

ESTRUTURA DA CARREIRA DO DOCENTE DA EDUCAÇÃO BÁSICA FRENTE ÀS NOVAS POLÍTICAS PÓS-REFORMA DO PCCR DE 2011 A 2017: REFLEXOS NA CARREIRA DOCENTE DO MUNICÍPIO DE MARABÁ-PA

Joyce Cordeiro Rebelo
Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (UNIFESSPA)
rainha.joyce@gmail.com

INTRODUÇÃO

Marabá é um dos municípios mais populosos do Pará, mas tem sofrido ataques à estrutura educacional em vários eixos nos últimos anos. Hoje, existem por volta de 2.500 docentes residentes tanto na zona urbana, como na Zona Rural da cidade e cerca de 210 escolas na dimensão territorial total entre campo e cidade. Dos professores lotados na Secretaria Municipal de Educação de Marabá, alguns ainda possuem formação em nível médio (antigo magistério), outros que estão lotados nas escolas conseguiram realizar investimentos em sua formação docente.

Em um importante e recente estudo sobre a formação docente em nosso estado, Euricléia do Rosário Galúcio, em sua dissertação de mestrado “O que dizem os autores sobre a formação docente no Estado do Pará” (2014) aponta que uma transformação significativa para a melhoria da qualidade na educação, no estado do Pará, ou mesmo em termos nacionais, só acontecerá quando “se romper com a exclusiva faceta do tecnicismo, que exclui o professor das políticas educacionais, e passar-se a ouvir e a conhecer os saberes e experiências que configuram a profissão de professor.” (GALÚCIO, 2014, p. 93). Para isso, acreditamos, há um fulcral papel a ser desempenhado pelos sindicatos que lutam pelos direitos docentes. A pesquisadora prossegue frisando o papel das entidades sindicais e sua participação em conquistas trabalhistas e valorização desses profissionais:

Todavia, os docentes por meio de lutas e manifestações sociais se organizam para obterem melhores condições e valorização de trabalho, haja vista maior participação em sindicatos e constante efetivação na implementação do Plano de Carreira, Cargos e Remuneração (PCCR) do estado. Buscam sua autonomia e a superação da racionalidade técnica arraigada em sua prática educativa. (GALÚCIO, 2014, p. 93).

O distanciamento da vida e do trabalho suscita uma ação, por vezes, deslocada do real propósito educativo, pois a atividade docente pode se reduzir a um ensino meramente técnico não instigando a investigação analítica dos processos

socioeducacionais. Na difícil missão de aprimoramento da qualidade do trabalho escolar, os professores contribuem com seus saberes, seus valores e suas experiências (PIMENTA, 2010). Todavia, quando se propõe mudança nas diretrizes escolares, a participação do professor fica reduzida ou fora do processo.

MUDANÇA DA ESTRUTURA DA CARREIRA DOCENTE ENTRE 2011 E 2017

No ano de 2011, foi aprovada pela Câmara de Vereadores do município de Marabá, maior cidade do Sul e Sudeste do Pará, a lei nº 17.474/2011, referente ao Plano de Cargos Carreira e Renumeração dos Profissionais da Educação Básica – PCCR, que representou uma importante conquista para os funcionários do magistério da educação básica do município. O plano trouxe uma conquista inédita, pelo que se tem conhecimento, em relação a qualquer outro município do estado do Pará: a do nível de gratificação de 25% para professores com especialização, 100% para mestres e 150% para doutores, incentivando a qualificação profissional do docente do município, aprimorando sua formação, e o que é mais importante: sua permanência no quadro de funcionários do município.

Esse marco histórico da categoria foi realizado em 2011, no governo do prefeito Maurino Magalhães (2009-2012) após uma extensa mesa de reformulação encabeçada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Pará (SINTEPP). Em 2017, o novo prefeito, Sebastião Miranda Filho (2017-2021) sinalizou com a redução dessas gratificações alcançadas em 2011 e encaminhou proposta para a Câmara Municipal dos Vereadores o projeto de lei nº 17.782/2017.

