

4CEDHPPLIC08

PLANOS DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DE ALGUNS MUNICÍPIOS PARAIBANOS: VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO?

Ludmila Wanderley Martins⁽¹⁾, George Ulisses Serpa Vega⁽²⁾, Virgínia de Oliveira Silva⁽³⁾
Centro de Educação/Departamento de Habilitações Pedagógicas/PROLICEN

RESUMO

O presente artigo possui como objetivo tecer algumas reflexões sobre a importância do processo educativo-formativo e da socialização das políticas públicas entre os municípios do Estado da Paraíba, sobretudo entre aqueles envolvidos (discentes e docentes) no processo de ensino-aprendizagem de suas 223 redes públicas municipais de ensino.

Palavras-chave: Poder local; socialização das políticas públicas; valorização do magistério.

1. INTRODUÇÃO

Fruto do Projeto de Pesquisa “Educação Legal”, em andamento no Curso de Pedagogia, do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, orientado pela Professora Doutora Virgínia de Oliveira Silva, esse trabalho visa destacar a relevância da socialização das leis que regem a educação nas cidades do Estado da Paraíba, no que se refere, em particular, à organização da categoria na sua luta por dignidade profissional e, de uma forma mais geral, no combate à corrupção e ao desvio de verbas públicas.

Nossa pesquisa acadêmica investiga as condições de trabalho do profissional do magistério municipal em toda a Paraíba, a partir do processo de levantamento, digitalização e análise das leis sobre Políticas Públicas, Gestão Educacional e Participação Cidadã, o que proporciona o estudo, a reunião, a catalogação e a compilação dos diversos textos legais que versam sobre Educação e dos que regem o magistério do Estado da Paraíba e dos seus 223 municípios.

Realizamos boa parte da pesquisa documental, e, no atual momento, estamos em fase de digitalização e análise de dados. Por esta razão, convém ressaltar que este artigo não tem a finalidade de apresentar os resultados finais da pesquisa; apresenta, sim, alguns de seus dados parciais para, a partir deles, refletir sobre a participação cidadã na construção das políticas sociais.

2. DESCRIÇÃO

O Projeto Educação Legal realiza pesquisas sobre Políticas Públicas, Gestão Educacional e Participação Cidadã em todo o Estado da Paraíba, para conhecer/identificar,

⁽¹⁾ Bolsista, ⁽²⁾ Voluntário/colaborador, ⁽³⁾ Orientador/Coordenador ⁽⁴⁾ Prof. colaborador, ⁽⁵⁾ Técnico colaborador.

no cotidiano do espaço escolar, os usos e as apropriações das orientações contidas nos textos legais e nas diretrizes curriculares. Tem por objetivos:

- Desenvolver e estimular o gosto por pesquisar, estudar, ler e cotejar dados entre alunos envolvidos no Projeto;
- Valorizar o estudo, o conhecimento, a reflexão e o comentário dos textos de base legal no processo de ensino-aprendizagem;
- Sistematizar as leis que regem o magistério e
- Potencializar e qualificar a participação dos professores da Rede Pública de Ensino nos Conselhos Municipais de Educação, nos Conselhos de Escola e nas Unidades Executoras.

3. METODOLOGIA

O Projeto Educação Legal abrange e possibilita a ação coletiva conjunta, interna e externamente. Internamente, promovendo a Pesquisa Acadêmica sobre Políticas Públicas, Gestão Educacional e Participação Cidadã, inclusive durante o processo de ensino-aprendizagem das diversas disciplinas do Curso de Pedagogia e das diversas Licenciaturas da UFPB, sobretudo na área de Política Pública. Externamente, com a administração estadual e os municípios formadores das diversas Microrregiões da Paraíba. O presente Projeto desenvolve-se pelo processo de investigação-ação, em que os envolvidos serão capazes de analisar as situações ocorridas no decurso da intervenção.

