

## VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO NOS PLANOS DE CARGOS E CARREIRA DOS PROFESSORES DOS MUNICÍPIOS DE URUÇUÍ E CABECEIRAS DO PIAUÍ

Silvania Uchôa de Castro<sup>1</sup>  
Luís Carlos Sales<sup>2</sup>

**RESUMO:** Este estudo tem como objetivo analisar aspectos da carreira e remuneração docentes, verificando em que perspectivas os planos de carreira avançaram e/ou retrocederam. A fim de alcançar o objetivo proposto, foi realizada análise dos planos de carreira dos municípios de Uruçuí e Cabeceiras do Piauí, bem como análise documental das legislações nacional e municipais sobre o tema em questão com base no referencial teórico constituído por: Cruz, Silva e Sousa (2021); Gatti e Barreto (2009); Dutra Júnior *et al.* (2000); Jacomini e Penna (2016) e Rolim e Guimarães (2022). Para análise dos planos de carreira, foram abordados os aspectos referentes à carreira e à remuneração do magistério, destacando as seguintes categorias: forma de ingresso e grau de formação necessária; jornada de trabalho e definição da hora atividade; critérios de movimentação na carreira; e componentes da remuneração docente. No geral, observou-se que, de acordo com a análise dos itens que compõem a remuneração do professor, os planos de carreira retroagiram, como, por exemplo, ao incorporar algumas gratificações ao vencimento para cumprir a legislação nacional, o que não gerou recursos novos para cumprir a determinação legal quanto ao pagamento do piso. Verificou-se, ainda, que o atual plano de Cabeceiras do Piauí não cumpre a legislação quanto à definição de carga horária de atividades extraclasse.

3105

**Palavras-chave:** políticas educacionais; valorização do magistério; plano de carreira.

### I INTRODUÇÃO

A valorização do magistério está, historicamente, relacionada ao processo de luta por melhores salários e condições de trabalho e tem adquirido, a partir da década de 1990, centralidade na agenda das políticas públicas educacionais, tornando-se objeto de interesse crescente por parte de estudiosos e formuladores de políticas públicas. O assunto é discutido, nesse contexto, como condição para garantia do padrão de qualidade do ensino, e os docentes esperam receber salários equivalentes aos de outros profissionais com o mesmo nível de formação, condições adequadas de trabalho, como a preservação de horário para as atividades

<sup>1</sup>Doutoranda em Educação pela Universidade Federal do Piauí. Professora da rede pública municipal de Teresina.

<sup>2</sup>Doutor em Educação, Professor da Universidade Federal do Piauí.

extraclasse e formação inicial e continuada, por meio de planos de carreira que assegurem a valorização desses profissionais.

Nas últimas décadas, importantes avanços se efetivaram na legislação nacional no contexto da valorização do magistério. Dentre eles, destacam-se a Constituição Federal de 1988, que indicou como um de seus princípios, no artigo 206, inciso V, “a valorização dos profissionais do ensino” (Brasil, 1988); a Lei nº 9.394/96, que inseriu um título específico sobre os profissionais da educação (Brasil, 1996a); a política de fundos (Fundef/Fundeb) que tem como objetivo a valorização dos profissionais da educação (Brasil, 1996b, 2007, 2020) e a Lei 11.738/2008, que criou o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), o qual visa promover a melhoria da qualidade do ensino público, garantindo patamares básicos de vencimento (Brasil, 2008).

Todas as legislações citadas apontam para a criação ou reformulação de planos de carreira para os profissionais do magistério. Dessa forma, todos os estados e municípios tiveram que se adequar às mudanças de que tratam essas leis, não sendo diferente com os municípios apresentados neste estudo.

Na perspectiva de contribuir com os estudos que buscam analisar a valorização do magistério por meio de pesquisa sobre os planos de carreira de dois municípios piauienses, este estudo busca analisar aspectos da carreira e remuneração docentes, verificando em que perspectivas os planos de carreira avançaram e/ou retrocederam. Leva-se em conta o fato de que a maioria dos estudos, em âmbito nacional e local, analisa a valorização do magistério na rede estadual, sendo poucos os que analisam os municípios que não sejam capitais.

De acordo com estudos realizados por Cruz, Silva e Sousa (2021), no conjunto de publicações, em três volumes, organizado por Bassi, Fernandes e Rolim (2018a, 2018b, 2018c), sobre os resultados da pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica no contexto do Fundeb e do PSPN: configurações, impactos, impasses e perspectivas”, foram encontrados, apenas, quatro estudos que enfrentam a discussão sobre remuneração em mais de um município que não é capital de estado.

Nesta pesquisa foram analisados planos de carreiras dos municípios piauienses de Uruçuí (Lei nº 615/2012 e Lei nº 681/2015) e Cabeceiras do Piauí (Lei nº 098/2002 e Lei nº 241/2009), sendo selecionadas as seguintes categorias: 1) Forma de ingresso e grau de formação necessária; 2) Jornada de trabalho e definição da hora atividade; 3) Critérios de movimentação na carreira; 4) Componentes da remuneração docente. A escolha desses itens,

entre aqueles presentes nos planos de carreira, coaduna-se com o propósito de discutir aspectos centrais da valorização do magistério. Embora considerem-se importantes todos os aspectos da valorização do magistério, nos limites deste artigo, o foco serão a carreira e a composição da remuneração.

A fim de alcançar o objetivo proposto, a pesquisa apresentada é exploratória, de abordagem quanti-qualitativa, com base em dados dos sistemas municipais de ensino das redes pesquisadas. Envolve o estudo da valorização do magistério dos municípios de Uruçuí e Cabeceiras do Piauí, tendo como base os dois últimos planos de carreira, e como principal referência Cruz, Silva e Sousa (2021); Gatti e Barreto (2009); Dutra Júnior *et al.* (2000); Jacomini e Penna (2016) e Rolim e Guimarães (2022), dentre outros, além da CF/88 e da Lei 11.378/2008. Entretanto, antes de analisar os aspectos referente a carreira e remuneração, serão apresentados os municípios pesquisados.

## 2 CARACTERIZAÇÃO DOS MUNICÍPIOS PESQUISADOS

Este tópico apresenta o contexto dos municípios pesquisados, descrevendo suas características e os principais elementos que devem ser considerados como significativos para a compreensão da efetivação das políticas públicas para os profissionais do magistério, com base na apresentação dos dados históricos, políticos e educacionais, entre outros aspectos, no sentido de contextualizar o cenário em que a pesquisa é desenvolvida.

