



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ**



**CENTRO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO PROF. "MARIANO DA SILVA NETO"**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

**MARINA GLEIKA FELIPE SOARES**

**Remuneração e Carreira dos professores da educação básica: o  
impacto da lei do piso na rede estadual do Piauí**

**TERESINA – PI**  
**2016**

**MARINA GLEIKA FELIPE SOARES**

**Remuneração e Carreira dos professores da educação básica: o  
impacto da lei do piso na rede estadual do Piauí**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Piauí, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

**Linha de Pesquisa:** Educação, Movimentos Sociais e Políticas Públicas.

**Orientador:** Prof<sup>o</sup>. Dr. Luís Carlos Sales.

**TERESINA – PI**

**2016**

**FICHA CATALOGRÁFICA**  
Universidade Federal do Piauí  
Biblioteca Setorial do Centro de Ciências da Educação  
Serviço de Processamento Técnico

S676 Soares, Marina Gleika Felipe  
Remuneração e carreira dos professores da educação básica: o  
impacto da lei do piso na rede estadual do Piauí / Marina Gleika  
Felipe Soares – 2016.  
12f.

Cópia de computador (printout).  
Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do  
Piauí, Teresina, 2016.  
Orientação: Prof. Dr. Luís Carlos Sales.

1. Política Educacional – Brasil 2. Magistério – Valorização. 3.  
Professor – Remuneração. I. Título.

CDD: 379. 81

MARINA GLEIKA FELIPE SOARES

**Remuneração e Carreira dos professores da educação básica: o  
impacto da lei do piso na rede estadual do Piauí**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Piauí, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

**Linha de Pesquisa:** Educação, Movimentos Sociais e Políticas Públicas.

**Orientador:** Prof<sup>o</sup>. Dr. Luís Carlos Sales.

Data da Defesa 27 / 10 / 2016

**BANCA EXAMINADORA**



---

**Prof.<sup>o</sup>. Dr. Luís Carlos Sales**  
(Presidente)



---

**Prof.ª Dr.ª Rosana Evangelista da Cruz**  
(Examinador Interno – UFPI)



---

**Prof. Dr. Rubens Barbosa de Camargo**  
(Examinador Externo – USP)



---

**Prof. Dr. Antônio de Pádua Carvalho Lopes**  
(Examinador Interno – UFPI)

---

**Prof.ª Dr.ª Magna Jovita Gomes de Sales e Silva**  
(Examinador Externo – SEMEC/THE)

## **DEDICATÓRIA**

*Aos professores da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, todo meu reconhecimento por suas lutas diárias, inteligência, dedicação e persistência diante dessa trajetória para a construção da valorização profissional. A vocês, dedico este trabalho!*

## AGRADECIMENTOS

À Deus e à Santa Rita de Cássia por todas as bênçãos, desde o processo seletivo, passando pela aprovação até a conclusão do Mestrado, foi um longo caminho percorrido. Nada foi fácil, nem tampouco tranquilo.

Quero agradecer a todos aqueles que sempre confiaram em mim, desde sempre. Aos meus pais, Aloisio Silva, por todo amor e minha mãe, Lucineide Soares, que sempre me ensinou, incentivou e apoiou na construção desse sonho. Ao meu irmão, Brunno, minha cunhada Gleciane, e toda minha família: avós, tias, primos e amigos por terem me dado amor, educação e valores. Vocês são a base de tudo!

Ao meu orientador e exemplo de profissional, Professor Dr. Luís Carlos Sales pela confiança, inteligência, pelo tempo e dedicação em me ensinar a lidar com esse mundo de dados nas orientações deste trabalho.

À Lucine Rodrigues, minha amiga, professora aguerrida que está sempre à frente em conhecimentos profundos sobre a educação piauiense e nacional, por sua ajuda, seu conhecimento tácito, sua perseverança e esforço para conseguirmos as folhas de pagamento e os demais dados importantes para a pesquisa.

À Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Rosana Evangelista da Cruz e à Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Magna Jovita Gomes de Sales e Silva, que aceitaram compor minha banca de qualificação, pelas sugestões e análises significativas.

À equipe do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Políticas e Gestão da Educação da UFPI: ao Prof<sup>o</sup> Antonio Ferreira, Osmarina Moura, Irene Lustosa, Samara Silva, Iraneide Moraes, Wilson Oliveira, Ana Paula Moura, Silvânia Castro, Marlucia Meneses, Isabel Fontineles.

À CAPES, pelo 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.

Aos meus amigos da 24<sup>a</sup> turma de Mestrado, pelo companheirismo: Edilma Mendes, Denise Martins, Júnior Ferreira, Maria Rita Barbosa, Cleidiane Carvalho, Mariane Silva, Sueli Pires, Leyllane Santos.

Com vocês, queridos, divido a alegria dessa experiência.

## RESUMO

A dissertação apresenta os resultados da pesquisa que teve por objetivo analisar o impacto da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, na sua interface com a questão da remuneração dos profissionais do Magistério da rede pública estadual de ensino do Piauí, que vem se expressando nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração Docente, visto a relevância desta política para muitos professores e o montante de recursos envolvidos. A metodologia do trabalho foi baseada na abordagem quali-quantitativa, uma vez que agregou dados qualitativos e quantitativos referentes à remuneração do magistério da rede estadual do PI, envolvendo momentos de estudo documental e bibliográfico, análise da legislação nacional e estadual que orientam as políticas educacionais, contemplando a CF/88, LDB/96, Lei do Piso, as Leis Complementares que instituíram os Planos de Cargos Carreira e Remuneração (PCCR) do PI, Leis Ordinárias, Tabelas de vencimento anuais, Folha de pagamento do magistério (referência mês de outubro). A revisão bibliográfica contemplou produções relacionadas às temáticas: política educacional, financiamento da educação e remuneração docente, tendo como referências principais: Monlevade (2000, 2008, 2014); Pinto (2002, 2007); Thiago Alves e Marcelino Pinto (2011); Camargo (2009); Souza e Gouveia (2011). O estudo revelou que, mesmo com a aprovação da Lei nº 11.738/2008, tomando por base as duas classes analisadas, Classe A, que representa início da carreira e Classe E/SL, classe com maior número de professores no período analisado, a Classe E/SL foi a que sofreu as maiores perdas salariais na carreira ao longo dos anos, prejudicando, assim, especialmente os profissionais mais qualificados e com maior experiência, permanecendo de forma mais acentuada as perdas salariais em 2007. Dessa forma, no Estado do Piauí, já há uma aproximação da remuneração e do vencimento antes de 2008, ano da aprovação da Lei do PSPN, se acentuando mais ainda nos anos após a sua aprovação. Portanto, o impacto observado com a implantação da Lei do Piso na Rede Estadual do Piauí foi a elevação do vencimento, através da incorporação dos itens da carreira, igualando-o do valor da remuneração do professor. E, mesmo que tenha tido uma melhora na remuneração da Classe A e na Classe SL a partir de 2012 com a linearidade, essa Lei não contemplou o objetivo proposto nas políticas educacionais no que diz respeito à carreira, devido aos governos adotarem, ao longo desses anos, políticas vinculadas à constituição de mecanismos que não permitem a valorização e o avanço na carreira.

**Palavras-chave:** Política Educacional. Valorização do Magistério. Remuneração Docente. Carreira Docente.

## ABSTRACT

The dissertation presents the results of research that aimed to analyze the impact of the National Professional Floor Wage Law in its interface with the issue of compensation of the Magisterium professionals the public state of Piauí teaching that has been expressed in Career Plans, Career and Remuneration Professor, seen the importance of this policy for many teachers and the amount of resources involved. The methodology of the study was based on qualitative and quantitative approach, aggregated qualitative and quantitative data on payment of the state system of teaching, involving moments of documentary and bibliographic study, analysis of national and state legislation que guide as educational policies, contemplating the Federal Constitution, education law guidelines, ordinary laws, salary scales, payrolls (reference october). The literature review included productions related to themes: educational policy , education funding and teacher pay the main references are: Monlevade (2000, 2008, 2014); Pinto (2002, 2007); Thiago Alves e Marcelino Pinto (2011); Camargo (2009); Souza e Gouveia (2011). The study revealed that, even with the approval of Law 11.738/2008, building on the two analyzed classes, Class A, which is early career, and the Class E/SL, class with the largest number of teachers in the period analyzed. The Class E/SL was the one that suffered the greatest losses in wage career over the years, damaging especially teachers with more years of service, accentuating more wage losses in 2007. Thus, in the state of Piauí, there is already an approximation of remuneration and maturity before 2008, year of adoption of the law 11.738/2008, accentuating even more in the years after its adoption. So the impact seen with the implementation of the law 11.738/2008 in Piauí State Network it was the elevation of maturity, through the incorporation of Career items, equaling the value of the teacher compensation. Even if have had an improvement in remuneration Class A and Class SL from 2012, with linear career, it did not include the proposed objectives in education policy, regarding career, because governments have adopted over the years, policies related to the establishment of mechanisms that do not allow the enhancement and career advancement.

**Key words:** Educational policies. Appreciation of teachers. Salary teachers. Teaching career

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1:</b> Evolução no número de professores efetivos da rede estadual, por classe, de 2008 a 2013 .....	21
<b>Tabela 2:</b> Adicional por tempo de serviço.....	40
<b>Tabela 3:</b> Evolução da Remuneração de 1995 a 2000 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2014) .....	42
<b>Tabela 4:</b> Reajustes mensais no Vencimento e demais itens da Carreira no 1º turno na Classe A IV 1995-2001 (Valores nominais) .....	44
<b>Tabela 5:</b> Reajustes mensais no Vencimento e demais itens da Carreira no 1º turno na Classe A IV 2001- 2002 (Valores nominais) .....	45
<b>Tabela 6:</b> Reajustes mensais no Vencimento e <i>congelamento</i> dos demais itens da Carreira na Classe A IV 2003- 2005 (Valores nominais) .....	48
<b>Tabela 7:</b> Evolução do vencimento no 2º turno na Classe A e E maio 2003 a dezembro 2005 (Valores nominais) .....	49
<b>Tabela 8:</b> Percentuais de reajuste do vencimento do 2º turno Classe A e Classe E (2003 a 2005) .....	50
<b>Tabela 9:</b> Remuneração do professor com Magistério 40h de 1995 a 2005 (Valores em salários mínimos) .....	54
<b>Tabela 10:</b> Perda com a mudança de Classe do professor com Magistério 40h (Valores em Nominais) .....	55
<b>Tabela 11:</b> Remuneração do professor com Magistério 40h (Valores em salários mínimos).....	58
<b>Tabela 12:</b> Relação entre a Remuneração e o Vencimento .....	69
<b>Tabela 13:</b> Percentuais de reajuste de um ano para o outro .....	70
<b>Tabela 14:</b> Percentuais entre os níveis.....	72
<b>Tabela 15:</b> Percentuais entre as Classes .....	73
<b>Tabela 16:</b> Percentuais de Dispersão entre os Níveis em cada Classe .....	74
<b>Tabela 17:</b> Percentuais de Dispersão Total da Carreira.....	75
<b>Tabela 18:</b> Ganho Real da Remuneração (2008 a 2014) .....	76
<b>Tabela 19:</b> Remuneração do professor com Magistério 40h (Valores em salários mínimos) .....	76
<b>Tabela 20:</b> Variação da Remuneração dos professores, Classes A, E/SL 40h, do Salário Mínimo, do Valor Aluno e da Receita Tributária do Piauí (Valores atualizados de acordo com INPC de 2014.....	78

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Relação entre a Remuneração e o Salário Mínimo 1995 a 2002.....	46
<b>Gráfico 2:</b> Percentual acumulado da remuneração do 2º turno Classe A e Classe E (2003 a 2005).....	51
<b>Gráfico 3:</b> Crescimento acumulado da remuneração do Professor Classe A, 20h e 40h (1995 a 2005).....	52
<b>Gráfico 4:</b> Crescimento acumulado da remuneração do Professor Classe E, 20h e 40h (1995 a 2005).....	53
<b>Gráfico 5:</b> Variação da Remuneração dos professores, Classes A, E/SL 40h, do Salário Mínimo, do Valor Aluno e da Receita Tributária do Piauí (Valores atualizados de acordo com INPC de 2014).....	78

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1:</b> Homogeneização das classes e dos níveis de 1995 a 2014.....	20
<b>Quadro 2:</b> Classes do cargo de professor - PCCR 2006.....	57
<b>Quadro 3:</b> Legislações Piauí.....	59
<b>Quadro 4:</b> Piso Salarial Nacional (2008 a 2010) .....	64
<b>Quadro 5:</b> Níveis do cargo de professor – Lei nº 152/2010.....	65
<b>Quadro 6:</b> Itens que compõem a Carreira Docente no Piauí (1995 aos dias atuais) .....	67
<b>Quadro 7:</b> Percentuais dos itens que compõem a Carreira Docente no Piauí.....	67
<b>Quadro 8:</b> Regência Professor 40h .....	68
<b>Quadro 9:</b> Piso Salarial Nacional (2011 a 2014) .....	68

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADIN	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CAQ	Custo Aluno Qualidade
CAQI	Custo Aluno Qualidade Inicial
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CF	Constituição Federal
CNTE	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação
CONAE	Conferência Nacional de Educação
CPB	Confederação de Professores do Brasil
EC	Emenda Constitucional
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FNDE	Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
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
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
IDEB	Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
IPVA	Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores
IRRF	Imposto de Renda Retido na Folha
ISS	Imposto Sobre Serviços
ITCMD	Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e Doação de quaisquer Bens ou Direitos
ITR	Imposto sobre a propriedade Territorial Rural
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MDE	Manutenção e Desenvolvimento do Ensino
MEC	Ministério da Educação
OBEDUC	Programa Observatório da Educação
PCCR	Plano de Cargos, Carreira e Remuneração
PI	Piauí
PL	Projeto de Lei
PMDB	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PNE	Plano Nacional de Educação
PSPN	Piso Salarial Profissional Nacional
PT	Partido dos Trabalhadores
SEDUC	Secretaria de Educação
SINTE-PI	Sindicato dos Trabalhadores em Educação Básica Pública do Piauí
STF	Supremo Tribunal Federal
UESPI	Universidade Estadual do Piauí
UFPI	Universidade Federal do Piauí

## SUMÁRIO

<b>1 Introdução .....</b>	<b>13</b>
<b>2 O Percurso metodológico da realidade estudada .....</b>	<b>18</b>
2.1 Tipo de estudo .....	18
2.2 Procedimentos utilizados na coleta de dados .....	18
2.3 Perfil dos professores da pesquisa .....	19
2.4 Análise e tratamento dos dados .....	21
<b>3 A Política de Remuneração Docente no Brasil .....</b>	<b>23</b>
3.1 Inserção da Política de Remuneração Docente – Perdas e Ganhos .....	23
3.2 A Política Educacional em ação no Período Pós-CF/88 .....	30
<b>4 A Carreira Docente na Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí no Período de 1995 a 2007 .....</b>	<b>37</b>
4.1 O Estatuto do Magistério de 1988 no Período de 1995 - 2002 .....	39
4.2 O Estatuto do Magistério de 1988 no Período de 2003 - 2005 .....	47
4.3 A Lei Complementar nº 71/2006 .....	55
<b>5 A Aplicação da Lei nº 11.738/2008 no Piauí.....</b>	<b>61</b>
5.1 O Piso como remuneração (2008-2009) .....	62
5.2 O Piso como vencimento básico a partir de 2010 .....	63
5.3 A Lei nº 152/2010 e a reestruturação dos Níveis no Plano de Carreira .....	64
5.4 A Lei nº 156/2010 e os professores das Classes C e D .....	66
5.5 A Lei nº 6.215/2012 e a incorporação da regência ao vencimento .....	67
5.6 A luta pelo Piso com Linearidade .....	69
5.7 Percentuais entre os Níveis .....	71
5.8 Percentuais entre as Classes .....	73
5.9 Dispersão entre os Níveis em cada Classe .....	74
5.10 Dispersão Total da Carreira .....	75
5.11 Ganho Real .....	76
5.12 Receitas Tributárias .....	77
<b>6 Considerações Finais .....</b>	<b>80</b>
<b>Referências .....</b>	<b>83</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>88</b>

## 1 Introdução

No Brasil, observa-se que a valorização dos trabalhadores em educação tem sido uma bandeira histórica de luta desses profissionais, principalmente as questões relativas à baixa remuneração dos professores brasileiros, que é consideravelmente inferior quando comparada com outros profissionais com nível de formação equivalente ou mesmo inferior, conforme constata Alves e Pinto (2011).

Nessa moldura, a Constituição Federal de 1988 (CF/88) insere em seu texto elementos que ampliam esse arcabouço legal na conjectura da luta por melhorias salariais, tais como o princípio da valorização dos profissionais da educação, plano de carreira e o piso salarial profissional. Além da CF/88, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (LDB/96), veio a ratificar a necessidade de reversão da problemática que envolve a desvalorização salarial, sobretudo daqueles que integram a Educação Básica. Vale destacar que a valorização desses profissionais envolve, além da remuneração, aspectos fundamentais como: formação, carreira estruturada e condições de trabalho, que são questões imprescindíveis para que se crie condições mínimas com o intuito de que o Brasil venha a ofertar uma educação de qualidade.

Registra-se que, no Plano Nacional da Educação/PNE (Lei nº 13.005/2014), com vigência até 2024, a Meta 17 traz em seu bojo perspectivas para “Valorizar os profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE” (BRASIL, 2015). A proposta representa um desafio que significa alterar carreiras e enfrentar a resistência de gestores em todas as esferas administrativas, Estados, Municípios e União, com o financiamento dos sistemas de ensino.

Nesse sentido, diante da urgência na construção de bases mais sólidas para a valorização do trabalho docente como condição de qualidade da escola, a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (nº 11.738/08), conhecida também como PSPN ou Lei do Piso<sup>1</sup>, é aprovada. Pode-se dizer que o “debate sobre salário ou remuneração docente pode articular-se de maneira consistente ao debate sobre qualidade de ensino na medida em que incorpora as condições de carreira por meio das quais o salário evolui” (CAMARGO *et al.*, 2009, p. 348).

O que se constata, no entanto, é que embora as legislações assegurem aos profissionais do magistério o direito a uma remuneração condigna, isso não implica na execução das leis,

---

<sup>1</sup> Preferiu-se adotar, para dar maior celeridade a este estudo, a nomenclatura “Lei do Piso”.

tendo em vista que há contradições entre o proposto e o implementado, bem como as manobras utilizadas muitas vezes pelo poder público para o não cumprimento da lei. Considerando, então, as especificidades de cada rede de ensino, “há grande variação da remuneração docente nas diversas administrações, o que por vezes se acentua ainda mais devido às desigualdades econômicas e sociais entre as regiões brasileiras” (CAMARGO *et al.*, 2009, p. 360).

A Lei do Piso, apesar de representar uma valorização da profissão, ainda precisa ser entendida como um ponto de partida e não como um limite ao salário docente, tendo em vista que esses profissionais ainda possuem uma estrutura de carreira pouco estimulante a permanecer na profissão. Daí a necessidade de o valor do Piso Salarial Profissional Nacional representar um valor único total, que é o vencimento, e não o somatório das gratificações, que resulta na remuneração.

Diante desses problemas, Pinto (2007) destaca que a lei do Piso não contempla os demais trabalhadores em educação, não se articula à proposta de carreira profissional, porque não considera o nível de formação dos profissionais. Além disso, para esse autor, a regulamentação do fundo é também muito genérica no que se refere aos planos de carreira para a área.

Assim, na visão de Morduchowicz (2003, p. 12), pode-se dizer que “o sistema educativo não estimula os melhores professores a buscarem superação e aperfeiçoamento contínuos”, devido a carreiras compostas apenas pelo salário básico, desconsiderando os incentivos que contemplam a titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional, elementos essenciais para a progressão salarial em qualquer carreira. Essa é a profissionalização da categoria que torna o piso e a carreira um conjunto de fatores indissociáveis.

Nesse sentido, o Piso salarial representa um valor determinado em lei, o vencimento inicial das carreiras do magistério público da educação básica, para jornada de 40 horas semanais, não podendo ser reduzido pelos entes federados, sendo atualizado anualmente, enquanto que a carreira é um instrumento pelo qual a categoria passa a vislumbrar uma valorização profissional como componente evolutivo.

Na perspectiva de que o piso e a carreira precisam andar juntos, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE, 2015) aponta como uma das fragilidades a limitação do alcance da Lei do Piso, quando os gestores públicos acabaram criando espaços para sucessivos ataques aos planos de carreira da categoria, em especial do magistério, onde

não raro o “piso” tem se transformado em “teto salarial”, ocorrendo o *achatamento* da carreira, o que desvirtua por completo os objetivos da Lei Federal.

Em se tratando do Estado do Piauí, também ocorre uma tendência predominante dos gestores em aplicar manobras para o *achatamento* da carreira. No entanto, pode-se dizer que tais manobras políticas ocorrem desde antes do advento da Lei do Piso, o que demonstra a insuficiência do Estado em garantir a devida valorização dos profissionais da educação, com base na progressão salarial por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional.

Cabe destacar que a Remuneração, ancorando-se em Camargo *et al.* (2009, p. 342), no caso do magistério público, “é composta pelos vencimentos do cargo, acrescida de vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, [...] mais as vantagens temporais, as gratificações, o auxílio transporte, etc.”. Com base nessa definição, neste estudo, foi analisada a remuneração composta pelos vencimentos do cargo acrescida de vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, ou seja, os itens que compõem a carreira. Assim, a relevância em analisar a remuneração acontece devido às gratificações da carreira terem sido incorporadas ao vencimento ao longo dos anos, na Rede Estadual do Piauí, sendo significativo analisar, então, não apenas o vencimento, mas também a remuneração.

Essa pesquisa se faz necessária por envolver um grande contingente de trabalhadores, sendo fundamental seu reconhecimento social e econômico, além de ser uma área ainda pouco pesquisada, embora muito importante no processo da promoção da educação de qualidade, o que pode ser comprovado pelas exíguas bases teóricas sobre o tema, especialmente no Estado do Piauí. A necessidade de contribuir com a produção de conhecimentos teóricos e metodológicos na temática proposta se coloca, também, como elemento a justificar a realização deste estudo.

Com base na realidade local, a presente investigação objetiva analisar a implementação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional<sup>2</sup> na sua interface com a questão da remuneração dos profissionais do Magistério da rede pública estadual de ensino do Piauí

---

<sup>2</sup> Esta Dissertação se insere no conjunto de produtos acadêmicos que fazem parte da pesquisa nacional "Remuneração de Professores de Escolas Públicas de Educação Básica no contexto do Fundeb e do PSPN", financiada pelo Edital nº 049/2012, CAPES/INEP/MEC, Programa Observatório da Educação, coordenada nacionalmente pelo Prof. Dr. Marcos Edgar Bassi, sendo desenvolvida em 12 (doze) 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). Embora a responsabilidade por este trabalho seja desta autora, contou-se com contribuições da equipe de pesquisadores do Piauí: Profa. Dra. Rosana Evangelista da Cruz, Profa. Dra. Magna Jovita Gomes de Sales e Silva, Profa. Ms. Lucineide Maria dos Santos Soares, Profa. Ms. Samara, de Oliveira Silva, Profa. Ms. Silvânia Uchôa de Castro, Profa. Ms. Irene Nunes Lustosa e em especial a Profa. Esp. Lucine Rodrigues Vasconcelos Borges de Almeida (Rede Estadual/PI representante do SINTE/PI) e o Coordenador local Prof<sup>o</sup> Dr. Luis Carlos Sales.

que vem se expressando nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração Docente (PCCR)<sup>3</sup>. Para abordar tal tema, foi delineada a seguinte questão de pesquisa que orientou o processo de execução da investigação: qual o impacto da lei do Piso na remuneração dos profissionais do magistério da rede estadual do Piauí?

Visando a responder este questionamento, elaborou-se o seguinte objetivo geral: analisar o impacto da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional na remuneração dos profissionais do Magistério Público da Educação Básica do Estado do Piauí. A partir do objetivo geral, definiu-se os seguintes objetivos específicos: compreender a política do PSPN sobre a remuneração e a carreira dos Profissionais do Magistério Público da Educação Básica no Estado do Piauí; investigar a evolução e as modificações na composição da remuneração bruta dos profissionais do magistério, antes (1995 a 2007) e após a aprovação da Lei do Piso (2008 a 2014); verificar a compatibilidade entre os reajustes salariais dos profissionais do magistério da educação básica na rede estadual do Piauí, de 2008 a 2014, e o aumento do valor aluno do FUNDEB, do salário mínimo, das receitas tributárias.

No segundo capítulo, *“O Percorso metodológico da realidade estudada”*, expõe-se os procedimentos metodológicos adotados para a consecução dos objetivos deste trabalho, mediante um detalhamento dos meios pelos quais a pesquisa foi realizada.

Nessa perspectiva, no terceiro capítulo, *“A política de remuneração docente no Brasil”*, discute-se as políticas públicas que norteiam a remuneração docente propostas no transcurso histórico da formação do Estado nacional brasileiro. Essa análise teve como base as determinações estabelecidas, desde o Brasil colônia, com a chegada dos jesuítas, às principais políticas propostas nos dias atuais acerca da remuneração docente. Além disso, este capítulo traz, também, uma breve discussão sobre o resgate histórico das políticas públicas de recursos financeiros propostos para a remuneração, principalmente a política de remuneração e sua inserção na agenda do Estado.

O quarto capítulo, *“Uma análise da carreira docente na rede pública estadual de ensino do Piauí no período de 1995 a 2007”*, apresenta uma análise das modificações que ocorreram na composição da carreira dos professores da educação básica da rede pública estadual do Piauí no período de 1995 a 2007.

O quinto capítulo, *“A aplicação da Lei nº 11.738/2008 no Estado do Piauí”*, trouxe como destaque a Lei do Piso apresentando uma abordagem referente aos reajustes salariais nos anos de 2008 e 2009. Em seguida, foram apresentados os reajustes nos anos de 2010 a

---

<sup>3</sup> Os de Planos de Cargos, Carreira e Remuneração Docente (PCCR) são conhecidos também pela nomenclatura de “planos de carreira”.

2014 e a saída encontrada pelo Estado do Piauí para se adequar às demandas da Lei do Piso durante os períodos acima mencionados. Finalmente, foi analisado o impacto do valor do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério com 40 horas no início da carreira e a classe em que se encontra o maior contingente de professores, que representa a classe de licenciados.

Na última parte do estudo, as considerações finais, reuniram-se os principais elementos que revelam os resultados obtidos, a fim de esclarecer o objeto investigado, considerando as contribuições que o trabalho alcançou.

## **2 O Percurso metodológico da realidade estudada**

Este capítulo expõe os procedimentos metodológicos adotados para a consecução dos objetivos deste trabalho, mediante um detalhamento dos meios pelos quais a pesquisa foi realizada. Aqui estão descritos os dados referentes à classificação metodológica do estudo, uma breve descrição das características dos professores da educação básica: classes, níveis e formação dos docentes escolhidos para análise na pesquisa, e os procedimentos utilizados para a coleta dos dados. Em seguida, são apresentadas, também, as técnicas adotadas para a análise e tratamento dos dados.

### **2.1 Tipo de estudo**

No âmbito de análise de política pública, o presente estudo tem como objeto de investigação a remuneração dos professores de escolas públicas da educação básica. Seu propósito maior é analisar o impacto da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) sobre a remuneração dos Professores entre 2008 a 2014 na rede estadual do Piauí. A Lei do Piso, como é conhecida popularmente, foi aprovada em 2008, por isso o período a ser analisado justifica-se por 2008 ser o ano de sancionamento da Lei do Piso e estendemos a análise até o ano de 2014.

Compreender o impacto da Lei do Piso Salarial Nacional requer aprofundamento de estudo de modo a assegurar um conhecimento consistente sobre a implicação da lei na remuneração docente, tendo em vista que Estados e Municípios têm dinâmicas locais de regulamentação de carreira com identidades próprias que precisam ser bem entendidas e analisadas. Desse modo, a análise partiu das modificações que ocorreram na composição da carreira dos professores da educação básica da rede pública estadual de ensino do Piauí no período de 1995 a 2014, representando um período de estudo maior para a compreensão do impacto dentro do recorte temporal ao qual este estudo se propõe.

### **2.2 Procedimentos utilizados na coleta de dados**

Inicialmente, foi realizado o levantamento e estudo da bibliografia nacional e local sobre o tema da valorização do magistério da educação básica, envolvendo aspectos como planos de carreiras e políticas de valorização implementadas nos sistemas estaduais de educação. Pretendeu-

se, com o referido estudo, fazer a construção do referencial teórico que venha a garantir o entendimento do contexto político global e educacional, assim como o desenvolvimento de uma matriz analítica relativa às políticas de remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica no Piauí.

Na etapa seguinte, foi realizado um estudo e análise da legislação nacional e estadual que orienta a política educacional, contemplando a Constituição Federal, as Emendas Constitucionais, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei do Piso, Diretrizes de carreira nacional, Lei orçamentária estadual, os Decretos, Portarias, Medidas Provisórias, Leis que instituíram os planos de carreira da educação, periódicos sindicais, jornais da categoria docente, *site* do sindicato, dentre outros instrumentos que contribuíram para elucidar a forma como está ocorrendo a gestão dos recursos educacionais nas diferentes esferas do governo.

Na terceira etapa, buscando uma análise do impacto da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional na remuneração dos Profissionais do Magistério Público da Educação Básica do Estado do Piauí, foi feito um estudo das questões orçamentárias da educação da rede estadual, cujos dados foram sistematizados em uma planilha desenvolvida especificamente para analisar os aspectos mais relevantes da evolução das receitas estaduais com educação. Também foram sistematizadas e analisadas as tabelas de pagamento anuais dos docentes da rede estadual, importante para o alcance dos objetivos da pesquisa.

Na quarta e última etapa do trabalho, realizou-se a análise do impacto da Lei do Piso Salarial Nacional Profissional na valorização e remuneração do magistério estadual da rede de ensino, tomando como referências os planos de carreira, os dados financeiros, as tabelas de pagamento, os demais documentos pesquisados, assim como o referencial teórico que sustentará a análise dos dados da presente proposta de investigação.

### **2.3 Perfil dos professores da pesquisa**

A análise partiu das modificações que ocorreram na composição da carreira dos professores da educação básica da rede pública estadual do Piauí no período de 1995 a 2014. Em seguida, foram utilizadas as tabelas de vencimento de 1995 a 2014 e os itens permanentes que compõem a remuneração docente: progressão horizontal, adicional por tempo de serviço e adicional de regência como referência básica para estudo da carreira. Desse modo, dentre as várias categorias de professores que integram a Rede Estadual de Ensino do Piauí, no capítulo *“Uma análise da carreira docente na rede pública estadual de ensino do Piauí no período de 1995 a 2007”*, adota-se o professor 40 horas com magistério no início da carreira, Classe “A” e a classe na qual se encontra o maior contingente de professores, durante o período mais

recente de 2008 a 2014, no caso, a Classe dos Licenciados, anteriormente Classe “E”, por ser a classe de maior incidência de professores na folha de pagamento, ambas as classes nos níveis I, IV e VIII.

A partir do quinto capítulo, “*A aplicação da Lei nº 11.738/2008 no Estado do Piauí*”, para dar prosseguimento ao capítulo anterior, visando a homogeneizar a amostra de docentes para evitar grande variabilidade nos valores médios do vencimento e da remuneração, será analisada a Classe “A” e a Classe “SL”, ambas as classes nos níveis I, IV e VIII. No entanto, a partir de 2010, em função das alterações na carreira, os níveis analisados foram os I, II e IV. Com isso, devido às alterações na estrutura da carreira, foi utilizado como referência o professor A\_I, A\_IV, A\_VIII e E\_I, E\_IV e E\_VIII de 1995 a 2006, o professor A\_I, A\_IV, A\_VIII e SL\_I, SL\_IV e SL\_VIII de 2006 a 2010 e o professor A\_I, A\_II, A\_IV e SL\_I, SL\_II e SL\_IV de 2010 a 2014, conforme o quadro abaixo:

**Quadro 1 - Homogeneização das classes e dos níveis de 1995 a 2014**

	<b>1995 a 2006</b>	<b>2007 a 2010</b>	<b>2011 a 2014</b>
Classes e Níveis	A I	A I	A I
	A IV	A IV	A II
	A VIII	A VIII	A IV
	E I	SL I	SL I
	E IV	SL IV	SL II
	E VIII	SL VIII	SL IV

Fonte: Dados do autor

Neste sentido, para este estudo, foi utilizado como referência o Professor Classe “A”, por representar o início da carreira, conforme determina atualmente a Lei do Piso, e o Professor Classe “E”, atualmente Classe “SL”, por representar a classe em que se encontra o maior contingente de professores, a partir da aprovação da Lei do Piso, 2008 até 2013, conforme a tabela a seguir:

**Tabela 1** –Evolução do número de professores efetivos da rede estadual, por classe, de 2008 a 2013\*

CLASSES	ANO						TOTAL
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
<b>PROFESSOR A – Nível Médio</b>	2.477	1.966	1.734	1.381	1.204	997	9.759
<b>PROFESSOR B – Nível Médio acrescido de estudos adicionais</b>	2.582	1.955	1.678	1.291	1.023	697	9.226
<b>PROFESSOR E/SL – Nível Superior obtida em curso de Licenciatura Plena</b>	10.116	9.173	9.569	7.999	7.567	6.381	<b>50.805</b>
<b>PROFESSOR F/SE – Nível Superior com Especialização</b>	3.269	4.593	4.787	6.498	6.734	7.293	33.174
<b>PROFESSOR G/SM – Nível Superior com Mestrado</b>	61	84	79	134	128	148	634
<b>PROFESSOR H/SD – Nível Superior com Doutorado</b>	0	2	1	1	3	3	10
<b>Outras Classes (licenciatura curta e professor leigo)</b>	2.265	0***	0	0	0	0	2.265

Fonte: Folha de pagamento do PI

Notas: (1) \* Foi utilizado o mês de referência outubro de 2008 a 2013.

(2) \*\* Os dados de 2014 não foram disponibilizados.

(3) \*\*\* A partir de 2009, o reenquadramento foi concluído e os professores de licenciatura curta e professores leigos foram reenquadrados na Classe SL I.

Dessa forma, entende-se ser mais significativo identificar o impacto nessas duas classes, “A” início da carreira e “E/SL”, por ser a classe com maior número de professores durante esses anos, portanto de maior impacto na folha de pagamento nesses anos e nos níveis I, IV e VIII, respectivamente nível de início, meio e fim da classe.

## 2.4 Análise e tratamento dos dados

A pesquisa foi realizada mediante pesquisa bibliográfica, e consultas na internet, além de pesquisa de campo junto à Secretaria Estadual da Educação do Piauí, o Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Piauí (SINTE-PI) e a Agência de Tecnologia da Informação do Estado do Piauí – ATI, para que fossem coletados os dados, a legislação (Leis Complementares que instituíram os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) do PI e as Leis Ordinárias), Tabelas de vencimento anuais, Folhas de pagamento do magistério de 2006 a 2013 (referência mês de outubro), recursos aplicados em educação e a receita tributária do Estado do Piauí referente ao período em análise.

As Leis Complementares que instituíram os Planos de Cargos Carreira e Remuneração (PCCR) do PI, Leis Ordinárias, estão disponíveis no site de legislação do Estado do Piauí. Os dados sobre as tabelas de vencimento dos anos mais antigos foram encontrados através da pesquisa nacional "Remuneração de Professores de Escolas Públicas de Educação Básica no

contexto do Fundeb e do PSPN”, que já possuía as informações organizadas e forneceu os dados completos. Com relação às folhas de pagamento, após sucessivas caminhadas à Secretaria Estadual da Educação do Piauí, a ATI foi autorizada a fornecer os dados da folha, porém houve muita resistência dos funcionários em disponibilizá-las, sendo que as mesmas deveriam estar disponíveis ao público. As folhas foram entregues em formato de excel, diferindo a estrutura organizacional dos dados de um ano para o outro. Os dados sobre a receita tributária estão disponíveis na internet no site do Sistema de Coleta de Dados Contábeis - SISTN.

Com o uso do IBM SPSS, que é um programa de análises estatísticas, e de planilhas do Excel para sumarizar os dados, foi possível criar as tabelas com os dados numéricos e prepará-las para análise. O conjunto das informações sumarizadas em SPSS e em Excel são provenientes das tabelas de vencimento de 1995 a 2014 e dos itens permanentes que compõem a remuneração docente: progressão horizontal, adicional por tempo de serviço e adicional de regência como referência básica para estudo da carreira. Além das tabelas de vencimento, as folhas de pagamento também foram organizadas de forma a homogeneizar e empilhar os dados ano a ano em SPSS, de 2006 a 2013, para análise.

Por meio dessas informações foi possível correlacionar e reorganizar os dados das tabelas de modo mais específico, de acordo com as categorias de professores adotadas para esse estudo. A partir daí, foi possível quantificar o vencimento em cada ano, somar as gratificações e, por fim, identificar a remuneração nas classes e nos níveis analisados, para produção de quadros, tabelas e gráficos.

No capítulo a seguir, será apresentada uma abordagem referente as políticas públicas que norteiam a remuneração docente e os recursos financeiros propostos para essa remuneração, estabelecidos no transcurso histórico da formação do Estado nacional brasileiro.

### **3 A Política de Remuneração Docente no Brasil**

Neste capítulo, foram identificadas e analisadas, dialogando com autores da historiografia educacional brasileira (PINTO, VIEIRA, MONLEVADE, AZEVEDO), as políticas públicas que norteiam a remuneração docente propostas no transcurso histórico da formação do Estado nacional brasileiro. Esta análise teve como base as determinações estabelecidas, desde o Brasil Colônia, com a chegada dos jesuítas, até as principais políticas propostas nos dias atuais acerca da remuneração docente.

Assim, embora a valorização dos profissionais do magistério seja estabelecida como um dos princípios educacionais, na forma de piso salarial profissional nacional e de planos de carreira (CF/88, art. 206, Inciso V), foi somente a partir da década de 1990 que foram efetivadas alterações no arcabouço legal visando a sua implementação, com destaque para as seguintes leis: a Lei nº. 9.394/96, que contém as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB); a Lei nº. 9.424/96, que regulamentou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF); a Lei nº. 11.494/07, que regulamentou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB); a Lei nº. 11.738/2008, que dispôs sobre o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN); a Resolução do Conselho Nacional da Educação nº. 02/09, que normatizou as diretrizes para a carreira do magistério; e, ainda o Plano Nacional da Educação através da Lei nº. 13.005/2014.

Tais medidas legais têm contribuído para estabelecer parâmetros para a remuneração e a carreira profissional do magistério e colaboram para fortalecer a profissão docente no país. Desse modo, este capítulo volta-se para a análise do resgate histórico das políticas públicas de recursos financeiros propostas para a remuneração e sua inserção na agenda do Estado.

Assim, o capítulo se divide em duas partes: a primeira descreve a inserção da política de remuneração docente como política pública no Brasil. Em seguida, foi feita uma análise do modelo de política educacional em ação no período pós-CF/88, observando a dinâmica do processo decisório do governo em cada momento.

