

POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA NO CONTEXTO RECENTE DA POLÍTICA DE FUNDOS: ANÁLISE DA CARREIRA DOCENTE EM ANANINDEU/PA.

Fabício Aarão Freire Carvalho – ICED/UFPA – fafc33@gmail.com

Resumo

Esta pesquisa teve por objetivo analisar as regulamentações voltadas para a Valorização dos profissionais do magistério da Rede Municipal de Ananindeua mais especificamente, o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR) regulamentado pela Lei 2.355/09, a partir do que determina os documentos legais aprovados no contexto recente da política de fundos no Brasil com a intenção de identificar elementos indicadores de maior atratividade, estímulo à formação e remuneração condigna aos docentes. Trata-se de uma pesquisa documental, cuja abordagem é qualitativa. As análises revelaram que embora a carreira contemple elementos indicadores de valorização docente precisa garantir remuneração condigna.

Palavras – Chave: Valorização do Magistério – Educação Básica - Política de Fundos – Carreira Docente.

INTRODUÇÃO:

De acordo com Oliveira (2010) o desafio de equacionar o problema da qualidade da Educação Básica no Brasil, passa necessariamente pela formulação de políticas sistêmicas de colaboração entre os entes federados em prover condições equânimes de financiamento e em conseguir transformar o magistério em profissão atraente, bem formada e que tenha condições de trabalho capazes de reter os bons profissionais. Neste último aspecto, a forma como está estruturada a carreira docente cumpri papel importante. Assim, o presente estudo ao tentar desvelar como está estruturada a carreira docente no município de Ananindeua, e analisar em que medida estas tem contribuído para melhoras efetivas na atratividade, formação e remuneração dos professores, pretende, na medida em que esta meta for atingida, se constituir também como instrumento de informação e esclarecimento da sociedade científica e dos gestores escolares acerca dos aspectos relacionados a valorização docente.

2- POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA NO CONTEXTO RECENTE DA POLÍTICA DE FUNDOS

A partir das definições dos princípios e orientações gerais para a valorização do magistério contidos no texto constitucional e na LDB 9.394/96, as legislações que seguem normatizam as especificidades desta valorização: destinam recursos, definem valores de remuneração, estabelecem metas e normatizam as condições necessárias para que o professor seja valorizado profissional, econômica e socialmente. Conforme verificaremos a seguir, o texto original da CF/1988 relativo ao financiamento da educação e a valorização docente foi alterado por quatro emendas constitucionais (EC): em 1996, com a EC nº 14/96, em 1998 com a EC nº 19/98, em 2006 com a EC nº 53/2006 e em 2009 por meio da EC nº 59/2009. Estas

por sua vez, estabeleceram mudanças no financiamento da educação no Brasil e regulamentações, que estimularam a aprovação de outras legislações específicas, visando garantir ao profissional do magistério, melhor formação, piso salarial e estímulos para ingresso e permanência na carreira. Vale ressaltar que a aprovação das mesmas, foi fruto de disputa e da luta do movimento social organizado da categoria (CNTE, ANFOPE, dentre outros) com os representantes do Estado, e como síntese desse processo de embate, nem sempre apresentam os avanços desejados. Mas, estabelecem normatizações importantes que precisam ser analisadas para identificarmos os avanços, recuos e permanências legais incorporados à política de valorização docente no país.

2.1.1- O FUNDEF: emenda e lei

Em 1996, por meio da EC/ nº14, foi criado o FUNDEF que, dentre outros objetivos, pretendia valorizar o professor do ensino fundamental obrigando estados, o DF e os municípios, durante um período de dez anos, a destinarem não menos de 60% dos recursos a que se refere o caput do Art. 212 da Constituição Federal, para assegurar a **remuneração condigna do magistério** (grifo nosso) (EC. art. 60; Lei 9.424/96, art. 7º). Parte destes recursos, segundo a lei que o regulamenta (Lei 9.424/96) também poderiam ser utilizados, nos primeiros cinco anos a partir da publicação da mesma, na capacitação de professores leigos (art. 7º § único).

A lei do FUNDEF também obrigou aos entes federados, em um prazo de seis meses de vigência daquela lei, a disporem de novos planos de carreira e remuneração do magistério. Os referidos planos deveriam ser elaborados de acordo com as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação (art. 10, inciso II).

