

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE EDUCAÇÃO

CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA

ANA CARLA RUCKHABER



**OS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DE NOVA SANTA ROSA/PR E SUAS
PERCEPÇÕES SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E
REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL**

CURITIBA
2014

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA

ANA CARLA RUCKHABER

**OS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DE NOVA SANTA ROSA/PR E SUAS
PERCEPÇÕES SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E
REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL**

Trabalho apresentado como requisito à obtenção do grau de especialista no Curso de Especialização em Coordenação Pedagógica, Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná.

Orientador (a): Prof.^a Msc. Vanisse Simone Alves Corrêa

CURITIBA
2014

OS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DE NOVA SANTA ROSA/PR E SUAS PERCEPÇÕES SOBRE PLANOS DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIOS PÚBLICO MUNICIPAL

Ana Carla Ruckhaber¹

Resumo: O presente artigo analisa em que medida os profissionais da Educação do município de Nova Santa Rosa conhecem o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, ou seja, que percepções possuem sobre esta lei e sobre as implicações da mesma na sua carreira profissional. O problema que se apresentou e motivou esta pesquisa é o aparente desconhecimento/desinteresse da lei que rege o plano pelos docentes. Sendo a principal legislação municipal relativa à carreira docente, reflete diretamente nas condições de trabalho desses profissionais, assim, para que se efetive a valorização do magistério, é preciso antes de tudo, conhecimento e politização dos sujeitos envolvidos. A metodologia empregada neste trabalho foi à análise documental do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Nova Santa Rosa e a análise de um questionário com doze questões fechadas ofertado a 31 profissionais docentes que voluntariamente responderam. A base teórica deste estudo se fundamenta principalmente em Caldas (2007), Oliveira (2003/2013) e Gatti (2011/2012), bem como na legislação pertinente ao tema. O trabalho conclui que é necessário e urgente que os profissionais busquem informações e politização e uma dessas possibilidades é a sindicalização, que poderá propiciar o espaço político para as reivindicações necessárias.

Palavras-chave: Plano de Carreira do Magistério. Valorização docente.

¹ Artigo produzido pela aluna Ana Carla Ruckhaber, do Curso de Especialização em Coordenação Pedagógica, na modalidade EaD, pela Universidade Federal do Paraná, sob orientação da professora Msc. Vanisse Simone Alves Corrêa. E-mail: anacarla.34@hotmail.com.

Introdução

A realidade educacional nos municípios paranaenses não é diferente da maioria dos municípios brasileiros onde o professor sofre pela desvalorização constante de sua profissão, seja pelo poder público e/ou pela sociedade. Segundo Oliveira (2004, p. 1134), o contexto das reformas educacionais ocorridas na década de 1990, “ensejado pelos movimentos que propugnavam a gestão democrática” e com isso a exigência de maior participação da comunidade nas decisões escolares, conduzem a profissão de educador a uma constante desprofissionalização. Contudo, ressalta Oliveira (2004, p. 1.128) que “verifica-se ainda a existência de uma grande lacuna, na produção bibliográfica, no que se refere tanto às condições atuais de trabalho na escola quanto às formas de resistência e conflito que são manifestas nessa organização”. Segundo Rodrigues (2002) *apud* Oliveira (2004):

*A tendência para a desprofissionalização assenta naquilo a que se pode chamar mecanismos de desqualificação dos profissionais, de perda ou transferência de conhecimentos e saberes, seja para os consumidores, o público em geral, os computadores ou os manuais”. Nesta perspectiva os trabalhadores da educação estariam sofrendo processos de desprofissionalização por diversos fatores, ou seja, tal processo não poderia ser explicado somente por mudanças endógenas ao trabalho, mas por questões de outra natureza que têm interferido na relação educação e sociedade. (RODRIGUES, 2002, *apud* OLIVEIRA, 2004, p. 1.135 - 1.136).*

Para Oliveira (2004, p. 1.129) as reformas educacionais ocorridas na década de 90 tiveram a equidade social como principal eixo, provocando “transformações substantivas na organização e na gestão da educação pública” e “essa nova regulamentação repercute na composição, estrutura e gestão das redes públicas de ensino” (p.1.130). Outro ponto das reformas a ser considerado, segundo Oliveira, é o fato de os professores serem considerados nos “programas governamentais, como agentes responsáveis pela mudança”, ou seja, pelo sucesso ou não desses programas.

A partir do movimento de reforma dos anos 1990:

O trabalho docente não é definido mais apenas como atividade em sala de aula, ele agora compreende a gestão da escola no que se refere à dedicação dos professores ao planejamento, à

elaboração de projetos, à discussão coletiva do currículo e da avaliação. O trabalho docente amplia o seu âmbito de compreensão e, conseqüentemente, as análises a seu respeito tendem a se complexificar. (OLIVEIRA, 2004, p.1.132).

Mediante o exposto acima e a percepção de que os profissionais da educação não se interessam ou não conhecem a principal legislação que fundamenta e encaminha a carreira docente, tem-se como objeto de estudo o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Pública Municipal de Nova Santa Rosa, localizado no extremo oeste paranaense, desde sua implantação em 8 de dezembro de 2003 até o corrente ano.

