



2913 - Trabalho Completo - 2ª Reunião Científica Regional Norte da ANPEd (2018)
GT 05/GT 11 - Estado e Política Educacional e Políticas de Educação Superior

O trabalho docente e as bases legais de valorização profissional: uma análise dos planos de carreira dos profissionais da educação básica dos municípios de Rio Branco, Senador Guiomard, Cruzeiro do Sul e Feijó
Soraia Meleiro dos Santos - UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE
Agência e/ou Instituição Financiadora: CNPQ

Trata-se neste trabalho, dos resultados da pesquisa de iniciação científica, vinculado ao Grupo de Estudos e Pesquisas em Política Educacional, Gestão Escolar, Trabalho e Formação Docente, que objetiva analisar o arcabouço normativo relativo aos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração dos profissionais da Educação Básica dos municípios de Rio Branco, Senador Guiomard, Cruzeiro do Sul e Feijó, revelando suas configurações e seus desdobramentos como estratégia das políticas de valorização do trabalho docente. Trata-se de uma pesquisa documental, desenvolvida no ano de 2016, cuja abordagem é qualitativa. As fontes de informação consideradas para a realização desta pesquisa deram-se de duas procedências: bibliográfica e documental. No decorrer dos estudos desta pesquisa, nos deparamos com planos extremamente desatualizados, que enfatizam a baixa atratividade e desvalorização da profissão docente na região, com sua remuneração insatisfatória, seus direitos limitados e sua sobrecarga de trabalho, isso sem mencionar as grandes lacunas, imprecisões e aspectos relevantes que são negligenciados nos planos.

Palavras - chave: Planos de carreira; Políticas de valorização; Trabalho docente.

O trabalho docente e as bases legais de valorização profissional: uma análise dos planos de carreira dos profissionais da educação básica dos municípios de Rio Branco, Senador Guiomard, Cruzeiro do Sul e Feijó

RESUMO: O presente trabalho trata-se dos resultados de pesquisa de iniciação científica, vinculado ao Grupo de Estudos e Pesquisas em Política Educacional, Gestão Escolar, Trabalho e Formação Docente, que objetiva analisar o arcabouço normativo relativo aos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração dos profissionais da Educação Básica dos municípios de Rio Branco e Senador Guiomard, localizados na regional do Baixo Acre, revelando suas configurações e seus desdobramentos como estratégia das políticas de valorização do trabalho docente. Trata-se de uma pesquisa documental, desenvolvida no ano de 2016, cuja abordagem é qualitativa. As fontes de informação consideradas para a realização desta pesquisa deram-se de duas procedências: bibliográfica e documental. Foram analisados artigos que tem como objeto de estudo a valorização profissional do magistério por meio dos planos de cargos, carreira e remuneração docente. A base documental consubstanciou-se a partir dos Planos de Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR) dos municípios de Rio Branco e Senador Guiomard, Cruzeiro do Sul e Feijó. No decorrer dos estudos desta pesquisa evidenciou-se o descaso com os profissionais da educação nos municípios analisados. Nos deparamos com planos extremamente desatualizados, que enfatizam a baixa atratividade e desvalorização da profissão docente na região, com sua remuneração insatisfatória, seus direitos limitados e sua sobrecarga de trabalho, isso sem mencionar as grandes lacunas, imprecisões e aspectos relevantes que são negligenciados nos planos. Evidencia-se tanto na literatura, quanto no estudos dos Planos de Carreira o descaso do Estado, no que concerne a efetivação de políticas públicas que tratem realmente da valorização dos profissionais da educação.

Palavras - chave: Planos de carreira; Políticas de valorização; Trabalho docente.

INTRODUÇÃO

A implementação da Lei do Piso Salarial Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (Lei Nº 11.738/2008) e aprovação das diretrizes do Conselho Nacional de Educação (CNE) para a carreira e a remuneração do magistério são iniciativas importantes na valorização dos profissionais da educação. Além de outros marcos legais (Constituição Federal/1988 a LDB/1996), o Plano Nacional de Educação estabelece o prazo de 02 anos (até 2016) para que todos os sistemas de ensino tenham estruturados seus planos de carreira para o magistério. É consenso que, para uma educação de qualidade, torna-se imperativo investir em políticas de valorização do magistério, sendo assim, configura-se, então como tarefa importante, o levantamento, a sistematização e a análise dos planos de carreira dos profissionais de educação do Acre. Em busca disto estabeleceu-se como objetivo central analisar o arcabouço normativo relativo aos planos de cargos, carreira e remuneração dos profissionais da educação básica dos municípios do estado do Acre, dando neste estudo ênfase aos planos dos municípios da regional Baixo Acre: Rio Branco e Senador Guiomard, revelando suas configurações e seus desdobramentos como estratégia das políticas de valorização do trabalho docente.