A EC nº14/1996 e a Lei nº 9.424/1996 garantiram também a suplementação da União, prometida aos estados cujos custos-aluno-ano não atingissem a quantidade inicial de R\$300,00, fixada para o ano de 1997 (BRASIL, 1996, art. 6º). Na análise de Abicalil (2007), tal recurso asseguraria, em tese, a implantação de um “salário médio”, do mesmo valor, que o Governo Federal da época considerava suficiente para valorizar o magistério.

Diferentemente do que foi estabelecido no texto constitucional e na LDB, que quando trataram da “valorização”, se referiram aos “profissionais da educação”, portanto, um termo mais abrangente que envolve, além dos professores, outros trabalhadores da educação, a lei do FUNDEF, que destina recursos para a devida “valorização”, restringe-a ao magistério do ensino fundamental.

Com estas regulamentações, esperava-se estimular a qualificação dos professores, diminuir a quantidade de professores leigos, ampliar os salários dos professores e conseqüentemente a atratividade de profissionais mais qualificados à carreira docente. Contudo, como era um fundo destinado exclusivamente ao ensino fundamental, gerou problemas entre os profissionais do magistério pertencentes às etapas de ensino não contempladas pelo FUNDEF.

2.1.2 - Resolução CNE/CEB nº 03, de 08 de outubro de 1997

Esta resolução fixou as diretrizes para os novos planos de carreira e de remuneração para o magistério dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, tendo em vista o disposto nos artigos 9º e 10º da Lei 9.424/1996, logo, são orientações restritas aos professores que atuam no ensino fundamental. Para ingresso na carreira do magistério público, os novos planos de carreira deveriam exigir: concurso público de provas e títulos (art.3º); experiência docente mínima de dois anos (art. 3º §1º); e ter como qualificação mínima:

ensino médio completo, na modalidade normal, para a docência na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental; ensino superior em curso de licenciatura, de graduação plena, com habilitações específicas em área própria, para a docência nas séries finais do ensino fundamental e no ensino médio; formação superior em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente, para a docência em áreas específicas das séries finais do ensino fundamental e do ensino médio. (BRASIL, 1997, art. 4º, incisos I a III, § 1º).

Na intenção de garantir a formação mínima exigida para atuação no magistério público, a resolução obriga a União, os estados e os municípios a colaborar para que, no prazo de cinco anos, esta meta fosse cumprida (art.4º § 2º). Para tanto, deveriam implementar programas de desenvolvimento profissional aos docentes em exercício, incluída a formação em nível superior, em instituições credenciadas, bem como em programas de aperfeiçoamento em serviço (art. 5º).

Contudo, esta resolução mantém a exigência de licenciatura plena, como qualificação mínima, apenas aos professores das séries finais do ensino fundamental e do ensino médio, não sinalizando uma progressiva extinção da formação em nível médio para os professores que atuam nas séries finais do ensino fundamental.

Quanto às orientações propostas para a jornada de trabalho e remuneração dos docentes do ensino fundamental, a resolução determina que:

a jornada de trabalho dos docentes poderá ser de até 40 (quarenta) horas e incluirá uma parte de horas de aula e outra de horas de atividades, estas últimas correspondendo a um percentual entre 20% e 25% do total da jornada, consideradas como horas de atividades aquelas destinadas à preparação e avaliação do trabalho

didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola; a remuneração dos docentes contemplará níveis de titulação, sem que a atribuída aos portadores de diploma de licenciatura plena ultrapasse em mais de 50% a que couber aos formados em nível médio (art.6º incisos IV e V) (BRASIL, 1997, art. 7º inciso V).

As diretrizes propostas por esta resolução assumiram um caráter eminentemente técnico e econômico e não encontraram meios de se materializar na maioria dos municípios do país. Isso aconteceu segundo a avaliação de Freitas (2009), porque foi aprovada em um “contexto em que as discussões privilegiavam a dimensão econômica colocando em segundo plano a dimensão política e educacional” do que se poderia entender como diretrizes de carreira que indicassem a perspectiva de desenvolvimento profissional e valorização do trabalho docente na educação básica.

Neste aspecto, estas diretrizes poderiam ter avançado mais em termos de valorização docente, caso o parecer nº 2/1997 do relator e conselheiro João Monlevade tivesse sido aprovado e homologado pelo ministro da Educação Paulo Renato Souza, pois estimava no mesmo um piso nacional mensal do professor no valor de R\$400,00 a R\$450,00. Piso bem diferente do valor de R\$240,00 a R\$360,00, previsto no parecer homologado pelo ministro (Parecer nº10/1997) (CAMARGO; JACOMINI, 2011). Em síntese, foram diretrizes muito vagas e que pouco ajudaram a regulamentar e a definir o que são “as condições de trabalho” e a “remuneração condigna dos profissionais do magistério”.