Na busca de respostas surgiram várias indagações: Os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Pública valorizam os profissionais da educação? O aperfeiçoamento profissional é incentivado? O processo de avaliação e promoção é adequado, levando a um avanço proporcional ao desenvolvimento e dedicação profissional de cada docente? O Plano de Carreira visa à qualidade da educação ou somente a interesses políticos? Os planos cumprem com a garantia das horas-atividades previstas em lei? Como os professores e educadores infantis analisam o atual Plano de Carreira? Que mudanças gostariam que fossem realizadas no plano?

Para o desenvolvimento desta pesquisa utilizou-se a observação indireta, através da análise documental – “que significa consulta a documentos, registros pertencentes ou não ao objeto de pesquisa estudado, para fins de coletar informações úteis para o entendimento e análise do problema” (MICHEL, 2009, p. 65) e a observação direta extensiva, ou seja, do uso de questionário, “formulário, previamente construído, constituído por uma série ordenada de perguntas em campos fechados e abertos, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador” (MICHEL, 2009, p. 65-66).

O questionário ofertado aos profissionais da educação (professores e educadores infantis concursados) de Nova Santa Rosa continha doze questões fechadas. As questões apresentavam alternativas de respostas entre sim, não, parcialmente, em sua maioria, com justificativa de múltipla escolha. Foram ofertados aos profissionais quarenta questionários, dos quais trinta e um voltaram respondidos. Quando da entrega do questionário, foi explicado a cada

um de que não havia obrigatoriedade de preenchimento, sendo a devolutiva um ato totalmente voluntário, mas de grande valia para a pesquisa.

O município de Nova Santa Rosa pertence à Comarca de Marechal Cândido Rondon – Paraná, a qual é constituída de pequenos municípios, os quais em sua maioria com menos de 10.000 habitantes. A empresa que prestou consultoria no período de elaboração e reelaboração dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Pública foi à mesma para os municípios da região, contudo, cada município fez adaptações conforme suas necessidades e interesses políticos da época. Assim, analisar o Plano de Carreira do município de Nova Santa Rosa contribui para entender parte das atuais necessidades dos educadores e da educação dessa região e como os interesses políticos interferem no desenvolvimento profissional e educacional desses pequenos municípios, bem como a percepção dos docentes sobre essa legislação.

Breve histórico do Plano de carreira para professores

No ano de 1966 a OIT e a UNESCO aprovam a “Recomendación relativa à la situación del personal docente”, sugerindo a elaboração de Planos de Carreira para os professores, bem como a destinação de parte dos recursos do Estado para a Educação. Após quase meio século da aprovação da Recomendação, da elaboração e promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988; da aprovação das leis: Lei 5.692/71, substituída pela Lei 9.424/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional); Lei n. 11.738/08 (Institui o Piso Salarial Nacional para os Professores da Educação Básica); das Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública – Resolução CNE nº 2, de 28 de maio de 2009; do Plano Nacional de Educação – Projeto de Lei nº 8.035-B de 2010, entre outros documentos, os educadores brasileiros continuam a luta por melhores condições salariais e de trabalho.

A estruturação da carreira do magistério, nas últimas décadas, tem propiciado vários debates nos segmentos da sociedade civil organizada. Indicativo este que traça a necessidade do aprofundamento a respeito deste tema, pois propiciar a qualidade de ensino perpassa pela estruturação da carreira do

magistério. Um profissional bem remunerado, com condições de trabalho adequadas, formação continuada e com ascensão na carreira terá melhores perspectivas de desenvolver o seu trabalho no espaço escola. (GROCHOSKA, 2012, p. 1).

GATTI, BARRETTO E ANDRÉ (2011), observam com veemência a necessidade de ser atribuído ao professor:

[...] um valor diferenciado, constituindo-se uma verdadeira profissionalização para o professorado, para além de um ofício, com perspectivas atuais e futuras de reconhecimento, de remuneração digna, de sustentação de sua própria sobrevivência e de sua família, de condições dignas de trabalho. É necessário criar condições para que esse(a) profissional se sinta suficientemente reconhecido(a) socialmente nesse esforço de formação das novas gerações na perspectiva democrática sinalizada pela Constituição Federal e na direção da ampliação cultural da população brasileira atual e futura. (GATTI, 2011, p. 138-139).

A luta dos profissionais da educação se faz necessária cada dia mais e com maior força, pois “propiciar a qualidade de ensino perpassa pela estruturação da carreira do magistério” (GROCHOSKA, p.1), bem como “planejamento, avaliação, formação, gestão e financiamento, estão intrinsicamente relacionados à valorização desse profissional” (GROCHOSKA, p.2). Analisar o processo educativo por partes isoladas é o mesmo que considerar um acontecimento com base na opinião de uma pessoa, recorrendo a erros, distorções, etc.

A carreira docente, para ser valorizada, precisa antes de tudo, da consciência dos próprios trabalhadores em educação. Há uma necessidade premente de politização destes trabalhadores e posteriormente de seu engajamento às causas coletivas. Somente assim é que os professores poderão lutar por seus direitos.

