

POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DOCENTE NA REDE PÚBLICA DE EDUCAÇÃO MUNICIPAL DE ANGICOS/RN: CARREIRA E REMUNERAÇÃO

TEACHER VALUATION POLICIES IN THE MUNICIPAL PUBLIC EDUCATION NETWORK OF ANGICOS/RN: CAREER AND REMUNERATION

Wellington Felipe Costa de Macêdo¹
Fádyla Késsia Rocha de Araújo Alves²

RESUMO

O trabalho intitulado de “Políticas de Valorização Docente na rede Pública de Educação Municipal de Angicos: Carreira e Remuneração” apresenta uma análise crítica acerca das políticas públicas de valorização dos profissionais do magistério, objetivando-se na reflexão acerca das implicações que a carreira docente apresenta na remuneração dos professores. Para isso foi realizada uma pesquisa do tipo exploratória, composta por levantamento bibliográfico e entrevista com o público-alvo. Ao realizar a pesquisa foi possível compreender que o município de Angicos necessita de uma reestruturação nas políticas de valorização docente, em que estes sejam despertados e voltem o olhar para a realidade da carreira que seguem, e assim busquem reivindicá-la como consta nos documentos base da educação.

Palavras-chave: Valorização docente; PCCR; Carreira; Remuneração.

ABSTRACT

The work entitled "Policies for Valuing Teachers in the Public Education Network of Angicos: Career and Remuneration" presents a critical analysis of public policies for valuing teaching professionals, aiming to reflect on the implications that the teaching career presents in teachers' remuneration, for this an exploratory research is carried out, consisting of a bibliographical survey and an interview with the target public. When carrying out the research, it was possible to understand that the municipality of Angicos needs a restructuring in the policies of teacher appreciation, in which they are awakened and turn their gaze to the reality of the career they follow, and thus seek to claim it as stated in the base documents of education.

Key words: Teacher appreciation; PCCR; Career; Remuneration.

¹ Graduando do Curso de Licenciatura em Pedagogia, Universidade Federal Rural do Semi-Árido (Campus Angicos). wellington.macedo@alunos.ufersa.edu.br

² Professora Orientadora, Universidade Federal Rural do Semi-Árido (Campus Angicos). fadyla.araujo@ufersa.edu.br

1 INTRODUÇÃO

O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da Educação (PCCR), é um instrumento normativo que rege a carreira dos profissionais da área, e se objetiva na valorização por meio de carreira e de remuneração condigna. O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração está estabelecido em lei após a aprovação do Plano Nacional da Educação (PNE), sendo dever das três instâncias (Federal, Estadual e Municipal) assegurar tendo como referência o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), o valor remuneratório dos profissionais da educação.

Embasado nesse contexto, esse trabalho compreende uma proposta de trabalho de conclusão de curso, que consiste em analisar a valorização docente no município de Angicos, observando a concordância entre a prática e os documentos normativos, como o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, bem como promover reflexões por parte do docente acerca dos seus direitos a um suporte para formação de qualidade e de uma remuneração adequada ao seu exercício, esses objetivos poderão ser alcançados através da análise dos documentos normativos como o Plano Nacional da Educação, o Plano Municipal da Educação (PME) o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do município, por meio de estudos bibliográficos e de entrevista com os docentes efetivos da rede municipal de educação.

Este trabalho é decorrente da minha participação no Projeto de Pesquisa intitulado “Políticas de valorização docente na rede pública de educação municipal de Angicos/RN: Carreira e remuneração”, que é desenvolvido dentro do Grupo de Estudo e Pesquisa em Teoria Política, Sociedade e Educação - GETEPS.

O trabalho, ora apresentado, destaca, além desta introdução, o desenvolvimento, as considerações finais e as referências.

A implementação de uma política remuneratória para os profissionais do magistério público brasileiro constitui-se eixo imprescindível da valorização profissional, sendo o elemento considerado prioritário nas discussões sobre a política de Fundos para o financiamento da educação. Instituída desde 1996, através do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e da Valorização do Magistério (FUNDEF) e depois do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), essa política é, atualmente, a principal forma de financiamento da educação brasileira. Ela tornou-se a responsável por grandes alterações no cenário educacional no Brasil, sendo, hoje, o eixo central do financiamento

da educação no país.

A política de Fundos obriga órgãos gestores dos diferentes sistemas públicos de ensino a definirem uma política remuneratória para os profissionais do magistério, especialmente com a definição de Planos de Cargos, Carreira e Remuneração. Ao se discutir remuneração, torna-se indispensável destacar a discussão a respeito da carreira docente, pois essas duas dimensões estão diretamente relacionadas, uma vez que o avanço na carreira é condição elementar para avanços na remuneração docente, ou seja, o movimento na carreira é o que possibilita melhorias na remuneração do professor.

Diante desse contexto, algumas estratégias são utilizadas pelos governos locais para limitar o avanço na carreira do professor, como, por exemplo, o uso de avaliações de desempenho enquanto pré-requisito para que o professor avance na carreira, como mostra o capítulo IV do PCCR do município na qual essa pesquisa é desenvolvida.

