

ESTATUTOS E PLANOS DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DA REDE ESTADUAL DO PIAUÍ: RUMO À VALORIZAÇÃO DOCENTE NO ESTADO?

Eixo Temático: Gestão, financiamento da educação e qualidade de ensino.

Francislene Santos Castro – UFPI kininhacastro@yahoo.com.br
Silvania Uchôa de Castro - UFPI uchoasil@yahoo.com.br
CAPES/INEP/SECAD

Introdução

Nos últimos anos, nos debates sobre a educação, o tema qualidade é um dos mais recorrentes. Vários elementos têm sido elencados e debatidos como indispensáveis para uma oferta educacional com padrões mínimos de qualidade. Dentre esses elementos, a valorização do magistério tem se destacado nos debates, congressos, conferências e movimentos sociais que defendem uma educação igualitária para todos.

Nesse sentido, é de suma importância a realização de estudos sobre a política de valorização do magistério no Brasil, contemplando diferentes regiões, estados e redes de ensino do País. Apoiado nesta compreensão, vários grupos de pesquisadores têm se debruçado sobre a temática. A equipe deste artigo participa deste esforço, mediante inserção nas discussões realizadas pelo Núcleo de Estudos e Pesquisas em Políticas e Gestão da Educação (NUPPEGE), da Universidade Federal do Piauí, o qual está participando da Pesquisa Nacional intitulada “Remuneração de Professores de Escolas Públicas da Educação Básica: Configurações, impactos, impasses e perspectivas” que tem como objetivo analisar as configurações, os impactos, os impasses e as perspectivas decorrentes da implementação do FUNDEF, do FUNDEB e do Piso Salarial Profissional Nacional na Estrutura de Remuneração dos Professores da Educação Básica de doze Estados brasileiros no período de 1996 a 2010.¹

O presente artigo representa resultado parcial da referida pesquisa, buscando responder à seguinte questão: as mudanças implementadas nos Estatutos e Planos de Carreira do Magistério Público da Rede Estadual do Piauí, entre 1988 e 2010, resultaram em efetiva valorização no que diz respeito a determinados itens que compõem a remuneração dos docentes? Partindo deste questionamento, foram delineados os seguintes objetivos: analisar os instrumentos legais que normatizam a carreira do magistério público, no período de 1988 a 2010; compreender as mudanças na composição da remuneração docente no período em análise; e investigar os mecanismos de progressão e incentivos previstos nos Estatutos e Planos que vigoraram no Piauí de 1988 e 2010.

Para a realização deste estudo, foi realizada uma análise comparativa dos Estatutos e dos Planos do Magistério Público do Estado do Piauí, de 1988 e 2006, bem como uma análise da Lei Complementar nº 152/2010, que, além de dispor sobre o Piso Salarial do Estado do Piauí, modifica alguns aspectos do plano vigente. Como a ênfase deste artigo tem como foco as questões presente nos referidos instrumentos legais, que causam impacto na remuneração, destacou-se as formas de progressão, baseadas na formação e titulação acadêmica (Classe) e no tempo de serviço e avaliação de desempenho (Nível), e os mecanismos de incentivos, mediante gratificações.

1. O contexto legal nacional e piauiense

A Constituição Federal de 1988 consignou como um de seus princípios, no inciso V, artigo 206, “a valorização dos profissionais do ensino”. A LDB – Lei nº 9.394/96 – repetiu esta proposição ao explicitar, nos artigos 62 a 67, no capítulo sobre o magistério, em especial, no artigo 67, que os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais de educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

- I – Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II – Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III – Piso salarial profissional;
- IV – Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V – Período reservado a estudos, planejamento e avaliação incluído na carga de trabalho;
- VI – Condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996a).

Com o propósito de valorizar os profissionais do magistério, foi criado, em 1996, o Fundo de Manutenção do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), hoje ampliado para toda a Educação Básica como Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), os quais vieram a corroborar com a ideia de valorização do magistério, na medida em que foi determinado pela legislação que 60% dos recursos dos referidos fundos deveriam ser destinados à remuneração dos profissionais do magistério.