De fato, para RUIZ (2003, p. 1) “Educadores e educadoras precisam engajar-se social e politicamente, percebendo as possibilidades da ação social e cultural na luta pela transformação das estruturas opressivas da sociedade classista”.

Análise dos questionários

A rede municipal de Nova Santa Rosa oferta em seu quadro permanente 20 vagas de 40 horas para Educador Infantil e 64 vagas de 20 horas para professor. Objetivando estabelecer um parâmetro de ordem na pesquisa, consideramos no cômputo dos questionários o número de profissionais concursados independente da carga horária, ou seja, um questionário para cada docente. Desta forma responderam participaram da pesquisa espontaneamente:

Função/cargo que ocupa no estabelecimento	Questionários devolvidos conforme a função/cargo.
Direção	1
Coordenação (escolas/SMEC)	3
Professores	18
Educadores Infantis	9

Fonte: Banco de dados da pesquisadora.

Conforme o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Nova Santa Rosa, a escolha de direção pode acontecer apenas nas escolas com mais de 100 alunos, ocorrendo, desta forma, somente na localizada na sede do município. Nos Centros de Educação Infantil e nas escolas dos distritos há nomeação para a função de direção.

No município há seis coordenadoras, duas exercem suas atividades na escola da sede municipal (porte médio), duas nos Centros de Educação Infantil e duas nas escolas localizadas nos distritos dos municípios, concentrando suas atividades na Secretaria de Educação e Cultura, locomovendo-se quando necessário as escolas distritais.

Quanto à formação dos entrevistados todos possuem a inicial exigida por lei (magistério), vinte e quatro graduação e dezoito, especialização em alguma área. Alguns apresentam mais de uma graduação e/ou especialização, conforme tabela abaixo:

Graduação	Quantidade de profissionais da educação	Especialização	Quantidade de profissionais da educação
Pedagogia	14	Psicopedagogia	9
História	4	Gestão Escolar	5
Letras	2	Magistério da Educação Básica	2
Ciências	1	Educação Especial	3

Biológicas			
Educação Física	2	Ecologia e Ed. Ambiental	1
Geografia	1	Metodologia do Ensino de Língua Inglesa	1
		História	1
		Educação Infantil	1
		Metodologia de Ensino e Aprendizagem	1
		Em Educação a Distância	1
		Educação Ambiental	1

Fonte: Banco de dados da pesquisadora.

Um dado a ser observado na tabela acima é o fato da maioria absoluta dos docentes possuírem formação em Pedagogia, fato este recorrente em muitos municípios da região após a promulgação da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB. Com a criação da LDB em 1996, o cenário educacional brasileiro quanto à formação de professores passa inúmeras modificações e desvalorizações. Em meio a este contexto o curso de Pedagogia vive um período de crise de identidade, sendo expropriado de sua função inicial de formação docente para a de formação de especialistas nas áreas de orientação escolar, supervisão escolar, gestão escolar, etc. conforme destaca Maria Helena Michelis (2006).

Contudo no final da década de 90 e início do século XXI, o curso de Pedagogia apresenta um nítido aumento em sua procura. Segundo Michels (2006):

[...] essa procura está associada à promulgação da nova LDBEN, que indicava, nas disposições transitórias, que a partir de 2007 todos os professores deveriam ter curso superior ou ser formados em serviço. Mas, por meio do parecer 01/03 do CNE, indicou-se que houve uma leitura equivocada dessa lei e que, para os professores já em exercício, não haveria a obrigatoriedade dessa formação em nível superior (MICHELS, 2006, p.413).

Indagados sobre o grau de conhecimento que possuem sobre Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Pública Municipal de Nova Santa Rosa – Lei nº 1331/2010 – vinte educadores responderam conhecerem o plano e onze parcialmente, dos quais oito justificaram a falta de interesse como principal motivo pelo conhecimento parcial do mesmo. Dos que conhecem na íntegra onze estão satisfeitos com o plano, seis estão pouco satisfeitos e três não responderam. Dos que conhecem

parcialmente, três estão satisfeitos, dois pouco satisfeitos e seis não responderam.

De maneira geral, os professores e educadores infantis demonstram estar satisfeitos com o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração vigente, o que não quer dizer necessariamente, que esse resultado venha a retratar o desejo ou sentimento de real dos mesmos, pois no decorrer do artigo há antagonismos nas respostas, como por exemplo, na porcentagem de docentes que responderam conhecer o plano e posteriormente não justificam suas respostas em outras questões por aparente desconhecimento ou insegurança, ou ao optarem por uma alternativa e justificam como se tivessem escolhido outra. Além disso, há de considerar o número expressivo de educadores descontentes com a forma que estão sendo conduzidas as avaliações de desempenho, estando o profissional em estágio probatório ou não e a falta de gratificação para as funções de suporte pedagógico que exigem conhecimento específico, mesmo que não amparado legalmente.