### 2.1 Município de Uruçuí

Uruçuí é um dos 224 municípios piauienses; dista 453 km da capital do estado, Teresina (Fundação Cepro, 2012). Localizado no sul do Piauí, Uruçuí foi elevado à categoria de município em 1902. Sua população, conforme estimativas do IBGE (2022), era de 21.746 habitantes em 2021. Com uma área de 8.411,9 km<sup>2</sup>, é o maior município piauiense em extensão territorial e um dos maiores do Nordeste.

Foi com a implantação das primeiras fazendas de gado, às margens de rios e riachos que muitos fugitivos das secas que assolavam parte do Piauí e outros estados do Nordeste terminaram por encontrar um ambiente rico em água potável e solo fértil. Como era crescente o número de pessoas que decidiam habitar nas terras que formam o entroncamento dos rios Uruçuí Preto e Parnaíba, aos poucos, as moradas isoladas foram se transformando numa pequena povoação.

Em 2002, com a implantação de uma unidade da Bunge Alimentos, intensificou-se, em Uruçuí, a produção de grãos e o comércio de uma infinidade de produtos necessários ao funcionamento do agronegócio. Atualmente, Uruçuí está na lista dos municípios brasileiros que mais crescem no setor econômico, por conta do cerrado e dos fatores climáticos que possui, destacando-se no cenário do agronegócio brasileiro. De acordo com a revista Exame Agro, Uruçuí ocupa a 61ª posição no ranking, dentre as 100 cidades mais ricas do Brasil no agronegócio (Revista Exame, 2023).

O destaque no agronegócio, no sul do Piauí e no Brasil, vem atraindo cada vez mais empresas e empreendedores que buscam oportunidades no setor agrícola e Uruçuí apresenta um ambiente favorável aos negócios, com altos níveis de tecnologia e produtividade que impulsionam seu desenvolvimento econômico. Com um setor produtivo em constante expansão, a produção agrícola de Uruçuí é baseada principalmente em soja, milho e algodão, que são as principais culturas responsáveis pelo desempenho econômico da cidade.

Nas últimas décadas, tem-se intensificado um avanço significativo no processo educacional, a partir de investimentos na educação básica e da implantação de universidades, como a Universidade Estadual do Piauí (UESPI), a Universidade Federal do Piauí (UFPI) e o Instituto Federal do Piauí (IFPI).

No que se refere à educação básica, a rede municipal de ensino de Uruçuí conta com 32 Unidades de Ensino, sendo uma da rede federal, quatro da rede estadual e 22 da rede municipal, atendendo um total de 7.305 alunos, sendo que 57,9% são alunos da rede pública municipal, de acordo com dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2022).

O Prefeito de Uruçuí, Francisco Wagner Pires Coelho, foi reeleito pelo Partido Progressista; por ser médico, é conhecido como Dr. Wagner. De acordo com a Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN, 2023), o Prefeito tem conseguido investir recursos públicos em obras que beneficiam a população e contribuem para o desenvolvimento do município.

## 2.2 Município de Cabeceiras do Piauí

Cabeceiras do Piauí está localizado a 93 quilômetros de Teresina, numa área de 608,5 km<sup>2</sup> (Fundação Cepro, 2012). De acordo com dados do IBGE (2022), possuía, em 2021, uma população estimada de 10.671 habitantes. Elevado à categoria de município, em 1992, por meio

da Lei Estadual nº 4.477/1992, sua instalação oficial ocorreu em 1º de janeiro de 1993. O processo de emancipação política aconteceu por meio de realização de plebiscito, que ocorreu em março de 1992, momento em os eleitores foram às urnas e decidiram coletivamente que Cabeceiras do Piauí seria cidade.

O município é conhecido como a cidade dos Josés, em homenagem ao seu padroeiro, São José, que é o símbolo maior da história de Cabeceiras e existe desde o princípio, antes da cidade. A primeira capela do município, construída em 1946, recebeu o nome de São José e é bastante importante para a história de Cabeceiras do Piauí, por ser o local onde a cidade começou a se formar.

No município de Cabeceiras, há muitas nascentes e fontes de água. A vegetação nativa é bastante atrativa para turistas que vêm até a cidade para desfrutar de balneários, riachos e lagoas, como o Balneário Barreiro, principal ponto turístico de Cabeceiras.

O município está inserido dentro da zona de transição entre a caatinga e a região Amazônica, com a presença de carnaúba e cocais. Uma de suas principais atividades econômicas é a carnaúba, principalmente pela questão econômica, pela extração do material, da palha.

Contando com 18 escolas de educação básica, sendo uma da rede estadual e as demais, no total de 17, da rede municipal, Cabeceiras do Piauí atende um total de 2.424 alunos, o que, de acordo com dados do INEP (2022), corresponde a 74,2% da rede pública municipal.

O prefeito do município é José da Silva Filho, eleito em 2020 pelo Partido Progressista, para o mandato de 2021 a 2023. Zé Filho, como é conhecido, é natural de Cabeceiras do Piauí e é professor da educação básica, no ensino médio.

Por se tratar de redes com diferentes características, este estudo não tem a pretensão de apresentar uma análise comparativa entre os planos de carreira, embora em alguns aspectos esta análise seja necessária. Dessa forma, o objetivo deste estudo é analisar a valorização docente descrita nos planos de carreira verificando em que perspectivas esses planos avançaram e/ou retrocederam, em diálogo com a legislação nacional e os estudiosos desta temática.

Importa ressaltar que os planos de carreira sofreram, ao longo do tempo, alterações em seu conteúdo, considerando as modificações apresentadas nas legislações. Muitas dessas alterações são resultantes ou provocadas pelas reformas educacionais no contexto nacional, como também, em alguns casos, pela participação dos sindicatos, que pressionam os prefeitos nas elaborações de leis.

A seguir, discutem-se as categorias de análise dos planos de carreira, conforme segue:

1) Forma de ingresso e grau de formação necessário; 2) Jornada de trabalho e definição da hora-atividade; 3) Critérios de movimentação na carreira; e 4) Componentes da remuneração docente.