Entretanto, apesar de dispor a maior parte dos recursos a este fim, não significa, necessariamente, que o FUNDEF e o FUNDEB trouxeram melhorias salariais, uma vez que, em vários Estados, tais recursos foram insuficientes para a efetiva valorização. Nesse sentido, Davies (2008) afirma que os governos podem, comodamente, limitar-se aos 60%, transformando o mínimo em máximo, como estratégia para se desresponsabilizar com as necessárias medidas de valorização salarial dos docentes.

Com o objetivo de equalizar o vencimento básico dos professores em âmbito nacional, somando-se às outras legislações, instituiu-se, em 2008, a Lei nº 11.738/08, que cria o Piso Salarial Profissional Nacional (Lei do Piso), com objetivo de promover a melhoria da qualidade do ensino público por meio da valorização do profissional da educação, garantido patamares básicos de vencimentos e a destinação de um período mínimo de horas dedicado ao planejamento escolar e preparação pedagógica.

Para a maior concretização dessa valorização do magistério, em maio de 2009, foi aprovada a Resolução nº 2/2009, da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação – CNE/CEB, na perspectiva de subsidiar as redes de ensino na criação ou reformulação de seus planos de carreira, materializando-se, na legislação educacional, critérios de valorização como fundamento principal para assegurar uma educação de qualidade no País. Tal resolução tem como objetivo colaborar com estados e municípios no cumprimento da Lei nº 11.494/07 (Lei do FUNDEB), a qual exige a elaboração de Planos de Carreira, assim como com a Lei do Piso, que determina que os planos de carreira deverão ser elaborados ou reformulados até 31 de dezembro de 2009.

A Resolução nº 2/2009, em seu artigo 4º, inciso III, informa a necessidade de remuneração condigna para todos os profissionais do magistério, fixando vencimentos nunca

inferiores ao que estabelece a Lei do Piso. O artigo 5º da referida resolução assim define como deve ser a adequação dos Planos de Carreira:

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

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

Antes de discorrermos, de forma mais aprofundada, sobre os pontos elencados neste estudo, é necessário delimitarmos o conceito Estatuto e Plano, sobretudo, porque a legislação que rege o magistério da Rede Estadual do Piauí consiste em Estatutos e Planos e pode-se observar uma imprecisão ou uma confusão de ideias no que se refere a tais conceitos.

Sales (2011) informa que Estatuto é a parte da lei que organiza e disciplina a situação jurídica do pessoal do magistério vinculado à Administração Direta, dispondo sobre os aspectos gerais da categoria, bem como seus direitos e obrigações. No caso dos Planos de Carreira, eles consistem em um conjunto de normas estabelecidas por lei com o objetivo de regulamentar as condições e o processo de movimentação na carreira, estabelecendo a progressão funcional, os adicionais, os incentivos e as gratificações devidas, assim como os correspondentes critérios e escalas de evolução da remuneração, como informa o Manual do FUNDEB (BRASIL, 2008).

Em relação ao contexto do Estado do Piauí, no período analisado, vigoram três instrumentos legais: a Lei nº 4.212, de 05 de julho de 1988, que dispõe do Estatuto do Magistério Público de 1º e 2º Graus do Estado do Piauí; a Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006, que dispõe sobre o Estatuto e Plano de Cargo Carreira e Vencimento dos Trabalhadores em Educação Básica do Estado do Piauí e a Lei Complementar nº 152/2010, que implementou o piso salarial profissional estadual para os profissionais do magistério público da educação básica, fazendo algumas mudanças na Lei de 2006.

No caso da Lei nº 4.212/1988, embora ela fosse denominada apenas de Estatuto, contemplava os aspectos gerais que organizam e disciplinam a situação jurídica do pessoal do magistério, dispondo sobre seus direitos e obrigações, bem como a parte referente ao Plano, regulamentando as condições e o processo de movimentação na carreira. No caso da Lei Complementar de 2006, esta contempla, tanto no título quanto no conteúdo, os elementos que caracterizam um Plano de Cargos, Carreira e Vencimento bem como um Estatuto.