Quando um profissional da educação passa em concurso público e é convocado a prestar serviços para o poder público, seja em âmbito federal, estadual ou municipal, o mesmo tem a obrigatoriedade de cumprir um período de estágio, o chamado estágio probatório, no qual é avaliado e treinado para o exercício da função, podendo, se não atender os quesitos descritos em lei, ser demitido de suas funções.

O Art. 33 do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Pública Municipal de Nova Santa Rosa diz que “durante o estágio probatório serão proporcionados aos profissionais da educação meios necessários para o desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público”. Quando questionados sobre o cumprimento do mesmo pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura – SMEC, 64% dos professores e educadores infantis assinalaram que o artigo é cumprido, 3% não e 33% que é cumprido parcialmente, pois para 44% dos nove que justificaram o não cumprimento ou cumprimento parcial do artigo, a coordenação da escola é pouco atuante, para outros 44% interesses políticos são colocados acima das necessidades educacionais e para 12% alguns profissionais recebem o acompanhamento e outros não. Para tanto devemos observar até que ponto os educadores compreendem a lei e os processos inerentes, neste caso, ao

estágio probatório, ou seja, se há compreensão de quais são os seus direitos e deveres.

Segundo o Art. 11 do Decreto 3.125/2013, que trata sobre o processo de avaliação do Estágio Probatório dos Profissionais da Educação Pública Municipal, regulamenta a competência das Comissões de Avaliação:

- I - promover a integração do profissional da educação ingressante, com o objetivo de prepará-lo para o exercício do cargo;
- II - prestar esclarecimentos sobre o serviço público, as funções/atribuições do cargo que será exercido e os aspectos legais e estatutários que permeiam a relação de trabalho entre o profissional e a administração pública;
- III - conscientizar todos os envolvidos no processo avaliativo, quanto ao grau de responsabilidade, necessidade do estágio probatório e suas ações decorrentes;
- IV - acompanhar o desempenho do profissional da educação de forma sistemática e continuada, procedendo anotações das informações observadas para fins da análise de desempenho, *feedbacks* e de promoção de ajustes, quando necessário;
- V - registrar os resultados de cada avaliação de estágio probatório nos formulários próprios;
- VI - acompanhar e dar condições de aperfeiçoamento aos profissionais em estágio, a fim de auxiliá-los na superação de suas dificuldades (DECRETO 3.125/2013, p. 3).

Tem-se observado, no entanto, que a maioria dos docentes em estágio probatório não recebem as orientações mínimas necessárias ao desenvolvimento de sua função, como por exemplo, como a escola está organizada em sua estrutura pedagógica, curricular, metodológica, horários, disciplinas, etc. Os professores que já possuem 20 horas efetivas e possuem outras vinte em estágio probatório conseguem desenvolver suas aulas de maneira considerável, porém os novos, originários de outros municípios da região, sentem dificuldades, pedindo auxílio aos colegas que demonstram interesse em ajudá-los, ou seja, não há uma previsão de atendimento específico pra essa necessidade desses profissionais.

Em relação à avaliação aplicada aos Educadores Infantis e Professores durante o estágio probatório 71% assinalaram que a mesma é cumprida de maneira a valorizar os bons profissionais e 29% que não. Destes, 78% consideram que a avaliação é realizada de forma burocrática, sem análise adequada dos profissionais e todos avançam e para 22% alguns são avaliados com maior rigor e outros não.

Previsto na Constituição Federal de 1988 e regulamentado pela Emenda Constitucional nº 19/98, o estágio probatório deve ser conduzido pelo poder público de maneira à realmente preparar os educadores para o exercício de suas funções e não ser visto como um mero processo burocrático. Infelizmente, como demonstram um terço dos entrevistados, ainda ocorre burocratização de uma etapa de suma importância na busca de uma educação de qualidade.

A avaliação de desempenho durante o estágio probatório é especial, obrigatória e realizada por comissão instituída para essa finalidade.

É **especial** porque não se confunde com a avaliação normal de desempenho, realizada periodicamente pela Administração, voltada a aferir a qualidade da atuação de servidores estáveis. A avaliação no estágio probatório é avaliação global do período de prova, embora não seja obrigatoriamente concentrada num único momento, podendo ser desdobrada em etapas, de modo a captar a evolução do agente ao longo do tempo e suas dificuldades de adaptação.

É **obrigatória**, pois não pode ser dispensada, nem admite a inércia da Administração, tendo sido eliminada do sistema constitucional a hipótese de aquisição da estabilidade por simples decurso de prazo. O servidor é também interessado na avaliação. Se não efetuada, não há aquisição da estabilidade. Logo, atualmente a avaliação traduz dever da Administração Pública e direito subjetivo do servidor, exigível inclusive perante o Poder Judiciário (Modesto, 2002, p. 14).