### **3 VALORIZAÇÃO NOS PLANOS DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA DOS MUNICÍPIOS DE URUCUÍ E CABECEIRAS DO PIAUÍ**

A política de Fundos implantada no Brasil, em meados da década de 90, foi fundamental para a temática valorização do magistério, principalmente no que concerne à remuneração, pois

determina a aplicação de um percentual de recursos a serem utilizados na remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício na rede pública de ensino. Além de reservar recursos para a remuneração do magistério, a política de Fundos determinou que estados, Distrito Federal e municípios implantassem planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação, instrumento importante para organizar a carreira docente, proporcionando mecanismos de atratividade e estímulo à permanência dos profissionais do magistério, que são fundamentais para a valorização deles.

3110

De modo geral, a temática valorização do magistério, segundo Monlevade (2000), deve considerar o tripé: 1) remuneração digna, com base em um piso salarial nacional; 2) formação inicial de qualidade e formação continuada; 3) carreira que fixe o professor ao sistema de ensino e jornada organicamente composta de aulas e tempo de formação continuada. Esse tripé é indispensável para a reversão da situação de desvalorização sofrida pelo professor da educação básica.

Embora esse conjunto seja necessário para garantir a real valorização do magistério, abordam-se, neste estudo, os aspectos referentes à carreira e à remuneração docente, a partir da análise de Planos de Carreira do magistério dos municípios de Urucuí e Cabeceiras do Piauí, considerando carreira e remuneração como dimensões centrais da política de valorização docente, sem desconsiderar a importância dos outros elementos que a compõem.

#### **3.1 Formas de ingresso e grau de formação mínima para acesso ao magistério público**

A Constituição Federal de 1988, estabelece, em seu artigo 37, que a forma de ingresso

nos quadros de serviço público no Brasil depende da prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos (Brasil, 1988). A LDB corrobora ao determinar o ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos. Destarte, a forma de ingresso no magistério público deve seguir este preceito legal, sendo realizada via concurso público, com regras e normas claras e bem definidas (Brasil, 1996a).

Ao estabelecer que o acesso à carreira do magistério se dê por meio do concurso público, este dispositivo constitucional revela a tomada de consciência dos formuladores de políticas públicas sobre os impactos que a valorização do magistério acarreta à qualidade da escola pública oferecida à maioria dos brasileiros, ficando evidente a preocupação com a qualidade do ensino, visto que, por serem submetidos a provas e títulos, os candidatos aprovados podem ser considerados capacitados para as funções (Brasil, 1996a).

Ao tratar da forma de ingresso na carreira do magistério público, constatou-se que, nos dois municípios analisados, a forma de acesso à carreira docente do magistério público é via concurso público de provas ou de provas e títulos. Corroborando o que determinam a CF/88, a LDB/96 e a Resolução CNE/CEB nº 02, de 2009, quanto à exigência de concurso público como forma de acesso à carreira do magistério nos planos analisados, todos estão em consonância com os dispositivos legais citados acima. No entanto observa-se, nos planos de carreiras, que é comum a contratação de professores por tempo determinado, os quais não têm as mesmas garantias e direitos dos professores que ingressaram via concurso público.

Alinhados com a legislação nacional, Gatti e Barreto (2009, p. 252) destacam “a existência de concurso para ingresso na carreira, sendo este considerado fator primeiro de detecção da qualificação dos candidatos à docência”. No entanto, o município de Cabeceiras do Piauí apresenta, em seu plano de carreira, o regime de contratação temporária de professores.

A Resolução CNE/CEB nº 02/2009 ressalta a importância da realização de concurso público de provas e títulos para todos os cargos ou empregos públicos do quadro do magistério, estipulando um percentual de até 20% para o teto de contratos temporários (Brasil, 2009). Ultrapassado este percentual, obrigar-se-á a administração pública a realizar abertura de concurso público para o preenchimento das vagas (Cabeceiras do Piauí, 2009).

Contudo, apesar de o concurso público estar previsto em todos os planos de carreira analisados, não significa que os prefeitos desses municípios tenham tido a prática de realizá-lo periodicamente, a exemplo de plano de carreira do ano de 2002, de Cabeceiras do Piauí,

que fala da contratação temporária, quando da necessidade da administração pública, cumprido o disposto no artigo 37 da Constituição Federal. Para Jacomini e Penna, 2016, são os chamados contratos precários, isto é, sem as mesmas garantias daqueles que ingressam por concurso.

No que se refere à formação mínima para ingressar na carreira do magistério de educação básica, a Lei 9.394/96 prevê formação em nível superior, curso de licenciatura, sendo admitida a formação em nível médio na modalidade normal, para lecionar na Educação Infantil e nos cinco primeiros anos do Ensino Fundamental (Brasil, 1996a). No que concerne à formação exigida, o plano de carreira do município de Uruçuí segue essa legislação, ao determinar o ingresso do professor com formação em nível médio na modalidade normal.

Analisando os planos de carreira de Cabeceiras do Piauí, verifica-se que, no plano de 2002, admitia-se o ingresso de professor leigo, sem formação para o exercício do magistério. Entretanto o plano de 2009 já segue a orientação legal, ao determinar o ingresso de professores com formação em nível médio, com habilitação para o magistério.

Deste modo, os planos de carreira em vigência nos dois municípios cumprem as determinações legais quanto à formação exigida para o ingresso na carreira, corroborando os preceitos legais.

3112

A próxima seção apresenta a composição da jornada de trabalho, verificando se os planos de carreira atendem a legislação nacional, quanto ao limite máximo de  $\frac{2}{3}$  da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

### **3.2 Jornada de trabalho e definição da hora atividade**

A lei de criação do Piso Salarial Profissional Nacional, além de fixar o vencimento inicial do magistério público da educação básica, determinou o limite máximo de  $\frac{2}{3}$  (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos na jornada de trabalho do professor (Brasil, 2008). Considerando que a jornada de trabalho do professor é composta por horas de atividades com alunos e horas de atividades extraclasse, fica subentendido que, no mínimo,  $\frac{1}{3}$  da carga horária do professor seja para desenvolver as atividades extraclasse, como planejamento, reuniões pedagógicas, estudo, preparação de aulas, correção de provas, atendimento aos pais, dentre outros componentes



fundamentais para promover um melhor preparo do processo de ensino-aprendizagem e contribuir para a melhoria da qualidade da educação.