Tendo por objetivo analisar os elementos que causam impacto na remuneração docente, a seguir são apresentados os elementos que caracterizam as formas de progressão (nível e classe) e os demais mecanismos de incentivos (gratificações) na Lei nº 4.212/1988 e nas Leis Complementares nº 71/2006 e nº 152/2010, pois elas são fundamentais para compreender a política voltada ao magistério no Estado do Piauí.

2. Formas de progressão

Os Estatutos e Planos de Carreira do magistério público do Estado do Piauí dispõem sobre a progressão funcional em classes e níveis. A definição destes conceitos pode ser localizada na Lei Complementar nº 71/2006, que define classes como categorias estruturadas em linha vertical de acesso, identificadas por letras maiúsculas, com remuneração

fixada segundo o nível de habilitação exigida (art. 8º § 2º); portanto, a mudança de classe para outra depende da formação e titulação acadêmica. O nível é definido como a posição do titular do cargo público dentro de determinada classe, que pode ocorrer através da formação continuada, tempo de serviço e avaliação de desempenho (art. 8º, § 3º).

A análise da previsão legal de progressão por classe e nível de 1988 a 2010 na rede estadual do Piauí é apresentada a seguir.

2.1 Progressão na Carreira baseada na formação e titulação acadêmica

Os Estatutos e Planos de Carreira de 1988 e 2006 estabelecem a progressão na carreira por Classe, conforme formação e titulação acadêmica, havendo apenas mudança de nomenclatura. A Lei de 2010 não faz nenhuma mudança neste aspecto da carreira.

Quadro 1 – Classes na Carreira Lei nº 4.212/1988 e Lei Complementar nº 71/2006.

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

Fonte: Lei nº 4.212/88 e Lei Complementar nº 71/2006.

Conforme o Quadro 1, no plano de 1988, a progressão do docente na carreira, baseada na formação acadêmica, estruturadas segundo os graus de qualificação exigidos, estava estruturada em linha vertical de acesso, organizada em oito classes (A, B, C, D, E, F, G, H), incluindo presença de profissionais leigos, apenas com o Ensino Médio, com Licenciatura de Curta Duração e com Licenciatura de Curta Duração, acrescida de mais um ano de Estudos Adicionais.

Já o Plano de 2006 mantém a mesma lógica de progressão, no entanto, há uma diminuição das classes para seis (A, B, SL, SE, SM, SD). Além da mudança da nomenclatura de algumas classes, ocorre a extinção das classes C e D, previstas no plano de 1988, sendo seus ocupantes enquadrados na classe SL, nível I, sem prejuízo da progressão funcional na nova Classe. Os professores ocupantes das Classes A e B foram enquadrados em quadro Suplementar e estas serão extintas à medida que ocorra a vacância.

Dessa forma, constatou-se que o plano de 2006 avançou, na medida em que não admitiu mais o acesso de professores leigos, ou seja, sem uma formação condizente à função docente.

Um grave problema detectado nos três instrumentos legais analisados, no que diz respeito à valorização dos docentes, mediante a progressão por formação acadêmica, refere-se à ausência de definição de percentuais de aumento de uma classe para outra, elemento fundamental de estímulo à formação dos profissionais da rede estadual de atratividade da carreira docente.

2.2 Progressão baseada na mudança de nível

Os Estatutos e Planos de Carreira de 1988 e 2006 e a Lei de 2010 estabelecem a progressão na carreira por nível, conforme critérios específicos.

A progressão por nível, no Estatuto de 1988, era concedida por tempo de serviço, a cada quatro anos de efetivo exercício no cargo, tendo como único critério o tempo de trabalho do docente. Entretanto, no Estatuto e Plano de 2006, a mudança de nível passa a ser condicionada, também, à avaliação de desempenho² e à formação continuada. Ao inserir esta mudança, ocorre a diminuição do interstício para 3 anos, envolvendo a comprovação de conclusão de cursos de atualização ou aperfeiçoamento, na respectiva área de atuação, em um total mínimo de 120 horas, e a avaliação, que deveria ser normatizada em lei.

