **Lei Complementar nº 3.951, de 17 de dezembro de 2009**, que “Altera dispositivos da Lei nº 2.972, de 17 de janeiro de 2001, que “Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede 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. **Portaria nº 225/2010/GAB/SEMEC**, define as unidades de ensino municipal de Teresina consideradas de difícil acesso.

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 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 Orgânica do Município de**. Disponível em: http://www.cidadeverde.com/noticias/editor/assets/img55/carlos/LEI_ORGANICA_DO_MUNICIPIO_DE_TERESINA_-_revisada_ate_30.12.2011.pdf>. Acesso em 25/04/2013.

APÊNDICES

**PREFEITURA MUNICIPAL DE TERESINA - Vencimento Básico dos professores da rede pública municipal de ensino de Teresina -
Pessoal Efetivo - 40 horas semanais, professores com habilitação em Ensino Médio e Licenciatura - 1996 a 2012**

APÊNDICE A

TABELA 1. Vencimento básico (inicial e final) do Professor da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina com formação em Ensino Médio e Licenciatura - 1996 a 2012 (EM VALORES NOMINAIS)

Habilitação	Venc.	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010*	2011*	2012*
Ensino Médio	Inicial	242,66	263,04	277,50	277,50	302,00	302,00	317,10	329,78	347,12	352,34	369,94	381,04	397,66	417,54	1.024,70	1.167,70	1.451,00
	Final	429,84	465,94	491,56	491,56	521,06	521,06	665,02	691,62	728,00	738,92	775,86	799,14	833,98	875,68	1.307,81	1.490,32	1.851,88
Licenciatura Plena	Inicial	400,44	434,08	457,96	457,96	485,44	485,44	509,72	530,10	557,98	566,36	594,66	612,50	639,20	671,16	1.250,00	1.424,44	1.770,02
	Final	709,42	769,02	811,32	811,32	860,00	860,00	1.097,60	1.141,50	1.201,54	1.219,56	1.280,54	1.318,96	1.376,46	1.445,28	1.519,38	1.731,41	2.151,47

* Consideramos a habilitação em Ensino Médio - Professor Classe Auxiliar, nível VI início de carreira e nível I final de carreira. Para o Professor com Licenciatura, consideramos a Classe E nível V- início de carreira e nível I - final de carreira.

**PREFEITURA MUNICIPAL DE TERESINA - Vencimento Básico dos professores da rede pública municipal de ensino de Teresina -
Pessoal Efetivo - 40 horas semanais, professores com habilitação em Ensino Médio e Licenciatura - 1996 a 2012**

APÊNDICE B

TABELA 2. Vencimento básico (inicial e final) do Professor da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina com formação em Ensino Médio e Licenciatura - 1996 a 2012 (EM VALORES REAIS)

Habilitação	Venc.	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010*	2011*	2012*
Ensino Médio	Inicial	660,20	687,52	706,66	653,79	674,61	617,57	577,00	531,40	528,69	508,53	520,46	511,57	498,01	501,99	1.161,30	1.246,40	1.451,00
	Final	1.169,46	1.217,85	1.251,76	1.158,12	1.163,94	1.065,54	1.210,08	1.114,46	1.108,81	1.066,48	1.091,51	1.072,89	1.044,43	1.052,79	1.482,15	1.590,76	1.851,88
Licenciatura Plena	Inicial	1.089,47	1.134,57	1.166,20	1.078,96	1.084,37	992,69	927,49	854,18	849,85	817,42	836,61	822,31	800,50	806,91	1.416,63	1.520,44	1.770,02
	Final	1.930,10	2.010,02	2.066,03	1.911,47	1.921,06	1.758,65	1.997,21	1.839,38	1.830,05	1.760,18	1.801,56	1.770,77	1.732,80	1.737,60	1.721,92	1.848,10	2.151,47

* Consideramos a habilitação em Ensino Médio - Professor Classe Auxiliar, nível VI início de carreira e nível I final de carreira. Para o Professor com Licenciatura, consideramos a Classe E nível V- início de carreira e nível I - final de carreira.