

O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE TERESINA NO CONTEXTO DA ATUAL LEGISLAÇÃO

Magna Jovita Gomes de Sales e Silva¹
Silvania Uchoa de Castro²
Francislene Santos Castro³

Introdução

Este artigo propõe uma reflexão acerca da legislação que reformulou o Plano de cargos, carreira e salários (PCCS) dos profissionais do magistério público municipal de Teresina-Piauí e constitui fruto das discussões realizadas entre pesquisadores do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Políticas e Gestão da Educação (NUPPEGE) da Universidade Federal do Piauí.

O estudo do PCCS constitui-se foco de investigação de uma pesquisa nacional, em andamento, realizada pelo CEPPPE - Centro de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas de Educação da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo.

A referida pesquisa tem como objetivo analisar as configurações, os impactos, os impasses e as perspectivas decorrentes da implantação do Fundef, do Fundeb e do Piso Salarial Profissional Nacional na estrutura de remuneração dos professores da educação básica de 10 estados brasileiros no período de 1996 a 2010.

Para o andamento da referida pesquisa, a equipe que integra Núcleo de Estudos e Pesquisas em Políticas e Gestão da Educação (NUPPEGE) da Universidade Federal do Piauí desenvolveu estudos na perspectiva de conhecer os atuais PCCS das redes públicas de ensino no âmbito municipal e estadual.

No presente texto encontram-se os resultados das reflexões iniciais realizadas com base das alterações implantadas no PCCS da rede pública municipal de ensino de Teresina (Lei nº 2.972/2001) após a publicação das Leis complementares nº 3.951/2009

¹ Mestre em Educação e Professora da Educação Básica da Rede Pública Estadual e Municipal do Piauí. E-mail magnajgss@hotmail.com.

² Pós-Graduada em Supervisão Escolar e Professora da Educação Básica da Rede Pública Municipal de Teresina/Pi. E-mail uchoasil@yahoo.com.br.

³ Pós-Graduada em Supervisão Escolar e Professora da Educação Básica da Rede Pública Municipal de Teresina/Pi. E-mail kininhacastro@yahoo.com.br.

e nº 4.018/2010, ampliando-se com os resultados de entrevistas realizadas com os professores e representantes do sindicato da categoria.

Considerou-se eixo de reflexão o processo de enquadramento, a política de formação, as condições de trabalho e a limitação orçamentária como instrumento regulador da política de remuneração dos profissionais do magistério público municipal de Teresina pela repercussão que algumas alterações implantadas provocaram entre os profissionais da referida rede de ensino.

É ainda relevante a respectiva análise por entender que a discussão desses eixos subsidiará futuras análises no âmbito da pesquisa nacional, além de poder tornar-se num referencial de análise para gestores, profissionais da área e do público interessado sobre os (des)caminhos das atuais políticas públicas de valorização dos profissionais do magistério público da rede municipal de Teresina.

Serviram como referência nesses estudos a Resolução nº. 2/09, aprovada pelo Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Básica (CNE/CEB) em maio de 2009⁴, e a legislação federal regulamenta a implantação e reformulação dos PCCS pelos entes federados no país.

O artigo está organizado em três partes, a saber: a primeira, com esta introdução, a segunda constitui-se no desenvolvimento onde será apresentada a análise dos dados levantados durante a realização dos estudos mantendo-se um diálogo com a legislação que regularmente a criação dos planos de cargos e salários e os estudos atuais que tratam sobre a temática. E por último, as considerações finais em que consta de uma síntese dos principais achados da pesquisa.

Processo de apropriação dos dados analisados

Em 2009, o grupo de pesquisadores do NUPPEGE realizou diferentes momentos de estudos do texto do PCCS do magistério público municipal. Com a publicação das Leis complementares nº 3.951, de 17 de dezembro de 2009 e nº 4.018, aprovada em 1º de julho de 2010, novos estudos se fizeram necessários tendo em vista conhecer as reformulações implantadas ao PCCS pela nova legislação. Após esse momento, partiu-

⁴ A Resolução nº2 Fixou as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública.

se para análise dos avanços e retrocessos promovidos no PCCS a partir da aprovação das Leis complementares.