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

Tanto o Plano de 1988 quanto o de 2006 previam 8 níveis (I a VIII) na carreira. Pelo Plano de 1988, considerando 4 anos de interstício, o trabalhador precisaria de 32 anos para chegar ao topo, ou seja, se aposentaria antes de atingir o topo da carreira. Pelo Plano de 2006, com 3 anos de interstício, chegaria ao topo em 24 anos, o que representaria vantagens para o professor. No entanto, a inclusão de critérios como formação continuada e avaliação de desempenho, inclusive nunca realizada na rede, parece deixar como única possibilidade os 32 anos previstos na lei anterior.

Uma outra diferença constatada, em relação ao Estatuto de 1988 e a Lei de 2006, refere-se ao fato de que o avanço horizontal de um nível para outro, dentro da mesma classe, correspondia, na Lei de 1988, ao percentual de 5% (cinco por cento), informação que desaparece no Plano de 2006, já que ele não faz referência a nenhum percentual ou valor nominal na mudança de nível para outro.

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

Quadro 2 – Níveis de progressão na carreira do Magistério do Estado do Piauí – 2010

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

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

A Lei Complementar nº 153/2010 diminuiu os níveis de 8 para 4, sem explicitar o interstício para a solicitação da progressão ou o valor de aumento de um nível para outro. Observa-se que, embora o plano seja um instrumento que define e regulamenta a carreira docente, na medida em que este não explicita os valores (percentuais ou nominais) entre um nível e outro, assim como o interstício, dificulta sua compreensão e compromete a valorização da carreira, impedindo que o professor visualize os reais avanços financeiros por meio das progressões adquiridas. Esses problemas apontados deveriam constar nas reivindicações do movimento sindical, pois não tem sido objeto de pauta nas demandas sindicais, junto ao Governo.

Embora não diretamente relacionada à questão da mudança de nível, por tempo de serviço, o Estatuto de Magistério de 1988, em seu artigo 78, define que, além dos vencimentos, o professor ou especialista de educação pode auferir vantagens pecuniárias mediante adicional por tempo de serviço: 5% a cada cinco anos de efetivo exercício. No entanto, este adicional foi extinto em 2006, ficando apenas como “direito adquirido”, em valores nominais, para aqueles que o adquiriram antes de sua extinção.

3. Demais mecanismos de incentivos aos docentes

Além dos incentivos previstos na carreira, como ganhos por progressão por nível e classe, as gratificações são destacadas como importantes para o estímulo dos profissionais da educação. Neste artigo, foram apresentamos apenas aquelas que se destacam na formação da remuneração docente: gratificação de regência; gratificação de difícil acesso; gratificação por etapa/nível ou modalidade de educação básica.

3.1 Gratificação de regência

No Estatuto de 1988, a gratificação de regência é prevista para o professor ou especialista de educação ocupante do cargo ou função do Magistério de 1º e 2º Graus, em razão do efetivo exercício de suas atribuições específicas. No entanto, parece estranho criar uma gratificação de incentivo à regência, portanto ao efetivo trabalho em sala de aula, e ampliá-la para os profissionais da escola e da Secretaria de Educação que não estão em sala de aula. O Plano de 2006 procura resolver parte da questão ao restringir tal gratificação somente aos docentes, diretores, supervisores pedagógicos, orientadores educacionais e aos técnicos em gestão educacional em atividades em Unidades Escolares, limitando essa gratificação somente aos que trabalham no ambiente escolar. Esse Plano cria uma gratificação similar (Gratificação de Gestão de Sistema), com as mesmas características, para os técnicos da Secretaria de Educação.

Podemos concluir que os dois planos pecam quando não restringem essa gratificação somente aos professores em efetivo exercício na escola, uma vez que a mesma foi criada na perspectiva de incentivar a permanência do docente em sala de aula.

A gratificação de regência, no Plano de 1988, representava 40% (quarenta por cento) sobre o vencimento básico, correspondente ao regime de trabalho, portanto resultava em aumento toda vez que o vencimento era reajustado. O Plano de 2006 mantém a regência, mas é omissa em relação ao percentual de pagamento. A Lei Complementar 152/2010 define a gratificação de regência em valores nominais, conforme quadro abaixo.

