

O IMPACTO DA LEI DO PISO NO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE TERESINA

Luís Carlos Sales

Universidade Federal do Piauí

Lwis2006@gmail.com

Resumo: Neste artigo são analisados o impacto da Lei do Piso no Plano de Carreira do Magistério Público de Teresina/2001 e a saída encontrada pelo município para se adequar à Lei do Piso. O Plano de 2001 é confrontado com o plano de 1986. É aplicado o valor do piso no plano de 2001 e analisado o seu impacto. As despesas com a folha de pagamento cresceriam bastante, decidindo o município pela adequação do Plano de 2001. Constatou-se que nem sempre as leis são cumpridas e que pensar numa educação de qualidade sem prever recursos adicionais é simplesmente transferir a responsabilidade para os professores, esperando deles abnegação e sacerdócio.

Palavras-chave: plano de carreira; piso salarial; financiamento da educação.

INTRODUÇÃO

No dia 16 de julho de 2008, o Presidente da República sancionou a Lei 11.738 que regulamenta o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, que ficou popularmente conhecida como Lei do Piso. A referida lei gerou expectativas positivas para os profissionais do magistério público, despertou preocupação para muitos gestores e incredulidade por parte dos pesquisadores da área de financiamento da educação.

Neste artigo, serão analisados dois aspectos pontuais: o impacto da Lei do Piso no Plano de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede de Ensino do Município de Teresina, em vigor desde 17 de janeiro de 2001 (Lei nº 2.972/2001) e a saída encontrada pelo referido município para se adequar às demandas da Lei do Piso, quando aprovou a LEI COMPLEMENTAR Nº 3.951, em 17 de dezembro de 2009.

Inicialmente, serão feitas breves considerações teóricas sobre Salário e Planos de Carreira e, em seguida, serão apresentadas resumidamente as características do Plano de Cargos dos Professores do Município de Teresina, também denominado de Estatuto do Magistério (Lei nº 2.972/2001), confrontando em seguida com o plano anterior, instituído em 02 de dezembro de 1986 (Lei Nº 1.870/1986). Finalmente será aplicado o valor do piso no início da carreira do plano em vigor (o de 2001) e analisado o seu impacto acima anunciado.

Antes de se adentrar nas questões mais teóricas sobre salário e planos de carreira, é preciso definir alguns termos encontrados na maioria dos Estatutos e Planos de Carreira, a fim de observar alguns equívocos presentes nos títulos desse tipo de legislação.

Entende-se por Estatuto a parte da lei que organiza e disciplina a situação jurídica do Pessoal do Magistério vinculado à Administração Direta e que dispõe sobre os aspectos gerais

do Magistério, bem como sobre seus direitos e obrigações. Entende-se por Plano de Carreira ou Plano de Cargos e Salários a parte da lei (capítulo) que define os cargos e as vantagens da carreira do Pessoal do Magistério relacionada às condições de trabalho, valorização profissional, profissionalização, progressão e estrutura salarial da carreira.

No referido Plano de 1986, a Prefeitura o intitulou de “Estatuto do Magistério Público de 1º e 2º Graus da Rede de Ensino do Município de Teresina”, não fazendo referência a Plano de Carreira ou Plano de Cargos e Vencimentos, embora conste do Plano a parte da lei que trata do Plano de Carreira ou Plano de Cargos e Vencimentos. Do Plano de 2001, intitulado “Estatuto e o Plano de Cargos e **Salários** do Magistério Público da Rede de Ensino do Município de Teresina”, consta o capítulo da lei que contempla as duas partes: o Estatuto e o Plano de Carreira ou Plano de Cargos e Vencimentos. Neste último, cometeu-se apenas uma imprecisão no uso da palavra “**Salários**”, a qual é uma terminologia própria do regime da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). O correto seria Vencimentos, termo utilizado para definir a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, constando do Regime Jurídico Único, Lei nº 8.112, de 11/12/90 – RJU.

CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS SOBRE SALÁRIO E PLANOS DE CARREIRA

As considerações teóricas sobre salário e planos de carreira, a seguir apresentadas, utilizam muitas terminologias próprias da área de administração de empresas, pois, na literatura acessada, foram encontrados poucos trabalhos que teorizam sobre planos de carreira¹ voltados para os professores de escola pública. A utilização de referencial teórico ancorado no setor produtivo nada mais é do que o reconhecimento, neste trabalho, do acúmulo a que área de administração de empresas desenvolve para compreender os aspectos técnicos e políticos envolvidos na relação entre capital e trabalho.

Nessa perspectiva, é consenso que, nas relações entre trabalhador e empregador, historicamente o salário tem sido ponto de desentendimento. “Receber um salário justo, como contrapartida do aluguel da sua força de trabalho foi, e ainda é, uma das bandeiras que o trabalhador busca diariamente com o auxílio sindical” (CASTRO, 2010, p.3). Do lado patronal, é com a redução dos salários que o empregador consegue aumentar sua margem de lucro, especialmente em empresas em que o insumo mão-de-obra representa sua principal fonte de despesa. Por outro lado, é a mão-de-obra que representa o diferencial de qualidade de uma empresa. Quanto mais qualificada for a mão-de-obra, com mais qualidade sairão seus produtos. Nessa dicotomia de interesses, o plano de cargos e salários é um documento que serve para regulamentar as relações entre trabalhador e empregador, procurando deixar claras as regras em que as duas partes deverão se balizar para que os ganhos, na referida relação, contemplem os interesses das duas partes, deixando transparente para o trabalhador suas regras de ascensão e a política salarial da empresa. Para o lado do empregador, um bom plano de carreira pode traduzir-se em atratividade dos melhores quadros disponíveis no mercado, segundo Morduchowicz (2009), e sobretudo poderá estimular a permanência dos melhores talentos na instituição.