Ao serem questionados sobre o cumprimento dos 33% de horas destinadas às atividades complementares à docência, conforme Lei Federal nº 11.738/08, 77% dos docentes responderam que as mesmas são propiciadas parcialmente e 10% que não e 13% que a escola propicia as horas-atividades aos professores. Em relação a propiciar as atividades complementares, há de se destacar que os professores da rede municipal de Nova Santa Rosa receberam quatro horas aula para cada vinte trabalhadas, não sendo cumprindo com o determinado em lei (Lei nº 11.738/2008) que preconiza aproximadamente sete horas/aula. Dentre as opções de justificativas para o não cumprimento ou parcial das horas de atividades complementares por parte do órgão competente, 31% escolherem ser inviável financeiramente; 4% o desconhecimento da Lei Federal, 27% consideram a falta de mobilização dos professores; 18% a falta de interesse do poder público e 20% assinalaram as duas últimas alternativas descritas acima.

Analisando os dados expostos percebe-se que o desinteresse do poder público, o desconhecimento da Lei nº 11.738/2008 que trata do piso salarial nacional e a inexistência de uma representação política, sindical, levam a uma falta de mobilização dos docentes na luta por seus interesses. Esse desinteresse pode ter origem em um cotidiano estressante e limitador que o docente da escola pública está sujeito. De fato, para Caldas (2007):

A vida cotidiana é caracterizada pela necessidade de respostas imediatas, que na maior parte das vezes abarca concepções fragmentadas e espontâneas [...] Esta forma de pensar e agir, a partir das necessidades imediatas e particulares, que caracteriza a consciência cotidiana ou o senso comum, tende à aceitação do mundo e das normas sociais e presta-se à alienação do homem frente à sua existência genérica, ou, dito de outra forma, ao seu lugar no mundo (CALDAS, 2007, p. 5).

Em relação às horas-atividades, para justificar seu descumprimento, o poder público se utiliza do discurso da não obrigatoriedade da aplicação da lei e da inviabilidade financeira. Contudo, conforme o Parecer CNE/CEB 18/2012, a lei que institui o piso salarial profissional nacional foi julgada constitucional em 27 de abril de 2011, devendo ser aplicada por todos os entes federados “de acordo com o disposto no § 4º do art. 2º”. Já em relação à dotação orçamentária a Lei em seu artigo 4º diz que a União deverá complementar, dentro das suas condições, os valores referentes ao piso salarial caso o município não tenha condições de cumprir com o valor determinado.

Outro ponto a se destacar em relação às horas-atividades é que elas devem ser destinadas de forma igual tanto a professores quanto a educadores infantis, pois a Educação Infantil, seja ela administrada em creches ou centros, faz parte da Educação Básica.

Para que possa cumprir plenamente a sua função social, que é a de formar cidadãos e cidadãs plenamente conscientes da realidade em que vivem e em condições de contribuir para a realização das transformações de que a sociedade necessita, a escola precisa viver um processo de humanização. Neste sentido, ainda que a escola tenha uma estrutura perfeita, ela *não* cumprirá o papel que a sociedade dela espera se o *ser humano que nela trabalha e estuda não tiver suas necessidades atendidas* (Parecer CNE/CEB 18/2012, p. 8).

Considerando a progressão na carreira, ou seja, “o mecanismo de progressão funcional do profissional do magistério [...] por meio de avanço

vertical e horizontal” (Art. 36 da Lei nº 1331/2010), 61% dos entrevistados consideram que o mesmo é realizado de forma a valorizar os melhores profissionais da educação municipal, 29% assinalaram que a valorização é parcial e 10% que não há. Dos que assinalaram que não há valorização dos melhores profissionais ou há parcialmente, 67% disseram que a avaliação é realizada de forma burocrática, sem análise adequada dos profissionais com o avanço de todos, 8% que os melhores profissionais não são valorizados. 8% responderam que não possuem conhecimento do processo e 17% não justificaram.

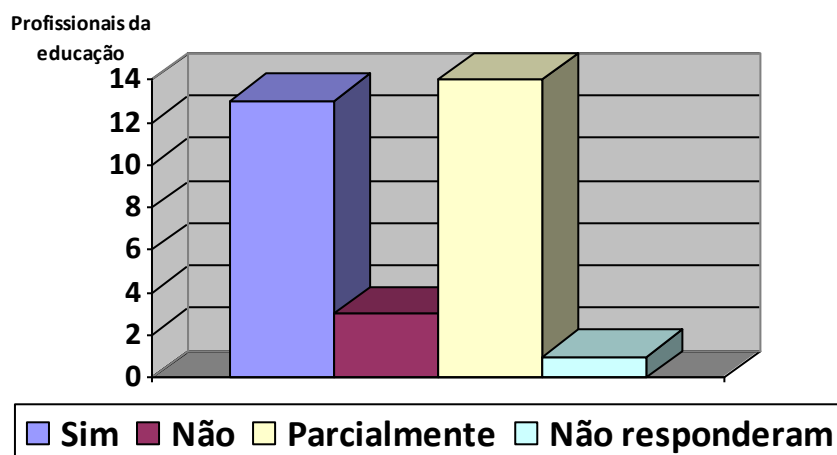
Questionados também se no atual plano de carreira os professores e e professores são valorizados e incentivados a participar da formação continuada e/ou buscar por interesse próprio aperfeiçoamento profissional dezessete responderam que sim, quatro que não, oito que parcialmente e dois não responderam. Os docentes que consideram que há valorização justificaram sua escolha no fato do avanço ocorrer verticalmente, conforme o grau de escolarização e a formação continuada (40 horas anuais) ser considerada no avanço de nível (horizontal), dentro da classe. Contudo antes de se consideram as justificativas acima como suficientes para a valorização do profissional da educação em termos da busca por qualificação, questionamentos devem ser feitos: Se no nível vertical o avanço ocorre após a conclusão dos cursos em nível superior, por quê os profissionais que concluem mais que um curso, de graduação, por exemplo, não recebem uma bonificação a mais? Por quê só são consideradas as 40 horas obrigatórias de formação continuada e nenhuma hora a mais no avanço horizontal? Até que ponto o profissional que vai além do exigido em lei está sendo valorizado? Claro que nem sempre as políticas de formação docente contribuem para a melhoria da educação, principalmente da educação básica. Segundo Oliveira, (2013):