2.1.3 - PNE Lei nº 10.172/2001

O Plano Nacional de Educação (PNE/Lei nº 10.172/2001) aprovado, ao apresentar um diagnóstico acerca da situação docente no Brasil, reconhece o baixo prestígio e atratividade da profissão, os baixos salários e as péssimas condições de trabalho nas escolas, como problemas sérios a serem enfrentados por uma política global do magistério. De acordo com o plano:

Formar mais e melhor os profissionais do magistério é apenas uma parte da tarefa. É preciso criar condições que mantenham o entusiasmo inicial, a dedicação e a confiança nos resultados do trabalho pedagógico. É preciso que os professores possam vislumbrar perspectivas de crescimento profissional e de continuidade de seu processo de formação. Essa **valorização** só pode ser obtida por meio de uma **política global de magistério** (grifo nosso) (BRASIL, 2001).

Ainda de acordo com o PNE (2001-2010), para a concretização dessa política global de valorização do magistério, é necessário: 1- uma formação profissional que assegure o desenvolvimento da pessoa do educador enquanto cidadão e profissional, o domínio dos conhecimentos objeto de trabalho com os alunos e dos métodos pedagógicos que promovam a

aprendizagem; 2- um sistema de educação continuada que permita ao professor um crescimento constante de seu domínio sobre a cultura letrada, dentro de uma visão crítica e da perspectiva de um novo humanismo; 3- jornada de trabalho organizada de acordo com a jornada dos alunos, concentrada num único estabelecimento de ensino e que inclua o tempo necessário para as atividades complementares ao trabalho em sala de aula; 4- salário condigno, competitivo no mercado de trabalho, com outras ocupações que requerem nível equivalente de formação; e 5- compromisso social e político do magistério.

Nos termos estabelecidos pelo PNE, cabe ao poder público estatal maior responsabilidade em garantir ao professor condições para ampliar a sua formação, usufruir melhores condições de trabalho e ter um salário digno. Diferentemente do FUNDEF (Lei 9.424/1996) e da Resolução (nº 3/1997), o PNE propõe como meta a elevação progressiva da exigência de nível superior para todos os professores da educação básica.

2.1.4 - O FUNDEB: emenda e lei

A criação do FUNDEB por meio da EC nº 53/2006, além de estender a abrangência do Fundo para toda a educação básica, ampliou a “valorização aos profissionais da educação” (pelo menos no nome, pois FUNDEB significa Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação), o que inclui docentes, técnicos administrativos e profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência: direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica (Lei 11.494/2007, art. 22, § único inciso II). De acordo com a Lei que o regulamenta, pelo menos 60% dos recursos deste fundo deve destinar-se à valorização dos “profissionais do magistério da educação básica” em efetivo exercício, incluindo sua condigna remuneração (art. 22).

Na avaliação de Davies, embora o FUNDEB em seu nome vise valorizar os “profissionais da educação” (categoria mais abrangente: professor, especialista e funcionários de apoio e técnico-administrativos que atuam nas instituições e sistemas de ensino), só reserva o percentual de 60% para os “profissionais do magistério” (categoria mais específica: professor e especialista), além disso, segundo Davies, estes “60% não são significativos por que não tomam como referência a totalidade dos recursos vinculados, deixando de fora: “o salário educação; 25% dos impostos municipais próprios e do imposto de renda dos servidores municipais e dos servidores estaduais” (grifo nosso). Para além disso, conforme ressalta o autor, não há nenhuma garantia de que o FUNDEB possa valorizar os profissionais do magistério melhorando os seus salários, pois como a experiência do FUNDEF revelou, o

percentual destinado a isso “não resultou necessariamente em melhoria salarial na mesma proporção dos ganhos que as prefeituras tiveram” (2008, p. 52, 53).

Em relação ao FUNDEF, apresenta avanços no texto da lei ao estabelecer algumas orientações quanto à elaboração dos novos planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação básica e prazos para a fixação de lei específica do piso salarial profissional.

Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar: I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública; II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola; III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.

Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino.

O poder público deverá fixar, em lei específica, até 31 de agosto de 2007, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (BRASIL, 2007, art. 40 e 41).