Quadro 2 – Valores da gratificação de regência na Lei Complementar nº152/10

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

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

A Lei Complementar de 2010 estabelece que o valor da gratificação de regência paga aos professores, com jornada de 40hs semanais, será equivalente ao dobro do valor pago àqueles que trabalham 20hs, sendo seu valor reajustado anualmente, de acordo com a data base da categoria. Com isto, verifica-se que a regência é mais uma das perdas sofridas pelos trabalhadores da educação no processo de revisão do Plano de Carreira.

3.2 Gratificação de difícil acesso

A gratificação de difícil acesso é paga pelo exercício do magistério em estabelecimento de ensino ou órgão situado em localidade inóspita, assim conceituada pela dificuldade de acesso, pelas más condições de vida, pela insalubridade ou insegurança, com o objetivo de incentivar o funcionário a fixar-se em determinadas regiões que reclamem tratamento diferenciado. Pelo Plano de 1988, correspondia a 10% sobre o vencimento básico do professor, mesmo que o estabelecimento ou órgão onde atuava o professor reunisse mais de uma das condições acima indicadas. No entanto, no Plano de 2006, esse percentual deixou de ser especificado, representando uma insegurança para quem recebe tal gratificação.

3.3 Gratificações por etapa/nível ou modalidade da educação básica

No plano de 1988, o professor de alfabetização, portador do curso especialização na área, com carga horária mínima de 360h, tinha direito a receber uma gratificação de 10%, sobre o vencimento básico, enquanto ministrasse aula na primeira série do ensino fundamental. O Plano de 2006 não faz nenhuma referência a esta gratificação, todavia, existe, neste Plano, uma “gratificação de educação especial”, devida aos professores lotados em classes especiais, salas de apoio pedagógico específico e salas de recursos, nos Centros Integrados e nas unidades escolares da rede básica. Esta gratificação é paga ao pessoal técnico e administrativo em exercício nos Centros Integrados e nas unidades escolares da rede básica. O problema é que não existe, na lei, nenhuma referência a valores percentuais ou nominais a ser pago aos profissionais da educação, beneficiários dessa gratificação.

Pode-se observar que o Plano de 1988 e a Lei Complementar de 2006, ao instituírem a gratificação por etapa ou modalidade de atuação do professor, ainda não tinham como referência a Resolução nº 2/2009 do CNE, artigo 4º, inciso IV, que veda “qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional”.

Conclusão

Com vistas a analisar os instrumentos legais que normatizam a carreira do magistério público, no período de 1988 a 2010 na rede estadual do Piauí, este trabalho sistematizou os principais elementos da Lei nº 4.212/1988, Lei Complementar nº 71/2006 e Lei Complementar nº 152/2010, que tratam da questão salarial. Foi possível compreender que as mudanças na legislação estadual que trata da remuneração docente, no período em análise,

minimizaram direitos, isto porque nenhuma das alterações ocorridas, de 1988 a 2010, na carreira dos profissionais do magistério, consolidaram ou ampliaram direitos, muito pelo contrário. A estratégia adotada pelo poder público de substituir percentuais sobre o vencimento por valores nominais evidenciou a intenção de achatamento do salário, na contramão de uma política de efetiva valorização.

No que se refere à progressão na carreira, baseada na formação e titulação acadêmica, constatou-se que o plano de 2006 avançou, na medida em que não admite mais o acesso de professores leigos, ou seja, sem uma formação condizente à função docente. Detectou-se, ainda, um grave problema nos três instrumentos legais analisados, no que diz respeito à valorização dos docentes, em relação à progressão por formação acadêmica, em virtude da ausência de definição de percentuais de aumento de uma classe para outra, elemento fundamental de estímulo à formação dos profissionais da rede estadual.

Tanto o Plano de 1988 quanto o de 2006 previam 8 níveis (I a VIII) na carreira. Contudo, com a implementação da Lei Complementar nº 152/2010, os níveis passaram a corresponder a quatro (I a IV). No Plano de 1988, a mudança de nível considerava o tempo de serviço, com o interstício de 4 anos. Pelo Plano de 2006, a mudança de nível está condicionada à avaliação de desempenho e a formação continuada, com interstício de 3 anos.

