

# **TRABALHO DOCENTE E O SISTEMA DE ENSINO: A FALTA DE AUTONOMIA E AS REGULAÇÕES DA ATIVIDADE DOCENTE NA LEGISLAÇÃO MUNICIPAL DE SANTA MARIA**

*Maria Eliza Rosa Gama*

*Universidade Federal de Santa Maria*

*[melizagama@yahoo.com.br]*

*Eduardo Adolfo Terrazzan*

*Universidade Federal de Santa Maria*

*[eduterrabr@yahoo.com.br]*

## **Resumo**

Este trabalho foi elaborado a partir da análise do Plano de Carreira do Magistério Público (PCMP) do Município de Santa Maria, RS, com o objetivo de identificarmos os limites e as possibilidades para a autonomia a profissionalização docente. Existe nas diferentes formas de contrato dos professores uma rede complexa de aspectos que interfere na profissionalização dos professores e têm implicações diretas em suas atividades de trabalho. Compreendemos como os PCMP se configuram em artifícios de controle e regulação, ao invés de acompanhamento e valorização. As tarefas inerentes ao trabalho docente, segundo a lei são simplificadas, *tecnicizadas e trivializadas*.

**Palavras-Chaves:** Trabalho Docente. Plano de Carreira do Magistério Público, Profissionalização, Autonomia

## **Fundamentação Teórica**

A autoria do trabalho docente tem provocado inúmeros questionamentos, pois entendemos que ela é uma condição necessária para que o professor, por meio de suas atividades docentes, promova aos alunos uma formação escolar que lhes oportunize uma leitura mais real da sociedade e de sua condição de indivíduos sociais.

Em especial, temos nos questionado sobre como o professor no processo de construção de seu trabalho equilibra de forma ética as prescrições e interesses externos com a realização de um processo educativo significativo que atenda aos compromissos sociais assumidos profissionalmente.

A autoria a que nos referimos se efetiva a partir da reflexão do professor sobre as necessidades postas à escola e ao seu trabalho. Sabemos que a docência não se reduz à

organização e planejamento de aulas, com base no que está determinado e definido a priori, de forma distanciada da comunidade e dos alunos, das necessidades sociais e da função educativa maior.

Trata-se de um trabalho conduzido pela avaliação de situações reais, a partir da mobilização de valores políticos, sociais e humanos construídos com base em uma sólida formação profissional, cultura, social e política. Não são apenas valores pessoais que um professor coloca em jogo em suas decisões, mas valores coletivos, compartilhados e aceitos socialmente.

O trabalho docente não se realiza apenas em função de uma obrigação profissional com um fim em si mesmo, por meio de estratégias e ações meramente técnicas que façam alcançar os objetivos educativos, de forma descolada dos alunos e de sua existência como sujeitos. A educação não é um problema privado dos professores que tomam suas decisões de forma descolada da sociedade. Ao contrário, sua profissão é “uma ocupação socialmente encomendada” (CONTRERAS, 2002, p. 78) e de responsabilidade pública.

Logo, o trabalho docente não é um cumprimento de regras e técnicas, mas sim um processo de equilíbrio entre as vontades e os interesses profissionais com as dimensões humana e emocional que se fazem presentes em toda a ação educativa.

Embora possa ocorrer que o contexto institucional, os mandatos administrativos ou as características trabalhistas do professor contradigam ou dificultem a realização de seus valores, as tensões e dilemas que isso origina só podem ser interpretados como dilemas morais. Seu compromisso profissional reside em modificar a situação em que se encontra, superando as contradições ou dilemas, ou encontrar argumentos ou razões para justificar sua situação (CONTRERAS, 2002, p. 78).

Não se pode perder de vista que a função docente não é o ensino dos conteúdos pelos conteúdos, mas sim a formação de indivíduos por meio da aprendizagem dos conteúdos. O professor está constantemente em interação direta com pessoas; seu trabalho se efetiva na interação com pessoas, sobre as quais exerce influência, podendo de acordo com suas escolhas atuar a favor ou contra os interesses sociais.

Estas afirmativas nos ajudam a argumentar porque o trabalho docente não pode se reduzir ao ensino, pois questões maiores estão colocadas à função de ser professor. O trabalho docente é uma prática social situada, em que as decisões não podem ser tomadas pelos docentes individual e solitariamente em suas salas de aula. É a atuação, participação e colaboração em outros espaços da escola e do sistema educativo que lhes fornecerá as habilidades e as competências para refletir e relativizar suas práticas em sala de aula.