A promoção de uma para outra classe imediatamente superior dar-se-á por tempo de serviço ou avaliação que considerará o desempenho, a qualificação profissional, a ser disciplinada em regulamento proposto pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério Público Municipal. (Angicos, 2009, p.11)

No entanto, a maneira como essas avaliações são implementadas nos permite inferir que estas possuem, em sua essência, o objetivo de limitar o avanço na carreira do professor, e não constituir um elemento para a valorização do professor.

Logo, esse cenário suscitou-nos o interesse em analisar como estes elementos são delineados na educação básica da rede pública municipal de Angicos/RN, município em que estou inserido, reforçando o quanto é fundamental o estudo da carreira e da remuneração dos professores desta rede, tendo em vista que, assim, podemos contribuir com reflexões e melhorias na forma de organização dessa política dentro da referida rede.

A motivação pessoal para desenvolver esta investigação surgiu desde quando cursei o componente curricular Políticas Públicas na educação, onde vi enquanto futuro pedagogo, a necessidade de políticas efetivas voltadas para a educação, com especificidade para a valorização do docente, bem como a gama de desafios que o professor encontra para proporcionar um ensino de qualidade.

Aprofundi o interesse quando atuei como bolsista remunerado e voluntário (PICI e PIVIC/UFERSA) no projeto de pesquisa intitulado “Políticas de Valorização Docente na Rede Pública de Educação Municipal de Angicos/RN”, no qual pesquisei e desenvolvi trabalhos acerca da carreira e remuneração do professor, observando que na maiorias das pesquisas e dos estudos feitos, a falta de métodos e práticas de ensino, o desgaste dos

profissionais, o desinteresse dos alunos, advém de diversos fatores, entre eles, a falta de investimento e valorização da escola e do docente.

Observando ainda, tamanha importância do professor, sendo ele o formador de todas as outras profissões, atuando em todos os níveis e etapas da educação, em diversas vezes com cargas horárias extensas e desgastantes, me fez pensar na necessária atuação das Políticas Públicas, de modo a contribuir para que o docente atue de forma eficaz e de maneira que ele sinta-se e seja valorizado, por meio de uma remuneração correspondente a sua jornada de trabalho e de mecanismos que propiciem oportunidades de qualificação profissional e estruturas adequadas para o processo de ensino, e não tentar romantizar a profissão docente utilizando o “fazer por amor”, que afasta, como aponta Gatti (2009): “a categoria dos professores da ideia de uma categoria profissional de trabalhadores que lutam por sua sobrevivência”.

As análises feitas a partir dos estudos enquanto bolsista remunerado e voluntário de pesquisa de iniciação científica, me impulsionam a propiciar debates e reflexões sobre a valorização docente no município o qual vivo, buscando incutir o desejo de melhorias na educação pública da minha realidade, com vistas ao meu futuro enquanto profissional, mediante a importância da valorização do professor, como aponta Gatti,

Políticas na direção de qualificar melhor a educação básica passam pela formação pré-serviço e continuada dos docentes, mas passam também pela renovação constante da motivação para o trabalho do ensino, pela satisfação com a remuneração e a carreira, o que implica a implementação de várias ações de gestão do pessoal do ensino de modo integrado (Gatti, 2009, p. 253.)

É tomando como premissa esta reflexão, que me motivou a refletir e avaliar o cenário da educação no contexto atual, fixando a valorização docente como ponto significativo na melhoria da educação, iniciada com a oferta de meios para o avanço na carreira e com dada importância na remuneração.

Com a regulamentação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos profissionais da Educação (FUNDEB) através da Lei nº 14.113 de 25 de dezembro de 2020, com vistas a proporcionar aos profissionais da educação uma remuneração condigna, alarga-se como afirma Weber (2015), dessa forma, a concepção de valorização da docência mediante a articulação orgânica entre formação, condições de trabalho e remuneração compatível com o seu reconhecimento social.

A Lei de diretrizes e bases da educação nacional (Lei nº 9.394/96) em seu art. 67 reafirma o estabelecido na constituição federal acerca da valorização docente, através do aperfeiçoamento profissional continuado, do piso salarial profissional, da progressão

funcional por meio da titulação e da avaliação de desempenho, dando enfoque a necessidade de efetivar o direito da categoria e destarte, contribuir na qualidade da educação básica. Mesmo diante da conquista de uma legislação pautada na valorização docente vista na LDB e da Constituição Federal, há um debate político construído no ideal de incapacidade financeira dos governos, movido pela Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) nº 4.167, de 28 de outubro de 2008, através de governantes de cinco Estados brasileiros.