4. RESULTADOS

“Até mesmo para modificar uma lei é preciso conhecê-la em sua inteireza. Por outro lado, o conhecimento das leis representa um modo de cobrar sua efetivação dentro das “regras do jogo”.” (CURY, 2002)

Hoje a nação brasileira é constituída por 165 milhões de habitantes. Deste total, apenas um terço da população, cerca de 55 milhões, exerce sua cidadania. Os demais, só têm concedida uma cidadania passiva, limitada, reflexo do desconhecimento dos dispositivos legais e da limitação às informações tendenciosas das redes televisivas. Isto demonstra que, no Brasil, insistentemente, as leis vêm sendo reduzidas à letra morta, ocasionando o distanciamento entre o legal e o real. Muitos são os fatores que cooperam para manter este traço tão peculiar, dentre eles a ausência de uma ação organizada da sociedade civil. Esta desmobilização, além de fruto do descrédito nas cartas legislativas, é consequência do não reconhecimento da legislação enquanto uma forma de exercício da

cidadania. Não obstante, esta realidade também se aplica àqueles que compõem o magistério público.

É extremamente tímida a capacidade de organização e criação de resistências ativas e organizadas dos educadores, posto que não há o domínio do ordenamento normativo que rege sua profissão, a exemplo da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº. 9.394/96), do Estatuto do Magistério, do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração, entre outros. E isto se faz necessário. Para Cury (2002), esta exigência se justifica na capacidade que o contorno legal tem de indicar possibilidades e limites de atuação, os direitos, os deveres, proibições, enfim, regras.

A (des)valorização dos profissionais da educação, bem contrária ao discurso dos governos, pode ser comprovada pelas medidas implementadas ou pela ausência de outras nas cartas legislativas. Como as regras para o exercício do magistério municipal são definidas pelo poder local (Câmaras Municipais através das Leis Orgânicas, Estatutos de Magistério, Plano de Cargo, Carreira e Remuneração, entre outros), o resultado é uma enorme discrepância. Estas distorções podem ser percebidas quando é realizada uma análise minuciosa dos dados coletados por esta Pesquisa Acadêmica.

Dos 54 municípios (24,21% dos 223) até agora pesquisados (Alagoa Grande, Alagoinha, Alhandra, Areia, Assunção, Bananeiras, Bayeux, Barra de Santa Rosa, Belém, Cabaceiras, Cabedelo, Cacimba de Dentro, Cajazeiras, Caldas Brandão, Campina Grande, Catolé do Rocha, Conde, Cruz do Espírito Santo, Cuité, Diamante, Duas Estradas, Guarabira, Ingá, Itabaiana, Itaporanga, João Pessoa, Juarez Távora, Juripiranga, Lagoa Seca, Lucena, Mamanguape, Mari, Monteiro, Nazarezinho, Nova Palmeira, Patos, Paulista, Pedras de Fogo, Pilar, Pilõesinhos, Pitimbu, Remígio, Riachão do Poço, Rio Tinto, Santana dos Garrotes, Santa Luzia, Santa Rita, São José do Sabugi, São Mamede, Sapé, Serra da Raiz, Sobrado, Sousa e Teixeira), em 21 das microrregiões paraibanas, pudemos coletar os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) existentes em apenas um terço delas (33,33% das 54), a saber:

1. Alagoinha,
2. Areia,
3. Assunção,
4. Bananeiras,
5. Campina Grande,
6. Conde,
7. Cuité,
8. Diamante,
9. Duas Estradas,
10. Guarabira,
11. Itaporanga,
12. Juripiranga,

13. Mari,
14. Patos,
15. Paulista,
16. Pedras de Fogo,
17. Pilar e
18. Serra da Raiz.

Esses 18 PCCR foram cotejados criteriosamente com a Lei de Diretrizes e Bases (9.394/96) e com a Resolução nº 03/97, da Câmara de Educação Básica (CEB) do Conselho Nacional de Educação (CNE) e o que percebemos é que uma minoria está em acordo parcial ou total, enquanto a maioria se encontra em desacordo completo com tais textos legais aos quais deveria ter observância.

É comum a todos os textos legais, até aqui estudados, afirmar que têm por finalidade a valorização dos profissionais do magistério público. Questões referentes ao papel do docente, à jornada de trabalho, à qualificação, à progressão funcional e à remuneração são os eixos centrais das leis federais supracitadas, e, por tal motivo, devem nortear as leis de âmbito municipal e estadual. Entretanto, nem todas as cidades paraibanas, como constam em seus textos de cunho legal, estabelecem normas de acordo com tais leis.