Essa segunda etapa constituiu-se de um levantamento minucioso do texto da Lei 2.972/01 (Lei do Estatuto e plano de carreira) identificando os artigos alterados ou revogados com a publicação das Leis complementares, estabelecendo um paralelo com as diretrizes nacionais, e com o levantamento das alterações implantadas foi possível listar alguns questionamentos que fundamentaram as reflexões que constam nesse artigo.

PCCS do Magistério Público no contexto legal

A Constituição Federal no seu artigo 206 inciso V, determina a valorização como um dos princípios ao tempo que orienta como instrumento de materialização desse princípio a criação de planos de carreira para os profissionais da educação escolar.

Mais tarde com a aprovação das Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9.394/96 artigo 2º, inciso VII), esse princípio foi reafirmado. Segundo essa mesma Lei compete aos sistemas de ensino criar os mecanismos de promoção e valorização de seus profissionais do magistério instituindo-os em legislação própria (art.67).

Com a aprovação da Lei que legalizou o Fundef, foi instituído prazo (seis meses a partir da vigência da Lei), para que os entes federados viessem a dispor, em suas redes de ensino, de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério. O texto da Lei aponta inclusive, alguns eixos a serem contemplados na elaboração dos novos planos (art. 9º incisos I, II, III).

Em 1997, o Conselho Nacional de Educação/ Câmara da Educação Básica aprovou a Resolução nº03, elaborada com base no Parecer CNE/CEB nº 10/1997, fixando as Diretrizes Nacionais para a elaboração dos Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério público da educação básica. O instrumento normativo teve como objetivo orientar os entes federados na elaboração de seus planos de carreira.

Em 2007, com a sanção da Lei nº 11.494/07, que regulamenta o Fundeb, a exigência de implantação de planos de carreira para todos os entes federados se faz presente mais uma vez (art. 40). No artigo 41 da mesma Lei, aparece a determinação para que o poder público fixe até 31 de agosto de 2007, em Lei Específica, o piso

salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

Em cumprimento a esta determinação, no dia 16 de julho de 2008, foi promulgada a Lei nº 11.738 que regulamenta o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da educação básica. A sua promulgação representou uma vitória frente às lutas da categoria.

Semelhante ao que determinava o Fundef, a Lei do PSPN (Lei 11.738/08) fixou prazo de até 31 de dezembro de 2009, para que Estados, Distrito Federal e os Municípios elaborassem ou fizessem adequações em seus Planos de Carreira no sentido de fazer cumprir o que ali estava determinado no que se referia à remuneração dos profissionais do magistério em todo país (Art. 6º).

A referida Lei definiu o valor mínimo inicial para uma jornada de no máximo 40 (quarenta) horas o qual nenhum ente federado poderia se omitir de pagar aos seus profissionais do magistério. Esse instrumento legal instituiu ainda, o limite máximo de 2/3 para atividades de sala de aula⁵, definindo assim, o total de horas reservadas a estudos, planejamento e avaliação incluídos na carga de trabalho.

Em maio de 2009, novas Diretrizes Nacionais para os planos de carreira foram aprovadas pela CNE/CEB (Resolução nº2) na perspectiva, de mais uma vez, subsidiar as redes de ensino na criação ou reformulação de seus planos de carreira, materializando-se na legislação educacional, critérios de valorização como fundamento principal para assegurar uma educação de qualidade no país.

Nesse sentido, vislumbra-se também o reconhecimento de que a desvalorização dos profissionais da educação básica pode acarretar no futuro, custos altos para a nação considerando-se que profissionais desmotivados mal formados e sobrecarregados em suas jornadas de trabalho não conseguem oferecer um ensino de qualidade retardando todo processo de desenvolvimento social e econômico.