Diante do contexto de luta por uma valorização do magistério igualitário, visto que a LDB deixa a cargo dos municípios e estados os valores a serem pagos aos profissionais da educação, o que acarreta na desigualdade na remuneração, sendo que há municípios e estados mais ricos, com condições de estabelecer valores mais altos que de outros estados e municípios, um projeto de Lei de relatoria do então deputado Jorge Hage propõe a unificação do valor do piso de forma nacional, a proposta, como afirma Melo (2016), não foi aceita pelo parlamento brasileiro, cuja justificativa para a não aprovação de um Piso nacionalmente unificado estava no fato de que uma Lei Federal não deveria interferir nas esferas administrativas dos estados e municípios, sendo interpretada como inconstitucional. Somente em 2011 o Plano pôde ser aprovado, porém, ainda sem muita aceitabilidade por parte de muitos municípios, que não seguiam o estabelecido na lei, deixando de pagar o valor mínimo estipulado.

O cenário de luta pela valorização docente não se faz distinto no município locus da pesquisa, em meio aos estudos feitos pelo grupo de estudos o qual sou membro, está a análise de uma entrevista realizada com uma representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Angicos/RN e uma docente da rede representando a classe dos Professores, na entrevista foi possível perceber a falta de conhecimento sobre o PCCR por ambas as partes, visto que em um dado momento foi questionado sobre a ciência dos docentes sobre o documento, sobre uma possível reformulação e sobre a avaliação de desempenho para a promoção do professor, as respostas foram que, acreditava-se que os professores tinham ciência do Plano, que não havia planos para a reformulação, sendo a resposta retificada foi dito que há planos para tal feito, e que se encontra em diálogo com o Sindicato dos servidores para isso, e a respeito da avaliação de desempenho foi dito que o município ainda não havia conseguido colocar em prática. Como consequência disso, é notório também a falta de conhecimento em relação à contemplação da carreira e remuneração no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do município por parte dos seus servidores e dos professores, que são aqueles que mais precisam conhecer o Plano. Dessa

forma, surge o principal questionamento dessa pesquisa: Como a carreira e remuneração está sendo contemplada nas políticas de valorização docente na rede pública de educação municipal de Angicos/RN?

Ao se discutir remuneração, torna-se indispensável destacar a discussão a respeito da carreira docente, pois essas duas dimensões estão diretamente relacionadas, uma vez que o avanço na carreira é condição elementar para avanços na remuneração docente, ou seja, o movimento na carreira é o que possibilita melhorias na remuneração do professor. Diante desse contexto, algumas estratégias são utilizadas pelos governos locais para limitar o avanço na carreira do professor, como, por exemplo, o uso de avaliações de desempenho enquanto pré-requisito para que o professor avance na carreira. Para analisar como estes elementos são delineados na educação básica do município de Angicos/RN, foi feita uma pesquisa do tipo exploratória para identificação do campo de pesquisa, que segundo Gil:

Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado. Na maioria dos casos, essas pesquisas envolvem: (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que "estimulem a compreensão" (Gil, 2002. P.41)

Na investigação, utilizamos os seguintes procedimentos: revisão da literatura, pesquisa documental que como aponta Gil (2002) a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa. Bem como de coleta e análise de dados da política de valorização docente que contemplam a carreira e a remuneração dos professores da rede pública municipal de educação de Angicos/RN.

Iniciei por um aprofundamento teórico realizando estudos de teses e dissertações, que segundo Gil (2002) podem ser muito importantes para a pesquisa, pois muitas delas são constituídas por relatórios de investigações científicas originais ou acuradas revisões bibliográficas. Assim como o estudo de artigos e livros que discutam a temática, tomando por base estudiosos da área como Melo (2016) que debate sobre as repercussões da implementação do PSPN, Hypolito (2015) que debate sobre as perspectivas acerca dessa implementação, especialmente no que diz respeito a valorização docente, bem como Gatti (2009) que explana sobre a formação de professores, os currículos das instituições e sobre carreira e salário docente.

Em seguida, fiz uma coleta de dados, buscando o maior número de informações possíveis na rede municipal, através de visitas às secretarias de Educação e de Administração,

e ao Sindicato de Professores do Município na perspectiva de buscar dados acerca da carreira e da remuneração dos docentes da rede. Além disso, foram feitas entrevistas com 28 docentes efetivos da rede, tomando por base o quantitativo total de docentes da rede que é de 70 professores para investigar a percepção dos professores acerca do movimento de suas carreiras. A entrevista segundo Gil (2002),

Pode caracterizar-se como informal, quando se distingue da simples conversação apenas por ter como objetivo básico a coleta de dados. Pode ser focalizada quando, embora livre, enfoca tema bem específico, cabendo ao entrevistador esforçar-se para que o entrevistado retorne ao assunto após alguma digressão. Pode ser parcialmente estruturada, quando é guiada por relação de pontos de interesse que o entrevistador vai explorar ao longo de seu curso. Pode ser, enfim, totalmente estruturada quando se desenvolve a partir de relação fixa de perguntas.

Por fim, fiz uma análise dos dados coletados (documentos e entrevistas) de maneira cautelosa, como aponta Gil (2002).