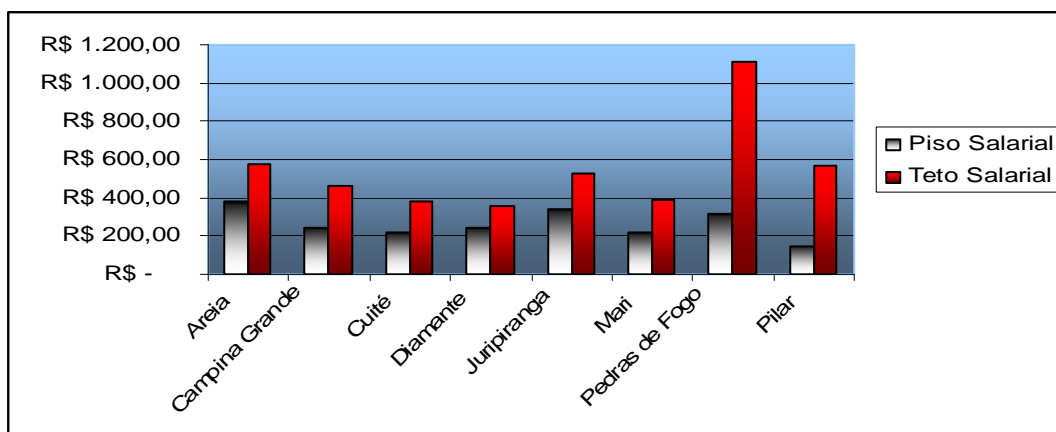
No que toca a questão do papel da docência, a LDB, em seu artigo 64, e a Resolução nº 03/97/CEB/CNE, artigo 2º, consideram como pertencentes ao “pessoal do magistério” aqueles que integram o quadro de docência e os que dão suporte pedagógico direto a tais atividades (direção, supervisão, planejamento, inspeção e orientação educacional). Ainda determinam que, para exercer as atividades de suporte pedagógico é necessário ter como qualificação mínima a graduação em Pedagogia e ter, no mínimo, 2 (dois) anos de experiência na docência, adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino, público ou privado, caracterizando a docência como eixo central das funções do magistério. Em desacordo a esse entendimento, o PCCR da cidade de Areia, em seu artigo 23, inciso III, determina como exigência mínima para os cargos de Diretor e de Diretor-Adjunto “possuir experiência docente mínima de 1 (um) ano”. O mesmo documento da cidade de Diamante prescreve que para exercer cargos de suporte pedagógico é necessário possuir 5 (cinco) anos, no mínimo, de exercício da docência, contrariando o que diz a Resolução nº 03/97/CEB/CNE. Já o município de Cuité designa que para exercer tal função o profissional deve ter formação específica e possuir experiência docente mínima de 2 (dois) anos, como determina a LDB e a Resolução nº 03/97/CEB/CNE.

Segundo a legislação educacional brasileira, a jornada de trabalho do servidor do magistério é de até 40 (quarenta) horas semanais. Esta deve compreender um período reservado a estudos, planejamento e avaliação incluídos nesta carga horária de trabalho, e um período de horas-aula. Não desobedecendo ao determinado, as leis municipais já mencionadas determinam a jornada básica de trabalho de 25 horas semanais, e nunca

ultrapassam o limite de 40 horas por semana, reservando 20% ou 25% desta carga horária para outras atividades.

Tratando o professor como a pedra angular da qualidade da educação, a LDB e a Resolução nº03/97/CEB/CNE defendem a necessidade de aperfeiçoamento continuado dos profissionais da educação, pela própria deficiência na formação inicial e pelas constantes transformações que ocorrem no mundo. Segundo o artigo 67, inciso II, da LDB, deve haver um licenciamento periódico remunerado para esse fim. Do universo de 54 municípios até agora pesquisados, Alagoínia descumpre esta determinação quando, em seu PCCR, artigo 4º, dispõe que "o município não concederá afastamento remunerado ao Docente para a realização de cursos de pós-graduação".

Num total paradoxo, as leis municipais, em sua totalidade, versam acerca da valorização do educador, mas as remunerações são quase sempre vergonhosas. A diferença entre o piso salarial e o teto é ínfima, como podemos observar abaixo entre 8 exemplos pinçados dos 18 PCCR pesquisados:



(Jornada básica de trabalho/25 horas semanais)

Este simples levantamento revela a grande disparidade na questão-chave do dia-a-dia do professor: o salário. Como se pode ver os exemplos do gráfico acima, o piso salarial não chega a atingir R\$ 400,00 e a diferença entre o piso e o teto só é significativa no município de Pedras de Fogo. Não é à toa que com toda essa discrepância, a velha luta em torno da criação de um piso salarial nacional para o magistério (que em valores atuais rondaria a casa dos R\$ 900,00) venha se fortalecendo.