Trata-se de uma pesquisa de iniciação científica, desenvolvida em 2016, de caráter documental, cuja abordagem é qualitativa. As fontes de informação consideradas para a realização desta pesquisa deram-se de duas procedências: bibliográfica e documental. A base bibliográfica permitiu estabelecer um diálogo com a literatura produzida sobre o tema e objeto de estudo da pesquisa que trata da "valorização do trabalho docente a partir da estruturação dos planos de carreira dos profissionais da educação básica" dos sistemas públicos de ensino. Para a definição do arcabouço teórico que possibilitou a compreensão da carreira docente a partir da estruturação dos elementos fundamentais que asseguram a valorização do trabalho docente (ingresso, cargos e funções; jornada de trabalho; fatores de progressão e promoção na carreira do magistério; composição da remuneração do magistério; remuneração média do magistério público municipal; gratificações e adicionais na carreira do magistério; impacto das promoções sobre os vencimentos dos profissionais do magistério em cada nível de titulação na carreira, entre outros) foram analisados relatórios de pesquisas, artigos (*scielo*; *reduc*; etc.), dissertações e teses (banco de teses da CAPES) que tem como objeto de estudo a valorização profissional do magistério por meio dos planos de cargos, carreira e remuneração docente. A base documental foi consubstanciada a partir dos Planos de Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR) dos 2 municípios do estado do Acre, componentes da regional Baixo Acre. Parte das informações de caráter documental foram obtidas por meio de várias buscas nos sítios eletrônicos alimentados pelas secretarias e sindicatos. Fôra realizado então, a partir destas fontes o levantamento, sistematização e análise do arcabouço normativo relativo aos planos de cargos, carreira e remuneração dos

profissionais da educação básica dos municípios de Rio Branco, Senador Guiomard, Cruzeiro do Sul e Feijó.

É importante salientar que essa pesquisa fez parte de um projeto institucional – por meio do Programa Institucional de Iniciação Científica - que teve como objetivo pesquisar os PCCRs dos 22 municípios do estado do Acre, portanto, este trabalho apresenta um recorte desse projeto. Além disso, destacamos a imensa dificuldade de acesso aos Planos de Cargos e Carreiras dos municípios, o que impossibilitou o alargamento da pesquisa.

O desenvolvimento da pesquisa convergiu para a compreensão dos dados relativos à evolução da carreira contemplando aspectos relacionados ao ingresso, cargos e funções, jornada de trabalho, fatores de progressão, remuneração, gratificações, adicionais, impacto das promoções - elementos centrais de análise da carreira docente - de forma a subsidiar discussões e contribuir com a elaboração de políticas públicas de valorização do magistério dos municípios envolvidos na pesquisa. Nesse sentido a pesquisa envolveu as seguintes etapas:

Primeira etapa: Revisão de Literatura, que teve como objetivo garantir um arcabouço teórico necessário em uma pesquisa científica. Teve como finalidade mapear as mais recentes produções científicas realizadas em torno do objeto da referida investigação – os planos de carreira dos profissionais da educação como estratégia de valorização do magistério. O levantamento será realizado com base no Banco de Teses da Capes, em artigos de periódicos da área de ciências humanas e anais de eventos da área de educação.

Após as leituras, as informações e as ideias foram sintetizadas, a fim de obtermos uma visão geral do tema e assim, construir elementos que contribuirão com a argumentação e análise dos dados e na generalização da pesquisa a ser realizada em suas outras etapas. A revisão bibliográfica procurou avaliar criticamente a produção recente, envolvendo análise, avaliação e integração da literatura publicada, bem como também conduzindo a leitura e a análise das produções para conclusões importantes a respeito dos resultados de pesquisas realizadas até o momento. A revisão da literatura é uma parte fundamental do processo de qualquer investigação.

Uma análise bibliográfica dos trabalhos já publicados sobre o tema é indispensável não somente para definir bem o problema, mas também para obter uma ideia precisa sobre o estado atual dos conhecimentos sobre a problemática estudada, as suas lacunas e a contribuição da investigação para o desenvolvimento do conhecimento numa dada literatura específica. Cardoso et al (2010, p. 07) alerta que "cada investigador analisa minuciosamente os trabalhos dos investigadores que o precederam e, só então, compreendido o testemunho que lhe foi confiado, parte equipado para a sua própria aventura". Nesse processo, o trabalho de análise de conteúdo do material pesquisado (artigos científicos resultados de estudos e pesquisas) envolveu leituras prévias, pesquisando-se a existência das informações desejadas; leituras seletivas, atendo-se mais detidamente aos conteúdos e partes do material analisado que corresponde ao objetivo da pesquisa; leitura crítica objetivando a apreensão do seu conteúdo, que será submetido à análise e à interpretação; e por fim, leitura interpretativa com a finalidade de estabelecer relações, confrontar ideias, refutar ou confirmar dados presentes na questão de estudo.