O trabalho docente pauta-se em uma consciência ética que dê sentido à formação escolar dos alunos. Acima de um compromisso contratual com o sistema e para com as prescrições o professor tem um compromisso com a sociedade. Este compromisso se efetiva por meio dos currículos escolares, das estratégias didáticas, das avaliações escolares, das relações sócio-afetivas estabelecidas com a comunidade, os alunos e os colegas de trabalho.

Contudo, um compromisso ético e crítico são se dá apenas pela boa vontade dos professores, mas sim por ações sustentadas em conhecimentos e saberes profissionais que possibilitem a análise das situações e a transformação das mesmas em benefício dos aprendizes.

Somente a consciência ética coloca em cheque as prescrições e interprete-as e selecione entre tantas aquelas que levaram seu trabalho a cumprir com sua função social, porém o professor precisa possuir e saber exercer a autonomia que lhe permite colocar seu trabalho em consonância com as expectativas dos alunos e da comunidade em que atua.

### **Profissionalização: constituição e estabilização**

O Século XVIII, sem dúvida alguma, foi um marco decisivo para a educação e a docência. Até este período, o modelo escolar prevalente vigorava sobre o domínio da Igreja. Somente a partir deste século, inicia-se o processo de estatização do ensino, com o aumento do controle dos processos educativos e a substituição dos professores religiosos por um “corpo de professores laicos (ou sob o controle do Estado), sem que, no entanto, tenha havido mudanças significativas nas motivações, nas normas e nos valores originais da profissão docente” (NÓVOA, 1995, p. 15). O modelo de professor continuou muito próximo do professor religioso, bem como os princípios educacionais aceitos e buscados.

Dos religiosos herdamos a idéia de sacerdócio, de uma docência sustentada muito mais pelos preceitos morais e religiosos do que por conhecimentos profissionais. A ideia de sacerdócio ainda é “absolutamente presente entre nós, pois, embora aparentemente sofra alterações, não tem mudado em essência” (HYPOLITO, 1999, p. 84), haja visto a falta de reconhecimento e investimentos adequados presente na grande maioria das redes de ensino.

Entre os principais acontecimentos que configuram na esteira da profissionalização dos professores e deram início à sua profissionalização, podemos citar:

- O reconhecimento pela sociedade da escola como o melhor espaço para a educação das futuras gerações;

- O reconhecimento do estado como o principal responsável pela educação, regulamentando, fiscalizando e desenvolvendo ações para efetivá-la;
- A organização gradativa dos sistemas educacionais com diferentes níveis de ensino para públicos diversos e finalidades específicas;
- A considerável expansão dos sistemas educacionais a partir da metade do século XX.

O processo de constituição dos sistemas educacionais instituiu o que Hypólito (1999) baseado em Nóvoa (2000) chama de “funcionarização dos professores”, que é a assunção e aceitação do Estado da necessidade de profissionalizar os professores.

Para isso, foram organizados Cursos de Formação de Professores e, por conseguinte, o aumento do controle do Estado sobre o trabalho docente com a definição dos currículos, materiais didáticos e formas de gestão do trabalho escolar.

Retomamos, assim, alguns pontos discutidos por Nóvoa (1995, p.15), bastante explicativos sobre a constituição da profissão que iniciou de forma “subsidiária e não especializada, como uma ocupação de religiosos e leigos das mais diversas origens”. Foram estes que, no seio de suas congregações, deram início à constituição de um corpo de “saberes e técnicas” e das “normas e valores específicos da profissão”, mesmo que com o passar dos anos se tenham modificado, aperfeiçoado e ampliado.

Simultaneamente com este duplo trabalho de produção de um corpo de saberes e de um sistema normativo, os professores têm uma presença cada vez mais activa (e intensa) no terreno educacional: o aperfeiçoamento dos instrumentos e das técnicas pedagógicas, a introdução de novos métodos de ensino e o alargamento dos currículos escolares dificultam o exercício do ensino como atividade secundária ou acessória. O trabalho docente diferencia-se como conjunto de práticas, tornando-se assunto de especialistas, que são chamados a consagrar-lhes mais tempo e energia (NÓVOA, 1995, P.15).

O Estado, neste processo, adquiriu papel preponderante na medida em que foi a sua intervenção, com a homogeneização, hierarquização e unificação dos grupos atuantes na educação que instituiu os professores como um corpo de profissionais. A organização dos professores como grupo profissional não teve início pela vontade corporativa da própria classe, começou de fora para dentro, o que configura até os dias de hoje uma das fragilidades desta categoria.

