



OS DESAFIOS FRENTE AOS PLANOS DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO DOS MUNICÍPIOS DO 1º ANEL DA REGIÃO METROPOLITANA DE CURITIBA PERANTE A APROVAÇÃO DA LEI FUNDEB

Marcia Andreia Grochoska – UFPR

Resumo: Este artigo tem como objetivo propor reflexões sobre as políticas de valorização do magistério, no que diz respeito à elaboração ou reestruturação dos planos de carreira após a aprovação da Lei do FUNDEB, que tem como indicativo o financiamento da educação básica, passando a absorver também a educação infantil e conseqüentemente, os profissionais que nela atuavam. Trás análises preliminares sobre quais municípios adequaram ou não seus planos de carreira, a partir da exigência da referida legislação, promovendo assim, um elemento de valorização do magistério público.

Palavras-chaves: valorização docente, planos de carreira, Lei do FUNDEB.

Este ensaio é parte iniciante de um projeto de pesquisa de Doutorado, e tem como objetivo propor reflexões a respeito das políticas de valorização docente, especificamente com o intuito de verificar o cumprimento da Lei do FUNDEB nº 11494/2007, propondo análises preliminares no que diz respeito a elaboração ou reelaboração dos planos de carreira do magistério, frente a referida legislação. Toma como objeto de estudo os planos de carreira do primeiro anel da região metropolitana de Curitiba, somando onze municípios.

A estruturação da carreira do magistério, nas últimas décadas, tem propiciado vários debates nos segmentos da sociedade civil organizada. Indicativo este que traça a necessidade do aprofundamento a respeito deste tema, pois propiciar a qualidade de ensino perpassa pela estruturação da carreira do magistério. Um profissional bem remunerado, com condições de trabalho adequadas, formação continuada e com ascensão na carreira terá melhores perspectivas de desenvolver o seu trabalho no espaço escolar.

Com baixos salários e precárias condições de trabalho, o profissional se sente muito pouco estimulado a atualizar-se e a procurar aperfeiçoar-se em serviço. No caso do professor, acrescente-se a este desestímulo o fato de ter que trabalhar em mais de um emprego para compensar os baixos salários, restando-lhe pouco tempo para dedicar-se a uma formação continuada. (PARO. 2003, p. 96).

Muitas vezes, o descaso com que se dá estruturação das carreiras do magistério, desde as questões salariais até as condições de trabalho dos profissionais, resultam na má qualidade de ensino, não que este seja o único elemento que compõe este cenário mas certamente é um dos componentes.

Um profissional que precisa trabalhar três turnos para complementar sua renda, inevitavelmente, não terá tempo ou espaços para planejar seu trabalho, dispor de horas para a formação continuada e, mesmo condições de saúde e qualidade de vida, aspectos estes importantes para reflexões a respeito da qualidade de ensino.

Neste contexto, o plano de carreira do magistério tem grande importância, para a melhoria dos processos educacionais, visto que devem contemplar vários elementos que venham a valorizar este profissional. Segundo Noronha (2009, p. 168) os princípios fundamentais para um plano de carreira baseiam-se no:

(...) reconhecimento da educação pública e gratuita, de qualidade, como direito de todos e dever do Estado; a gestão democrática, a defesa do financiamento público, que leve em consideração o custo-aluno necessário para alcançar a educação de qualidade, garantindo em regime de cooperação entre os entes federados, com responsabilidade supletiva da União.

Além deste, o acesso por concurso público de provas e títulos; a remuneração condigna para todos, com vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores ao Piso Salarial Profissional Nacional; o desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante; a progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional; a valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado; jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 horas semanais; participação na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e dos sistemas de ensino; e outros.

Neste contexto, compreende-se que todos os elementos e encaminhamentos que compõem o processo educacional, interligam-se com a estruturação da carreira do magistério.

Planejamento, avaliação, formação, gestão e financiamento, estão intrinsecamente relacionados a valorização deste profissional e conseqüentemente, a melhoria da qualidade da educação pública.

A desvalorização do magistério é resultado de um modelo capitalista de desenvolvimento, onde a figura humana não é privilegiada. A partir de uma lógica competitiva, utilitarista e individualista, mesmo constituindo-se numa das maiores categorias

de profissionais no país. Se intensifica, conforme a conjuntura e a posição política de cada momento histórico brasileiro.