#### **2.1 Inserção da Política de Remuneração Docente – Perdas e Ganhos**

Ao se partir da importância da História da Educação como disciplina fundadora das Ciências da Educação, observa-se que a história é introdução necessária, pois “revela que a educação não é um destino, mas uma construção social, o que renova o sentido da ação

quotidiana de cada educador” (NÓVOA apud CAMBI, 1999, p.13). Trata-se de identificar as dificuldades históricas e reconhecer a necessidade de superá-las, visto que, no Brasil, não há só dificuldades educacionais, como também socioeconômicas e essa superação só será atingida através de enfrentamento e envolvimento de toda a sociedade.

A análise da política de remuneração docente do magistério público no Brasil, conforme Monlevade (2000), se relaciona à própria história da prática docente e às transformações ocorridas ao longo dos séculos em suas relações de trabalho, começando com os jesuítas, continuando com os mestres régios e depois com professores provinciais, até chegarmos aos professores primários da República.

No Brasil, em 1549, chegam os primeiros jesuítas que se dedicam à pregação da fé católica e ao trabalho educativo, pretendendo converter os índios ao cristianismo e aos valores europeus. Com isso, considerando o estudo de Monlevade (2000), os educadores jesuítas eram auto-financiados por rendas mercantis, provenientes da produção crescente de chácaras e fazendas que passaram a lucrar com a vendas de animais e alimentos, indicando a omissão do Estado português em relação ao magistério e ao financiamento da educação, ficando sob incumbência somente dos jesuítas.

Os jesuítas permaneceram no Brasil até 1759, sendo o modelo de educação jesuíta responsável por duzentos anos de educação escolar no Brasil, quando foram expulsos de todas as colônias portuguesas por decisão do Marquês de Pombal. Dessa forma, com a expulsão dos jesuítas, a educação brasileira vivenciou uma grande ruptura num processo já implantado e consolidado como modelo educacional. Isto posto, extintos os colégios jesuítas, no período das Reformas Pombalinas, com a vinda do Marquês de Pombal para o Brasil sob influência dos princípios iluministas e com tendência favorável ao fortalecimento do Estado monárquico, foram criadas aulas régias ou avulsas, pois eram aulas esporádicas para preencher as lacunas das disciplinas oferecidas pelos colégios jesuítas.

Com as reformas pombalinas, apesar de as aulas serem mais voltadas para a elite, ainda se tem um avanço significativo neste período, primeiro por situar o ensino como uma política pública e, em segunda dimensão, devido aos professores das aulas régias serem pagos como prêmio, prebendas, por tributos públicos, chamados de “subsídio literário”, que foi um fundo de vida curta, extinto em 1816 (ou 1835), com uma trajetória marcada pela “sonegação, abuso, desvio, fraudes e malversações” (VIEIRA, 2003; MONLEVADE, 2000). Esses desvios e a insuficiência de recursos destinados para a educação pública favorece a má qualificação destes profissionais e a sua baixa remuneração. Já os professores das escolas

particulares, que começam a se multiplicar nesse período, são financiados pelos fazendeiros e comerciantes, sendo a mensalidade dos alunos, portanto, a novidade da época. Com isso,

Neste momento entra um elemento novo na discussão da educação: a valorização do professor medida não mais pelo seu saber, autoridade ou pertença a uma Ordem Religiosa, mas pelo valor de seu salário, não por acaso denominado então de ‘honorário’ (MONLEVADE, 2000, p. 20).

A partir da Constituinte do Império, em junho de 1822, “os deputados das dezenove Províncias foram ao fundo da questão, reclamando um ensino público de qualidade que só poderia ser fruto da ação de professores qualificados e bem remunerados” (MONLEVADE, 2000, p.22), é quando o governo reconhece a existência de um problema, tendo em vista que os salários do período continuavam baixos e diversificados em cada Província, conforme as diferentes arrecadações tributárias do subsídio literário e encargos públicos com a instrução. Essa preocupação é reflexo da efervescência do cenário político daquela época, marcado por fortes embates das forças políticas em disputa (liberais e conservadores), cenário no qual a baixa remuneração dos docentes se afirma, portanto, enquanto um problema político nesse momento histórico.

Com efeito, o sentido que esse período, início do Império, atribuiu à educação ao esforçar-se em tratar da questão da remuneração docente como um problema político tem como finalidade despertar e testar a capacidade carismática, típica da ‘dominação carismática’ no sentido adotado por Weber (1991), que é aquela dominação “baseada na veneração extracotidiana da santidade, do poder heroico ou do caráter exemplar de uma pessoa e das ordens por esta reveladas ou criadas” (WEBER, 1991, p. 141), como podemos verificar diante do prestígio da sociedade pela figura do imperador. Assim, dar visibilidade ao problema da baixa remuneração docente era uma forma do imperador se manter no poder, obtendo algum reconhecimento para contar com a legitimidade da população para sua manutenção no poder.

Posteriormente, em 1824, Dom Pedro I outorga a primeira Constituição Brasileira, que instituiu uma educação gratuita para todos os cidadãos e, em seguida, o Decreto Imperial de 15 de outubro de 1827, a primeira lei de Educação do país, que tinha o objetivo de criar escolas de primeiras letras em todas as cidades, mas que, conforme Camargo e Jacomini (2011), também já estabelecia elementos quanto à ideia de uma carreira e de salário docente. Assim,

No decorrer do Império (D. Pedro I e D. Pedro II), várias reformas da incipiente Educação Nacional foram propostas (em geral no âmbito do Governo Geral para as Províncias). Entre elas constavam diferentes medidas

que tentavam dar conta da condição do trabalho docente, em particular as que buscavam estabelecer garantias de remuneração, formação inicial, regras para processos de seleção, entre outras, para a realização do trabalho do professor nas escolas públicas (CAMARGO; JACOMINI, 2011, p. 144).

No entanto, para o cumprimento de todas essas garantias, é necessário estabelecer uma forma de financiamento já que, para Monlevade (2008, p. 246), “uma nação que opta por oferecer uma educação gratuita e pública para sua população, cumpre que ela proponha a forma para financiá-la”. O que não ocorreu e as consequências vieram à tona depressa, quando em 1834, Dom Pedro I começou a descentralizar para as províncias o encargo de fundar e manter as escolas, através do Ato Adicional de 1834, que em Azevedo (1964) pode-se perceber ter sido um dos momentos cruciais que impediram a formação de um Sistema Nacional de Ensino e que, na visão do autor, seria fundamental para o desenvolvimento da Educação no Brasil:

Mas, em 1834, o sistema educativo e cultural em formação desde D. João VI e que se vinha reorganizando lentamente de cima para baixo, foi atingido no seu desenvolvimento, por um ato da política imperial, que o comprometeu nas suas próprias bases e viria paralisar todos os esforços posteriores de unificação. (AZEVEDO, 1964, p. 329)

Assim, mais uma vez, vivencia-se uma grande ruptura na educação brasileira, tendo em vista esse atraso em descentralizar o ensino. Já que, com a descentralização, as províncias não tinham como arcar com tais custos de manter e fundar escolas, pois contavam com poucos professores e o único imposto ainda era o subsídio literário e, à Corte, restava a tarefa de fundar e gerir os cursos superiores.

Conforme Monlevade (2008, p. 247), “de 1824 a 1934, as matrículas no ensino público e gratuito evoluíram de forma mais lenta que a população”. Em 16 de julho de 1934, a Constituição da República é promulgada e pela primeira vez dispõe que a educação é direito de todos, devendo ser ministrada pela família e Poderes Públicos, sendo vinculados à educação 10% de impostos em nível federal e municipal e 20% em nível estadual. Foi uma tentativa de aumentar os recursos financeiros para tornar efetivo um investimento prioritário, naqueles tempos de “otimismo pedagógico”, no clima do Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova de 1932. Com isso, a Constituição de 1934 estabelece, no capítulo “dos Funcionários Públicos”, componentes que também irão constituir os direitos dos quadros docentes das redes públicas, tais como: estabilidade; ingresso exclusivo por concurso público; férias; licenças, procedimentos nos casos de aposentadoria e invalidez; vedação de acúmulo

de cargos no que diz respeito diretamente ao professor; necessidade de estabelecimento de estatutos que consolidassem seus direitos e deveres, entre outros.

Além disso, a Constituição de 1934 também faz menções importantes no que diz respeito à questão da condição docente, como: liberdade de ensino, limitação da matrícula, obrigatoriedade de concurso público, estabilidade, remuneração condigna (BRASIL, 1934). No entanto, as conquistas de um movimento renovador foram eliminadas na Constituição posterior, de 1937, e perduraram durante o Estado Novo. Quando, em 1946, a nova Constituição retoma itens importantes presentes na Constituição de 1934, como a vinculação das verbas, cujo artigo 169 fixa que: “a União aplicará nunca menos de dez por cento, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios nunca menos de vinte por cento da renda resultante dos impostos na manutenção e desenvolvimento do ensino” (BRASIL, 1946).

Posteriormente, no período de forte desenvolvimento econômico, a partir de 1950, “explodem as matrículas da educação básica, no entanto os recursos financeiros aumentavam em ritmo menor, sacrificando a remuneração docente e a qualidade no ensino” (MONLEVADE, 2008, p. 247). O professor, então, passa a ser pago para executar uma tarefa que pode apresentar ou não resultados satisfatórios, pois sai do cenário a escola da elite, de poucos alunos, para adentrar na escola de massa, mas seletiva pelo processo de aprovação/reprovação. Assim, nesse sistema escolar que aumenta as matrículas e passa a universalizar o ensino, surgem alguns questionamentos:

Neste novo sistema escolar, como valorizar o professor? Pela maior ou menor aprendizagem do aluno? Cada vez menos, pois a universalidade da matrícula fazia avançar crianças e jovens para os territórios de menor desempenho e rendimento escolar, que eram os das classes populares. Resta ao professor a valorização social, cuja medida passa a ser, crescentemente, o maior ou menor valor do salário, divisor da classe média e da classe baixa (MONLEVADE, 2000, p. 62).

Em meio a esse avanço de matrículas, o professor passa a conviver com a redução de seus salários, tendo em vista a maior quantidade de alunos por sala, sendo obrigado a dobrar e até triplicar sua jornada de trabalho por demanda e também para seu sustento. Neste período, de 1950 a 1964, a categoria começa a se organizar; apesar de os primeiros sindicatos e associações de professores datarem de 1920, foi a partir da década de 50 que se estabelece “um movimento crescente de associação e consciência de categoria, sensibilizando-se pela precariedade, pelas diferenças de salário e pela perda de “status” que então se começava a perceber” (MONLEVADE, 2000, p. 50).

Em 1961, a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei 4024/61, estabeleceu no artigo 16 que: “São condições para o reconhecimento: d) a garantia de remuneração condigna aos professores” (BRASIL, 1961), mas não propõe como seria essa remuneração condigna e nem os meios para se atingir tal remuneração, sendo mencionada apenas de forma superficial no texto legal, apesar de estabelecer no artigo 92 a vinculação de recursos para manutenção e desenvolvimento do ensino em, no mínimo, 12% para a União e 20% para os Estados, Distrito Federal e Municípios.

Todavia, em 1964, o golpe militar aborta alguns dos avanços na educação brasileira. Assim, alguns avanços significativos conquistados na Constituição de 1946 e LDB de 1961 foram desfeitos, dentre eles, o da vinculação constitucional dos recursos para a educação. Segundo Monlevade (2000, p. 51),

aprofunda-se o processo de desvalorização salarial ao qual não se podia responder com movimentos ou disputas trabalhistas, já que estava suspenso pela ditadura o direito de greve e os servidores públicos continuavam impedidos de se sindicalizar. A saída do magistério, além do mecanismo individual de multiplicação de jornada e emprego, foi a “progressão funcional” via avanços estatutários, que se garantiam principalmente por tempo de serviço e titulação.

Essa fase se caracteriza para os professores por ser um momento marcado por suspensão da democracia e a consequente repressão da luta em defesa do salário do professor. Por outro lado, segundo Germano (2000, p. 104), durante a ditadura se “produz um discurso de valorização da educação e transforma a política educacional numa estratégia de hegemonia, num veículo para obtenção do consenso”, e é dessa forma que o Estado Militar desenvolve seu projeto de “controle político e ideológico do ensino, visando à eliminação do exercício da crítica social e política, para obter a adesão de segmentos sociais cada vez mais amplos para o seu projeto de dominação” (GERMANO, 2000, p. 105).

Não por acaso, “a política educacional do Regime Militar vai se pautar ainda, do ponto de vista teórico, na economia da educação de cunho liberal, responsável pela elaboração da chamada ‘teoria do capital humano’ ” (GERMANO, 2000, p.105). Período em que se reconhece a validade da tese defendida por Schultz (1973) pela teoria do capital humano, isto é, maior educação corresponde a maior renda. Dessa forma, a partir da educação, a formação de capital humano tornou-se, para o capital, fundamental para o planejamento econômico, pois “a educação é uma das fontes principais do crescimento econômico depois de ajustar-se as diferenças nas capacidades inatas e características associadas que afetam os rendimentos, independentemente da educação” (SCHULTZ, 1973, p. 58).

A economia necessitava de pessoas qualificadas para que essa sociedade, sob regime ditatorial, se organizasse no âmbito econômico, político e social, construindo seu referencial sobre uma base capitalista, o que transforma a educação em uma fonte de investimentos. Enquanto isso, novos instrumentos legais passam a orientar o país, sendo outorgada uma nova Constituição Federal e, posteriormente, a Lei 5692/71 regularizou o ensino profissionalizante e estabeleceu que fosse necessário que os sistemas estaduais organizassem os Estatutos do seu Magistério Público. Com isso, os professores tiveram a oportunidade de formular suas reivindicações de forma branda e conciliadora, obedecendo às regras do regime militar. Dispondo entre outras demandas:

[...] 1) paridade de remuneração aos professores e especialistas em educação com a fixada para outros cargos a cujos ocupantes se exigia idêntico nível de formação [...] 2) garantia de remuneração igual aos professores que atuassem em qualquer série do 1º e/ou 2º grau, desde que com igual titulação [...] 3) garantia de aperfeiçoamento para professores e especialistas, com afastamento, inclusive remunerado, para cursos de especialização e atualização [...] 4) fixação, pelo órgão competente do sistema estadual, de prazo máximo para o início do pagamento dos avanços verticais ou horizontais resultantes da titulação comprovada [...] 5) avanços horizontais por tempo de serviço e por atividades em locais inóspitos e de difícil acesso; normas sobre regime jurídico [...] 6) definição de magistério e suas atividades; direitos e vantagens de carreira; preceitos éticos especiais; critérios de admissão e movimentação do pessoal; regras de administração das unidades escolares (MONLEVADE, 2000, p. 53).

É através da organização de Estatutos do Magistério Público que se tem um indício de inserção da problemática da remuneração dos professores do magistério público na agenda decisória que “é composta por assuntos priorizados na agenda governamental a fim de serem efetivamente implementados” (SERAFIM; DIAS, 2012, p. 130).

O sentido atribuído à educação, neste período em que algumas demandas foram estabelecidas nos Estatutos do Magistério, relaciona-se com a finalidade do governo em reconhecer os professores como funcionários, com um plano de carreira, através dos “cargos” e uma profissionalização da carreira, típica da “pedagogia do cultivo” no modelo burocrático adotado por Weber (1982) quando este escreve “Os Letrados Chineses” e apresenta como a China organizou uma estrutura de formação e educação dos ocupantes de cargos em sua burocracia, na busca cada vez maior da eficiência e da técnica.

Com relação à “pedagogia do cultivo”, essa tem o intuito de “educar um tipo de homem culto, cuja natureza depende do ideal de cultura da respectiva camada decisiva. E isso significa educar um homem para certo comportamento interior e exterior na vida” (WEBER,

1982, p. 483), que assume o sentido de uma qualificação cultural em um processo de educação abrangente. Assim, os cargos na administração pública são ocupados por especialistas, remunerados em dinheiro e contratados por seu mérito e por dominar certos conhecimentos que lhe possibilitam ocupar o cargo, auferidos especialmente pelos concursos públicos.

Apesar das dificuldades da categoria durante o regime militar, era crescente o número de sindicatos e de associados, seguindo o aumento do número de professores. Desta forma, a partir de 1978, acontece um impulso “entre os movimentos sociais de greve dos trabalhadores do ABC Paulista e das repercussões nos meios de comunicação das assembleias, das passeatas e das greves de professores que começaram a pipocar em vários estados do país” (MONLEVADE, 2000, p. 55). Isso acontece porque “o Estado militar e ditatorial não consegue exercer o controle total e completo da educação. A perda de controle acontece sobretudo, em conjunturas em que as forças oposicionistas conseguem ampliar o seu espaço de atuação política” (GERMANO, 2000, p. 105).

Nesse contexto de despedida da ditadura militar, começam a surgir ares de democracia e, sobretudo a partir de 1979, as greves começam a acontecer. Segundo Germano (2000, p. 244), “os professores protestam contra os baixos salários, contra o autoritarismo, contra a política educacional do regime militar”, além disso, as greves objetivam, também, a defesa de uma escola pública, da Carreira Unificada, da formação profissional inicial e continuada sob responsabilidade dos poderes públicos e a reivindicação de um piso nacional para o magistério público da educação básica. Sobre esse último, foi apresentada, pela primeira vez, a proposta de piso pela Confederação de Professores do Brasil (CPB), hoje Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), tendo como proposta o valor de três salários mínimos, para uma carga horária semanal de 20h, no entanto, os debates não foram encerrados nessa direção e tais reivindicações continuaram a permear a história do movimento sindical docente.

Em seguida, foi aprovada a Emenda João Calmon, em 1983, que estabeleceu percentuais mínimos de vinculação dos recursos para a educação. Em nível federal, 13% da receita de imposto, em nível estadual e Distrito Federal, deveriam aplicar 25% e Municípios 25%, o que também significou um ganho importante. Segundo Ramos (2003), a Emenda Calmon deveria enfrentar a resistência que a escola pública já vinha enfrentando, por meio de diversas forças contrárias à sua implementação.

### 3.2 A Política Educacional em Ação no Período Pós-CF/88

Em 1988, finalmente o país retorna, progressivamente, ao Estado Democrático de Direito através da Constituição Federal. Esse novo instrumento legal trouxe novamente a esperança para a população brasileira, com princípios inspirados na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Neste sentido, a vinculação antes estabelecida na Emenda João Calmon é ampliada, tendo em vista que, no artigo 212 da citada Constituição, ficou estabelecida a vinculação de recursos para a educação em nível federal (18%), estadual e Distrito Federal (25%) e municipal (25%). Este é um fato importante, pois a vinculação de recurso, embora não garanta automaticamente os meios indispensáveis à educação, é um importante instrumento de apoio à manutenção do ensino, garantindo “o fluxo contínuo de recursos para as despesas em educação, sem interrupções, e ao mesmo tempo preservando uma estabilidade quanto aos mínimos despendidos” (CARDOZO, BASTOS, 2010, p. 05).

A mesma Constituição assegura também o princípio norteador da remuneração docente, que é a valorização profissional, no contexto do financiamento da educação básica, proposta pela CF/88 (BRASIL, 1988) e ratificada pela LDB/1996 (BRASIL, 1996), sendo reconhecida pelo governo como condição para o alcance da qualidade da educação, configurando-se, portanto, juntamente com a formação, em um dos eixos principais na formulação das políticas públicas educacionais. Valorizar o professor social e profissionalmente significa a oferta dos seguintes eixos: uma formação profissional continuada; condições dignas de trabalho; remuneração adequada às suas responsabilidades profissionais e níveis de formação; e um plano de carreira que propicie a amplitude de progressão profissional, através da busca permanente de aperfeiçoamento; atualização e com a garantia de um Piso salarial que contemple uma jornada de trabalho que destine tempo suficiente para o desenvolvimento de atividades extraclases.

Embora a valorização dos profissionais do magistério seja estabelecida como um dos princípios educacionais, na forma de piso salarial nacional e de planos de carreira (CF/88, art. 206, Inciso V), foi somente a partir da década de 1990 que foram efetivadas alterações no arcabouço legal visando a sua implementação. Segundo Serafim e Dias (2012, p. 131), o momento da implementação “é o conjunto de ações que pretendem transformar as intenções em resultados observáveis”

Neste sentido, a implantação de uma política remuneratória para os profissionais do magistério público brasileiro constitui-se eixo imprescindível da valorização profissional, tendo por objetivos: melhorar os baixos salários, equiparar a condição financeira aos demais

profissionais com o mesmo nível de formação acadêmica, estabelecer uma perspectiva de crescimento profissional que promova a atratividade, preparação e retenção na carreira docente, bem como em promover a equidade para que sejam superadas as desigualdades educacionais. Para Araújo (2013, p. 23):

equidade é muito pertinente em uma federação com tantas assimetrias como a brasileira, inclusive sendo a desigualdade territorial um dos componentes constitutivos de nossa federação. Ou seja, historicamente houve utilização da estrutura estatal para favorecer o desenvolvimento econômico de determinadas regiões do país, com a estrutura tributária beneficiando estados e municípios localizados nestas áreas geográficas.

Para implantação de um padrão mínimo de qualidade, em 1990, traçou-se metas que superassem as dificuldades que o país vinha enfrentando na educação. Isso aconteceu quando o Brasil participou da Conferência Mundial sobre Educação para Todos, em Jomtien, na Tailândia, e torna-se signatário da Declaração Mundial sobre Educação para Todos, junto com outros oito países, dentre eles Indonésia, China, Bangladesh, Egito, México, Nigéria, Paquistão e Índia, em um acordo para melhorar urgentemente a educação, estabelecendo como meta principal a universalização do acesso à educação básica a todas as crianças, jovens e adultos, assegurando-se a equidade na distribuição dos recursos e um padrão mínimo de qualidade. Em detrimento desse acordo e ao que preceitua o artigo 214 da CF/88, é formulado, em 1993, o Plano Decenal da Educação para Todos, sendo assegurado em suas metas, dentre outras:

ampliar progressivamente a participação porcentual do gasto público em educação no PIB brasileiro, de modo a atingir o índice de 5,5%  
[...]  
aumentar progressivamente a remuneração do magistério público, através de plano de carreira que assegure seu compromisso com a produtividade do sistema, ganhos reais de salário e a recuperação de sua dignidade profissional e do reconhecimento público de sua função social (BRASIL, 1994, p. 42).

Tendo em vista tais metas, em julho de 1994, é firmado o “Acordo Nacional de Valorização do Magistério da Educação Básica” no governo de Itamar Franco, que estabelecia, entre outras medidas, a fixação de um Piso Salarial Profissional Nacional de R\$ 300 na época. Esse acordo foi posteriormente ignorado pelo Governo FHC (MONLEVADE; SILVA apud PINTO, 2002, p.111).

Não por acaso, em consonância com a CF/88, em 1996, o debate sobre a nova LDB/96 foi concluído, resultado de um longo embate que durou cerca de seis anos. Tendo Darcy

Ribeiro como relator, a LDB/96 é sancionada no governo de Fernando Henrique Cardoso, estabelecendo uma regularização de conquistas para o Sistema de Educação Brasileiro, apesar de algumas modificações ao projeto substitutivo de Jorge Hage, como:

Entre outras alterações ele (Projeto Jorge Hage) era mais restritivo que a lei aprovada quanto à destinação de recursos públicos para escolas privadas, [...] a contabilização dos gastos com aposentados, assunto sobre o qual a lei aprovada “lava as mãos”, à *la* Pôncio Pilatos, deixando a cargo dos sistemas de ensino a sua regulamentação. [...] O financiamento de uma educação de qualidade foi mais duramente atingido por cortes ocorridos em outros artigos e capítulos. Particularmente grave foi a retirada do texto da lei do número máximo de alunos por professor que no projeto Jorge Hage (art. 32) era de 20 alunos na creche, 25 na pré-escola e nas classes de alfabetização e 35 em demais séries e níveis. [...] No mesmo sentido foram os cortes drásticos efetuados na seção referente à carreira docente. Ali constavam, entre outros aspectos, adicional noturno e para regiões de difícil acesso, periferia das grandes cidades e para o ensino nas quatro primeiras séries do ensino fundamental; jornada preferencial de 40 horas semanais, com incentivo para a dedicação exclusiva, admitindo-se, como mínimo, a jornada de 20 horas, sempre se assegurando 50% deste tempo para atividade extraclasse (PINTO, 2002, p.112-113).

No mesmo ano, também, é sancionada a Lei do Fundo de Manutenção do Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF); a Lei n. 9.424/96 institui um fundo, produto de receitas específicas por lei, exclusivamente para a manutenção e o desenvolvimento do ensino fundamental e, particularmente, para a valorização do magistério. No entanto, Davies (2006, p. 756) destaca que:

o FUNDEF, apesar de prometer desenvolver o ensino fundamental e valorizar o magistério, praticamente não trouxe recursos novos para o sistema educacional brasileiro como um todo, pois apenas redistribuiu, em âmbito estadual, entre o governo estadual e os municipais, uma parte dos impostos que já eram vinculados à MDE antes da criação do Fundo, com base no número de matrículas no ensino fundamental regular das redes de ensino estadual e municipais.

Embora, com o FUNDEF, tenha acontecido muito desvio e mau uso dos recursos, principalmente nos Municípios, além de priorizar o ensino fundamental em detrimento dos demais, introduzindo distorções dos recursos, a política de fundo praticamente atingiu a meta de universalização do ensino fundamental, tendo alcançado, portanto, o percentual de 97% das crianças de 7 a 14 anos matriculadas no ensino fundamental nas escolas públicas estaduais e municipais (BRASIL. MEC, 2006), bem como contribuiu para reduzir as taxas de repetência. No entanto, o fundo “não amplia recursos, na realidade o que o FUNDEF fez foi dar mais transparência ao transferi-los para uma conta específica, o que facilita a fiscalização,

mas não impede a fraude, como a imprensa largamente tem denunciado no país ” (PINTO, 2002, p.116).

Posteriormente, o governo, reconhecendo a importância da educação básica, instituiu a lei 11494/07, Lei do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB). Essa lei passa a determinar que pelo menos 60% dos recursos sejam gastos com profissionais do magistério em efetivo exercício. Quanto à parcela dos 40%, esta fica destinada a outras ações para manutenção e desenvolvimento da educação. A Lei prevê também, em seu artigo 41, a fixação de um piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, assim como amplia as fontes de receita do FUNDEB em relação ao FUNDEF, incluindo o ITR, o IPVA e o ITCMD, artigo 3º da referida lei.

Através da política do FUNDEF/FUNDEB, a discussão sobre remuneração docente é incorporada e passa a ganhar mais espaço e se fixa nos debates realizados sobre políticas de financiamento da educação básica em todo o país. Essa política de fundos é a principal forma de financiamento da educação no Brasil, pois:

obrigou os órgãos gestores dos sistemas públicos municipais e estaduais de ensino a definir uma política remuneratória para os profissionais do magistério, independentemente dos partidos políticos que pertencessem. Nessa direção, foram criadas políticas diferenciadas para atender as especificidades locais. Algumas redes de ensino optaram pela política de bonificação, outras adotaram política de remuneração por mérito, ou as duas simultaneamente (SALES, SILVA E CRUZ, 2012, p. 14).

No entanto, muitos percalços tem-se no avanço dessa política de fundos, a exemplo disso, ainda precisa ser regulamentado os valores do Custo Aluno Qualidade (CAQi), uma das mobilizações iniciadas pela Campanha Nacional pelo Direito à Educação<sup>4</sup>, que tem como base o artigo 206, inciso VII, da CF/88, em consonância com o artigo 2º, inciso IX da LDB/96 na qual destaca a “garantia de padrão mínimo de qualidade”. Com isso, o CAQi tem como objetivo estabelecer parâmetros que possibilitem o financiamento necessário (calculado por aluno/ano) à melhoria da qualidade da educação no Brasil.

Nesse sentido, o valor por aluno é resultado da divisão do total de recursos investidos em educação em um ano pelo número de estudantes, que é informado no Censo Escolar do ano anterior, como base para o FUNDEB. Já o custo aluno qualidade inicial, CAQi, é uma

---

<sup>4</sup> A Campanha Nacional pelo Direito à Educação tem por missão atuar pela efetivação e ampliação dos direitos educacionais para que todas as pessoas tenham garantido seu direito a uma educação pública, gratuita e de qualidade no Brasil. Articula mais de 200 grupos e entidades distribuídas por todo o País. Entre outras conquistas, a Campanha liderou a incidência da sociedade civil na elaboração e regulamentação do Fundeb.

proposta instituída no PNE, porém ainda não regulamentada, e estabelece na estratégia 20.6 que “o financiamento será calculado com base nos respectivos insumos indispensáveis ao processo de ensino-aprendizagem”, ou seja, será calculado com base nos bens e serviços necessários para uma educação de qualidade. Para Carreira e Pinto (2007), o CAQi, é entendido como um primeiro passo rumo à educação de qualidade no Brasil, em que o principal insumo a ser garantido, com certeza, são os professores e a necessidade de estímulo ao ingresso nesta carreira. Uma vez valorizados, poderão estimular e atrair jovens mais bem preparados para o exercício da docência.

Neste caminho, o esforço social pela valorização do professor culminou na aprovação da Lei n. 11.738/08, que instituiu o Piso salarial para o magistério da educação básica. O piso adota como referência os professores com formação em nível médio e com carga horária de quarenta horas semanais, prevendo, no Artigo 5º, reajustes monetários anuais no mês de janeiro (BRASIL, 2008). A referida lei também determinou, no Artigo 2º, parágrafo 4º, que na composição da jornada de trabalho observar-se-ia o limite máximo de 2/3 (dois terços) para o desenvolvimento das atividades de interação com os educandos, destinando, por consequência, o restante, 1/3 (um terço), para outras atividades relacionadas ao trabalho docente.

Nesse contexto, França et al. (2012, p. 280) esclarecem que o “piso refere-se ao vencimento inicial mínimo de qualquer uma das carreiras do magistério da educação básica”, podendo ser atividades de docência ou suporte pedagógico, sendo que em unidades federativas que tiverem condições de remunerar melhor a categoria, os valores podem e devem ser mais elevados. Nesse sentido, Ximenes (2012a, p. 42-43) destaca que:

Não é possível comparar a Lei do Piso com a ideia constitucional de salário mínimo, pois quando a Constituição fala do salário mínimo trata basicamente de subsistência. Porém, quando a Constituição trata de magistério, fala em valorização, e entendemos que essa valorização passa, sim, pela remuneração, mas passa também pelas condições de trabalho e pelo reconhecimento social.

Assim, conforme as ideias de Ximenes, é preciso ficar claro que a luta pela valorização não se restringe à Lei do Piso em seus aspectos meramente econômicos, mas envolve outros aspectos da carreira docente, inclusive sua atratividade, como alternativa para os jovens que estão definindo seu futuro profissional. Portanto, precisa ser entendida como política de Estado para a nação brasileira.

Compondo o arcabouço legal, em 2009, no âmbito nacional, o Conselho Nacional da Educação (CNE), através da Resolução n. 2, de 28 de maio de 2009, fixou as diretrizes para

os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública com o objetivo de subsidiar a construção dos planos dos profissionais da educação dos estados e dos municípios. Em linhas gerais, essa Resolução ratifica aspectos da carreira como: formação inicial e continuada, acesso e progressão na carreira, jornada de trabalho e avaliação de desempenho.

Neste aspecto, a Lei do Piso tem avançado pouco, pois temos ainda muitas manobras de governos, com achatamentos nos planos de carreira, cargos e salários, além de interpretações divergentes do texto da lei, dentre outras.

Destarte, o documento referência da Conferência Nacional da Educação (CONAE/2014) traz em seu bojo a temática “Valorização dos profissionais da Educação: formação, remuneração, carreira e condições de trabalho”, como um dos sete eixos que orientam a formulação de políticas de Estado para a educação nacional que se materializaram no PNE, aprovado em junho de 2014, que finalmente determina 7% do PIB para a educação, chegando a 10% até o final do decênio.

Por conseguinte, esses desafios estão prementes na nossa sociedade, necessitando de um maior envolvimento de todos para a consecução da implementação dessas políticas educacionais de modo responsável, planejado e efetivo.

O Brasil tem passado por expressivas mudanças no financiamento da educação, no entanto, essa área ainda representa um desafio a ser enfrentado, principalmente no que se refere ao desenvolvimento da qualidade efetiva dos sistemas de ensino do país e à necessidade de se fazer cumprir o dever da União em complementar com os recursos. Em contrapartida, a sociedade deve ter o controle social na aplicação da Lei, que irá refletir em uma remuneração adequada aos professores.

Este capítulo apontou um resgate histórico das políticas públicas de recursos financeiros propostas para a remuneração, para compreender seu processo de elaboração em que muitas mudanças se processaram, evidenciando que “esse reconhecimento não é um processo simples, mas fruto de um complexo processo de disputas, interesses e valores entre atores sociais que se reúnem em grupos de pressão” (SERAFIM; DIAS, 2012, p. 131).

#### **4 A Carreira Docente na Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí no Período de 1995 a 2007**

A partir da CF/88, foi instituído o princípio da valorização docente na forma de piso salarial profissional nacional e de planos de carreira (CF/88, art. 206, Inciso V), com destaque para os seguintes preceitos legais: a LDB/96; a Lei do FUNDEF; a Resolução n.º 3, de 8 de outubro de 1997 que Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério, a Lei do FUNDEB; a Lei do Piso; a Resolução do Conselho Nacional da Educação n.º 02/09, que normatizou as diretrizes para a carreira do magistério; e, ainda, o PNE/2014. Esse arcabouço legal tem contribuído para que estados e municípios elaborem ou adequem os seus planos de cargo, carreira e vencimentos de forma mais sistemática para os profissionais do magistério.

Tais alterações nos planos de carreira podem gerar vários desdobramentos na composição da remuneração, os quais não necessariamente representam avanços. Assim, neste trabalho foram identificadas e analisadas a evolução e as modificações na organização/estruturação da carreira dos professores da Educação Básica da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, no período de 1995 a 2006, com foco na remuneração docente. Nessa Rede, o respectivo Estatuto do Magistério Público de 1º e 2º Graus, do ano de 1988, regulamentava a vida profissional do professor e foi por meio da organização dos Estatutos do Magistério Público que se teve um indício de inserção da problemática da remuneração dos professores na agenda do Estado, conforme foi mencionado no capítulo anterior.

No entanto, esse Estatuto do Magistério do Piauí (Lei n.º 4212/1988), aprovado na gestão do governador Alberto Tavares Silva, do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), de 1987 a 1991, sofreu importantes modificações em virtude das legislações posteriores e pelo não cumprimento dos seus dispositivos legais, quando, em 2006, foi revogado pela Lei Complementar n.º 71/2006. Para análise da efetividade dos planos, Lei n.º 4212/1988 e Lei Complementar n.º 71/2006, e da evolução salarial dos profissionais do magistério no Piauí, este capítulo se divide em três partes: o Estatuto do Magistério de 1988, no período de 1995 a 2002; posteriormente, trata-se do período de 2003 a 2005; e, por último, a Lei Complementar 71/2006.

No período analisado, de 1995 a 2001, ocorreu o primeiro *congelamento* salarial, no Governo de Francisco de Assis Moraes Souza (o Mão Santa), do PMDB; na sequência, foi aprovada a Lei n.º 33, de 15 de agosto de 2003, no governo de José Wellington Barroso de

Araújo Dias, do Partido dos Trabalhadores (PT), a partir da qual ficou vedada a vinculação de vantagens remuneratórias ao vencimento dos cargos dos servidores públicos civis do Estado do Piauí. Assim, desvinculou-se a progressão funcional, o adicional por tempo de serviço e a gratificação de regência do vencimento dos profissionais do magistério, *congelando* os itens que compõem a carreira por meio da Lei nº 33/2003. Desse modo, o Estatuto do Magistério de 1988 teve vigência até 2006, quando foi extinto por meio da lei Complementar nº 71/2006. Em seguida, serão analisadas as Leis nº 5.589/2006, nº 106/2008 e nº 152/2010, todas instituídas no mesmo Governo de José Wellington Barroso de Araújo Dias; e, mais recentemente, as Leis nº 165/2011 e nº 6.216/2012, instituídas na administração de Wilson Nunes Martins, do Partido Socialista Brasileiro (PSB).

A Lei Complementar nº 71/2006, que revogou o Estatuto do Magistério de 1988, dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos, Carreira e Vencimento dos Trabalhadores em Educação Básica do Estado do Piauí, estruturando suas respectivas carreiras e estabelecendo regras para sua profissionalização e aperfeiçoamento. Posteriormente, a Lei nº 5.589/2006 define que o adicional por tempo de serviço passará a ser pago no valor nominal percebido em agosto de 2003, com reajuste na regência de 17% em julho de 2006, 17% em dezembro de 2006, e 66% em maio de 2007, não cumulativo. Mas essa lei não foi cumprida.

Tais medidas legais contribuíram o estabelecimento de parâmetros relativos à remuneração e à carreira profissional do magistério do Piauí. Desse modo, este capítulo volta-se para a análise das modificações que ocorreram na composição da carreira dos professores da educação básica da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, no período de 1995 a 2007. Assim, utilizam-se as tabelas de vencimento desse período e os itens permanentes que compõem a remuneração docente e que são referências básicas para estudo da carreira: progressão horizontal; adicional por tempo de serviço; e adicional de regência. E, dentre as várias categorias de professores, adota-se a de professor 40 horas, com magistério no início da carreira, que compõe o maior contingente de docentes. Além disso, essa escolha se justifica por entendermos ser mais significativo identificar o impacto nestas duas Classes: A, de professores que possuem apenas o curso pedagógico, por representar o início da carreira e por se tratar do que determina a atual Lei do Piso; e a E, de professores graduados, por ser a de maior incidência na folha de pagamento. Ambas nos níveis I, IV e VIII.

De acordo com o tema abordado, propomo-nos a: analisar o período de 1995 a 2007, que antecede a Lei do Piso, verificando os planos de carreira, cargos e salários e as tabelas de vencimentos de professores publicadas pelo Governo do Estado do Piauí no período de 1995 a 2007; e investigar a compatibilidade entre a evolução da carreira dos professores da Educação

Básica da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, de 1995 a 2007, e o aumento do salário mínimo, buscando compreender o comportamento da política salarial dessa Rede, tendo como referência o contexto político da administração pública a partir das legislações que modificaram ou adequaram os Planos de Cargos, Carreiras e Vencimento já existentes, em cada momento histórico.

#### **4.1 O Estatuto do Magistério de 1988 no Período de 1995 – 2002**

De acordo com a Lei nº 4212, de 5 de julho de 1988, foi regulamentada a vida profissional do professor por meio do Estatuto do Magistério Público de 1º e 2º Graus do Estado do Piauí, que estruturou a carreira docente e dispôs quanto a sua profissionalização e seu aperfeiçoamento. Essa lei norteou, por muitos anos, a política de remuneração docente na Rede Estadual do Piauí, sendo um instrumento importante para valorização docente.