Ao mesmo tempo em que o estado assumiu cada vez mais o controle e organização da educação, definindo suas diretrizes, normas de funcionamento e valores, tornou-se necessário definir os perfis profissionais para atuar neste campo, bem como formas adequadas de seleção e recrutamento. Esta intervenção do Estado gerou um terreno fértil para a profissionalização

dos professores, na medida em que acabou por estabelecer critérios para a formação destes profissionais.

Nóvoa (1995, p. 20) sistematiza um modelo de análise do processo de profissionalização dos professores primários, na década de 20 do século passado, em Portugal, com a indicação de quatro etapas de um eixo estruturante. Para este autor estes aspectos foram determinantes à profissionalização e reconhecimento dos professores:

1. *O exercício da docência em tempo integral*, encarando-a como profissão;
2. *A licença oficial para atuar como profissionais do ensino*, isso delimitava um grupo aceito e reconhecido para tal função;
3. *A formação profissional em instituições especializadas* reafirmando a necessidade de um conjunto de conhecimentos próprios à atuação;
4. *A incorporação em associações profissionais* com objetivo de defender os interesses sócio-profissionais.

Neste período, consolidou-se a necessidade dos professores possuírem conhecimentos e técnicas necessárias à sua atuação, bem como a adesão a valores éticos e normas que regessem o cotidiano educativo e delineassem uma identidade profissional em consonância com um projeto histórico da escolarização.

Também eram profissionais reconhecidos e prestigiados socialmente com uma condição econômica digna. Para Nóvoa (1995, p.21), este período foi visivelmente confortável para os professores que possuíam, pela primeira vez, um estatuto sócio-econômico. A conquista, dos aspectos acima, garantiu um delineamento das condições profissionais, mas não teve força para permanecer por muito tempo. A valorização e reconhecimento da carreira docente foi de curta duração, na medida em que a profissão não foi discutida a partir do seu trabalho, mas sim do que se esperava dele. A nosso ver, esta foi a primeira forma de exclusão dos professores do processo de concepção de suas atividades profissionais, na medida em que a história nos mostra que se buscou muito mais prescrever sobre o trabalho do que modificar o que foi realizado.

Os aspectos apontados por Nóvoa (1995) ajudam a elucidar alguns desafios e dilemas da profissão que levam à desvalorização e a desprofissionalização dos professores caso não tenham um direcionamento correto. São eles:

- *A atividade docente de tempo integral* que configura uma profissão e não uma atividade complementar. Esta questão traz problemas de contornos diversos, pois, na

medida em que, não se definem claramente as tarefas inerentes à atuação dos professores, as escolas caem no erro de considerá-los apenas profissionais da sala de aula. Isso foi um importante fator de retrocesso e desqualificação, na medida em que as escolas passaram a organizar seus tempos e espaços apenas para a execução de tarefas e não às suas concepções, análises e adaptações. Ou seja, dedicam pouco ou nenhum tempo ao “trabalho de pensar”. Esta questão suscita o questionamento sobre o que deve fazer parte da atividade de tempo integral dos professores.

- A regulamentação e determinação das atribuições da profissão elaborada e normatizada pelo Estado é um fator que pode levar ao estrangulamento da classe, uma vez que retira das mãos dos professores a autonomia para gerir sua própria profissão. É necessário quebrar a visão funcionarizada dos professores com a assunção dos riscos e responsabilidades inerentes a um estatuto de profissionais autônomos. O Estado deveria interferir numa “lógica de acompanhamento e de avaliação reguladora e não numa lógica prescritiva e de burocracia regulamentadora” (NÓVOA, 1995, p.21).
- A constituição de associações de professores que se configurem de fato em espaços de decisões legitimadoras sobre a atividade profissional e suas especificidades. Assistimos, atualmente, o desaparecimento da coletividade docente. A colegialidade está enfraquecida até mesmo para as decisões que envolvem o dia a dia profissional. A profissão está fortemente marcada pela individualidade e pelo isolamento profissional.
- A formação de professores que ainda oscila entre modelos teóricos centrados em conhecimentos fundamentais e modelos práticos centrados em métodos e técnicas aplicados. É necessário a assunção de outros papéis, tanto por parte das universidades como das Escolas de Educação Básica que precisam instaurar mecanismos de regulamentação da formação dos professores. Os problemas da formação estão intimamente ligados à indefinição do que precisam saber os professores para ensinar.
- A (in)definição de um corpo de conhecimentos próprios da profissão. Para Nóvoa (1995), este é um capítulo inconcluso nas discussões sobre a profissão docente, nas quais transitam diferentes concepções de docência que resultam em projetos contraditórios de formação e desenvolvimento profissional. Concordamos com a ideia que observando o trabalho realizado pelo professor que se pode elucidar este dilema, o que não significa admitir a posição ingênua de conhecimentos constituídos, unicamente, a partir da prática. O trabalho é mais do que isso, é material e imaterial, é mecânico e mental.