Por outro lado, quando se tem um bom Plano de Carreira, para os trabalhadores, e surge o interesse dos gestores em mudar ou adequar o plano antigo para um novo plano, um clima de desconfiança apresenta-se na relação entre trabalhador e empregador. Nesse caso, segundo Perazza (2010, p. 05),

Se navega entre una tradición y un presente que la acepta tal como está, sin detenerse a revisar cuáles son las posibilidades, y de plantear a la vez innovaciones/nuevas propuestas sin lesionar los derechos adquiridos por los docentes.

[...]

Modificar una norma laboral implica para los gobiernos ubicarse en una situación potencialmente de tensión permanente con el sector sindical y no es posible asegurar el logro de los propósitos perseguidos como así tampoco evitar el comienzo de otros conflictos colaterales.

Segundo Sochodolak e Melo Júnior (2008, p.02), os Planos de Cargos e Salários (PCS) têm como principais objetivos:

- a) prever, qualitativa e quantitativamente, os recursos humanos;
- b) delimitar atribuições, deveres e responsabilidades inerentes a cada cargo;
- c) definir especificações de cargos;
- d) estabelecer uma estrutura salarial;
- e) oferecer oportunidades de remuneração capazes de produzir continuada estimulação nos empregados, elevando seus padrões de produtividade.

Mais do que o salário, o atendimento às necessidades básicas do trabalhador deve prevalecer em qualquer plano de carreira a fim de que o trabalhador possa desempenhar bem suas funções. Para Castro (2010), fazendo referência à teoria de Maslow em relação à questão do salário, como fator de motivação, o salário é o pano de fundo para a satisfação das necessidades do trabalhador. É por seu intermédio que o trabalhador tem assegurada a satisfação de suas necessidades básicas, independentes da empresa,

tais como moradia, alimentação, etc.; quanto à segurança relacionada ao trabalho, à estabilidade da empresa no mercado e à estabilidade que possa ser proporcionada aos funcionários em termos de garantia de emprego e de recebimento de salários em dia, também são de suma importância. De certa forma, o salário pode contribuir para a aceitação social do indivíduo e, em termos de autoestima, ainda é muito bem aceita pelo funcionário a demonstração de seu valor por meio da concessão de aumentos de mérito, que vêm ratificar todas as demonstrações informais de estima que o funcionário possa receber (CASTRO, 2008, p.10).

Para a mesma autora, conforme a citada teoria de Maslow, as necessidades humanas podem ser divididas em cinco itens, dentro de uma escala na qual, a partir do momento em que temos uma necessidade satisfeita, a necessidade seguinte passa a ser o fator motivador de nossas atitudes, até atingir a satisfação de todas elas. Mas, mesmo tendo atingido a satisfação da necessidade mais complexa, se alguma outra deixar de ser satisfeita, esta assume papel preponderante, tornando imprescindível a sua satisfação.

Castro (2008) afirma que uma das questões mais polêmicas sobre salário é se ele funcionaria como um fator de motivação para os funcionários. Conforme a evolução do pensamento administra-

tivo, a “Teoria da Administração Científica”, de F. Taylor, procura conciliar empresa x empregado, em termos de produtividade x salário. Taylor acreditava poder tornar as fábricas do início do século XX mais produtivas, pela simplificação das tarefas e dos movimentos executados pelos empregados, procurando também uma maior especialização de cada funcionário. Taylor não se preocupava com a satisfação que o empregado poderia ter se executasse um trabalho no qual pudesse acompanhar o processo de produção. Em decorrência disso, o que se encontrou foi o esfacelamento do processo produtivo, tornando o homem uma máquina, a mais facilmente substituível.

Tal substituição gerou muitos problemas para os administradores da época, que não estavam preparados para enfrentar a forte desmotivação que se generalizava no ambiente das fábricas. [...] Com os estudos (final da década de 20, início da de 30), que serviam de base para a “Teoria das Relações Humanas”, dentro de uma Abordagem Humanística da Administração, E. Mayo concluiu, depois de anos de pesquisa, que o grupo social, dentro da organização informal, afeta profundamente as atitudes dos funcionários. A partir de então, começaram a estudar os fatores que influiriam no processo de motivação dos empregados. Foi percebido que, isoladamente, o salário não é fator de motivação (p. 09).

Embora relativizando sua importância, a autora conclui afirmando que o salário é

uma demonstração objetiva do quanto a empresa valoriza o trabalho de seu funcionário. Associado ao plano de carreira, se bem administrado pelos recursos humanos da empresa, ele pode vir a ser não propriamente um fator de motivação, mas um fator que servirá de base aos fatores motivadores ligados ao cargo ocupado, à perspectiva de crescimento profissional e trabalho executado (CASTRO, 2008, p.10).