Apesar dos argumentos técnicos e políticos contrários à lei do piso, de que as discrepâncias financeiras regionais e a falta de ordenamento jurídico se configurariam como obstáculos a sua implementação, a EC nº 53/2006 inseriu entre os princípios regentes do ensino constantes em nossa Carta Magna, a fixação do piso remuneratório para os profissionais da educação pública (art. 206, CF/1988). Conferiu nova redação ao art. 60, inciso III, alínea “e”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), determinando ao Congresso Nacional a fixação do Piso Nacional dos Profissionais do Magistério da Educação Básica.

Com a aprovação do FUNDEB tornou-se possível à União e aos entes federados, por meio do regime de colaboração, implementar políticas públicas no sentido de estabelecer o piso do magistério, tendo em vista “valorizar” os profissionais da educação básica em exercício nas instituições escolares.

2.1.5 - Lei Nº 11.738, de 16 de julho de 2008

Esta Lei regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), e instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da educação básica. Sua aprovação significou uma vitória e foi fruto de um longo processo de disputa e luta da categoria.

Segundo esta lei, o valor do Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica seria de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade normal, com uma carga horária semanal de 40 horas (art. 2º, § 1º). A partir de 2009, o mesmo deveria ser

reajustado anualmente¹, sempre no mês de janeiro (art.5º). Tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios deveriam elaborar ou adequar seus planos de carreira e remuneração do magistério até 31 de dezembro de 2009 (art. 6º).

A referida Lei também fornece elementos que ajudam a entender melhor o que é o PSPN. De acordo com a lei, o Piso Salarial Profissional Nacional é o valor abaixo do qual, nenhum ente da federação, poderá fixar o vencimento inicial para a jornada de no máximo 40h semanais (BRASIL, art. 2º § 1º).

Para ficar mais claro, Maria Izabel Azevedo Noronha, membro do Conselho Nacional de Educação (CNE) e Presidente do Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP), fornece os seguintes esclarecimentos. Ela faz distinção entre remuneração e salário. O primeiro é o termo aplicado ao valor financeiro auferido no final do mês pelo servidor público ocupante de cargo público ou aquele assemelhado que mantém com a administração pública relação estatutária de trabalho. Para este, Remuneração “é o vencimento do servidor público acrescido das vantagens pessoais, gratificações, adicionais, bonificações; enfim, é a totalidade de rendimentos auferida pelo servidor” (NORONHA, 2009, p. 31). O segundo termo se aplica ao empregado público, aquele que se liga a administração através de contrato de trabalho regido pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) (NORONHA, 2009).

Na mesma direção, Camargo (2010) a partir dos textos legais (CLT e a Lei nº 8.112/1990, art. 40) esclarece as diferenças existentes entre os termos salário, vencimento e remuneração

O “salário” é definido juridicamente como montante ou retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado pelo tempo de trabalho realizado – em geral, em relação ao número de horas-aula – nos termos da CLT. Já o termo “vencimento” é definido legalmente (Lei nº 8.112/1990) como “retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei”. Os vencimentos dos cargos efetivos são irredutíveis e, para cargos de mesma atribuição ou de atribuição semelhante na mesma esfera administrativa, é garantida sua isonomia. A “remuneração” é a soma dos benefícios financeiros, dentre eles o salário ou vencimento, acordada por um contrato assinado entre o empregado e empregador, tendo como base uma jornada de trabalho definida em hora-aula. O salário ou vencimento são, assim, uma parte da remuneração. No caso do magistério público, a “remuneração” é composta pelos vencimentos do cargo, acrescida de vantagens pecuniárias permanentes

¹ Segundo a lei, os estados e municípios teriam até 1º de janeiro de 2010 para começar a pagar o piso, que em valores atualizados, corresponderia a R\$ 1.024, segundo correção feita pelo MEC na data em que o piso se tornou obrigatório em todo o país. No dia 24.02.2011 o ministro da Educação, Fernando Haddad, anunciou o novo valor do piso salarial dos professores da rede pública do país. Em 2011 o valor foi de R\$ 1.187,97 para docentes de nível médio que cumprem carga horária de 40 horas - uma alta de 15,84% sobre os R\$ 1.024,67 adotados em 2010. Para os professores que cumprem 20 horas, o piso será de R\$ 593,98.

estabelecidas em lei, em outras palavras, o vencimento básico mais as vantagens temporais, as gratificações, o auxílio transporte, etc. (CAMARGO, 2010, CD-ROM).

De acordo com estas definições, corroboradas por Milton Canuto (vice-presidente da CNTE, na época), o PSPN não é o salário total e nem a remuneração do profissional de educação, é o valor mínimo abaixo do qual não pode ser fixado o vencimento base ou salário base do professor em início de carreira (ABICAIL, 2007; CNTE, 2010).