- A definição de normas e valores que guiem os professores em suas atividades profissionais. É necessário um reencontro dos professores com novos ideais e objetivos educacionais. Presenciamos um esvaziamento dos sentidos dos papéis da escola com sérias conseqüências à identidade dos professores. O profissionalismo docente precisa se abrigar sob valores construídos pelos próprios professores, pela interação e pela partilha de um sentido único profissional.
- O estatuto social e econômico dos professores se constitui a partir do reconhecimento que os próprios professores têm da sua profissão, bem como a imagem que a sociedade faz deles. A perda de prestígio e reconhecimento social incidem diretamente nas possibilidades da melhoria econômica dos professores.

Como podemos ver, é uma rede complexa de aspectos que interfere na profissionalização dos professores e tem implicações diretas em suas atividades de trabalho. Estes aspectos nos permitem contemplar os meandros da profissão e compreender como as mudanças e exigências sobre a docência foram determinando a sua constituição como profissão.

Com base nesta discussão teórica, realizamos uma análise do Plano de Carreira do Magistério Público do Município de Santa Maria, RS, com o objetivo de identificarmos os limites e as possibilidades para a autonomia e a profissionalização docente. Para efeito da coleta de informações, na legislação do município nos guiamos por três aspectos relevantes, quais sejam: as concepções de carreira do magistério e de trabalho docente na legislação municipal, as atribuições pertinentes ao cargo de professor e o regime de trabalho praticado na rede de ensino.

## Ser professor e ser docente na legislação municipal de Santa Maria/RS

A Lei Municipal Nº 4696/93 de 22/09/2003 que Estabelece o Plano de Carreira do Magistério Público do Município e institui o respectivo quadro de cargos e salários, regulamenta a carreira docente da seguinte maneira:

“Título I - Disposições Preliminares

Art. 1º - Esta Lei estabelece o Plano de Carreira do Magistério Público do Município, cria o respectivo quadro de cargos, gratificações, dispõe sobre o regime de trabalho e sobre o plano de pagamento dos membros do magistério em consonância com os princípios básicos da Lei Federal nº 9394, de 20 de dezembro de 1996 e demais legislação correlata.

Art. 2º - O regime jurídico dos membros do Magistério é o mesmo dos demais servidores do Município, observadas as disposições específicas desta Lei.

Art. 3º - Para efeitos desta Lei, entende-se por:

I. Membros do Magistério ou Profissionais da Educação - o conjunto de professores que ocupam cargos e funções na rede pública, integrada pelas instituições de ensino criadas e administradas pelo Poder Público Municipal, e que desempenham atividades técnico-administrativo-pedagógicas e de docência, com vistas a atingir os objetivos da educação;

II. Professor - o membro do Magistério que exerce:

- a) **atividades de docência** no Ensino Fundamental, Educação Especial, Educação Infantil, Educação Profissional e Educação de Jovens e Adultos;
- b) **funções técnico-administrativo-pedagógicas de apoio à docência** em direção, vice-direção, coordenador ou orientador pedagógico (supervisão escolar) e orientação educacional no sistema municipal de ensino, com a respectiva habilitação e qualificação.” (PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA MARIA, LEI MUNICIPAL Nº 4696/93 DE 22/09/2003, p.3)

De acordo com o extrato acima, o cargo de professor se divide em duas funções distintas:

1. A docência, para professores regentes de classe que assumem o trabalho didático como atividade fim.
2. As funções técnico-administrativo-pedagógicas, para professores que assumem funções de diretores, supervisores, orientadores educacionais e psicopedagogos, os quais realizam as atividades meio, de apoio ao trabalho didático.

Segundo a normativa, a docência é considerada uma função que possui atribuições diretamente relacionadas ao trabalho didático, excluídas, destas atribuições, atividades outras que compõe o trabalho escolar e que demandam envolvimento e participação ativa dos docentes. Cabe nos questionarmos qual a amplitude da docência? Quais postos, cargos, funções pode exercer este profissional e para tanto deve ser formado e contratado?

Neste caso existe uma redução da docência ao ato de professorar, e assim, esses profissionais acabam sendo contratados com base em uma visão essencialmente prática da



profissão. Podemos dizer que a influência da visão técnica e dissociada da função intelectual se reproduz e orienta a elaboração dos planos de carreira.