Em relação à progressão funcional, muitas redes municipais garantem em seus textos legais a possibilidade de progressão na carreira somente por tempo de serviço, estando muito longe ainda de oferecerem um plano de carreira eficiente e justo. Mas já ganha fôlego a promoção por meio de avaliações e diplomas.

Veja a seguir alguns critérios adotados para a prática da promoção, tanto horizontal quanto vertical, nos municípios que por ora destacamos para exemplificar as nossas reflexões:

CRITÉRIOS ADOTADOS PARA A PRÁTICA DE PROMOÇÃO E PROGRESSÃO

PROMOÇÃO E PROGRESSÕES HORIZONTAIS	AREIA	Por tempo de serviço (a cada 5 anos) e titulação, ocorrendo somente de um nível para o outro	PROMOÇÃO E PROGRESSÕES VERTICAIS	AREIA	Somente por meio de concurso público
	CAMPINA GRANDE	Por avaliação de desempenho e capacitação e por tempo de serviço (a cada 2 anos)		CAMPINA GRANDE	Por tempo de serviço (a cada 10 anos) e processo avaliativo e titulação
	CUITÉ	Por tempo de serviço (a cada 5 anos) e avaliação da qualificação do trabalho docente		CUITÉ	Dispensa tempo de serviço, e far-se-á apenas por titulação
	DIAMANTE	Tempo de serviço (a cada 3 anos), titulação e processo avaliativo		DIAMANTE	Não faz qualquer referência ao tema
	JURUPIRANGA	A cada 5 anos de exercício da docência		JURUPIRANGA	Por titulação e qualificação profissional
	MARI	A cada 5 anos de exercício da docência, podendo ser aplicada avaliação da qualificação docente		MARI	Dispensa tempo de serviço, e far-se-á apenas por titulação
	PEDRAS DE FOGO	Por tempo de serviço (a cada 5 anos)		PEDRAS DE FOGO	Far-se-á com base na titulação
	PILAR	Por tempo de serviço (a cada 3 anos) e por avaliação da qualidade do trabalho docente		PILAR	Dispensa tempo de serviço, e far-se-á apenas por titulação

5. CONCLUSÃO

Na atualidade, o magistério configura-se como uma profissão árdua. São vastas as exigências e precárias as condições de trabalho, além do mau salário e do baixo reconhecimento social. O descrédito da profissão nos indica que, se não houver a luta e o

engajamento da categoria à causa da dignidade profissional, a valorização do magistério continuará sem grandes perspectivas de concretização e que a precarização do trabalho docente permanecerá.

Não se pode pensar em educação de qualidade sem antes reconhecer-se a necessidade de valorização dos profissionais do magistério, que, ao que parece, na Paraíba, não ocorre. A busca pela excelência do ensino nas redes públicas está diretamente ligada à valorização do magistério, não apenas no que se refere aos salários, mas, sobretudo, à capacitação.

Após muitos anos de luta, os profissionais da educação no Brasil contam hoje com instrumentos legais importantes para que a prioridade da valorização do educador saia do plano da retórica, e transforme-se em ações concretas de política de estado. Entretanto, a lei, por si só, é inerte. Faz-se necessário construir e pôr em prática novas formas de exercício do poder. Acreditamos que é preciso educar, formar, capacitar os diferentes atores que vão criar e exercer essas novas formas de poder.

Neste sentido, o Projeto Educação Legal pretende contribuir para despertar nos cidadãos paraibanos tanto a possibilidade de sua reflexão crítica diante das políticas públicas educacionais quanto a de sua efetiva participação na condução das rédeas do movimento docente em direção à educação pública de qualidade.

6. REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. C. *Elementos para a construção de um plano de carreira*. 2004. Disponível em www.sinteal.org.br/exibir_noticia.asp Acesso em 12/03/2006
- BRASIL, LDB. Lei 9394/96 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em www.planalto.gov.br Acesso em 25/06/2005
- BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Resolução nº 03/97, de 08 de outubro de 1997. Acesso em 12/03/2006
- CURY, C.R.J. *Legislação educacional brasileira*. Rio de Janeiro: D&PA, 2002, 2º ed.
- Leis Orgânicas Municipais de 54 cidades paraibanas
- Planos de Cargo, Carreira e Remuneração de 18 municípios paraibanos.