A Lei do Piso e a Resolução CNE/CEB nº 02, de 2009 apresentam, como princípio, jornada de trabalho de tempo integral com 40 horas semanais, preferencialmente numa única escola. Ou seja, os novos planos ou a reformulação daqueles já existentes deveriam contemplar a proposta de jornada de tempo integral dessa Resolução e a composição prevista na Lei nº 11.738/2008, que determinam que dois terços das atividades devem ser direcionados para a docência e um terço para atividades de apoio à docência (Brasil, 2008, 2009). Entretanto nenhum dos planos analisados faz referência à jornada de tempo integral.

A fim de verificar o cumprimento da Lei do Piso quanto à organização da jornada de trabalho, o Quadro 1 apresenta a composição da jornada do professor nos municípios pesquisados.

**Quadro 1** - Jornada de trabalho e sua composição descrita nos planos de carreira dos municípios pesquisados

MUNICÍPIO	PLANO	JORNADA	COMPOSIÇÃO DA JORNADA
Uruçuí	2012	40 e 20	70% em sala de aula e 30% para atividades extraclasse.
	2015	40 e 20	Horas-aulas equivalentes a 2/3 (dois terços), no máximo, e as outras horas-atividades, equivalentes a 1/3 (um terço), no mínimo*
Cabeceiras do Piauí	2002	25	20h de aula semanais acrescidas de 5 horas-atividades
	2009	40 e 20	25% para as horas-atividades e 75% para o desempenho das atividades de interação com os alunos.

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos planos de carreira.

Conforme apresentado no Quadro 1, a jornada de trabalho dos professores nas unidades de ensino da rede municipal de Uruçuí, nos dois planos estudados, pode ser fixada em regime de 40 e 20 horas semanais. No plano de 2012, para cada jornada de trabalho, 30% deveriam ser destinadas para realização de atividades extraclasse. O plano de carreira em vigência está em consonância com a legislação nacional, ao estabelecer que as horas-aulas equivalham a 2/3 (dois terços), no máximo, e as outras horas-atividades, a 1/3 (um terço), no mínimo.

O plano de 2012, criado no contexto da Lei do Piso, não atendia a legislação nacional, quanto à organização da carga horária, passando a ser cumprido após aprovação do atual

plano, em 2015. Constatou-se que a legislação de Uruçuí avançou, em relação ao plano anterior, no sentido de atender a determinação legal no que se refere ao cumprimento da carga horária de atividade extraclasse.

O plano de carreira de 2002 do município de Cabeceiras do Piauí estabelecia a jornada de trabalho de 25 horas, sendo 20h de aulas semanais e 5 horas-atividades (Cabeceiras do Piauí, 2002). Já no atual plano, a jornada de trabalho dos professores pode ser fixada em regime de 40 e 20 horas semanais, sendo que, para cada jornada de trabalho, 25% deveriam ser destinadas para realização de atividade extraclasse (Cabeceiras do Piauí, 2009).

Conforme o exposto, o plano de carreira em vigor, no município de Cabeceiras do Piauí, não cumpre o disposto na Lei do Piso, quanto à definição da carga horária de interação com aluno e atividade extraclasse. Embora o plano tenha sido reformulado após a implantação da Lei do Piso, não atende a determinação legal no que tange ao cumprimento da composição da jornada de trabalho.

De acordo com o Relatório do 4º ciclo de monitoramento das metas do PNE/2014, no que se refere ao cumprimento do limite máximo de 2/3 da jornada de trabalho do magistério em atividades de interação com os educandos, os dados do IBGE (2018) evidenciam que 74,2% dos municípios declararam aplicar o limite máximo, para desempenho das atividades de interação com os alunos, comumente chamadas de hora-aula. Quando analisados os dados do Piauí, este percentual representa 91,5%, bem superior à média nacional. Entretanto ainda é considerável o número de municípios que não segue a norma estabelecida, a exemplo de Cabeceiras do Piauí.

A definição de parte da carga horária do professor para atividades extraclasse é uma conquista garantida em lei que contribui para a qualidade da educação pública. Segundo Rolim e Guimarães (2022), nas discussões sobre a carreira do magistério, uma variável muito importante é a jornada de trabalho, regulamentada em planos de carreira, com vistas à valorização do professor, em termos de condições de trabalho individual e de trabalho coletivo.

Outro aspecto importante da valorização do magistério é garantir uma carreira atrativa, com salário inicial razoável e perspectiva de crescimento profissional, para que o docente possa progredir na carreira. Considerando o exposto, na seção a seguir, são apresentadas as categorias utilizadas para movimentação na carreira, conforme as progressões vertical e horizontal.

### 3.3 Categorias utilizadas para movimentação na carreira

Diversas terminologias são utilizadas para se referir à movimentação na carreira nos estatutos e planos de carreira investigados. Com o intuito de unificar o uso dessas terminologias, neste estudo, são utilizados, independente dos termos atribuídos em cada plano de carreira, “progressão vertical” para a movimentação na carreira baseada na formação acadêmica, que é a mudança de uma classe para outra; e “progressão horizontal” para a movimentação na carreira baseada na avaliação de desempenho, formação em serviço e tempo de serviço, para se referir à progressão na carreira, que é a mudança de um nível para o outro.

Destaca-se a importância da carreira como aspecto da valorização do magistério. No estudo denominado “Professores e qualidade de vida: reflexões sobre valorização do magistério na educação básica” de autoria de Grochoska e Gouveia (2020), verificou-se que a percepção dos professores sobre valorização está muito relacionada a uma carreira que possibilite avanços remuneratórios e valorização das titulações.

A seguir, destacam-se e analisam-se os critérios de movimentação na carreira adotados por cada município investigado.