### **Os princípios da profissão segundo a legislação municipal de Santa Maria**

Com relação aos princípios básicos da carreira, a LEI MUNICIPAL N° 4696/93 DE 22/09/2003, Título II – Da Carreira do Magistério determina que:

#### **“Capítulo I - Dos Princípios Básicos**

**Art. 4º** - A Carreira do Magistério Público do Município tem como princípios básicos:

- I. **Habilitação Profissional:** condição essencial que habilite ao exercício do magistério através da comprovação da titulação específica;
- II. **Profissionalização** (grifo nosso) entendida como dedicação ao magistério, para o que se tornam necessários os seguintes requisitos:
  - a) **eficiência:** habilidade técnica e capacidade de relacionamento que evidenciem tendência pedagógica e adequação metodológica para o exercício das atribuições do cargo;
  - b) **consciência social:** comprometimento com as transformações sócio-políticas e com o papel que lhe compete no processo da educação;
  - c) **existência de condições ambientais e materiais adequadas a um trabalho de qualidade** (grifo nosso);
- III. **Valorização da qualificação:** decorrente de cursos e estágios de formação, atualização, aperfeiçoamento ou especialização;
- IV. **Valorização Profissional:** evidenciada através de condições de trabalho e **remuneração compatíveis com a dignidade da profissão e a qualificação exigida para o exercício da atividade**, sem distinção de níveis ou modalidades de ensino em que atue o membro do magistério.
- V. **Progressão na carreira:** acessos sucessivos mediante promoções. (PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA MARIA, LEI MUNICIPAL N° 4696/93 DE 22/09/2003)

Em primeiro lugar diríamos que existem problemas conceituais no texto quando do uso do termo profissionalização, além de certa indefinição nas responsabilidades do cumprimento desses princípios. A profissionalização é o processo instituído pelo Estado para garantir aos professores as condições dignas de atuação na profissão, diferentemente de como se apresenta no texto, colocada como responsabilidade unicamente dos professores.

A profissionalização não é um ato de “dedicação” e responsabilidade dos professores, mas sim a consequência de um conjunto de fatores que devem convergir para a sua qualificação e sua valorização como profissionais.

Logo “dedicação” ao magistério não é garantia da profissionalização, tão pouco são sinônimos. Também parece um tanto estranho que a lei espere que as “condições ambientais e materiais adequadas a um trabalho de qualidade” seja consequência da profissionalização, isso é notoriamente sabido de responsabilidade direta do Estado e das redes de ensino.

Desta forma, constatamos a necessidade de maiores regulamentações, que coloquem em condições de equidade, tanto os professores contratados, como a parte contratante. Como uma rede de ensino pode atribuir valor a dignidade profissional. Ao menos, que existissem maiores explicações e critérios para se definir o que faz parte e deve integrar as condições adequadas de trabalho e o quanto se deve remunerar a “dignidade da profissão”.

Esta situação trouxe à tona o seguinte questionamento: como se pode definir critérios para a remuneração a partir da dignidade que a profissão possui? A remuneração é condição de dignidade para a profissão ou o contrário é a situação desejável? Além disso, dignidade nos pareceu muito abstrato para ser adotado critério para definir se uma remuneração está adequada ou não à profissão. Afinal, existe uma profissão que não é digna?

Entendemos que, este tipo de expressão e vocabulário no texto de uma lei com função normatizadora e regulamentadora deixa margens, demasiadamente, largas para diferentes interpretações. Isso, em nosso, entendimento não é recomendável em documentos desta natureza.

## **O regime de trabalho na legislação municipal de Santa Maria**

O regime de trabalhos dos professores, segundo a LEI MUNICIPAL Nº 4696/93 DE 22/09/2003, Título III - Do Regime De Trabalho, insere-se na seguinte regulamentação:

“Art. 21 - O regime normal de trabalho de professor é de vinte (20) horas semanais.

Parágrafo único - O regime normal de trabalho para o membro do Magistério que atua no turno da noite será reduzido em duas (02) horas semanais.

Art. 22 - Os membros do Magistério que exercerem atividades de regência de classe no Ensino Fundamental, na Educação Profissional, na Educação Infantil, Especial e de Jovens e Adultos deverão ter garantido, no mínimo, 20% do seu tempo para **horas-atividade**.

§ 1º - As horas-atividade são reservadas para estudos, planejamento e **avaliação do trabalho didático**, bem como para atendimento de reuniões pedagógicas.

§ 2º - Não serão consideradas para efeitos deste artigo, atividades como de merendeira, bibliotecária, secretária de escola, vigia, zelador e outras, típicas de funcionários de outras carreiras.

