

PERCEPÇÕES RELATIVAS À VALORIZAÇÃO DOCENTE E PLANO DE CARREIRA: ESTUDO DE CASO EM DOIS MUNICÍPIOS DA REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO

*TEACHER'S PERCEPTIONS ABOUT VALUE AND
CAREER PLAN: A CASE IN TWO CITIES IN THE
SÃO PAULO METROPOLITAN REGION*

*PERCEPCIONES DE LOS DOCENTES SOBRE EL VALOR Y EL
PLAN DE CARRERA: EM ESTUDIO DE CASO EM DOS
MUNICIPIOS DE LA REGIÓN METROPOLITANA DE SÃO PAULO*

CRISTINA MIYUKI HASHIZUME^I

PRISCILA TORATTI DANIELLE^{II}

^IUniversidade Metodista de São Paulo (UMESP), São Bernardo do Campo/SP – Brasil

^{II}Prefeitura de São Caetano do Sul, São Caetano do Sul/SP – Brasil

RESUMO O presente artigo tratará da percepção docente em relação ao plano de carreira no magistério público de dois municípios da Região Metropolitana de São Paulo. O objetivo do artigo é: i) refletir sobre a percepção e os afetos do professor em relação à carreira e direitos docentes, a partir: relação com o sindicato, saúde e relações interpessoais; ii) comparar os depoimentos dos docentes à legislação que regulamenta o plano de carreira dos municípios estudados; iii) relacionar as condições de trabalho e carreira com a percepção sobre a atividade docente. Método: estudo documental dos estatutos e planos de carreira e remuneração (PCRs) municipais, além de entrevistas semiestruturadas com professores das cidades estudadas, aprovadas pelo Comitê de Ética em Pesquisa. Resultados: o corpus empírico foi analisado qualitativamente à luz das legislações nacionais e municipais, além de autores que discutem a valorização docente e qualidade de vida no trabalho. Os depoimentos explicitaram percepções sobre as práticas, contradições e equívocos, sinalizando a necessidade de mudanças e aprimoramentos nas políticas municipais através de controle social. O estudo foi relevante para a reflexão e conscientização de professores a respeito da importância do PCR, contribuindo, ainda, para a reflexão junto aos trabalhadores e sensibilização destes e de sua

gestão em relação à saúde do corpo e da mente do professor, à qualidade de vida no trabalho e ao caráter motivacional de estatutos e PCR transparentes, estruturados e efetivos.

PALAVRAS-CHAVE: ESTATUTO E PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO. VALORIZAÇÃO DOCENTE. POLÍTICAS EDUCACIONAIS.

ABSTRACT This article will discuss the teaching perception in relation to the career plan in the public teaching of two municipalities in the São Paulo's Metropolitan Region. Such perceptions, in our understanding, directly affect the life quality and the activity performed by the teacher, involving several different aspects. The objective of this article is: i) to reflect on the perception and affections of the teacher in relation to the career and teaching rights, based on parameters such as: relationship with the union, health and interpersonal relations; ii) to compare teachers' testimonies to the legislation about the career plan of public-school teachers and the municipalities studied; iii) to correlate career conditions to the perception of teaching activity. Method: documentary study of statutes and municipal career and remuneration plans (PCRs), an interview with teachers from the cities studied. Results: the corpus was analyzed from qualitative analysis method about national and municipal legislation and authors who discuss teachers' quality of life at work. The testimonies showed perceptions about practices, contradictions and mistakes, signaling the need for changes in municipal policies through social control. The study was relevant to understand the teacher's perception about the importance of carrers plane, and it contribute to the analysis the workers' relation with the health (body and mind), the quality of works' life and the motivational importance of transparent, structured and effective statutes and PCR.

KEYWORDS: STATUTE AND CAREER PLAN OF THE TEACHING PROFESSION. TEACHER APPRECIATION. EDUCATIONAL POLICIES.