Segunda etapa: Pesquisa Documental que teve como finalidade a leitura, sistematização e análise dos principais aspectos de valorização do magistério presentes nos planos de cargos, carreira e remuneração dos profissionais da educação dos municípios de Rio Branco e Senador Guiomard, que compõem a regional do baixo Acre e de Cruzeiro do Sul e Feijó, municípios da regional do Juruá, todos do estado do Acre¹. Na pesquisa documental realizou-se o mapeamento dos elementos comuns existentes na evolução da carreira docente, entre os quais; ingresso, cargos e funções; jornada de trabalho; fatores de progressão e promoção na carreira do magistério; composição da remuneração do magistério; remuneração média do magistério público municipal; gratificações e adicionais na carreira do magistério; impacto das promoções sobre os vencimentos dos profissionais do magistério em cada nível de titulação na carreira, entre outros, a fim de verificar as configurações e os desdobramentos dos planos de carreira como estratégia de política de valorização do trabalho docente.

Terceira Etapa: Sistematização e análise dos dados, fundamentando-se na abordagem qualitativa.

A realização das etapas acima descritas, nos permitiram, a partir dos documentos analisados, conhecer, analisar e refletir sobre às questões da valorização da carreira do magistério dos municípios de Rio Branco, Senador Guiomard, Cruzeiro do Sul e Feijó.

A seguir, trazemos uma breve discussão apresentando aspectos que enfatizam estudos teóricos sobre a importância dos Planos de Carreira, enquanto políticas que valorizam o profissional do Magistério da Educação Básica.

Os Planos de carreira como políticas de Valorização do Magistério na Educação Básica

Fica explícito na literatura estudada (OLIVEIRA, 2004; MIRANDA, 2006; SILVA E FRENANDES, 2006 ; GOUVEIA E TAVARES, 2012, entre outros) os problemas enfrentados pelos docentes ao decorrer dos anos, o que se agravou ainda mais com o impacto das reformas educacionais, o advento da globalização, as influências vindas de organismos multilaterais, e sem esquecer aqueles velhos problemas que perduram e se acentuam cada vez mais como, as péssimas condições de trabalho, desvalorização salarial, desprestígio da profissão, dentre outros.

Oliveira (2004) traz à tona questões cruciais que interferem no trabalho desses profissionais, e que a seu ver acabam desqualificando e desvalorizando seu trabalho. Uma delas trata das múltiplas funções que o professor acaba exercendo no seu cotidiano de trabalho, tendo muitas vezes que dar um aparato que deveria ser dado por outro profissional. Quantas vezes o docente tem que lidar com os problemas enfrentados pelos alunos, procurar saber o que está acontecendo quando percebe um comportamento estranho, e diante da falta de um profissional como um psicólogo ou assistente social, por exemplo, ele mesmo precisa lidar com a situação, assim como ocorre em diversos outros casos em que o professor precisa atuar em áreas que não são do seu domínio, e muito menos cabem a eles exercer. Outra questão apontada é a das mudanças trazidas pelas reformas. "A pedagogia de projetos, a transversalidade dos currículos, as avaliações formativas, enfim, são muitas as novas exigências a que esses profissionais se veem forçados a responder" (OLIVEIRA, 2004, p.14). Muitas são as cobranças e exigências mas poucas são as condições dadas para que se possa trabalhar com dignidade no ambiente escolar, o professor se vê em meio a tantas mudanças a cada ano, tendo que cumprir metas, pressionado por seus superiores, isso sem mencionar as dificuldades que ele já enfrenta na sala de aula. O currículo vertical que vem de cima para baixo, é enfiado na escola e nas salas sem que haja um estudo maior acerca das especificidades de cada local, não consideram o fato de vivermos em um país com dimensões continentais, multicultural, com diferenças gritantes entre as regiões.

Quanto as formas de contratação vale destacar os estudos feitos por Miranda (2006) que destacam três formas de contratação do professor pela rede pública: o "professor efetivo", o "temporário" e o "precarizado". Um só trabalhador pode combinar diferentes contratos nos locais de trabalho, podendo ser um professor efetivo que é um "servidor público, concursado, estável, estatutário" pela manhã, um temporário, "contratado por tempo determinado" a tarde e um precarizado, "que é aquele que realiza a ampliação de carga horária via contrato provisório – pode ser servidor efetivo ou temporário da rede de ensino – sem nenhum direito trabalhista como licença médica, férias, 13º salário, na maioria dos casos" pela parte da noite. Esse trabalhador encontra-se sempre sobrecarregado, e mesmo assim procurando uma forma de aumentar seus rendimentos financeiros. Silva e Fernandes(2006) trazem a questão da "rotatividade do corpo docente", que diz respeito às constantes mudanças de profissionais nas escolas, sobretudo nas que são situadas em áreas periféricas, com índices elevados de violência, ou afastadas dos centros das cidades. No que diz respeito aos planos de carreira Gouveia e Tavares (2012) revelam que o anseio pela valorização do trabalho docente por meio desses planos é um desejo antigo, mas que a concretização desse desejo esbarra em muitas dificuldades ao longo do caminho, "na diversidade de contextos locais brasileiros, encontraremos situações de ausência de planos, de planos aprovados, porém não efetivados, e uma gama imensa de planos de carreira com lógicas distintas em execução" (GOUVEIA, TAVARES 2012, p.189).