Outra diferença constatada, em relação ao Estatuto de 1988 e a Lei de 2006, refere-se ao fato de que o avanço horizontal de um nível para outro, dentro da mesma classe, correspondia, na Lei de 1988, ao percentual de 5% (cinco por cento), informação que desaparece no Plano de 2006, já que ele não faz referência a nenhum percentual ou valor nominal na mudança de nível para outro.

No que tange a gratificação de regência, no Plano de 1988, representava 40% (quarenta por cento) sobre o vencimento básico, correspondente ao regime de trabalho, portanto resultava em aumento toda vez que o vencimento era reajustado. O Plano de 2006 mantém a regência, mas é omissa em relação ao percentual de pagamento. Ao passo que, a Lei Complementar 152/2010, define a gratificação de regência em valores nominais. Nesse sentido, verifica-se que a regência é mais uma das perdas sofridas pelos trabalhadores da educação no processo de revisão do Plano de Carreira.

Constatou-se que, tanto no plano de 1988 quanto no de 2006, existem uma diferenciação salarial baseada em gratificações por etapa ou modalidade de atuação do professor, embora a Resolução nº 2/2009 do CNE, veda “qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional”.

A análise dos dispositivos legais que orientam os Estatutos e Planos de Carreira dos docentes da rede estadual do Piauí, especialmente aqueles referentes às formas de progressão e aos mecanismos de incentivos, revelou, portanto, que no período analisado, ao invés de contemplar elementos voltados à melhoria das condições salariais dos docentes, o governo estadual terminou por subtrair direitos, os quais são fundamentais para a garantia de melhor remuneração docente, indo na contramão da luta pela valorização do magistério público no Piauí e no Brasil.

Notas

¹ Este artigo é parte da pesquisa nacional “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas”, financiada segundo o edital nº 001/2008 da CAPES/INEP/SECAD – Observatório da Educação, realizada junto ao Centro de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas de Educação (CEPPE) da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, coordenada nacionalmente pelo Prof. Dr. Rubens Barbosa de Camargo, 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), envolvendo 09 (nove) Programas de Pós-Graduação em Educação (USP, UFPA, UFPI, UFPB, UFRN, UEMG, UFMG, UFPR, UNISUL), contando ainda com 04 (quatro) grupos colaboradores de pesquisa (USP-RP, UNIFESP, UFMT, UFRGS).

² Segundo o Plano de 2006, a avaliação de desempenho será realizada por uma comissão de avaliação, com mandato de dois anos, composta de forma paritária dos representantes da Secretaria de Educação e dos trabalhadores em educação.

Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: abr. 2010.

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

_____. **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: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9424compilado.htm>. Acesso em: mar. 2010.

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

_____. **Resolução CNE/CEB nº 2, de 28 de maio de 2009**. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf. Acesso em: ago. 2010.

_____. **Lei nº 11.494**, de 20 de junho de 2007. Regulamenta 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>. Acesso em: abr. 2010.

_____. **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>. Acesso em: abr. 2010.

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

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

_____. **Lei Complementar n° 71**, de 26 de julho de 2006. “Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos Carreira e Vencimento dos Trabalhadores em Educação Básica do Estado do Piauí e dá outras providências”. Disponível em:

<<http://legislacao.pi.gov.br/scan/pages/jsp/scan/consultaDeAtoNormativo.jsp?idAtoNormativo=1294>>. Acesso em: abr. 2010.

_____. **Lei Complementar n° 152**, de 23 de março de 2010. Dispõe sobre o Piso Salarial Profissional Estadual para o os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica. Disponível em:

<http://legislacao.pi.gov.br/scan/pages/jsp/scan/consultaDeAtoNormativo.jsp?idAtoNormativo=11429> Acesso em: abr. 2011.

SALES, L. C. **O impacto da lei do piso no plano de carreira do magistério público do município de Teresina** < disponível em

<http://www.anpae.org.br/simposio2011/cdrom2011/PDFs/trabalhosCompletos/comunicacoes/Relatos/0305.pdf> > Acesso em: 20 jun. 2012.