

CARREIRA DOCENTE NOS MUNICÍPIOS DE CUTIAS E ITUABAL-AP: INGRESSO, JORNADA E MOVIMENTAÇÃO

André Lins de Melo – UFPA/andre.melo@ueap.edu.br

Introdução

O texto objetiva descrever e analisar a forma de ingresso na carreira, a jornada de trabalho e a movimentação na carreira dos docentes das redes municipais de Cutias e Itaubal, dois municípios pertencentes ao estado do Amapá, localizados na Amazônia Setentrional. Para isso, recorre à pesquisa documental, utilizando como fontes a Lei n. 136/2021, Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos profissionais da educação de Cutias e a Lei n. 115/2006, Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) dos profissionais da educação de Itaubal.

Forma de ingresso, jornada de trabalho e movimentação na carreira dos docentes das redes municipais de Cutias e Itaubal

O PCCR do Município de Cutias define que o concurso de provas ou provas e títulos é a forma de ingresso no quadro da educação municipal, nos Art. 12, 13 e 14, do Capítulo VII, “DO CONCURSO PÚBLICO”. O PCCS de Itaubal estabelece o concurso de provas ou provas e títulos como a forma de ingresso na carreira no Capítulo VIII, “DO CONCURSO PÚBLICO”, nos Art. 11, 12 e 13.

A opção pelo concurso público sinaliza formalmente a valorização docente; posto que o Inc. V, do Art. 206 da Constituição Federal (CF) de 1988, assim como o Inc. I do Art. 67 da Lei n. 9.394/1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional/LDB) elencam o concurso público como um dos requisitos para a valorização docente e dos demais profissionais da educação. Desse modo, os Planos de carreira encontram-se em consonância com a legislação nacional.

Consoante Jacomini e Penna (2016), o concurso público assegura a impessoalidade e a objetividade do certame. Além disso, garante estabilidade no serviço público, caso o servidor não incorra em nenhum delito que justifique sua exoneração por

processo administrativo. Essas garantias contribuem para a supressão do clientelismo praticado em épocas nas quais prevalecia a indicação pautada em vínculos políticos e ideológicos ou em favores, em consonância com a tradição coronelista brasileira. Outro aspecto observado foi a jornada de trabalho. Em relação a isso, o quadro 1 apresenta as seguintes informações:

Quadro 1: Municípios de Cutias e Itaubal - Composição da jornada de trabalho docente

Municípios	Plano de Carreira	Jornada Semanal	Atividade extraclasse
Cutias	Lei nº 115/2006	40 horas	40% (16 horas)
		20 horas	40% (8 horas)
Itaubal	Lei nº 136/2021	40 horas	40% (16 horas)
		20 horas	40% (8 horas)

Fonte: elaborado pelos autores

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) de 1996, em seu Art. 67 estabelece a necessidade da inclusão desse período na jornada como um aspecto da valorização docente. A Lei nº 11.738/2008 (Lei do Piso) determinou o percentual de 2/3 (dois terços) como limite máximo para a interação com os educandos, restando 1/3 (um terço) da jornada para realização das atividades extraclasse.

Os dois planos de carreira municipais analisados atendem ao que dispõe a Lei do Piso, dispondo de uma carga horária para hora-atividade acima dos 1/3 estabelecidos pela Lei, fixando em 40% o percentual destinado para atividades extraclasse na jornada de trabalho do professor. Verificou-se certa homogeneidade na composição da jornada de trabalho e do tempo dedicado à atividade extraclasse entre os municípios, apesar de o PCCS de Itaubal ser anterior à Lei do Piso.

Nenhum dos Planos prevê jornada de trabalho integral preferencialmente numa única escola, princípio estabelecido pelo Inc. VII, do Art. 4º, da Resolução n. 02/2009 do Conselho Nacional de Educação (CNE), que fixa as diretrizes nacionais para a elaboração, reformulação, aprovação dos planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação básica. As duas leis municipais permitem o acúmulo de horas de trabalho de até 60 horas semanais.

Vale frisar, consoante Jacomini e Penna (2016), que jornadas de 20 horas dificultam a constituição de dois terços da jornada para atividades de interação com os discentes e um terço para atividades de apoio à docência, sobremaneira nas jornadas dos alunos da educação infantil e do primeiro ciclo do ensino fundamental.