O caput do artigo 2º desta lei associa o piso salarial à formação de nível médio na modalidade normal, conforme determinado no artigo 62 da LDB nº 9.394/96. Isso quer dizer que, os outros níveis de formação em graduação e pós-graduação *latu e strictu sensu*, deverão se fixar em vencimentos maiores. O § 4º do artigo 2º da Lei nº 11.738/2008 vincula o piso salarial profissional a uma jornada padrão de 40h semanais, sendo que, deste total, no máximo 2/3 deve ser destinado para atividades extraclasse.

Em relação a este e outros aspectos da Lei nº 11.738/2008 (contidos no § 1º do art. 2º, aos incisos II e III do art. 3º e ao art. 8º), os governos estaduais de Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Sul, Paraná, Ceará e Santa Catarina, em 29 de outubro de 2008 impetraram uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn nº 4167), por meio da qual argumentam quebra do pacto federativo; imprevisibilidade orçamentária; e que a jornada de trabalho ultrapassa a delegação constitucional à lei.

Em 17.12.2008 o Supremo Tribunal Federal (STF) concede liminar parcialmente favorável à Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn nº 4167) impetrada pelos governos. Apesar de o STF reconhecer a constitucionalidade da lei, suspendeu provisoriamente, o dispositivo referente à composição da jornada de trabalho (NORONHA, 2009).

Em avaliação contida no documento final da Conferência Nacional de Educação Básica, a aprovação do piso salarial para os profissionais do magistério pelo Congresso Nacional se constitui como um importante avanço nas lutas em prol da superação dos vários problemas vivenciados pelos sistemas de ensino no Brasil, no que tange à presença de professores concursados e não concursados, titulados e não titulados, com dupla jornada em diferentes carreiras e esferas administrativas, pois esta situação provoca a elaboração de planos de carreira bastantes distintos, salários diferenciados e, principalmente, graves prejuízos pedagógicos ao trabalho do professor (CONAE, 2010). A Lei do piso, nesse sentido, estimularia a realização de concursos públicos, a busca por qualificação e titulação pelos professores, a elaboração de planos de carreira, a dedicação exclusiva do professor a um único estabelecimento de ensino público e melhor remuneração.

Apesar de sua importância e mesmo aprovada quase por unanimidade no Congresso Nacional, a Lei do Piso teve alguns de seus pontos fundamentais suspensos no Supremo Tribunal Federal, como já mencionado.

Após um longo período de espera, a ADIn nº 4167/2008 é finalmente julgada pelo STF em 06 de abril de 2011, mas não teve proclamada sua improcedência integral. No dia 06 de abril de 2011, o STF por maioria, julgou improcedente a ADIn quanto ao que diz o parágrafo 1º do artigo 2º, que define “o Piso como o vencimento inicial das carreiras docentes em todo o País” e adiou para 27 de abril de 2011 o julgamento da procedência da ADIn quanto ao conteúdo do parágrafo 4º do artigo 2º da lei que estabelece o “limite máximo de 2/3 e o mínimo 1/3 da jornada de trabalho dos professores seja destinado às atividades de planejamento e preparação pedagógica, além de participar dos espaços de gestão democrática das escolas”. Neste aspecto, não houve um pronunciamento definitivo do STF. Com isso, de acordo com o *site* da “Ação Educativa”, “o assunto poderá ser discutido em ações judiciais propostas nas instâncias comuns do Judiciário e muito provavelmente voltará para receber decisão final do STF pela via de Recurso Extraordinário”.

2.1.6 - Resolução CNE/CEB nº 2, de 28 de maio de 2009

Esta resolução fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738/2008 (Lei do piso), com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, no artigo 8º, § 1º, 67 da Lei nº 9.394/1996 (LDB), e no artigo 40 da Lei nº 11.494/2007 (Lei do FUNDEB) e determinava aos entes federados a elaboração ou adequação de seus Planos até 31 de dezembro de 2009 (art. 2º).

Como se tratam de Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da “Educação Básica”, detalha a definição dada pela Lei do FUNDEB, acerca do que podemos considerar “profissionais do magistério”: são aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de Educação Básica, em suas diversas etapas e modalidades (*educação infantil, ensino fundamental, ensino médio, educação de jovens e adultos, educação especial, educação profissional, educação indígena*), com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (art. 2º, § 1º).