Após essas rápidas considerações teóricas sobre Salário e Planos de Carreira, na sequência serão apresentadas as características dos dois Planos de Cargos e Salários instituídos pela Prefeitura Municipal de Teresina, para atender os professores e pedagogos² da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina.

O Plano de Cargos e Salários instituído em 02/12/1986, pela Lei Nº 1.870

Características

O plano organizava os professores em 5 classes (A, B, C, D e E) e fixava em 3 (três) salários mínimos o valor do professor **20 horas**, Classe A³ Nível 1. O professor Classe E, portador de Curso de Especialização, deveria receber 4,25 salários mínimos. Cada classe possuía 7 níveis e o professor receberia 10% na mudança/progressão (de um nível inferior para um superior). O interstício da progressão era de 2 anos e a mudança de classe ou promoção estava relacionada com obtenção do título correspondente a cada classe. Como os salários estavam indexados ao salário mínimo, o professor no último nível da carreira, pelo plano de 1986, deveria receber 7,53 salários mínimos, o que corresponderia em valores atuais (dezembro/2010) R\$3.839,86. O valor do maior salário é 2,5 vezes maior que o valor do menor salário.

O Plano de Cargos e Salários instituído em 17/01/2001, pela Lei Nº 2.972

Características

O plano passou a organizar os professores em 8 classes (A, B, C, D, E, F, G e H) e fixou em R\$ 497,90⁴ o valor do vencimento mais a regência do professor **40 horas**, Classe A

Nível 1, quando da implantação do plano em 2001. O professor Classe “H”, 40 horas, deveria receber R\$2.330,00⁵ pelo vencimento mais a regência, sendo exigido desse professor o nível de Pós-doutorado. Cada classe passou a possuir 11 níveis e toda vez que o professor mudasse de nível, ele receberia 10%, do nível 1 até o nível 7, e 5% do nível 8 até o nível 11. O interstício de mudança de nível aumentou para 3 anos e a mudança de classe também estava relacionada com a obtenção do título correspondente a cada classe. O valor do maior salário é 4,68 vezes maior que o valor do menor salário.

COMPARAÇÕES

Comparando o plano de 1986 com o plano de 2001, constata-se que no plano de 1986 o professor com Especialização (Classe E, Nível 7) receberia mais que o professor especialista (Classe E, nível 11) com a mesma titulação de especialista, uma vez que, pelo plano de 1986, o seu vencimento seria de R\$3.839,86 e pelo plano de 2001 seria de apenas R\$3.243,75. Considerando que no Plano de 1986 a carga horária do professor era de 20h, a diferença com o Plano de 2001 seria bem maior, pois neste último a carga horária é de 40h. Constata-se que o plano de 2001 trouxe muitas perdas para o professor, uma vez que tais perdas são ainda maiores, quando se observa que o interstício da mudança de nível no plano de 1986 era de apenas 2 anos e no de 2001 aumentou para 3 anos, ou seja, no plano de 1986, os professores atingiriam o topo da carreira em menos tempo, ou seja, evoluiriam numa carreira mais curta, em 7 níveis, menos que o plano de 2001 que era de 11 níveis.

Considerando que no plano de 1986 não se previa a titulação de mestres, doutores e pós-doutores (classes F, G e H), o plano de 2001 poderia trazer algumas compensações, apenas para aqueles que atingissem tais titulações, uma vez que as classes do plano de 2001 passaram a contemplar até o nível de pós-doutor (Classe H). Ocorre que as titulações de doutor e pós-doutor são de difícil obtenção, pois até dezembro de 2009 a rede contava com apenas um professor com doutorado e nenhum pós-doutor. Portanto, para a maioria dos professores, as classes F, G e H não representaram vantagens efetivas, pois o maior quantitativo de professores situava-se, até dezembro de 2010, nas classes D e E, exigindo-se para essas classes, respectivamente, graduação e especialização. A partir dessas considerações, entende-se que o plano de 2001 não trouxe vantagens efetivas para os professores.

“No papel”, conforme o que estava fixado na lei, o plano de 1986 apresentava mais vantagens para os professores, uma vez que os valores correspondentes às classes e aos níveis eram indexados ao salário mínimo, o que garantiria reajustes automáticos aos salários dos professores. No entanto, consultando contracheques de professores com datas anteriores a 2001, constatou-se que a indexação ao salário mínimo não ocorria, na medida em que se descumpria o Plano. Portanto, fica difícil se proceder comparações entre esses dois planos se se considera que os valores realmente repassados para os professores não correspondem aos que estavam estabelecidos na lei, pois os valores dos vencimentos que constam do plano de 1986 não eram efetivamente executados e as mudanças de níveis nem sempre eram atendidas nos interstícios fixados.