As autoras destacam o artigo 39 e o inciso V do artigo 206 da CF. "No artigo 39 encontra-se a seguinte premissa: a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas. (BRASIL 1988)", já o inciso V do artigo 206 trata da "valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos." Vale ressaltar que esse inciso foi alterado, na sua primeira redação trata de "plano de carreira" e já na sua versão posterior vai abrir margem a diferentes "planos de carreira" no plural, o que explicita o processo de descentralização, no qual se reafirma o que é designado e de responsabilidade de cada ente federado, não dando possibilidades a uma proposta unitária que defina um único plano que abranja todo o território

nacional.

De acordo com Pimentel; Palazzo; Oliveira (2005 apud VEGAS; UMANSKY, 2009, p.356), "existem várias formas de incentivo, tais como motivação intrínseca, crescimento profissional, estabilidade trabalhista, diferenciação salarial, reconhecimento e prestígio, infraestrutura e materiais adequados, entre outros", e também os planos de carreira que são outra forma de incentivo já que "o principal objetivo da implantação de um plano de carreira é beneficiar o desenvolvimento de uma organização, por meio de melhor aproveitamento de seus recursos humanos" (2006 apud TACHIZAWA; ANDRADE, 2009, p.357).

Apesar da importância dada pelos estudos e pesquisas e do amparo legal para que o professor tenha as garantias de valorização do seu trabalho, essa valorização, no entanto, muitas vezes, não se reflete na prática. Seguimos essa discussão, apresentando agora os dados apresentados inicialmente nos PCCR dos municípios de Rio Branco e Senador, seguidos pelos dos municípios de Cruzeiro do Sul e Feijó.

Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos profissionais do magistério público municipal de Rio Branco e Senador Guiomard – Acre

Foram realizados estudos referentes aos planos de carreira dos municípios de Rio Branco e Senador Guiomard, municípios estes que compõem a regional Baixo Acre, identificando aspectos como: ingresso, cargos e funções; jornada de trabalho; fatores de progressão e promoção na carreira do magistério; composição da remuneração do magistério; remuneração média do magistério público municipal; gratificações e adicionais na carreira do magistério; impacto das promoções sobre os vencimentos dos profissionais do magistério em cada nível de titulação na carreira, entre outros.

A lei nº 1.892 de 03 de abril de 2012 institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos servidores da administração pública direta do município de Rio Branco e trata em seu capítulo IV acerca dos profissionais do magistério público municipal. O art. 32 do PCCR de Rio Branco aborda acerca dos profissionais que integram o magistério municipal, é este composto por profissionais habilitados como professor e professor coordenador que devem ter formação superior em curso de licenciatura em graduação plena.

Para exercer a função de professor na educação infantil e nos cinco anos do ensino fundamental é exigido a formação superior em pedagogia, já nos demais anos do ensino fundamental é requerido formação superior na área específica de atuação através de licenciatura plena ou complementação pedagógica nos termos da lei. Os artigos 33 e 34 do PCCR de Rio Branco enfatizam a função e atividades do professor coordenador que atuará na gestão pedagógica nas unidades educativas e nas unidades do sistema voltadas para a área do ensino.

O art. 34 evidencia a criação da função de coordenador pedagógico, que tem como exigência ser formado em nível superior em curso de licenciatura plena em pedagogia ou especialista na área de educação, além de se requerer que esse profissional tenha no mínimo dois anos de efetivo trabalho no magistério. Abre-se exceção no caso de unidades educativas da zona rural, na qual essa função de coordenador pedagógico pode ser exercida, se comprovada a carência de profissionais habilitados, por formados em magistério a nível médio.

O art.35 do PCCR de Rio Branco trata acerca dos adicionais de titulação que serão calculados sobre o vencimento base dos professores e professores coordenadores que possuem curso de especialização, mestrado ou doutorado reconhecidos pelo Ministério da Educação. Esses adicionais variam de 10% a 20%, sendo ele de 10% para cursos de especialização, com carga horária mínima de 360 horas; 15% para mestrado e 20% para doutorado. Os artigos 37 e 38 do PCCR de Rio Branco definem acerca da jornada de trabalho. Segundo esses artigos da lei, o professor em provimento inicial terá sua jornada de trabalho constituída em 25(vinte e cinco) horas semanais, horas essas divididas em horas aulas e horas de atividades de planejamento.