Em respeito à regulamentação constitucional, as diretrizes estabelecem a realização de concurso público de provas e títulos como a única forma de ingresso à carreira do magistério.

Diferente da resolução anterior que fixava um percentual entre 20% e 25% da jornada total de trabalho do docente, para atividades destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, esta não faz referência a valor percentual nenhum, sugere “jornada de trabalho de tempo integral de no máximo 40h semanais com possibilidade de ampliação paulatina de parte da jornada às atividades de preparação de aulas, etc.” (art. 4º, inciso VII).

De acordo com estas diretrizes, os novos planos devem “fixar vencimento ou remuneração/salário inicial para as carreiras profissionais da educação”, de acordo com a jornada de trabalho definida nos respectivos planos de carreira, devendo os valores, no caso dos profissionais do magistério, nunca ser inferiores ao do Piso Salarial Profissional Nacional, diferenciados pelos níveis das habilitações a que se refere o artigo 62 da Lei nº 9.394/96, “vedada qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional” (art. 5º, inciso IV).

Os salários/remunerações iniciais devem ser diferenciados de acordo com a titulação e não em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional (art. 5º, inciso V). Isso quer dizer que, o salário pago a um professor doutor, com 40 horas semanais, em início de carreira que atua no ensino médio, deve ser o mesmo de um profissional com a mesma formação, que atua na educação infantil.

Indica a equiparação salarial do professor com outras carreiras profissionais de formação semelhante, em reconhecimento da relevância social dos profissionais do magistério e estabelece a “progressão por incentivos”, envolvendo titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional, bem como o tempo de serviço prestado pelo servidor (art. 4º, incisos IV, V, VI).

Incentiva a “dedicação exclusiva do professor a uma única unidade escolar” e faz referência, ainda que vagamente, a aspectos relacionados à condição de trabalho docente quando trata de “uma adequada relação numérica professor/educando em limites inferiores aos nacionalmente praticados” (art. 4º, inciso VIII; art. 5º, inciso VIII).

Na análise de Freitas (2009), estas diretrizes tratam de forma adequada a carreira docente articulada à formação profissional em suas diferentes dimensões – inicial e

continuada -, às condições objetivas e subjetivas necessárias para o exercício do trabalho, incluindo as condições da escola, o tempo para o estudo, o número de alunos por sala, jornada, progressão e ascensão na carreira vinculada a uma avaliação por desempenho. Nesse mesmo sentido a CNTE avalia que essa nova orientação do CNE, sintetizada na Resolução CNE/CEB nº 02/2009 e no Parecer CNE/CEB nº 09/2009, ambos sob a relatoria da conselheira Maria Izabel Azevedo Noronha, “absorveu grande parte das reivindicações dos trabalhadores em educação e agregou diversos comandos de leis educacionais, além dos conceitos previstos nas legislações do piso e do FUNDEB” (CNTE, 2009, p. 7).

3 - ASPECTOS LEGAIS ACERCA DA CARREIRA DOCENTE EM ANANINDEUA/PA.

Ananindeua é um município localizado no nordeste paraense, constitui a Mesorregião e Microrregião Metropolitana de Belém. Por sua sede ser ligada a Belém pela BR 316, Ananindeua se tornou uma continuação da capital, possui uma área de 191.42,9 Km², composta pela sede municipal e mais 14 ilhas e igarapés, é considerado o segundo mais populoso município do Estado, com 471.980 habitantes, dos quais 99,75% (470.819) estão na área urbana e 0,25% (1.161) na área rural (IBGE, 2010).

Conforme anunciado, o objetivo deste processo de inquirição visava mapear os dispositivos legais de âmbito nacional e municipal, aprovados no contexto recente da política de fundos, que tratam da carreira docente. O quadro a seguir, apresenta sinteticamente os achados relacionado ao arcabouço legal que trata da carreira no município e sua comparação com as regulamentações nacionais aprovadas no contexto recente da política de fundos:

Quadro 1 - Comparação das principais características do PCCR- Ananindeua em relação às orientações legais sobre valorização docente aprovadas no contexto recente dos fundos para educação