A interpretação dos dados nos estudos de corte requer muitos cuidados, pois, a despeito de suas semelhanças com o delineamento experimental, apresentam muitas limitações. Assim, o pesquisador, ao procurar generalizar as observações, deverá levar em consideração vários fatores que podem conduzir a interpretações equivocadas.

Buscando assim, de forma comparativa e analítica, entender as distinções da realidade do município com o que é posto nos documentos normativos, observando se o município está seguindo o Piso Salarial Profissional Nacional, bem como as condições dadas ao docente para que seja possível a busca de melhorias em sua carreira, e de modo mais pertinente a existência e a maneira na qual é efetivada a valorização do professor.

2 A LUTA PELA VALORIZAÇÃO DOCENTE

O percurso da luta pela valorização docente no Brasil vem desde os primórdios da Independência, após a expulsão dos Jesuítas, o ensino como responsabilidade das províncias se encontrava obsoleto, observando a falta de formação daqueles que foram designados a lecionar e ainda, pela falta de remuneração adequada, como aponta Monlevade,

A questão era, já naquele tempo, bastante complexa: faltavam recursos públicos das Províncias e praticamente inexistiam recursos das municipalidades para difundir uma verdadeira rede de educação pública primária e secundária popular. O governo central continuava no seu descompromisso multi-secular e lavava as mãos legislando a “liberdade do ensino”, ou seja, a entrega da questão à procura dos pais e à oferta dos empresários educadores, ou seja, às leis do mercado. (Monlevade, 2000, p.27)

Com o passar dos anos, juntamente com inúmeras décadas de lutas pela classe dos

professores, foram instituídas políticas de valorização docente, que devem ser pautadas principalmente em carreira, formação, remuneração e condições de trabalho, para que assim, se possa garantir de fato a valorização desses profissionais, o que não vem acontecendo.

Ferreira e Hypólito (2010) caracterizam o trabalho docente como um trabalho diferenciado de outros na medida em que envolve um alto grau de subjetividade e sobre o qual não se tem uma medida absoluta daquilo em que resulta. Dessa forma, com a visão de competência sobre esses profissionais, se acaba gerando uma responsabilidade individual do docente com a educação nacional e a qualidade de ensino. Em decorrência desse fato e de tamanha responsabilidade, a discussão sobre a valorização docente tem crescido muito nos últimos anos. Assim, a discussão sobre essas políticas têm gerado bastante reflexão, principalmente sobre sua implementação e efeitos.

Em decorrência da discussão sobre valorização docente estar em pauta nos dias de hoje, a carreira e remuneração desses profissionais também acaba em evidência. Ao analisar a remuneração dos professores da educação básica, percebe-se que as condições da remuneração docente não correspondem a sua jornada de trabalho e nível de formação. Um estudo desenvolvido por Alves e Pinto (2011) desdobra microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD – 2009 e confirma a remuneração insatisfatória de professores, sobretudo na comparação a outros ramos profissionais.

Somado a isso, ainda existe a problemática do Plano de Carreira, que o Conselho Nacional de Educação – CNE –, após consultas variadas e discussões em vários fóruns e audiências, aprovou a resolução CNE/CEB n. 2/2009, que, juntamente com o parecer CNE/CEB n. 9/2009 que embasa a resolução, constitui uma nova orientação quanto aos planos de carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil. Essa orientação baseia-se, sobretudo, na legislação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb – e na lei n. 11.738/08 que fixou o piso salarial nacional para os professores da educação básica, lei esta que estipulava que até 31/12/2009 os entes federados deveriam elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério. A resolução CEB/CNE n. 2/2009 veio ao encontro dessa determinação, orientando com princípios e aspectos a serem observados nesses planos. Ela caminha para uma articulação entre diferentes políticas de ação do MEC – Lei do Fundeb e Lei do Piso Salarial de professores – e os diferentes entes federados.

3. O PCCR DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ANGICOS

Considerando os estudos desenvolvidos por Gatti (2009), a autora traz em sua obra importantes reflexões sobre a carreira e o salário de docentes na educação básica. Para ela:

O estudo de diversas carreiras profissionais no âmbito das sociedades contemporâneas mostra características não só ligadas a especialização associada ao exercício do trabalho, como também ligadas ao valor simbólico, social, a elas atribuído, o que varia no tempo e nos espaços, em função de aspectos da cultura, da educação e de formas políticas de regiões onde uma determinada profissão é exercida. O que se constata por estudos na área de sociologia do trabalho é que a valorização social real de uma área profissional traz reflexos nas estruturas de carreira e nos salários, e/ou condições de trabalho, a ela relativos (Gatti, 2009, p. 238).

Observando o PCCR do município de Angicos/RN, no artigo 16 e 17 do documento, é exposto que a promoção de uma classe imediatamente superior se dá por tempo de serviço ou avaliação que considerará o desempenho e a qualificação profissional. Entende-se que, para a promoção de classe exposta no documento, se faz necessário o suporte da instituição que o propõe, visto que o docente não tem possibilidade de se qualificar e ter um bom desempenho se a escola não tem condições de oferta.