PCCS do Magistério Público Municipal: o caso de Teresina-Pí

⁵ Ainda aguarda-se o julgamento final da Ação Direta de Inconstitucionalidade de cinco governadores contra os artigos 2º, §§1º e 4º, 3º, incisos II e III e 8º da Lei 11.738, de 16 de julho de 2008.

Até 1985 a educação escolar do município de Teresina contava com apenas 93 escolas, dentre as quais 75 encontravam-se localizadas na zona rural e apenas 18 na zona urbana cujo quadro de profissionais do magistério encontrava-se ainda em processo de formação. Em 1986, foi criado o Estatuto do Magistério do município (Lei nº. 1.870/86), e somente em 1987 foi realizado o primeiro concurso público para o cargo de professor (SEMEC, 2004).

Quinze anos se passaram e uma nova Lei foi aprovada para criar então, um novo Estatuto do Magistério e o Plano de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede de Ensino do Município de Teresina (Lei nº. 2.972 de 17 de janeiro de 2001). A nova legislação incluiu no seu texto alguns artigos do primeiro Estatuto e acrescentou outros, tendo como finalidade ajustar-se à realidade das novas políticas educacionais no âmbito nacional e no contexto local.

Não sendo objetivo aqui tratar dessas reformulações, esse breve levantamento histórico da legislação que instituiu legalmente a carreira docente na rede pública municipal de ensino de Teresina tem como objetivo apenas situar o processo de construção dos planos de carreira do magistério público no município em questão.

Em cumprimento às determinações da Lei que instituiu o Piso Salarial Nacional, o Poder Executivo do Município de Teresina aprovou em dezembro de 2009, Lei complementar fazendo adequações no PCCS do magistério público municipal, até então em vigor.

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

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

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

Pressionado pelos professores, o presidente do SINDSERM (Sindicato dos Servidores Municipais de Teresina) fez convocação para uma assembleia, cuja pauta principal versava sobre as reformulações do (PCCS). Os debates dos temas ocorreram de forma tumultuada resultando em poucos esclarecimentos sobre a nova Lei.

Percebeu-se que os representantes da categoria sentiam-se pouco a vontade para discutir a Lei e seus impactos na carreira dos professores, uma vez que não participaram (sem nenhum motivo aparente) das discussões do projeto Lei de reformulação.

No início de 2010, com a saída do secretário de educação e a posse de seu substituto, começam novas pressões no sentido de que a Lei complementar recém-aprovada fosse revogada. Reconhecendo que a Lei era passível de ser revista o novo secretário autorizou a revisão do texto legal. Nessa nova etapa o processo de revisão repetiu o mesmo procedimento do passado, ou seja, os “ajustes” ao texto da Lei complementar foram resultados de “entendimentos” realizados nos bastidores de alguns gabinetes da SEMEC, o que equivale dizer, da Assessoria Técnica e Jurídica da referida secretaria.

Mesmo com a aprovação de duas Leis complementares, o PCCS da rede municipal de Teresina ainda sofre muitas críticas, fato que tem mobilizado muitos professores, que se sentindo prejudicados, recorrem junto ao SINDESERM e até mesmo ao Secretário de Educação, solicitando revisão no texto, principalmente no que se refere às formas de enquadramento.

O PCCS do Magistério Público Municipal de Teresina-Pí e os novos arranjos

Conforme exposto, o novo PCCS de Teresina, agora com a redação dada pela nova legislação aprovada em dezembro de 2009 e julho de 2010, gerou insatisfações entre os profissionais do magistério municipal na medida em que desconsiderou algumas das conquistas decorrentes das luta históricas por reconhecimento e valorização enfrentadas ao longo dos anos pela categoria.

A título de exemplo, cita-se o fim do adicional por tempo de serviço sem nenhuma explicação e os atropelos que o processo de enquadramento causou na carreira de muitos profissionais. Esse ponto polêmico (processo de enquadramento) constitui um

dos focos que mereceu maior reflexão e que, portanto será tratado mais especificamente a seguir.

No plano em vigência até dezembro de 2009, a ascensão na carreira do magistério público municipal se dava pela promoção por acesso e progressão por merecimento.