Os docentes da pré-escola, assim como dos quatro últimos anos do ensino fundamental e médio cumprirão vinte horas em sala de aula e mais cinco em atividades de planejamento, já o professor de creche cumprirá as 25 (vinte e cinco) horas em sala de aula, já incluído o tempo destinado ao planejamento. Já o art.40 se refere ao regime de dedicação exclusiva, este terá direito a um adicional que corresponde a 100% calculado sobre o vencimento.

Tanto os professores quanto coordenadores pedagógicas tem direito a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, garantidos em lei pelo art. 41. Outro aspecto que é de suma importância, é mencionado no art.42, no qual trata acerca do compromisso com a formação continuada dos profissionais do magistério.

Quanto ao Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos servidores de educação do município de Senador Guiomard, é instituído através da Lei nº 080 de 11 de setembro de 2013. Segundo o plano em seu art.2º, a carreira desses profissionais de educação são constituídos por cinco classes de cargos, são esses: professor, técnico administrativo educacional, apoio administrativo educacional, especialista em educação e nutricionista.

Ao professor cabe a função das atividades docentes, de coordenação e assessoramento pedagógico e de direção de unidade escolar, já o especialista em educação, tem como função prestar suporte técnico tanto pedagógico quanto na construção o projeto pedagógico de centro de referências assistência na área educacional municipal.

Em seu art. 4º, o PCCR de Senador Guiomard trata acerca da estruturação da carreira, segundo ele, o cargo de professor se estrutura em linha horizontal de acesso, sendo identificado por letras maiúsculas de "A" a "E". A classe "A" corresponde a habilitação em nível médio magistério, a "B" por habilitação específica em grau superior de graduação através das licenciaturas. A classe "C" corresponde a habilitação também a grau superior em nível de graduação em licenciatura plena, com especialização. A classe "D" segue os mesmos requisitos da anterior, mas com curso de mestrado na área de educação relacionado com sua habilitação, tendo seu certificado reconhecido legalmente. Por fim a letra "E", que também possui os mesmos requisitos de formação, entretanto com a exigência de curso de doutorado na área de educação.

Quanto ao ingresso, o art.8º do PCCR de Senador Guiomard aborda que são necessários alguns critérios, dentre eles o de ter a habilitação exigida para cada cargo, assim como a escolaridade compatível, e quando exigido, ter registro profissional expedido pelo órgão competente. Outro critério exigido é o de aprovação em concurso de provas e títulos.

O art. 36 do PCCR de Senador Guiomard apresenta acerca da jornada semanal de trabalho. O professor cumprirá jornada de 25 (vinte e cinco) horas semanais, exceto para regime de dedicação exclusiva que cumprirá 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Os professores da educação infantil e cinco primeiros anos do ensino fundamental cumprirão 20 (vinte) horas, destinando as demais 5 (cinco) horas à atividades como planejamento, formação continuada, reuniões, dentre outras. O art. 39 responsabiliza a unidade escolar pela distribuição da jornada de trabalho que será homologada pela Secretária municipal de educação.

A remuneração dos profissionais de educação segue conforme o apresentado no art. 46, no qual ressalta que o sistema remuneratório é estabelecido através do vencimento básico, que no ano de 2013, ano de referência do plano: Ano de referência 2013 Professor nível médio do Magistério 987,45 nível superior 1.481,28 Pós- graduação 1.629,28 Mestrado 1.777,49 Doutorado 1.925,52 Vale ressaltar que esses são valores iniciais, que correspondem aos professores com 0 a 3 anos de serviço e são valores referentes ao ano de 2013. O referido artigo destaca também que esse vencimento é acrescido de gratificações, abonos, adicionais, prêmios, verbas de representação, dentre outros, e a cada 12 meses deve ser reviso obrigatoriamente.

Para o professor, o plano estabelece em seu art.51 as vantagens de gratificação de 10% sobre seu salário base, além de outros percentuais aos que participarem de cursos de capacitação e reciclagem, sendo eles de 5% para cada 300(trezentas) horas e cursos e 10% para cada 600 (seiscentas) horas e cursos. Os mesmos percentuais de gratificações se aplicam aos especialistas em educação.

Quanto às férias, o art. 59 estabelece que os profissionais, tanto professores como os demais, terão direito a férias anuais de 45 (quarenta e cinco) dias para o professor que estiver em docência, sendo organizada da seguinte forma: 15 (quinze) dias após a finalização do 1º semestre, e 30 (trinta) no encerramento do ano letivo. Esses períodos devem estar de acordo com o calendário escolar. Segundo art. 60 à esses profissionais, será pago o

valor adicional de 1/3 (um terço) da remuneração, por ocasião das férias.