Perazza (2010), referindo-se à situação da Argentina, afirma que existem determinados consensos entre os administrados, sindicalistas e especialistas acerca da necessidade de introduzir melhorias na carreira docente:

Sin embargo, se estima prioritario la consolidación de roles por parte de los estados en tanto promotores de saberes y al mismo tiempo, como monitores y reguladores de las políticas. Por el contrario, se puede correr el riesgo de profundizar espacios de simulación, contenidos vacíos de significados y sentidos en lugar de propuestas de trabajo novedosas y aprendizajes para los docentes (p. 09)

Em relação ao não atendimento das mudanças de nível, o Plano de 2001 foi descumprido no primeiro interstício (3 anos – 17/01/2001 a 17/01/2004). Nenhum professor que trabalhou nesses 3 primeiros anos recebeu sua progressão correspondente. A situação só foi regularizada a partir de agosto de 2006, quando entrou em vigor o Decreto Nº 6.835, de 6 de julho de 2006, que concedeu progressão por merecimento, automática, em 2006, “aos professores e pedagogos, correspondendo ao interstício, de 36 (trinta e seis) meses, contado a partir de 17 de janeiro de 2001”. Nesse mesmo Decreto, foi regulamentado o processo de aferição de conhecimentos, o qual passou a ser realizado através de provas escritas, definindo, portanto, novos critérios para mudança de nível, resumidamente, assim descrito: “Art. 5º - Será considerado habilitado para efeito de progressão aquele que obtiver média mínima de 70% no processo de aferição de conhecimentos, não podendo um dos instrumentos ser inferior a 50%”. Em maio de 2007, aconteceu o primeiro processo de aferição de conhecimentos, reduzindo bastante a quantidade de professores ou pedagogos com direito a progressão, pois apenas 25% conseguiram aprovação. Em 2008 e 2009, foram aprovados 29% e 32% dos professores inscritos no referido processo de aferição. O Sindicato da categoria posicionou-se contrário ao referido processo de aferição, realizando, no primeiro ano, grande manifestação nos locais de aplicação das provas, cuja expressão de ordem era “não fazer o provão”.

POR QUE OS PLANOS NÃO SÃO ATENDIDOS: FALTA DE VONTADE POLÍTICA OU FALTA DE RECURSOS FINANCEIROS?

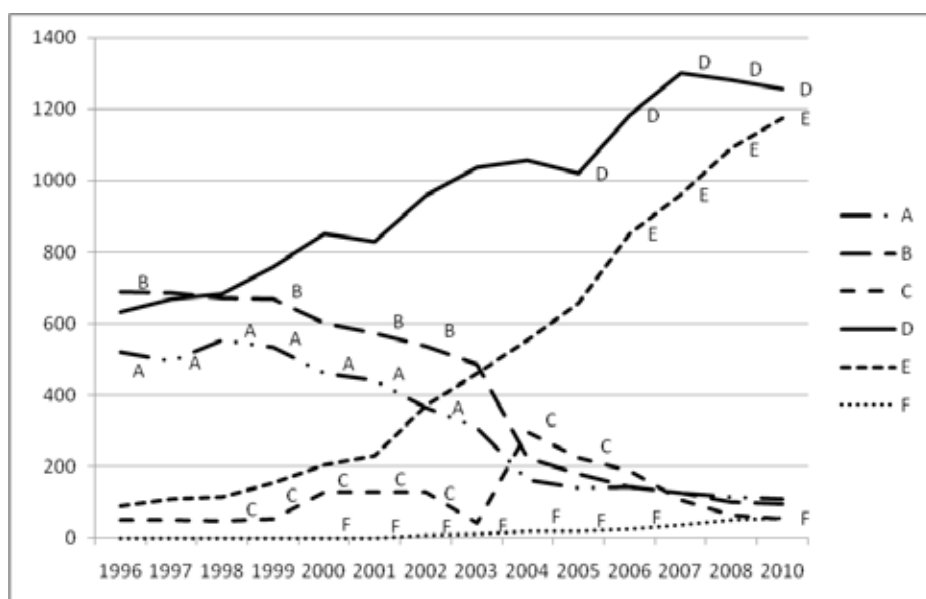
Quando o gestor de uma secretaria de educação decide (ou é levado a) reformular o plano de cargos e salários dos professores, geralmente toma como ponto de partida o valor da folha de pagamento utilizada pelo plano antigo e admite um crescimento da folha, na passagem do plano velho para o plano novo, motivado pelo inevitável enquadramento dos professores nas novas classes e níveis contemplados no plano que se inicia. No processo de enquadramento, ocorre a elevação da folha, tendo em vista que muitos professores ganham percentuais variáveis com o enquadramento e nenhum professor deve perder, na passagem de um plano para outro. Portanto, para a maioria dos gestores, na implantação de um novo plano, a elevação da folha, deve levar em conta apenas a despesa com o enquadramento bem como os reajustes definidos anualmente, conforme os índices de inflação.

Não havendo previsão orçamentária para o crescimento natural da folha, que ocorre anualmente em função das mudanças de classe e de nível, as secretarias, nos anos seguintes, não

terão como garantir o cumprimento do novo plano. Segundo a Controladoria Geral da União (CGU), “o gestor deve estar atento e planejar devidamente os gastos com os profissionais do magistério, especialmente para a necessidade de se ter um Plano de Carreira atualizado, instituído por meio de lei específica”. (BRASIL, 2010, p.30).

Essa falta de planejamento ficou evidente na Prefeitura Municipal de Teresina, na passagem do Plano de 1986 para o Plano de 2001, pois, provavelmente pressionado pela legislação, estimulou a evolução dos professores na carreira (Artigos 46 e 50 do Plano de 2001⁶), sem se dar conta da dimensão de seu impacto na folha.