No entanto, frente a tantos componentes, timidamente ainda assim, as políticas de valorização contribuem para alguns avanços que passam pouco a pouco a se efetivar nas carreiras dos profissionais que atuam nos sistemas de ensino.

Cunha (2009) indica que em 1966 a UNESCO e OIT, realizaram a Conferência Internacional Especial, para a discussão e aprovação da Recomendação sobre a situação do pessoal docente, visto que, assumiam o papel do educador, como de suma importância para o desenvolvimento social.

Para Cunha (2009, p. 148) este documento, talvez seja, o mais completo que trata da profissionalização docente, trazendo os seguintes indicativos:

Ele abarca um compromisso histórico com a formação e o aperfeiçoamento do pessoal docente, carreira profissional, segurança no emprego, direitos e obrigações, condições para o ensino de qualidade, saúde profissional, intercâmbio docente, remuneração e seguridade social.

Aprovada esta Recomendação, no entanto, o Brasil já se encontrava sob o regime militar, o que causava impactos na educação nacional, que absorvia a dimensão tecnicista da pedagogia.

Passado o tempo, com a Constituição de 1988, a valorização do magistério, novamente era discutida, porém com a eleição de Collor, a concepção tecnocrata, fez com que a desvalorização do magistério atingisse o auge. Com o *impeachment* do atual presidente, Hingel assume a educação, contribuindo para participação e mobilização dos movimentos da sociedade civil. Teve como marco a assinatura, em 1994, do “Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação”, com o apoio das principais entidades ligadas a educação nacional. Nesta perspectiva diversas legislações surgiram com o intuito de promover a valorização dos profissionais da educação Básica. A aprovação do FUNDEF, a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, elaboração do Plano Nacional da Educação, na seqüência a aprovação do FUNDEF e da Lei do Piso Nacional da educação, aspectos estes entre outros, deram prioridade à formação, carreira e condições de trabalho para os profissionais do magistério. (CUNHA, 2009).

É importante salientar a importância da LDB 9394/96 frente à incorporação da educação infantil na pasta da educação, que anterior a este momento era contemplada nas políticas de assistência. Tal aspecto, compõe um cenário importante para a revisão da carreira

do magistério, visto que estes profissionais da educação infantil migram da área da assistência social para a educação e passam a desempenhar papéis pedagógicos, atrelando o cuidar ao educar, numa concepção diferente do que acontecia até então com as crianças pequenas.

Com a emenda constitucional nº 53/2006 que institui o FUNDEB, onde o financiamento abrange toda a educação básica, surge como elemento, à necessidade da reestruturação dos planos de carreira do magistério nos sistemas de ensino, que na sua maioria até presente data, contava apenas com profissionais que atuavam no ensino fundamental.

A partir dos fundamentos da Emenda Constitucional nº 53, de 2006, que institui o Fundeb junto com vários outros dispositivos, especialmente os incorporados ao artigo 206 da CF/88 (incisos V, VIII e parágrafo único), a valorização dos profissionais da educação tem assumido status de política estruturante para a qualidade da educação, ao lado do financiamento, da gestão democrática e da avaliação institucional. (CADERNOS DE EDUCAÇÃO. N.º 21, 2.ed. 2009).

A Lei 11.494 de 20 de junho de 2007, que regulamenta o Fundo de manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e da Valorização dos Profissionais da Educação, indica no artigo 40 o seguinte:

Os Estados, o Distrito Federal e os municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação, de modo a assegurar:

- I – a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;
- II – integração entre trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;
- III – a melhoria da qualidade do ensino aprendizagem.

Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino.

Na sequência é aprovada a Lei do Piso Nacional do magistério 11.738/2008, intensificando debates e mobilizações a respeito das políticas de valorização dos profissionais da educação. Neste sentido referente aos planos de carreira, a lei prevê o seguinte:

Art 6º A União, os Estados, o Distrito Federal e os municípios deverão elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009, tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme disposto no parágrafo único do art.206 da Constituição Federal.

Nesta perspectiva a Lei do Piso Nacional do Magistério se constitui em mais uma legislação que indica prazos de adequação ou elaboração dos planos de carreira, tendo como limite o ano de 2009, reforçando assim o que indica a Lei do FUNDEB, no entanto, neste trabalho tal indicativo não terá relevância de análise.

A aprovação da Lei do FUNDEB e da Lei do Piso Nacional do Magistério se consolidam em legislações significativas e importantes para a valorização docente, pois trata-se especificamente da mudança de uma política de financiamento da educação. Frente a este movimento a alteração do artigo da LDB, propõe novo entendimento sobre a carreira do magistério:

Art. 61: Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são:

I- professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio;

II – trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;

III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica a fim.