Na avaliação de desempenho docente é considerado o cumprimento dos deveres, a eficiência no exercício do cargo, rendimento e qualidade do trabalho, cooperação, projetos relevantes na área artística, cultural ou assistencial. Todavia, é importante refletir que, o público alvo a quem se destinam essas exigências, nem sempre possuem condições materiais para executarem essas demandas. Além disso, na maioria das vezes, atender a essas demandas envolve outros fatores e elementos que podem não estar ao alcance destes profissionais. Logo, há muitas coisas a serem consideradas quando se escreve um documento dessa magnitude, especialmente, quando se trata de profissionais que estão inseridos em uma realidade não favorável à sua execução.

Ou seja, é preciso considerar, também, possíveis fatores externos, que estão muito além do professor, como por exemplo, as condições materiais, por parte do aluno, para que os estudos sejam desenvolvidos e os recursos materiais disponíveis no âmbito do trabalho do docente. Como ainda destaca Gatti (2009):

A representação da docência como “vocação” e “missão” de certa forma afastou socialmente a categoria dos professores da ideia de uma categoria profissional de trabalhadores que lutam por sua sobrevivência, prevalecendo a perspectiva de “doação de si”, o que determinou, e determina em muitos casos, as dificuldades que professores encontram em sua luta categorial por salários, dificuldades estas que estão presentes no âmbito social e político, bem como na cultura intracategorial. Essa representação está associada à própria gênese histórica da profissão e tem peso não só nas dimensões materiais dos sistemas educacionais, como também nas

“mentalidades dos professores, suas identidades e suas práticas” (Gatti, 2009, p. 239).

Observando, ainda, a promoção docente proposta no PCCR da rede pública municipal de Angicos/RN, e levando em consideração as considerações de Gatti (2009), é notória a conceituação da docência de forma romantizada, como se o professor tivesse de se doar de forma que o sentido de profissão fosse esquecido e em seu lugar se coloca algo não conquistado, mas como uma vocação. Essa situação exposta, se traduz na luta por salários dignos, luta essa que se arrasta durante anos e que sofre interferência justamente por essa ideia de vocação, como observamos na fala de Gatti (2009):

[...] a condição de remuneração de professores no Brasil vem sendo muito desigual, tanto no que se refere aos níveis de educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, como nas demais séries da educação básica, e também conforme a região e a dependência administrativa. Em média, ela não pode ser considerada atraente quando comparada a outras profissões com exigência de grau universitário. Ao se olhar o conjunto de dados relativos a salários, constata-se que há regiões em que a remuneração dos professores tem sido sistematicamente muito baixa. Claro que cabe considerar aqui a oferta de empregos. Porém, para certo conjunto de jovens o magistério não é uma carreira que estimula sua procura (Gatti, 2009, p. 240).

Todo esse contexto colabora com a desqualificação do magistério e com as condições precárias para a carreira do docente do município de Angicos e de outros municípios que podem apresentar essa mesma estrutura em seu PCCR, limitando o desejo das novas gerações de se tornar docente. Segundo Oliveira (2004):

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, consequentemente, as análises a seu respeito tendem a se complexificar. (OLIVEIRA, 2004, p. 1132).

No artigo 6º do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do município analisado, é citado o incentivo à dedicação exclusiva em apenas uma única unidade escolar. Entretanto, sabemos que isso não passa apenas de um encorajamento, pois apesar de atualmente o trabalho docente ter sido expandido e ir muito além da sala de aula, a remuneração continua incompatível com todas as funções exercidas, o que se faz necessário a dedicação não mais específica, e sim ao trabalho paralelo em outras instituições de ensino.

Essa expansão do trabalho docente dentro da escola acarreta no desgaste profissional e pessoal do professor, visto que, por vezes, a função a qual lhe é específica é deixada de lado, dando espaço a realização de atividades dentro da escola que vão além da sua profissão, mas

que ele acaba assumindo devido a precarização e pela falta de profissionais, materiais e serviços. É notório que o professor assume, em muitos momentos, dentro da escola, o papel de psicólogo, assistente social, entre outras funções, até porque não há como não se envolver com a história de vida do aluno além da sala de aula para dar conta de compreender sua realidade e os possíveis motivos de seus problemas no interior das instituições educacionais. Oliveira (2004) aponta uma reflexão importante sobre essa “perda de controle” do professor, afirmando que:

A ameaça de proletarização, caracterizada pela perda de controle do trabalhador (professor) do seu processo de trabalho, contrapunha-se à profissionalização como condição de preservação e garantia de um estatuto profissional que levasse em conta a auto-regulação, a competência específica, rendimentos, licença para atuação, vantagens e benefícios próprios, independência etc. A discussão acerca da autonomia e do controle sobre o trabalho é o ponto fulcral. Assim, a profissionalização aparece nesse contexto como uma saída defensiva dos trabalhadores da educação aos processos de perda de autonomia no seu trabalho e de desqualificação no sentido apontado por Braverman, ou seja, o trabalhador que perde o controle sobre o processo de trabalho perde a noção de integridade do processo, passando a executar apenas uma parte, alienando-se da concepção. (Oliveira, 2004.P.1133)

Essa busca por profissionalização também é refletida na cidade de Angicos. Um exemplo disso é a promoção do salário de acordo com os níveis de formação (graduação, especialização, mestrado, doutorado) e também por classe, que leva em consideração o tempo de serviço, desempenho e claro, qualificação profissional. Como consequência disso, na atualidade, encontramos profissionais cada vez mais exaustos, mas que não encontram outra saída para melhoria de vida.