**Quadro 2** - Categorias utilizadas para movimentação na carreira

MUNICÍPIO	PLANO	PROGRESSÃO VERTICAL	PROGRESSÃO HORIZONTAL
Uruçuí	2012	Classe A (Nível Médio, magistério) Classe B (Nível Médio, modalidade normal, mais um ano adicional) Classe SL (Licenciatura Plena) Classe SE (Especialização) Classe SM (Mestrado) Classe SD (Doutorado)	I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII
	2015	Classe A (Nível Médio, magistério) Classe B (Nível Médio, magistério, acrescido de mais um ano de estudos adicionais) Classe SL (Licenciatura Plena) Classe SE (Especialização) Classe SM (Mestrado) Classe SD (Doutorado)	I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII

MUNICÍPIO	PLANO	PROGRESSÃO VERTICAL	PROGRESSÃO HORIZONTAL
			I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII
Cabeceiras do Piauí	2002	Professor leigo – sem formação específica para o exercício do magistério Classe A (Nível Médio, magistério ou cursos similares, como o PROFORMAÇÃO <sup>3</sup> ) Classe B (Licenciatura Plena)	I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII  I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII  I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII
	2009	Classe A/categoria AM (Nível Médio, modalidade normal) Classe A/categoria AS (Nível Superior, com graduação em Pedagogia ou Normal Superior) Classe A/categoria AE (Nível Superior, com graduação em Pedagogia ou Normal Superior com Especialização na área de educação) Classe B/Categoria BS (Licenciatura Plena) Classe B/Categoria BE (Especialização na área de educação) Classe B/Categoria BM (Mestrado na área de educação)	I, II, III, IV, V, VI, VII  I, II, III, IV, V, VI, VII  I, II, III, IV, V, VI, VII  I, II, III, IV, V, VI, VII  I, II, III, IV, V, VI, VII  I, II, III, IV, V, VI, VII

3116

Fonte: Elaborado pela autora com base nos planos de carreira (2023).

A estrutura da carreira do magistério da rede municipal de Uruçuí permanece a mesma nos planos de carreira de 2012 e 2015, sendo composta por cinco classes: a primeira, a Classe A – professor com formação em nível médio, magistério, até o professor com formação em doutorado. Cada uma dessas classes possui oito níveis, que correspondem à progressão horizontal e são indicados pelos algarismos de I a VIII. A mudança de um nível para o outro corresponde a um percentual de 5% (Uruçuí, 2012, 2015).

O plano de carreira de Cabeceiras do Piauí do ano de 2002 apresenta três tipos de movimentação vertical, admitindo, ainda, professor leigo, ou seja, sem formação específica para o exercício do magistério, e professor com formação em nível médio e com licenciatura plena (Cabeceiras do Piauí, 2002). Embora o plano tenha sido aprovado em 2002, seis anos após a promulgação da LDB/1996a, não atendia a determinação legal. O plano de 2009

<sup>3</sup> O PROFORMAÇÃO, Programa da Secretaria de Educação a Distância, é um curso em nível médio, com habilitação para o magistério na modalidade Normal, realizado pelo MEC em parceria com os estados e municípios.

corrigiu essa inconstitucionalidade ao admitir professores com formação em nível médio. Assim, o plano de carreira vigente desde 2009 apresenta duas classes, quais sejam, classe A e B, sendo que cada uma delas apresenta três categorias, conforme especificado no quadro acima. Cada classe/categoria possui sete níveis. A mudança de um nível para o outro corresponde a um percentual de 3% (Cabeceiras do Piauí, 2009).

A seguir, a progressão na carreira do magistério é analisada de forma mais detalhada e com acréscimo de outros itens que se consideram importantes, tais como a progressão baseada na formação acadêmica destacando o nível de cada classe e o percentual de acréscimo ao vencimento, conforme a formação adquirida no percurso da carreira do magistério.

### 3.3.1 Progressão baseada na formação acadêmica

A progressão baseada na formação acadêmica expressa no atual plano de carreira do município de Uruçuí estabelece um acréscimo de 5% sobre o vencimento do professor classe B, nível I. Para o professor com formação em nível superior, este percentual é de 30,6% sobre o vencimento do professor classe B, nível I. O professor com especialização, terá um acréscimo de 8,5%, sobre o vencimento do professor classe SL, nível I. O professor com mestrado terá um percentual de 5,4%, sobre o vencimento do professor classe SE, nível I. Já o professor com formação em doutorado terá um acréscimo de 12,24% sobre seu vencimento em relação ao vencimento de professor classe SM, nível I (Uruçuí, 2015). Os percentuais são calculados a partir do vencimento e são acumuláveis. Importa ressaltar que o plano de 2012 não estipulava um percentual baseado na formação acadêmica, aspecto em que o atual plano avança em relação ao anterior.

No município de Cabeceiras do Piauí, há diferenciação salarial entre os professores, de acordo com a formação acadêmica. O plano vigente estabelece que, para o professor Classe A/categoria AM - Nível Médio na modalidade normal, a remuneração é o Piso Salarial Nacional. Os professores da educação infantil e anos iniciais, com formação em pedagogia e normal superior, têm direito a 5% em relação aos professores com formação em nível médio; já os professores dos anos finais do ensino fundamental, com formação nas demais licenciaturas plenas têm direito a 72,98% (Cabeceiras do Piauí, 2009). Percebe-se, portanto, diferenciação percentual considerável entre professores com a mesma formação em ensino superior, sendo que a Resolução CNE/CEB nº 02, de 2009, recomenda a diferenciação dos vencimentos dos profissionais da educação escolar básica por titulação

(Brasil, 2009). O professor com especialização terá um acréscimo de 5%, sobre o vencimento e o professor com formação até em mestrado o incentivo é de apenas 5%; em ambos, o percentual é cumulativo.

Verifica-se que, nos dois municípios, o incentivo para a formação em nível de mestrado é baixo, considerando o esforço pessoal e o custo da realização dessa formação. Além da progressão vertical, o professor pode progredir por meio da progressão horizontal, conforme apresentado na seção a seguir.

### 3.3.2 Progressão baseada na mudança de nível

Além da progressão baseada na formação acadêmica, está prevista, nos planos de carreira, a progressão baseada na mudança de nível, que pode ser concedida mediante avaliação de desempenho e/ou tempo de serviço, conforme apresentado no Quadro 3.

**Quadro 03** - Interstício da progressão funcional

MUNICÍPIO	PLANO	INTERSTÍCIO
Uruçuí	2012	A progressão horizontal pode ser por tempo de serviço ou por merecimento. Por tempo de serviço, a cada quatro anos. Por merecimento, a cada três anos.
	2015	A partir de 3 anos de efetivo exercício (mediante avaliação de desempenho e participação de treinamento e aperfeiçoamento). Na ausência da avaliação de desempenho e de cursos de atualização e aperfeiçoamento, a progressão ocorrerá num intervalo de 5 anos.
Cabeceiras do Piauí	2002	A partir de 5 anos de efetivo exercício. As progressões dar-se-ão a pedido do interessado, mediante requerimento, acompanhado dos respectivos documentos comprobatórios, e terão efeitos financeiros a partir da data de publicação do ato.
	2009	O profissional do magistério terá direito à progressão funcional desde que satisfaça, cumulativamente, os seguintes requisitos: houver completado cinco anos de efetivo exercício na referência; tiver alcançado o conceito favorável nas avaliações de desempenho do período; tiver participado de treinamento de atualização e aperfeiçoamento na respectiva área de atuação, com carga horária igual ou superior a 240 horas, admitindo-se apenas o somatório de cursos de, no mínimo, 20 horas/aulas, com certificação de instituições públicas e/ou privadas efetivamente habilitadas para essa finalidade.