A mobilização em torno da formação de professores, envolvendo universidades públicas e privadas, consórcios e diferentes arranjos institucionais, é acompanhada da enorme crença de que a formação é a estratégia fundamental para a melhoria da educação básica. Os argumentos são em geral provindos de uma mesma matriz que acredita que formando professores para uma atuação eficaz em sala de aula conseguirão superar as dificuldades de aprendizagem apresentadas por seus alunos e causadora do baixo desempenho dos mesmos. Trata-se de uma abordagem sobre

o problema que isola fatores, acreditando que por meio do denominado “efeito sala de aula” se conseguirá elevar o nível de desempenho dos alunos até alcançar objetivos e metas previamente estabelecidos pelos gestores públicos. Esse tipo de análise deposita demasiado peso na capacidade que a escola tem por ela mesma de mudar o destino das pessoas, ignorando fatores estruturais que interferem diretamente nesse processo (OLIVEIRA, 2013, p. 58).

Outro ponto questionado foi o Artigo 41 da Lei 1331/2010 que fala sobre a avaliação de desempenho a ser realizada anualmente e a pontuação de qualificação a cada dois anos. Para a maioria o artigo vem sendo cumprido de maneira parcial devido a atrasos na pontuação de qualificação e conseqüentemente no avanço horizontal (18%); a avaliação anual acontecer parcialmente (5%), a avaliação anual não estar ocorrendo (12%) e a atrasos na qualificação e avanço horizontal, sem compensação retroativa do valor (65%).

O período estipulado para a avaliação de desempenho vem sendo cumprido pelo poder público municipal de Nova Santa Rosa - Paraná?



Fonte: Banco de dados da pesquisadora.

Os atrasos na data base para a progressão veem ocorrendo desde o início da implantação do plano de carreira no município, levando a uma perda significativa, pois computados os meses de atrasos e o fato de o avanço poder ocorrer somente após 24 meses de efetivo exercício, conforme o Art. 40 da Lei 1.331/2010, a data base passou do mês de janeiro para o mês de outubro. No entanto, através do discurso dos docentes e por algumas respostas obtidas nas

questões anteriores, percebe-se que há pouca mobilização na busca de melhorias na carreira.

Ainda na esteira de Caldas (2007), este constante desinteresse do educador resulta também do fato de:

[...] o espaço de contestação e de luta de classes é pensado apenas para além dos portões escolares, levando a crer que a dominação burguesa exercida no espaço escolar é absoluta e insuperável e conduzindo ao progressivo abandono da escola como espaço de luta. [...] Levando-se às últimas consequências tais compreensões, poderia se inferir que a escolha, para o professor, fica reduzida a tornar-se, consciente ou inconscientemente, um reproduzidor do sistema ou desistir do trabalho educativo [...] (CALDAS, 2007, p. 18).

No primeiro Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Nova Santa Rosa – Lei nº 834/2003 – as funções de Direção (40%), Supervisão, Orientação Educacional e Assistência Pedagógica nas Unidades Escolares (25%), supervisão e Assessoria Pedagógica no Órgão Municipal (40%) e Docência na Classe Especial (30%) eram gratificadas, pela Lei nº 1331/2010 somente a função de direção é gratificada e segundo o porte das escolas (Porte I: 15% - Porte II: 20% - Porte III: 25% e porte IV: 30%). As alterações foram realizadas após análise e aprovação da maioria dos docentes quando da elaboração da atual lei.

Questionados se concordam com a restrição de gratificação aferida pela nova lei 39% dos Educadores Infantis e Professores responderam que sim, 42% que não, 13% parcialmente e 6% não responderam. Dos que assinalaram “não” e “parcialmente” 69% consideram que as funções de direção, coordenação pedagógica (escolas e órgão gestor) e professor da Classe Especial devem ser gratificadas, e 31% que somente as funções de direção e coordenação pedagógica (escolas e órgão gestor) devem ser gratificadas.

Segundo o Artigo 66 do atual Plano de Carreira (Lei 1331/2010) os professores e educadores infantis têm direito a um Prêmio de assiduidade dos entrevistados 71% tem conhecimento do mesmo, 10% não, 16% parcialmente e 3% não responderam. Conforme 55% dos entrevistados o artigo não é cumprido pelo poder público, pois até o momento nenhum dos profissionais da educação recebeu o referido prêmio, muito menos se questionou o poder

público o porquê ninguém recebeu mesmo cumprindo com as exigências. 5% disseram que o artigo é cumprido e 35% não responderam, sendo que destes, ou não conhecem o artigo ou preferiram não comprometer ninguém ao responder a questão.