3.1 REFLEXÕES DOS DOCENTES SOBRE SUAS CARREIRAS

Diante desse contexto, foi elaborada uma entrevista para que com dados fosse possível chegar a uma análise mais concreta acerca da carreira e remuneração dos docentes da rede pública Municipal de Angicos/RN. A entrevista foi realizada de duas maneiras: virtualmente, através da plataforma Google Forms e presencialmente, e foi aplicada com docentes efetivos e em exercício da rede municipal de ensino, tendo como principais objetivos analisar a estrutura da carreira e da remuneração dos docentes da educação básica pública municipal de Angicos/RN; Refletir acerca das implicações que a carreira docente apresenta na remuneração dos professores da educação básica pública municipal de Angicos/RN; Analisar a percepção dos docentes da educação básica pública municipal de Angicos/RN acerca da carreira que

seguem; e identificar e analisar o processo histórico que compreende o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração da rede pública municipal de educação de Angicos/RN.

A utilização da entrevista colabora para que a pesquisa seja desenvolvida através de dados reais e que tornam o trabalho ainda mais relevante, como aponta Brito e Junior (2012), A entrevista é uma das técnicas mais utilizadas, atualmente, em trabalhos científicos. Ela permite ao pesquisador extrair uma quantidade muito grande de dados e informações que possibilitam um trabalho bastante rico. Sendo assim, com a utilização da entrevista, foi possível fazer uma análise concreta e fundamentada a respeito da valorização docente.

Foram realizadas também, visitas à secretaria de administração e finanças do município de Angicos/RN para solicitar dados acerca dos vencimentos dos servidores efetivos e em exercício do município, porém, a secretaria não cedeu os dados solicitados, deixando assim uma lacuna na análise comparativa de dados.

4. REMUNERAÇÃO - ANÁLISE DE DADOS QUANTITATIVOS

A partir da coleta de dados, feita através de entrevista, foi possível observar algumas divergências entre as respostas dos entrevistados e também entre as respostas e com o que está posto no PCCR do município, que seguem:

A primeira pergunta dizia respeito sobre o conhecimento dos entrevistados acerca da carreira que eles estão inseridos e se eles conheciam a estrutura dessa carreira, como resposta, alguns servidores disseram que não conhecem, outros disseram que a carreira é estruturada basicamente da seguinte forma: piso salarial, mudança de nível e mudança de classe, dentre os docentes, alguns relataram já na primeira pergunta que a estrutura necessita de melhorias. Segundo o Art. 8º do capítulo II do PCCR que trata da estrutura da carreira, esta é integrada ao cargo de provimento efetivo de professor e estruturada em 5 níveis e 10 classes, sendo nível o grau de formação ou de habilitação profissional, e classe é a posição em que o profissional está, determinada através de fatores como o tempo de serviço.

Na segunda pergunta, os entrevistados foram questionados sobre como eles conheceram essa carreira, como resposta, alguns relataram conhecer durante o tempo de trabalho na educação, um deles disse que fez parte do processo de elaboração do PCCR e que o plano foi elaborado e disseminado para que todos os servidores da rede de educação municipal tivesse conhecimento, um outro entrevistado afirmou ter tido acesso a uma amostra do PCCR no período de sua construção, porém, já houve mudanças e ele não havia sido

informado. dois entrevistados relataram não ter apropriação sobre todo o plano de carreira, somente de alguns trechos que eles precisaram em algum momento.

A terceira pergunta era a respeito da classe e nível que eles se encontram atualmente, e alguns se encontram na última classe e no último nível, outros em transição de classe e em conclusão de especialização ou já com a pós, e outros ainda, em início tanto de nível (graduação) quanto de classe. A quarta questão se referia ao tempo para ocorrer a mudança de classe ou de nível, foi relatado que a mudança de classe ocorre a cada 3 anos, enquanto a mudança de nível ocorre de acordo com a mudança de títulos (graduação, especialização, mestrado e doutorado). O Art. 15º do capítulo IV do PCCR discorre sobre a progressão e a promoção na carreira, afirmando que em caso de mudança de nível, o docente deverá solicitar por meio de requerimento administrativo e comprovação da nova titularidade, já na mudança de classe, o Art. 16º do mesmo capítulo expõe que o docente deverá passar por duas etapas para obter a progressão, a primeira é o tempo de serviço prestado, que deve ser de 06 anos, e a segunda etapa é a avaliação de desempenho em que se segue alguns requisitos como o rendimento e qualidade no trabalho, cooperação e contribuições no campo da educação com publicação de trabalhos, realização de projetos de pesquisa, participação em colegiados, conselhos e afins.