Características da carreira	Admissão/ ingresso	Formas progressão/ evolução	Vencimento e remuneração	Jornada de trabalho	Estímulo à formação	Condições de trabalho
Lei FUNDEF/1996	- A Lei do FUNDEF obrigou aos entes federados, em um prazo de seis meses de vigência daquela Lei, a disporem de novos planos de carreira e remuneração do magistério, de modo a assegurar: I – a remuneração condigna dos professores do Ensino Fundamental público, em efetivo exercício no magistério; investimentos na capacitação dos professores leigos, os quais passarão a integrar quadro em extinção. Os planos deveriam ser elaborados de acordo com as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação.					
Resolução nº 3/1997 (substituída pela Resolução nº 2/2009)	Concurso público de provas e títulos; Qualificação mínima de ens. Méd. para educ. infantil e séries iniciais do ens. fundamental.	Progressão deverá contemplar níveis de titulação	Não tratou	Até 40h semanais com 20% a 25% do total para hora atividade	Não tratou	Não tratou
PNE/2001	Elevação progressiva da formação mínima de ensino superior para todos os professores da	Não tratou	Remuneração condigna, competitivo no mercado com outras ocupações que requerem nível	Concentrada em um único estabelecimento de ensino com o tempo necessário para atividades complementares ao	Sistema de educação continuada que permita ao professor crescimento	Não tratou

	educação básica		equivalente de formação	trabalho em sala de aula	constante	
Lei FUNDEB/2007	Não tratou	Não tratou.	Remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública; Fixou prazo para Lei do PSPN.	Não tratou	Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada	Não tratou
Lei PSPN/2008	Formação em nível médio na modalidade normal	Não tratou	Vencimento (Piso) no valor de R\$950,00 a ser reajustado anualmente	Carga horária semanal de 40h com destinação de no mínimo 1/3e no máximo 2/3 para atividade extraclasse	Não tratou	Não tratou
Resolução nº 2/2009	Concurso público de Provas e títulos	Progressão por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional	Vencimento não pode ser inferior ao determinado pela Lei do PSPN; equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante	Jornada de no máximo 40h semanais com previsão de carga horária para hora atividade; incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar	Remuneração de acordo com a titulação, formação continuada; Incentivo à formação nas modalidades presencial e a distância; licença para formação	Promovera adequada relação numérica professor/educando nas etapas da educação básica, bem como número adequado de alunos em sala de aula nos, prevendo limites menores do que os atualmente praticados nacionalmente.
PCCR – Geral - Lei nº 2.176/05	Dar-se-á mediante concurso público de provas e títulos	Pode ocorrer nas seguintes formas: I. Promoção Funcional por Antiguidade; II. Promoção Funcional por Atividade; III. Promoção por Titulação Profissional; IV. Promoção por Mérito Profissional.	Tratada em lei específica	Foi modificada prevalecendo à jornada prevista na Lei nº 2.355/2009	Estimula a criação de uma lei especial que disponha sobre os requisitos, custeio e formas de concessão de bolsas de estudo para capacitação e aperfeiçoamento dos docentes.	Não tratou
PCCR – Magistério Ananindeua Lei nº 2.355/2009	Mediante concurso público de provas e títulos	Movimentação na carreira dar-se-á por meio de Promoção a cada três anos, baseada no desempenho do trabalho e por Progressão, independente de tempo de serviço por meio de titulações e habilitações	Vencimento básico de R\$ 833,00. Além de gratificações e adicionais	Jornada de no máximo 120h mensal a ser cumprida prioritariamente em uma única unidade de ensino com 20h mensal para hora atividade	Licença remunerada para formação, de no máximo 03(três) anos, podendo se prorrogado por mais um ano.	Não tratou

Fonte: Elaborado pelos autores com base nas legislações analisadas

Conforme evidenciado pelo quadro 1, a carreira dos servidores públicos do município de Ananindeua/PA é regulamentada pela Lei nº 2.176/05 e a carreira dos profissionais do Magistério é regulamentada por Lei complementar específica nº 2355/2009.

De acordo com a Lei do PCCR de Ananindeua/PA, o ingresso na carreira do Magistério far-se-á mediante “concurso público de provas e títulos tanto para o cargo de Professor quanto para o cargo de Pedagogo” (Lei nº 2.355/09, Art. 15).

Como elementos de estímulo ao ingresso e permanência na carreira, o PCCR estabelece a movimentação do servidor após sua aprovação no estágio probatório por meio de:

I - Promoção - é o deslocamento do servidor de uma referência para outra, dentro de um mesmo nível do cargo, observado o interstício de 03 (três) anos. II - Progressão - é o deslocamento do servidor, independentemente de tempo de exercício, de um nível para outro dentro do mesmo cargo, observadas as titulações e ou habilitações requeridas para o novo nível (Lei nº 2.355/09, Art. 28).