A LDB reforça a inclusão dos profissionais que atuam na educação infantil, que na maioria se compõe de atendentes de creche, educadores infantis, educadores sociais, auxiliares entre outros com formação nível médio, enquanto profissionais da educação, sujeitos a toda e qualquer política de valorização desta esfera.

O Conselho Nacional da Educação, neste mesmo período, substituiu a resolução CNE/CEB nº 03/97 (FUNDEF) pela Resolução CNE/CEB nº 09/2009, de 28 de maio de 2009, que fixa as diretrizes nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da educação básica pública.

A Resolução do Conselho Nacional de Educação, em seu artigo 2º, traz o seguinte indicativo: “Para os fins dispostos no artigo 6º da Lei nº 11738/2008, que determina aos entes federados a elaboração ou adequação de seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009.” A partir do artigo referendado, os municípios deveriam adequar os Planos de Carreira, no entanto, quantos dos municípios da região metropolitana de Curitiba, realizaram esta mudança? De que forma estas discussões foram feitas?

Assim, torna-se relevante para as políticas da educação, em especial no estado do Paraná analisar se os municípios, neste caso da região metropolitana de Curitiba, se adequarão a legislação vigente, com fins de reestruturar seus planos de carreira, frente a estes documentos, Lei do FUNDEB, do piso e resoluções que definem datas para esta execução.

No entanto, mesmo as legislações nacionais fixando datas para a elaboração ou reestruturação das carreiras, após a aprovação do FUNDEB, a realidade do 1º anel da região metropolitana de Curitiba se dá da seguinte maneira:

O município de **Almirante Tamandaré** possui plano de carreira do magistério próprio, aprovado no ano de 2006. **Araucária** tem seu plano de carreira próprio do magistério, aprovado no ano de 2008. **Campina Grande do Sul** possui plano próprio do magistério, aprovado em 2008. **Colombo** possui plano próprio aprovado no ano de 2005. **Campo Largo** possui plano próprio aprovado no ano de 2008. **Curitiba** tem plano próprio do magistério aprovado no ano de 2001. **Fazenda Rio Grande** possui plano próprio do magistério aprovado no ano de 2005. **Piraquara** tem plano próprio da carreira do magistério, aprovado no ano de 2009. **Pinhais** possui plano próprio aprovado no ano de 2009. Em **Quatro Barras** o plano de carreira é específico do magistério, aprovado também no ano de 2001 e **São José dos Pinhais**, não possuem plano próprio do magistério e sim plano geral que engloba todos os servidores municipais, aprovado no ano de 2004.

Em relação aos planos de carreira do primeiro anel da região metropolitana de Curitiba, visualiza-se a seguinte leitura como demonstra o quadro abaixo:

Quadro 1: Ano de aprovações dos Planos de carreira do 1º anel da RM de Curitiba

MUNICIPIOS	Plano de carreira próprio do magistério anterior a Lei do FUNDEB	Plano de carreira próprio do magistério posterior a Lei do FUNDEB	Não possui plano próprio do magistério (quadro geral de servidores municipais)
Almirante Tamandaré	X		
Araucária		X	
Campina Grande		X	
Colombo	X		
Campo Largo		X	
Curitiba	X		

Fazenda Rio Grande	X		
Piraquara		X	
Pinhais		X	
Quatro Barras	X		
São José dos Pinhais			X (2004)

Torna-se importante ressaltar que esta primeira análise dos planos de carreira do primeiro anel da Região Metropolitana de Curitiba, não leva em consideração as alterações destas legislações no decorrer dos anos seguintes, sendo este componente parte integrante de coleta para próximas análises.

A partir do contexto verificado, percebe-se que o processo histórico de avanços para a carreira do magistério é lento e depende de vários indicativos políticos, econômicos e sociais para que aconteçam reestruturações e melhorias na carreira, não bastando apenas que a Lei indique quais as direções a serem tomadas, porém o quadro acima demonstra que mesmo assim, existem movimentos de reestruturação nas carreiras sim, podendo se demonstrar nas próximas análises se esta ação significa ou não melhorias, pois dos onze municípios apresentados cinco já possuem indicativo de mudanças frente a aprovação dos planos de carreira após a aprovação do FUNDEB em 2007.