A primeira correspondida à elevação de uma classe para outra representando assim a carreira vertical⁶ estando condicionada à titulação ocorrendo sem prejuízo da progressão horizontal.

Cada classe era composta por 11 níveis representados por algarismos romanos. A mudança de um nível para outro dentro da mesma classe caracterizava a progressão por merecimento (carreira horizontal) e ocorria a cada 36 (trinta e seis) meses.

A ascensão de um nível para um outro era mediante a aprovação em prova de aferição de conhecimentos⁷ e cada mudança nível ou de classe correspondia a um acréscimo de 10% sobre o vencimento.

A remuneração era resultado do somatório de diferentes vantagens pecuniárias, a saber: vencimento, complemento (Gratificação de Desempenho Escolar – GDE⁸), gratificação especial do magistério, adicional de tempo de serviço, complementação especial, adicional de tempo integral, gratificação de regência equivalente a pelo menos 45% do vencimento pela direção ou regência de classe em escolas ou creches (Lei nº2.972/2001) e gratificação especial de exercício destinada ao pedagogos correspondente ao mesmo percentual que era destinado aos professores e diretores (45% do vencimento).

Com o enquadramento, toda essa lógica construída pelos profissionais ao longo dos anos da vigência dos planos de carreira da rede de ensino foi alterada. Com a reformulação foram suprimidas cinco classes e 75 (setenta e cinco) níveis, estruturando

⁶ O plano apresentava 8 (oito) classes representadas por letras do nosso alfabeto. Professor classe “A” habilitação específica de 2º Grau, obtida em 3 séries; professor classe “B” habilitação específica de 2º Grau, em 3 séries acrescidas de um ano de estudos adicionais; professor classe “C” é o que tem habilitação específica de grau superior obtida em curso de licenciatura de curta duração; a classe “D” tem habilitação específica de grau superior obtida em cursos de licenciatura plena; classe “E” possui habilitação de grau superior, curso específico de especialização, com carga horária mínima de 360 horas; classe “F” que possui habilitação de grau superior e curso específico de mestrado; a classe “G” possui habilitação de grau superior

⁷ Alteração dada pela Lei nº 3.515, de 19 de maio de 2006, que deu nova redação aos artigos 19, 20 e 21 e acrescentando o art. 21-A da Lei nº. 2.972, de 17 de janeiro de 2001, e regulamentado pelo decreto nº 6.835, de 06 de julho de 2006, com as alterações dada pelo decreto 7.068, de 15 de fevereiro de 2007.

⁸ Lei 3.089, de 18 de abril de 2002, “Que institui a gratificação de desempenho escolar no âmbito das escolas da rede pública municipal de ensino de Teresina ao pessoal do magistério”.

a carreira em apenas 3 (três) classes: C, B e A⁹. As duas primeiras abrangendo 5 (cinco) níveis identificados pelos algarismos romanos V, IV, III, II e I; e a última organizada apenas em 3 (três) níveis III, II e I.

Com essa nova organização progressão e promoção ficaram associadas ao tempo de serviço e condicionadas aos resultados positivos da avaliação de desempenho. Para fins de promoção, o servidor terá que atingir o último nível de cada classe sendo promovido ao nível inicial da classe seguinte desde que atenda aos pressupostos fixados na Lei (art. 18 da Lei 3.915/2009).

A progressão passou a acontecer não mais a cada três anos, mas a cada dois anos, tomando a avaliação de desempenho como referência tendo como incentivo um valor percentual de 5% por cada nível bem abaixo dos 10% oferecidos até 2006.

A promoção, agora desvinculada do grau de escolarização, ocorre somente após o servidor passar por todos os níveis da classe em que se encontra e o incentivo pelo crescimento no grau de escolarização o professor recebe na forma de gratificação. De acordo com sua titulação os professores recebem, em relação a seu vencimento, 7,5% a mais para especialistas, 15% para mestres e 30% para doutores.