A seguir é apresentada uma série histórica, compreendendo os anos de 1996 a 2009, onde se pode observar a movimentação dos professores na carreira, especialmente, a diminuição da quantidade de professores das classes A e B e o crescimento das classes D e E. Vale destacar que a passagem do professor classe A para a classe D (exigência: Licenciatura Plena) representa 36% de aumento sobre o vencimento salarial do professor, tal movimentação tornou-se mais acentuada a partir de 2001, como pode ser vista na Figura “Evolução das Classes de Professores (1996 – 2009), conforme segue:



Fonte: Secretaria de Municipal de Administração – SEMA.

Figura: Evolução das Classes de Professores (1996 – 2009)

Legenda:

- Classe “A” – deve possuir habilitação específica de 2º Grau, obtida em 3 séries.
- Classe “B” – deve possuir habilitação específica de 2º Grau, obtida em 4 séries
- Classe “C” – deve possuir habilitação específica de grau superior, em curso de curta duração.
- Classe “D” – deve possuir habilitação específica de grau superior obtida em cursos de licenciatura plena.
- Classe “E” – deve possuir grau superior, curso específico de especialização.
- Classe “F” – deve possuir, além de habilitação de grau superior, curso específico de mestrado;
- Classe “G” – deve possuir, além de habilitação de grau superior, curso específico de doutorado;
- Classe “H” – deve possuir, além de habilitação de grau superior, curso específico de pós-doutorado.

Na figura em referência, pode ser observado que, a partir de 2001, as classes de menor salário diminuíram e as classes de maior salário cresceram. Em 2009, a quantidade de professores nas classes A, B e C não passava de 200, contrariamente, os professores das classes D e E ultrapas-

savam a quantidade de 1.100. Observa-se, portanto, que houve melhoria significativa na titulação dos professores, com impactos positivos na qualidade do ensino oferecido pela rede⁷.

A decisão da Prefeitura de financiar a qualificação dos professores em nível de graduação, num primeiro momento, e de financiar cursos de especialização num segundo momento, foi muito positiva e teve também impacto significativo na movimentação dos professores, na direção das classes mais elevadas e, conseqüentemente, na elevação da folha de pagamento, bem como na elevação da dificuldade para o seu pagamento. A não previsão da referida movimentação revela a fragilidade no planejamento dos elaboradores do plano de carreira de 2001, revela, ainda, uma justificativa bem oportuna para essas horas: os limites impostos pela Lei de responsabilidade fiscal (Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000). A solução que quase sempre surge para evitar a elevação da folha é o descumprimento do plano de carreira.

POR QUE NÃO IMPLEMENTAR O VALOR DO PISO NO PLANO DE 2001?

A legislação insistentemente tem estabelecido prazos para que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios implantem seus *Planos de Carreira e Remuneração dos profissionais do Magistério (Lei 9.424/1996) ou profissionais da Educação Básica (Lei nº 11.494/2007)*. Com a edição da Lei 11.738, de 16.07.2008 (Lei do Piso), um novo prazo foi estabelecido:

Art. 6º. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão **elaborar ou adequar** seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até **31 de dezembro de 2009**, tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal.” (grifo nosso).

Os professores da Rede Pública Municipal de Teresina possuem plano de carreira e o município atende a demanda, tanto da Lei do Fundef quanto da Lei do Fundeb, bem como da Lei 11.738/2008 (Lei do Piso). Portanto, o município de Teresina não precisaria preocupar-se em atender o prazo de 31 de dezembro para elaborar plano de carreira, porque já o possuía, nem “correr” para adequar seu plano à Lei do Piso, uma vez que a Lei do Piso estava *sub judice*⁸, no Supremo Tribunal Federal (STF), quando em 29/10/2008, os estados do Rio Grande do Sul, Paraná, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul e Ceará protocolaram no STF uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN n. 4.167).⁹

Acredita-se que o clima gerado após a publicação das Diretrizes Nacionais para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério Público dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, pelo Conselho Nacional de Educação (CNE), conforme o parecer CNE/CEB nº 9/2009, tenha contribuído para se passar a ideia de que todos os entes federados teriam que elaborar ou adequar seus planos de carreira até 31/12/2009. Tais diretrizes fixam nos seus dois primeiros artigos:

Art. 1º Os Planos de Carreira e Remuneração para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica, nas redes de ensino da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios deverão observar as Diretrizes fixadas por esta Resolução, elaborada com base no Parecer CNE/CEB nº 9/2009.

Art. 2º Para os fins dispostos no art. 6º da Lei nº 11.738/2008, que determina aos entes federados a elaboração ou adequação de seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009, a presente Resolução destina-se aos profissionais previstos no artigo 2º, § 2º da referida lei, observados os preceitos dos artigos 61 até 67 da Lei nº 9.394/96, que dispõe sobre a formação docente.

Imagina-se que os elaboradores da Lei nº 11.738/2008, bem como os conselheiros do CNE, tinham consciência do impacto que causaria a Lei do Piso nos planos de carreira atuais dos entes federados, por isso a presença da palavra **adequar/adequação**, tanto na Lei do Piso quanto nas referidas Diretrizes Nacionais.