No Estatuto do Magistério, a carreira estava estruturada de duas formas: acesso e progressão horizontal. O acesso corresponde à elevação automática de uma Classe para outra, em virtude da comprovação de titulação específica, organizado em oito Classes (A, B, C, D, E, F, G, H) e estruturado em linha vertical. Essa lei assegurava, ainda, que a mudança de Classe dar-se-ia conforme o artigo 19 §2º, “[...] sem prejuízo da progressão horizontal já alcançada pelo docente [...]” (PIAUI, 1988, p. 10), ou seja, ao mudar de Classe, mantinha-se o nível em que o professor se encontrava. Já a progressão horizontal corresponde à forma de passagem automática para o nível imediatamente superior ao que pertence o professor, dentro da mesma Classe funcional, sendo a progressão constituída por oito níveis.

Em relação às oito Classes vinculadas à formação, o professor Classe A era aquele que possuía apenas o curso pedagógico; o professor Classe B possuía curso pedagógico e estudos adicionais, portanto, com nível médio; o professor ou especialista em Educação na Classe C eram os investidos em cursos de Licenciatura de curta duração; os da Classe D, curta duração mais estudos adicionais; Classe E, graduados; Classe F, graduados com especialização; Classe “G”, graduados com mestrado; e Classe “H”, graduados com doutorado, portanto, com habilitação exigida em curso superior.

Nesse contexto, em seu artigo 20, § 1º e § 3º, o estatuto estabelecia que a progressão dar-se-ia de quatro em quatro anos de efetivo exercício no cargo e obedeceria ao percentual de 5% sobre o vencimento básico do cargo, cuja amplitude era de 35%. Outro elemento do estatuto era a gratificação de regência que seria à base de 40% sobre o vencimento,

correspondente ao professor em efetivo exercício ou em cargos em comissões e funções gratificadas, quando exercidas em órgãos da Secretaria de Educação. Já o adicional por tempo de serviço obedecia à seguinte tabela:

**Tabela 2 – Adicional por tempo de serviço**

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

Fonte: Lei nº 4212, de 5 de julho de 1988

O adicional por tempo de serviço era adquirido pelo professor a cada quinquênio, até os 50 anos de serviço, sendo o limite de 75%. Os acréscimos seriam sobre o vencimento básico, conforme preconiza o parágrafo único do artigo 78 deste estatuto, no entanto, por meio da análise das tabelas de vencimento, verifica-se que o percentual do adicional incide sobre o somatório do vencimento básico e da progressão horizontal.

Dentre esses aspectos, destaca-se que o Estatuto do Magistério da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí estabelecia que a jornada de trabalho fosse distribuída semanalmente, obedecendo a 70% das atividades em sala de aula, e 30% para atividades complementares, além de estipular o direito a 60 dias de férias anuais, redução de jornada de trabalho de 10% para quem estivesse com 15 anos de serviço ou 50 anos de idade, e de 25% para quem estivesse com 20 anos de serviço ou 55 anos de idade, além de licença-prêmio à assiduidade de três meses a cada período de cinco anos de serviço ininterrupto. Esses direitos foram regulamentados, nacionalmente, 20 anos depois da vigência do estatuto. Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos, por meio da Lei do Piso nº 11.738/2008 e, posteriormente, a Resolução do Conselho Nacional da Educação nº 02/09, que normatizou as diretrizes para a carreira do magistério.

Em 1995, nove anos após a aprovação do Estatuto do Magistério, Mão Santa governava o Estado do Piauí e manteve-se no poder até 2001, “[...] quando foi cassado pelo

Tribunal Superior Eleitoral por abuso de poder político e econômico durante processo eleitoral” (SALES; SILVA; CRUZ, 2012, p. 16). Durante esse período de sete anos, os professores não tiveram nenhum reajuste salarial na carreira docente, o que ocasionou profunda desvalorização desses profissionais, além de enorme perda de poder aquisitivo, descumprindo o que determina a Constituição Federal no Artigo 7:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com **reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo**, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim. (BRASIL, 1988, grifos nossos).

O *congelamento* representou um desrespeito ao direito fundamental da dignidade da pessoa humana, estabelecido no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal, caracterizando-se como uma omissão assinalada tanto pela inércia do poder público, quanto pelo silêncio do legislativo.

A defasagem salarial desencadeou, na organização sindical da categoria, uma luta em prol da valorização profissional que deu origem ao Mandado de Segurança nº 93000439-6 (número antigo: MS ° 1232/93) que reivindicava o pagamento do salário mínimo como vencimento básico para os trabalhadores em Educação, da qual saíram vitoriosos. Assim, depois de transitado em julgado no Supremo Tribunal Federal, deu-se início à nova luta da categoria pelo não cumprimento dessa decisão judicial, quando, em 2001, o Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Piauí (SINTE-PI) denunciou o não cumprimento da decisão judicial e entrou com pedido de intervenção federal, caso o Governo do Estado não atendesse à solicitação de pagamento dentro dos trâmites e dos prazos legais. Desse modo, a defasagem salarial impulsionou a organização coletiva e sindical dos docentes e a luta em prol da valorização, conforme assevera Rocha (2009, p. 26):

[...] a luta pela valorização do seu trabalho a partir de um salário que garanta o seu sustento, ou seja, a luta salarial, que vai levar os/as professores/as públicos/as a organizarem-se em associações e identificarem-se enquanto trabalhadores/as da educação, como parte da classe trabalhadora. Em suas greves históricas reivindicavam uma política salarial para manter o poder de compra de seus vencimentos e a constituição de planos de carreira como estratégia para atrair e reter profissionais, garantindo-lhes uma perspectiva profissional ao longo dos anos de trabalho.

A partir dessa luta coletiva em prol da valorização profissional, o Governo iniciou o processo de equiparação do vencimento do primeiro turno ao salário mínimo em parcelas mensais. Por meio da análise dos dados do período ora trabalhado, constata-se que, a partir de 2001, o vencimento do primeiro turno (básico) foi reajustado mensalmente a fim de cumprimento da decisão judicial, considerando que se encontrava bem abaixo do valor do salário mínimo nacional. Na Tabela 3 é possível avaliar a evolução percentual da remuneração do professor 40 horas, Classes A e E, ambas nos níveis I, IV e VIII, de 1995 a 2000:

**Tabela 3** – Evolução da Remuneração de 1995 a 2000 (Valores atualizados de acordo com o INPC de 2014)

GOVERNO	Ano	A I	A IV	A VIII	E I	E IV	E VIII
Mão Santa – congelamento salarial	Out./95	0	0	0	0	0	0
	1996	-18,0	-18,0	-18,0	-18,0	-18,0	-18,0
	1997	-24,9	-24,9	-24,9	-24,9	-24,9	-24,9
	1998	-28,0	-28,0	-28,0	-28,0	-28,0	-28,0
	1999	-29,7	-29,7	-29,7	-29,7	-29,7	-29,7
	2000	-35,2	-35,2	-35,2	-35,2	-35,2	-35,2

Fonte: Tabelas de vencimento e vantagens – Rede Estadual do Piauí – SEDUC

A Tabela 3 apresenta o período de 1995 a 2000, em que a remuneração dos docentes (composta por vencimento, progressão horizontal, adicional por tempo de serviço e gratificação de regência) permaneceu *congelada* por todo esse período, chegando no ano de 2000 com uma perda de -35,20%. Isso demonstra que somente o plano de carreira estruturado não é garantia de valorização profissional, tendo em vista que os governos se utilizam de subterfúgios para não cumprir a legislação e, muito embora o Estatuto do Magistério garantisse uma carreira atraente, tanto no que se refere à formação quanto ao tempo de serviço, o que se vê, no período analisado, é a total desvalorização do magistério com perda do poder aquisitivo desses profissionais por causa da não concessão dos reajustes anuais devidos à categoria.

É importante destacar que, em 20 de dezembro de 1996, durante o período do *congelamento*, foi sancionada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira, Lei 9.394, que estabelece a necessidade de valorização do profissional docente. De acordo com o artigo

67 da referida lei, 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).

No mesmo ano, foi instituído pela Emenda Constitucional nº 14, de setembro de 1996, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), o qual traz, como um dos seus itens, a valorização do magistério, e prevê, no artigo 52, a "remuneração condigna ao magistério", estabelecendo, ainda, no artigo 60, § 5º, que “[...] uma proporção não inferior a sessenta por cento dos recursos de cada fundo será destinada ao pagamento aos professores do ensino fundamental em efetivo exercício do magistério” (BRASIL, 1996b). Acerca dessa questão, Nicholas Davies (2006, p. 758) pondera:

Mesmo nos governos que ganharam com o FUNDEF, é preciso uma atitude de cautela, pois, dada a forte tradição patrimonialista e privatista do Estado brasileiro e o baixo grau de organização, conscientização e mobilização da sociedade brasileira, não há nenhuma garantia de que os recursos extras trazidos pela complementação e/ou pela redistribuição em âmbito estadual tenham sido canalizados para a melhoria da remuneração dos profissionais da educação e das condições de ensino.

Nesse período de 1995 a 2001, a política local é reflexo da nacional, pois de acordo com Sales, Silva e Cruz (2012, p. 16),

[...] o contexto nacional pode explicar os motivos do longo período de congelamento salarial, pois o Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso (PSDB), adotou uma política econômica neoliberal, tendo o Plano Diretor da Reforma do Estado o aparato institucional/ideológico que fundamentava a opção pelo Estado Mínimo e o investimento apenas nas carreiras estratégicas para a gestão do setor público, ficando a educação fora. Nesse período, os professores das universidades federais e a maioria dos servidores federais do executivo não tiveram aumento salarial. A política implementada por Fernando Henrique Cardoso de certa forma justificava a política local do Governo Mão Santa, que durante quase 7 anos (1995/2001) não reajustou o vencimento salarial dos professores da Rede Pública de Ensino do Estado do Piauí.

Assim, com a adoção de uma política neoliberal, as legislações nacionais que apontam para a valorização do magistério não se configurariam em uma realidade, mesmo com a garantia de aporte de novos recursos via complementação da União.

Após o período de *congelamento* salarial, a análise dos dados demonstra que, apesar da luta da categoria pela implantação dos reajustes salariais na jornada de 40h, a fim de equiparação do vencimento com o salário mínimo nacional, estes foram concedidos apenas no primeiro turno, conforme revela a Tabela 4 que apresenta esses reajustes:

**Tabela 4** – Reajustes mensais no Vencimento e demais itens da Carreira no 1º turno na Classe A IV 1995-2001 (Valores nominais)

GOVERNO	MÊS/ANO	1º TURNO				2º TURNO				TOTAL 1º TURNO	TOTAL 2º TURNO	REMUNERAÇÃO
		VENCIMENTO	PROGRESSÃO	ADICIONAL	REGÊNCIA	VENCIMENTO	PROGRESSÃO	ADICIONAL	REGÊNCIA			
Mão Santa	Out./95	102,18	15,33	23,50	40,87	<b>102,18</b>	<b>15,33</b>	<b>23,50</b>	<b>40,87</b>	181,88	<b>181,88</b>	363,76
	Jun./01	109,96	16,49	25,29	43,98	<b>102,18</b>	<b>15,33</b>	<b>23,50</b>	<b>40,87</b>	195,72	<b>181,88</b>	377,61
	Jul./01	117,74	17,66	27,08	47,10	<b>102,18</b>	<b>15,33</b>	<b>23,50</b>	<b>40,87</b>	209,58	<b>181,88</b>	391,46
	Ago./01	125,52	18,83	28,87	50,21	<b>102,18</b>	<b>15,33</b>	<b>23,50</b>	<b>40,87</b>	223,43	<b>181,88</b>	405,31
	Set./01	133,30	20,00	30,66	53,32	<b>102,18</b>	<b>15,33</b>	<b>23,50</b>	<b>40,87</b>	237,28	<b>181,88</b>	419,15
	Out./01	141,08	21,16	32,45	56,43	<b>102,18</b>	<b>15,33</b>	<b>23,50</b>	<b>40,87</b>	251,12	<b>181,88</b>	433,00

Fonte: Tabelas de vencimento e vantagens – Rede Estadual do Piauí – SEDUC

Analisando a Tabela 4, verifica-se que após sete anos (1995-2001) de *congelamento* salarial, de junho a outubro de 2001 foram concedidos reajustes mensais no primeiro turno, que, ao final do Governo Mão Santa, o vencimento atingiu o valor de R\$ 141,08 representando um percentual de 38,07% de reajuste. Já a remuneração dos docentes atingiu o valor de R\$ 433,00, representando apenas 19,03% de reajuste, considerando que o 2º turno (vencimento, progressão, adicional e regência) manteve-se *congelado*.

Em novembro de 2001, Hugo Napoleão do Rego Neto, do Partido da Frente Liberal (PFL), assumiu o Governo do Estado em substituição a Mão Santa. Seu Governo manteve a política salarial do governo anterior, concedendo reajustes mensais apenas no primeiro turno, conforme revela a Tabela 5, que apresenta esses reajustes concedidos no 1º turno no governo de Hugo Napoleão, de 2001 a 2002:

**Tabela 5** – Reajustes mensais no Vencimento e demais itens da Carreira no 1º turno na Classe A IV 2001- 2002 (Valores nominais)

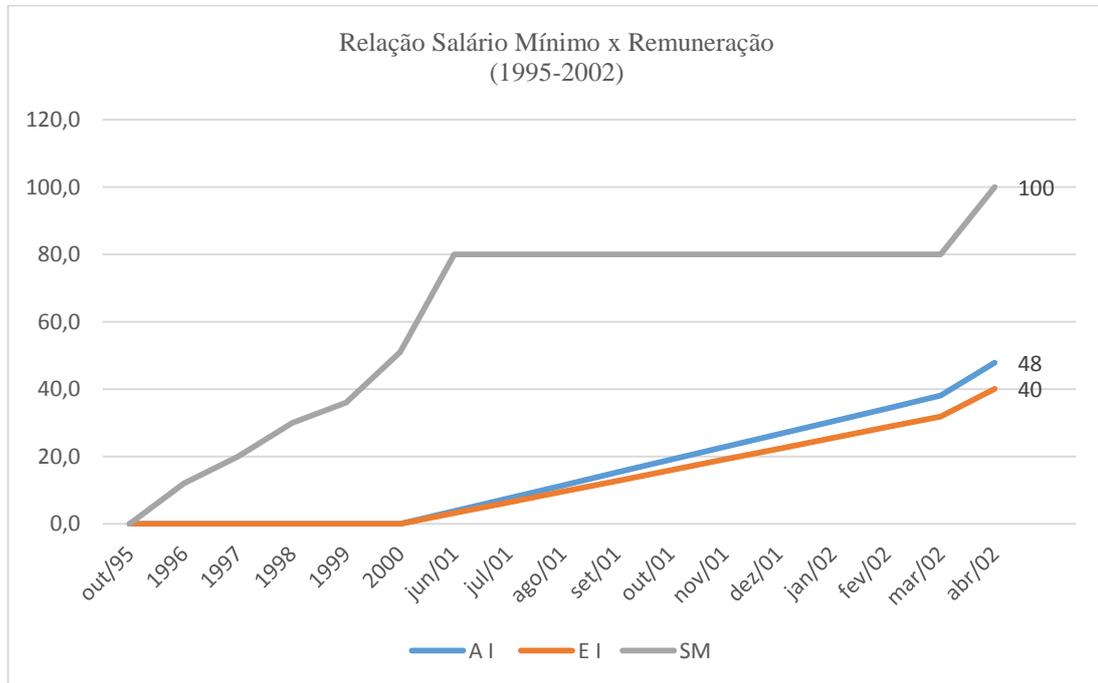
GOVERNO	MÊS/ANO	1º TURNO				2º TURNO				TOTAL 1º TURNO	TOTAL 2º TURNO	REMUNERAÇÃO
		VENCIMENTO	PROGRESSÃO	ADICIONAL	REGÊNCIA	VENCIMENTO	PROGRESSÃO	ADICIONAL	REGÊNCIA			
HUGO NAPOLEÃO	Nov./01	148,86	22,33	34,24	59,54	102,18	15,33	23,50	40,87	264,97	181,88	446,85
	Dez./01	156,64	23,50	36,03	62,66	102,18	15,33	23,50	40,87	278,83	181,88	460,70
	Jan./02	164,42	24,66	37,82	65,77	102,18	15,33	23,50	40,87	292,67	181,88	474,55
	Fev./02	172,20	25,83	39,61	68,88	102,18	15,33	23,50	40,87	306,52	181,88	488,40
	Mar./02	180,00	27,00	41,40	72,00	102,18	15,33	23,50	40,87	320,40	181,88	502,28
	Abr./02	200,00	30,00	46,00	80,00	102,18	15,33	23,50	40,87	356,00	181,88	537,88

Fonte: Tabelas de vencimento e vantagens – Rede Estadual do Piauí – SEDUC

A Tabela 5 apresenta que, nesse período (novembro de 2001 a abril de 2002), o percentual de reajuste acumulado alcançou R\$ 200,00, portanto 34,35% de reajuste no vencimento para o primeiro turno, e de apenas 20,37%, na remuneração desses profissionais no valor de R\$ 537,88, visto que o 2º turno continua *congelado*. Em março de 2002, o vencimento do primeiro turno equiparou-se ao valor do salário mínimo nacional, que era de R\$ 180,00. No entanto, em abril de 2002, houve reajuste anual do salário mínimo, que passou a ser de R\$ 200,00. Assim, o vencimento, em abril de 2002, também foi reajustado nesse valor. Destaca-se que os reajustes concedidos no vencimento impactaram positivamente na carreira, corrigindo, no mesmo percentual, a progressão, o adicional e a regência. Contudo, as perdas salariais mantiveram-se acentuadas, considerando que 50% da remuneração (2º turno) não sofreu qualquer reajuste no período de outubro de 1995 a abril de 2002.

O governador Hugo Napoleão, candidato à reeleição na época, tinha como promessa de campanha, aos professores, a equiparação da remuneração do primeiro turno com o segundo, fato esse que não se concretizou, já que o candidato não alcançou êxito na sua candidatura.

O gráfico 1, a seguir, contribui para ilustrar essa relação entre a remuneração docente e o salário mínimo, no período de 1995 a 2002:

**Gráfico 1 – Relação entre a Remuneração e o Salário Mínimo 1995 a 2002**

Fonte: Dados da pesquisa

É importante destacar que, em junho de 2001, fim do *congelamento*, os docentes tiveram um reajuste de 4% na remuneração, enquanto que o salário mínimo (SM) havia sido reajustado em 80%, de 1995 a junho de 2001. Dessa forma, conforme o Gráfico 1 apresenta nesse longo período de sete anos, a remuneração dos professores A\_I 40h cresceu 48%; e a dos professores E\_I 40h cresceu 40%, enquanto o salário mínimo dobrou de valor, passando de R\$ 100,00, em 1995, para R\$ 200,00, em 2002.

Durante esse período, o Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras da Educação Básica Pública do Piauí (SINTE) realizou “[...] três greves 1996 (45 dias), 2000 (14 dias), 2001 (36 dias), e a ocupação do gabinete do vice-governador (20 dias) [...]”, conforme Sales, Silva e Cruz (2012, p. 16), as quais, de certa forma, tencionaram para que os professores recebessem reajustes salariais mensais a fim de equiparação com o salário mínimo e reajustes anuais.

Assim, conforme a análise desses dados, constata-se que, de outubro de 1995 a abril de 2002, as conquistas alcançadas pelos docentes na carreira do magistério, a partir da Lei nº 4.212/88, não se efetivaram, tendo em vista o longo período de *congelamento* salarial e os reajustes concedidos apenas no primeiro turno.

## 4.2 O Estatuto do Magistério de 1988 no Período de 2003 – 2005

Em janeiro de 2003, assumiu o governador José Wellington Barroso de Araújo Dias, do PT, que manteve a equiparação do primeiro turno com o salário mínimo, com reajuste em maio de 2003, rompendo com o longo período de *congelamento* do segundo turno, que perdurou de outubro de 1995 a maio de 2003. O *descongelamento* foi fruto da luta dos trabalhadores em Educação e do compromisso do Governo do PT que, durante todo o período de luta, manteve-se na liderança do processo de participação ativa dos movimentos sindicais e, ao assumir o governo, comprometeu-se em equiparar o primeiro turno com o segundo como forma de valorizar os professores.

Contudo, em julho de 2003, os itens que compõem a carreira dos docentes (progressão, adicional, regência) tiveram os percentuais desvinculados do vencimento. Portanto, cada item estabelecido no Estatuto do Magistério foi transformado em valor nominal, por força da Lei de nº 33, de agosto de 2003, por iniciativa do Governo do Estado. Cabe ressaltar que, embora a lei tenha sido sancionada apenas em agosto, o *congelamento* das gratificações se deu a partir de julho de 2003, o que aponta a intenção do Governo de assolar a carreira desses profissionais, pois todas as conquistas de longos anos de lutas deixaram de existir. Ou seja, a partir de julho de 2003, mantiveram-se os seus valores nominais, o que significa dizer que a carreira deixaria de existir, pois, sobre os reajustes do vencimento, não incidiria mais nenhum percentual da carreira. Vale ressaltar que quando uma gratificação deixa de estar vinculada ao vencimento, na prática, tende a existir perdas salariais no futuro próximo, pois o valor fica fixo (congelado) e com o tempo a gratificação será insignificante.

Destaca-se que a Lei de nº 33/2003 atingiu também todos os servidores públicos civis, policiais e bombeiros militares do Estado do Piauí, pois, para o Governo, tal normativa justificava-se para a construção e/ou reestruturação das carreiras dos servidores do Estado, estipulando o seguinte:

Art. 1º Fica vedada a vinculação de vantagens remuneratórias ao vencimento dos cargos dos servidores públicos civis do Estado do Piauí.

Art. 2º A vedação do artigo 1º aplica-se, dentre outras, às seguintes vantagens: I – gratificação pela participação em órgão de deliberação coletiva (art. 61 da Lei Complementar nº 13, de 03/01/1994); II – gratificação de controle interno e auditoria (art. 63 da Lei Complementar nº 13, de 03/01/1994); III – gratificação por condições especiais de trabalho (art. 64 da Lei Complementar nº 13, de 03/01/1994); IV – adicional de produtividade (art. 68 da Lei Complementar nº 13, de 03/01/1994); V – gratificação de função policial civil (art. 97 da Lei Complementar nº 01, de 26/06/1990); VI – gratificação por curso de polícia civil (art. 100 da Lei Complementar nº 01, de 26/06/1990); VII – substituição (art. 86 da Lei

Complementar nº 03, de 13/12/1990); **VIII – gratificação de regência (art. 78, VII, da Lei 4.212, de 05/07/1988); IX – gratificação prevista no art. 79, VII, da Lei 4.212, de 05/07/1988.** X – gratificação de representação de gabinete (art. 62 da Lei Complementar nº 13, de 03/01/1994); **XI – adicional por tempo de serviço (art. 65 da Lei Complementar nº 13, de 03/01/1994); XII – progressão horizontal (art. 206, parágrafo único, da Lei Complementar nº 13, de 03/01/1994; art. 49 da Lei Complementar nº 04, de 13/12/1990; art. 15 da Lei Delegada nº 166, de 09.08.1982; art. 2º da Lei nº 4.063, de 11.12.1986; art. 1º, da Lei Delegada nº 169, de 09.08.1982; art. 21, da Lei nº 4.212, de 05.07.1988, Decreto nº 7.573, de 28.04.1989).** (PIAUÍ, 2003, grifos nossos).

Assim, o Governo Estadual passou a equiparar o vencimento do segundo turno com o primeiro, concedendo reajustes mensais, porém, com enormes prejuízos para os docentes que tiveram progressão funcional, adicional por tempo de serviço e adicional de regência convertidos em valores nominais *congelados* a partir da Lei de nº 33/2003, incluindo ativos e aposentados. A Tabela 6 apresenta os reajustes concedidos de 2003 a 2005 no vencimento e o congelamento da progressão, adicional e regência:

**Tabela 6 –** Reajustes mensais no Vencimento e *congelamento* dos demais itens da Carreira na Classe A\_IV 2003-2005 (Valores nominais)

GOVERNO	MÊS/ANO	1º TURNO				2º TURNO				TOTAL 1º TURNO	TOTAL 2º TURNO	REMUNERAÇÃO
		VENCIMENTO	PROGRESSÃO	ADICIONAL	REGÊNCIA	VENCIMENTO	PROGRESSÃO	ADICIONAL	REGÊNCIA			
Wellington Dias	Mai./03	240,00	36,00	55,20	96,00	102,18	15,33	23,50	40,87	427,20	181,88	609,08
	Jun./03	240,00	36,00	55,20	96,00	107,29	16,09	24,68	42,92	427,20	190,98	618,18
	Jul./03	240,00	36,00	55,20	96,00	112,65	16,09	25,91	45,06	427,20	200,52	627,72
	Ago./03	240,00	36,00	55,20	96,00	123,92	16,09	25,91	45,06	427,20	211,79	638,99
	Set./03	240,00	36,00	55,20	96,00	130,12	16,09	25,91	45,06	427,20	217,99	645,19
	Out./03	240,00	36,00	55,20	96,00	136,63	16,09	25,91	45,06	427,20	224,50	678,17
	Nov./03	240,00	36,00	55,20	96,00	143,46	16,09	25,91	45,06	427,20	231,33	658,53
	Dez./03	240,00	36,00	55,20	96,00	150,63	16,09	25,91	45,06	427,20	238,50	665,70
	Mai./04	260,00	36,00	55,20	96,00	182,26	16,09	25,91	45,06	447,20	270,13	717,33
	Jan./05	260,00	36,00	55,20	96,00	200,49	16,09	25,91	45,06	447,20	288,36	735,56
	Mai./05	300,00	36,00	55,20	96,00	200,49	16,09	25,91	45,06	487,20	288,36	775,56
	Dez./05	300,00	36,00	55,20	96,00	300,00	16,09	25,91	45,06	487,20	387,87	875,07

Fonte: Tabelas vencimento e vantagens – Rede Estadual do Piauí – SEDUC

Na Tabela 6, verifica-se que, após o *congelamento* dos itens da carreira dos docentes, o Governo do Estado, por meio dos reajustes mensais, conseguiu equiparar o vencimento do segundo turno com o primeiro em dezembro de 2005, conforme destaque em tom de cinza.

Em maio de 2003, o valor nominal do salário mínimo nacional e do vencimento do primeiro turno correspondia a R\$ 240,00 e o vencimento do segundo turno correspondia a R\$ 102,00. Já o valor total do segundo turno (vencimento, progressão, adicional e regência) do professor A\_IV, equivalia a R\$ 181,88, ou seja, o vencimento do segundo turno corresponde a 42,50% do salário mínimo e o valor total do segundo turno a 76% do salário mínimo. A partir de junho de 2003, foram concedidos reajustes mensais no segundo turno com a finalidade de equipará-lo ao primeiro. Assim, em dezembro de 2005, o segundo turno equipara-se ao primeiro.

Conclui-se que a luta travada pelos professores, desde 1995, que ensejou a ação judicial transitada em julgado, obrigou o Estado a equiparar o vencimento dos professores ao salário mínimo, já no vencimento do 2º turno. Essa equiparação foi cumprida após o Governo utilizar-se de mecanismos que assegurassem a incidência do reajuste apenas no vencimento, desvinculando os itens que compõem a remuneração.

Outro dado relevante diz respeito ao reajuste salarial implantado de forma diferenciada entre as Classes A e E com a finalidade de equiparar o segundo turno ao primeiro. Conforme demonstram os dados da Tabela 7, dos reajustes concedidos no segundo turno nas Classes A e E:

**Tabela 7** – Evolução do vencimento no 2º turno na Classe A e E de maio 2003 a dezembro 2005 (Valores nominais)

<b>VENCIMENTO</b>			
<b>Mês/Ano</b>	<b>A</b>	<b>E</b>	<b>% de diferença</b>
<b>Mai./03</b>	102,18	121,99	19%
<b>Jun./03</b>	107,29	128,09	19%
<b>Jul./03</b>	112,65	134,49	19%
<b>Ago./03</b>	123,92	147,94	19%
<b>Set./03</b>	130,12	155,33	19%
<b>Out./03</b>	136,63	163,10	19%
<b>Nov./03</b>	143,46	171,26	19%
<b>Dez./03</b>	150,63	179,82	19%
<b>Mai./04</b>	182,26	217,58	19%
<b>Jan./05</b>	200,49	239,34	19%
<b>Mai./05</b>	200,49	239,34	19%
<b>Dez./05</b>	300,00	319,81	7%

Fonte: Tabelas de vencimentos e vantagens – Rede Estadual do Piauí – SEDUC

A partir da Tabela 7, observou-se que, para atingir o valor do primeiro turno, o Governo passou a conceder reajustes progressivos a fim de igualar o vencimento nos dois turnos que foram efetivados em dezembro de 2005. No entanto, ao analisarmos os reajustes

no segundo turno nas Classes A e E, constata-se que esses foram efetuados de forma diferenciada, visto que a diferença de 19% entre os professores de ensino médio e de nível superior, em toda série histórica, reduziu para apenas 7%, representando mais uma grande desvalorização profissional, *achatamento* brusco na carreira, por ser a Classe E a que apresenta maior contingente de servidores efetivos e, conseqüentemente, o Estado teria um maior dispêndio de recursos.

A Tabela 8 apresenta o percentual de crescimento acumulado nas Classes A e E e evidencia esse reajuste concedido a partir de dezembro de 2005, de forma a alterar a estrutura da carreira, com relação aos percentuais entre essas Classes:

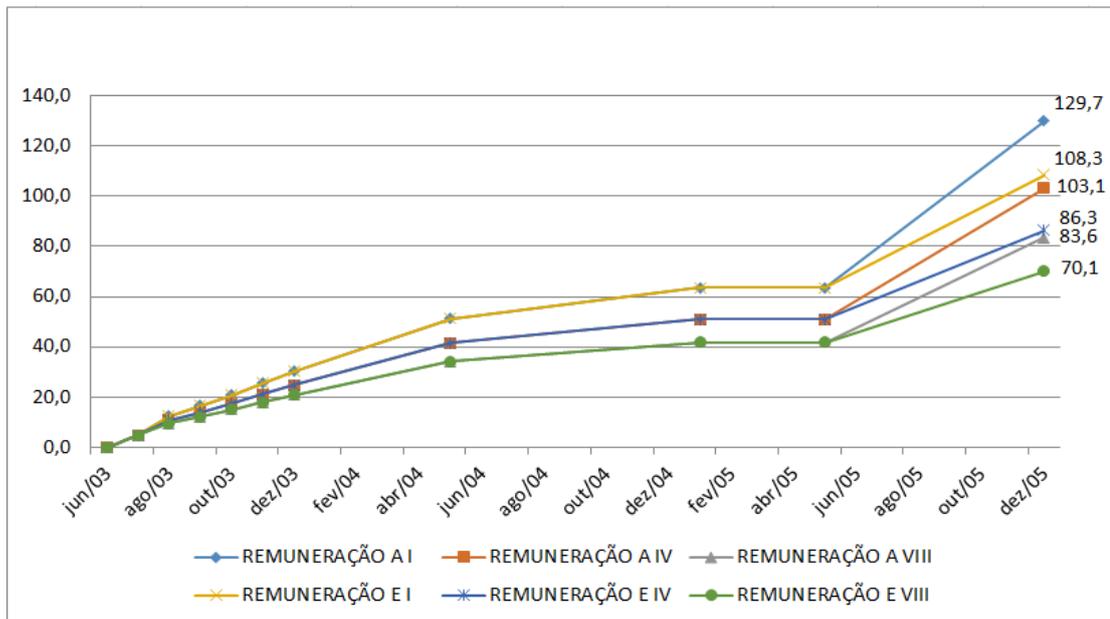
**Tabela 8**– Percentuais de reajuste do vencimento do 2º turno – Classe A e Classe E (2003 a 2005)

Mês/Ano	CLASSES E NÍVEIS					
	A I %	A IV	A VIII	E I	E IV	E VIII
Jun./03	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Jul./03	10,2	10,2	10,2	10,2	10,2	10,2
Ago./03	21,3	21,3	21,3	21,3	21,3	21,3
Set./03	27,3	27,3	27,3	27,3	27,3	27,3
Out./03	33,7	33,7	33,7	33,7	33,7	33,7
Nov./03	40,4	40,4	40,4	40,4	40,4	40,4
Dez./03	47,4	47,4	47,4	47,4	47,4	47,4
Mai./04	78,4	78,4	78,4	78,4	78,4	78,4
Jan./05	96,2	96,2	96,2	96,2	96,2	96,2
Mai./05	96,2	96,2	96,2	96,2	96,2	96,2
Dez./05	<b>193,6</b>	<b>193,6</b>	<b>193,6</b>	<b>162,2</b>	<b>162,2</b>	<b>162,2</b>

Fonte: Dados da pesquisa

A partir da Tabela 8, observou-se, no período analisado, maio de 2003 a maio de 2005, que os percentuais de reajustes no vencimento do segundo turno nas Classes A e E foi equivalente, mantendo a estrutura da carreira, mesmo após os *congelamentos*. Entretanto, o crescimento acumulado registrado na tabela acima demonstra que, a partir de dezembro de 2005, a Classe A foi reajustada em R\$ 90,50 a fim de equipar o segundo turno ao primeiro, representando um crescimento acumulado de 193,6%. Por sua vez, a Classe E teve reajuste de R\$ 80,50, com crescimento acumulado de apenas 162,2%.

Com relação à remuneração, buscou-se analisar a evolução acumulada dos reajustes salariais das Classes A e E, nos níveis I, IV e VIII, e o impacto na carreira no segundo turno, após a desvinculação estabelecida pela Lei nº 33/2003, conforme o Gráfico 2 que mostra o crescimento da remuneração do 2º turno, no período de 2003 a 2005:

**Gráfico 2** – Crescimento da remuneração do 2º turno – Classe A e Classe E (2003 a 2005)

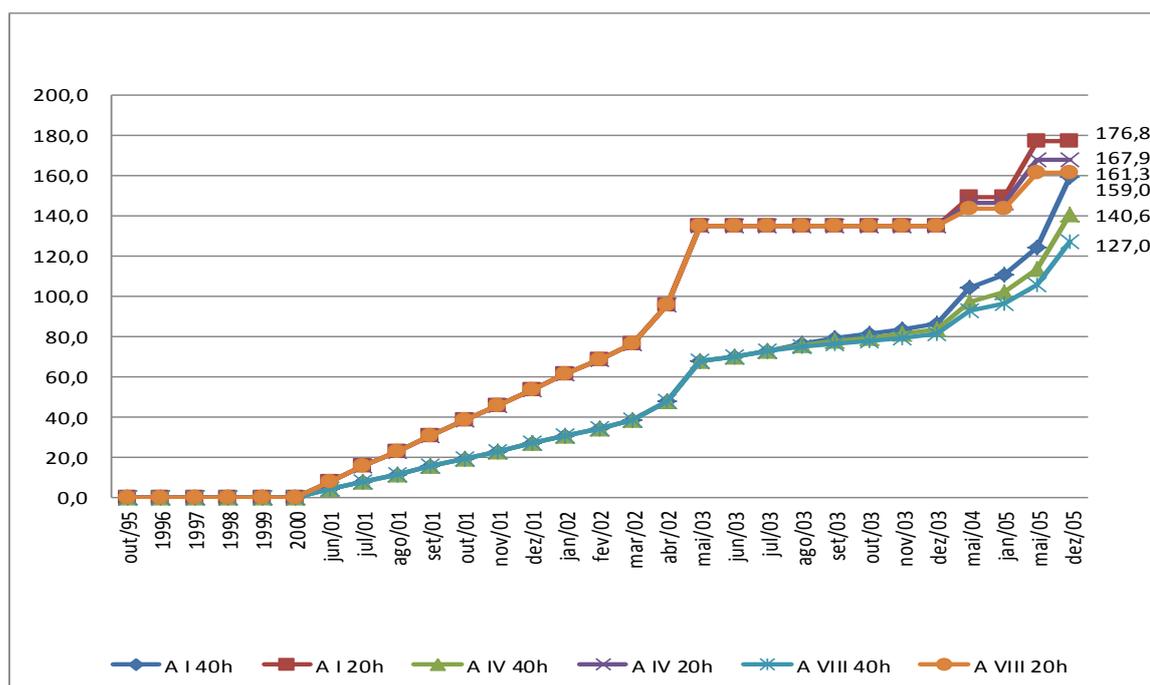
Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 2 apresenta que, até julho de 2003, os reajustes em percentuais eram concedidos de forma linear para todas as Classes, visto que os itens que compunham a carreira eram reajustados de acordo com o que previa o Estatuto do Magistério. Após a vigência da Lei nº 33/2003, de agosto de 2003, ocorre a desvinculação dos itens da carreira e conseqüentemente, a quebra da linearidade, e os reajustes são concedidos apenas no vencimento em valores nominais, desestruturando a carreira. Assim, verifica-se que o reajuste acumulado, de junho de 2003 a dezembro de 2005, da remuneração da Classe A\_I correspondeu a 129,7%; o da Classe A\_IV a 103,1%; e o da Classe A\_VIII, 83,6%.

Com relação à Classe E, constatou-se que, no nível I, o percentual acumulado de reajuste foi de 108,3%; no nível IV, de 86,3%; e, no nível VIII, de apenas 70,1%, evidenciando que, após o *congelamento* dos itens, foi *achatada* bruscamente a carreira docente, tanto na Classe A quanto na Classe E, reduzindo a diferença entre os níveis e as classes.