A quinta pergunta era sobre a diferença na remuneração em cada mudança de nível ou classe, e como resposta obtivemos que: o valor é de acordo com cada especificação (nível e classe), em que é feito um cálculo de porcentagem. Segundo o Plano em seu art. 29 do capítulo VII que trata dos vencimentos e da remuneração diz que esta última corresponde a sua posição em nível e classe com acréscimo das vantagens pecuniárias. Já na sexta questão os entrevistados foram questionados se a sua remuneração corresponde com o que está previsto no PCCR ou nas tabelas de atualização da remuneração, e de forma unânime todos afirmaram receber de acordo com o previsto no PCCR observando as mudanças de níveis e classe.

Na sétima pergunta os entrevistados responderam se em algum momento do seu tempo de serviço, houve o não cumprimento do estabelecido no PCCR a respeito do avanço na carreira docente, e tivemos algumas respostas negando e outras afirmando, em relato, um docente disse que o não cumprimento varia de gestão a gestão, observando que na maioria das vezes o gestor dificulta ou facilita para os docentes dependendo de sua “bandeira eleitoral”, o que acaba em alguns casos impedindo que o que está posto no Plano de Cargos seja efetivado por motivos político-partidários.

A oitava questão pedia uma análise do ponto de vista dos entrevistados acerca da carreira dos profissionais do magistério no município de Angicos/RN, tivemos alguns relatos que afirmam a necessidade de melhorias no documento, como exposto na fala de um dos entrevistados,

[...] Acho que de maneira geral o magistério não tem o reconhecimento devido, após tantos anos de trabalho e de estudos. Sem falar que não podemos nos aposentar porque perdemos a metade do salário que construímos na carreira, o que leva a outro problema : a permanência de professores até o fim da vida no magistério Municipal, que por sua vez nunca se renova. (entrevistado 01)

Outros docentes compartilham de pensamento com o entrevistado 01, ressaltando a necessidade de atualização na estrutura da carreira, de uma maior valorização do magistério, bem como a efetividade do Plano vigente, citando por exemplo a eleição para diretor escolar, que está no inciso XIII do capítulo que trata dos direitos do profissional do magistério, mas que na prática, a gestão escolar municipal é escolhida por indicação do Prefeito.

Na última questão os docentes responderam se o município proporciona meios para que eles possam se afastar do exercício do cargo para passar por processos formativos para a aquisição de títulos. Alguns entrevistados disseram que não, outros que sim, porém, é necessário haver diálogo e organização tanto do docente quanto do município, e que podem se ausentar apenas dois profissionais por período. um dos docentes disse que a gestão segue o que está no plano e proporciona o afastamento do servidor para se qualificar, assim como está posto no inciso XI do capítulo que trata dos direitos dos profissionais do magistério.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da valorização docente do município de Angicos/RN aqui apresentada, proporciona reflexões que mostram a distorcida realidade experienciada pelos profissionais do magistério. O que se extrai dessa pesquisa é a prática das discussões que cercam o âmbito educacional, em que se percebe a grande necessidade de políticas públicas efetivas e de qualidade para discorrer sobre a valorização de professores e professoras no município, observando que mediante os estudos acerca do PCCR e das entrevistas foi possível comparar aquilo que está posto no documento com a vivência de profissionais que estão no ambiente escolar a anos.

Ao analisar as respostas dos professores acerca da estruturação da carreira docente, observa-se que alguns dos profissionais não conhecem, ou pouco conhecem a carreira em que estão inseridos, alguns receberam uma mostra do PCCR para apreciação, mas não foram

notificados sobre as alterações ocorridas durante a execução, o que os deixa completamente à parte e que conseqüentemente os impede de requerer melhorias.

Um destaque importante para o uso de poder por parte da gestão para interferir no cumprimento daquilo que é estabelecido pela lei do PCCR, dentre as respostas analisadas, nota-se a utilização da estrutura da escola, da grade de profissionais e da valorização destes, no favorecimento de bandeiras políticas, em que a promoção de classe ou nível, mesmo sendo obrigatória é concedida àqueles que fazem parte do mesmo grupo político da gestão, os que não são encontram barreiras até chegar a gozar dos benefícios conquistados. Assim também ocorre na escolha da gestão escolar do município, em que o cargo de diretor e vice, que pela lei deve ser pleiteado através de processo eleitoral, é ofertado aos que comungam da mesma bandeira política que a gestão do município.

Outra reflexão importante diz respeito às condições oferecidas para que os docentes que completam o tempo de serviço possam se aposentar, diante dos relatos observa-se a carência da valorização na remuneração do profissional do magistério após a aposentadoria, tendo em vista que conforme os relatos se tem seu salário, esse que foi construído durante todo a carreira do professor, cortado pela metade. Isso implica na permanência dos profissionais no exercício da função por mais tempo, havendo tanto o desgaste desse sujeito, quanto na paralisação do mercado de trabalho.