§ 3º - Fica vedado o desvio do professor da sua área de habilitação para o exercício de atividades que não constem da sua formação pedagógica.” (PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA MARIA, LEI MUNICIPAL Nº 4696/93 DE 22/09/2003, p.3)

Os Artigos 21 e 22, que regulamentam os contratos de trabalho, ajudam a reafirmar que a docência é concebida como uma atividade, exclusivamente, de ensino.

Sobretudo, quando observamos que, para o desenvolvimento de suas atividades profissionais, todo o professor teria, no mínimo, um contrato de trabalho de vinte horas, divididas em dezesseis horas para regência de classe e quatro horas-atividades, as quais

deveriam ser utilizadas para outras quatro atividades profissionais: estudos, avaliação do trabalho didático, planejamento e atendimento às reuniões pedagógicas, detalhadas no Artigo 22. É importante observar que, no texto principal da lei, as horas-atividades são destinadas, exclusivamente, às atividades didáticas.

Outro ponto que chama atenção é o fato de ser previsto, nas horas atividades, tempo para “avaliação do trabalho didático”, colocando o processo de avaliação distanciado e descolado dos processos de ensino e de aprendizagem. Não discordamos que os professores precisem de tempo para esse tipo de atividades e que elas são diversas e complexas, discordamos sim do fato de se pensar em um processo de avaliação que se dá sempre a posteriori, como verificação do que os alunos conseguiram escrever em suas provas e trabalhos. O trabalho didático é composto pelo ensino, a aprendizagem e a avaliação e isso não pode se dá de forma desarticulada, ao contrário, tem sido um desafio para professores e professoras levar esses processos de forma concomitante e articulados.

Além dessas constatações identificamos nos anexos alguns detalhamentos sobre as atribuições dos professores, em cada uma das funções que poderiam assumir na rede de ensino.

O Anexo 1 descrevia as atribuições da função de docente e revelou a ampliação das tarefas atribuídas à “docência”<sup>1</sup>, no Artigo 22, como podemos confirmar no extrato abaixo:

“Cargo: Professor

**Função: Docência**

**Atribuições :**

a) Descrição Sintética:

- θ Orientar a aprendizagem do aluno;
- θ Participar do processo de planejamento das atividades da escola;
- θ Organizar as operações inerentes ao processo de ensino-aprendizagem;
- θ Contribuir com o aprimoramento da qualidade do ensino;

b) Descrição Analítica:

- θ Planejar e executar o trabalho docente (grifo nosso);
- θ Levantar e interpretar dados relativos à realidade de sua classe;
- θ Estabelecer mecanismos de avaliação; constatar necessidades e carências do aluno e propor o seu encaminhamento a setores específicos de atendimento;
- θ Cooperar com a coordenação pedagógica (grifo nosso) e orientação educacional; organizar registros de observações do aluno;
- θ Participar de atividades extra-classe (grifo nosso);
- θ Coordenar área de estudo (grifo nosso);
- θ Integrar órgãos complementares da escola; executar tarefas afins.
- θ Carga horária: 20 horas semanais (grifo nosso)

Requisitos para Provimento:

Instrução Formal: Habilitação legal para o exercício do magistério, conforme especificações constantes no Art. 16 desta Lei.” (PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA MARIA, LEI MUNICIPAL Nº 4696/93 DE 22/09/2003, ANEXO 1)

---

<sup>1</sup> Docência neste momento está sendo interpretada conforme a interpretação da normativa.

Ficou evidenciado que, para cada dezesseis horas de regência de classe, cada professor dispunha de quatro horas para executar as atividades referentes à atuação em outros espaços e tempos da escola. Ao interpretamos o Anexo 1, da referida Lei, percebemos a falta de um consenso interno, em especial, sobre o entendimento das atribuições concernentes ao trabalho docente e, a abrangência de suas atividades profissionais. No artigo 22, o texto restringia atuação docente ao trabalho didático, fato alterado no Anexo 1, com a ampliação dessa concepção, no item referente à descrição analítica, das atribuições do docente.

Para visualizarmos, melhor, esta constatação, organizamos um quadro que relaciona as atribuições indicadas no Artigo 22 com a descrição daquelas expostas no Anexo 1.