Resumen Este artículo abordará la percepción docente en relación al plan de carrera en la docencia pública de dos municipios de la Región Metropolitana de São Paulo. Nuestro objetivo es: i) reflexionar sobre la percepción y los afectos del docente en relación con la carrera y los derechos docentes, a partir de parámetros como: relación con el sindicato, salud y relaciones interpersonales; ii) comparar las entrevistas de los docentes con la legislación que regula el plan de carrera de los docentes de las escuelas públicas y los municipios estudiados; iii) Relacionar las condiciones laborales y de carrera con la percepción de la actividad docente. Método: estudio documental de estatutos y planes municipales de carrera y remuneración, además de entrevistas semiestructuradas a docentes de las ciudades estudiadas. Resultados: el corpus empírico fue analizado cualitativamente a partir de la legislación nacional y municipal, además de autores que discuten la valoración del docente y la calidad de vida en el trabajo. Los testimonios explicaron percepciones sobre las prácticas, contradicciones y errores, señalando la necesidad de cambios y mejoras en las políticas municipales a través del control social. El estudio fue relevante para la reflexión y sensibilización de los docentes sobre la importancia de los PCR, contribuyendo, además, a la reflexión con los trabajadores y la sensibilización de ellos y su gestión en relación a la salud del cuerpo y mente del docente, la calidad de la vida laboral y el carácter motivacional de los estatutos y PCR transparentes, estructurados y efectivos.

PALABRAS CLAVE: ESTATUTO Y PLAN DE CARRERA DE LA PROFESIÓN DOCENTE. APRECIACIÓN DEL MAESTRO. POLÍTICAS EDUCATIVAS.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tratará da percepção docente em relação ao plano de carreira no magistério público de dois municípios da Região Metropolitana de São Paulo. Tais percepções, em nosso entendimento, afetam diretamente a qualidade de vida e a atividade desempenhada pelo docente, envolvendo aspectos objetivos e subjetivos mais amplos. Nesse sentido, o objetivo deste artigo é: i) refletir sobre a percepção e os afetos do professor em relação à carreira e direitos docentes, a partir de parâmetros como: relação com o sindicato, saúde e relações interpessoais; ii) comparar os depoimentos dos docentes à legislação que regulamenta o plano de carreira de docentes da rede pública e dos municípios estudados e iii) relacionar as condições de trabalho e carreira com a percepção sobre a atividade docente.

Dessa maneira, este artigo está dividido em três tópicos, o primeiro traz o referencial teórico utilizado, abordando a legislação e histórico sobre a carreira docente, além das principais teorias sobre qualidade de vida no trabalho e carreira no magistério público. O segundo tópico apresenta os resultados e análises a partir dos depoimentos dos docentes. Por fim, são apresentadas as considerações finais e as referências utilizadas neste estudo.

LEGISLAÇÃO E HISTÓRICO SOBRE CARREIRA DOCENTE

A Constituição Federal tem sob sua abrangência diversas legislações e regras que regulamentam a valorização dos profissionais da educação. Na Carta Magna, os planos de carreira e remuneração aparecem no art. 206, incisos V e VIII, e o financiamento da educação, nos arts. 211 e 212. Do total de 1.737.492 professores atuantes na educação básica pública, aproximadamente 72% são de docentes concursados, efetivos ou estáveis (MEC, 2017). Mesmo as redes públicas que realizam concurso público, também contam com contratações temporárias, já que a lei permite.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) (BRASIL, 1996) estabelece as diretrizes e bases da educação nacional e, nos seus arts. 67, 69 e 70, discorre, respectivamente, sobre os planos de carreira do magistério e financiamento da educação. Nos dados do Indicador Educacional “Percentual de Docentes com Curso Superior”, extraídos do Censo Escolar 2017 (BRASIL, 2019), a média percentual de docentes no Brasil com curso superior foi de 93,8%, 93,5% no Ensino Médio, e de 82,1%, no Ensino Fundamental. A formação é uma estratégia capaz de tonificar a criticidade do docente. Para Hashizume (2018, p. 38), “saúde, educação e política caminham juntas, já que é por intermédio da luta por seus valores e pelos interesses da categoria que o trabalhador se vê desafiado a dialogar”. Em vista disso, o engajamento ético-político do professor faz-se necessário na luta contra os interesses particulares, em defesa da coletividade e da responsabilidade perante o outro.

O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização do Magistério (FUNDEB) redistribui entre os 26 estados seus recursos de diferentes fontes de impostos para a Educação Básica e para a valorização dos profissionais da educação, de acordo com o número de alunos de cada rede e das etapas e modalidades de ensino. A presente pesquisa utilizou-se dos planos de carreira e remuneração previstos no art. 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007 do FUNDEB, que se configura como um importante

mecanismo de redução da desigualdade de recursos entre as redes de ensino, já que dá suporte financeiro aos estados e municípios.