Consultados sobre a execução do Art. 23 da Lei 1331/2010, que trata da escolha da direção nas escolas municipais, 52% disseram que o mesmo vem sendo cumprido de maneira democrática, 20% que não, 22% parcialmente e 6% não responderam por não possuírem conhecimento sobre o processo de eleição nas escolas municipais. Dos docentes que avaliam o processo de eleição não acontece de forma democrática ou parcialmente democrática 92% considera que o processo de eleição e formulação da regulamentação para eleição é realizada pelas respectivas comissões sem consulta aos profissionais da educação e segundo interesses políticos, mesmo tendo direito a voto todos os participantes da comunidade escolar, exceto os pais que são representados pelos membros da APMF – Associação de Pais, Mestres e Funcionários. Para alguns educadores infantis a escolha da direção nos CMEI de maior porte deveria ser através de eleição e não indicação, pois possui mais de 100 alunos, conforme estabelecido em lei. De fato, a efetivamente e legalização do processo de eleição para direção no Brasil ainda passa por muitos conflitos, dando-se margem a várias interpretações, o que leva muitos gestores das Secretarias de Educação a agirem conforme interesses além dos educacionais.

Considerações finais

Após a pesquisa realizada, alguns pontos conclusivos se destacam. Um dos desses pontos é o fato da acomodação demonstrada pelos educadores do município perante a luta por melhorias na categoria e mediante as ações governamentais municipais, que nem sempre, veem a atender aos interesses educacionais. Apple (1989) e Giroux (1983) *apud* Caldas (2007, p. 3) buscaram compreender em suas pesquisas, as dinâmicas das práticas docentes, partindo do pressuposto de que os processos de *acomodação e resistência* aí contidos operam através de uma dinâmica complexa "*que serve não apenas aos interesses das relações de dominação mas também contém interesses que falam de possibilidades emancipatórias*". Desta forma observa-

se a necessidade urgente de uma representação política desses educadores, pois conforme Caldas (2007).

Esta organização sindical, que se constitui historicamente, a par das mudanças na configuração do trabalho educativo, tende a aproximar os trabalhadores (as) em educação das lutas sociais mais gerais, distanciando-os do estatuto originário de "mestre escola", que guardava traços característicos do trabalho artesanal e da aspiração ao *status* de profissional liberal, não obstante as contradições internas... (CALDAS, 2007, p. 48).

Ao finalizarmos a pesquisa, podemos concluir que muito ainda precisa ser buscado para uma valorização dos profissionais da educação, partindo do princípio de compreensão, principalmente por parte dos próprios docentes, do conceito de valorização e por onde este perpassa, ou seja, se somente pela formação e aperfeiçoamento ou também pela carreira e remuneração. Para Oliveira (2013),

O peso atribuído à formação, sobretudo a acadêmica, acaba por defini-la como o principal critério determinante da profissionalização, desprezando, muitas vezes, o conhecimento obtido na experiência, na prática concreta por esses profissionais. (OLIVEIRA, 2013, p. 64)

Sobre o cumprimento dos 33% de horas destinadas às atividades complementares, os educadores de Nova Santa Rosa ainda não recebem em sua totalidade. Há promessa de ampliação gradativa para o próximo ano (2015), porém sem garantias, pois segundo informações oriundas da própria Secretaria de Educação e Cultura, os secretários de educação têm até o ano de 2016 para cumprir com o dispositivo da Lei do Piso Salarial que trata sobre as horas atividades, portanto, aproximadamente dois anos ainda.

É preciso que os profissionais da Educação se mobilizem para lutarem por seus direitos. Sem representação política, pouco pode ser feito. Nesse sentido, é necessário que ocorra a sindicalização destes profissionais, na busca por um espaço legítimo de luta e reivindicações. É somente no espaço político que o professor poderá discutir com o poder público, em igualdade de condições, sobre seus direitos e deveres. Conforme Silva (2014),

Daí a importância do professor ser sindicalizado. Pois com sua

participação estará ajudando a fortalecer a entidade representativa de sua classe que, com isto, aumenta a força de suas ações na luta pela manutenção e ampliação dos direitos da categoria. Desta forma, o professor estará se contrapondo à política de enfraquecimento da área educacional pública, técnica perversa que já vem sendo colocada em prática, há muitos anos, ininterruptamente, através do entra e sai de governantes descompromissados com o desenvolvimento educacional (SILVA, 2014, p.1).

A democracia precisa ser exercitada cotidianamente. Para isso, é necessário que sejam propiciados espaços de debate, conhecimento e busca por melhores condições de trabalho.

Este trabalho demonstra o quanto os profissionais da educação de Nova Santa Rosa desconhecem seu Plano de Cargos, Carreira e Remuneração. Infelizmente, sem conhecer minimamente seus direitos e deveres, ambos amparados legalmente, há pouco espaço de discussão.