A movimentação na carreira é um aspecto importante da valorização docente, já que acarreta aumento no vencimento-base do professor. Não obstante, a diversificação inerente aos Planos, observada ao nível nacional, requisitos como titulação, tempo de serviço, formação continuada e avaliação de desempenho são observados na maioria deles (JACOMINI, PENNA, 2016).

Em concordância com a legislação nacional em vigor, a Resolução n. 02/2009, em seu artigo 4º, relativo aos princípios norteadores dos planos de carreira, contempla a progressão na carreira mediante incentivos que decorrem da titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento (RODRIGUÉZ; GUTIERRES; SEVERINO, 2018). A Resolução n. 02/2009 restitui a experiência, o tempo de serviço e a formação, junto a avaliação de desempenho, como critérios a serem seguidos para a garantia da progressão na carreira docente. O quadro 2 apresenta informações sobre a movimentação vertical nos dois municípios amapaenses:

Quadro 2: Critérios para movimentação vertical na carreira dos docentes de Cutias e Itauba

Critérios para movimentação vertical	Municípios
Titulação e formação/	Cutias, Itauba
Necessidades do sistema e o interesse público	Itauba
Avaliação de desempenho	Cutias, Itauba

Fonte: elaborado pelos autores.

A movimentação vertical nos dois municípios está relacionada à formação. Chama atenção que em Itauba esse tipo de movimentação encontra-se condicionada às necessidades do sistema e ao interesse público, o que se depreende está subordinada à realidade orçamentária do Município e à discricionariedade do gestor municipal. Os dois planos também destacam a avaliação de desempenho como parte do processo, embora somente o PCCR de Cutias assinala com clareza que é um critério inerente à movimentação vertical. O quadro 3 apresenta informações sobre a movimentação horizontal nos dois municípios:

Quadro 3: Critérios para movimentação horizontal na carreira dos docentes de Cutias e Itauba

Critérios para movimentação horizontal	Municípios
Tempo (com variação dos Interstícios de tempo)	Cutias (18 meses), Itauba (18 meses)
Ausência de falta injustificada	Cutias, Itauba

(assiduidade)	
Ausência de penalidade disciplinar	Cutias, Itaupal
Avaliação de desempenho	Cutias,, Itaupal

Fonte: elaborado pelos autores.

As movimentações na carreira no seu sentido horizontal nos dois municípios consideram o tempo, com um interstício de 18 meses em ambas as legislações. O tempo de serviço aparece como pré-requisito para a progressão horizontal. Outros critérios que obtiveram 100% nas legislações pesquisadas foram a ausência de falta injustificada e a ausência de penalidade disciplinar. A avaliação de desempenho faz-se expressamente presente, nesse tipo de movimentação, apesar da falta de clareza quanto aos critérios que a envolvem. O que as duas legislações destacam é que a avaliação de desempenho deve ser um processo permanente.

Considerações finais

Os Planos de Carreira de Cutias e de Itaupal, no que concerne aos três aspectos analisados, assinalam para a valorização docente. Ambos se encontram em consonância com a legislação nacional quanto ao concurso público como forma de ingresso, a garantia de tempo na jornada de trabalho para a realização de atividades extraclasse e aos critérios para movimentação na carreira. Apesar disso, ainda se verificam contradições, como a jornada de 20 horas que inviabiliza a garantia de tempo para atividades extraclases e a avaliação de desempenho, que tem obedecido à lógica neoliberal voltada para o controle do trabalho docente e para a degradação de sua carreira e remuneração.

Referências

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**, LDB. 9394/1996.

_____. **Lei nº 11.738**, de 16 de julho de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm> Acesso em: 15/08/2021.

_____. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

CUTIAS. **Lei n. 136, de 29 de dezembro de 2011**. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica do Município de Cutias e dá outras providências.

ITAUBAL. **Lei n. 115, de 10 de novembro de 2006.** Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos profissionais da Educação Básica do Poder Executivo Municipal.

JACOMINI, Márcia Aparecida; PENNA, Marieta Gouvêa de Oliveira. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Proposições**, v. 27, n. 2 (80) | maio/ago. 2016.

RODRÍGUEZ, Margarita Victoria; GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães; SEVERINO, Jorismary Lescano. Critérios de movimentação na carreira de professores da educação básica em doze capitais brasileiras. **RBPÆ**, v. 34, n. 2, p. 479 - 499, maio/ago. 2018.