**Quadro 1** – Descrição das tarefas pertinentes à docência segundo a normativa municipal

Nº	Artigo 22	Anexo 1
1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar atividades de regência de classe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Orientar a aprendizagem do aluno;</li> <li>Contribuir com o aprimoramento da qualidade do ensino;</li> <li>Organizar as operações inerentes ao processo de ensino-aprendizagem</li> </ul>
2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudar</li> </ul>	-----
3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planejar o ensino</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planejar e executar o trabalho docente</li> </ul>
4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avaliar trabalho didático</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Levantar e interpretar dados relativos à realidade de sua classe;</li> <li>Estabelecer mecanismos de avaliação; constatar necessidades e carências do aluno e propor o seu encaminhamento a setores específicos de atendimento;</li> <li>Organizar registros de observações do aluno</li> </ul>
5.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participar de Reuniões pedagógicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cooperar com a coordenação pedagógica</li> </ul>
6.	-----	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participar do processo de planejamento das atividades da <i>escola</i></li> </ul>
7.	-----	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cooperar com a orientação educacional</li> </ul>
8.	-----	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participar de atividades extraclasse</li> </ul>
9.	-----	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordenar área de estudo</li> </ul>
10.	-----	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrar órgãos complementares da escola e executar tarefas afins.</li> </ul>

Podemos dizer que, o texto é dúbio e deixa margens para diversas interpretações. Por exemplo, na coluna da esquerda, para a tarefa “estudar” cabem diferentes possibilidades, tendo em vista que é uma prerrogativa da profissão a formação continuada e os estudos regulares ao longo da carreira. Contudo, existem variadas formas desses processos formativos acontecerem, que requerem recursos e condições diferentes. Logo, na medida em que a Lei não os especifica, dá margens para futuros desacertos na interpretação da mesma. Ou seja, esses estudos acontecem onde, quando e sob que condições de trabalho?

Entendemos que, a tarefa de “estudar” pode ser relacionada aos estudos individuais ou coletivos, à participação em processos de formação continuada na escola ou vinculados a

outras instituições, à participação em cursos de longa e curta duração e em eventos, etc. Assim, uma vez não existindo um detalhamento destas atribuições, cada professor e cada escola podem entender e definir autonomamente o que deve ser realizado nesta tarefa, sem o respectivo respaldo legal. Não podemos deixar de lembrar que, a autonomia é sempre relativa e, quando a escola precisa agir sem respaldo legal, corre o risco de não poder garantir as condições necessárias às decisões deliberadas. É comum nesta rede pública os professores realizarem estudos de pós-graduação sem licença e sem auxílio financeiro, assim como também é uma realidade às escolas não terem espaços físicos e acervos bibliográficos para que os professores realizem seus estudos no ambiente escolar. Afinal, de que estudos a lei se refere e sob que condições deve se dar?

Na segunda coluna, relativa ao Anexo 1, ocorre a ampliação das tarefas atinentes à função docente, indicadas nas linhas 6, 7, 8, 9 e 10. Não encontramos correspondência destas com as tarefas presentes no Artigo 22. Isso coloca os professores em situação de vulnerabilidade, na medida em que a própria legislação não traz uma definição clara para esta função.

As atribuições contidas no Anexo 1 são condizentes com o trabalho docente daqueles profissionais que se responsabilizam pela regência de classe. Porém, se analisarmos a docência do ponto de vista das possibilidades de atuação profissional existentes na educação formal, dizemos que, existe a necessidade de uma maior diversificação destas atribuições, de forma que, passem a incluir funções relativas à atuação dos docentes em outras funções e instâncias das escolas e das redes escolares.

Além disso, também apontamos a necessidade de se considerar que, mesmo o professor que encontra-se na função de regente de classe ou que assume outras funções na escola, não deve ficar a margem das decisões maiores da rede e da escola, e, portanto, deve ter condições para contribuir efetivamente na elaboração da proposta pedagógica do município, bem como na definição de sua proposta curricular.

Discutimos, a seguir, duas tarefas contidas na Lei, como forma de exemplificarmos estes resultados.

A tarefa, por exemplo, de “coordenar área de estudo” não é uma atividade em que todos os professores se vem envolvidos ao mesmo tempo e rotineiramente. Normalmente, um professor, por área de conhecimento, assume esta atividade para agilizar e qualificar o trabalho escolar. Porém, é razoável discutir as condições para isso. Coordenar colegas não é uma atividade trivial; necessita grandes investimentos da do Sistema de Ensino, da Escola e

dos próprios professores em formação e recursos para uma atuação adequada frente a tal função.

Além disso, é preciso tempo e recursos para o professor construir e planejar pautas de trabalho para os encontros com os colegas. Mesmo analisando de forma simplificada, sem possibilidades de discorrermos sobre os meandros desta atividade, não compreendemos de forma simples sua efetivação.