Com base nos dados expostos, tanto na evolução do vencimento quanto da remuneração, tomando por base as duas Classes analisadas, a Classe E foi a que sofreu as maiores perdas salariais na carreira devido à implantação da Lei nº 33/2003 e aos reajustes concedidos com a finalidade de equiparar o segundo ao primeiro turno, prejudicando especialmente os profissionais mais qualificados e com maior experiência. O gráfico a seguir mostra todo esse período (1995 a 2005), tendo como base as Classes A nos níveis I, IV e VIII, 20h e 40h:

**Gráfico 3 – Crescimento da remuneração do professor Classe A, 20h e 40h (1995 a 2005)**



Fonte: Dados da pesquisa

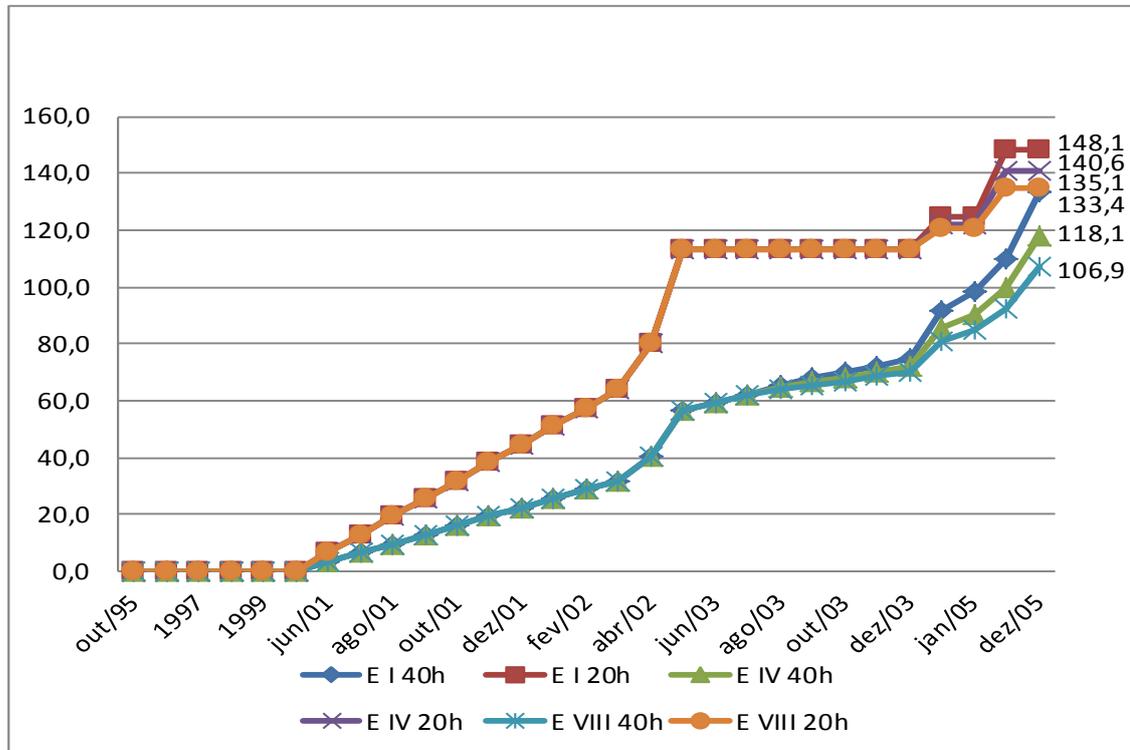
O Gráfico 3 mostra o crescimento da remuneração dos professores Classe A, 40 horas e 20 horas, demonstrando que o professor na jornada de 20h, após o período de *congelamento*, de 1995 a 2001, teve um ganho maior do que o de 40h, em virtude de os reajustes serem concedidos apenas no 1º turno (vencimento básico). Observa-se também que, até agosto de 2003, os reajustes eram lineares, portanto, posteriormente, a Lei nº 33/2003 desvinculou o adicional por tempo de serviço, a regência e a progressão ao vencimento, ocasionando *achatamento* na carreira, tendo em vista que todos os itens que compunham a carreira docente mantiveram-se *congelados*, tendo reajuste apenas no vencimento básico para equiparação ao salário mínimo nacional e, em seguida, equiparação do 2º turno ao 1º turno.

Em consequência disso, com relação aos reajustes acumulados, verificou-se que os professores na Classe A\_I, 20 horas, tiveram maior crescimento, cujo percentual correspondia a 176,8%, enquanto que os professores em mesma situação funcional, Classe A\_I, mas com a dupla jornada de trabalho, portanto de 40 horas, tiveram crescimento de 159%. A situação parece mais grave quando é analisado o nível VIII da Classe A desses profissionais, com percentuais que correspondem a 161,30% para professores 20 horas e apenas 127% para os professores 40 horas.

Com relação à Classe E, constatou-se as mesmas perdas salariais na carreira, com reajustes acumulados em maiores percentuais para os professores 20 horas e, em níveis

iniciais, conforme dispõe o gráfico abaixo, que apresenta esse período (1995 a 2005) tendo como base a Classe E nos níveis I, IV e VIII, 20h e 40h:

**Gráfico 4** – Crescimento da remuneração do professor Classe E, 20h e 40h (1995 a 2005)



Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 4 revela, com relação aos reajustes acumulados, que os professores na Classe E\_I 20 horas tiveram maior crescimento (148,1%), enquanto que, para os professores na mesma situação funcional Classe E\_ I 40 horas, cresceu apenas 133,4%. Já no nível VIII da referida Classe, os percentuais correspondem a 135,1%, para professores 20 horas e apenas a 106,9 % para os professores 40 horas.

Ao se comparar os Gráficos 3 e 4, fica evidenciado que as enormes perdas salariais estão concentradas principalmente para os professores 40 horas e no nível VIII das Classes analisadas, com percentuais de 127% para o professor A\_VIII e de apenas 106,9% para o E\_VIII. A comparação demonstra, ainda, que o *achatamento* da carreira na Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí vai se agravando de 1995 a 2005, o que acarreta em uma enorme desvalorização dos profissionais do magistério, afastando-se do princípio da valorização docente, já preconizado na Constituição Federal de 1988, no Estatuto do Magistério do Piauí 1988, na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, de 1996, e no Fundo de Manutenção do Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, de 1996.

Com base no exposto, durante toda essa série histórica, evidencia-se que o Estatuto do Magistério, apesar de estar estruturado de forma a permitir um crescimento na carreira, durante os dez anos analisados, 1995 a 2005, não se efetivou em sua totalidade devido ao *congelamento* do vencimento e das gratificações, da implementação de reajustes salariais diferenciados entre os dois turnos e à desvinculação das gratificações do vencimento.

Ressalte-se ainda que, por um longo período, o valor monetário do vencimento do primeiro turno ficou abaixo do salário mínimo, fato esse que ensejou a ação judicial promovida pelo SINTE-PI, obrigando o Governo do Estado a equiparar o vencimento ao salário mínimo. Com relação à remuneração, observa-se que o Estatuto do Magistério do Piauí (Lei nº 4212/1988) sofreu importantes modificações em virtude das legislações posteriores e pelo não cumprimento dos seus dispositivos legais, modificações que promoveram *achatamento* da carreira, em virtude do longo período de *congelamento*, reajuste salarial apenas no primeiro turno e desvinculação dos itens que compõem a carreira ao vencimento. A Tabela 9 mostra a redução da remuneração, em salários mínimos, das Classes A e E durante o período de 1995 a 2005:

**Tabela 9**– Remuneração do professor com Magistério 40h de 1995 a 2005 (Valores em salários mínimos)

MÊS/ANO	CLASSES E NÍVEIS					
	A I	A IV	A VIII	E I	E IV	E VIII
<b>Out/95</b>	2,9	3,6	4,5	3,4	4,3	5,4
<b>Dez/05</b>	2,5	2,9	3,4	2,7	3,2	3,7
<b>Diferença</b>	<b>0,4</b>	<b>0,7</b>	<b>1,1</b>	<b>0,8</b>	<b>1,2</b>	<b>1,7</b>

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Tabela 9, verifica-se que, de 1995 a 2005, há perdas gradativas na remuneração dos professores quando se relaciona com o salário mínimo nacional, nas Classes analisadas, A e E, níveis I, IV e VIII, cuja maior perda evidencia-se na Classe E\_VIII, com redução de 1,7 salários mínimos, seguida da Classe E\_IV, com perda de 1,2 salários mínimos, o que descaracterizou a carreira dos profissionais da Educação, resultando não em valorização, mas em perdas nas conquistas de direitos.

Nesse período, houve mobilizações do SINTE-PI para pressionar o Governo a reestruturar a carreira dos docentes, “[...] o segundo ano do Governo (2004) foi marcado por paralisações e greves com duração de até 65 dias” (SALES; SILVA; CRUZ, 2012, p. 16). Posteriormente, e após as reivindicações sindicais, o Governo de José Wellington Barroso de Araújo Dias extinguiu o Estatuto do Magistério e elaborou um novo Plano de Cargos,

Carreira e Vencimento dos Trabalhadores em Educação, instituído por meio da Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006.

### 4.3 A Lei Complementar nº 71/ 2006

Em junho de 2006, foi aprovado o novo Plano de Cargos, Carreira e Vencimento dos Trabalhadores em Educação, instituído por meio da Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006. No entanto, esse plano não garante a progressão horizontal por acesso, já alcançada, conforme dispõe o Art. 32, § 2º:

Art. 32 O acesso fica condicionado à comprovação da titulação específica exigida e do cumprimento do interstício mínimo de 2 (dois) anos na classe.  
 § 2º A elevação de que trata este artigo **dar-se-á para o nível inicial da nova classe**, sendo que o nível inicial de cada classe será sempre superior ao último nível da classe anterior. (PIAÚÍ, 2006, grifos nossos).

Assim, não há manutenção do nível após a promoção vertical por acesso, haja vista que o professor, ao mudar de Classe, retorna ao nível inicial da Classe seguinte. Essa questão trouxe muito descontentamento e desestímulo à categoria docente, pois o tempo de serviço não seria utilizado como componente evolutivo da carreira após o acesso. Com isso, caso um professor que estivesse na Classe A nível VIII mudasse, para a Classe SL, licenciado, ao invés de ficar no mesmo nível, VIII, retornaria para o nível inicial SL\_I.

A Tabela 10 expõe a diferença no vencimento entre A\_I, A\_VIII, SL\_I e SL\_VIII e a perda dos docentes nessas Classes e níveis com a não manutenção do nível após a promoção vertical por acesso:

**Tabela 10** – Perda com a mudança de Classe do professor com Magistério 40h  
(Valores em Nominiais)

CLASSE	ANO	VENCIMENTO	REMUNERAÇÃO
A I	2007	780,00	980,00
AVIII	2007	850,00	1050,00
SL I	2007	920,00	1130,00
SL VIII	2007	1060,00	1270,00
<b>Diferença AI: SLI</b>		<b>140,00</b>	<b>150,00</b>
<b>Diferença AVIII: SLI</b>		<b>70,00</b>	<b>80,00</b>
<b>Diferença AVIII: SLVIII</b>		<b>210,00</b>	<b>220,00</b>

Fonte: Dados da pesquisa

A partir da Tabela 10, verifica-se que, quando o professor da Classe A\_I concluir uma licenciatura tornando-se, portanto, SL\_I, terá uma diferença salarial de R\$ 140,00 no

vencimento, enquanto que um professor A\_VIII, com maior tempo de serviço, ao mudar para licenciado, conforme a Lei Complementar nº 71/2006, retornará ao nível inicial, sendo enquadrado na Classe SL e nível I, tendo uma diferença salarial de R\$ 70,00. Mas se ele mudasse do A\_VIII para o SL\_VIII, que é a proposta defendida pelo SINTE-PI, tendo em vista que valoriza o tempo de serviço, a diferença salarial seria de R\$ 210,00. Acerca dessa questão, em uma leitura possível das políticas para a educação básica no Brasil, Souza e Gouveia (2011, p. 10) destacam:

[...] o que vimos foi um crescimento do grupo de profissionais com mais experiência e é justamente este grupo que obteve ganhos [salariais] menores. Como se trata de profissionais melhor remunerados e, agora, compondo um grupo quantitativamente grande, o poder público tende a obstaculizar seus avanços salariais. No geral, [...] todos ganham, mas se o grupo com menos experiência é menor quantitativamente, então é possível fazer com que ganhem mais e, com isto, não saiam da profissão.

O resultado desse processo é uma “[...] homogeneização na carreira docente [...]” (SOUZA; GOUVEIA, 2011, p. 10), em que os profissionais que têm mais tempo de serviço passam a ganhar salários similares aos que têm menos experiência. Destaca-se que, no ano de 2007, entrou em vigor o FUNDEB, por meio da Lei 11. 494/2007, que se destina à manutenção e ao desenvolvimento da educação básica pública e à valorização dos trabalhadores em Educação, incluindo sua condigna remuneração. No entanto, no Piauí, essa valorização não foi efetivada, a partir do momento em que os profissionais do magistério não vislumbram uma evolução na carreira por incentivos que contemplem a experiência, a atualização e o aperfeiçoamento pessoal. Assim, o Estatuto e o Plano de Cargos, Carreira e Vencimento dos Trabalhadores em Educação Básica do Estado do Piauí, Lei Complementar nº 71/2006, contradiz-se, ao estabelecer que:

Art. 6º A valorização dos trabalhadores em educação básica é objetivo permanente da política educacional a ser desenvolvida pelo Estado do Piauí e será assegurada através dos seguintes mecanismos:

III - progressão na carreira, baseada na titulação, habilitação, avaliação de desempenho e **tempo de serviço**, que será implantada na forma desta Lei;

IV - **aperfeiçoamento profissional continuado**, inclusive com licenciamento para tal fim. (PIAÚÍ, 2006, grifos nossos).

Com relação ao adicional por tempo de serviço, este foi retirado definitivamente da composição da carreira, conforme o que estabelece o Art. 127 da Lei Complementar nº 71/2006 e o Art. 5º da Lei nº 5.589, de 26 de julho de 2006, e passou a ser pago em valor

nominal. Sendo assim, o adicional por tempo de serviço continua para os professores que já são da Rede, mas não como item de carreira, apenas como vantagem pessoal. Quanto à progressão funcional, o Artigo 128 da Lei 71/2006 determina sua incorporação ao vencimento. Já com relação à gratificação de regência, o art. 9º da Lei nº 5.589/2006 dispõe sobre o seu descongelamento, com a finalidade de equiparar o valor da regência do 2º turno com o valor do primeiro turno. Com isso, a lei determina que os reajustes acontecessem em três etapas: julho e dezembro de 2006, e maio de 2007, mas estes reajustes não se efetivaram.

Considerando que esta análise leva em conta que a remuneração é formada pelos itens que compõem a carreira docente do Estado do Piauí, ressalta-se que, a partir de 2006, os itens passam a ser o vencimento e a regência.

Nesse contexto, a partir da Lei Complementar nº 71/2006, também houve reestruturação dos cargos, conforme o quadro abaixo, que evidencia as Classes de professor do plano anterior e do plano atual:

**Quadro 2 – Classes do cargo de professor – PCCR 2006**

CLASSES		HABILITAÇÃO EXIGIDA
Plano Anterior	Plano Atual	
Classe A	A ser Extinta	Habilitação em nível médio Normal
Classe B	A ser Extinta	Habilitação em nível médio Normal+ 1 ano de estudos adicionais
Classe C*	Extinta	Curso de Licenciatura curta
Classe D*	Extinta	Curso de Licenciatura Curta + 1 ano de estudos adicionais
Classe E	Classe SL	Superior com Licenciatura Plena
Classe F	Classe SE	Superior com Especialização
Classe G	Classe SM	Superior com Mestrado
Classe H	Classe SD	Superior com Doutorado

Fonte: Oliveira, 2011.

Nota: \* Devido às alterações na estrutura da carreira, os professores das Classes C e D foram enquadrados na Classe SL, nível I.

Os professores ocupantes das Classes A e B, docentes com formação em nível médio, foram enquadrados em quadro suplementar e as vagas existentes serão extintas à medida que houver vacância do cargo, com isso os ocupantes desses cargos permaneceram nessa mesma classe até aposentar-se ou ingressaram nos programas de formação em cursos de graduação para ascender à classe referente a essa formação (SL). As Classes C e D, licenciatura curta, também foram extintas a partir dessa lei e seus ocupantes foram enquadrados na Classe SL, nível I. Já as Classes E, F, G, H passaram a ser denominadas, respectivamente, de SL, SE, SM e SD, cujo ingresso e acesso se dá, nessa ordem, aos docentes com Licenciatura Plena, Especialização, Mestrado e Doutorado.

A categoria esperava, por meio da elaboração deste novo Plano de Carreira, Cargos e Vencimento, maior valorização profissional, principalmente para os professores efetivos e com maior tempo de serviço. No entanto, esses continuaram sendo os mais prejudicados. Desse modo, a Tabela 11 mostra a redução da remuneração, em salários mínimos, das Classes A, durante o período de 1995 a 2007; E, em 1995; e Classe SL, em 2007:

**Tabela 11** – Remuneração do professor com Magistério 40h (Valores em salários mínimos)

MÊS/ANO	CLASSES E NÍVEIS					
	A I	A IV	A VIII	E I/SL I	E IV/SL IV	E VIII/SL VIII
<b>Out/95</b>	2,9	3,6	4,5	3,4	4,3	5,4
<b>Ago/07</b>	2,7	2,7	2,8	2,4	2,6	3,3
<b>Diferença</b>	<b>0,3</b>	<b>1,0</b>	<b>1,8</b>	<b>1,0</b>	<b>1,8</b>	<b>2,1</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: (1) \* Devido às alterações na estrutura da carreira, foi utilizado como referência o professor A\_I, A\_IV, A\_VIII e E\_I, E\_IV e E\_VIII em 1995 e, em 2007, o professor A\_I, A\_IV, A\_VIII e SL\_I, SL\_IV e SL\_VIII.

Analisando a Tabela 11, observa-se que, de 1995 a 2007, as perdas gradativas na remuneração dos professores aumentaram mais em 2007, quando se relacionou ao salário mínimo nacional, nas Classes analisadas, A e E/SL, níveis I, IV e VIII, cuja maior perda evidenciou-se na Classe E/SL\_VIII, com redução de 2,1 salários mínimos, seguida das Classes A\_VIII e E/SL\_IV, com perda de 1,8 salários mínimos. Esse fato descaracterizou a carreira dos profissionais da Educação, resultando não em valorização, mas em recuo nas conquistas de direitos, mesmo com a implantação, em 2006, do novo Plano de Carreira e incorporação da progressão ao vencimento. Ressalta-se que, no período analisado posteriormente, José Wellington Barroso de Araújo Dias permaneceu no governo, visto que foi reeleito em 2006.

Dois anos após a aprovação do novo Plano de Cargos, Carreira e Vencimento dos Trabalhadores em Educação da Rede Estadual de Educação do Piauí, instituído por meio da Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006, o Piso Salarial Nacional Profissional foi fixado pela Lei 11.738/2008. O valor inicial previsto como Piso Salarial Nacional para os profissionais do magistério público da Educação era de R\$ 950,00 mensais para a formação em nível médio, na modalidade normal, para a jornada de, no máximo, 40 horas semanais, conforme expresso no artigo 2º da Lei nº 11.738/08.

Neste capítulo, foi realizado um estudo sobre a evolução e as modificações na composição da carreira dos professores da Educação Básica da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, entre 1995 e 2007, período escolhido por ser marcado por legislações que

vieram a modificar o Estatuto do Magistério de 1988 que acarretaram em grandes perdas salariais para os docentes da Rede Pública Estadual de Ensino do referido Estado, conforme o quadro resumo das legislações analisadas:

**Quadro 3 – Legislações Piauí**

<b>LEGISLAÇÕES PIAÚÍ</b>	<b>ALTERAÇÕES</b>
<b>Lei nº 4.212, de 05 de julho de 1988</b>	Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público de 1º e 2º Graus do Estado do Piauí
	Oito Classes (A; B; C; D; E; F; G; H), cada Classe oito níveis
	Ao mudar de Classe mantinha-se o nível em que o professor se encontrava
	Progressão, Regência e Adicional por tempo de serviço
<b>Lei Complementar nº 33, de 15 de agosto de 2003</b>	Desvincula progressão funcional, o adicional por tempo de serviço e a gratificação de regência do vencimento.
<b>Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006</b>	Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Carreira e vencimento dos Trabalhadores em Educação Básica do Estado do Piauí
	Seis Classes (A; B; SL; SE; SM e SD), cada Classe quatro níveis
	Ao mudar de Classe retorna ao nível inicial da Classe em que o professor mudava
	Progressão incorporada ao vencimento
<b>Lei nº 5.589, de 26 de julho de 2006</b>	O adicional por tempo de serviço passa a ser pago no valor nominal
	Estabelece reajustes na regência de 17% em julho de 2006, 17% em dezembro de 2006 e 66% em maio de 2007, não cumulativo
	Fixa valores vencimentais a vigorar a partir de maio de 2007, não cumulativo

Fonte: Dados da pesquisa

Os achados da pesquisa revelam que a série histórica estudada se subdivide em três períodos: de 1995 a 2002, de 2003 a 2005, e de 2006 a 2007. Em relação à primeira fase, constata-se que as conquistas alcançadas pelos docentes na carreira do magistério, a partir da Lei nº 4.212/88, não se efetivaram, tendo em vista o longo *congelamento* salarial e os reajustes concedidos apenas no primeiro turno. O primeiro período coincide com os governos de Francisco de Assis Moraes Souza (o Mão Santa), do PMDB, e o de Hugo Napoleão do Rego Neto, do PFL.

O segundo período (2003 a 2005), que coincide com o Governo de José Wellington Barroso de Araújo Dias, do PT, demonstra, com base nos dados expostos, que tanto na evolução do vencimento quanto da remuneração, tomando por base as duas Classes analisadas, A e E, houve perdas. No caso, a Classe E foi a que sofreu as maiores perdas salariais na carreira com a implantação da Lei nº 33/2003 e pelos reajustes concedidos com a finalidade de equiparar o segundo ao primeiro turno, prejudicando especialmente os profissionais mais qualificados e com maior tempo de serviço na Rede.

No terceiro período (2006 a 2007), Governo de José Wellington Barroso de Araújo Dias, reeleito em 2006, evidencia-se as modificações na composição da carreira dos professores da Educação Básica da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí, advindas com a Lei nº 5.589, de 26 de julho de 2006, e com o novo Plano de cargos, carreira e vencimento dos Trabalhadores em Educação, instituído por meio da Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006. Mesmo com um novo Plano de Carreira, foi constatado, tomando por base as duas Classes analisadas, que esse período se assemelha ao analisado anteriormente, pois a categoria que ficou com maiores perdas foi a Classe E/SL, prejudicando especialmente os profissionais mais qualificados e com maior tempo de serviço, permanecendo de forma mais acentuada as perdas salariais em 2007. Dessa forma, no Estado do Piauí, já se percebe uma aproximação da remuneração e do vencimento antes de 2008, ano da aprovação da Lei do PSPN.

Além disso, esse plano não avança na garantia dos direitos retirados dos professores, sobretudo porque não vinculou percentualmente o vencimento às promoções verticais, horizontais e à regência, não garantiu o adicional por tempo de serviço, que se mantém congelado no valor nominal, desde a publicação da Lei complementar nº 33/2003, extinguiu a licença-prêmio e retirou a redução por tempo de serviço dos professores que ingressassem no Estado a partir da vigência da referida lei.

A seguir, será apresentada uma abordagem referente aos reajustes salariais nos anos de 2008 a 2014 e a saída encontrada pelo Governo do Estado do Piauí para se adequar às demandas da Lei do Piso durante o período acima mencionado.

## 5 A Aplicação da Lei nº 11.738/2008 no Estado do Piauí

Este capítulo discute a valorização dos docentes da educação básica da Rede Estadual do Piauí proposta por meio de instrumentos jurídico-legais induzidos pela União e pelo Estado do Piauí, a saber: o (FUNDEB), a Lei do Piso e as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Escolar Pública Básica, através da Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009, e algumas legislações locais.

A CF/88 determina como princípio educacional, em seu artigo 206, inciso VIII, o “piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal ” (BRASIL, 1988), princípio este ratificado na Emenda Constitucional n. 53/2006, que cria o FUNDEB.

Nesse sentido, a Lei 11.494/07, que regulamentou o FUNDEB, define em seu artigo 41 que “O poder público deverá fixar, em lei específica, até 31 de agosto de 2007, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica” (BRASIL, 2007). Ainda que a lei tenha estabelecido que a data de 31 de agosto de 2007 seria a data limite para a fixação do piso salarial profissional nacional (PSPN), o texto foi aprovado em 16 de julho de 2008 (Lei 11.738/08) e prevê, para os profissionais do magistério público da educação, valor inicial de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais para a formação em nível médio, na modalidade normal, para carga horária de 40 horas semanais e com o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos, conforme expresso no artigo 2º da Lei do FUNDEB. Além disso, segundo Camargo et al. (2009, p. 345) a lei também estabelece que:

A partir de 2009, tal piso deverá ser atualizado anualmente no mesmo percentual estabelecido pelo Fundeb para o valor aluno-ano das séries iniciais do ensino fundamental, a ser reajustado de acordo com o INPC-IBGE. Os vencimentos dos profissionais do magistério – seja dos que estão no início ou em qualquer ponto de sua carreira, seja dos que se encontram em jornadas distintas – devem ser corrigidos de modo proporcional a este valor. As administrações devem adequar o valor do piso (e das aposentadorias) em seu âmbito a partir de 2008 e o integralizar até 2010 (podendo antecipá-lo). As administrações estaduais e municipais que não têm condições de realizar tal PSPN, devem acionar a União para complementar a integralização, devendo justificar sua necessidade. Os planos de carreira existentes ou a serem construídos deverão ser adequados até 31/12/2009.

No Piauí, o plano de carreira estabelecido pela Lei Complementar nº 71/2006 foi adequado, em 2010, através da Lei nº 152/2010. Assim, no caso do magistério na Rede

Pública Estadual de Ensino do Piauí, a remuneração é composta por vencimentos do cargo, acrescidas da vantagem temporal, gratificação de regência, estabelecida em lei e com algumas modificações que serão expostas ao longo deste capítulo.

Inicialmente, foi feita uma abordagem referente aos reajustes salariais nos anos de 2008 e 2009. Em seguida, foram apresentados os reajustes nos anos de 2010 a 2014 e a saída encontrada pelo Estado do Piauí para se adequar às demandas da Lei do Piso durante os períodos acima mencionados. Finalmente, foi analisado o impacto do valor do piso para os profissionais do magistério 40 horas no início da carreira e a classe onde se encontra o maior contingente de professores, no caso, a classe de licenciados.

Deste modo, dentre as várias categorias de professores, para dar prosseguimento ao capítulo anterior, será analisada a Classe “A”, por representar o início da carreira e tratar-se do que determina a atual Lei do Piso, e a Classe “SL”, por ser a classe de maior incidência de professores na folha de pagamento, ambas as classes nos níveis I, IV e VIII. No entanto, a partir de 2010, devido à redução dos níveis estabelecida na Lei nº 152/2010, esses profissionais foram reenquadrados, respectivamente, nos níveis I, II e IV, por isso eles serão analisados de 2010 em diante, conforme já foi explicitado no Capítulo 2 “O Percorso metodológico da realidade estudada”.

### **5.1 O Piso como remuneração (2008-2009)**

Depois de sancionada a Lei 11.738 de 16 de julho de 2008, cinco governadores ajuizaram ação em 17 de dezembro de 2008, no Supremo Tribunal Federal (STF), indicando uma medida cautelar decorrente da Ação Direta de Inconstitucionalidade, (ADIn) nº 4.167/08, contra a Lei nº 11.738/2008, alegando impacto financeiro do piso às finanças dos Estados. Nessa perspectiva,

Enquanto a ADIn não fosse inteiramente julgada pelo Tribunal, uma medida cautelar proferida pelo STF no final de 2008 suspendeu provisoriamente dois importantes pontos da Lei, fundamentais para sua efetivação: a garantia de parte da carga horária para atividades extraclasse e a questão da vinculação do piso ao vencimento inicial. Isso significava que, até a decisão, a referência para o piso salarial seria a remuneração, e não o vencimento inicial das carreiras, como determinado na lei (art.2º, parágrafo 1º, [...]). Portanto, os valores pagos aos professores a título de gratificações e vantagens poderiam ser contabilizados para atingir o mínimo estabelecido pelo piso, que era de R\$ 950,00 em 2008 (XIMENES, 2012b, p. 11-12).

Com a medida cautelar, provisoriamente o termo “Piso” foi entendido como a remuneração mínima a ser recebida pelos professores, ou seja, o conjunto do vencimento e demais gratificações. Assim, mesmo com a aprovação da Lei do Piso, seu valor não vigorou no ano de 2008 e 2009 como vencimento inicial, devido à medida cautelar da ADIn nº 4.167/08, a partir da qual o Piso passa a ser considerado como a remuneração devida ao magistério. Com isso, no Piauí, o vencimento inicial dos professores da rede pública estadual de ensino passa ser de R\$ 840,00 em 2008 e de R\$ 930,00 em 2009, tendo em vista que o STF definiu o Piso, em 2008 e 2009, como a remuneração no valor de R\$ 950,00 e não o vencimento.

De modo específico, no Estado do Piauí, a Lei nº 5.820 de 30 de dezembro de 2008 definiu o piso salarial profissional estadual para os profissionais do magistério público da educação básica como vencimento inicial a ser integralizado até janeiro do ano de 2010 em R\$ 980,00. Cumpre mencionar que esse primeiro período da Lei do Piso como remuneração (2008 a 2009) coincide com o governo de José Wellington Barroso de Araújo Dias, reeleito pela segunda vez.

Em 2009, o Conselho Nacional de Educação fixou Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Escolar Pública Básica, através da Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009, evidenciando que “não basta só piso elevado. É preciso uma carreira qualificada que projete benefícios aos atuais profissionais e que atraia os jovens para a profissão – e o piso jamais deverá convergir para o teto salarial” (CNTE, p. 22, 2015). Deste modo, essa proposta de diretrizes de carreira representa “um patamar mínimo para a valorização da carreira de todos os profissionais que atuam nas escolas públicas” (CNTE, p. 26, 2015), pois somente a Lei do Piso não irá ocasionar a tão desejada equiparação remuneratória, sendo necessária uma política nacional de valorização da carreira do magistério, com o devido aporte de recursos da União.

## **5.2 O Piso como vencimento básico a partir de 2010**

Em 2011, após o julgamento final da Ação Direta de Inconstitucionalidade impetrada por governadores no Supremo Tribunal Federal, o STF julgou constitucional o dispositivo da Lei que vincula o piso nacional aos vencimentos iniciais das carreiras do magistério em todos os entes da federação. No Piauí, o governo do Estado implantou o vencimento inicial como piso a partir de 2010, tendo em vista que, na Lei nº 5820/2008, determinou que:

Art. 4º Até 31 de dezembro de 2009 admitir-se-á que o piso salarial profissional estadual compreenda vantagens pecuniárias, pagas a qualquer título, nos casos em que a aplicação do disposto neste artigo resulte em valor inferior ao de que trata o art. 2º desta Lei, sendo resguardadas as vantagens daqueles que percebam valores acima do referido nesta Lei (PIAUÍ, 2008).

Com isso, a partir de 2010, o Piso salarial profissional estadual para os profissionais do magistério público da educação básica passou a ser pago como vencimento inicial no valor de R\$ 1024,68, conforme demonstra o quadro abaixo:

**Quadro 4:** Piso Salarial Nacional (2008 a 2010)

ANO	VENCIMENTO PIAUÍ	VALOR DO PSPN	PERCENTUAL	SITUAÇÃO
2008	840,00	950,00	-	Não paga o piso como vencimento
2009	930,00	950,00	-	Não paga o piso como vencimento
2010	1024,68	1024,67	7,86%	Paga o piso como vencimento

Fonte: Ministério da Educação – MEC, Secretaria de Estado da Educação do Estado do Piauí – SEDUC/PI

Esse período (2010 a 2014) coincidiu com o governo de Wilson Nunes Martins, que assumiu em abril de 2010, pois era vice-governador de José Wellington Barroso de Araújo Dias, que deixou o governo para sua candidatura de Senador da República pelo Estado do Piauí. Assim, em janeiro de 2011, Wilson Nunes Martins assume como governador reeleito e permanece no governo até abril de 2014. Ressalta-se que a implementação do Piso Salarial Nacional no Piauí ocorreu quando a carreira já estava em processo de *achatamento* entre as classes e níveis que acontecem desde anos anteriores à Lei, conforme foi constatado no capítulo anterior.

### 5.3 A Lei nº 152/2010 e a reestruturação dos Níveis no Plano de Carreira

O artigo 6º da Lei nº 11.738/2008 determina que “a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério”. No Piauí, a Lei Complementar nº 152/2010 (re)desenhou o Plano de Carreira (Lei Complementar nº 71/2006).

Com a perspectiva de que “recrutar quadros com formação adequada requer, além de uma perspectiva de ingresso, perspectivas de crescimento na carreira” (SOUZA; GOUVEIA, 2011, p. 16), as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Escolar Pública Básica, Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009, assim dispôs sobre as formas de progressão:

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

No entanto, contrariando as formas de progressão que determinam as Diretrizes Nacionais de Carreira, a Lei Complementar nº 152/2010, que regulamenta o Piso salarial profissional para os profissionais do magistério no Piauí, também regulamenta a redução dos oito níveis a quatro (I A IV), no Plano de Carreira, o que demonstra mais um contexto de *achatamento*, fato que contraria essa perspectiva de valorização quanto ao tempo de serviço dos profissionais. A redução dos níveis (re)desenha o Plano de Carreira conforme o Quadro abaixo:

**Quadro 5:** Níveis do cargo de professor – Lei nº 152/2010

NÍVEIS	
Plano Anterior	Plano Atual
I	I
II	
III	II
IV	
V	III
VI	
VII	IV
VIII	

Fonte: Lei nº 152/2010

Nesse enquadramento de níveis, instituído através do artigo 6º da Lei nº 152/2010, os professores que estavam nos níveis I e II passaram a ser nível I, já os que eram níveis III e IV foram para o nível II, os dos níveis V e VI foram enquadrados no nível III e os que estavam nos níveis VII e VIII foram para o nível IV. Assim, os níveis V, VI, VII e VIII, deixaram de existir no Plano. Além disso, a lei não prevê o interstício para solicitação de mudança de nível e nem os percentuais de aumento de um nível para o outro, portanto, desconsiderando o tempo de serviço.

Nesse contexto, para a consecução dos objetivos deste estudo, foi utilizado como referência o professor Classe “A” e o Classe “SL”, como já explicitado anteriormente. No entanto, devido a esse enquadramento dos níveis, a análise consistirá nos níveis I, II e IV, para dar continuidade aos níveis analisados anteriormente, início, meio e fim da carreira, tendo em vista que o nível I representa os docentes que antes eram dos níveis I e II; o nível II, os

docentes que eram dos níveis III e IV; e o nível IV enquadrava os que estavam nos níveis VII e VIII.

O art. 122 da Lei Complementar nº 71/2006 estabeleceu que “os critérios para promoção definidos nesta lei só passarão a vigorar após o enquadramento total”, sendo que o referido enquadramento total só foi concluído apenas em dezembro de 2009, desta feita, as mudanças de nível e acesso ficaram suspensas durante todo esse tempo e apenas a partir de 1º de janeiro de 2010 passaram a vigorar conforme estabelece o art. 7º da Lei nº 152/2010. Ressalte-se que, de acordo com interpretação da Procuradoria do Estado, por consulta da Seduc, o enquadramento “zera” o tempo de serviço do servidor cujo período necessário para a mudança de nível passa a ser considerado a partir de janeiro de 2010, ou seja, as mudanças de nível só passaram a ocorrer em 2014, oito anos após a aprovação da Lei nº 71/2006 que instituiu o Plano de Carreira.

#### **5.4 A Lei nº 156/2010 e os professores das Classes C e D**

Além disso, a Lei Complementar nº 156/2010 estabelece, no artigo 133-E à Lei Complementar nº 71/2006, que “Os ocupantes das classes C e D enquadrados na forma do art. 21 desta Lei Complementar permanecerão na Classe SL, nível I” (PIAUÍ, 2006). Com isso, os professores das Classes C e D, com cursos de curta licenciatura e de bacharelado, não têm a progressão na carreira, o que contradiz o Artigo 21 da Lei Complementar 71/2006 que estabelece que “As classes C e D ficam extintas a partir desta Lei e seus ocupantes serão enquadrados na Classe SL, nível I, **sem prejuízo** da progressão funcional na nova Classe” (PIAUÍ, 2006, grifos nossos).

Todavia, esses profissionais passaram a ter prejuízo da progressão funcional, tendo em vista que, mesmo após obter diploma ou título (Aperfeiçoamento, Especialização, Mestrado ou Doutorado) para mudança de classe e tempo de serviço para mudança de nível, permanecerão sempre na Classe SL nível I, conforme preceitua o artigo 133-E da Lei Complementar nº 71/2006, supramencionado. Destaca-se, aqui, que a progressão na carreira deve contemplar mecanismos como o tempo de serviço e a qualificação profissional, o que é determinado pela Resolução CNE/CEB nº 02/2009, e que, independentemente desses professores estarem em classes que foram extintas, o novo reenquadramento deveria preservar os direitos já adquiridos por esses profissionais que também necessitam ser valorizados profissionalmente.

### 5.5 A Lei nº 6.215/2012 e a incorporação da regência ao vencimento

Ao longo dos anos analisados neste estudo, a composição da remuneração dos itens que constituem a carreira apresentou variações em termos dos adicionais e gratificações, conforme demonstramos em síntese no Quadro 6 abaixo:

**Quadro 6:** Itens que compõem a Carreira Docente no Piauí (1995 aos dias atuais)

Carreira Docente no Estado do Piauí	
Período	Itens
1995 a 2006	Adicional por tempo de serviço, Progressão, Regência e Vencimento
2006 a 2007	Adicional por tempo de serviço, Regência e Vencimento
2008 a 2012	Regência e Vencimento
2012 em diante	Vencimento

Fonte: Dados da pesquisa

Em 1988, o Estatuto do Magistério (Lei nº 4.212/88) estabeleceu a composição da carreira com os itens “adicional por tempo de serviço”, “progressão”, “regência” e “vencimento”. A mencionada composição permaneceu nessa conjuntura até 2006, quando a Progressão foi incorporada ao vencimento. Já o adicional por tempo de serviço, em 2007, passou a ser pago em valor nominal, como constatado no capítulo anterior. Por último, a Lei nº 6.215/2012 incorporou a regência ao vencimento. Com isso, ao longo dos anos, na rede pública estadual de ensino do Piauí, o que se pode observar é a exclusão dos itens que compõem a Carreira Docente, conforme o Quadro 7 demonstra:

**Quadro 7:** Percentuais dos itens que compõem a Carreira Docente no Piauí

Governo	Ano	Itens da Carreira			Situação
		Adicional	Progressão	Regência	
Alberto Silva	1988	de 5% até 75%	de 5% até 35%	40%	-
Mão Santa	1995 a 2001	21%	16%	18%	Congelado
Wellington Dias	2003	20%	14%	17%	Desvincula
	2004	19%	13%	16%	-
	2005	17%	12%	14%	-
	2006	15%	11%	13%	incorpora progressão
	2007	0%	0%	17%	adicional retirado da carreira
	2008	0%	0%	17%	-
	2009	0%	0%	17%	-
Wilson Martins	2010	0%	0%	16%	-
	2011	0%	0%	15%	-
	2012 a 2014	0%	0%	0%	incorpora regência

Fonte: Dados da pesquisa

A vinculação desses itens ao vencimento inicia-se com percentuais para o adicional de 5% a 75%, dependendo do tempo de serviço, para a progressão de 5% a 35%, sendo reajustado esse percentual de quatro em quatro anos em efetivo exercício no cargo, e à

regência, o percentual de 40%. No entanto, como foi constatado no capítulo anterior, o período de 1995 a 2001 foi um período de *congelamento* de salários e que, portanto, esses percentuais foram perdendo seu valor aquisitivo durante esse tempo, ficando, de 1995 a 2003, o professor Classe E\_VIII com percentuais de 21% para o adicional, 16% na progressão e 18% na regência.