Ao realizar uma análise, buscar coletar dados acerca da remuneração de professores e ao dialogar com os sujeitos público-alvo dessa pesquisa pude refletir tanto acerca da dificuldade do ser e do fazer docente, quanto das lutas por melhorias que seguem e devem seguir sendo travadas. Ao tempo que me deparo refletindo sobre como será minha carreira como profissional do magistério, observando os resultados dessa pesquisa e compreendendo a grande necessidade de uma melhor efetividade nas políticas públicas para a educação, me desperta o desejo de ir em busca dessas melhorias, de conhecer para debater sobre os documentos norteadores para a classe do magistério, de proporcionar reflexões como este trabalha trás, objetivando-se na conscientização de profissionais para despertar o pensamento crítico no que concerne sua valorização por meio de sua carreira e remuneração.

Destarte, ao refletir sobre a valorização do magistério de Angicos/RN, infere-se a grande necessidade de que o município seja norteado pelos documentos elaborados na finalidade de conduzir a educação conforme as políticas voltadas para a educação, que busque distinguir as necessidades do magistério das necessidades da gestão, disseminando todo oportunismo de politicagem através da estrutura da educação. É fundamental fomentar e

propagar a grande importância que se tem em conhecer sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do município, sobre o Plano Municipal de Educação, sobre os Projetos Políticos Pedagógicos das escolas, pois são estes, entre outros, os documentos norteadores da educação, que perpassa pela valorização do professor.

É necessário a inclusão de todos os profissionais da educação na elaboração e nas alterações dos documentos base, para que estes possam ser criados mediante o conhecimento e a prática experienciada no dia a dia dos docentes, sendo eles os sujeitos na qual reverbera a execução das políticas de valorização do magistério.

REFERÊNCIAS

ALVES, Thiago; PINTO, José M. de R. **Remuneração e características do trabalho docente no Brasil**: um aporte. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 41, n. 143, p. 606-639, maio/jun. 2011.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Resolução n. 2, de 28 de maio de 2009**. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei n. 11.494, de 20 de junho de 2007. Brasília, 2009b. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf>. Acesso em: 25 de julho de 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade nº 4167/DF** – Distrito Federal. Relator: Ministro Joaquim Barbosa

FERREIRA, Liliana S.; HYPOLITO, Alvaro M. **De qual trabalho se fala? Movimentos de sentidos sobre a natureza, processos e condições de trabalho dos professores**. In: SEMINÁRIO DA REDE LATINOAMERICANA DE ESTUDOS SOBRE TRABALHO DOCENTE: REDE ESTRADO, 8., 2010. Lima. Anais... Lima, 2010. CD-RO

GIL, Antônio Carlos, 1946- **Como elaborar projetos de pesquisa**/Antônio Carlos Gil. - 4. ed. - São Paulo :Atlas, 2002

LDB - Lei nº 9394/96, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília: MEC, 1996. BRASIL.

Melo, Amilka Dayane Dias. **O vencimento dos profissionais do magistério da rede pública estadual de ensino do RN (2008-2014): a implementação do PSPN - Lei no 11.738/2008** / Amilka Dayane Dias Melo. – Natal, RN, 2016.

Monlevade, João Antonio Cabral de. **Valorização salarial dos professores : o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores de Educação Básica Pública** / João Antônio Cabral de Monlevade. – Campinas, SP : [s.n.], 2000.

Professores do Brasil: impasses e desafios / Coordenado por Bernadete Angelina Gatti e Elba Siqueira de Sá Barreto. – Brasília: UNESCO, 2009.

WEBER, Silke. **O Plano Nacional de Educação e a valorização docente: confluência do debate nacional**. *Cadernos Cedes*, v. 35, p. 495-515, 2015.

DE BRITTO JÚNIOR, Álvaro Francisco; JÚNIOR, Nazir Feres. **A utilização da técnica da entrevista em trabalhos científicos**. *Revista Evidência*, v. 7, n. 7, 2012.

ANEXO I

Roteiro de entrevista com os docentes público-alvo do trabalho

QUESTÕES:

1. Você conhece a carreira da rede na qual está inserido? Qual é a estrutura?
2. Como você conheceu essa carreira?
3. Em qual nível e classe você está hoje?
4. Quanto tempo demora, em média, a mudança de nível ou de classe no município?
5. Qual a diferença na remuneração em cada mudança de nível ou classe?
6. Sua remuneração corresponde ao previsto no PCCR (ou nas tabelas de atualização da remuneração), observando as mudanças de níveis e classes?
7. Em algum momento do seu tempo de serviço, houve o não cumprimento do estabelecido no PCCR a respeito do avanço na carreira docente?
8. Qual sua análise sobre a carreira dos professores efetivos no município de Angicos.
9. O Município proporciona meios para que você possa se ausentar e passar por processos formativos para aquisição de títulos?