Ao analisarmos os Planos de Cargos, Carreiras e Remuneração dos municípios de Rio Branco, instituído no ano de 2012 e Senador Guiomard, instituído no ano de 2013, podemos perceber algumas semelhanças e dessemelhanças entre eles.

Ao nos debruçar sobre os planos, percebeu-se inicialmente que o município de Senador Guiomard possui um Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração que trata especificadamente, em suas 57 páginas, dos servidores de Educação do referido município, enquanto em Rio Branco, O PCCR dos servidores da Educação está incluído no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores da Administração Pública direta do município, mais especificamente, no capítulo IV, no qual são destinado 9 páginas aos profissionais do Magistério público municipal.

Quanto a carreira e cargos dos profissionais da educação dos municípios analisados percebeu-se algumas diferenças entre os planos. Segundo o PCCR de Rio Branco, a carreira do Magistério municipal é integrada pelos profissionais habilitados como Professor e Professor Coordenador. Já o PCCR de Senador Guiomard se refere a carreira de Profissionais da Educação Pública Básica Municipal, a qual é constituída de cinco classes de cargos. Além do cargo de professor, há também os cargos de Técnico Administrativo Educacional; Apoio Administrativo Educacional; Especialista em Educação e Nutricionista. Além desses cargos, o PCCR de Senador Guiomard explicita 4 funções de dedicação exclusiva, são elas: Diretor de unidade escolar; Professor; Coordenador pedagógico e Secretário Escolar.

No que se refere ao ingresso na carreira docente o PCCR de ambos municípios enfatizam o critério de formação em curso superior. Segundo o PCCR de Rio Branco é exigido do docente para atuar na educação básica nível superior em curso de licenciatura de graduação plena, admitida como formação mínima para o exercício do cargo. Para atuar na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental a formação em Pedagogia, e para atuar nos quatro últimos anos do Ensino Fundamental formação superior em área específica em que for atuar em curso de licenciatura de graduação plena ou com complementação pedagógica. Entretanto, no PCCR de Senador Guiomard, é exposto que também podem ingressar no cargo, pessoal com habilitação específica de nível médio magistério.

Concernente a jornada de trabalho, ambos os planos instituem que professores que atuam em pré-escola e anos iniciais devem cumprir 20 horas em sala de aula e 5 em atividades extra classe, como planejamentos, reuniões, formações, dentre outras. Já quanto a jornada de trabalho docente dos anos finais do Ensino Fundamental percebeu-se algumas discrepâncias. Segundo o PCCR de Senador Guiomard, os docentes das últimas séries do Ensino Fundamental com contrato de trabalho de 25 horas, devem dedicar 16 horas em sala de aula, e 9 horas semanais serão destinadas a preparação avaliação do trabalho de didático, a colaboração e com administração da Escola as reuniões pedagógicas, formação continuada, planejamento a articulação com a comunidades Escolar, já o PCCR de Rio Branco institui que, o professor em regência de classe dos últimos anos do ensino fundamental e ensino médio devem cumprir 20 horas em sala de aula e 5 horas serão dirigidas às atividades de planejamento.

No que se refere a dedicação exclusiva, Rio Branco institui em seu plano a obrigação de cumprir 40 horas semanais, em dois turnos e o completo impedimento de qualquer outro vínculo Empregatício público ou privado, durante a submissão ao regime. O plano de Senador Guiomard, ao se referir ao contrato de dedicação exclusiva, explicita o contrato de 50 horas semanais, que devem ser cumpridas de forma integral na jornada de trabalho.

Acerca dos direitos e benefícios, verificou-se que o PCCR de Senador Guiomard apresenta de forma mais detalhada a respeito de aspectos como férias, licença, licença prêmio por assiduidade, enquanto o plano de Rio Branco apenas menciona que o professor em regência de classe ou coordenador pedagógico terá direito a 45 dias de férias, anualmente.

Concernente aos vencimentos, observou-se que os mencionados em ambos planos estão extremante desatualizados, o que se agrava dada a grande dificuldade em obter de forma precisa os novos valores vigentes atualmente para todos cargos e níveis dos profissionais de educação dos dois municípios.

Referente as gratificações, adicionais e vantagens, o PCCR de Rio Branco explicita os percentuais por titulação, que variam entre 10 a 20% calculado sobre o vencimento. O plano de Senador Guiomard apresenta também, além dos adicionais de titulação, gratificações para professores que participem de cursos de capacitação ou reciclagem, ao qual terão direito à acréscimos de 5% a cada 300 horas de cursos e 10% a cada 600 horas de curso.