Com a desvinculação dos itens em 2003, através da lei nº 33/2003, esses percentuais são *congelados*, quando em 2006, através da Lei Complementar nº 71/2006 e da Lei nº 5.589/2006, foram determinadas, respectivamente, a incorporação da progressão ao vencimento e a retirada definitiva do adicional da composição da carreira, pois ele passa a ser pago em valor nominal. Assim, conforme a Lei nº 5.589/2006, a regência deveria adquirir reajustes de 17% em julho de 2006, 17% em dezembro de 2006 e 66% em maio de 2007, não cumulativos, no entanto tais reajustes não se efetivaram. Contudo, em 2008, a regência é reajustada em junho e em dezembro, de modo que, em 2012, a regência é incorporada ao vencimento, conforme dispõe o quadro abaixo:

**Quadro 8: Regência Professor 40h**

ANO	A	B	SL	SE	SM	SD
<b>2006</b>	200,00	204,00	210,00	220,00	236,00	246,00
<b>jun/08</b>	211,00	215,22	221,55	232,00	248,98	259,53
<b>dez/08</b>	230,00	260,00	260,00	260,00	260,00	260,00
<b>2012</b>	INCORPORADA					

Fonte: Secretaria de Estado da Educação do Estado do Piauí – SEDUC/PI e Dados da pesquisa

Assim, a regência foi incorporada ao vencimento em 2012, e isso representa um golpe, pois para o pagamento do Piso, o governo se utiliza de subterfúgios como esse, sem nenhuma punição para tais tipos de manobras que representam a desvalorização docente. Sendo esse o motivo pelo qual o Piauí paga um vencimento acima do Piso. Conforme dispõe o quadro 9, que apresenta os valores do Piso nacional, o valor do vencimento no Estado do Piauí e a situação da regência:

**Quadro 9: Piso Salarial Nacional (2011 a 2014)**

ANO	VENCIMENTO PIAUÍ	Valor do PSPN	% Reajuste do Piso	Situação da Regência
<b>2011</b>	1187,08	1187,00	15,85%	-
<b>2012</b>	1681,00	1450,79	22,22%	Regência incorporada
<b>2013</b>	1814,98	1567,00	7,97%	Regência incorporada
<b>2014</b>	1965,99	1697,39	8,32%	Regência incorporada

Fonte: Ministério da Educação – MEC, Secretaria de Estado da Educação do Estado do Piauí – SEDUC/PI e Dados da pesquisa

Com isso, ocorreu o achatamento da carreira e a desvinculação de seus itens durante esses anos analisados, ocasionando uma aproximação da remuneração e do vencimento, até que, em 2012, se igualaram, conforme expõe a Tabela 12 que mostra a relação entre a remuneração e o vencimento dos professores da rede pública estadual de ensino do Piauí:

**Tabela 12 – Relação entre a Remuneração e o Vencimento**

ANO	CLASSES					
	A I	A II	A IV	SL I	SL II	SL IV
Out./95	1,40	1,78	2,22	1,40	1,78	2,22
2008	1,25	1,24	1,23	1,23	1,21	1,20
2009	1,25	1,25	1,24	1,24	1,23	1,21
2010	1,22	1,22	1,21	1,21	0,74	1,19
2011	1,19	1,19	1,18	1,18	0,76	1,17
2012	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
2013	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
2014	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Fonte: Tabelas de Vencimento PI e Dados da pesquisa

Notas:

(1) \* Devido às alterações na estrutura da carreira, foi utilizado como referência o professor A\_I, A\_IV, A\_VIII e E\_I, E\_IV e E\_VIII em 1995, de 2008 a 2010, o professor A\_I, A\_IV, A\_VIII e SL\_I, SL\_IV e SL\_VIII, e de 2010 a 2014, o professor A\_I, A\_II, A\_IV e SL\_I, SL\_II e SL\_IV.

Os dados da Tabela permitem afirmar que a relação entre remuneração e vencimento, estabelecida em 1995 com as manobras governistas para pagamento do Piso, caiu até igualar remuneração e vencimento em 2012, com a desvinculação de todos os itens da carreira. Com isso, fica evidente que os professores com maior tempo de serviço, nível IV, foram os mais prejudicados, tanto que a diferença salarial constituída entre os últimos níveis e os iniciais reduziu-se. Além do que se apresenta, na Tabela 12, os dados da pesquisa revelaram, que em 1995, um professor com mais tempo de serviço, Classe E, nível VIII, ganhava uma remuneração 1,90 vezes mais que a de um professor em início de carreira, Classe A, nível I, e essa diferença caiu para 1,27 em 2014, da Classe SL, nível IV, para a Classe A, nível I.

A seguir foram apresentadas algumas comprovações dos impactos das reformas educacionais ocorridas na carreira docente no Estado Piauí ao longo desses anos, com a adoção do governo de políticas de valorização vinculadas à constituição de mecanismos que não permitiram avanço na carreira ao longo do tempo, mesmo após a aprovação da Lei do Piso.

## 5.6 A luta pelo Piso com Linearidade

Além de transformar a remuneração em vencimento, o governo, no sentido de garantir os reajustes restritos ao que determina o PSPN, causou uma quebra considerável da

linearidade nos reajustes para os docentes. Os reajustes, então, eram concedidos, a partir de 2008, de forma arbitrária aos cargos da carreira docente, conforme a Tabela 13 que apresenta como eram os reajustes, de 2008 a 2014, em toda a carreira:

**Tabela 13** – Percentuais de reajuste de um ano para o outro

<b>CARGOS</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>CARGOS</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
PROFESSOR A – I	7,69	10,71	PROFESSOR A – I	9,97	15,85	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR A – II	7,59	9,65	PROFESSOR A – II	11,71	15,54	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR A – III	7,50	8,60	PROFESSOR A – III	13,46	15,24	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR A – IV	7,41	7,59	PROFESSOR A – IV	13,48	14,95	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR A – V	7,32	6,59	PROFESSOR B – I	15,28	14,68	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR A – VI	7,23	5,62	PROFESSOR B – II	17,41	14,41	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR A – VII	7,14	5,56	PROFESSOR B – III	17,46	14,15	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR A – VIII	7,06	5,49	PROFESSOR B – IV	17,51	13,90	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR B – I	7,06	5,49	PROFESSOR SL – I	15,58	12,93	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR B – II	7,06	5,49	PROFESSOR SL – II	14,21	12,55	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR B – III	5,81	5,49	PROFESSOR SL – III	13,74	12,20	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR B – IV	5,75	4,35	PROFESSOR SL – IV	13,28	11,86	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR B – V	5,68	4,30	PROFESSOR SE – I	10,72	11,30	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR B – VI	5,62	4,26	PROFESSOR SE – II	10,79	10,97	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR B – VII	5,56	4,21	PROFESSOR SE – III	10,87	10,66	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR B – VIII	5,49	4,17	PROFESSOR SE – IV	10,94	10,37	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR SL – I	5,43	11,34	PROFESSOR SM – I	9,66	9,87	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR SL – II	5,43	11,00	PROFESSOR SM – II	7,94	9,40	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR SL – III	5,50	10,58	PROFESSOR SM – III	6,43	8,98	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR SL – IV	5,50	10,26	PROFESSOR SM – IV	5,09	8,59	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR SL – V	5,50	9,95	PROFESSOR SD – I	3,52	7,80	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR SL – VI	5,50	9,66	PROFESSOR SD – II	3,10	7,10	22,23	7,90	8,32
PROFESSOR SL – VII	5,50	9,37	PROFESSOR SD – III	2,75	6,50	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR SL – VIII	5,50	9,09	PROFESSOR SD – IV	2,46	6,00	22,23	7,97	8,32
PROFESSOR SE – I	5,50	13,39						
PROFESSOR SE – II	5,50	13,05						
PROFESSOR SE – III	5,50	12,72						
PROFESSOR SE – IV	5,50	12,40						
PROFESSOR SE – V	5,50	12,10						
PROFESSOR SE – VI	5,50	11,80						
PROFESSOR SE – VII	5,50	11,51						
PROFESSOR SE – VIII	5,50	11,24						
PROFESSOR SM – I	5,50	13,74						
PROFESSOR SM – II	5,50	16,66						
PROFESSOR SM – III	5,50	19,36						
PROFESSOR SM – IV	5,50	21,87						
PROFESSOR SM – V	5,50	17,67						
PROFESSOR SM – VI	5,50	13,74						
PROFESSOR SM – VII	5,50	10,07						
PROFESSOR SM – VIII	5,50	6,64						
PROFESSOR SD – I	5,50	12,07						
PROFESSOR SD – II	5,50	16,90						
PROFESSOR SD – III	5,50	21,23						
PROFESSOR SD – IV	5,50	25,12						
PROFESSOR SD – V	5,50	19,16						
PROFESSOR SD – VI	5,50	13,74						
PROFESSOR SD – VII	5,50	8,80						
PROFESSOR SD – VIII	5,50	4,27						

Fonte: Tabelas de Vencimento PI e Dados da pesquisa

Observa-se, na Tabela 13, com relação à experiência profissional, que as titulações comprometem a faixa de crescimento salarial, pois o que se constatou é mais um *achato* no topo da carreira, considerando-se que os profissionais, conforme percorrem os cargos da carreira, são os que menos tiveram seus ganhos atualizados. Porém, em 2012, após uma longa greve de quase 90 dias, esses profissionais do magistério conseguiram galgar algumas de suas reivindicações, como o reajuste de 22,23%, no entanto, concedido em 3 parcelas escalonadas, de 10% em junho, 12% em agosto e 22,23% em outubro de 2012, conforme dispõe a Lei 6.239 de 11 de julho de 2012, e a linearidade do reajuste a partir daquele ano.

Apesar de, em 2010, na Tabela 13 se demonstrar reajustes que oscilam entre 10% e 17% nas classes A, B, SL e SE, o que, aparentemente, poderia se considerar um ganho, na realidade o que ocorre é uma desvalorização profissional com a redução dos níveis de 8 para 4, previsto na Lei 152/2010 que, conseqüentemente, reduz a diferença entre os valores dos níveis finais e os iniciais dentro de uma mesma classe. Essa desvalorização, promove mais um *achato* na carreira e um profundo descontentamento da categoria que não vê motivação em participar dos cursos de formação continuada.

### **5.7 Percentuais entre os níveis**

À época do Estatuto do Magistério de 1988, o percentual entre os níveis era de 5% vinculado ao vencimento. No entanto, conforme constatado no capítulo anterior, devido ao longo período de *congelamento* salarial, esse percentual foi se desvalorizando ao longo desses anos através da perda do valor aquisitivo. Posteriormente, o plano de carreira seguinte, a Lei Complementar nº 71/2006, não institui nenhum percentual para os níveis, elemento importante para que houvesse um aumento proporcional para toda a categoria.

Assim, conforme se verifica na Tabela 14, os percentuais não seguiam nenhuma proporção e nem eram fixos:

**Tabela 14 – Percentuais entre os níveis**

<b>CARGOS</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>CARGOS</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
PROFESSOR A – I	-	-	PROFESSOR A – I	-	-	-	-	-
PROFESSOR A – II	1,19	0,22		PROFESSOR A – II	2,00	1,73	1,49	1,49
PROFESSOR A – III	1,18	0,21	PROFESSOR A – III	1,96	1,70	1,47	1,47	1,47
PROFESSOR A – IV	1,16	0,21						
PROFESSOR A – V	1,15	0,21	PROFESSOR A – IV	1,92	1,67	1,45	1,45	1,45
PROFESSOR A – VI	1,14	0,21						
PROFESSOR A – VII	1,12	1,06	PROFESSOR B – I	-	-	-	-	-
PROFESSOR A – VIII	1,11	1,05						
PROFESSOR B – I	-	-	PROFESSOR B – II	1,85	1,61	1,41	1,41	1,41
PROFESSOR B – II	0,00	0,00						
PROFESSOR B – III	0,00	0,00	PROFESSOR B - III	1,82	1,59	1,39	1,39	1,39
PROFESSOR B – IV	1,10	0,00						
PROFESSOR B – V	1,09	1,04	PROFESSOR B – IV	1,79	1,56	1,37	1,37	1,37
PROFESSOR B – VI	1,08	1,03						
PROFESSOR B – VII	1,06	1,02	PROFESSOR SL - I	-	-	-	-	-
PROFESSOR B – VIII	1,05	1,01						
PROFESSOR SL – I	-	-	PROFESSOR SL - II	3,00	2,66	2,31	2,31	2,31
PROFESSOR SL – II	2,16	1,85						
PROFESSOR SL – III	2,20	1,82	PROFESSOR SL - III	2,91	2,59	2,26	2,26	2,26
PROFESSOR SL – IV	2,08	1,79						
PROFESSOR SL – V	2,04	1,75	PROFESSOR SL - IV	2,83	2,52	2,21	2,21	2,21
PROFESSOR SL – VI	2,00	1,72						
PROFESSOR SL – VII	1,96	1,69	PROFESSOR SE - I	-	-	-	-	-
PROFESSOR SL – VIII	1,92	1,67						
PROFESSOR SE – I	-	-	PROFESSOR SE - II	3,00	2,70	2,38	2,38	2,38
PROFESSOR SE – II	1,87	1,56						
PROFESSOR SE – III	1,83	1,54	PROFESSOR SE - III	2,91	2,62	2,32	2,32	2,32
PROFESSOR SE – IV	1,80	1,52						
PROFESSOR SE – V	1,77	1,49	PROFESSOR SE - IV	2,83	2,56	2,27	2,27	2,27
PROFESSOR SE – VI	1,74	1,47						
PROFESSOR SE – VII	1,71	1,45	PROFESSOR SM - I	-	-	-	-	-
PROFESSOR SE - VIII	1,68	1,43						
PROFESSOR SM – I	-	-	PROFESSOR SM – II	5,00	4,55	4,07	4,07	4,07
PROFESSOR SM – II	4,00	6,67						
PROFESSOR SM – III	3,85	6,25	PROFESSOR SM – III	4,76	4,35	3,91	3,91	3,91
PROFESSOR SM – IV	3,70	5,88						
PROFESSOR SM – V	3,57	0,00	PROFESSOR SM – IV	4,55	4,17	3,76	3,76	3,76
PROFESSOR SM – VI	3,45	0,00						
PROFESSOR SM – VII	3,33	0,00	PROFESSOR SD – I	-	-	-	-	-
PROFESSOR SM - VIII	3,23	0,00						
PROFESSOR SD – I	-	-	PROFESSOR SD - II	10,00	9,28	8,47	8,47	8,47
PROFESSOR SD – II	5,88	10,45						
PROFESSOR SD – III	5,56	9,46	PROFESSOR SD - III	9,09	8,49	7,81	7,81	7,81
PROFESSOR SD – IV	5,26	8,64						
PROFESSOR SD – V	5,00	0,00	PROFESSOR SD - IV	8,33	7,82	7,25	7,25	7,25
PROFESSOR SD – VI	4,76	0,00						
PROFESSOR SD – VII	4,55	0,00						
PROFESSOR SD – VIII	4,35	0,00						

Fonte: Tabelas de Vencimento PI e Dados da pesquisa

Verifica-se que, na Tabela 14, os percentuais maiores estão nos níveis do topo da carreira, no entanto, são os níveis que estão nas Classes onde tem menor quantidade de professores e que apresenta, portanto, menor impacto na folha de pagamento. Em alguns

níveis, o percentual é de 0%. Esse valor ocorre devido a não haver nenhum professor enquadrado naquele nível, dessa forma, na tabela de vencimento não consta nenhum valor para esses níveis.

Esses percentuais, ainda assim, estão muito abaixo do que propõe a CNTE que definiu como modelo de estrutura de carreira mínima, para o ano de 2015, percentuais entre os níveis de, no mínimo, 6% para os docentes de 3 a 6 anos de tempo de serviço, com interstício de 3 anos, chegando até 59,38% para os docentes com mais de 24 anos de experiência na rede (CNTE, p.50. 2015).

### 5.8 Percentuais entre as Classes

Na mesma perspectiva, os percentuais entre as classes, calculados com base no vencimento, também foram maiores para as classes do topo da carreira que têm menor quantidade de professores e com menor impacto para a folha de pagamento, conforme dispõe a Tabela 15:

**Tabela 15 – Percentuais entre as Classes**

CARGOS	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>PROFESSOR A</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>PROFESSOR B</b>	0,00	0,00	1,89	1,64	1,43	1,43	1,43
<b>PROFESSOR SL</b>	1,04	8,00	7,50	6,63	7,38	7,38	7,39
<b>PROFESSOR SE</b>	0,94	4,92	5,00	4,47	3,92	3,92	3,93
<b>PROFESSOR SM</b>	3,31	5,63	5,00	4,53	4,03	4,03	4,03
<b>PROFESSOR SD</b>	6,25	11,67	10,00	9,21	8,35	8,35	8,35

Fonte: Tabelas de Vencimento PI e Dados da pesquisa

A Tabela 15 apresenta os percentuais entre as Classes, com percentuais baixos que representam um desestímulo à promoção por titulação, que é a passagem de uma classe para outra superior conforme a titulação acadêmica adquirida pelo professor. Além disso, aqueles que conseguem chegar ao topo da carreira não permanecem na rede. Dessa forma, a CNTE defende percentuais entre classes que variam do médio para o superior 50%, do superior para a especialização 15%, da especialização para o mestrado 25% e do mestrado ao doutorado 35%, sendo os três últimos percentuais em relação ao docente da classe com ensino superior (CNTE, p.51, 2015).

Com isso, toda essa estrutura de carreira exposta na Tabela 15 constitui-se como fator que torna a rede pública estadual de ensino do Piauí pouco estimulante e menos atrativa, promovendo uma precarização do trabalho docente.

### 5.9 Dispersão entre os Níveis em cada Classe

Dispersão pode ser definida como a distância entre o menor e o maior vencimento de determinada categoria profissional (MINHOTO; GILIO, 2011, p. 42), calculada em percentual.

Na Tabela 16 estão os valores da dispersão dos Níveis de cada Classe, que foi encontrada por meio da divisão do vencimento do Nível VIII pelo vencimento do Nível I, em 1995 e de 2008 a 2009 e, da divisão do vencimento do Nível IV pelo vencimento do Nível I, a partir de 2010:

**Tabela 16** – Percentuais de Dispersão entre os Níveis em cada Classe

CLASSES	1995	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>PROFESSOR A</b>	35	8	3	6	5	5	4	4	4
<b>PROFESSOR B</b>	35	5	4	6	5	5	4	4	4
<b>PROFESSOR SL</b>	35	15	13	9	8	8	7	7	7
<b>PROFESSOR SE</b>	35	13	11	9	8	8	7	7	7
<b>PROFESSOR SM</b>	35	28	20	15	14	14	12	12	12
<b>PROFESSOR SD</b>	35	41	31	30	28	28	25	25	25

Fonte: Tabelas de Vencimento PI e Dados da pesquisa

Através da Tabela 16, nota-se que a dispersão entre os níveis em 1995 era de 35% em cada Classe, e chega em 2008 com percentuais reduzidos nas Classes A, B, SL e SE, que tem maior impacto na folha de pagamento, pois representam as classes em que estão a maioria dos profissionais. Assim, verifica-se que esses percentuais decrescem nesses anos, se estabilizando, após 2012, quando foi concedida a linearidade.

Com essa dispersão salarial reduzida, o plano de carreira da rede estadual do Piauí não promove atratividade ao professor, considerando que não valorizam os processos de formação, desempenho e de tempo de serviço. De acordo com a CNTE, esse percentual entre o vencimento básico do primeiro nível e do último nível dentro de uma classe, movimentação horizontal, deveria ser de, no mínimo, 59, 38%. (CNTE, p. 51, 2015)

Observe, no entanto, que a carreira pode prever a possibilidade de o profissional movimentar-se na horizontal (de um Nível para outro) e na vertical (de uma Classe para outra). Assim, é importante também o cálculo da dispersão total da carreira.

### 5.10 Dispersão Total da Carreira

O recorte utilizado para a constituição da dispersão da carreira teve como referência inicial a Classe A e Nível I, fazendo a projeção à última Classe SD nível IV, no período de 2008 a 2014, tendo em vista que a dispersão total da carreira é:

a variação existente entre o vencimento inicial do docente em início de carreira e com formação de nível médio na modalidade Normal e o vencimento final do docente em final de carreira e na última posição desta, atingindo-a por meio de titulação ou outra forma de movimentação (JACOMINI, MINHOTO E CAMARGO, 2012, p. 14).

A análise da dispersão da carreira dos professores é significativa, pois a partir dela ratificamos o *achatamento* da carreira ocorrido nesses anos, conforme a tabela abaixo:

**Tabela 17 – Percentuais de Dispersão Total da Carreira**

ANO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>PERCENTUAL</b>	201,43	183,87	163,98	141,55	123,96	123,96	123,96

Fonte: Tabelas de Vencimento PI e Dados da pesquisa

É interessante observar que, na Tabela 17, há uma redução no percentual de dispersão, o que demonstra a diminuição da variação entre o vencimento do docente ingressante, com formação em nível médio, e o vencimento do docente em final de carreira, com maior titulação, no caso, o doutorado. Dessa forma, esses percentuais indicam o modo como os governos estruturaram a carreira docente, ao longo desses anos, comprometeu toda a remuneração dos professores, pois os reajustes salariais (reposição da inflação ou aumento real) durante esse período não foram concedidos igualmente sobre o vencimento-base e as gratificações, nem linearmente, além das gratificações terem sido todas incorporadas ao vencimento.

Apenas a partir de 2012 esse percentual se estabilizou devido à linearidade dada aos reajustes, que passaram a ser repassados igualmente para todas as posições da carreira. Ainda assim, há uma redução brusca do percentual, tendo em vista, que de acordo com a CNTE, esse percentual entre o 1º vencimento básico e o último de doutorado deveria ser de, no mínimo, 222, 75%. (CNTE, p. 51, 2015)

O que se verifica é uma dispersão que não estimula os professores a permanecerem na carreira, muito menos a buscarem uma formação continuada, acarretando em uma grande desvalorização social da profissão.

### 5.11 Ganho Real

Diante do exposto, cabe acrescentar, neste estudo, o ganho real da remuneração docente no período de 2008 a 2014. Sendo assim, calcula-se o ganho real, neste caso, através da remuneração, descontando-se a inflação do período, resultando nos percentuais expostos na Tabela 18:

**Tabela 18** – Ganho Real da Remuneração (2008 a 2014)

CARGO	GANHO REAL (%)
A_I	33,27
SL_I	39,39
A_II	31,50
SL_II	35,45
A_IV	30,53
SL_IV	32,55

Fonte: Tabelas de Vencimento PI e Dados da pesquisa

A Tabela 18 apresenta o verdadeiro ganho dos professores durante esse período, sendo as Classes SL\_I, SL\_II e a A\_I as que obtiveram maior ganho, mas que, relativamente, são percentuais muito próximos uns dos outros, correspondendo à média de 33,80%. No entanto, ressalta-se que se analisou a remuneração e no contexto da rede pública estadual de ensino do Piauí, as Classes mais experientes foram perdendo os itens da carreira, sendo incorporados, o que demonstra um prejuízo maior para os docentes que se encontram nos níveis II e IV, com maior tempo de serviço.

Além disso, esse é um percentual ainda muito baixo, levando em consideração que se trata de um recorte temporal longo, de 6 anos (2008 a 2014), e a necessidade premente em se equiparar o rendimento médio dos professores ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente. Desse modo, a Tabela 19 apresenta a redução da remuneração, em salários mínimos, das classes A e SL no ano de 1995 e no período de 2008 a 2014:

**Tabela 19** – Remuneração do professor com Magistério 40h (Valores em salários mínimos)

ANO	A I	A II	A IV	SL I	SL II	SL IV
1995	2,9	3,6	4,5	3,4	4,3	5,4
2008	2,5	2,6	2,7	2,9	3,0	3,2
2014	2,7	2,8	2,8	3,2	3,3	3,4
<b>Diferença 1995/2014</b>	0,2	0,8	1,7	0,2	1,0	2,0

Fonte: Tabelas de Vencimento PI e Dados da pesquisa

Notas:

(1) \* Devido às alterações na estrutura da carreira, foi utilizado como referência o professor A\_I, A\_IV, A\_VIII e E\_I, E\_IV e E\_VIII, em 1995, em 2008 o professor A\_I, A\_IV, A\_VIII e SL\_I, SL\_IV e SL\_VIII e, em 2014, o professor A\_I, A\_II, A\_IV e SL\_I, SL\_II e SL\_IV.

Observa-se que, de 1995 a 2008, já há perdas gradativas na remuneração dos professores e, com a Lei do Piso, essa situação melhora ao chegar ao ano de 2014, devido aos reajustes concedidos com linearidade. No entanto, de 1995 a 2014, evidencia-se uma grande redução na remuneração do professor na Classe SL\_IV, com redução de 2,0 salários mínimos, seguida da Classe A\_IV, com perda de 1,7 salários mínimos, o que comprova uma descaracterização da carreira dos profissionais do magistério, com um *achatamento* brusco nos níveis detentores de profissionais com maior tempo de serviço, resultando não em valorização, mas em recuo nas conquistas de direitos.

Já os níveis iniciais, principalmente o nível I das Classes A e SL, não tiveram muitas perdas, pois o piso serviu para estabelecer um valor mínimo inicial. No entanto, não adianta reajustar apenas o vencimento dos professores de nível médio (base para o piso salarial nacional), tendo em vista que os demais vencimentos dos cargos que compõem a carreira também precisam crescer para que haja valorização. Fica constatado, portanto, que quanto maior o nível do professor no PCCR na rede pública estadual de ensino do Piauí, maior foi a perda da sua remuneração.

## 5.12 Receitas Tributárias

Na análise sobre despesa com o magistério, as legislações como a Constituição Federal, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, o FUNDEF (1998 – 2006), as Diretrizes de Carreira e o FUNDEB (2007 – 2020), ao longo desse período, trazem como princípio a valorização profissional, sobretudo a política de fundos ao vincular 60% da receita à valorização dos profissionais do magistério. Nesse sentido, buscando compreender o que justificaria essas perdas salariais e a desestruturação da carreira dos professores da rede pública estadual de ensino do Piauí, levantou-se dados referentes à receita líquida de impostos do período de 2003, logo após o *descongelamento* das remunerações, até 2014.

O FUNDEB, Lei nº 11.494/2007, estabelece no artigo 2º que os “fundos se destinam à manutenção e ao desenvolvimento da educação básica pública e à valorização dos trabalhadores em educação, incluindo sua condigna remuneração”.

Ao fazer a análise da remuneração dos professores, tornou-se necessário analisar a evolução do salário mínimo, do valor/aluno e das receitas da educação, que são os indicadores

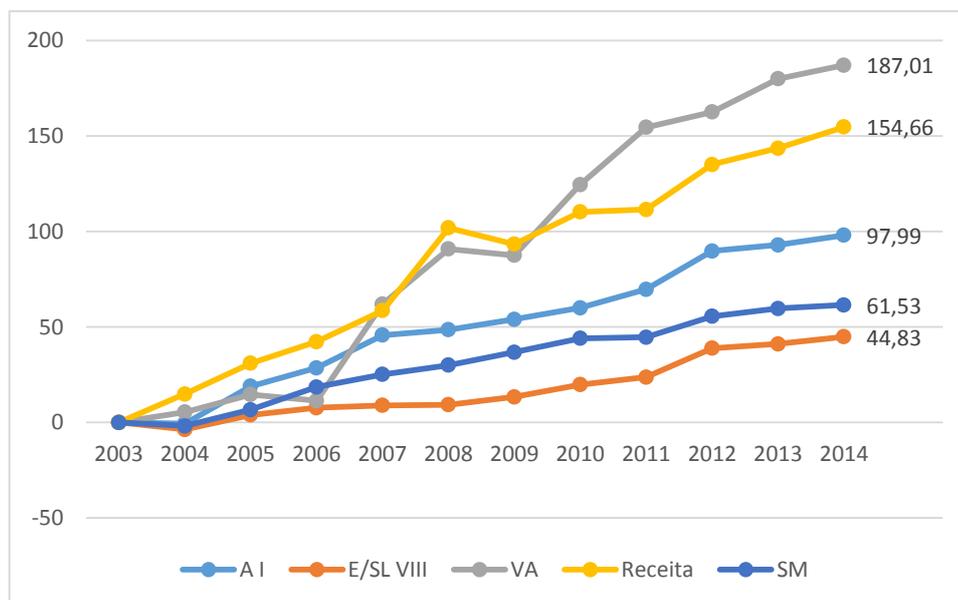
econômicos e financeiros que, nos últimos anos, têm determinado o valor do Piso Salarial Profissional. A Tabela 20 e o Gráfico 5 representam a variação desses indicadores, da remuneração das Classes A\_I e E/SL\_VIII, do valor/aluno ano, das receitas e do salário mínimo:

**Tabela 20** – Variação da Remuneração de professores, Classes A, E/SL, do Salário Mínimo, do Valor Aluno e da Receita Tributária do Piauí – 2003 a 2014 (Valores atualizados de acordo com INPC de 2014)

ANO	A I	E/SL VIII	VA	Receita	SM
2003	0	0	0	0	0
2004	-0,61	-3,73	5,44	14,83	-1,86
2005	18,97	3,88	14,65	30,97	6,70
2006	28,54	7,70	11,33	42,31	18,50
2007	45,67	8,90	62,04	58,61	25,14
2008	48,57	9,26	90,80	101,83	29,96
2009	53,99	13,34	87,48	93,36	36,75
2010	59,98	19,81	124,51	110,26	44,06
2011	69,72	23,75	154,51	111,48	44,60
2012	89,78	38,83	162,56	135,05	55,57
2013	92,95	41,14	179,91	143,54	59,68
2014	97,99	44,83	187,01	154,66	61,53

Fonte: Tabelas de Vencimento, SISTN e Dados da pesquisa

**Gráfico 5** – Variação da Remuneração de professores, Classes A, E/SL, do Salário Mínimo, do Valor Aluno e da Receita Tributária do Piauí – 2003 a 2014 (Valores atualizados de acordo com INPC de 2014)



Fonte: Tabelas de Vencimento, SISTN e Dados da pesquisa

De acordo com a análise da Tabela 20 e do Gráfico 5, verifica-se que os professores tiveram um crescimento percentual na remuneração inferior ao crescimento percentual da receita tributária e do valor aluno anual, principalmente os professores da Classe SL\_VIII que tem crescimento inferior ao salário mínimo, enquanto que a classe A\_I cresce significativamente. Isso significa que o governo teria condições de implementar uma política de maior valorização do professor, sem prejuízo da carreira.

Ressalte-se que a fundação Cepro destaca, no estudo intitulado “O PIAUÍ DE 2002 A 2007: uma análise de seus principais indicadores”, o extraordinário crescimento do PIB *per capita* do Estado do Piauí nesse período de 2002 a 2007:

Nos últimos anos o PIB nordestino, e em especial o piauiense, vem crescendo muito em relação ao Brasil. Reflexo de uma nova política de desenvolvimento regional, o PIB do Estado nos últimos anos aumentou graças ao desenvolvimento econômico do Sul do Estado [...] No caso piauiense aponta-se como causa o desenvolvimento do agronegócio no Sul do Estado. Em relação ao Nordeste, observa-se que nos últimos anos, muitas subsidiárias de grandes empresas migraram do Sul-Sudeste e se instalaram na região. Isso provocou um crescimento da riqueza econômica acima dos níveis nacionais. Este fato explica a nova lógica de desenvolvimento regional do país que vem priorizando os Estados no Norte e Nordeste do Brasil. (FILHO, p. 08, 2008)

Conclui-se, portanto, que os fatores que levaram o governo a desestruturar a carreira dos professores no período de 2003 a 2014, com elevada perda salarial nos reajustes concedidos aos professores no final da carreira, não têm relação com a realidade econômica do Estado, considerando o crescimento das receitas tributárias da educação do Piauí neste período em análise.

## 6 Considerações Finais

A presente dissertação teve por objetivo analisar o impacto da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, na sua interface com a questão da remuneração dos profissionais do Magistério da rede pública estadual de ensino do Piauí que vem se expressando nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração Docente, visto a relevância desta política para muitos professores e o montante de recursos envolvidos.

O estudo tomou por base duas classes que foram analisadas, considerando o professor com regime de trabalho semanal de 40 horas, no caso, a Classe A 40 horas, que se situa no início da carreira, e a Classe E/SL 40 horas, que representa a classe com o maior número de professores no período analisado.

Neste trabalho, foi realizado um estudo sobre o impacto da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional na remuneração dos Profissionais do Magistério Público da Educação Básica do Estado do Piauí em dois períodos: antes (1995 a 2007) e após (2008 a 2014) a aprovação da Lei do Piso, por serem marcados por manobras políticas de *congelamento* salarial e por legislações que vieram a modificar os Planos de Carreira, causando *achatamento*, o que acarretou em grandes perdas salariais para os docentes da Rede Pública Estadual de Ensino do Piauí.

Ao verificar-se a evolução e as modificações na composição da remuneração bruta dos profissionais do magistério, antes (1995 a 2007), constatou-se que o professor com maior tempo de serviço foi o que sofreu as maiores perdas salariais na carreira, permanecendo de forma mais acentuada as perdas salariais quando chega em 2007. Dessa forma, no Estado do Piauí, já se percebe uma aproximação entre a remuneração e o vencimento antes de 2008, ano da aprovação da Lei do PSPN.

Com isso, quando a Lei 11.738/08 foi aprovada, a carreira dos professores da rede pública estadual de ensino do Piauí já tinha sido reestruturada e não contemplou uma estrutura de carreira que propicie a valorização profissional, tanto no que se refere ao tempo de serviço, quanto a qualificação profissional. Esses elementos já eram garantidos no arcabouço legal a partir da Constituição Federal de 1988, que instituiu o princípio da valorização docente na forma de piso salarial profissional nacional e de planos de carreira (CF/88, art. 206, Inciso V), com destaque para as seguintes leis: a Lei n. 9.394/96, que contém as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB); a Lei n. 9.424/96, que instituiu o Fundo de Manutenção e

Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF); a Lei nº 11.494/07, que instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB); a Lei n. 11.738/2008, que dispôs sobre o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN); a Resolução do Conselho Nacional da Educação n. 02/09, que normatizou as diretrizes para a carreira do magistério; e, ainda, o Plano Nacional da Educação através da Lei 13.005/2014.

Assim, as legislações fixam que os profissionais do magistério têm direito a uma remuneração condigna, no entanto, na prática, o que ocorre, muitas vezes, são manobras utilizadas pelo poder público para o não cumprimento das leis tal como foi proposto, conforme se evidenciou neste trabalho. Como vimos, o cumprimento da lei do PSPN ocorre após um período de *congelamento* salarial, distinção entre a remuneração do 1º e 2º turno, desvinculação do vencimento aos itens que compõem a carreira, exclusão do adicional por tempo de serviço da carreira, redução dos níveis, reajustes concedidos de forma não linear, que acarretaram no *achatamento* da carreira, não atingindo a finalidade da lei em valorizar os profissionais do magistério. Afinal, os demais cargos que compõem a carreira, e não apenas os professores de nível médio, também precisam crescer para que haja a valorização.

Ressalta-se que o FUNDEB e, principalmente, a Lei do PSPN foram instituídos no governo do PT pelo presidente Luís Inácio Lula da Silva, tendo como uma das principais finalidades assegurar a valorização do magistério, o que impacta diretamente na qualidade do ensino. No entanto, mesmo com esse passo novo do governo nacional, no estado do Piauí, o governo de José Wellington Barroso de Araújo Dias, que também era PT, apesar de uma melhora na remuneração da Classe A e na Classe SL a partir de 2012, com a linearidade, não contemplou o objetivo proposto nas políticas educacionais no que diz respeito à carreira. Isso se deve ao fato de os governos adotarem, durante esses anos, políticas vinculadas à constituição de mecanismos que não permitem valorização e avanço na carreira ao longo do tempo, mesmo após a aprovação da Lei do PSPN.

A aprovação da Lei nº 11.738/2008 representou um caminho importante rumo à melhoria salarial dos profissionais do magistério público, considerando que anteriormente não havia uma legislação nacional que definisse um parâmetro de piso salarial para estes profissionais. No entanto, é preciso entender o Piso e a Carreira como elementos indissociáveis de valorização do magistério, pois não basta apenas o piso estar elevado, mas é necessária uma estrutura de carreira que repercuta na valorização desse vencimento inicial para todos. Assim sendo, para a CNTE (2015), o piso por si só não proporcionará uma equiparação aos demais profissionais, sendo necessárias políticas nacionais para estruturar a

carreira, com o devido suporte financeiro da União, para garantir a equidade a todos os profissionais do magistério e a sustentabilidade financeira dos entes públicos.

Agora, contra estes tempos sombrios que se apresentam atualmente no Governo Temer, as instituições representantes da categoria docente e os alunos devem continuar lutando, se mobilizando e acompanhando a implementação das políticas educacionais para o seu devido cumprimento. O PNE (Lei 13.005/2014) estabeleceu a ampliação dos gastos públicos com educação de forma a atingir 10% do PIB, em 2024, além disso estabeleceu o Custo Aluno Qualidade, que são instrumentos essenciais para melhoria da qualidade da educação e, conseqüentemente, para que se cumpra a Meta 17 desse PNE em equiparar os rendimentos médios desses profissionais do magistério aos dos demais profissionais com escolaridade equivalente, a fim de que as baixas remunerações apresentadas neste texto possam ser dirimidas.

Feitas essas considerações, resta dizer que se pretende, neste trabalho, que os dados, as informações e análises disponibilizadas contribuam para uma melhor compreensão dos limites e desafios relativos aos efeitos da política do PSPN sobre a remuneração e a carreira dos Profissionais do Magistério Público da Educação Básica no Estado do Piauí. Além disso, espera-se que este trabalho sirva de instrumento para todos que lutam por uma educação de qualidade em nosso País.

## Referências

ALVES, Thiago.; PINTO, José Marcelino de Rezende. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de Pesquisa**, v. 41, n. 143, mai./ago. p. 606-639, 2011.

ARAÚJO, Raimundo L. S. **Limites e possibilidades da redução das desigualdades territoriais por meio do financiamento da educação básica**. 2013. Tese (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação. Universidade Estadual de São Paulo.

AZEVEDO, Fernando de. **A cultura brasileira**. 4.ed. São Paulo: Melhoramentos, 1964.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, de 16 de julho de 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm)> Acesso em: 20 out. 2014.

\_\_\_\_\_. Constituição (1946) **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1946. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao46.htm)>. Acesso em 24 out. 2014.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988 / organização do texto, notas remissivas e índices por Juarez de Oliveira. São Paulo: Saraiva, 1988.

\_\_\_\_\_. Resolução 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, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2009.

\_\_\_\_\_. Congresso. **Lei n. 4024**, de 20 de dezembro de 1961. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4024.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4024.htm)>. Acesso em 19 dez. 2014.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.394**, de 24 de dezembro de 1996a. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: [http://www.presidencia.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](http://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm)> Acesso em: 02 set. 2013.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.424**, de 24 de dezembro de 1996b. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.presidencia.gov.br/casacivil/site/static/le.htm>> Acesso em: nov. 2014.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.494**, de 20 de junho de 2007. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação -

FUNDEB. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm)>. Acesso em 12 set. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.738**, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm)>. Acesso em: 12 set. 2015.