Os profissionais entendem que o modelo para a promoção adotado na nova Lei não se apresenta como incentivo para que estes continuem prosseguindo no seu processo de formação acadêmica, tomando como referência os percentuais aplicados. Todos são contundentes ao afirmarem que os valores são ínfimos diante de todo o investimento (na maioria das vezes pessoal) que uma formação em nível de pós-graduação exige.

Não se defende aqui que a oportunidade de progredir na carreira esteja atrelada somente à titulação. O que se questiona são os motivos dessa desvinculação. Tal fato merece uma reflexão para que se descubram quais os interesses que estão por trás de tal medida. Percebe-se que a reformulação do plano definiu critérios que limitam a promoção e progressão na carreira de todos os profissionais do magistério público do município de Teresina.

Para ser promovido de acordo com as novas regras, o servidor deverá, entre outros critérios, passar por todos os níveis da classe onde se encontra, conforme já foi exposto, sem esquecer que essa promoção está condicionada à aprovação em avaliação

⁹ O ingresso na carreira se dá na classe “C”, nível V.

de desempenho¹⁰. Além do mais terá que aguardar que o poder público anuncie disponibilidade orçamentária e que o percentual definido no orçamento não ultrapasse o limite máximo de 5% (cinco por cento) da folha nominal de remuneração do pessoal do magistério, referente ao mês de fevereiro de cada ano (Lei nº 3.951/2009, art. 18 e 19).

Vale a pena destacar que para comprovar êxito na avaliação de desempenho o professor terá que receber o certificado de aferição dada em ato pelo secretário municipal e que até o momento não foi definido, ou pelo menos não foram divulgados os critérios que habilita o profissional a recebê-lo.

No texto da LDB e das Diretrizes Nacionais para os planos de carreira aprovada em 2009, a expressão progressão funcional refere-se ao processo de ascensão na carreira. Ambos estabelecem que esta seja baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho. As Diretrizes Nacionais reforçam ainda a necessidade de que, além desses critérios, as esferas da administração pública que ofereçam alguma etapa da Educação Básica, considerem ainda o tempo de serviço como requisito de incentivo do trabalho profissional ao instituírem seus planos de carreira.

Ao tratar da avaliação teórica e prática as Diretrizes defendem que o processo seja elaborado pelo órgão executivo juntamente com os profissionais do magistério de cada sistema de ensino de forma coletiva, sendo esse compreendido como global e permanente de análise de atividades.

Percebe-se que sendo realizada dessa forma, a avaliação terá como fim não punir o professor, conforme se observa na organização do atual PCCS em discussão, mas proporcionar ao profissional um momento de aprofundamento e análise de sua prática fazendo-o perceber seus pontos positivos e a visualizar caminhos para a superação de suas dificuldades. Dessa forma estará possibilitando o seu crescimento profissional e, ao sistema de ensino, indicadores que permitam o aprimoramento do processo educativo.

No que se refere à composição salarial o enquadramento dos profissionais efetivos gerou muitas insatisfações. Embora tenha representado para uma pequena parcela ganhos, para a maioria não trouxe nenhuma melhoria, pois a remuneração dos professores, antes formada por diferentes gratificações, foi transformada em vencimento após o enquadramento.

¹⁰ Com a aprovação da Lei complementar nº. 4.018/ 2010, o inciso II do artigo 16-B da Lei nº. 3.951/2009, recebeu nova redação e define que para progressão o servidor deverá está certificado na aferição de conhecimento, definida por ato do Secretário Municipal de Educação.

Essa estratégia gerou problemas que refletiam a política de gratificação por mérito implantada em 2002 (ranking das escolas) e da implantação da prova de aferição¹¹ como critério para a progressão horizontal¹². Essa política provocou a quebra da isonomia salarial resultando grandes disparidades na remuneração final dos professores com a mesma formação acadêmica, tempo de serviço e que ocupavam a mesma função na rede de ensino.