Ressalta-se, no entanto, que futuras análises trarão indicativos se este elemento pressupõe condição real de valorização da carreira docente.

No âmbito das discussões voltadas para a carreira do magistério é preciso compreendê-la, constituída a partir da luta pela hegemonia. Sendo assim, construir uma política educacional, com efetivação dos planos de carreira para os trabalhadores da educação básica, perpassa por inúmeros desafios.

No âmbito da política, há, por vezes, o descompasso entre a concepção mais abrangente e a proposição mais restrita – e a sua materialização acaba por ser ainda mais estreita. Há o exemplo recente da distancia entre a deliberação sobre o Piso (Lei nº 11.738, de 2008) e sua concretização, que continua a sofrer questionamentos, malgrado a lei aprovada. (DOURADO 2009, p.134).

Neste contexto, é necessário refletir como as políticas de Estado são definidas, e como podem ser potencializadas, perpassando seus limites, podendo assim, concretizar-se a fim de possibilitar melhorias na educação nacional. (DOURADO, 2009).

Nesta perspectiva, faz-se necessário compreender que a atuação e mobilização da categoria é imprescindível para a implementação das políticas públicas voltadas para a carreira do magistério.

Quanto mais as massas populares desvelam a realidade objetiva e desafiadora sobre a qual elas devem incidir sua ação transformadora, tanto mais se inserem nela criticamente. (FREIRE, 2008.p. 44).

Conforme Freire (2008) indica, é necessário que para a valorização efetiva dos profissionais da educação, amplos debates aconteçam, a fim de propiciar aos trabalhadores o entendimento a respeito da sociedade na qual estão inseridos, enquanto cidadãos que devem agir e transformar.

(...) que a estrutura social é obra dos homens e que, se assim for, a sua transformação, será também obra dos homens. Isto significa que a sua tarefa fundamental é a de serem sujeitos e não objetos de transformação. Tarefa que lhes exige, durante sua ação sobre a realidade, um aprofundamento da sua tomada de consciência da realidade. 48 freire educação e mudança (FREIRE, 2008, p. 48).

Neste contexto, a figura dos movimentos sociais, ganha papel relevante para a ampliação dos espaços democráticos de participação e avanços na valorização dos profissionais da educação.

Tal processo indica a necessidade do debate não apenas entre os trabalhadores dos espaços educacionais, mas também com toda a comunidade escolar e toda a sociedade local. A partir daí, a consciência de classe passa a ser construída, fortalecendo as iniciativas de melhoria da carreira e superando concepções neoliberais.

Como exemplo, Noronha (2009, p. 164) diz o seguinte:

No contexto da ampliação do movimento social em torno da educação, deu-se o processo de reestruturação da então Confederação dos Professores do Brasil (CPB) para Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE). Esta mudança rompeu a barreira ideológica, que separava os professores dos demais profissionais da educação, e, ao mesmo tempo, superou a visão de que os professores eram diferentes dos demais trabalhadores. O processo intensificou com a criação, no interior da CNTE, do Departamento dos Funcionários (DEFE) e, também, do Departamento de Especialistas (DESPE), em 1995, buscando fomentar a reflexão entre os profissionais da educação, na comunidade escolar e na sociedade.

Paro (2003, p.99) indica que “é preciso que o magistério público procure desenvolver novas formas de luta por seus direitos, que transcendam a busca da satisfação de seus

interesses imediatos”, ou seja, as reivindicações devem ser coletiva, pautadas em princípios claros e coesos, construindo o processo democrático de participação.

Foi neste processo, lento, porém, consistente, que a demanda dos movimentos sociais podem se concretizam em forma de leis, planos, manifestos e demais maneiras de expressão e regulamentação da política publica educacional brasileira.

Noronha (2009, p. 165) salienta que o rompimento da “fragmentação pedagógica e profissional dos trabalhadores em educação e a minimização do papel do estado nas questões sociais” aconteceu, sem dúvida alguma, a partir da redemocratização do Brasil e das diversas lutas dos movimentos, que há anos vem ganhando força, a favor de uma educação pública digna.