Os profissionais da Educação precisam buscar melhores condições de trabalho, pois só assim é que a educação pública caminhará para a tão sonhada excelência que todos buscamos, já que as condições docentes impactam diretamente na qualidade da aprendizagem.

Referência Bibliográfica:

BRASIL. **Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008**. Institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20072010/2008/lei/l11738.htm>. Acesso em 12/1/2014.

_____. Conselho Nacional de Educação. **Parecer CNE/CEB nº 18 de 2 de outubro de 2012**. Reexame do Parecer CNE/CEB nº 9/2012, que trata da implantação da Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica. In: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=17576&Itemid=866 Acesso em: 12 jan. 2014.

_____. **Resolução nº 5, de 3 de agosto de 2010**. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Funcionários da Educação Básica Pública.

CALDAS, Andréa do Rocio. **Desistência e Resistência no trabalho docente: um estudo das professoras e professores do Ensino Fundamental da rede municipal de educação de Curitiba**. Tese (Doutorado em Educação) - Setor

de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007. Disponível em: <http://www.nupe.ufpr.br/andreac.pdf>. Acesso em: 1/7/2014.

GATTI, Bernadete A. Reconhecimento social e as políticas de carreira docente na educação básica. Caderno de Pesquisa, São Paulo, v.42, n.145, p. 88/111. Jan./Abr. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v42n145/07.pdf> Acesso em: 27/1/2014.

GATTI, Bernardete Angelina; BARRETTO, Elba Siqueira De Sá; ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazio De Afonso. **Políticas docentes no Brasil: um estado da arte**. Brasília: UNESCO, 2011. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002121/212183por.pdf>. Acesso em: 26/1/2014.

GROCHOSKA, Marcia Andreia. **Os desafios frente aos Planos de Carreira do Magistério dos Municípios do 1º Anel da Região Metropolitana de Curitiba perante a aprovação da Lei do FUNDEB**. In: ANPED Sul – Seminário de Pesquisa em Educação da Região Sul. 9., 2012, Caxias do Sul. **Anais**. Caxias do Sul, Universidade de Caxias do Sul, 2012. Disponível em: <http://www.uces.br/etc/conferencias/index.php/anpedsul>. Acesso em: 6/3/2014.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais**: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MICHELS, Maria Helena. **Gestão, formação docente e inclusão: eixos da reforma educacional brasileira que atribuem contornos à organização escolar**. Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro, v.1, n. 33, p. 406-560, set./dez. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413247820060003003. Acesso em: 20/07/2014.

MODESTO, Paulo. **Estágio Probatório: questões controversas**. Revista Diálogo Jurídico, Salvador, n. 12, p. 1-28, mar. 2002. Disponível em: http://www.direitopublico.com.br/pdf_12/DIALOGO-JURIDICO-12-MARCO-2002-PAULO-MODESTO.pdf. Acesso em: 01/08/2014.

NOVA SANTA ROSA. **Lei nº 834 de 8 de dezembro de 2003**. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Pública Municipal de Nova Santa Rosa. Disponível em: <http://www.novasantarosa.pr.gov.br/leis/aa2198e4bb.htm> Acesso em: 12/1/2014.

_____. **Lei nº 1331 de 10 de novembro de 2010**. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Pública Municipal de Nova Santa Rosa. Disponível em: <http://www.novasantarosa.pr.gov.br/leis/d26f6b74c9.htm> Acesso em: 12/1/2014.

_____. **Decreto nº 3.100/2013.** Dispõe sobre a regulamentação do processo de avaliação para fins de promoção na Carreira dos Profissionais da Educação Pública Municipal e, dá outras providências. Disponível em: <<http://www.novasantarosa.pr.gov.br/leis/471c16cb0b.pdf>>. Acesso em: 12/1/2014.

_____. **Decreto nº 3.125/2013.** Dispõe sobre a regulamentação do processo de avaliação do Estágio Probatório dos Profissionais da Educação Pública Municipal e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.novasantarosa.pr.gov.br/leis/557b6712fd.pdf>>. Acesso em: 12/1/2014.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. **A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização.** Educação & Sociedade, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1127-1144, Set./Dez. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v25n89/22614>>. Acesso em: 6/7/2014.

_____. **As políticas de formação e a crise da profissionalização docente: por onde passa a valorização?** Revista Educação em Questão, Natal, v. 46, n. 32, p. 51-74, maio/ago. 2013. Disponível em: <periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/download/5122/4100>. Acesso em 6/7/2014.

RUIZ, M. J. F. (2003). **O papel social do professor: uma contribuição da filosofia da educação e do pensamento freireano à formação do professor** Disponível em: <<http://www.rieoei.org/rie33a03.htm>>. Acesso em: 31/7/2014.

SILVA, Teresinha Machado da. **Professor público: a importância da sindicalização.** Blog: Educação uma questão de Base. Abril/2014. Disponível em: <http://questaodebase.blogspot.com.br/2014/04/professor-publico-importancia-da.html>>. Acesso em: 2/8/2014.