Outro reflexo do enquadramento para os professores da rede pública de ensino foi a extinção do quadro suplementar¹³ e de algumas classes existentes no plano anterior. A Lei em debate criou a classe auxiliar agrupando professores com diferente formação (formação em nível médio, nível médio e 4º ano adicional e os de licenciatura curta). Todos esses problemas geraram insatisfações entre os professores da rede municipal de ensino de Teresina, motivando muitos a exigir a revisão de seus enquadramentos e da legislação recém aprovada que alterou a Lei nº 2.972/01.

Formação e Condição de trabalho: quais os novos rumos?

A formação inicial, continuada e a capacitação dos profissionais de magistério é responsabilidade dos poderes públicos com sustentação legal (Lei nº 12.056/2009; Decreto nº 6.755/2009), constituindo-se numa obrigação das três esferas de governo.

Dando conformidade à legislação, as Diretrizes Nacionais para os planos de carreira orientam na adequação desses instrumentos legais que cada ente federado deve fazer constar a “[...] oferta de programas permanentes e regulares de formação continuada para aperfeiçoamento profissional, inclusive em nível de pós-graduação” (RESOLUÇÃO CNE/CEB nº02/2009, inciso XII).

¹¹ **Lei nº 3.515, de 19 de maio de 2006, deu nova redação aos artigos. 19, 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A da Lei nº 2.972, de 17 de janeiro de 2001.**

¹² A política do ranking oferecia incentivos financeiros aos professores lotados nas escolas com melhor desempenho escolar e a prova de aferição quando implantada foi rejeitada pelos professores. Muitos professores não se submeteram ao processo e outros, mesmo aceitando às novas regras, não conseguiram atingir ao percentual mínimo exigido para a aprovação deixando de receber os efeitos da progressão.

¹³ Integram o quadro suplementar do magistério os servidores que já integravam ao quadro de servidores efetivos, à época da publicação desta não possuíam a qualificação exigida para ingresso ao quadro permanente. (Lei 2.972/01).

Ao se eximir dessa obrigatoriedade que lhe é dada, o poder público municipal passa aos profissionais do magistério a responsabilidade de zelar pela sua formação inicial e continuada, mesmo tornando-a condição indispensável para o crescimento na carreira em legislação específica da rede de ensino¹⁴.

No tocante às condições de trabalho, a nova legislação omite-se em questões fundamentais como a definição de parâmetros para atendimento aos dispositivos legais no tocante a relação adequada entre o número de alunos/professor e ao cumprimento do limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com educando,¹⁵ em discordância do que determina a Lei nº11.738 de julho de 2008.

Não há definição de políticas públicas que visem melhorar as condições de trabalho dos educadores e de erradicação e prevenção à incidência de doenças profissionais, essa última uma realidade que vem se agravando na rede, conseqüências de fatores como: ambientes insalubres em algumas escolas, de altas temperaturas, excesso de alunos por turma, da ausência de professores auxiliares, em especial nas turmas do ensino infantil e anos iniciais do ensino fundamental e da falta de infraestrutura que algumas escolas apresentam.

Essa situação se agrava especialmente nas escolas localizadas em áreas de difícil acesso e na zona rural, onde os professores com jornada de 40 horas são obrigados a permanecerem no local de trabalho durante seu horário de repouso. Quase a totalidade dessas escolas da rede de ensino não dispõe de uma estrutura mínima para assegurar essa permanência¹⁶.

Os limites orçamentários e a política de valorização profissional

14 A Secretaria Municipal de Educação de Teresina nos últimos anos tem ofertado no Cento de formação Odilon Nunes oficinas de planejamento de atividades com objetivo de minimizar as dificuldades de práticas dos professores. As oficinas acontecem a cada 15 (quinze) dias no horário pedagógico e não contam para efeito de certificação.

15 O § 4o do artigo 2 da referida Lei encontrando-se até o momento em julgamento a pedido de 5 governadores, no entanto não há impedimento legal para o seu cumprimento até que a ação seja julgada pelo Supremo Tribunal Federal.

16 A falta dessa infra-estrutura obriga os professores realizarem seu descanso em carteiras desconfortáveis ou até mesmo deitados no chão das salas de aula ou do professor.