Portanto, é decisivo para a melhoria da educação e a valorização real dos profissionais da educação, a forma como as políticas públicas educacionais são definidas. Somente a partir da relação entre Estado e sociedade civil que de fato, as demandas da população poderão ser legítimas. Este é o constante desafio da transformação social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A primeira análise dos planos de carreira dos profissionais da educação do primeiro anel da região Metropolitana de Curitiba demonstra que a valorização do magistério ainda é um grande desafio para estes trabalhadores e para os movimentos sociais organizados, mas que, no entanto, ela vêm se efetivando progressivamente, no que diz respeito as leis que pressupõem a adequação dos plano de carreira. Neste contexto alguns elementos se destacam:

- A aprovação da lei do FUNDEB e a Lei do piso, que prevê prazos para alterações dos planos de carreira, não são suficientes, pois alguns municípios não reestruturaram seus planos frente a este novo cenário;
- Somente a aprovação de legislações, resoluções, não bastam para sua efetivação, é necessário a organização dos profissionais da educação para o cumprimento dos direitos garantidos na lei;
- Municípios menores, como Almirante Tamandaré, Colombo, Fazenda Rio Grande e Quatro Barras, se caracterizaram como os municípios que não tiveram estruturação há muito tempo em suas carreiras.
- São José dos Pinhais se caracteriza de forma diferente, pois é um dos mais populosos municípios e o terceiro em arrecadação interna do estado do Paraná, no entanto, não houve

reestruturação das carreiras de seus profissionais, sendo necessário uma leitura mais específica da conjuntura ali existente.

- Mesmo timidamente, as políticas efetivadas por lei, pressupõem avanços na valorização dos profissionais da educação, pois em torno de 40% da amostra selecionada, teve suas carreiras reestruturadas.

- Os municípios maiores e mais visíveis no contexto estadual, conseguiram a readequação das leis que regulamentam as suas carreiras.

- O avanço das carreiras é um processo em construção e se dá em um espaço de disputa, vem se consolidando ao longo do tempo, a partir das lutas e enfrentamentos que definem o encaminhamento das políticas públicas de valorização docente.

FUTURAS ANÁLISES

-Fica como indicativo para análises futuras se mesmo os planos de carreira, reestruturados após a Lei do FUNDEB foram elaborados seguindo as orientações previstas nas legislações promovendo de fato a valorização da carreira ao longo da vida deste profissional.

-Verificar se a forma que se deu este processo de reestruturação da carreira frente às novas legislações se constitui num espaço de participação dos movimentos organizados e a partir de princípios democráticos.

- Nos planos de carreira aprovados anteriormente a Lei do FUNDEB, verificar as legislações complementares que se seguiram após a aprovação do FUNDEB, sendo estas reestruturações significativos frente a aprovação da nova lei de fundos, para a valorização docente.

REFERENCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. **Resolução nº 02, de 2009**. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Pública. Disponível em: <<http://Ice.mec.gov.br>>. Acesso em: setembro 2009.

_____. **Documento final CONAE**. Brasília: MEC/ Secretaria Executiva Adjunta. Disponível em: www.mec.gov.br. Acesso em julho. 2010.

_____. **Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006**. Dá nova redação aos art. 7º, 23, 30, 206, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: < <http://www.presidencia.gov.br/legislação/>> Acesso em agosto 2009.

_____. **Lei 11.494, de 20 de junho de 2007.** Regulamenta o Fundo de Manutenção e desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb. Disponível em: <[HTTP://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20072010/2007/Lei/L11494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20072010/2007/Lei/L11494.htm)>. Acesso em: fevereiro 2010.

_____. **Lei nº 11738, de 16 de julho de 2008.** Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional do magistério público de educação básica. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 de julho.2008. Disponível em: [HTTP://www.presidencia.gov.br/legislacao/](http://www.presidencia.gov.br/legislacao/). Acesso em: setembro 2009.

_____. **Lei 12.014, de 06 de agosto de 2009.** Altera o art.61 da lei 9394/96, de 20 de dezembro de 1996. Disponível em: [HTTP://www.presidencia.gov.br/legislacao/](http://www.presidencia.gov.br/legislacao/). Acesso em: julho de 2011.

CUNHA, Célio da. **Magistério: diretrizes de valorização e impasses.** Cadernos de Educação. CNTE, 2009.

DOURADO, Luiz. Uma **Política de Estado para a carreira na educação básica.** Cadernos de educação. CNTE, 2009.

FREIRE, Paulo. **Educação e Mudança.** São Paulo: Paz e Terra. 2008.

NORONHA, Maria Izabel Azevedo. **Diretrizes Nacionais da Carreira e Área 21: história e perspectiva.** Cadernos de Educação. CNTE, 2009.

PARO, Vitor Henrique. **Gestão Democrática da Escola Pública.** São Paulo: Ática, 2003.