



Impacto do FUNDEF no plano de carreira e salários dos professores do Ensino Fundamental de 1^a a 4^a série da Rede Municipal de Teresina-PI (1995-2005)

Sandra Regina de Moraes Cunha ¹

Luís Carlos Sales ²

RESUMO: A instituição do FUNDEF afluou expectativas positivas com relação à política de financiamento da educação brasileira, afinal trata-se de uma legislação, que estabelece regras de melhoria no sistema educacional, pois traz em seu bojo a proveniência dos recursos, o modo de administração destes e, principalmente, a sua finalidade que é a universalização do Ensino Fundamental e a Valorização do Professor, através de uma remuneração condigna, estímulo ao trabalho e a melhoria na qualidade de ensino. O presente trabalho examinou o impacto do FUNDEF na Valorização do Magistério, no tocante ao Plano de Carreira e Remuneração dos docentes de 1^a a 4^a série do Ensino Fundamental da rede Municipal de Teresina. Para a realização da pesquisa, foi escolhida a abordagem do tipo estudo de caso, abrangendo basicamente dois momentos: Análise das Tabelas de Vencimento da Estrutura de Cargos do Magistério da Prefeitura Municipal de Teresina, referentes aos anos de 1995 a 2005;

¹ Pós-graduanda do Programa de Pós-graduação em Educação da UFPI;

² Doutor em Educação pela UFRN, prof^o do Programa de Pós-graduação em Educação da UFPI.

Aplicação de um questionário estruturado, contendo sete questões, objetivando verificar, de acordo com a opinião dos sujeitos da pesquisa, se a implantação do Fundo está realmente contribuindo para uma valorização em seus salários e Plano de Carreira. A Revisão bibliográfica remeteu aos estudos de DAVIES (2001), PINTO (2000), dentre outros. Os resultados obtidos evidenciaram que embora o FUNDEF tenha contribuído para a garantia de recursos constitucionais a esta etapa da Educação Básica, não promoveu uma efetiva melhoria no Plano de Carreira e Salários dos professores do Ensino Fundamental de 1ª a 4ª série da Rede Municipal de Teresina.

Palavras-chave: Fundef. Plano de carreira e salários. Professores.

Introdução

O financiamento da educação brasileira tem sido um tema bastante enfocado nas discussões acadêmicas, principalmente após a aprovação da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/ N°. 9394/96) e da Emenda Constitucional N° 14/96, a qual instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério – FUNDEF, regulamentado pela lei N°. 9.424, de 24 de dezembro de 1996 e pelo Decreto N°. 2.264, de junho de 1997.

O Fundo é composto por recursos dos próprios Estados e Municípios, originários de fontes já existentes, acrescidos de uma parcela de recursos novos, provenientes da União. Suas receitas são constituídas de 15% do: Fundo de Participação dos Estados – FPE; Fundo de Participação dos Municípios – FPM; Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços – ICMS; Imposto sobre produtos industrializados, proporcionais às exportações – IPlexp; Desoneração de exportações de que trata a Lei Complementar N°. 87/96 (Lei Kandir).

Trata-se de um fundo automático de natureza contábil, assim como ocorre com os fundos de participação. Isso significa que seus recursos são repassados automaticamente aos Estados e Municípios, de acordo com coeficientes de distribuição estabelecidos e publicados previamente.



Para assegurar sua efetivação, o art. 4º da Lei que rege o Fundo exige a criação dos Conselhos de Acompanhamento e Controle Social do FUNDEF, instituído em cada esfera de governo, que tem por atribuição acompanhar e controlar a repartição, a transferência e a aplicação de seus recursos.

De acordo com Pinto (2000), baseado na lei Nº. 9.424/96 e no Decreto Nº 2.264/97 esses conselhos, devem exercer as seguintes atribuições: acompanhar e controlar a repartição, transferência e aplicação dos recursos do FUNDEF, junto aos respectivos governos; supervisionar a realização do Censo Escolar anual; examinar registros contábeis e demonstrativos gerenciais mensais e atualizados, relativos aos recursos repassados ou recebidos.

Por tratar-se de um fundo voltado para o Ensino Fundamental e Valorização do Magistério, os recursos do FUNDEF devem ser aplicados, exclusivamente, na manutenção e desenvolvimento desta etapa da Educação Básica e particularmente na valorização do magistério, sendo 60% dos recursos destinados à remuneração dos profissionais da educação e 40% as outras despesas referentes a este nível de ensino.

Neste aspecto, de acordo com Davies (2001), há muitos equívocos cometidos por documentos federais e legislação. Um destes diz respeito à redação dada pelo MEC, onde cita que parte dos 60% do FUNDEF pode ser utilizada na capacitação de professores leigos mediante "cursos de aperfeiçoamento e reciclagem" (BRASIL, MEC, 1998, p.10 apud DAVIES), o que não contribui para habilitação do professor leigo, apenas para aperfeiçoá-lo profissionalmente, não podendo, portanto, ser financiado com esta parcela e sim com a parte restante dos 40%.