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos planos de carreira (2022).

A progressão horizontal, descrita nos planos de carreira das redes municipais em análise, é caracterizada pela passagem do servidor para o nível imediatamente superior ao que pertence, dentro da mesma classe funcional. Essa mudança de nível pode se dar mediante avaliação de desempenho, formação em serviço, cursos de aperfeiçoamento e/ou

tempo de serviço. Conforme apresentado no Quadro 3, a concessão acontece no intervalo de 2 a 5 anos de efetivo exercício, após o estágio probatório.

Em Uruçuí (2012, 2015), no plano de 2012, a progressão horizontal pode ser por tempo de serviço ou por merecimento. Por tempo de serviço, a cada quatro anos. Por merecimento, a cada três anos. No plano em vigência, após o estágio probatório, na ausência da avaliação de desempenho e de cursos de atualização e aperfeiçoamento, a progressão ocorrerá num intervalo de 5 anos.

Em Cabeceiras do Piauí (2002, 2009), no plano de 2002, a progressão era concedida a partir de 5 anos de efetivo exercício, mediante documentos comprobatórios. No atual plano, também é a partir de cinco anos, porém, neste, um dos pré-requisitos é obter conceito favorável nas avaliações de desempenho.

No geral, a progressão funcional é fortemente vinculada à avaliação de desempenho. No entanto, apesar de os planos apresentarem esse pré-requisito, nem sempre a avaliação é realizada. Como é o sistema que faz a avaliação, o município economiza mais se não fizer, pois, assim, os professores levam mais tempo para progredir de um nível para outro. Na ausência da avaliação de desempenho, o tempo de serviço passa a ser o parâmetro para a mudança de nível.

Em estudos sobre planos de carreira, Dutra Júnior *et al.* (2000, p. 26) já haviam evidenciado essa percepção em seu diagnóstico: “embora prevista no plano, a avaliação de desempenho nem sempre é, na prática, implementada, tornando-se, assim, o tempo de serviço fator exclusivo para a progressão na carreira do magistério”.

Na próxima seção do capítulo, apresentam-se os componentes da remuneração do magistério, tomando como referência os planos de carreiras dos municípios analisados.

### 3.4. Componentes da remuneração docente

A remuneração é a totalidade dos benefícios financeiros que incluem o vencimento ou salário, acrescida de vantagens pecuniárias. Os componentes denominados vantagens são divididos em adicionais e gratificações, que podem ser fixas ou transitórias.

O Quadro 4 apresenta os componentes da remuneração do magistério dos municípios investigados e a gratificação de incentivo à melhoria de qualidade da educação, considerando a especificidade dessa gratificação, relacionada à política de mérito.

**Quadro 4** - Componentes da remuneração do magistério dos municípios investigados

MUNICÍPIO	PLANO	COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO
Uruçuí	2012	<p><b>Gratificação para diretores de unidades de ensino:</b></p> <p>a) 30% do vencimento para escolas de pequeno porte (até 100 alunos);</p> <p>b) 40% do vencimento para escolas de pequeno porte (até 101 a 499 alunos);</p> <p>c) 50% do vencimento para escolas de grande porte (acima de 500 alunos).</p> <p><b>Gratificação de 30% sobre o vencimento pelo exercício do magistério em localidade inóspita</b>, assim conceituada pela dificuldade de acesso, pelas más condições de vida, pela insalubridade ou insegurança.</p> <p><b>Gratificação de dedicação exclusiva:</b></p> <p>a) 20% incidente sobre o piso salarial do cargo de Coordenador Pedagógico;</p> <p>b) 30% para o Professor de Educação Especial.</p> <p><b>Adicional por tempo de serviço</b> – 5% a cada cinco anos de efetivo exercício.</p> <p><b>Gratificação de Regência</b> – 20% assegurada aos professores em efetivo exercício.</p>
	2015	<p><b>Gratificação de difícil acesso</b> – o profissional da educação em exercício em escola localizada em zona rural, considerada de difícil acesso fará jus a uma gratificação mensal de deslocamento, quando a distância estiver acima de 7km da sede do município; receberá um percentual proporcional por quilômetro rodado, ida e vinda, a ser disciplinado anualmente por lei complementar.</p> <p><b>O professor/trabalhador em educação no exercício das funções de Diretor, Secretário de Escola, Coordenador e Supervisor</b> perceberá uma <b>gratificação</b> a ser disciplinada anualmente em lei complementar, correspondente à complexidade de cada função e sobre a carga horária laborada em regime de 40 horas ou de acordo com a carga horária pertinente a cada escola.</p>
Cabeceiras do Piauí	2002	<p><b>Membros do magistério designados para a função de diretor</b> de unidade escolar, poderão ter direito a uma <b>gratificação</b> de função.</p>
	2009	<p><b>Gratificação para o exercício em escola localizada na zona rural</b> – considera-se de difícil acesso escola localizada acima de 07 km da residência do professor; o profissional fará jus a uma gratificação mensal de deslocamento, em motocicleta, por quilômetro rodado, ida e vinda, tendo como base de cálculo um litro de combustível para cada 20 km, acrescido 50% para as demais despesas de manutenção, sendo reajustado anualmente por ato do Prefeito Municipal, em conformidade com o reajuste nacional de combustível.</p> <p><b>Gratificação para o exercício das funções de diretor e agente administrativo no exercício de secretário de escola</b> – perceberão uma gratificação de acordo com a classificação da escola, publicada anualmente pelo prefeito municipal. As escolas serão classificadas anualmente, conforme o censo, sendo:</p> <p>Escola de pequeno porte – até 50 alunos;</p> <p>Escola de médio porte – até 100 alunos;</p> <p>Escola de grande porte – acima de 100 alunos.</p>

3120

Fonte: Elaborado pela autora com base nos planos de carreira dos municípios pesquisados (2022).

