

- LXXIV -

**POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL
DOCENTE: UMA ANÁLISE DO PLANO DE CARGOS,
CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS
DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA DO
MUNICÍPIO DE
RIO BRANCO – ACRE**

Soraia Meleiro dos Santos

UFAC (solmeleiro@hotmail.com)

Thaís Cecília Bellaver de Almeida Pellegatti

UFAC (thais.bellaver@gmail.com)

Jhoney Brandão de Souza

UFAC (jhoneybrandao@gmail.com)

Alisson Lima Damião

UFAC (aldczs@gmail.com)

INTRODUÇÃO

O presente estudo objetiva analisar o arcabouço normativo relativo ao plano de cargos, carreira e remuneração dos profissionais da educação básica do município de Rio Branco, revelando suas configurações e seus desdobramentos como estratégia das políticas de valorização do trabalho docente. Trata-se de uma pesquisa qualitativa com fontes bibliográfica e documental. Para a definição do arcabouço teórico foram analisados artigos (*scielo*). A base documental foi consubstanciada a partir do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR) do município de Rio Branco. 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, buscando assim compreender como vem se conformando essas políticas.

OS PLANOS DE CARREIRA COMO POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

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.

Gouveia e Tavares (2012, p. 189) 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".

A constituição federal de 1988, em seu artigo 206 , trata acerca 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 (BRASIL, 1988). 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.

O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES DO MAGISTÉRIO DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – ACRE

No município de Rio Branco, o mais recente plano foi instituído no dia 19 de dezembro de 2017, através da Lei complementar de Nº 35. A referida lei se refere especificamente aos servidores da educação do município de Rio Branco, diferindo da lei anterior, de nº 1.892 de 03 de abril de 2012 que institui o PCCR não só dos servidores da educação, mas de todos os servidores da administração pública direta do município. O antigo

PCCR, dedicava apenas seu capítulo IV aos servidores da educação municipal, somando no total 9 páginas, que abrangiam do art. 31 ao 47.

O atual PCCR de Rio Branco, instituído através da Lei, nº 35, de 19 de dezembro de 2017. em seu art. 5, estabelece diversos cargos de servidores da educação, entre eles: professor; professor coordenador; professor da Educação Infantil; professor da Educação Especial; assistente escolar; inspetor de alunos; entre outros.

Para o cargo de professor, segundo o art.16, faz-se necessário a formação em licenciatura plena para atuação na educação básica da rede municipal de educação, distribuídos da seguinte forma: formação em pedagogia, para atuação na educação infantil e primeiros 5 anos do ensino fundamental. Para atuação nos anos finais do ensino fundamental exige-se formação superior em área específica da atuação, em curso de graduação plena ou complementação pedagógica.

Quanto ao desenvolvimento profissional docente, o plano destaca, em seu art. 6º, que pode dar-se de duas maneiras: de forma horizontal e vertical. No desenvolvimento horizontal, os profissionais do magistério público podem atingir até nove referências/letras, e no vertical podem atingir até seis níveis. Segundo o art. 8º a progressão do servidor, na qual ele passa de uma referência/letra a outra dar-se-á de forma automática a cada três anos, incidindo sobre essa progressão um acréscimo aos profissionais do magistério, de 6, 051% (seis inteiros e cinquenta milésimos por cento) de uma referência/letra a outra na tabela de vencimentos. Quanto a promoção, passagem do servidor de um nível para o outro no mesmo grupo, segundo o art.10, será concedido após requerimento do servidor, que deve comprovar alguns critérios exigidos para sua efetiva promoção. Dentre esses requisitos estão os de permanência no nível que se encontra por um tempo mínimo de quatro anos; comprovar conclusão de cursos de especialização, mestrado ou doutorado e comprovar assiduidade no serviço.

Em seu capítulo VI que trata acerca das vantagens pecuniárias o plano enfatiza no art.28 que os docentes farão jus as seguintes percentuais, de acordo com sua titulação: 10% (dez por cento) para curso de especialização com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas; 15% (quinze por cento) para mestrado e 20% (vinte por cento) para doutorado. Ainda tratando sobre vantagens pecuniárias, o plano estabelece em seu art.25 que os docentes e servidores administrativos, tanto efetivos como provisórios lotados na Secretária Municipal terão direito ao Prêmio pela Elevação da Qualidade da Aprendizagem – PEQ.

Quanto a jornada de trabalho, o art.32 enfatiza que será de 25 a 40 horas semanais, distribuídos do seguinte modo:

§O professor em regência de classe, da pré-escola e dos cinco primeiros anos do ensino fundamental cumprirá 20(vinte) horas em sala de aula e 05 (cinco) horas em atividades de planejamento. Terá uma jornada de 25 (vinte e cinco) horas semanais, distribuídas em horas aula e horas atividades de planejamento.

§O professor em regência de classe dos quatro últimos anos do ensino fundamental e ensino médio cumprirá 20 (vinte) horas em sala de aula e 05 (cinco) horas dirigidas em atividades de planejamento.

§O professor em atividade em creche cumprirá 25 (vinte e cinco) horas ou 40 (quarenta) horas em sala de aula, incluído o tempo destinado ao planejamento. (ACRE, 2017)

Tratando dos vencimentos dos servidores do magistério municipal para 2019, apresenta-se os seguintes dados: professor 25 horas, salário inicial de R\$ 2.154,64 e final de R\$ 4.194,30; professor 40 horas, salário inicial de R\$ 3.447,34 e final de R\$ 6.710,74, de acordo com anexo presente no PCCR do município. Os valores dos vencimentos variam de acordo com o nível de progressão e promoção no qual se encontra a carreira do servidor, que como já evidenciado anteriormente pode progredir de forma horizontal e vertical, de acordo com tempo de trabalho e formação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os planos de carreira dos servidores do magistério se estabelecem como uma contribuição para o processo de valorização docente pois estabelece diretrizes para a carreira. No entanto, é necessário reconhecer que ainda estamos longe de uma significativa valorização da carreira docente. Nos deparamos com planos que explicitam a baixa atratividade assim como a desvalorização da profissão de professor, a exemplo podemos citar os baixos salários, os percentuais acrescidos sobre as progressões e promoções, dentre outros fatores.

A valorização profissional da carreira docente, se efetivará efetivamente através de políticas que considerem a complexidade da profissão, e estabeleçam não só no papel mas na prática condições dignas de trabalho, melhorias salariais, incentivos a contínua formação, reconhecimento e um maior prestígio a esses trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ACRE, Lei nº 35/2017. DOE nº. 12.206, de 22 de dezembro de 2017.

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

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: WWW.planalto.gov.br acesso em: 09 de janeiro de 2019.

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.