No decorrer dos estudos desta pesquisa evidenciou-se o descaso com os profissionais da educação nos municípios analisados. Acredita-se que isso não seja apenas uma particularidade regional, mas sim um problema que afeta toda a nação, sobretudo regiões marginalizadas como o Norte brasileiro. Nos deparamos com planos extremamente desatualizados, que enfatizam a baixa atratividade e desvalorização da profissão docente na região, com sua remuneração insatisfatória, seus direitos limitados e sua sobrecarga de trabalho, isso sem mencionar as grandes lacunas, imprecisões e aspectos relevantes que são negligenciados nos planos.

Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos profissionais do magistério dos municípios de Cruzeiro do Sul e Feijó

Dedicamos esta seção para apresentar alguns resultados da pesquisa acerca dos PCCRs dos municípios de Cruzeiro do Sul e Feijó, municípios pertencentes à regional do Jurua. Esses dados dizem respeito à evolução da carreira contemplando aspectos relacionados formas de ingresso, remuneração, as funções, os benefícios, a progressão no quadro de carreira docente e jornada de trabalho, elementos centrais de análise da carreira docente, de forma a subsidiar discussões e contribuir com a elaboração de políticas públicas de valorização do magistério dos municípios envolvidos na pesquisa.

Quanto à forma de ingresso ambos os PCCR, de Cruzeiro do Sul e de Feijó, respectivamente em seu § 1º e Art. 4º § 3º, definem que "O ingresso na carreira se dará, exclusivamente, por concurso público de provas ou de provas e títulos".

No que diz respeito à remuneração o PCCR de Feijó, que data do ano de 2001, apresenta em seu Art. 2º o seguinte: Professor nível médio- R\$407,00; Professor nível superior (licenciatura curta) - R\$600,00; Professor nível superior (licenciatura plena) - R\$700,00; Professor nível superior (pós-graduação)- R\$770,00. No documento de Cruzeiro do Sul não há especificações quanto a esse aspecto da carreira docente, o que evidencia o descaso com os profissionais do Magistério. De acordo com a UNDIME, na data da pesquisa, a remuneração nos municípios de Cruzeiro do Sul e Feijó, correspondiam respectivamente a R\$1.427,68 e R\$1.706,7, na época, valores abaixo do piso Nacional estabelecido (seguindo os termos da Lei nº 11.738, de 16 de Julho de 2008, que estabelece a atualização anual do piso nacional para o magistério) que correspondia ao valor de R\$ 2.298,80, por uma jornada de 40 horas semanais.

Em relação às gratificações e benefícios, no documento de Cruzeiro do Sul não há especificações. No PCCR de Feijó, estabelece-se que ela se dará de acordo com o que dispõe o Art. 22- Gratificação por dedicação exclusiva; Art. 23- Gratificação por função de direção; Art. 24- Gratificação por locomoção entre área urbana e rural e de uma cidade para outra; Art. 25- Licença periódica das atividades com vencimentos e ajuda de custo para fins de formação e aperfeiçoamento; e Art. 26- Gratificação por produtividade.

Quanto a jornada e aos cargos e funções no PCCR de Cruzeiro do Sul não há nenhuma definição sobre esses fatores. No documento de Feijó, a jornada prevista é de 40 horas semanais (art. 10º) e os cargos e funções no art. 17 aparece o de auxiliar suplementar pedagógico.

Outro elemento observado foi a progressão, que diz respeito a ascensão funcional, ou seja a evolução na carreira. O direito à progressão é previsto em Lei, a saber a Lei 12.066/1993 nos artigos 26 a 28, no entanto embora prevista em Lei para ser efetivada a progressão precisa de decreto governamental e tem seus critérios estabelecidos nos PCCR. No Plano de Cruzeiro do Sul estabelece-se que A progressão dar-se-á por dois critérios: Horizontal, será a cada 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo e terá um acréscimo pecuniário correspondente a 3% (três por cento) de uma letra para a outra, até que alcance o último padrão da carreira, conforme art. 162 e mediante condições preestabelecidas como: assiduidade, estabilidade, não sofrer sanção disciplinar, passar por avaliação interna, entre outras contidas nos incisos I a V, do artigo 165. O outro critério para Progressão é

Vertical, que é a passagem do servidor de um grupo para outro de nível mais elevado e, dar-se-á mediante concurso público externo, art.168, no caso do Município de Cruzeiro do Sul. De forma bem parecida, o PCCR de Feijó define que a progressão se dará na ordem Horizontal, de A a I, a cada 03 (três) anos, acrescidos de 5% (cinco por cento), de acordo com o plano de Carreiras e Cargos do Município de Feijó.