Em Uruçuí (2012, 2015), o plano de carreira de 2012 estabelece as seguintes gratificações: gratificação para diretores de unidades de ensino; gratificação de 30% sobre o vencimento pelo exercício do magistério em localidade inóspita; gratificação de dedicação exclusiva; gratificação de regência e adicional por tempo de serviço. Após a reformulação do



plano, em 2015, permaneceram a gratificação para as funções de Diretor, Secretário de Escola, Coordenador e Supervisor e a gratificação por trabalho em localidade de difícil acesso, ou seja, o plano vigente eliminou muitos direitos garantidos na legislação anterior. Sendo que a legislação não determina o percentual de nenhuma dessas gratificações, ficando a critério do gestor municipal.

A gratificação de difícil acesso ou de zona rural é comumente encontrada nos planos de carreira, visto sua relevância para atrair profissionais para as unidades de ensino localizadas nas zonas rurais, muitas vezes distantes de seus endereços ou em locais de difícil acesso. Do ponto de vista da gestão, esta gratificação é um atrativo para os profissionais do magistério.

O plano de Cabeceiras do Piauí de 2002 fazia referência apenas à gratificação para a função de diretor de unidade de ensino. No atual plano, além dessa gratificação para a função de diretor de unidade de ensino, foi inserida uma gratificação para os profissionais da educação atuando em escolas localizadas na zona rural (Cabeceiras do Piauí, 2002, 2009).

Em síntese, os dados analisados revelam que a estrutura da carreira do magistério público, nos municípios investigados, engloba as mais diversas formas. A análise dos planos de carreira permitiu verificar que, no caso do município de Uruçuí, foram subtraídos alguns direitos garantidos no plano anterior. Já no município de Cabeceiras do Piauí, o atual plano avançou, no sentido de atender a legislação quanto à formação mínima para o ingresso no magistério e de garantir a gratificação para o exercício em escola localizada na zona rural. Embora não obedeça a determinação legal no que se refere ao cumprimento da carga horária de atividade extraclasse, além da diferenciação salarial entre professores com a mesma formação em ensino superior.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A importância da política de Fundos, desde a sua criação com o Fundef, vem refletindo na política de remuneração dos profissionais do magistério. Ademais, a criação da Lei nº 11.738/08, que instituiu o PSPN, é considerada um avanço para as políticas de valorização do magistério público, uma vez que tem contribuído para tornar a carreira do magistério mais atrativa do ponto de vista salarial e das condições de trabalho, ao determinar um horário reservado, dentro da carga horária, para as atividades extraclasse.

Na análise dos planos de carreira, observou-se, quanto aos aspectos concernentes à estrutura da carreira dos professores, no que se refere à forma de ingresso no magistério público, que as redes de ensino adotam o concurso público como principal modalidade de ingresso, conforme preconiza a CF/88. Quanto ao grau de formação mínimo exigido para o ingresso na carreira, constatou-se que os municípios, no atual plano de carreira, garantem a previsão legal de ingresso na carreira de professores com formação em nível médio.

No tocante à composição da jornada de trabalho, os dados da pesquisa revelam que os atuais planos de carreira definem jornada de trabalho de 40 e de 20 horas semanais, composta por horas de interação com os alunos e horas de atividades extraclasse. Constatou-se que, apesar de o plano de carreira de Cabeceiras do Piauí ter sido reformulado após a implantação da Lei do Piso, o município não cumpre a jornada de trabalho docente, no que se refere à organização em horas de atividades com alunos e horas de atividades extraclasse, conforme determina a Lei do Piso. O atual plano de Uruçuí cumpre a determinação legal quanto à composição da jornada de trabalho.

Com relação aos critérios de movimentação na carreira, percebeu-se que a progressão horizontal, em todos os planos investigados, tem início após o período do estágio probatório. Verificou-se, ainda, que a progressão vertical abrange desde a formação em nível médio (modalidade normal) até a pós-graduação (doutorado), sendo que cada plano determina suas especificidades. Os dados apontam ainda que a mudança de nível garante um acréscimo de 3% a 5% no vencimento dos profissionais do magistério nos municípios em análise e a concessão acontece no intervalo de 3 a 5 anos de efetivo exercício, após o estágio probatório.

Observou-se que, de acordo com a análise dos itens que compõem a remuneração do professor, os planos de carreira retroagiram, como, por exemplo, ao incorporar algumas gratificações ao vencimento para cumprir a legislação nacional quanto ao pagamento do piso, o que não gerou recursos novos para cumprir a determinação legal sobre o valor. Verificou-se, ainda, que o atual plano de Cabeceiras do Piauí não cumpre a legislação quanto à definição de carga horária de atividades extraclasse.

Do ponto de vista da legislação, há, portanto, o reconhecimento da valorização do magistério vinculada ao desenvolvimento profissional e à movimentação na carreira. Entretanto constataram-se alguns retrocessos nos planos de carreira analisados, dentre eles, a subtração de algumas gratificações no plano de carreira de Uruçuí. No caso do município de Cabeceiras do Piauí, o plano ainda não cumpre a determinação legal quanto à garantia de

1/3 da carga horária para atividade extraclasse. Todavia a legislação de Uruçuí avançou, em relação ao plano anterior, no sentido de atender a determinação legal no que se refere ao cumprimento da carga horária de atividade extraclasse. Cabeceiras do Piauí avançou no sentido de incluir, no atual plano, uma gratificação para os profissionais da educação que atuam em escolas localizadas na zona rural. Assim, o estudo constatou que há avanços e retrocessos nos documentos estudados.

Diante deste contexto, é fundamental a organização e a luta dos profissionais do magistério da educação básica dos municípios piauienses para garantia da valorização de sua carreira e de sua remuneração.

## REFERÊNCIAS

BASSI, Marcos Edgar; FERNANDES, Maria Dilnéia Espindola; ROLIM, Rosana Maria Gemaque. (Orgs). **Remuneração de professores da educação básica das redes estaduais de ensino no contexto do Fundeb e do PSPN.** (Vol. 1). Curitiba: Appris, 2018a.

BASSI, Marcos Edgar; FERNANDES, Maria Dilnéia Espindola; ROLIM, Rosana Maria Gemaque. (Orgs). **Remuneração de professores da educação básica das redes municipais de ensino no contexto do Fundeb e do PSPN.** (Vol. 2). Curitiba: Appris, 2018b.