Também no ensejo desta discussão inicial, queremos ressaltar que a melhoria de salários não é a única reivindicação que pode colaborar para o aprimoramento da formação docente, mas também as condições de trabalho, capacitação ou formação continuada. Sabe-se que, no Brasil, ou mesmo no âmbito de um estado e um município, o profissional docente se depara com salas superlotadas (com mais de 50 alunos, quando a média deveria de 20 a 30), o que torna suas aulas improdutivas.

A formação dos docentes é um destaque neste novo momento, correlacionando-os à nova formulação da política pública educacional pós-2017, como se verá adiante, em as tabelas que demonstram a diferença da carreira horizontal e vertical entre os dois períodos:

Quadro 1 – Estrutura da carreira do magistério, conforme a lei nº 17.474/2011

NÍVEL	ESCOLARIDADE	CLASSES – 5%
I-NÍVEL ESPECIAL I – Piso	NÍVEL MÉDIO	A, B, C,D,E,F,G, H
II- NÍVEL I – 50%	SUPERIOR	A, B, C,D,E,F,G, H
III- NÍVEL II – 25%	ESPECIALISTA	A, B, C,D,E,F,G, H
IV- NÍVEL III – 100%	MESTRADO	A, B, C,D,E,F,G, H
V- NÍVEL IV – 150%	DOUTORADO	A, B, C,D,E,F,G, H

Fonte: Lei nº 17.474/2011.

Os níveis representam a progressão/evolução na carreira de forma vertical e as classes representam a movimentação na carreira horizontal.

Quadro 2 – Estrutura da carreira do magistério, conforme a lei nº 17.782/2017

CLASSES	FORMAÇÃO	NÍVEIS – 5%
Classe I – 50%	Nível superior: licenciatura plena ou área específica com formação pedagógica	1, 2,3,4,5,6,7,8
Classe II – 15%	Especialista	1, 2,3,4,5,6,7,8
Classe III – 20%	Mestrado	1, 2,3,4,5,6,7,8
Classe IV- 30%	Doutorado	1, 2,3,4,5,6,7,8

Fonte: Lei nº 17.782/2017.

Inicialmente é possível notar as mudanças na estrutura da carreira dos profissionais do magistério, a começar por professores do nível médio (NEI), que pertencem à estrutura do grupo da carreira profissional. É assegurado, através do art. 28 da Lei Orgânica do Município de Marabá, o adicional de nível superior.

Assim, mesmo depois da reforma do PCCR, em 2017, o adicional de qualificação de nível superior ficou mantido em 50%, com diferença apenas sobre a incorporação no vencimento base.

Outro dado importante na análise documental são as reduções dos percentuais, bem como o congelamento da carreira horizontal de um determinado grupo de professores que são anteriores ao concurso de 2003. Conforme o art 4º, da lei nº 17.782/2017, “Fica revogado o parágrafo único do Art. 6º da Lei Municipal 17.474/2011 restando proibida a dupla promoção na carreira nas letras Ae e He.” (MARABÁ, 2011, p. 2).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Preliminarmente, temos um indicativo de ser possível que os eixos de progressão horizontal e vertical na movimentação da carreira dos profissionais da educação no plano de cargos, carreira e remuneração dos profissionais da educação da rede municipal de Marabá tiveram artigos alterados para percentuais menores e sofreram congelamentos, ocasionando perdas salariais abruptas pela

falta da garantia de dispositivos legais e constitucionais quanto aos direitos adquiridos em relação à estrutura da carreira do vencimento básico, tempo de serviço, promoção horizontal e vertical.

REFERÊNCIAS

GALÚCIO, Euricleia do Rosário. **O que dizem os autores sobre a formação docente no Estado do Pará**. 2014. 111 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2014.

MARABÁ. **Lei nº 17.474, de 3 de novembro de 2011**. Institui e implanta o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos profissionais da Educação Pública municipal e dá outras providências. 2011.

MARABÁ. **Lei nº 17.782, de 8 de junho de 2017**. Altera a lei nº 17.474/2011 que institui e implanta o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos profissionais da Educação Pública municipal e dá outras providências. 2017.

PIMENTA, Selma Garrido; LIMA, Maria Socorro Lucena. **Estágio e docência**. São Paulo: Cortez, 2010.