Para avaliar tal impacto, será utilizado o plano de 2001 do Município de Teresina e nele aplicado o valor do Piso e observado sua repercussão nos salários das classes mais altas. Antes é preciso abrir um parêntese para que se esclareça como se chegou ao valor do Piso para 2009.

Quando da publicação da Lei nº 11.738/2008, o valor do piso era de R\$ 950,00, para uma jornada de 40h, para os professores no início da carreira e deveria entrar em vigor em 1º de janeiro de 2008

Art. 2º O piso [...] será de **R\$ 950,00** [...] mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal [...].

§ 1º O piso [...] é o valor abaixo do qual [...] os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 h/semanais.

§ 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

Art. 3º O valor de que trata o art. 2º desta Lei passará a vigorar **a partir de 1º de janeiro de 2008**, e sua integralização [...] será feita de forma progressiva e proporcional, observado o seguinte:

§ 2º Até 31 de dezembro de 2009, admitir-se-á que o piso [...] 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, [...]

Pelo §2º, do Art. 3º, acima, a partir de 2010 o piso deveria compreender todas vantagens pecuniárias, pagas a qualquer título. A ideia era incorporar todos os abonos e vantagens salariais no vencimento¹⁰ do professor, a fim de acabar com uma prática muito comum, em todo o país, que congelava o vencimento e dava-se aumento por meio de abonos. Prática que contribui para descumprir e inviabilizar qualquer plano de cargos e salários, uma vez que nivela por baixo todos os vencimentos salariais da carreira, além de prejudicar os professores no momento de sua aposentadoria.

O valor do piso de R\$950,00 deveria ser atualizado no ano seguinte, levando em consideração o crescimento **do valor anual mínimo por aluno**, referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano [...]:

Art. 5º O piso [...] será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009.

Parágrafo único. A atualização [...] será calculada utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano [...]

O Ministério da Educação – MEC, por meio de consulta à Advocacia Geral da União – AGU, fixou em R\$ 1.024,67 o valor do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica para o ano de 2010¹¹. Neste caso, não foi considerado o aumento referente ao ano de 2009, pois o valor de R\$950,00 deveria vigorar a partir de janeiro de 2008. Dessa forma, a lei foi descumprida. O reajuste para 2009 seria assim calculado: pegam-se o valor anual por aluno de 2007 (R\$946,29) e o valor anual por aluno de 2008 (R\$ 1.132,34) e, em seguida, calcula-se o crescimento do valor aluno de 2007 para 2008, encontrando-se um reajuste de 19,28%, o que elevaria o valor do piso, já em 2009, para R\$1.133,16. Aplicando-se o reajuste encontrado pela AGU (7,86%) a esse valor, encontra-se o valor legal para janeiro de 2010, que deveria ser de R\$1.222,26. Esse montante encontrado elevaria o valor do piso em R\$197,55. Esse é mais um caso de descumprimento de Lei Federal que se soma à histórica dívida da União com os municípios, por não seguir a metodologia de cálculo do valor aluno ano, estabelecida na Lei do Fundef. A esse respeito, Davies (2008, p. 27), assim se manifesta:

Essa irregularidade, reconhecida em vários relatórios do TCU (www.tcu.gov.br) e no relatório do GT criado pelo MEC em 2003, significou que ele deixou de contribuir com mais de R\$12,7 bilhões de 1998 a 2002 (BRASIL, MEC, 2003). Como essa irregularidade continuou de 2003 a 2006, a dívida do governo federal com o Fundef, tendo em vista a lei n.9424, talvez tenha superado R\$30 bilhões até o final de 2006, pois segundo o TCU. Em seu relatório sobre as contas da União em 2004 (BRASIL, TCU, 2005), a complementação deveria ter sido em torno de R\$5 bilhões só em 2004, não de R\$485 bilhões, se o governo tivesse calculado o valor mínimo conforme manda a lei n.9424.

De posse do valor do Piso para janeiro de 2010 (R\$ 1.024,67), determinado pelo Governo Federal, será aplicado esse valor na posição do referido plano de 2001, para o professor Classe A, Nível 1, que corresponde ao início da carreira, conforme estabelece a Lei do Piso. A repercussão da aplicação desse valor na estrutura da carreira elevaria o vencimento mais a regência do professor Classe E, Nível 7, para R\$4.672,05. Valor bem acima do que receberia o mesmo professor (R\$3.243,75)¹², no mesmo plano de carreira, em valores atualizados pelo INPC. Avaliando o impacto do Piso na última posição da carreira, professor Classe H, Nível 11, o vencimento mais a regência seria de R\$5.935,94. Valor bastante atraente para os atuais níveis salariais praticados na referida rede de ensino.

A partir da repercussão do valor de Piso Nacional (R\$ 1.024,67) na estrutura salarial do Plano de 2001, foi possível se compreender os motivos que levaram os elaboradores da Lei nº 11.738/2008, bem como os conselheiros do CNE, a colocarem a palavra **adequar/adequação**, tanto na Lei do Piso quanto nas referidas Diretrizes Nacionais. Também foi possível compreender porque o Município de Teresina preferiu adequar seu plano de cargos e salários, em vigor até dezembro de 2009, ao aprovar a LEI COMPLEMENTAR Nº 3.951, de 17 de dezembro de 2009, que alterou dispositivos da Lei nº 2.972, de 17 de janeiro de 2001, que “Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede Ensino do Município de Teresina”.