Uma das novidades implantada com a atual legislação que reformulou do PCCS dos profissionais do magistério público da rede municipal de Teresina foi a limitação orçamentária. O termo aparece ao longo do texto legal sempre quando o objetivo é assegurar vantagens pecuniárias inerentes à carreira dos profissionais.

Sua instituição em Lei limita a concessão de direitos que se revelam em melhores vencimentos, configurando-se também como instrumento regulador da ascensão na carreira dos profissionais. Um dos reflexos imediatos constituiu-se na determinação de valores nominais para gratificações pecuniárias especiais concedidas aos profissionais em exercício em substituição aos valores percentuais vigentes que eram tomados como referência até 2006¹⁷. Até então, a concessão dessas gratificações representava maior ganho na composição da remuneração final desses servidores.

Considerações Finais

Percebe-se dessa forma, que a reformulação do PCCS dos profissionais do magistério público municipal de Teresina é resultado apenas da análise realizada pelos técnicos municipais sem a participação dos educadores locais. Sendo assim, feriu o processo democrático indispensável na construção de uma política em defesa da valorização profissional e de uma educação pública de qualidade.

A ausência desse processo resultou na construção de um plano que desconsidera as conquistas das lutas coletivas desencadeadas ao longo dos anos, fruto da organização da categoria, não se atentando aos paradigmas e esforços investidos na formação acadêmica, muitos realizados de forma sacrificada em prol de melhores salários e qualificação.

Omitiu a obrigatoriedade que o poder público tem na oferta de programas de formação inicial e continuada para todos aqueles que dependem da efetividade dessa política, mas que se encontram à margem desse processo resultando em um modelo que não suficiente para reter os docentes da rede nem se constitui como instrumento de atratividade para novos professores no ensino público municipal.

¹⁷ De acordo com a Lei nº2. 972/2001, as gratificações de regência de sala e exercício da função de pedagogo, de exercício do magistério em local especial (zona rural), de permanência para desempenho de horário em escolas de difícil acesso correspondiam 45%, 20% e 10%, respectivamente, sobre o vencimento básico.

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. 2009.

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

_____. 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.

_____. Decreto nº 6.755, de 29 de janeiro de 2009. Institui a Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica, disciplina a atuação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior -Capes no fomento a programas de formação inicial e continuada, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6755.htm>. Acesso em: abr. 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 9424, de 24 de dezembro de 1996, Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9424compilado.htm>. Acesso em: mar. 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.

Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Básica (Brasil). Resolução nº 03, de 8 de outubro de 1997. Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios Disponível em:
< <http://www.cesarcallegari.com.br/files/arquivos/1243620681.pdf>>. Acesso em: abr. 2010.

Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Básica (Brasil). 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 Disponível em:
< <http://www.cesarcallegari.com.br/files/arquivos/1243620681.pdf>>. Acesso em: abr. 2010.

Prefeitura Municipal de Teresina. Diário Oficial do Município. Lei nº 3.515, de 19 de maio de 2006. Dá nova redação aos arts. 19, 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A 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”. DOM - Teresina - Ano 2006 - nº 1.098 Sexta-feira, 19 de maio de 2006, p. 03 e 04. Disponível em <http://www.teresina.pi.gov.br/dom/doc_diario/DOM1098-1-19052006.pdf> acesso em set. de 2010

_____. Municipal de Teresina. Diário Oficial do Município. Decreto nº 7.068, de 15 de fevereiro de 2007. Altera dispositivos do Decreto nº 6.835, de 06 de julho de 2006, que “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”. DOM - Teresina - Ano 2007 - nº 1.142 Sexta-feira, 16 de fevereiro de 2007, p. 05 e 06. Disponível em< http://www.teresina.pi.gov.br/dom/doc_diario/DOM1142-1-16022007.pdf> acesso em set. de 2010

_____. Municipal de Teresina. Diário Oficial do Município. 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.. DOM - Teresina - Ano 2006 - nº 1.109 Sexta-feira, 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

TERESINA. Secretaria Municipal de Educação. A política de educação que Teresina aprovou, 2004.