De acordo com o MEC (2000), podem ser usados os recursos da parcela dos 40% do FUNDEF inclusive para o desenvolvimento da formação em nível superior dos professores na docência de 1ª à 4ª série do Ensino Fundamental, obedecendo, neste caso, às exigências legais estabelecidas em relação a esses cursos (que não tenham como finalidade à habilitação do professor), sendo que o MEC não realiza o credenciamento de instituições que ofereçam cursos de capacitação.

Essas exigências são determinadas pelo art. 9º da lei que regulamenta o fundo, a qual impõe a todas as esferas de governo, a instituição de novo Plano de Cargos de Carreira e Remuneração, devendo este assegurar a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério; o estímulo ao trabalho em sala de aula e a melhoria da qualidade do ensino.

Diante deste contexto, pretende-se verificar qual o impacto do FUNDEF na Valorização do Magistério, no tocante ao Plano de Carreira e Remuneração dos

docentes de 1ª a 4ª série do Ensino Fundamental da rede Municipal de Teresina.

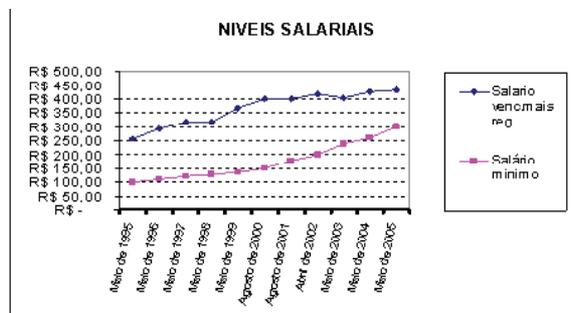
Para a realização da pesquisa, foi escolhida a abordagem do tipo estudo de caso, tendo como campo específico à rede pública de Ensino Fundamental do município de Teresina-PI. A mesma abrangeu basicamente dois momentos:

1. Análise das Tabelas de Vencimento da Estrutura de Cargos do Magistério da PMT, referentes aos anos de 1995 a 2005, tomando como base o Salário (vencimento + regência) de um professor classe B, nível 6, com carga horária de 20 horas semanais, comparando-as com os contra-cheques de uma docente da citada rede de ensino, que enquadra-se nestes critérios com exceção do nível que após os três primeiros anos analisados sofreu alteração.

2. Aplicação de um questionário estruturado, contendo sete questões, direcionado aos professores de 1ª a 4ª série do ensino fundamental da rede municipal de Teresina. Contando com amostra de 30 participantes.

A primeira etapa da análise objetivou verificar a valorização no que se refere ao salário dos sujeitos da pesquisa. Desta forma, o gráfico abaixo traz um comparativo entre o piso salarial dos professores e o salário mínimo fixado por lei.

Gráfico 1



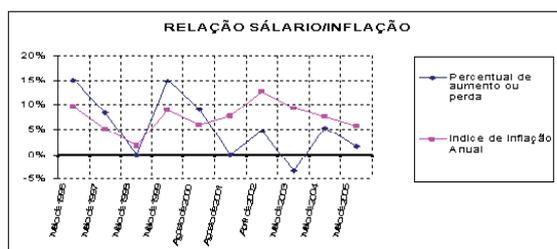
¹A mudança desta para o nível referenciado na análise veio ocorrer apenas em maio de 1999.

Através do gráfico 1, podemos observar que a progressão salarial no ano de 1995 e o piso salarial dos professores correspondiam a 2,5 salários mínimos, esta média permaneceu e, a partir de 1999, houve uma pequena evolução deste piso em relação ao mínimo, mas que não se concretizou, visto que o percentual de crescimento do piso salarial diminuiu consideravelmente, em relação ao salário mínimo.

Vale ressaltar que, nos anos de 1998 a 2001, o piso salarial dos professores foi acrescido de uma complementação de R\$ 30,00 por vinte horas e R\$ 60,00 para quarenta horas/aulas, como uma gratificação de apoio ao magistério e que está embutido nesse valor representado no gráfico. Tendo sido abolida em 2002 quando foi substituída pela gratificação de desempenho escolar concedida com base na política do RANKING³ das escolas municipais, a qual não foi adicionada ao piso, porque não é um valor e-quiparado a todos, depende da classe em que se encontra a escola que cada docente está lotado. Assim o professor de uma escola classe A recebe uma gratificação de R\$ 415,99; B R\$ 240,83; C R\$ 153,26; D e E R\$ 65,68.

O gráfico 2 vai estabelecer uma relação entre o percentual de aumento ou perda salarial dos docentes e o índice de inflação anual. Através de sua análise,

Gráfico 2



³ Criado em 2002 pelo ex-secretário Municipal de Educação, Kleber Montezuma e mantido pelo atual secretário Washington Bonfim, a política de Ranking consiste em classificar as escolas de A a E, conforme o nível de desempenho apresentado por meio de avaliações realizadas pelo sistema municipal, sendo este o critério para definir o valor da gratificação recebida por cada professor

observa-se que em 1996 o percentual de aumento do salário estava acima do índice de inflação, havendo em 1998 uma queda considerável nos dois indicadores, e um aumento brusco em 1999. Porém a partir de 2001 o salário dos docentes diminuiu consideravelmente, de uma forma ainda mais brusca em 2003, onde ocorreu a maior perda percentual dos anos avaliados, gerando uma grande distância entre os indicadores. Demonstrado que o salário relacionado com a inflação está defasado.