Neste sentido, a tese de Monlevade escrita há 10 anos ainda serve para analisar o contexto atual, quando afirmava que:

desde o início do assalariamento do professor público via subsídio literário existe uma tensão valorativa entre “o suficiente para o sustento e o necessário para a qualidade”, que puxam para cima e “as limitações do Tesouro, a desimportância do ofício e o número de professores” que puxam para baixo. (MONLEVADE, 2000, p. 98).

Esse tipo de atitude, que o Estado tem dispensado aos professores, parece querer se aproximar da concepção taylorista sobre o trabalhador e parece distanciar-se da teoria de Maslow que reconhece a importância do salário e da motivação do trabalhador para melhorar a qualidade de sua produção.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a publicação da Lei do Piso e das Diretrizes Nacionais para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, criou-se entre os professores da educação básica das redes públicas um clima de esperança e muita expectativa com vistas ao reconhecimento e à valorização salarial da categoria. Por parte da população, surgiu nela uma esperança de ver a educação pública brasileira ofertada com a qualidade, há muito tempo, desejada. Qualidade afirmada por Maria Izabel Azevedo Noronha, relatora da proposta das Diretrizes Nacionais para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aprovada pelo CNE, ao afirmar que, a partir daquelas Diretrizes, abria-se “um novo capítulo no processo de construção de uma educação pública inclusiva e de qualidade para todos no nosso país, a partir do reconhecimento e da valorização dos professores, que são a alma de qualquer sistema educacional”. A relatora afirma ainda “que a correta organização da Carreira do Magistério transcende os interesses específicos da categoria; significa, na verdade, condição *sine qua non* para a oferta de um ensino de qualidade nas escolas brasileiras”.

As belas palavras da confiante e otimista relatora talvez consigam despertar expectativas positivas em alguns profissionais do magistério público, mas não conseguem mudar a incredulidade dos pesquisadores da área de financiamento da educação, acostumados a se debruçar sobre novas legislações e sem o prazer de as verem cumpridas, especialmente os artigos que objetivam garantir mais recursos para educação. O não cumprimento do valor aluno do Fundef estabelecido na lei é apenas mais um histórico exemplo. De quem é a culpa? É dos congressistas que aprovam as leis ou do executivo que não as cumprem? Com certeza não é dos esperançosos professores do magistério público. Com certeza também, não se pode atribuir a eles a culpa pela baixa qualidade da educação pública brasileira.

Considerando o exposto e a análise aqui realizada sobre o impacto da Lei do Piso no Plano de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede de Ensino do Município de Teresina, e considerando, também, a saída que o município encontrou para se adequar às demandas da Lei do Piso, pode-se concluir que: pensar numa educação de qualidade sem prever recursos adicionais para sua efetivação é simplesmente transferir a responsabilidade para os professores,

esperando deles abnegação e sacerdócio. É pensar que todo município brasileiro possui receitas suficientes para pagar bem seus professores. É pensar que a simples elaboração de um plano de cargos e salários novo será suficiente para melhorar o salário dos professores. É pensar que o problema está apenas na relação conflituosa entre professor e secretário de educação. É não perceber que o salário tem sido uma espécie de cabo de guerra, que tem como único perdedor a educação da população.

NOTAS

(Endnotes)

- 1 Neste artigo, utilizaremos a expressão Plano de Carreira como sinônimo de Plano de Cargos e Salários.
- 2 Em conformidade com plano de Cargos e Salários de 2001, em discussão neste artigo, quando se mencionar a palavra professores, esta refere-se a professores e pedagogos.
- 3 Trata-se do professor regularmente investido em cargo para cujo provimento se exija habilitação específica de 2º Grau, obtida em 3 séries.”
- 4 Reajustado pelo INPC, para dezembro de 2010, esse valor seria: R\$ 922,60.
- 5 Reajustado pelo INPC, para dezembro de 2010, esse valor seria: R\$ 4.317,44.
- 6 Art. 46. Nos cinco anos seguintes após a publicação desta Lei, a Secretaria Municipal de Educação e Cultura oferecerá condições especiais para que os professores do quadro suplementar se qualifiquem [...].
- Art. 50. A Secretaria Municipal de Educação e Cultura tomará providências para que, até o final da década da educação, instituída pela Lei 9.394, de 20.12.96, todos os professores do ensino fundamental tenham qualificação de curso superior.
- Nota: Desde 1998, a Prefeitura Municipal de Teresina, através da Secretaria Municipal de Educação e Cultura em convênio com a Universidade Federal do Piauí e Fundação de Apoio ao Ensino, pesquisa e Extensão – FUNDAPE, vem realizando concurso vestibular em Licenciatura Plena em Pedagogia com Habilitação em Magistério das Séries Iniciais do Ensino Fundamental. (o Art. 50 e a nota acima, consta do plano de 2001. O gestor fez questão de registrar, no plano, a política de qualificação do município).
- 7 Nos IDEBs de 2005, 2007 e 2009, a Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, dentre as capitais nordestinas, ficou em primeiro lugar. Considerando as capitais do país, ficou entre as cinco melhores.
- 8 Até a elaboração deste artigo, dezembro de 2010, a Lei do Piso permanecia *sub judice*.
- 9 Os autores da ação argumentam que a Lei do Piso causaria despesas exageradas e, sem amparo orçamentário, causará forte impacto pedagógico e financeiro nos Estados. Alegam ainda que a Lei do Piso quebrará o princípio da autonomia que os estados detêm para definir os salários dos seus servidores públicos.
- 10 Pela Lei nº 8.112, de 11/12/90 – RJU, Art. 40. **Vencimento** é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei. Art. 41. **Remuneração** é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.
- 11 Para chegar a este percentual, a AGU tomou por base a diferença entre o valor efetivo do Fundeb por aluno praticado em 2008 (R\$ 1.132,34) e o de 2009 (R\$ 1.221,34). A diferença apurada foi de 7,86%. Com isso, o piso da jornada de 40 horas passou dos R\$ 950 para R\$ 1.024,67 em janeiro de 2010. Dessa forma, o governo não considerou o aumento do ano de 2009, o qual elevaria o valor proposto pela AGU (R\$ 1.024,67).
- 12 Valor já apresentado no item comparações, quando se compararam os planos de 1986 e 2001. A Classe E, Nível 7, era última posição do Plano de 1986, cuja exigência era curso superior e curso específico de especialização.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 20 dez 2010.