No que se refere aos vencimentos dos cargos do Grupo Magistério, estes serão fixados em razão da “titulação ou habilitação específica, independentemente de série escolar ou área de atuação, considerando-se vencimento básico da Carreira o vencimento fixado para o cargo de Professor, Nível I, Referência 01” (Lei nº 2.355/09, Art. 42).

Ainda conforme a lei do PCCR, a jornada de trabalho do docente nas unidades escolares é de 120 horas mensais, distribuídas da seguinte maneira:

I - 100 (cem) horas mensais, cumpridas em sala de aula; II - 20 (vinte) horas mensais como horas-atividade, cumpridas durante quatro dias da semana, preferencialmente no local de trabalho, destinada à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da Escola (Lei nº 2.355/09, Art. 18).

Como bem podemos perceber a Lei nº 2.355/09 que dispõe acerca do PCCR em Ananindeua estimula a jornada de trabalho em uma única escola e prevê parte da jornada para a realização e preparação das atividades fora da sala de aula. Além disso, é permitido ao professor após a aprovação no estágio probatório, afastar-se de suas atribuições para aprimoramento profissional, sem prejuízo de seu vencimento e vantagens.

4- APROXIMAÇÕES CONCLUSIVAS

As análises empreendidas a partir da bibliografia e das determinações legais estudadas permitiram perceber que as mesmas demarcam aspectos relevantes para a configuração de uma carreira mais atraente. A análise das mesmas permitiu identificar os seguintes aspectos: Ingresso via concurso público de provas e títulos, Progressão levando em conta o tempo, nova titulação, formação continuada e avaliação por desempenho; vencimento e remuneração equiparados com as de outros profissionais com formação semelhante e não inferior ao PSPN; Jornada de trabalho de no máximo 40h semanais, hora atividade para o desempenho de atividades extra sala de aula, incentivo à dedicação exclusiva; Licença remunerada para capacitação do professor e melhor condição de trabalho.

Em observância a esses preceitos legais, o PCCR de Ananindeua estabelece: ingresso mediante concurso público de provas e títulos; movimentação na carreira por meio de promoção e por progressão; vencimento básico de R\$ 833,00, além de gratificações e

adicionais e Licença remunerada para formação, de no máximo três anos, podendo se prorrogado por mais um ano.

Para além da existência e observância dos aspectos de valorização profissional pelos planos de carreira docente, faz-se necessário avaliar de que forma aparecem no corpo da lei e o quanto em termos percentuais e financeiros é acrescido a remuneração dos professores com as progressões, titulações, com sua materialização. A carreira do magistério dos profissionais da rede municipal de Ananindeua, embora contemple elementos indicadores de valorização docente, não estabelece regras relacionadas a melhores condições de trabalho docente e estabelece vencimento salarial menor ao estabelecido pela lei do piso. A incorporação de importantes demandas da categoria docente garantidas no âmbito da legislatura nacional aprovadas no contexto recente da política de fundos, além de inseridas no corpo da legislação municipal de Ananindeua que trata da carreira, precisa resgatar a valorização social do profissional do magistério, jornada de trabalho em uma única escola, com a garantia de progressão e percentual de aumentos estimuladores para atrair bons profissionais à carreira conferindo-os remuneração condigna.

5- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ABICALIL, Carlos Augusto. Piso salarial: constitucional, legítimo, fundamental IN: Revista Retratos da Escola/ Escola de Formação da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (ESFORCE) – v. 2, n 2/3, jan./dez. 2008 – Brasília: CNTE, 2007.

ABREU, Matiza; BALZANO, Sonia. **Progressão na Carreira do Magistério e Avaliação de Desempenho**. PRASEM – Guia de Consulta. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 1998. p. 218-235

BRASIL. Emenda Constitucional n. 14, de 12 de setembro de 1996. Modifica os art. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, 13 set. 1996.

BRASIL. Emenda Constitucional n. 53, de 19 de dezembro de 2006. Dá nova redação aos art. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, 20 dez. 2006.

BRASIL. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Dispõe sobre as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 dez. 1996a.

BRASIL. Lei n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o FUNDEF. **Diário Oficial da União**, Brasília, 26 dez. 1996b.

BRASIL. Lei n. 10.172, de 9 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 jan. 2001.

BRASIL. Lei n. 11.494, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, **Diário Oficial da União**. Brasília, 2007.

OLIVEIRA, Romualdo Portela de; GADELHA, Carlos Grabois. Evolução da Educação e da Saúde. In: **Projeto Brasil 2003-2010: trajetórias e desafios**. Brasília-DF, 2010. p.07.-71.