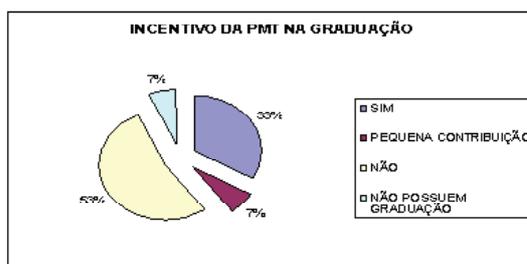
O segundo momento da pesquisa consistiu na aplicação de trinta questionários, com professores de 1ª a 4ª série de diferentes escolas da rede de ensino do município de Teresina. O critério de seleção deste foi a data de admissão na PMT, que deveria ser até o ano de 1998, porém nas escolas que foram inauguradas a partir desta, o corpo docente é composto em sua maioria por professores recém-contratados e estagiários ou bolsistas. Por este motivo, constaram também na análise uma docente admitida em 1999 e outra em 2000.

Os questionários aplicados objetivaram verificar a opinião dos docentes a cerca do impacto do FUNDEF em relação ao plano de carreira e salários do magistério público municipal, a fim de relacionar com os resultados obtidos na análise da progressão salarial.

Com isso, buscou-se observar a valorização do magistério não apenas no que se refere ao salário, mas em relação à formação continuada e capacitação em serviço, visto que estas são exigências legais e deve ser assegurada no plano de carreira.

No primeiro gráfico retratamos o incentivo ou contribuição da PMT na forma-

Gráfico 3



ção em nível de graduação dos professores questionados, verificando que 33% cursaram ou estão cursando a graduação através de convênios firmados entre a PMT e algumas Instituições de Ensino Superior, além de serem dispensados de um turno da sala de aula para estudar; 7% tiveram apenas uma contribuição, como liberação para o estágio obrigatório e licença prêmio para conclusão da monografia; enquanto que 53% afirmaram não ter recebido nenhum tipo de incentivos ou contribuição e 7% não possuem a graduação, apenas o nível médio. Vide gráfico 3.

Outro ponto abordado no questionário diz respeito à capacitação em serviço. Desta forma, no que concerne aos cursos de capacitações realizados pela prefeitura de Teresina, após sua admissão, 10% dos professores afirmaram nunca terem participado de nenhum destes cursos, enquanto 90% confirmaram a participação nestas capacitações, conforme foi demonstrado no gráfico 4.

Gráfico 4



Ainda sobre a capacitação em serviço, uma boa parte dos professores concordou que a PMT tem investido em cursos de capacitação. Entretanto, na maioria das vezes são realizadas no horário em que os mesmos estão desempenhando suas atividades docentes, o que os impossibilitam quase sempre de participarem, haja vista não poderem se ausentar da sala de aula.

Outro questionamento está relacionado ao Estatuto e Plano de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede de Ensino do Município de Teresina, Lei 2.972 de 17/01/2001. Acerca desta lei, os professores foram indagados sobre o seu cumprimento e se houve melhorias depois de sua criação. Conforme gráfico 5.

Gráfico 5



De acordo com o gráfico 3, 73% dos professores responderam que não houve melhoria alguma, pelo contrário, muitos deles concordam que ocorreu perda de alguns direitos adquiridos, como por exemplo, a promoção por antiguidade (de quatro em quatro anos), permanecendo apenas a promoção por merecimento (de três em três anos), a qual não vem sendo cumprida desde 2000 por falta da devida regulamentação. Entretanto, 20% dos docentes afirmaram que o Estatuto trouxe alguma melhoria, seja em relação à dispensa para estudo, incentivo à capacitação ou mesmo pequeno aumento no salário, 7% não responderam, alegando desconhecer a lei.

A análise dos dados nos possibilitou observar que o impacto do FUNDEF na Valorização do Magistério do Ensino Fundamental de 1ª a 4ª série do município de Teresina, em relação ao salário, não correspondeu às expectativas dos docentes que, em sua maioria, demonstravam-se insatisfeitos com a política de valorização salarial adotada pelo sistema municipal.

Neste sentido, o estudo mostrou que, nos primeiros anos de vigência do fundo houve uma melhoria significativa com relação ao piso salarial destes profissionais, mas o que não se efetivou de fato, visto que, os reajustes salariais foram mínimos, não acompanhando o crescimento de outros indicadores, como salário mínimo e inflação.

Quanto ao Plano de Carreira, o FUNDEF contribuiu para o cumprimento de algumas exigências legais com a criação, por exemplo, do Estatuto e Plano de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede de Ensino Municipal de Teresina. Porém, de acordo com os professores questionados, o Estatuto além de ter retirado algumas de suas vantagens, não vem sendo cumprido, de fato, por falta de regulamentação.