_____. **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. 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 9.394**, de 24 de dezembro de 1996e. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Acesso em: 20 dez. 2010.

_____. **Lei nº 9.424**, de 24 de dezembro de 1996f. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista 388 no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9424.htm>. Acesso em: 20 dez 2010.

_____. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 20 dez 2010.

_____. **Lei Complementar nº 101**, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp101.htm>. Acesso em: 20 dez 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 2008b. 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: 20 dez. 2010.

_____. MEC/CEB. **Parecer CNE/CEB nº 9/2009**, aprovado em 2/4/2009. Proposta das Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. Autora: Maria Izabel Azevedo Noronha. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/pceb009_09.pdf. Acesso em: 20 dez. 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: 20 dez. 2010.

_____. Controladoria Geral da União (CGU). **Fundeb**: Orientações para acompanhamento das ações do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação. Brasília, 2010. (Coleção Olho Vivo). Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/CartilhaOlhoVivo/Arquivos/Fundeb.pdf>>. Acesso em: 18 dez 2010.

CASTRO, Maria Helena G. de. **Gestão de Recursos Humanos**. IES - Instituto Superior de Educação do Vale do Juruena: 2010. Disponível em: <<http://www.ajes.edu.br/arquivos/20081008161751.pdf>>. Acesso em: 18 dez 2010.

DAVIES, Nicholas. **Fundeb**: a redenção de educação básica?. Campinas: Autores Associados, 2008. (Polêmicas do nosso tempo).

MELO JÚNIOR, Aroldo Messias de; SOCHODOLAK, Cleberson Rodrigo. O plano de cargos e salários como ferramenta de gestão. **Revista Eletrônica Lato Sensu** – Ano 3, nº1, março de 2008. ISSN 1980-6116.

MONLEVADE, João A. C. de. **Valorização salarial dos professores**: o papel do Piso Salarial Profissional Nacional como Instrumento de Valorização dos Professores da Educação Básica Pública. 2000. 307f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas. 2000.

MORDUCHOWICZ, Alejandro. **La oferta, la demanda y el salario docente**. Modelo para armar. PREAL, Serie Documentos Nº 45 (ISSN 0718-6002). Chile, 2009.

PERAZZA, Roxana. ¿Regulan los estatutos docentes? Una aproximación al caso argentino. In: Seminario Internacional Red Estrado – UCH – CLACSO, 8,. Lima, 2010. **Anais...** Lima: [s.n.], 2010.

TERESINA. **Lei nº 1.870**, de 02 de dezembro de 1986, que “Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público de 1º e 2º Graus da Rede de Ensino do Município de Teresina”. Diário Oficial do Município, Teresina, 05 de dezembro de 1986.

_____. **Lei nº 2.972**, de 17 de janeiro de 2001. “Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede de Ensino do Município de Teresina”. Disponível em <http://www.semec.pi.gov.br/Dimon/Arquivos/Leg_Leis/Arquivo15.pdf>. Acesso em set. de 2010.

_____. **Decreto nº 6.835**, de 6 de julho de 2006. Regulamenta o art. 19, da Lei nº 2.972, de 17 de janeiro de 2001, que “Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede de Ensino do Município de Teresina”, alterado pela Lei nº 3.515, de 19 de maio de 2006. Diário Oficial do Município, Teresina, nº 1.109, 14 de julho de 2006, p. 03 e 04. Disponível em <http://www.teresina.pi.gov.br/dom/doc_diario/DOM1109-1-14072006.pdf>. Acesso em set. de 2010.

_____. **Lei Complementar n.3.951**, de 17 de dezembro de 2009. Altera dispositivos da Lei nº 2.972, de 17 de janeiro de 2001, que “Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede Ensino do Município de Teresina”, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.semec.pi.gov.br/Dimon/Arquivos/Leg_Leis/semec_3e5d36ddb3.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2010.