\_\_\_\_\_. **Plano Decenal de Educação para Todos 1993-2003**. Brasília, DF: MEC, 1994.

\_\_\_\_\_. **Plano Nacional de Educação - PNE/Ministério da Educação**. Brasília, DF: INEP, 2015.

BRASIL. MEC. **FUNDEF – Relatório sintético 1998/2002**. Brasília: MEC, 2006.

CAMARGO, Rubens B. de et al. Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, Porto Alegre, v. 25, n. 2, p. 341-363, 2009.

CAMARGO, R. B.; JACOMINI, M. A. Carreira e salários de pessoal docente da educação básica: algumas demarcações legais. **Educação em Foco**. Ano 14, n. 17, julho, 2011, p. 129-167.

CAMBI, Franco. **História da pedagogia**. São Paulo: Editora Unesp, 1999.

CARDOZO, Maria José Pires Barros; BASTOS, James D. Brito. **Financiamento da educação básica no Brasil: uma análise crítica a política do FUNDEF**. 2010.

CARREIRA, Denise; PINTO, José Marcelino Rezende. **Custo aluno-qualidade inicial: rumo à educação pública de qualidade no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Global, v. 1, 2007.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO/CNTE. **Piso e Carreira andam juntos para valorizar os profissionais da educação básica pública**.

2015. Disponível em:

<[http://www.cnte.org.br/images/stories/publicacoes/cartilha\\_piso\\_e\\_carreira\\_andam\\_juntos.pdf](http://www.cnte.org.br/images/stories/publicacoes/cartilha_piso_e_carreira_andam_juntos.pdf)>. Acesso em: 16 fev. 2016.

DAVIES, N. . Fundeb: a redenção da educação básica?. **Educação e Sociedade**, Campinas, SP, v. 27, n.96, p. 753-776, 2006.

\_\_\_\_\_. Fragilidades e desafios do financiamento em planos de educação: 10% do PIB é a salvação? In: SOUZA, Donaldo Bello de; MARTINS, Ângela Maria. (Org.). **Planos de educação no Brasil: planejamento, políticas e práticas**. 1ed.São Paulo: Loyola, 2014, v.37, p. 183-205.

FRANÇA, Magna et al. Política de Valorização do Magistério Público: os planos de cargos, carreira e remuneração das redes estadual do Rio Grande do Norte e municipal de Natal e o

Piso Salarial Profissional Nacional. **Educação em Foco** (Belo Horizonte. 1996), v. 15, p. 275-299, 2012.

FILHO, Sebastião Carlos da Rocha. **O PIAUÍ DE 2002 a 2007: uma análise de seus principais indicadores**. 2008. Disponível em: <[www.cepro.pi.gov.br/download/200811/CEPRO21\\_96374d3824.doc](http://www.cepro.pi.gov.br/download/200811/CEPRO21_96374d3824.doc)>. Acesso em: 16 fev. 2016.

GERMANO, José Willington. **Estado Militar e Educação no Brasil (1964 - 1985)**. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2000.

JACOMINI, Márcia Aparecida; MINHOTO, Maria Angélica Pedra; CAMARGO, Rubens Barbosa de. Financiamento da educação e remuneração docente na educação básica: uma abordagem a partir de planos de carreira, vencimentos e composição remuneratória em 2010. **Revista de Financiamento da Educação - FINEDUCA**, v. 2, p. 1-36, 2012.

MINHOTO, Maria Angélica Pedra; GIGLIO, Célia Maria Benedito. Plano de carreira, carreira e remuneração do magistério público municipal de Boa Vista (RR): uma análise da valorização e do estímulo ao trabalho. **Jornal de Políticas Educacionais**, n. 10, p. 36-45, ago./dez. 2011.

MONLEVADE, João Antonio C. Financiamento da educação na Constituição Federal e na LDB. In: BRZEZINSKI, Iria. (org.). **LDB dez anos depois: reinterpretação sob diversos olhares**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

\_\_\_\_\_. **Valorização salarial dos Professores**. 2000. Tese (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação. Universidade Estadual de Campinas. Disponível em <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000217756>>. Acesso em 3 out. 2013.

\_\_\_\_\_. Quem garante o CAQ da educação básica pública? **Cadernos de Educação CNTE**, Brasília, ano XVIII, n. 27, p. 175-190, 2014.

MORDUCHOWICZ, Alejandro. **Carreiras, Incentivos e Estruturas Salariais Docentes**. Rio de Janeiro: PREAL Brasil, 2003. Disponível em: <[http://www.oei.es/docentes/articulos/carreras\\_incentivos\\_estructuras\\_salariales\\_docentes\\_morduchowicz\\_portugues.pdf/](http://www.oei.es/docentes/articulos/carreras_incentivos_estructuras_salariales_docentes_morduchowicz_portugues.pdf/)>. Acesso em: 28 jan. de 2016.

OFFE, C. Dominação de classe e sistema político. Sobre a seletividade das instituições políticas. In: OFFE, C. **Problemas estruturais do Estado Capitalista**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.

PIAUÍ. **Lei nº 4.212, de 05 de julho de 1988**. “Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público de 1º e 2º Grau do Estado do Piauí e dá outras providências”. APEA – Sindicato. Teresina, 1991.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 33, de 15 de agosto de 2003**. Dispõe sobre a remuneração dos servidores públicos civis, policiais militares e bombeiros militares do Estado do Piauí, e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006.** Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Carreira e vencimento dos Trabalhadores em Educação Básica do Estado do Piauí e dá outra providência.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.589, de 26 de julho de 2006.** Fixa a remuneração dos Trabalhadores em Educação Básica do Estado do Piauí.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 106, de 12 de julho de 2008.** Dispõe sobre o reajuste do vencimento, subsídio e gratificação de regência dos servidores públicos da administração direta do Poder Executivo do Estado do Piauí, de suas autarquias e fundações públicas, altera a Lei Complementar nº 38, de 24 de março de 2004, a Lei Complementar nº 86, de 1º de agosto de 2007, Lei nº 5.589, de 26 de julho de 2006, Lei nº 5.493, de 09 de setembro de 2005, Lei nº 5.506, de 01 de novembro de 2005, Lei nº 5.505, de 26 de outubro de 2005, Lei nº 5.543, de 12 de janeiro de 2006 e Lei nº 5.591, de 26 de julho de 2006, e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.820, de 30 de dezembro de 2008.** Dispõe sobre o piso salarial profissional estadual para os profissionais do magistério público da educação básica, e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 152, de 23 de março de 2010.** Dispõe sobre o piso salarial profissional estadual para os profissionais do magistério público da educação básica, e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 156, de 24 de maio de 2010.** Altera e acrescenta dispositivos da Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006, que dispõe sobre o Estatuto e o Planos de Cargos, Carreira e Vencimento dos Trabalhadores em Educação Básica do Estado do Piauí e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 165, de 12 de maio de 2011.** Dispõe sobre o reajuste do vencimento dos professores efetivos de educação básica do Estado do Piauí.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.215, de 01 de junho de 2012.** Dispõe sobre o reajuste do vencimento dos profissionais do magistério público da educação básica, para atender ao piso nacional.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.400, de 28 de agosto de 2013.** Dispõe sobre o reajuste do vencimento dos profissionais do magistério público da educação básica, para atender ao piso nacional.

PINTO, José Marcelino de Rezende. Financiamento da educação no Brasil: um balanço do governo FHC (1995-2002). **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 23, n. 80, p. 109-136, 2002.

\_\_\_\_\_. A política recente de fundos para o financiamento da educação e seus efeitos no pacto federativo. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 28, p. 877-897, 2007.

RAMOS, Angélica Maria Pinheiro. **O financiamento da educação brasileira no contexto das mudanças político-econômicas pós-90.** Brasília: Plano Editora, 2003.

ROCHA, Maria da Consolação. **Políticas de valorização do magistério: remuneração, plano de carreira, condições de trabalho – uma análise da experiência de Belo Horizonte**: São Paulo/USP, 2009 (tese de doutorado)

SALES, L. C.; SILVA, M. J. G. S. E.; CRUZ, R. E. da. **Remuneração dos docentes da Rede estadual de Educação do Piauí**. Cadernos ANPAE, v. 13, p. 12-24, 2012.

SCHULTZ, Theodore W. **O capital humano** – investimento em educação e pesquisa. Trad. Marco Aurélio de Moura Matos. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SERAFIM, Milena Pavan; DIAS, Rafael de Brito. Análise de política: uma revisão da literatura. **Cadernos Gestão Social**, Revista do Centro Interdisciplinar de Desenvolvimento e Gestão Social - CIAGS & Rede de Pesquisadores em Gestão Social – RGS, UFBA, v.3, n.1, p. 121-134, jan./jun. 2012.

SILVA, Samara de O. **O impacto do Fundef/ Fundeb na Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Estadual do Piauí**. 2011. Dissertação (Mestrado em Educação). Centro de Ciências da Educação. Universidade Federal do Piauí. Disponível em <<http://www.ufpi.br/subsiteFiles/ppged/arquivos/files/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Final%20%20Dez%202011-%20Samara%20Oliveira.pdf>>. Acesso em 21 jun. 2015.

SOUZA, A. R.; GOUVEIA, A. Os trabalhadores docentes da educação básica no Brasil em uma leitura possível das políticas educacionais. **Arquivos Analíticos de Políticas Educativas**, v. 19, n. 35, dez. 2011

VIEIRA, Sofia Lerche. **Política Educacional no Brasil: Introdução histórica**. – Brasília: Plano, 2003.

XIMENES, Salomão Barros (Coord.). Lei do Piso: debates sobre a valorização do magistério e o direito à educação (**Em Questão n. 7**). São Paulo: Ação Educativa; Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2012a.

XIMENES, Salomão Barros (Coord.). O debate sobre a Lei do Piso Salarial Nacional para o magistério no STF: avanços e desafios para o direito à educação no Brasil. (**Em Questão n. 7**). São Paulo: Ação Educativa; Campanha Nacional pelo Direito à Educação, p. 7-29, 2012b.

WEBER, Max. **Ensaio de sociologia**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora, 1982.

\_\_\_\_\_. **Ensaio sobre a teoria das ciências sociais**. Trad. Rubens Eduardo Frias. São Paulo: Moraes, 1991.

## ANEXOS

## ANEXO - TABELAS SALARIAIS CLASSES A, E/SL (1995-2014)

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES A PARTIR DE 1º DE OUTUBRO/95.

40 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"A"	I	204,36	-	-	-	-	-	81,74	286,10
"A"	II	204,36	04	10,21	5%	-	-	81,74	296,31
"A"	II	204,36	05	10,21	5%	10,72	5%	81,74	307,03
"A"	III	204,36	08	20,43	10%	11,23	5%	81,74	317,76
"A"	III	204,36	10	20,43	10%	22,47	10%	81,74	329,00
"A"	IV	204,36	12	30,65	15%	23,50	10%	81,74	340,25
"A"	IV	204,36	15	30,65	15%	47,00	20%	81,74	363,75
"A"	V	204,36	16	40,87	20%	73,56	30%	81,74	400,53
"A"	VI	204,36	20	51,09	25%	76,63	30%	81,74	413,82
"A"	VII	204,36	24	61,30	30%	79,69	30%	81,74	427,09
"A"	VII	204,36	25	61,30	30%	92,98	35%	81,74	440,38
"A"	VIII	204,36	28	71,52	35%	96,55	35%	81,74	454,17
"A"	VIII	204,36	30	71,52	35%	124,14	45%	81,74	481,76
"A"	VIII	204,36	35	71,52	35%	137,94	50%	81,74	495,56
"A"	VIII	204,36	40	71,52	35%	151,73	55%	81,74	509,35
"A"	VIII	204,36	45	71,52	35%	179,32	65%	81,74	536,94
"A"	VIII	204,36	50	71,52	35%	206,91	75%	81,74	564,53

091

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES A PARTIR DE 1º DE OUTUBRO/95.

40 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"E"	I	253,98	-	-	-	-	-	97,59	341,58
"E"	II	253,98	04	12,69	5%	-	-	101,59	368,26
"E"	II	253,98	05	12,20	5%	12,81	5%	101,59	366,59
"E"	III	253,98	08	25,39	10%	13,33	5%	101,59	394,92
"E"	III	253,98	10	24,40	10%	26,84	10%	101,59	392,82
"E"	IV	253,98	12	38,09	15%	29,20	10%	101,59	422,86
"E"	IV	253,98	15	36,60	15%	56,12	20%	101,59	434,30
"E"	V	253,98	16	48,80	20%	87,84	30%	101,59	478,22
"E"	VI	253,98	20	61,00	25%	91,50	30%	101,59	494,08
"E"	VII	253,98	24	73,20	30%	95,16	30%	101,59	509,94
"E"	VII	253,98	25	73,20	30%	111,02	35%	101,59	525,80
"E"	VIII	253,98	28	85,40	35%	115,29	35%	101,59	542,27
"E"	VIII	253,98	30	85,40	35%	148,21	45%	101,59	575,19
"E"	VIII	253,98	35	88,89	35%	171,43	50%	101,59	615,89
"E"	VIII	253,98	40	88,89	35%	188,57	55%	101,59	633,03
"E"	VIII	253,98	45	88,89	35%	222,86	65%	101,59	667,32
"E"	VIII	253,98	50	88,89	35%	257,15	75%	101,59	701,61

017

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A JUNHO/01

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"E"	I	129,77	-	-	-	-	-	51,91	181,68
"E"	II	129,77	04	6,49	5%	-	-	51,91	188,17
"E"	II	129,77	05	6,49	5%	6,81	5%	51,91	194,98
"E"	III	129,77	08	12,98	10%	7,14	5%	51,91	201,80
"E"	III	129,77	10	12,98	10%	14,28	10%	51,91	208,94
"E"	IV	129,77	12	19,47	15%	14,92	10%	51,91	216,07
"E"	IV	129,77	15	19,47	15%	29,85	20%	51,91	231,00
"E"	V	129,77	16	25,95	20%	46,72	30%	51,91	254,35
"E"	VI	129,77	20	32,44	25%	48,66	30%	51,91	262,78
"E"	VII	129,77	24	38,93	30%	50,61	30%	51,91	271,22
"E"	VII	129,77	25	38,93	30%	59,05	35%	51,91	279,66
"E"	VIII	129,77	28	45,42	35%	61,32	35%	51,91	288,42
"E"	VIII	129,77	30	45,42	35%	78,84	45%	51,91	305,94
"E"	VIII	129,77	35	45,42	35%	87,60	50%	51,91	314,70
"E"	VIII	129,77	40	45,42	35%	96,35	55%	51,91	323,45
"E"	VIII	129,77	45	45,42	35%	113,87	65%	51,91	340,97
"E"	VIII	129,77	50	45,42	35%	131,39	75%	51,91	358,49

033

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A JUNHO/01

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"A"	I	109,96	-	-	-	-	-	43,98	153,94
"A"	II	109,96	04	5,50	5%	-	-	43,98	159,44
"A"	II	109,96	05	5,50	5%	5,77	5%	43,98	165,21
"A"	III	109,96	08	11,00	10%	6,05	5%	43,98	170,99
"A"	III	109,96	10	11,00	10%	12,10	10%	43,98	177,04
"A"	IV	109,96	12	16,49	15%	12,65	10%	43,98	183,08
"A"	IV	109,96	15	16,49	15%	25,29	20%	43,98	195,72
"A"	V	109,96	16	21,99	20%	39,59	30%	43,98	215,52
"A"	VI	109,96	20	27,49	25%	41,24	30%	43,98	222,67
"A"	VII	109,96	24	32,99	30%	42,89	30%	43,98	229,82
"A"	VII	109,96	25	32,99	30%	50,03	35%	43,98	236,96
"A"	VIII	109,96	28	38,49	35%	51,96	35%	43,98	244,39
"A"	VIII	109,96	30	38,49	35%	66,80	45%	43,98	259,23
"A"	VIII	109,96	35	38,49	35%	74,23	50%	43,98	266,66
"A"	VIII	109,96	40	38,49	35%	81,65	55%	43,98	274,08
"A"	VIII	109,96	45	38,49	35%	96,49	65%	43,98	288,92
"A"	VIII	109,96	50	38,49	35%	111,34	75%	43,98	303,77

109,96  
100,12  
312,14

037

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A JULHO/01

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"E"	I	137,55	-	-	-	-	-	55,02	192,57
"E"	II	137,55	04	6,88	5%	-	-	55,02	199,45
"E"	II	137,55	05	6,88	5%	7,22	5%	55,02	206,67
"E"	III	137,55	08	13,76	10%	7,57	5%	55,02	213,90
"E"	III	137,55	10	13,76	10%	15,13	10%	55,02	221,46
"E"	IV	137,55	12	20,63	15%	15,82	10%	55,02	229,02
"E"	IV	137,55	15	20,63	15%	31,64	20%	55,02	244,84
"E"	V	137,55	16	27,51	20%	49,52	30%	55,02	269,60
"E"	VI	137,55	20	34,39	25%	51,58	30%	55,02	278,54
"E"	VII	137,55	24	41,27	30%	53,65	30%	55,02	287,49
"E"	VII	137,55	25	41,27	30%	62,59	35%	55,02	296,43
"E"	VIII	137,55	28	48,14	35%	64,99	35%	55,02	305,70
"E"	VIII	137,55	30	48,14	35%	83,56	45%	55,02	324,27
"E"	VIII	137,55	35	48,14	35%	92,85	50%	55,02	333,56
"E"	VIII	137,55	40	48,14	35%	102,13	55%	55,02	342,84
"E"	VIII	137,55	45	48,14	35%	120,70	65%	55,02	361,41
"E"	VIII	137,55	50	48,14	35%	139,27	75%	55,02	379,98

043

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A JULHO/01

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"A"	I	117,74	-	-	-	-	-	47,10	164,84
"A"	II	117,74	04	5,89	5%	-	-	47,10	170,73
"A"	II	117,74	05	5,89	5%	6,18	5%	47,10	176,91
"A"	III	117,74	08	11,77	10%	6,48	5%	47,10	183,09
"A"	III	117,74	10	11,77	10%	12,95	10%	47,10	189,56
"A"	IV	117,74	12	17,66	15%	13,54	10%	47,10	196,04
"A"	IV	117,74	15	17,66	15%	27,08	20%	47,10	209,58
"A"	V	117,74	16	23,55	20%	42,39	30%	47,10	230,78
"A"	VI	117,74	20	29,44	25%	44,15	30%	47,10	238,43
"A"	VII	117,74	24	35,32	30%	45,92	30%	47,10	246,08
"A"	VII	117,74	25	35,32	30%	53,57	35%	47,10	253,73
"A"	VIII	117,74	28	41,21	35%	55,63	35%	47,10	261,68
"A"	VIII	117,74	30	41,21	35%	71,53	45%	47,10	277,58
"A"	VIII	117,74	35	41,21	35%	79,48	50%	47,10	285,53
"A"	VIII	117,74	40	41,21	35%	87,42	55%	47,10	293,47
"A"	VIII	117,74	45	41,21	35%	103,32	65%	47,10	309,37
"A"	VIII	117,74	50	41,21	35%	119,21	75%	47,10	325,26

044

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A AGOSTO/01

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"E"	I	145,33	-	-	-	-	-	58,13	203,46
"E"	II	145,33	04	7,27	5%	-	-	58,13	210,73
"E"	II	145,33	05	7,27	5%	7,63	5%	58,13	218,36
"E"	III	145,33	08	14,53	10%	7,99	5%	58,13	225,98
"E"	III	145,33	10	14,53	10%	15,99	10%	58,13	233,98
"E"	IV	145,33	12	21,80	15%	16,71	10%	58,13	241,97
"E"	IV	145,33	15	21,80	15%	33,43	20%	58,13	258,69
"E"	V	145,33	16	29,07	20%	52,32	30%	58,13	284,85
"E"	VI	145,33	20	36,33	25%	54,50	30%	58,13	294,29
"E"	VII	145,33	24	43,60	30%	56,68	30%	58,13	303,74
"E"	VII	145,33	25	43,60	30%	66,13	35%	58,13	313,19
"E"	VIII	145,33	28	50,87	35%	68,67	35%	58,13	323,00
"E"	VIII	145,33	30	50,87	35%	88,29	45%	58,13	342,62
"E"	VIII	145,33	35	50,87	35%	98,10	50%	58,13	352,43
"E"	VIII	145,33	40	50,87	35%	107,91	55%	58,13	362,24
"E"	VIII	145,33	45	50,87	35%	127,53	65%	58,13	381,86
"E"	VIII	145,33	50	50,87	35%	147,15	75%	58,13	401,48

053

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A AGOSTO/01

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"A"	I	125,52	-	-	-	-	-	50,21	175,73
"A"	II	125,52	04	6,28	5%	-	-	50,21	182,01
"A"	II	125,52	05	6,28	5%	6,59	5%	50,21	188,60
"A"	III	125,52	08	12,55	10%	6,90	5%	50,21	195,18
"A"	III	125,52	10	12,55	10%	13,81	10%	50,21	202,09
"A"	IV	125,52	12	18,83	15%	14,44	10%	50,21	209,00
"A"	IV	125,52	15	18,83	15%	28,87	20%	50,21	223,43
"A"	V	125,52	16	25,10	20%	45,19	30%	50,21	246,02
"A"	VI	125,52	20	31,38	25%	47,07	30%	50,21	254,18
"A"	VII	125,52	24	37,66	30%	48,95	30%	50,21	262,34
"A"	VII	125,52	25	37,66	30%	57,11	35%	50,21	270,50
"A"	VIII	125,52	28	43,93	35%	59,31	35%	50,21	278,97
"A"	VIII	125,52	30	43,93	35%	76,25	45%	50,21	295,91
"A"	VIII	125,52	35	43,93	35%	84,73	50%	50,21	304,39
"A"	VIII	125,52	40	43,93	35%	93,20	55%	50,21	312,86
"A"	VIII	125,52	45	43,93	35%	110,14	65%	50,21	329,80
"A"	VIII	125,52	50	43,93	35%	127,09	75%	50,21	346,75

054

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A SETEMBRO/01

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"E"	I	153,11	-	-	-	-	-	61,24	214,35
"E"	II	153,11	04	7,66	5%	-	-	61,24	222,01
"E"	II	153,11	05	7,66	5%	8,04	5%	61,24	230,05
"E"	III	153,11	08	15,31	10%	8,42	5%	61,24	238,08
"E"	III	153,11	10	15,31	10%	16,84	10%	61,24	246,50
"E"	IV	153,11	12	22,97	15%	17,61	10%	61,24	254,93
"E"	IV	153,11	15	22,97	15%	35,22	20%	61,24	272,54
"E"	V	153,11	16	30,62	20%	55,12	30%	61,24	300,09
"E"	VI	153,11	20	38,28	25%	57,42	30%	61,24	310,05
"E"	VII	153,11	24	45,93	30%	59,71	30%	61,24	319,99
"E"	VII	153,11	25	45,93	30%	69,66	35%	61,24	329,94
"E"	VIII	153,11	28	53,59	35%	72,35	35%	61,24	340,29
"E"	VIII	153,11	30	53,59	35%	93,02	45%	61,24	360,96
"E"	VIII	153,11	35	53,59	35%	103,35	50%	61,24	371,29
"E"	VIII	153,11	40	53,59	35%	113,69	55%	61,24	381,63
"E"	VIII	153,11	45	53,59	35%	134,36	65%	61,24	402,30
"E"	VIII	153,11	50	53,59	35%	155,03	75%	61,24	422,97

063

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A SETEMBRO/01

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"A"	I	133,30	-	-	-	-	-	53,32	186,62
"A"	II	133,30	04	6,67	5%	-	-	53,32	193,29
"A"	II	133,30	05	6,67	5%	7,00	5%	53,32	200,29
"A"	III	133,30	08	13,33	10%	7,33	5%	53,32	207,28
"A"	III	133,30	10	13,33	10%	14,66	10%	53,32	214,61
"A"	IV	133,30	12	20,00	15%	15,33	10%	53,32	221,95
"A"	IV	133,30	15	20,00	15%	30,66	20%	53,32	237,28
"A"	V	133,30	16	26,66	20%	47,99	30%	53,32	261,27
"A"	VI	133,30	20	33,33	25%	49,99	30%	53,32	269,94
"A"	VII	133,30	24	39,99	30%	51,99	30%	53,32	278,60
"A"	VII	133,30	25	39,99	30%	60,65	35%	53,32	287,26
"A"	VIII	133,30	28	46,66	35%	62,99	35%	53,32	296,27
"A"	VIII	133,30	30	46,66	35%	80,98	45%	53,32	314,26
"A"	VIII	133,30	35	46,66	35%	89,98	50%	53,32	323,26
"A"	VIII	133,30	40	46,66	35%	98,98	55%	53,32	332,26
"A"	VIII	133,30	45	46,66	35%	116,97	65%	53,32	350,25
"A"	VIII	133,30	50	46,66	35%	134,97	75%	53,32	368,25

067

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A OUTUBRO/01

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"E"	I	160,89	-	-	-	-	-	64,36	225,25
"E"	II	160,89	04	8,04	5%	-	-	64,36	233,29
"E"	II	160,89	05	8,04	5%	8,45	5%	64,36	241,74
"E"	III	160,89	08	16,09	10%	8,85	5%	64,36	250,19
"E"	III	160,89	10	16,09	10%	17,70	10%	64,36	259,04
"E"	IV	160,89	12	24,13	15%	18,50	10%	64,36	267,88
"E"	IV	160,89	15	24,13	15%	37,00	20%	64,36	286,38
"E"	V	160,89	16	32,18	20%	57,92	30%	64,36	315,35
"E"	VI	160,89	20	40,22	25%	60,33	30%	64,36	325,80
"E"	VII	160,89	24	48,27	30%	62,75	30%	64,36	336,27
"E"	VII	160,89	25	48,27	30%	73,21	35%	64,36	346,73
"E"	VIII	160,89	28	56,31	35%	76,02	35%	64,36	357,58
"E"	VIII	160,89	30	56,31	35%	97,74	45%	64,36	379,30
"E"	VIII	160,89	35	56,31	35%	108,60	50%	64,36	390,16
"E"	VIII	160,89	40	56,31	35%	119,46	55%	64,36	401,02
"E"	VIII	160,89	45	56,31	35%	141,18	65%	64,36	422,74
"E"	VIII	160,89	50	56,31	35%	162,90	75%	64,36	444,46

073

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A OUTUBRO/01

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"A"	I	141,08	-	-	-	-	-	56,43	197,51
"A"	II	141,08	04	7,05	5%	-	-	56,43	204,56
"A"	II	141,08	05	7,05	5%	7,41	5%	56,43	211,97
"A"	III	141,08	08	14,11	10%	7,76	5%	56,43	219,38
"A"	III	141,08	10	14,11	10%	15,52	10%	56,43	227,14
"A"	IV	141,08	12	21,16	15%	16,22	10%	56,43	234,89
"A"	IV	141,08	15	21,16	15%	32,45	20%	56,43	251,12
"A"	V	141,08	16	28,22	20%	50,79	30%	56,43	276,52
"A"	VI	141,08	20	35,27	25%	52,91	30%	56,43	285,69
"A"	VI	141,08	24	42,32	30%	55,02	30%	56,43	294,85
"A"	VII	141,08	25	42,32	30%	64,19	35%	56,43	304,02
"A"	VII	141,08	28	49,38	35%	66,66	35%	56,43	313,55
"A"	VIII	141,08	30	49,38	35%	85,71	45%	56,43	332,60
"A"	VIII	141,08	35	49,38	35%	95,23	50%	56,43	342,12
"A"	VIII	141,08	40	49,38	35%	104,75	55%	56,43	351,64
"A"	VIII	141,08	45	49,38	35%	123,80	65%	56,43	370,69
"A"	VIII	141,08	50	49,38	35%	142,85	75%	56,43	389,74

077

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A NOVEMBRO/01

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"E"	I	168,67	-	-	-	-	-	67,47	236,14
"E"	II	168,67	04	8,43	5%	-	-	67,47	244,57
"E"	II	168,67	05	8,43	5%	8,86	5%	67,47	253,43
"E"	III	168,67	08	16,87	10%	9,28	5%	67,47	262,29
"E"	III	168,67	10	16,87	10%	18,55	10%	67,47	271,56
"E"	IV	168,67	12	25,30	15%	19,40	10%	67,47	280,84
"E"	IV	168,67	15	25,30	15%	38,79	20%	67,47	300,23
"E"	V	168,67	16	33,73	20%	60,72	30%	67,47	330,59
"E"	VI	168,67	20	42,17	25%	63,25	30%	67,47	341,56
"E"	VII	168,67	24	50,60	30%	65,78	30%	67,47	352,52
"E"	VII	168,67	25	50,60	30%	76,74	35%	67,47	363,48
"E"	VIII	168,67	28	59,03	35%	79,70	35%	67,47	374,87
"E"	VIII	168,67	30	59,03	35%	102,47	45%	67,47	397,64
"E"	VIII	168,67	35	59,03	35%	113,85	50%	67,47	409,02
"E"	VIII	168,67	40	59,03	35%	125,24	55%	67,47	420,41
"E"	VIII	168,67	45	59,03	35%	148,01	65%	67,47	443,18
"E"	VIII	168,67	50	59,03	35%	170,78	75%	67,47	465,95

083

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A NOVEMBRO/01

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"A"	I	148,86	-	-	-	-	-	59,54	208,40
"A"	II	148,86	04	7,44	5%	-	-	59,54	215,84
"A"	II	148,86	05	7,44	5%	7,82	5%	59,54	223,66
"A"	III	148,86	08	14,89	10%	8,19	5%	59,54	231,48
"A"	III	148,86	10	14,89	10%	16,38	10%	59,54	239,67
"A"	IV	148,86	12	22,33	15%	17,12	10%	59,54	247,85
"A"	IV	148,86	15	22,33	15%	34,24	20%	59,54	264,97
"A"	V	148,86	16	29,77	20%	53,59	30%	59,54	291,76
"A"	VI	148,86	20	37,22	25%	55,82	30%	59,54	301,44
"A"	VII	148,86	24	44,66	30%	58,06	30%	59,54	311,12
"A"	VII	148,86	25	44,66	30%	67,73	35%	59,54	320,79
"A"	VIII	148,86	28	52,10	35%	70,34	35%	59,54	330,84
"A"	VIII	148,86	30	52,10	35%	90,43	45%	59,54	350,93
"A"	VIII	148,86	35	52,10	35%	100,48	50%	59,54	360,98
"A"	VIII	148,86	40	52,10	35%	110,53	55%	59,54	371,03
"A"	VIII	148,86	45	52,10	35%	130,62	65%	59,54	391,12
"A"	VIII	148,86	50	52,10	35%	150,72	75%	59,54	411,22

087

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS – DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A DEZEMBRO/01

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"E"	I	176,45	-	-	-	-	-	70,58	247,03
"E"	II	176,45	04	8,82	5%	-	-	70,58	255,85
"E"	II	176,45	05	8,82	5%	9,26	5%	70,58	265,11
"E"	III	176,45	08	17,65	10%	9,71	5%	70,58	274,39
"E"	III	176,45	10	17,65	10%	19,41	10%	70,58	284,09
"E"	IV	176,45	12	26,47	15%	20,29	10%	70,58	293,79
"E"	IV	176,45	15	26,47	15%	40,58	20%	70,58	314,08
"E"	V	176,45	16	35,29	20%	63,52	30%	70,58	345,84
"E"	VI	176,45	20	44,11	25%	66,17	30%	70,58	357,31
"E"	VII	176,45	24	52,94	30%	68,82	30%	70,58	368,79
"E"	VII	176,45	25	52,94	30%	80,29	35%	70,58	380,26
"E"	VIII	176,45	28	61,76	35%	83,37	35%	70,58	392,16
"E"	VIII	176,45	30	61,76	35%	107,19	45%	70,58	415,98
"E"	VIII	176,45	35	61,76	35%	119,11	50%	70,58	427,90
"E"	VIII	176,45	40	61,76	35%	131,02	55%	70,58	439,81
"E"	VIII	176,45	45	61,76	35%	154,84	65%	70,58	463,63
"E"	VIII	176,45	50	61,76	35%	178,66	75%	70,58	487,45

093

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS – DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A DEZEMBRO/01

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"A"	I	156,64	-	-	-	-	-	62,66	219,30
"A"	II	156,64	04	7,83	5%	-	-	62,66	227,13
"A"	II	156,64	05	7,83	5%	8,22	5%	62,66	235,35
"A"	III	156,64	08	15,66	10%	8,62	5%	62,66	243,58
"A"	III	156,64	10	15,66	10%	17,23	10%	62,66	252,19
"A"	IV	156,64	12	23,50	15%	18,01	10%	62,66	260,81
"A"	IV	156,64	15	23,50	15%	36,03	20%	62,66	278,83
"A"	V	156,64	16	31,33	20%	56,39	30%	62,66	307,02
"A"	VI	156,64	20	39,16	25%	58,74	30%	62,66	317,20
"A"	VII	156,64	24	46,99	30%	61,09	30%	62,66	327,38
"A"	VII	156,64	25	46,99	30%	71,27	35%	62,66	337,56
"A"	VIII	156,64	28	54,82	35%	74,01	35%	62,66	348,13
"A"	VIII	156,64	30	54,82	35%	95,16	45%	62,66	369,28
"A"	VIII	156,64	35	54,82	35%	105,73	50%	62,66	379,85
"A"	VIII	156,64	40	54,82	35%	116,30	55%	62,66	390,42
"A"	VIII	156,64	45	54,82	35%	137,45	65%	62,66	411,57
"A"	VIII	156,64	50	54,82	35%	158,60	75%	62,66	432,72

097

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A JANEIRO/02

20 HORAS

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A FEVEREIRO/02

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"E"	I	192,01	-	-	-	-	-	76,80	268,81
"E"	II	192,01	04	9,60	5%	-	-	76,80	278,81
"E"	II	192,01	05	9,60	5%	10,08	5%	76,80	288,49
"E"	III	192,01	08	19,20	10%	10,56	5%	76,80	298,57
"E"	III	192,01	10	19,20	10%	21,12	10%	76,80	309,13
"E"	IV	192,01	12	28,80	15%	22,08	10%	76,80	319,69
"E"	IV	192,01	15	28,80	15%	44,16	20%	76,80	341,77
"E"	V	192,01	16	38,40	20%	69,12	30%	76,80	376,33
"E"	VI	192,01	20	48,00	25%	72,00	30%	76,80	388,81
"E"	VII	192,01	24	57,60	30%	74,88	30%	76,80	401,29
"E"	VII	192,01	25	57,60	30%	87,36	35%	76,80	413,77
"E"	VIII	192,01	28	67,20	35%	90,72	35%	76,80	426,73
"E"	VIII	192,01	30	67,20	35%	116,64	45%	76,80	452,65
"E"	VIII	192,01	35	67,20	35%	129,60	50%	76,80	465,61
"E"	VIII	192,01	40	67,20	35%	142,56	55%	76,80	478,57
"E"	VIII	192,01	45	67,20	35%	168,48	65%	76,80	504,49
"E"	VIII	192,01	50	67,20	35%	194,40	75%	76,80	530,41

113

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A JANEIRO/02

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"A"	I	164,42	-	-	-	-	-	65,77	230,19
"A"	II	164,42	04	8,22	5%	-	-	65,77	238,41
"A"	II	164,42	05	8,22	5%	8,63	5%	65,77	247,04
"A"	III	164,42	08	16,44	10%	9,04	5%	65,77	255,67
"A"	III	164,42	10	16,44	10%	18,09	10%	65,77	264,72
"A"	IV	164,42	12	24,66	15%	18,91	10%	65,77	273,76
"A"	IV	164,42	15	24,66	15%	37,82	20%	65,77	292,67
"A"	V	164,42	16	32,88	20%	59,19	30%	65,77	322,26
"A"	VI	164,42	20	41,11	25%	61,66	30%	65,77	332,96
"A"	VII	164,42	24	49,33	30%	64,13	30%	65,77	343,65
"A"	VII	164,42	25	49,33	30%	74,81	35%	65,77	354,33
"A"	VIII	164,42	28	57,55	35%	77,69	35%	65,77	365,43
"A"	VIII	164,42	30	57,55	35%	99,89	45%	65,77	387,63
"A"	VIII	164,42	35	57,55	35%	110,99	50%	65,77	398,73
"A"	VIII	164,42	40	57,55	35%	122,08	55%	65,77	409,82
"A"	VIII	164,42	45	57,55	35%	144,28	65%	65,77	432,02
"A"	VIII	164,42	50	57,55	35%	166,48	75%	65,77	454,22

107

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS – DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A FEVEREIRO/02

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"A"	I	172,20	-	-	-	-	-	68,88	241,08
"A"	II	172,20	04	8,61	5%	-	-	68,88	249,69
"A"	II	172,20	05	8,61	5%	9,04	5%	68,88	258,73
"A"	III	172,20	08	17,22	10%	9,47	5%	68,88	267,77
"A"	III	172,20	10	17,22	10%	18,94	10%	68,88	277,24
"A"	IV	172,20	12	25,83	15%	19,80	10%	68,88	286,71
"A"	IV	172,20	15	25,83	15%	39,60	20%	68,88	306,51
"A"	V	172,20	16	34,44	20%	61,99	30%	68,88	337,51
"A"	VI	172,20	20	43,05	25%	64,57	30%	68,88	348,70
"A"	VII	172,20	24	51,66	30%	67,15	30%	68,88	359,89
"A"	VII	172,20	25	51,66	30%	78,35	35%	68,88	371,09
"A"	VIII	172,20	28	60,27	35%	81,36	35%	68,88	382,71
"A"	VIII	172,20	30	60,27	35%	104,61	45%	68,88	405,96
"A"	VIII	172,20	35	60,27	35%	116,23	50%	68,88	417,58
"A"	VIII	172,20	40	60,27	35%	127,85	55%	68,88	429,20
"A"	VIII	172,20	45	60,27	35%	151,10	65%	68,88	452,45
"A"	VIII	172,20	50	60,27	35%	174,35	75%	68,88	475,70

117

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS – DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A MARÇO/02

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"E"	I	199,81	-	-	-	-	-	79,92	279,73
"E"	II	199,81	04	9,99	5%	-	-	79,92	289,72
"E"	II	199,81	05	9,99	5%	10,49	5%	79,92	300,21
"E"	III	199,81	08	19,98	10%	10,99	5%	79,92	310,70
"E"	III	199,81	10	19,98	10%	21,98	10%	79,92	321,69
"E"	IV	199,81	12	29,97	15%	22,98	10%	79,92	332,68
"E"	IV	199,81	15	29,97	15%	45,96	20%	79,92	355,66
"E"	V	199,81	16	39,96	20%	71,93	30%	79,92	391,62
"E"	VI	199,81	20	49,95	25%	74,93	30%	79,92	404,61
"E"	VII	199,81	24	59,94	30%	77,93	30%	79,92	417,60
"E"	VII	199,81	25	59,94	30%	90,91	35%	79,92	430,58
"E"	VIII	199,81	28	69,93	35%	94,41	35%	79,92	444,07
"E"	VIII	199,81	30	69,93	35%	121,38	45%	79,92	471,04
"E"	VIII	199,81	35	69,93	35%	134,87	50%	79,92	484,53
"E"	VIII	199,81	40	69,93	35%	148,36	55%	79,92	498,02
"E"	VIII	199,81	45	69,93	35%	175,33	65%	79,92	524,99
"E"	VIII	199,81	50	69,93	35%	202,31	75%	79,92	551,97