Como podemos observar a análise dos Planos de Cargos e Carreiras dos municípios de Cruzeiro do Sul e Feijó, permitiu verificar o quanto estes estão desatualizados. O plano de cargos e carreiras de Cruzeiro do Sul data de Julho de 2008 e o Plano de Cargos e Carreiras de Feijó é de Maio de 2001. A falta de atualização desses planos, na prática constitui-se numa falta da garantia dos direitos fundamentais da categoria docente. Além disso, vale destacar que o município de Cruzeiro do Sul não possui um documento específico para o profissional do Magistério, mas um documento geral que trata de todos os servidores municipais, o que se apresenta como um problema, tendo em vista a especificidade dessa carreira.

CONCLUSÃO

Buscou-se por meio desse trabalho enfatizar estudos já escritos que tratavam sobre as políticas de valorização do magistério, e também realizar uma sistematização dos aspectos centrais que compõem o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do município de Rio Branco, buscando assim estabelecer um diálogo entre o que fora produzido e o que se estabelece nos documentos legais, para que a partir disso pudéssemos levantar alguns questionamentos e discussões sobre a forma que vem se conformando legalmente as políticas públicas voltadas para o magistério na Educação Básica no município de Rio Branco.

O município possui autonomia administrativa no que diz respeito aos PCCR. Essa autonomia, representa um benefício aos municípios, no entanto, por outro lado, representa um perigo quando se trata do cumprimento (ou não) dos estabelecidos em Lei. Nesse contexto, o magistério acaba sendo desvalorizado. Além disso, a descentralização proposta pelo sistema federativo, culmina por vezes desobrigando o Estado de seus compromissos fundamentais com o financiamento e manutenção educação. Conclui-se que a falta de atualização desses planos, na prática, constitui-se numa falta da garantia dos direitos fundamentais da carreira docente.

Os professores são figuras centrais no sistema educacional do país. Mesmo com sua incontestável importância, verifica-se cada vez mais as contradições, existentes entre os discursos de valorização por parte do poder público à profissão docente e a realidade presente no cenário nacional. Evidencia-se tanto na literatura, quanto no estudos dos Planos de Carreira e do descaso do Estado, no que concerne a efetivação de políticas públicas que tratem realmente da valorização dos profissionais da educação. As exigências e cobranças tem sido utilizadas na busca por melhorias na qualidade da educação, enquanto questões relevantes, como valorização salarial, reconhecimento e condições dignas de trabalho, tem sido negligenciadas. A desvalorização do trabalho docente, mesmo evidente, ainda é tida como algo não prioritário na elaboração de políticas públicas educacionais, e esse contexto, certamente tem contribuído para o cenário lastimável da educação brasileira.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal-Centro Gráfico, 1988.

_____. **Lei Nº 080, de 11 de setembro de 2013**. Institui os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores de Educação do Município de Senador Guiomard – AC.

_____. **Lei Nº 1892 de 03 de abril de 2012**. Institui os Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da Administração Pública Direta do Município de Rio Branco – AC.

CARDOSO, T.; ALARCÃO, I.; CELORICO, J. Revisão da literatura e sistematização do conhecimento. Porto: Porto Editora, 2010.

GOUVEIA, A.B. ;TAVARES, T.M. **O magistério no contexto federativo Planos de carreira e regime de colaboração**. Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 6, n. 10, p. 185-197, jan./jun. 2012. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>>

MIRANDA, K. **As transformações contemporâneas no trabalho docente**: Repercussões em sua natureza e seu processo de trabalho. VI Seminário da redetrado – Regulação Educacional e Trabalho Docente 06 e 07 de novembro de 2006 – UERJ – Rio de Janeiro.

OLIVEIRA, D.A. **A reestruturação do trabalho docente**: Precarização e Flexibilização. Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1127-1144, Set./Dez. 2004 1127Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>

PIMENTEL,G.S.R.; PALAZZO,J.;OLIVEIRA,Z.R.B. Os planos de carreira premiam os melhores professores?. Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro, v. 17, n. 63, p. 355- 380, abr./jun. 2009. SCHEIBE,L. **Valorização e formação dos professores para a educação básica: questões desafiadoras para um novo plano nacional de educação**. Educ. Soc., Campinas, v. 31, n. 112, p. 981-1000, jul.-set. 2010 Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>

SCHEIBE,L. **Valorização e formação dos professores para a educação básica**: questões desafiadoras para um novo plano nacional de educação. Educ. Soc., Campinas, v. 31, n. 112, p. 981-1000, jul.-set. 2010 Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>

SILVA, M.H.; FERNANDES, M.J. **As condições de trabalho dos professores e o trabalho coletivo**:Mais uma armadilha das reformas educacionais neoliberais?. In: Anais do VI Seminário da Rede Latino-americana de Estudos sobre trabalho Docente – Rede ESTRADO. Rio de Janeiro, nov.2006.CD-ROM.