Com relação à tarefa de “avaliação do trabalho didático”, as coisas não acontecem de forma muito diferente. Avaliar é um processo que não se dá apenas por boas intenções, exige um esforço para a organização e produção dos materiais que serão utilizados pelos professores no ato de avaliar. A elaboração deste material demanda estudos, leituras, elaboração de instrumentos, discussão com os pares e com a coordenação pedagógica, sobretudo pelo fato da avaliação não ser uma atividade isolada e carecer de consensos internos e coerentes com a proposta pedagógica da escola.

## **Conclusões**

Observa-se que, a legislação é clara no que diz respeito à necessidade de condições de trabalho, remuneração compatíveis com a profissão e qualificação, no entanto, o texto da referida Lei, não possui informações que esclareçam a quem pertence a responsabilidade sobre a garantia dos princípios norteadores da docência no município. Por vezes, nos parece que são condições básicas para o trabalho docente e, em outros momentos parecem responsabilidades atribuídas aos próprios docentes. Neste caso, a legislação é dúbia e dá margens para várias interpretações.

Entendemos que a própria lei, na medida em que explicita as regras contratuais dos docentes, se contrapõe a esta prerrogativa, na medida em que, a legislação municipal normatizou uma carga horária de trabalho que inviabiliza as atribuições prescritas na mesma lei, deixou subentendido que, para atender tal legislação as decisões também podem ser individualizadas e à escolha de cada um. Desta forma, ao mesmo em tempo que a lei regulamenta deixava margens para que esta mesma regulamentação não seja cumprida.

As atribuições dos professores e as tarefas inerentes ao seu trabalho, segundo a lei analisada, são simplificadas, *tecnicizadas* e *trivializadas*, tornando quase impossível suas realizações nos tempos e espaços destinados aos professores. Ao assumirem a carreira docente, normatizados por essa legislação, os professores poderão ser chamados a realizarem atividades sem qualquer condição para uma atuação digna e qualificada. A organização da

carga horária dos professores impossibilita ações em qualquer outro espaço que não seja a sala de aula. Afirmamos que, até mesmo, para a preparação do trabalho didático, os contratos existentes, não são coerentes e vão na contramão da profissionalização docente.

Encontramos nas evidências acima os primeiros equívocos para a regulamentação do trabalho docente no município, com sinalizações significativas sobre o que podem e devem realizar os professores em suas atividades de trabalho.

Infelizmente, esta análise nos levou à constatação de que o discurso veiculado de que a escola é um espaço democratizado, com gestão participativa e com propostas pedagógicas construídas coletivamente se esvanece quando identificamos a falta de condições dos professores, a concepção de escola e de docência que norteia o Plano de Carreira do Município. Sumariamente, o Plano de Carreira deixa evidenciado que a docência é um trabalho que se inicia e se encerra em sala de aula, sem que outras dimensões tenham importância e façam parte do universo profissional da docência.

### **Referências Bibliográficas**

CONTRERAS, José. **A autonomia dos Professores**. Tradução de Sandra T. Valenzuela. São Paulo/BR: Cortez, 2002. ISBN 85-249-0870-X.

HYPÓLITO, Álvaro Moreira; VIEIRA, Jarbas Santos; PIZZI, Laura Cristina Vieira. Reestruturação Curricular e autointensificação do trabalho docente. In. **Currículo sem Fronteiras**, v. 9. n. 2, p. 100-112, jul/dez, 2009. ISSN 1645-1384.

HYPOTITO, Álvaro Moreira. Trabalho Docente e Profissionalização: sonho prometido ou sonho negado?. In: VEIGA, I. P. A. e CUNHA, M. I., org. **Desmistificando a profissionalização do magistério**. Campinas/BR: Papyrus. (coleção “Magistério: formação e trabalho pedagógico”), 2009. ISBN 85-308-0568-2.

NÓVOA, António. O passado e o presente dos professores. In. NÓVOA, António, org. **Profissão Professor**. Porto/POR: Editora Porto. v.3, p. 13 – 34, (Coleção Ciências da Educação), 1995. ISBN 972-0-34103-3.

SANTA MARIA. PREFEITURA MUNICIPAL. **Lei n. 3326/91, DE 04-06-1991 - Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais e dá outras providências**. SANTA MARIA/RS/BR, 1991.

SANTA MARIA. PREFEITURA MUNICIPAL. **Lei n. 4696/93 DE 22/09/2003 - Estabelece o Plano de Carreira do Magistério Público do Município e Institui o Respectivo Quadro de Cargos e dá Outras providências**. SANTA MARIA/RS/BR, 2003.