123

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS – DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A MARÇO/02

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"A"	I	180,00	-	-	-	-	-	72,00	252,00
"A"	II	180,00	04	9,00	5%	-	-	72,00	261,00
"A"	II	180,00	05	9,00	5%	9,45	5%	72,00	270,45
"A"	III	180,00	08	18,00	10%	9,90	5%	72,00	279,90
"A"	III	180,00	10	18,00	10%	19,80	10%	72,00	289,80
"A"	IV	180,00	12	27,00	15%	20,70	10%	72,00	299,70
"A"	IV	180,00	15	27,00	15%	41,40	20%	72,00	320,40
"A"	V	180,00	16	36,00	20%	64,80	30%	72,00	352,80
"A"	VI	180,00	20	45,00	25%	67,50	30%	72,00	364,50
"A"	VII	180,00	24	54,00	30%	70,20	30%	72,00	376,20
"A"	VII	180,00	25	54,00	30%	81,90	35%	72,00	387,90
"A"	VIII	180,00	28	63,00	35%	85,05	35%	72,00	400,05
"A"	VIII	180,00	30	63,00	35%	109,35	45%	72,00	424,35
"A"	VIII	180,00	35	63,00	35%	121,50	50%	72,00	436,50
"A"	VIII	180,00	40	63,00	35%	133,65	55%	72,00	448,65
"A"	VIII	180,00	45	63,00	35%	157,95	65%	72,00	472,95
"A"	VIII	180,00	50	63,00	35%	182,25	75%	72,00	497,25

127

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS – DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A MARÇO/02

40 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"E"	I	321,80	-	-	-	-	-	128,72	450,52
"E"	II	321,80	04	16,09	5%	-	-	128,72	466,61
"E"	II	321,80	05	16,09	5%	16,89	5%	128,72	483,50
"E"	III	321,80	08	32,18	10%	17,70	5%	128,72	500,40
"E"	III	321,80	10	32,18	10%	35,40	10%	128,72	518,10
"E"	IV	321,80	12	48,27	15%	37,01	10%	128,72	535,80
"E"	IV	321,80	15	48,27	15%	74,01	20%	128,72	572,80
"E"	V	321,80	16	64,36	20%	115,85	30%	128,72	630,73
"E"	VI	321,80	20	80,45	25%	120,68	30%	128,72	651,65
"E"	VI	321,80	20	80,45	25%	120,68	30%	128,72	672,56
"E"	VII	321,80	24	96,54	30%	125,50	30%	128,72	693,48
"E"	VII	321,80	25	96,54	30%	146,42	35%	128,72	715,20
"E"	VIII	321,80	28	112,63	35%	152,05	35%	128,72	758,64
"E"	VIII	321,80	30	112,63	35%	195,49	45%	128,72	780,37
"E"	VIII	321,80	35	112,63	35%	217,22	50%	128,72	802,09
"E"	VIII	321,80	40	112,63	35%	238,94	55%	128,72	845,53
"E"	VIII	321,80	45	112,63	35%	282,38	65%	128,72	888,97
"E"	VIII	321,80	50	112,63	35%	325,82	75%	128,72	937,37

131

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES REFERENTE A MARÇO/02

40 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"A"	I	282,18	-	-	-	-	-	112,87	395,05
"A"	II	282,18	04	14,11	5%	-	-	112,87	409,16
"A"	II	282,18	05	14,11	5%	14,81	5%	112,87	423,97
"A"	III	282,18	08	28,22	10%	15,52	5%	112,87	438,79
"A"	III	282,18	10	28,22	10%	31,04	10%	112,87	454,31
"A"	IV	282,18	12	42,33	15%	32,45	10%	112,87	469,83
"A"	IV	282,18	15	42,33	15%	64,90	20%	112,87	502,28
"A"	V	282,18	16	56,44	20%	101,59	30%	112,87	553,08
"A"	VI	282,18	20	70,55	25%	105,82	30%	112,87	571,42
"A"	VII	282,18	24	84,65	30%	110,05	30%	112,87	589,75
"A"	VII	282,18	25	84,65	30%	128,39	35%	112,87	608,09
"A"	VIII	282,18	28	98,76	35%	133,33	35%	112,87	627,14
"A"	VIII	282,18	30	98,76	35%	171,42	45%	112,87	665,23
"A"	VIII	282,18	35	98,76	35%	190,47	50%	112,87	684,28
"A"	VIII	282,18	40	98,76	35%	209,52	55%	112,87	703,33
"A"	VIII	282,18	45	98,76	35%	247,61	65%	112,87	741,42
"A"	VIII	282,18	50	98,76	35%	285,71	75%	112,87	779,52

435

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES A PARTIR DE ABRIL/02

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"E"	I	219,81	-	-	-	-	-	87,92	307,73
"E"	II	219,81	04	10,99	5%	-	-	87,92	318,72
"E"	II	219,81	05	10,99	5%	11,54	5%	87,92	330,26
"E"	III	219,81	08	21,98	10%	12,09	5%	87,92	341,80
"E"	III	219,81	10	21,98	10%	24,18	10%	87,92	353,89
"E"	IV	219,81	12	32,97	15%	25,28	10%	87,92	365,98
"E"	IV	219,81	15	32,97	15%	50,56	20%	87,92	391,26
"E"	V	219,81	16	43,96	20%	79,13	30%	87,92	430,82
"E"	VI	219,81	20	54,95	25%	82,43	30%	87,92	445,11
"E"	VII	219,81	24	65,94	30%	85,73	30%	87,92	459,40
"E"	VII	219,81	25	65,94	30%	100,01	35%	87,92	473,68
"E"	VIII	219,81	28	76,93	35%	103,86	35%	87,92	488,52
"E"	VIII	219,81	30	76,93	35%	133,53	45%	87,92	518,19
"E"	VIII	219,81	35	76,93	35%	148,37	50%	87,92	533,03
"E"	VIII	219,81	40	76,93	35%	163,21	55%	87,92	547,87
"E"	VIII	219,81	45	76,93	35%	192,88	65%	87,92	577,54
"E"	VIII	219,81	50	76,93	35%	222,56	75%	87,92	607,22

449

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS – DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES A PARTIR DE ABRIL/02

20 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"A"	I	200,00	-	-	-	-	-	80,00	280,00
"A"	II	200,00	04	10,00	5%	-	-	80,00	290,00
"A"	II	200,00	05	10,00	5%	10,50	5%	80,00	300,50
"A"	III	200,00	08	20,00	10%	11,00	5%	80,00	311,00
"A"	III	200,00	10	20,00	10%	22,00	10%	80,00	322,00
"A"	IV	200,00	12	30,00	15%	23,00	10%	80,00	333,20
"A"	IV	200,00	15	30,00	15%	46,00	20%	80,00	356,00
"A"	V	200,00	16	40,00	20%	72,00	30%	80,00	392,00
"A"	V	200,00	16	40,00	20%	75,00	30%	80,00	405,00
"A"	VI	200,00	20	50,00	25%	78,00	30%	80,00	418,00
"A"	VII	200,00	24	60,00	30%	78,00	30%	80,00	431,00
"A"	VII	200,00	25	60,00	30%	91,00	35%	80,00	444,50
"A"	VIII	200,00	28	70,00	35%	94,50	35%	80,00	471,50
"A"	VIII	200,00	30	70,00	35%	121,50	45%	80,00	471,50
"A"	VIII	200,00	35	70,00	35%	135,00	50%	80,00	485,00
"A"	VIII	200,00	40	70,00	35%	148,50	55%	80,00	498,50
"A"	VIII	200,00	45	70,00	35%	175,50	65%	80,00	525,50
"A"	VIII	200,00	50	70,00	35%	202,50	75%	80,00	552,50

446

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS – DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES A PARTIR DE ABRIL/02

40 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"E"	I	341,80	-	-	-	-	-	136,72	478,52
"E"	II	341,80	04	17,09	5%	-	-	136,72	495,61
"E"	II	341,80	05	17,09	5%	17,94	5%	136,72	513,55
"E"	III	341,80	08	34,18	10%	18,80	5%	136,72	531,50
"E"	III	341,80	10	34,18	10%	37,60	10%	136,72	550,30
"E"	IV	341,80	12	51,27	15%	39,31	10%	136,72	569,10
"E"	IV	341,80	15	51,27	15%	78,61	20%	136,72	608,40
"E"	V	341,80	16	68,36	20%	123,05	30%	136,72	669,93
"E"	VI	341,80	20	85,45	25%	128,18	30%	136,72	692,15
"E"	VII	341,80	24	102,54	30%	133,30	30%	136,72	714,36
"E"	VII	341,80	25	102,54	30%	155,52	35%	136,72	736,58
"E"	VIII	341,80	28	119,63	35%	161,50	35%	136,72	759,65
"E"	VIII	341,80	30	119,63	35%	207,64	45%	136,72	805,79
"E"	VIII	341,80	35	119,63	35%	230,72	50%	136,72	828,87
"E"	VIII	341,80	40	119,63	35%	253,79	55%	136,72	851,94
"E"	VIII	341,80	45	119,63	35%	299,93	65%	136,72	898,08
"E"	VIII	341,80	50	119,63	35%	346,07	75%	136,72	944,22

450

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES A PARTIR DE ABRIL/02

40 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"A"	I	302,18	-	-	-	-	-	120,87	423,05
"A"	II	302,18	04	15,11	5%	-	-	120,87	438,16
"A"	II	302,18	05	15,11	5%	15,86	5%	120,87	454,02
"A"	III	302,18	08	30,22	10%	16,62	5%	120,87	469,89
"A"	III	302,18	10	30,22	10%	33,24	10%	120,87	486,51
"A"	IV	302,18	12	45,33	15%	34,75	10%	120,87	503,13
"A"	IV	302,18	15	45,33	15%	69,50	20%	120,87	537,88
"A"	V	302,18	16	60,44	20%	108,79	30%	120,87	592,28
"A"	VI	302,18	20	75,55	25%	113,32	30%	120,87	611,92
"A"	VII	302,18	24	90,65	30%	117,85	30%	120,87	631,55
"A"	VII	302,18	25	90,65	30%	137,49	35%	120,87	651,19
"A"	VIII	302,18	28	105,76	35%	142,78	35%	120,87	671,59
"A"	VIII	302,18	30	105,76	35%	183,57	45%	120,87	712,38
"A"	VIII	302,18	35	105,76	35%	203,97	50%	120,87	732,78
"A"	VIII	302,18	40	105,76	35%	224,37	55%	120,87	753,18
"A"	VIII	302,18	45	105,76	35%	265,16	65%	120,87	793,97
"A"	VIII	302,18	50	105,76	35%	305,96	75%	120,87	834,77

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E  
VANTAGENS DE PROFESSORES

MÊS: MAIO /2003

MÊS: MAIO /2003  
20 HORAS

CLASSE	NIVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"E"	I	259,81	-	-	-	-	-	103,92	363,73
"E"	II	259,81	4	12,99	5%	-	-	103,92	376,72
"E"	II	259,81	5	12,99	5%	13,64	5%	103,92	390,36
"E"	III	259,81	8	25,98	10%	14,29	5%	103,92	404,00
"E"	III	259,81	10	25,98	10%	28,58	10%	103,92	418,29
"E"	IV	259,81	12	38,97	15%	29,88	10%	103,92	432,58
"E"	IV	259,81	15	38,97	15%	59,76	20%	103,92	462,46
"E"	V	259,81	16	51,96	20%	62,35	20%	103,92	478,05
"E"	V	259,81	20	64,95	25%	97,43	30%	103,92	526,12
"E"	VI	259,81	24	77,94	30%	101,33	30%	103,92	543,00
"E"	VI	259,81	24	77,94	30%	118,21	35%	103,92	559,89
"E"	VII	259,81	25	77,94	30%	122,76	35%	103,92	577,43
"E"	VIII	259,81	28	90,93	35%	157,83	45%	103,92	612,50
"E"	VIII	259,81	30	90,93	35%	175,37	50%	103,92	630,04
"E"	VIII	259,81	35	90,93	35%	192,91	55%	103,92	647,58
"E"	VIII	259,81	40	90,93	35%	227,98	65%	103,92	682,65
"E"	VIII	259,81	45	90,93	35%	263,06	75%	103,92	717,73
"E"	VIII	259,81	50	90,93	35%	-	-	103,92	-

\* Obs: Em abril/03 foi concedido o valor de R\$ 40,00 (quarenta reais), a título de complementação do salário mínimo.

161

GOVERNO DO ESTADO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E  
VANTAGENS DE PROFESSORES

MÊS: MAIO /2003

MÊS: MAIO /2003  
20 HORAS

CLASSE	NIVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"A"	I	240,00	-	-	-	-	-	96,00	336,00
"A"	II	240,00	4	12,00	5%	-	-	96,00	348,00
"A"	II	240,00	5	12,00	5%	12,60	5%	96,00	360,60
"A"	III	240,00	8	24,00	10%	13,20	5%	96,00	373,20
"A"	III	240,00	10	24,00	10%	26,40	10%	96,00	386,40
"A"	IV	240,00	12	36,00	15%	27,60	10%	96,00	399,60
"A"	IV	240,00	15	36,00	15%	55,20	20%	96,00	427,20
"A"	V	240,00	16	48,00	20%	57,60	20%	96,00	441,60
"A"	V	240,00	20	60,00	25%	90,00	30%	96,00	486,00
"A"	VI	240,00	24	72,00	30%	93,60	30%	96,00	501,60
"A"	VI	240,00	24	72,00	30%	109,20	35%	96,00	517,20
"A"	VII	240,00	25	72,00	30%	113,40	35%	96,00	533,40
"A"	VIII	240,00	28	84,00	35%	145,80	45%	96,00	565,80
"A"	VIII	240,00	30	84,00	35%	162,00	50%	96,00	582,00
"A"	VIII	240,00	35	84,00	35%	178,20	55%	96,00	598,20
"A"	VIII	240,00	40	84,00	35%	210,60	65%	96,00	630,60
"A"	VIII	240,00	45	84,00	35%	243,00	75%	96,00	663,00
"A"	VIII	240,00	50	84,00	35%	-	-	96,00	-

\* Obs: Em abril/03 foi concedido o valor de R\$ 40,00 (quarenta reais), a título de complementação do salário mínimo.

165

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES

MÊS: MAIO/2003  
40 HORAS

CLASSE	NIVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"E"	I	381,80	-	-	-	-	-	152,72	534,52
"E"	II	381,80	4	19,09	5%	-	-	152,72	553,61
"E"	II	381,80	5	19,09	5%	20,04	5%	152,72	573,65
"E"	III	381,80	8	38,18	10%	21,00	5%	152,72	593,70
"E"	III	381,80	10	38,18	10%	42,00	10%	152,72	614,70
"E"	IV	381,80	12	57,27	15%	43,91	10%	152,72	635,70
"E"	IV	381,80	15	57,27	15%	87,81	20%	152,72	679,60
"E"	V	381,80	16	76,36	20%	91,63	20%	152,72	702,51
"E"	VI	381,80	20	95,45	25%	143,18	30%	152,72	773,15
"E"	VII	381,80	24	114,54	30%	148,90	30%	152,72	797,96
"E"	VII	381,80	25	114,54	30%	173,72	35%	152,72	822,78
"E"	VIII	381,80	28	133,63	35%	180,40	35%	152,72	848,55
"E"	VIII	381,80	30	133,63	35%	231,94	45%	152,72	900,09
"E"	VIII	381,80	35	133,63	35%	257,72	50%	152,72	925,87
"E"	VIII	381,80	40	133,63	35%	283,49	55%	152,72	951,64
"E"	VIII	381,80	45	133,63	35%	335,03	65%	152,72	1003,18
"E"	VIII	381,80	50	133,63	35%	386,57	75%	152,72	1054,72

\* Obs: Em abril/03 foi concedido o valor de R\$ 40,00 (quarenta reais), a título de complementação do salário mínimo.

GOVERNO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS  
DIVISÃO DE PESSOAL  
CONTROLE DE PAGAMENTO

TABELA DE VENCIMENTOS E  
VANTAGENS DE PROFESSORES

MÊS: MAIO/2003  
40 HORAS

CLASSE	NIVEL	VENCIMENTO	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"A"	I	342,18	-	-	-	-	-	136,87	479,05
"A"	II	342,18	4	17,11	5%	-	-	136,87	496,16
"A"	II	342,18	5	17,11	5%	17,96	5%	136,87	514,13
"A"	III	342,18	8	34,22	10%	18,82	5%	136,87	532,09
"A"	III	342,18	10	34,22	10%	37,64	10%	136,87	550,91
"A"	IV	342,18	12	51,33	15%	39,35	10%	136,87	569,73
"A"	IV	342,18	15	51,33	15%	78,70	20%	136,87	609,08
"A"	V	342,18	16	68,44	20%	82,12	20%	136,87	629,61
"A"	VI	342,18	20	85,55	25%	128,32	30%	136,87	692,91
"A"	VII	342,18	24	102,65	30%	133,45	30%	136,87	715,16
"A"	VII	342,18	25	102,65	30%	155,69	35%	136,87	737,40
"A"	VIII	342,18	28	119,76	35%	161,68	35%	136,87	760,50
"A"	VIII	342,18	30	119,76	35%	207,87	45%	136,87	806,69
"A"	VIII	342,18	35	119,76	35%	230,97	50%	136,87	829,79
"A"	VIII	342,18	40	119,76	35%	254,07	55%	136,87	852,88
"A"	VIII	342,18	45	119,76	35%	300,26	65%	136,87	899,08
"A"	VIII	342,18	50	119,76	35%	346,46	75%	136,87	945,27

\* Obs: Em abril/03 foi concedido o valor de R\$ 40,00 (quarenta reais), a título de complementação do salário mínimo.



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS  
GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS  
COORDENAÇÃO DE BENEFÍCIOS

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES

MÊS: JUNHO/2003  
40 HORAS

CLASSE	NIVEL	VENC.BÁSICO	VENC.(2ºT)	VENC.(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
"E"	I	259,81	128,09	387,90	0	-	-	-	-	155,16	543,06
"E"	I	259,81	128,09	387,90	4	19,39	5%	-	-	155,16	562,45
"E"	II	259,81	128,09	387,90	4	19,39	5%	20,36	5%	155,16	582,82
"E"	II	259,81	128,09	387,90	5	19,39	5%	21,33	5%	155,16	603,18
"E"	III	259,81	128,09	387,90	8	38,79	10%	42,67	10%	155,16	624,52
"E"	III	259,81	128,09	387,90	10	38,79	10%	44,61	10%	155,16	645,85
"E"	IV	259,81	128,09	387,90	12	58,18	15%	89,22	20%	155,16	690,46
"E"	IV	259,81	128,09	387,90	15	58,18	15%	93,10	20%	155,16	713,74
"E"	V	259,81	128,09	387,90	16	77,58	20%	145,46	30%	155,16	785,50
"E"	VI	259,81	128,09	387,90	20	96,97	25%	151,28	30%	155,16	810,71
"E"	VII	259,81	128,09	387,90	24	116,37	30%	176,49	35%	155,16	835,92
"E"	VII	259,81	128,09	387,90	25	116,37	30%	183,28	35%	155,16	862,11
"E"	VIII	259,81	128,09	387,90	28	135,76	35%	235,65	45%	155,16	914,47
"E"	VIII	259,81	128,09	387,90	30	135,76	35%	261,83	50%	155,16	940,66
"E"	VIII	259,81	128,09	387,90	35	135,76	35%	288,02	55%	155,16	966,84
"E"	VIII	259,81	128,09	387,90	40	135,76	35%	340,38	65%	155,16	1019,21
"E"	VIII	259,81	128,09	387,90	45	135,76	35%	392,75	75%	155,16	1071,57
"E"	VIII	259,81	128,09	387,90	50	135,76	35%	-	-	155,16	-

179



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS  
GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS  
COORDENAÇÃO DE BENEFÍCIOS

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES

MÊS: JUNHO/2003  
40 HORAS

CLASSE	NIVEL	VENC.BÁSICO	VENC.(2ºT)	VENC.(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
"A"	I	240,00	107,29	347,29	0	-	-	-	-	138,92	486,20
"A"	I	240,00	107,29	347,29	4	17,36	5%	-	-	138,92	503,57
"A"	II	240,00	107,29	347,29	4	17,36	5%	18,23	5%	138,92	521,80
"A"	II	240,00	107,29	347,29	5	17,36	5%	19,10	5%	138,92	540,03
"A"	III	240,00	107,29	347,29	8	34,73	10%	38,20	10%	138,92	559,14
"A"	III	240,00	107,29	347,29	10	34,73	10%	39,94	10%	138,92	578,24
"A"	IV	240,00	107,29	347,29	12	52,09	15%	79,88	20%	138,92	618,17
"A"	IV	240,00	107,29	347,29	15	52,09	15%	83,35	20%	138,92	639,01
"A"	V	240,00	107,29	347,29	16	69,46	20%	130,23	30%	138,92	703,26
"A"	VI	240,00	107,29	347,29	20	86,82	25%	135,44	30%	138,92	725,83
"A"	VII	240,00	107,29	347,29	24	104,19	30%	158,02	35%	138,92	748,41
"A"	VII	240,00	107,29	347,29	25	104,19	30%	164,09	35%	138,92	771,85
"A"	VIII	240,00	107,29	347,29	28	121,55	35%	210,98	45%	138,92	818,73
"A"	VIII	240,00	107,29	347,29	30	121,55	35%	234,42	50%	138,92	842,18
"A"	VIII	240,00	107,29	347,29	35	121,55	35%	257,86	55%	138,92	865,62
"A"	VIII	240,00	107,29	347,29	40	121,55	35%	304,75	65%	138,92	912,50
"A"	VIII	240,00	107,29	347,29	45	121,55	35%	351,63	75%	138,92	959,39
"A"	VIII	240,00	107,29	347,29	50	121,55	35%	-	-	138,92	-

182



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS  
GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS  
COORDENAÇÃO DE BENEFÍCIOS

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES

MÊS: JULHO/2003  
40 HORAS

CLASSE	NIVEL	VENC.BÁSICO	VENC.(2ºT)	VENC.(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
"E"	I	259,81	134,49	394,30	0	-	-	-	-	157,72	552,02
"E"	II	259,81	134,49	394,30	4	19,72	5%	-	-	157,72	571,74
"E"	II	259,81	134,49	394,30	5	19,72	5%	20,70	5%	157,72	592,44
"E"	III	259,81	134,49	394,30	8	39,43	10%	21,69	5%	157,72	613,14
"E"	III	259,81	134,49	394,30	10	39,43	10%	43,37	10%	157,72	634,82
"E"	IV	259,81	134,49	394,30	12	59,15	15%	45,35	10%	157,72	656,52
"E"	IV	259,81	134,49	394,30	15	59,15	15%	90,69	20%	157,72	701,86
"E"	V	259,81	134,49	394,30	16	78,86	20%	94,63	20%	157,72	725,51
"E"	VI	259,81	134,49	394,30	20	96,58	25%	147,86	30%	157,72	798,46
"E"	VII	259,81	134,49	394,30	24	118,29	30%	153,78	30%	157,72	824,09
"E"	VII	259,81	134,49	394,30	25	118,29	30%	179,41	35%	157,72	849,72
"E"	VIII	259,81	134,49	394,30	28	138,01	35%	186,31	35%	157,72	876,34
"E"	VIII	259,81	134,49	394,30	30	138,01	35%	239,54	45%	157,72	929,57
"E"	VIII	259,81	134,49	394,30	35	138,01	35%	266,16	50%	157,72	956,19
"E"	VIII	259,81	134,49	394,30	40	138,01	35%	292,77	55%	157,72	982,80
"E"	VIII	259,81	134,49	394,30	45	138,01	35%	346,00	65%	157,72	1036,03
"E"	VIII	259,81	134,49	394,30	50	138,01	35%	399,23	75%	157,72	1089,26

189



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS  
GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS  
COORDENAÇÃO DE BENEFÍCIOS

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES

MÊS: JULHO/2003  
40 HORAS

CLASSE	NIVEL	VENC.BÁSICO	VENC.(2ºT)	VENC.(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
"A"	I	240,00	112,65	352,65	0	-	-	-	-	141,06	493,71
"A"	II	240,00	112,65	352,65	4	17,63	5%	-	-	141,06	511,34
"A"	II	240,00	112,65	352,65	5	17,63	5%	18,51	5%	141,06	529,85
"A"	III	240,00	112,65	352,65	8	35,27	10%	19,40	5%	141,06	548,38
"A"	III	240,00	112,65	352,65	10	35,27	10%	38,79	10%	141,06	567,77
"A"	IV	240,00	112,65	352,65	12	52,90	15%	40,56	10%	141,06	587,17
"A"	IV	240,00	112,65	352,65	15	52,90	15%	81,11	20%	141,06	627,72
"A"	V	240,00	112,65	352,65	16	70,53	20%	84,64	20%	141,06	648,88
"A"	VI	240,00	112,65	352,65	20	88,16	25%	132,24	30%	141,06	714,11
"A"	VII	240,00	112,65	352,65	24	105,80	30%	137,54	30%	141,06	737,05
"A"	VII	240,00	112,65	352,65	25	105,80	30%	160,46	35%	141,06	759,97
"A"	VIII	240,00	112,65	352,65	28	123,43	35%	166,63	35%	141,06	783,77
"A"	VIII	240,00	112,65	352,65	30	123,43	35%	214,24	45%	141,06	831,38
"A"	VIII	240,00	112,65	352,65	35	123,43	35%	238,04	50%	141,06	855,18
"A"	VIII	240,00	112,65	352,65	40	123,43	35%	261,84	55%	141,06	878,98
"A"	VIII	240,00	112,65	352,65	45	123,43	35%	309,45	65%	141,06	926,59
"A"	VIII	240,00	112,65	352,65	50	123,43	35%	357,06	75%	141,06	974,20

193



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS  
GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS  
COORDENAÇÃO DE BENEFÍCIOS

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES

MÊS: AGOSTO/2003  
40 HORAS

*Classe 10) do Professor*

CLASSE	NIVEL	VENC.BÁSICO	VENC.(2ª T)	VENC.(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
"E"	I	259,81	147,94	407,75	0	-	-	-	-	157,72	565,47
"E"	II	259,81	147,94	407,75	4	19,72	5%	-	-	157,72	585,19
"E"	II	259,81	147,94	407,75	5	19,72	5%	20,70	5%	157,72	605,89
"E"	III	259,81	147,94	407,75	8	39,43	10%	21,69	5%	157,72	626,59
"E"	III	259,81	147,94	407,75	10	39,43	10%	43,37	10%	157,72	648,27
"E"	IV	259,81	147,94	407,75	12	59,15	15%	45,35	10%	157,72	669,97
"E"	IV	259,81	147,94	407,75	15	59,15	15%	90,69	20%	157,72	715,31
"E"	V	259,81	147,94	407,75	16	78,86	20%	94,63	20%	157,72	738,96
"E"	V	259,81	147,94	407,75	20	98,58	25%	147,86	30%	157,72	811,91
"E"	VII	259,81	147,94	407,75	24	118,29	30%	153,78	30%	157,72	837,54
"E"	VII	259,81	147,94	407,75	25	118,29	30%	179,41	35%	157,72	863,17
"E"	VIII	259,81	147,94	407,75	28	138,01	35%	186,31	35%	157,72	889,79
"E"	VIII	259,81	147,94	407,75	30	138,01	35%	239,54	45%	157,72	943,02
"E"	VIII	259,81	147,94	407,75	35	138,01	35%	266,16	50%	157,72	969,64
"E"	VIII	259,81	147,94	407,75	40	138,01	35%	292,77	55%	157,72	996,25
"E"	VIII	259,81	147,94	407,75	45	138,01	35%	346,00	65%	157,72	1049,48
"E"	VIII	259,81	147,94	407,75	50	138,01	35%	399,23	75%	157,72	1102,71



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS  
GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS  
COORDENAÇÃO DE BENEFÍCIOS

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES

MÊS: AGOSTO/2003  
40 HORAS

*A + B = C*

*D + E + F = G*

CLASSE	NIVEL	VENC.BÁSICO	VENC.(2ª T)	VENC.(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
"A"	I	240,00	123,92	363,92	0	-	-	-	-	141,06	504,98
"A"	II	240,00	123,92	363,92	4	17,63	5%	-	-	141,06	522,61
"A"	II	240,00	123,92	363,92	5	17,63	5%	18,51	5%	141,06	541,12
"A"	III	240,00	123,92	363,92	8	35,27	10%	19,40	5%	141,06	559,65
"A"	III	240,00	123,92	363,92	10	35,27	10%	38,79	10%	141,06	579,04
"A"	IV	240,00	123,92	363,92	12	52,90	15%	40,56	10%	141,06	598,44
"A"	IV	240,00	123,92	363,92	15	52,90	15%	81,11	20%	141,06	638,99
"A"	V	240,00	123,92	363,92	16	70,53	20%	84,64	20%	141,06	660,15
"A"	VI	240,00	123,92	363,92	20	88,16	25%	132,25	30%	141,06	725,39
"A"	VII	240,00	123,92	363,92	24	105,80	30%	137,54	30%	141,06	748,32
"A"	VII	240,00	123,92	363,92	25	105,80	30%	160,46	35%	141,06	771,24
"A"	VIII	240,00	123,92	363,92	28	123,43	35%	166,63	35%	141,06	795,04
"A"	VIII	240,00	123,92	363,92	30	123,43	35%	214,24	45%	141,06	842,65
"A"	VIII	240,00	123,92	363,92	35	123,43	35%	238,04	50%	141,06	866,45
"A"	VIII	240,00	123,92	363,92	40	123,43	35%	261,85	55%	141,06	890,26
"A"	VIII	240,00	123,92	363,92	45	123,43	35%	309,45	65%	141,06	937,86
"A"	VIII	240,00	123,92	363,92	50	123,43	35%	357,06	75%	141,06	985,47

*Revisão 201*  
*América Brasil*

*Atualização de dados - 201 de 2. An.  
Atualização de dados - 201 de 2. An.  
Plano Adm - 401 de 2003  
Grat. servicos - 201 de 2003*



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS  
GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS  
COORDENAÇÃO DE BENEFÍCIOS

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES

MÊS: SETEMBRO/2003  
40 HORAS

CLASSE	NIVEL	VENC. BÁSICO	VENC. (2ª T)	VENC. (40 H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"E"	I	259,81	155,33	415,14	0	-		-	-	157,72	572,86
"E"	II	259,81	155,33	415,14	4	19,72	5%	-	-	157,72	592,58
"E"	II	259,81	155,33	415,14	5	19,72	5%	20,70	5%	157,72	613,28
"E"	III	259,81	155,33	415,14	8	39,43	10%	21,69	5%	157,72	633,98
"E"	III	259,81	155,33	415,14	10	39,43	10%	43,37	10%	157,72	655,66
"E"	IV	259,81	155,33	415,14	12	59,15	15%	45,35	10%	157,72	677,36
"E"	IV	259,81	155,33	415,14	15	59,15	15%	90,69	20%	157,72	722,70
"E"	V	259,81	155,33	415,14	16	78,86	20%	94,63	20%	157,72	746,35
"E"	VI	259,81	155,33	415,14	20	98,58	25%	147,86	30%	157,72	819,30
"E"	VII	259,81	155,33	415,14	24	118,29	30%	153,78	30%	157,72	844,93
"E"	VII	259,81	155,33	415,14	25	118,29	30%	179,41	35%	157,72	870,56
"E"	VIII	259,81	155,33	415,14	28	138,01	35%	186,31	35%	157,72	897,18
"E"	VIII	259,81	155,33	415,14	30	138,01	35%	239,54	45%	157,72	950,41
"E"	VIII	259,81	155,33	415,14	35	138,01	35%	266,16	50%	157,72	977,03
"E"	VIII	259,81	155,33	415,14	40	138,01	35%	292,77	55%	157,72	1003,64
"E"	VIII	259,81	155,33	415,14	45	138,01	35%	346,00	65%	157,72	1056,87
"E"	VIII	259,81	155,33	415,14	50	138,01	35%	399,23	75%	157,72	1110,10



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS  
GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS  
COORDENAÇÃO DE BENEFÍCIOS

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES

MÊS: SETEMBRO/2003  
40 HORAS

CLASSE	NIVEL	VENC. BÁSICO	VENC. (2ª T)	VENC. (40 H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGENCIA	TOTAL
"A"	I	240,00	130,12	370,12	0	-		-	-	141,06	511,18
"A"	II	240,00	130,12	370,12	4	17,63	5%	-	-	141,06	528,81
"A"	II	240,00	130,12	370,12	5	17,63	5%	18,51	5%	141,06	547,32
"A"	III	240,00	130,12	370,12	8	35,27	10%	19,40	5%	141,06	565,85
"A"	III	240,00	130,12	370,12	10	35,27	10%	38,79	10%	141,06	585,24
"A"	IV	240,00	130,12	370,12	12	52,90	15%	40,56	10%	141,06	604,64
"A"	IV	240,00	130,12	370,12	15	52,90	15%	81,11	20%	141,06	645,19
"A"	V	240,00	130,12	370,12	16	70,53	20%	84,64	20%	141,06	666,35
"A"	VI	240,00	130,12	370,12	20	88,16	25%	132,25	30%	141,06	731,59
"A"	VII	240,00	130,12	370,12	24	105,80	30%	137,54	30%	141,06	754,52
"A"	VII	240,00	130,12	370,12	25	105,80	30%	160,46	35%	141,06	777,44
"A"	VIII	240,00	130,12	370,12	28	123,43	35%	166,63	35%	141,06	801,24
"A"	VIII	240,00	130,12	370,12	30	123,43	35%	214,24	45%	141,06	848,85
"A"	VIII	240,00	130,12	370,12	35	123,43	35%	238,04	50%	141,06	872,65
"A"	VIII	240,00	130,12	370,12	40	123,43	35%	261,85	55%	141,06	896,46
"A"	VIII	240,00	130,12	370,12	45	123,43	35%	309,45	65%	141,06	944,06
"A"	VIII	240,00	130,12	370,12	50	123,43	35%	357,06	75%	141,06	991,67



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS  
GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS  
COORDENAÇÃO DE BENEFÍCIOS

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES

MÊS: OUTUBRO/2003  
40 HORAS

CLASSE	NIVEL	VENC.BÁSICO	VENC.(2ª T)	VENC.(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
*E*	I	259,81	163,10	422,91	0	-	-	-	-	157,72	580,63
*E*	II	259,81	163,10	422,91	4	19,72	5%	-	-	157,72	600,35
*E*	II	259,81	163,10	422,91	5	19,72	5%	20,70	5%	157,72	621,05
*E*	III	259,81	163,10	422,91	8	39,43	10%	21,69	5%	157,72	641,75
*E*	III	259,81	163,10	422,91	10	39,43	10%	43,37	10%	157,72	663,43
*E*	IV	259,81	163,10	422,91	12	59,15	15%	45,35	10%	157,72	685,13
*E*	IV	259,81	163,10	422,91	15	59,15	15%	90,69	20%	157,72	730,47
*E*	V	259,81	163,10	422,91	16	78,86	20%	94,63	20%	157,72	754,12
*E*	VI	259,81	163,10	422,91	20	98,58	25%	147,86	30%	157,72	827,07
*E*	VII	259,81	163,10	422,91	24	118,29	30%	153,78	30%	157,72	852,70
*E*	VII	259,81	163,10	422,91	25	118,29	30%	179,41	35%	157,72	878,33
*E*	VIII	259,81	163,10	422,91	28	138,01	35%	186,31	35%	157,72	904,95
*E*	VIII	259,81	163,10	422,91	30	138,01	35%	239,54	45%	157,72	958,18
*E*	VIII	259,81	163,10	422,91	35	138,01	35%	266,16	50%	157,72	984,80
*E*	VIII	259,81	163,10	422,91	40	138,01	35%	292,77	55%	157,72	1011,41
*E*	VIII	259,81	163,10	422,91	45	138,01	35%	346,00	65%	157,72	1064,64
*E*	VIII	259,81	163,10	422,91	50	138,01	35%	399,23	75%	157,72	1117,87



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS  
GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS  
COORDENAÇÃO DE BENEFÍCIOS

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES

MÊS: OUTUBRO/2003  
40 HORAS

CLASSE	NIVEL	VENC.BÁSICO	VENC.(2ª T)	VENC.(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
*A*	I	240,00	136,63	376,63	0	-	-	-	-	141,06	517,69
*A*	II	240,00	136,63	376,63	4	17,63	5%	-	-	141,06	535,32
*A*	II	240,00	136,63	376,63	5	17,63	5%	18,51	5%	141,06	553,83
*A*	III	240,00	136,63	376,63	8	35,27	10%	19,40	5%	141,06	572,36
*A*	III	240,00	136,63	376,63	10	35,27	10%	38,79	10%	141,06	591,75
*A*	IV	240,00	136,63	376,63	12	52,90	15%	40,56	10%	141,06	611,15
*A*	IV	240,00	136,63	376,63	15	52,90	15%	81,11	20%	141,06	651,70
*A*	V	240,00	136,63	376,63	16	70,53	20%	84,64	20%	141,06	672,86
*A*	VI	240,00	136,63	376,63	20	88,16	25%	132,25	30%	141,06	738,10
*A*	VII	240,00	136,63	376,63	24	105,80	30%	137,54	30%	141,06	761,03
*A*	VII	240,00	136,63	376,63	25	105,80	30%	160,46	35%	141,06	783,95
*A*	VIII	240,00	136,63	376,63	28	123,43	35%	166,63	35%	141,06	807,75
*A*	VIII	240,00	136,63	376,63	30	123,43	35%	214,24	45%	141,06	855,36
*A*	VIII	240,00	136,63	376,63	35	123,43	35%	238,04	50%	141,06	879,16
*A*	VIII	240,00	136,63	376,63	40	123,43	35%	261,85	55%	141,06	902,97
*A*	VIII	240,00	136,63	376,63	45	123,43	35%	309,45	65%	141,06	950,57
*A*	VIII	240,00	136,63	376,63	50	123,43	35%	357,06	75%	141,06	998,18



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS  
GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS  
COORDENAÇÃO DE BENEFÍCIOS