BASSI, Marcos Edgar; FERNANDES, Maria Dilnéia Espindola; ROLIM, Rosana Maria Gemaque. (Orgs). **Remuneração de professores da educação básica pública sob a ótica dos pesquisadores e pesquisadoras em formação.** (Vol. 3). Curitiba: Appris, 2018c.

BRASIL. **Constituição de República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: dez. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília: MEC, 1996a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm). Acesso em: dez. 2020.

BRASIL. **Lei n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996.** Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério - FUNDEF. Brasília, 1996b. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9424.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9424.htm). Acesso em: 13 dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.** Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização do Magistério. Manual de orientação. Brasília: MEC, 2007. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9424compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9424compilado.htm). Acesso em: 05 mar. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.** Regulamenta a alínea “e” do inciso III

do **caput** do art. 6o do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, 2008. Disponível em: [http://planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm](http://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm). Acesso em: jul. 2020.

BRASIL. **Resolução CNE/CEB nº 02, de 28 de maio de 2009**. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. Disponível em: <http://www.cesarcallegari.com.br/files/arquivos/1243620681.pdf>. Acesso em: abr. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização do Magistério. Manual de orientação. Brasília: MEC, 2007. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9424compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9424compilado.htm). Acesso em: 05 mar. 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.113, de 26 de dezembro de 2020**. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), de que trata o art. 212-A da Constituição Federal; revoga dispositivos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007; e dá outras providências. Brasília, 2020.

CABECEIRAS DO PIAUÍ. **Lei nº 098, de 26 de abril de 2002**. Altera a Lei 059/97, de 29 de dezembro de 1997, que dispõe sobre o plano de carreira do magistério do município de Cabeceiras do Piauí, e dá outras providências. Cabeceiras do Piauí: Gabinete do Prefeito Municipal, 2002.

3124

CABECEIRAS DO PIAUÍ. **Lei nº 214, de 29 de dezembro de 2009**. Altera a Lei nº 098, de 26 de abril de 2002, que dispõe sobre o plano de carreira, cargos, vencimento e remuneração dos profissionais de educação do município de Cabeceiras do Piauí. Cabeceiras do Piauí, 2009.

CRUZ, Rosana Evangelista; SILVA, Magna Jovita Gomes de Sales; SOUSA, Maria Osmarina Moura Bezerra de. A remuneração docente no Siope: Limites e potencialidades do Banco de Dados Analíticos. **Arquivos Analíticos de Políticas Educativas**, v. 29, n. 171, p. 1-24, 2021. Disponível em: <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/6775/2754>. Acesso em: jun. 2022.

DUTRA JÚNIOR, Adhemar Ferreira; ABREU, Matiza; MARTINS, Ricardo; BALZANO, Sonia. **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público**. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2000.

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO DE URUCUI. **Urucuí é a cidade brasileira com melhor gestão fiscal, aponta Firjan**. 02 de novembro de 2023. Disponível em: <https://urucui.pi.gov.br/urucui-e-a-cidade-brasileira-com-melhor-gestao-fiscal-aponta-firjan/> Acesso em dez. 2023.

FUNDAÇÃO CEPRO. **Piauí em números**. 9. ed. Teresina: SEPLAN, 2012. Disponível em: [http://www.cepro.pi.gov.br/download/201306/CEPRO07\\_8a8208d146.pdf](http://www.cepro.pi.gov.br/download/201306/CEPRO07_8a8208d146.pdf). Acesso em: fev. 2023.

GARRETT JR., G. As 100 cidades mais ricas do Brasil no agronegócio. **Revista Exame**, 15 de março de 2023. Disponível em: <https://exame.com/agro/as-100-cidades-mais-ricas-do-brasil-no-agronegocio/> Acesso em: abr. 2023.

GATTI, Bernadete Angelina.; BARRETO, Elba Siqueira. **Professores no Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009.

GROCHOSKA, Márcia Andreia; GOUVEIA, Andréa Barbosa. (2020). **Professores e qualidade de vida: reflexões sobre valorização do magistério na educação básica**. Educação E Pesquisa, 46, 1-23. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634202046219060>. Acesso em: fev. 2023.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estimativas da População Residente no Brasil e Unidades da Federação com a data de Referência em 1º de julho de 2021**. [online]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9103-estimativas-de-populacao.html>. Acesso em: 18 jul. 2022.

INEP – INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopse Estatística da Educação Básica 2022**. [online]. Brasília: Inep, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-basica>. Acesso em: 08 fev. 2023.

JACOMINI, Márcia Aparecida; PENNA, Marieta Gouvêa de Oliveira. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Revista Pro-posições**, v. 27, n. 2, maio/ago. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pp/a/M34nYfJTrzB4Sfv7NqVgTTp/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 28 jul. 2023.

MONLEVADE, João Antônio Cabral de. **Valorização salarial dos professores: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores de Educação Básica Pública**. 2000. 317f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual de Campinas, Campinas-SP, 2000.

ROLIM, Rosana Maria Gemaque; GUIMARÃES, Marielson Rodrigues. Carreiras e remuneração dos professores das redes de ensino dos municípios do Pará - uma análise dos cargos, das jornadas de trabalho e da dispersão nos vencimentos. IN: X Encontro Fineduca - neoliberalismo, fundo público e o financiamento da educação: como conter o desmonte do Estado brasileiro. Florianópolis, SC. **Anais X Encontro Anual da FINEDUCA (2022)**. Disponível em: <https://fineduca.org.br/wp-content/uploads/2022/12/Eixo-Planos-de-Carreira-e-Remuneracao-de-Professores.pdf> Acesso em: 19 jun. 2023.

URUÇUÍ. **Lei nº 615, de 02 de abril de 2012**. Dispõe sobre o plano de carreira e remuneração dos trabalhadores em Educação do município de Uruçuí. Disponível em:

<https://drive.google.com/file/d/15wpioBJZJLULWMfDuiM7rMqrUe5YJdcc/view>.  
Acesso em: 9 out. 2021.

**URUÇUÍ. Lei nº 681, de 09 de novembro de 2015.** Dispõe sobre a reestruturação do plano de carreira, cargos, vencimentos e remuneração dos profissionais em educação do município de Uruçuí. Disponível em: <https://sts-gestao.s3.amazonaws.com/uploads/leis/43c46ef7ce7f91738d999065f5c03c07.PDF>. Acesso em: 13 out. 2021.