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES

MÊS: NOVEMBRO/2003  
40 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENC.BÁSICO	VENC.(2º T)	VENC.(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
*E*	I	259,81	171,26	431,07	0	-	-	-	-	157,72	588,79
*E*	II	259,81	171,26	431,07	4	19,72	5%	-	-	157,72	608,51
*E*	II	259,81	171,26	431,07	5	19,72	5%	20,70	5%	157,72	629,21
*E*	III	259,81	171,26	431,07	8	39,43	10%	21,69	5%	157,72	649,91
*E*	III	259,81	171,26	431,07	10	39,43	10%	43,37	10%	157,72	671,59
*E*	IV	259,81	171,26	431,07	12	59,15	15%	45,35	10%	157,72	693,29
*E*	IV	259,81	171,26	431,07	15	59,15	15%	90,69	20%	157,72	738,63
*E*	V	259,81	171,26	431,07	16	78,86	20%	94,63	20%	157,72	762,28
*E*	VI	259,81	171,26	431,07	20	98,58	25%	147,86	30%	157,72	835,23
*E*	VII	259,81	171,26	431,07	24	118,29	30%	153,78	30%	157,72	860,86
*E*	VII	259,81	171,26	431,07	25	118,29	30%	179,41	35%	157,72	886,49
*E*	VIII	259,81	171,26	431,07	28	138,01	35%	186,31	35%	157,72	913,11
*E*	VIII	259,81	171,26	431,07	30	138,01	35%	239,54	45%	157,72	966,34
*E*	VIII	259,81	171,26	431,07	35	138,01	35%	266,16	50%	157,72	992,96
*E*	VIII	259,81	171,26	431,07	40	138,01	35%	292,77	55%	157,72	1019,57
*E*	VIII	259,81	171,26	431,07	45	138,01	35%	346,00	65%	157,72	1072,80
*E*	VIII	259,81	171,26	431,07	50	138,01	35%	399,23	75%	157,72	1126,03



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS  
GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS  
COORDENAÇÃO DE BENEFÍCIOS

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES

MÊS: NOVEMBRO/2003  
40 HORAS

CLASSE	NÍVEL	VENC.BÁSICO	VENC.(2º T)	VENC.(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
*A*	I	240,00	143,46	383,46	0	-	-	-	-	141,06	524,52
*A*	II	240,00	143,46	383,46	4	17,63	5%	-	-	141,06	542,15
*A*	II	240,00	143,46	383,46	5	17,63	5%	18,51	5%	141,06	560,66
*A*	III	240,00	143,46	383,46	8	35,27	10%	19,40	5%	141,06	579,19
*A*	III	240,00	143,46	383,46	10	35,27	10%	38,79	10%	141,06	598,58
*A*	IV	240,00	143,46	383,46	12	52,90	81%	40,56	10%	141,06	617,98
*A*	IV	240,00	143,46	383,46	15	52,90	15%	81,11	20%	141,06	658,53
*A*	V	240,00	143,46	383,46	16	70,53	20%	84,64	20%	141,06	679,69
*A*	VI	240,00	143,46	383,46	20	88,16	25%	132,25	30%	141,06	744,93
*A*	VII	240,00	143,46	383,46	24	105,80	30%	137,54	30%	141,06	767,86
*A*	VII	240,00	143,46	383,46	25	105,80	30%	160,46	35%	141,06	790,78
*A*	VIII	240,00	143,46	383,46	28	123,43	35%	166,63	35%	141,06	814,58
*A*	VIII	240,00	143,46	383,46	30	123,43	35%	214,24	45%	141,06	862,19
*A*	VIII	240,00	143,46	383,46	35	123,43	35%	238,04	50%	141,06	885,99
*A*	VIII	240,00	143,46	383,46	40	123,43	35%	261,85	55%	141,06	909,80
*A*	VIII	240,00	143,46	383,46	45	123,43	35%	309,45	65%	141,06	957,40
*A*	VIII	240,00	143,46	383,46	50	123,43	35%	357,06	75%	141,06	1005,01



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS  
GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS  
COORDENAÇÃO DE BENEFÍCIOS

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES

MÊS: DEZEMBRO/2003  
40 HORAS

CLASSE	NIVEL	VENC.BÁSICO	VENC.(2º T)	VENC.(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
"E"	I	259,81	179,82	439,63	0	-		-	-	157,72	597,35
"E"	II	259,81	179,82	439,63	4	19,72	5%	-	-	157,72	617,07
"E"	II	259,81	179,82	439,63	5	19,72	5%	20,70	5%	157,72	637,77
"E"	III	259,81	179,82	439,63	8	39,43	10%	21,69	5%	157,72	658,47
"E"	III	259,81	179,82	439,63	10	39,43	10%	43,37	10%	157,72	680,15
"E"	IV	259,81	179,82	439,63	12	59,15	15%	45,35	10%	157,72	701,85
"E"	IV	259,81	179,82	439,63	15	59,15	15%	90,69	20%	157,72	747,19
"E"	V	259,81	179,82	439,63	16	78,86	20%	94,63	20%	157,72	770,84
"E"	VI	259,81	179,82	439,63	20	98,58	25%	147,86	30%	157,72	843,79
"E"	VII	259,81	179,82	439,63	24	118,29	30%	153,78	30%	157,72	869,42
"E"	VII	259,81	179,82	439,63	25	118,29	30%	179,41	35%	157,72	895,05
"E"	VIII	259,81	179,82	439,63	28	138,01	35%	186,31	35%	157,72	921,67
"E"	VIII	259,81	179,82	439,63	30	138,01	35%	239,54	45%	157,72	974,90
"E"	VIII	259,81	179,82	439,63	35	138,01	35%	266,16	50%	157,72	1001,52
"E"	VIII	259,81	179,82	439,63	40	138,01	35%	292,77	55%	157,72	1028,13
"E"	VIII	259,81	179,82	439,63	45	138,01	35%	346,00	65%	157,72	1081,36
"E"	VIII	259,81	179,82	439,63	50	138,01	35%	399,23	75%	157,72	1134,59



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS  
GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS  
COORDENAÇÃO DE BENEFÍCIOS

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES

MÊS: DEZEMBRO/2003  
40 HORAS

CLASSE	NIVEL	VENC.BÁSICO	VENC.(2º T)	VENC.(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
"A"	I	240,00	150,63	390,63	0	-		-	-	141,06	531,69
"A"	II	240,00	150,63	390,63	4	17,63	5%	-	-	141,06	549,32
"A"	II	240,00	150,63	390,63	5	17,63	5%	18,51	5%	141,06	567,83
"A"	III	240,00	150,63	390,63	8	35,27	10%	19,40	5%	141,06	586,36
"A"	III	240,00	150,63	390,63	10	35,27	10%	38,79	10%	141,06	605,75
"A"	IV	240,00	150,63	390,63	12	52,90	15%	40,56	10%	141,06	625,15
"A"	IV	240,00	150,63	390,63	15	52,90	15%	81,11	20%	141,06	665,70
"A"	V	240,00	150,63	390,63	16	70,53	20%	84,64	20%	141,06	686,86
"A"	VI	240,00	150,63	390,63	20	88,16	25%	132,25	30%	141,06	752,10
"A"	VII	240,00	150,63	390,63	24	105,80	30%	137,54	30%	141,06	775,03
"A"	VII	240,00	150,63	390,63	25	105,80	30%	160,46	35%	141,06	797,95
"A"	VIII	240,00	150,63	390,63	28	123,43	35%	166,63	35%	141,06	821,75
"A"	VIII	240,00	150,63	390,63	30	123,43	35%	214,24	45%	141,06	869,36
"A"	VIII	240,00	150,63	390,63	35	123,43	35%	238,04	50%	141,06	893,16
"A"	VIII	240,00	150,63	390,63	40	123,43	35%	261,85	55%	141,06	916,97
"A"	VIII	240,00	150,63	390,63	45	123,43	35%	309,45	65%	141,06	964,57
"A"	VIII	240,00	150,63	390,63	50	123,43	35%	357,06	75%	141,06	1012,18



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO E CULTURA - SEDUC  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS - UGP  
GERÊNCIA DE PROGRAMAÇÃO E PAGAMENTO - GPP  
COORDENAÇÃO DE FOLHA DE PAGAMENTO - CFP  
SUPERVISÃO DE CONTROLE DE PAGAMENTO - SCP

**TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES - 40 HORAS**

**MÊS: MAIO / 2004**

CLASSE	NIVEL	VENC.BÁSICO	VENC.(2º T)	VENC.(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
"E"	I	279,81	217,58	497,39	0	-	-	-	-	157,72	655,11
"E"	II	279,81	217,58	497,39	4	19,72	5%	-	-	157,72	674,83
"E"	III	279,81	217,58	497,39	5	19,72	5%	20,70	5%	157,72	695,53
"E"	III	279,81	217,58	497,39	8	39,43	10%	21,69	5%	157,72	716,23
"E"	III	279,81	217,58	497,39	10	39,43	10%	43,37	10%	157,72	737,91
"E"	IV	279,81	217,58	497,39	12	59,15	15%	45,35	10%	157,72	759,61
"E"	IV	279,81	217,58	497,39	15	59,15	15%	90,69	20%	157,72	804,95
"E"	V	279,81	217,58	497,39	16	78,86	20%	94,63	20%	157,72	828,60
"E"	VI	279,81	217,58	497,39	20	98,58	25%	147,86	30%	157,72	901,55
"E"	VII	279,81	217,58	497,39	24	118,29	30%	153,78	30%	157,72	927,18
"E"	VII	279,81	217,58	497,39	25	118,29	30%	179,41	35%	157,72	952,81
"E"	VIII	279,81	217,58	497,39	28	138,01	35%	186,31	35%	157,72	979,43
"E"	VIII	279,81	217,58	497,39	30	138,01	35%	239,54	45%	157,72	1032,66
"E"	VIII	279,81	217,58	497,39	35	138,01	35%	266,16	50%	157,72	1059,28
"E"	VIII	279,81	217,58	497,39	40	138,01	35%	292,77	55%	157,72	1085,89
"E"	VIII	279,81	217,58	497,39	45	138,01	35%	346,00	65%	157,72	1139,12
"E"	VIII	279,81	217,58	497,39	50	138,01	35%	399,23	75%	157,72	1192,35



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO E CULTURA - SEDUC  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS - UGP  
GERÊNCIA DE PROGRAMAÇÃO E PAGAMENTO - GPP  
COORDENAÇÃO DE FOLHA DE PAGAMENTO - CFP  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO E CULTURA - SEDUC

**TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES - 40 HORAS**

**MÊS: MAIO / 2004**

CLASSE	NIVEL	VENC.BÁSICO	VENC.(2º T)	VENC.(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
"A"	I	260,00	182,26	442,26	0	-	-	-	-	141,06	583,32
"A"	II	260,00	182,26	442,26	4	17,63	5%	-	-	141,06	600,95
"A"	II	260,00	182,26	442,26	5	17,63	5%	18,51	5%	141,06	619,46
"A"	III	260,00	182,26	442,26	8	35,27	10%	19,40	5%	141,06	637,99
"A"	III	260,00	182,26	442,26	10	35,27	10%	38,79	10%	141,06	657,38
"A"	IV	260,00	182,26	442,26	12	52,90	15%	40,56	10%	141,06	676,78
"A"	IV	260,00	182,26	442,26	15	52,90	15%	81,11	20%	141,06	717,33
"A"	V	260,00	182,26	442,26	16	70,53	20%	84,64	20%	141,06	738,49
"A"	VI	260,00	182,26	442,26	20	88,16	25%	132,25	30%	141,06	803,73
"A"	VII	260,00	182,26	442,26	24	105,80	30%	137,54	30%	141,06	826,66
"A"	VII	260,00	182,26	442,26	25	105,80	30%	160,46	35%	141,06	849,58
"A"	VIII	260,00	182,26	442,26	28	123,43	35%	166,63	35%	141,06	873,38
"A"	VIII	260,00	182,26	442,26	30	123,43	35%	214,24	45%	141,06	920,99
"A"	VIII	260,00	182,26	442,26	35	123,43	35%	238,04	50%	141,06	944,79
"A"	VIII	260,00	182,26	442,26	40	123,43	35%	261,85	55%	141,06	968,60
"A"	VIII	260,00	182,26	442,26	45	123,43	35%	309,45	65%	141,06	1016,20
"A"	VIII	260,00	182,26	442,26	50	123,43	35%	357,06	75%	141,06	1063,81





SECRETARIA DE EDUCAÇÃO E CULTURA - SEDUC  
 UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS - UGP  
 GERÊNCIA DE PROGRAMAÇÃO E PAGAMENTO - GPP  
 COORDENAÇÃO DE FOLHA DE PAGAMENTO - CFP  
 SECRETARIA DE EDUCAÇÃO E CULTURA - SEDUC

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
 DE PROFESSORES - 40 HORAS

MÊS: DEZEMBRO / 2005

2º turno = 1º turno

CLASSE	NIVEL	VENC.BÁSICO	VENC.(2º T)	VENC.(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
"A"	I	300,00	300,00	600,00	0	-		-		141,06	741,06
"A"	II	300,00	300,00	600,00	4	17,63	5%	-		141,06	758,69
"A"	II	300,00	300,00	600,00	5	17,63	5%	18,51	5%	141,06	777,20
"A"	III	300,00	300,00	600,00	8	35,27	10%	19,40	5%	141,06	795,73
"A"	III	300,00	300,00	600,00	10	35,27	10%	38,79	10%	141,06	815,12
"A"	IV	300,00	300,00	600,00	12	52,90	15%	40,56	10%	141,06	834,52
"A"	IV	300,00	300,00	600,00	15	52,90	15%	81,11	20%	141,06	875,07
"A"	V	300,00	300,00	600,00	16	70,53	20%	84,64	20%	141,06	896,23
"A"	VI	300,00	300,00	600,00	20	88,16	25%	132,25	30%	141,06	961,47
"A"	VII	300,00	300,00	600,00	24	105,80	30%	137,54	30%	141,06	984,40
"A"	VII	300,00	300,00	600,00	25	105,80	30%	160,46	35%	141,06	1007,32
"A"	VIII	300,00	300,00	600,00	28	123,43	35%	166,63	35%	141,06	1031,12
"A"	VIII	300,00	300,00	600,00	30	123,43	35%	214,24	45%	141,06	1078,73
"A"	VIII	300,00	300,00	600,00	35	123,43	35%	238,04	50%	141,06	1102,53
"A"	VIII	300,00	300,00	600,00	40	123,43	35%	261,85	55%	141,06	1126,34
"A"	VIII	300,00	300,00	600,00	45	123,43	35%	309,45	65%	141,06	1173,94
"A"	VIII	300,00	300,00	600,00	50	123,43	35%	357,06	75%	141,06	1221,55



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO E CULTURA - SEDUC  
 UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS - UGP  
 GERÊNCIA DE MOVIMENTAÇÃO E PAGAMENTO - GMP  
 COORDENAÇÃO DE FOLHA DE PAGAMENTO - CFP  
 SUPERVISÃO DE CONTROLE DE PAGAMENTO - SCP

**TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
 DE PROFESSORES - 40 HORAS**

**MÊS: ABRIL/2006**

1059,50

CLASSE	NIVEL	VENC.BÁSICO	VENC.(2º T)	VENC.(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
"E"	I	369,81	369,81	739,62	0	-		-	-	157,72	897,34
"E"	II	369,81	369,81	739,62	4	19,72	5%	-	-	157,72	917,06
"E"	II	369,81	369,81	739,62	5	19,72	5%	20,70	5%	157,72	937,76
"E"	III	369,81	369,81	739,62	8	39,43	10%	21,69	5%	157,72	958,46
"E"	III	369,81	369,81	739,62	10	39,43	10%	43,37	10%	157,72	980,14
"E"	IV	369,81	369,81	739,62	12	59,15	15%	45,35	10%	157,72	1.001,84
"E"	IV	369,81	369,81	739,62	15	59,15	15%	90,69	20%	157,72	1.047,18
"E"	V	369,81	369,81	739,62	16	78,86	20%	94,63	20%	157,72	1.070,83
"E"	VI	369,81	369,81	739,62	20	98,58	25%	147,86	30%	157,72	1.143,78
"E"	VII	369,81	369,81	739,62	24	118,29	30%	153,78	30%	157,72	1.169,41
"E"	VII	369,81	369,81	739,62	25	118,29	30%	179,41	35%	157,72	1.195,04
"E"	VIII	369,81	369,81	739,62	28	138,01	35%	186,31	35%	157,72	1.221,66
"E"	VIII	369,81	369,81	739,62	30	138,01	35%	239,54	45%	157,72	1274,89
"E"	VIII	369,81	369,81	739,62	35	138,01	35%	266,16	50%	157,72	1301,51
"E"	VIII	369,81	369,81	739,62	40	138,01	35%	292,77	55%	157,72	1328,12
"E"	VIII	369,81	369,81	739,62	45	138,01	35%	346,00	65%	157,72	1381,35
"E"	VIII	369,81	369,81	739,62	50	138,01	35%	399,23	75%	157,72	1434,58

Obs.: Reajuste do SM nos dois turnos



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO E CULTURA - SEDUC  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS - UGP  
GERÊNCIA DE MOVIMENTAÇÃO E PAGAMENTO - GMP  
COORDENAÇÃO DE FOLHA DE PAGAMENTO - CFP  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO E CULTURA - SEDUC

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES - 40 HORAS

MÊS: ABRIL / 2006

986,09

CLASSE	NIVEL	VENC.BÁSICO	VENC.(2º T)	VENC.(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
"A"	I	350,00	350,00	700,00	0	-		-		141,06	841,06
"A"	II	350,00	350,00	700,00	5	17,63	5%	18,51	5%	141,06	877,20
"A"	III	350,00	350,00	700,00	10	35,27	10%	38,79	10%	141,06	915,12
"A"	IV	350,00	350,00	700,00	12	52,90	15%	40,56	10%	141,06	934,52
"A"	IV	350,00	350,00	700,00	15	52,90	15%	81,11	20%	141,06	975,07
"A"	V	350,00	350,00	700,00	16	70,53	20%	84,64	20%	141,06	996,23
"A"	VI	350,00	350,00	700,00	20	88,16	25%	132,25	30%	141,06	1061,47
"A"	VII	350,00	350,00	700,00	24	105,80	30%	137,54	30%	141,06	1084,40
"A"	VII	350,00	350,00	700,00	25	105,80	30%	160,46	35%	141,06	1107,32
"A"	VIII	350,00	350,00	700,00	28	123,43	35%	166,63	35%	141,06	1131,12
"A"	VIII	350,00	350,00	700,00	30	123,43	35%	214,24	45%	141,06	1178,73
"A"	VIII	350,00	350,00	700,00	35	123,43	35%	238,04	50%	141,06	1202,53
"A"	VIII	350,00	350,00	700,00	40	123,43	35%	261,85	55%	141,06	1226,34
"A"	VIII	350,00	350,00	700,00	45	123,43	35%	309,45	65%	141,06	1273,94
"A"	VIII	350,00	350,00	700,00	50	123,43	35%	357,06	75%	141,06	1321,55

Obs.: Reajuste do SM nos dois turnos



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO E CULTURA - SEDUC  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS - UGP  
GERÊNCIA DE MOVIMENTAÇÃO E PAGAMENTO - GMP  
COORDENAÇÃO DE FOLHA DE PAGAMENTO - CFP  
SUPERVISÃO DE CONTROLE DE PAGAMENTO - SCP

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES - 40 HORAS

MÊS: MAIO/2007

CLASSE	NIVEL	VENCIMENTO(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
"E"	I	799,62	0	-		-		187,56	987,18
"E"	II	799,62	4	19,72	5%	-		187,56	1006,90
"E"	II	799,62	5	19,72	5%	20,70	5%	187,56	1027,60
"E"	III	799,62	8	39,43	10%	21,69	5%	187,56	1048,30
"E"	III	799,62	10	39,43	10%	43,37	10%	187,56	1069,98
"E"	IV	799,62	12	59,15	15%	45,35	10%	187,56	1091,68
"E"	IV	799,62	15	59,15	15%	90,69	20%	187,56	1137,02
"E"	V	799,62	16	78,86	20%	94,63	20%	187,56	1160,67
"E"	VI	799,62	20	98,58	25%	147,86	30%	187,56	1233,62
"E"	VII	799,62	24	118,29	30%	153,78	30%	187,56	1259,25
"E"	VII	799,62	25	118,29	30%	179,41	35%	187,56	1284,88
"E"	VIII	799,62	28	138,01	35%	186,31	35%	187,56	1311,50
"E"	VIII	799,62	30	138,01	35%	239,54	45%	187,56	1364,73
"E"	VIII	799,62	35	138,01	35%	266,16	50%	187,56	1391,35
"E"	VIII	799,62	40	138,01	35%	292,77	55%	187,56	1417,96
"E"	VIII	799,62	45	138,01	35%	346,00	65%	187,56	1471,19
"E"	VIII	799,62	50	138,01	35%	399,23	75%	187,56	1524,42

Obs.: Reajuste de R\$ 12,06 na regência de classe.



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO E CULTURA - SEDUC  
 UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS - JGP  
 GERÊNCIA DE MOVIMENTAÇÃO E PAGAMENTO - GMP  
 COORDENAÇÃO DE FOLHA DE PAGAMENTO - CFP  
 SECRETARIA DE EDUCAÇÃO E CULTURA - SEDUC

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
 DE PROFESSORES - 40 HORAS

MÊS: MAIO/2007

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO,(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
"A"	I	760,00	0	-		-	-	174,71	934,71
"A"	II	760,00	4	17,63	5%	-	-	174,71	952,34
"A"	II	760,00	5	17,63	5%	18,51	5%	174,71	970,85
"A"	III	760,00	8	35,27	10%	19,40	5%	174,71	989,38
"A"	III	760,00	10	35,27	10%	38,79	10%	174,71	1008,77
"A"	IV	757,10	12	52,90	15%	40,56	10%	174,71	1025,27
"A"	IV	757,10	15	52,90	15%	81,11	20%	174,71	1065,82
"A"	V	749,47	16	70,53	20%	84,64	20%	174,71	1079,35
"A"	VI	741,84	20	88,16	25%	132,25	30%	174,71	1136,96
"A"	VII	734,20	24	105,80	30%	137,54	30%	174,71	1152,25
"A"	VII	734,20	25	105,80	30%	160,46	35%	174,71	1175,17
"A"	VIII	726,57	28	123,43	35%	166,63	35%	174,71	1191,34
"A"	VIII	726,57	30	123,43	35%	214,24	45%	174,71	1238,95
"A"	VIII	726,57	35	123,43	35%	238,04	50%	174,71	1262,75
"A"	VIII	726,57	40	123,43	35%	261,85	55%	174,71	1286,56
"A"	VIII	726,57	45	123,43	35%	309,45	65%	174,71	1334,16
"A"	VIII	726,57	50	123,43	35%	357,06	75%	174,71	1381,77

Obs.: Reajuste de R\$ 13,63 na regência de classe.



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO E CULTURA - SEDUC  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS - UGP  
GERÊNCIA DE MOVIMENTAÇÃO E PAGAMENTO - GMP  
COORDENAÇÃO DE FOLHA DE PAGAMENTO - CFP  
SUPERVISÃO DE CONTROLE DE PAGAMENTO - SCP

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES - 40 HORAS

MÊS: AGOSTO/2007

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
"E"	I	859,81	0	-		-		198,78	1.058,59
"E"	II	859,95	4	19,72	5%	-		198,78	1.078,45
"E"	II	859,95	5	19,72	5%	20,70	5%	198,78	1.099,15
"E"	III	860,09	8	39,43	10%	21,69	5%	198,78	1.119,99
"E"	III	860,09	10	39,43	10%	43,37	10%	198,78	1.141,67
"E"	IV	860,23	12	59,15	15%	45,35	10%	198,78	1.163,51
"E"	IV	860,23	15	59,15	15%	90,69	20%	198,78	1.208,85
"E"	V	860,38	16	78,86	20%	94,63	20%	198,78	1.232,65
"E"	VI	860,52	20	98,58	25%	147,86	30%	198,78	1.305,74
"E"	VII	860,66	24	118,29	30%	153,78	30%	198,78	1.331,51
"E"	VII	860,66	25	118,29	30%	179,41	35%	198,78	1.357,14
"E"	VIII	860,80	28	138,01	35%	186,31	35%	198,78	1.383,90
"E"	VIII	860,80	30	138,01	35%	239,54	45%	198,78	1.437,13
"E"	VIII	860,80	35	138,01	35%	266,16	50%	198,78	1.463,75
"E"	VIII	860,80	40	138,01	35%	292,77	55%	198,78	1.490,36
"E"	VIII	860,80	45	138,01	35%	346,00	65%	198,78	1.543,59
"E"	VIII	860,80	50	138,01	35%	399,23	75%	198,78	1.596,82

Obs.: Reajuste de R\$ 11,22 na regência de classe.



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO E CULTURA - SEDUC  
UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS - UGP  
GERÊNCIA DE MOVIMENTAÇÃO E PAGAMENTO - GMP  
COORDENAÇÃO DE FOLHA DE PAGAMENTO - CFP  
SUPERVISÃO DE CONTROLE E PAGAMENTO - SCP

TABELA DE VENCIMENTOS E VANTAGENS  
DE PROFESSORES - 40 HORAS

MÊS: AGOSTO/2007

CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO(40H)	ANOS	PROGRESSÃO	%	ADICIONAL	%	REGÊNCIA	TOTAL
"A"	I	780,00	0	-		-		187,35	967,35
"A"	II	772,37	4	17,63	5%	-		187,35	977,35
"A"	II	772,37	5	17,63	5%	18,51	5%	187,35	995,86
"A"	III	764,73	8	35,27	10%	19,40	5%	187,35	1006,75
"A"	III	764,73	10	35,27	10%	38,79	10%	187,35	1026,14
"A"	IV	757,10	12	52,90	15%	40,56	10%	187,35	1037,91
"A"	IV	757,10	15	52,90	15%	81,11	20%	187,35	1078,46
"A"	V	749,47	16	70,53	20%	84,64	20%	187,35	1091,99
"A"	VI	741,84	20	88,16	25%	132,25	30%	187,35	1149,60
"A"	VII	734,20	24	105,80	30%	137,54	30%	187,35	1164,89
"A"	VII	734,20	25	105,80	30%	160,46	35%	187,35	1187,81
"A"	VIII	726,57	28	123,43	35%	166,63	35%	187,35	1203,98
"A"	VIII	726,57	30	123,43	35%	214,24	45%	187,35	1251,59
"A"	VIII	726,57	35	123,43	35%	238,04	50%	187,35	1275,39
"A"	VIII	726,57	40	123,43	35%	261,85	55%	187,35	1299,20
"A"	VIII	726,57	45	123,43	35%	309,45	65%	187,35	1346,80
"A"	VIII	726,57	50	123,43	35%	357,06	75%	187,35	1394,41

Obs.: Reajuste de R\$ 12,64 na regência de classe.

2008

## "ANEXO I

## TABELA DE VENCIMENTO DOS CARGOS DO MAGISTÉRIO

Tabela I

Vencimento de Professor de 40 horas, do Supervisor Educacional, do Orientador Educacional e do Técnico em Gestão Educacional

NÍVEL	CLASSE "A"	CLASSE "B"	CLASSE "SL"	CLASSE "SE"	CLASSE "SM"	CLASSE "SD"
I	840,00	0,00	970,60	1128,85	1318,75	1.793,50
II	850,00	0,00	991,70	1149,95	1371,50	1.899,00
III	860,00	0,00	1012,80	1171,05	1424,25	2.004,50
IV	870,00	920,00	1033,90	1192,15	1477,00	2.110,00
V	880,00	930,00	1055,00	1213,25	1529,75	2.215,50
VI	890,00	940,00	1076,10	1234,35	1582,50	2.321,00
VII	900,00	950,00	1097,20	1255,45	1635,25	2.426,50
VIII	910,00	960,00	1118,30	1276,55	1688,00	2.532,00

Tabela II

Vencimento de Professor de 20 horas

NÍVEL	CLASSE "A"	CLASSE "B"	CLASSE "SL"	CLASSE "SE"	CLASSE "SM"	CLASSE "SD"
I	420,00	0,00	485,30	564,43	659,38	896,75
II	425,00	0,00	495,85	574,98	685,75	949,50
III	430,00	0,00	506,40	585,53	712,13	1.002,25
IV	435,00	460,00	516,95	596,08	738,50	1.055,00
V	440,00	465,00	527,50	606,63	764,88	1.107,75
VI	445,00	470,00	538,05	617,18	791,25	1.160,50
VII	450,00	475,00	548,60	627,73	817,63	1.213,25
VIII	455,00	480,00	559,15	638,28	844,00	1.266,00

(NR)

## "ANEXO II

## TABELA DE GRATIFICAÇÃO DE REGÊNCIA DOS CARGOS DO MAGISTÉRIO

Tabela I

Gratificação de regência do Professor de 20 horas, do Supervisor Educacional, do Orientador Educacional e do Técnico em Gestão Educacional

CLASSE "A"	CLASSE "B"	CLASSE "SL"	CLASSE "SE"	CLASSE "SM"	CLASSE "SD"
105,50	107,61	110,78	116,05	124,49	129,77

Tabela II

Gratificação de regência do Professor de 40 horas

CLASSE "A"	CLASSE "B"	CLASSE "SL"	CLASSE "SE"	CLASSE "SM"	CLASSE "SD"
211,00	215,22	221,55	232,10	248,98	259,53

(NR)

2009

## LEI Nº 5.820 , DE 30 DE Dezembro DE 2008

## ANEXO ÚNICO

## VENCIMENTO A SER INTEGRALIZADO NA FORMA DO ART. 3º DESTA LEI

## Vencimento de Professor 20 horas

NIVEL	CLASSE "A"	CLASSE "B"	CLASSE "SL"	CLASSE "SE"	CLASSE "SM"	CLASSE "SD"
I	R\$ 465,00	...	R\$ 540,00	R\$ 640,00	R\$ 750,00	R\$ 1.005,00
II	R\$ 466,00	...	R\$ 550,00	R\$ 650,00	R\$ 800,00	R\$ 1.110,00
III	R\$ 467,00	...	R\$ 560,00	R\$ 660,00	R\$ 850,00	R\$ 1.215,00
IV	R\$ 468,00	...	R\$ 570,00	R\$ 670,00	R\$ 900,00	R\$ 1.320,00
V	R\$ 469,00	R\$ 485,00	R\$ 580,00	R\$ 680,00	...	...
VI	R\$ 470,00	R\$ 490,00	R\$ 590,00	R\$ 690,00	...	...
VII	R\$ 475,00	R\$ 495,00	R\$ 600,00	R\$ 700,00	...	...
VIII	R\$ 480,00	R\$ 500,00	R\$ 610,00	R\$ 710,00	...	...

## Vencimento de Professor 40 horas, do Supervisor Educacional e do Técnico em Gestão Educacional

NIVEL	CLASSE "A"	CLASSE "B"	CLASSE "SL"	CLASSE "SE"	CLASSE "SM"	CLASSE "SD"
I	R\$ 930,00	...	R\$ 1.080,00	R\$ 1.280,00	R\$ 1.500,00	R\$ 2.010,00
II	R\$ 932,00	...	R\$ 1.100,00	R\$ 1.300,00	R\$ 1.600,00	R\$ 2.220,00
III	R\$ 934,00	...	R\$ 1.120,00	R\$ 1.320,00	R\$ 1.700,00	R\$ 2.430,00
IV	R\$ 936,00	...	R\$ 1.140,00	R\$ 1.340,00	R\$ 1.800,00	R\$ 2.640,00
V	R\$ 938,00	R\$ 970,00	R\$ 1.160,00	R\$ 1.360,00	...	...
VI	R\$ 940,00	R\$ 980,00	R\$ 1.180,00	R\$ 1.380,00	...	...
VII	R\$ 950,00	R\$ 990,00	R\$ 1.200,00	R\$ 1.400,00	...	...
VIII	R\$ 960,00	R\$ 1.000,00	R\$ 1.220,00	R\$ 1.420,00	...	...

## GRATIFICAÇÃO DE REGENCIA DE CLASSE - 20 h.

Classe "A"	Classe "B"	Classe "SL"	Classe "SE"	Classe "SM"	Classe "SD"
R\$ 115,00	R\$ 115,00	R\$ 130,00	R\$ 130,00	R\$ 130,00	R\$ 130,00

## GRATIFICAÇÃO DE REGENCIA DE CLASSE/GRATIFICAÇÃO DE GESTÃO DE SISTEMA - 40 h.

Classe "A"	Classe "B"	Classe "SL"	Classe "SE"	Classe "SM"	Classe "SD"
R\$ 230,00	R\$ 230,00	R\$ 260,00	R\$ 260,00	R\$ 260,00	R\$ 260,00

OF. 2146

2010

LEI COMPLEMENTAR Nº 152 , DE 23 DE MARÇO DE 2010

"ANEXO ÚNICO  
PISO SALARIAL MAGISTÉRIO - JANEIRO/2010

20 HORAS		
CLASSE	NÍVEL	PROPOSTO
A	I - II	512,34
	III - IV	522,59
	V - VI	532,83
	VII - VIII	543,08
B	I - II	553,33
	III - IV	563,57
	V - VI	573,82
	VII - VIII	584,07
SL	I - II	627,87
	III - IV	646,71
	V - VI	665,55
	VII - VIII	684,38
SE	I - II	718,60
	III - IV	740,16
	V - VI	761,72
	VII - VIII	783,27
SM	I - II	822,44
	III - IV	863,56
	V - VI	904,68
	VII - VIII	945,80
SD	I - II	1.040,38
	III - IV	1.144,42
	V - VI	1.248,46
	VII - VIII	1.352,50

40 HORAS		
CLASSE	NÍVEL	PROPOSTO
A	I - II	1.024,68
	III - IV	1.045,17
	V - VI	1.065,67
	VII - VIII	1.086,16
B	I - II	1.106,65
	III - IV	1.127,15
	V - VI	1.147,64
	VII - VIII	1.168,14
SL	I - II	1.255,75
	III - IV	1.293,42
	V - VI	1.331,09
	VII - VIII	1.368,76
SE	I - II	1.437,20
	III - IV	1.480,32
	V - VI	1.523,43
	VII - VIII	1.566,55
SM	I - II	1.644,88
	III - IV	1.727,12
	V - VI	1.809,36
	VII - VIII	1.891,61
SD	I - II	2.080,77
	III - IV	2.288,84
	V - VI	2.496,92
	VII - VIII	2.705,00

GRATIFICAÇÃO DE REGÊNCIA DE CLASSE				
	Classes "A" e "B"		Classes "SL", "SE", "SM" e "SD"	
20 HORAS	R\$	115,00	R\$	130,00
40 HORAS	R\$	230,00	R\$	260,00

OF. 447

2011

**LEI COMPLEMENTAR Nº 165 , DE 12 DE MAIO DE 2011**  
**ANEXO ÚNICO**  
**VENCIMENTO DOS PROFESSORES DE EDUCAÇÃO BÁSICA**

20 HORAS			40 HORAS		
Classe	nível	valor (R\$)	classe	Nível	valor (R\$)
A	I	593,54	A	I	1.187,08
	II	603,79		II	1.207,57
	III	614,03		III	1.228,07
	IV	624,28		IV	1.248,56
B	I	634,53	B	I	1.269,05
	II	644,77		II	1.289,55
	III	655,02		III	1.310,04
	IV	665,27		IV	1.330,54
SL	I	709,07	SL	I	1.418,15
	II	727,91		II	1.455,82
	III	746,75		III	1.493,49
	IV	765,58		IV	1.531,16
SE	I	799,80	SE	I	1.599,60
	II	821,36		II	1.642,72
	III	842,92		III	1.685,83
	IV	864,47		IV	1.728,95
SM	I	903,64	SM	I	1.807,28
	II	944,76		II	1.889,52
	III	985,88		III	1.971,76
	IV	1.027,00		IV	2.054,01
SD	I	1.121,58	SD	I	2.243,17
	II	1.225,62		II	2.451,24
	III	1.329,66		III	2.659,32
	IV	1.433,70		IV	2.867,40

OF. 878



2013

LEI Nº 6.400 , DE 28 DE Agosto DE 2013

**ANEXO ÚNICO**  
**VENCIMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DA EDUCAÇÃO**  
**BÁSICA DO ESTADO DO PIAUÍ**

20 HORAS		
CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO (R\$)
A	I	907,49
	II	920,99
	III	934,51
	IV	948,04
B	I	961,56
	II	975,08
	III	988,61
	IV	1.002,13
SL	I	1.076,14
	II	1.100,99
	III	1.125,86
	IV	1.150,71
SE	I	1.195,88
	II	1.224,33
	III	1.252,78
	IV	1.281,22
SM	I	1.332,91
	II	1.387,18
	III	1.441,44
	IV	1.495,71
SD	I	1.620,53
	II	1.757,84
	III	1.895,13
	IV	2.032,44

40 HORAS		
CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO (R\$)
A	I	1.814,98
	II	1.841,99
	III	1.869,03
	IV	1.896,08
B	I	1.923,12
	II	1.950,15
	III	1.977,21
	IV	2.004,27
SL	I	2.152,27
	II	2.201,98
	III	2.251,71
	IV	2.301,42
SE	I	2.391,75
	II	2.448,65
	III	2.505,55
	IV	2.562,43
SM	I	2.665,82
	II	2.774,35
	III	2.882,89
	IV	2.991,42
SD	I	3.241,07
	II	3.515,68
	III	3.790,27
	IV	4.064,88

Of. 982

2014

LEI Nº 6.554 DE 07.07.2014

ANEXO I

## VENCIMENTO A PARTIR DE JANEIRO DE 2014

*Lei 6.554/14  
D.O. 125 de 07/07/14*

20 HORAS		
CLASSE	NIVEL	VENCIMENTO
A	I	R\$ 982,99
	II	R\$ 997,62
	III	R\$ 1.012,26
	IV	R\$ 1.026,92
B	I	R\$ 1.041,56
	II	R\$ 1.056,21
	III	R\$ 1.070,86
	IV	R\$ 1.085,51
SL	I	R\$ 1.165,67
	II	R\$ 1.192,59
	III	R\$ 1.219,53
	IV	R\$ 1.246,45
SE	I	R\$ 1.295,38
	II	R\$ 1.326,19
	III	R\$ 1.357,01
	IV	R\$ 1.387,82
SM	I	R\$ 1.443,81
	II	R\$ 1.502,59
	III	R\$ 1.561,37
	IV	R\$ 1.620,15
SD	I	R\$ 1.755,36
	II	R\$ 1.904,09
	III	R\$ 2.052,80
	IV	R\$ 2.201,54

40 HORAS		
CLASSE	NIVEL	VENCIMENTO
A	I	R\$ 1.965,99
	II	R\$ 1.995,23
	III	R\$ 2.024,52
	IV	R\$ 2.053,83
B	I	R\$ 2.083,12
	II	R\$ 2.112,41
	III	R\$ 2.141,72
	IV	R\$ 2.171,01
SL	I	R\$ 2.331,35
	II	R\$ 2.385,18
	III	R\$ 2.439,06
	IV	R\$ 2.492,90
SE	I	R\$ 2.590,75
	II	R\$ 2.652,39
	III	R\$ 2.714,02
	IV	R\$ 2.775,64
SM	I	R\$ 2.887,62
	II	R\$ 3.005,19
	III	R\$ 3.122,74
	IV	R\$ 3.240,31
SD	I	R\$ 3.510,72
	II	R\$ 3.808,18
	III	R\$ 4.105,61
	IV	R\$ 4.403,08