A Lei nº 11.738/2008 regulamenta o piso de docentes da educação básica, sendo uma das principais referências para a construção ou remodelação dos planos de carreira e remuneração no Brasil. Esse documento estipula o limite de dois terços da carga horária para desempenho das atividades com os alunos, mas não há referência de como deverá ser cumprido o um terço restante, deixando ao ente federativo organizar as atividades a serem desempenhadas de acordo com o Projeto Político Pedagógico da rede de ensino. O vencimento inicial, com jornada de 40 horas semanais, nos últimos anos (de 2014 a 2019) foi, respectivamente de: R\$ 1.697,00; R\$ 1.917,78; R\$ 2.135,64; R\$ 2.298,80; R\$ 2.455,35 e R\$ 2.557,74 (MEC, 2017). O piso salarial nacional do magistério público da educação básica é atualizado anualmente, usando como referência o índice de crescimento do valor mínimo anual por aluno (VAA) do Fundeb, que no ano de 2019, o reajuste foi de 4,17%.

A Resolução CNE/CEB nº 2, de 28 de maio de 2009, do Conselho Nacional de Educação e Câmara de Educação Básica fixa diretrizes nacionais para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério da educação básica pública e determina no art. 3º que:

Os critérios para a remuneração dos profissionais do magistério devem pautar-se nos preceitos da Lei nº 11.738/2008, que estabelece o Piso Salarial Profissional Nacional, e no artigo 22 da Lei nº 11.494/2007, que dispõe sobre a parcela da verba do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização do Magistério (FUNDEB) destinada ao pagamento dos profissionais do magistério, bem como no artigo 69 da Lei nº 9.394/96, que define os percentuais mínimos de investimento dos entes federados na educação (BRASIL, 2007).

Já no art. 4º, estabelece que as esferas da administração pública que atuam na educação básica devem instaurar planos de carreira aos profissionais do magistério. Para redes que já possuem plano de carreira, o art. 5º estabelece orientações para sua adequação.

Ao ser sancionada, a Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, fez entrar em vigor o Plano Nacional de Educação (2014-2024), cuja vigência de dez anos propõe dez diretrizes para a política educacional, dentre elas, a valorização dos profissionais da educação. Deste documento, para efeitos do presente artigo, chamaremos atenção para a Meta 15, que propõe, no prazo de um ano de vigência do PNE, uma política nacional de formação dos profissionais da educação, conforme prevista na LDB, propiciando que todos os professores da educação básica possuam formação específica de nível superior. A Meta 16 anuncia a formação em nível de pós-graduação de cinquenta por cento dos professores da educação básica, até o último ano de vigência do PNE, e garante a todos os profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação. Já a Meta 17 apregoa a valorização dos profissionais do magistério, nivelando seu rendimento médio aos dos demais profissionais com escolaridade semelhante, até o final do sexto ano de vigência do PNE. A Meta 18, constituída por oito estratégias, estabelece o prazo de dois anos para a implantação de planos de carreira aos profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e para o plano de carreira dos profissionais da educação básica pública. Essa

meta reforça a necessidade de tornar atrativa e viável a carreira do magistério para garantir uma educação básica de qualidade, que contribua com a permanência, o desenvolvimento e a aprendizagem dos educandos.

Tais políticas são de conhecimento dos docentes atuantes nas redes públicas de ensino estudadas e é em relação a esse “pano de fundo” que foi realizada a pesquisa de campo, com vistas a refletir sobre a percepção e os afetos do professor em relação à carreira e direitos docentes, tangenciando questões como: relação com o sindicato, saúde e relações interpessoais no trabalho.

TEORIAS SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E CARREIRA NO SERVIÇO PÚBLICO

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem sendo discutido por Ferreira (2004, 2009, 2011a, 2011b), principalmente com foco no servidor público sob o olhar da psicologia do trabalho. A QVT ganhou diferentes sentidos, que incorporam um leque de intenções e enfoques, quais sejam: foco no indivíduo, contexto do serviço público, caráter assistencial e ênfase na produtividade.

Nesse sentido, na carreira docente, o foco no indivíduo leva o professor a creditar que seu mal-estar é, sobretudo, fruto de sua inadaptação, de sua falta de resiliência ou vocação. Estudos da Ergonomia preconizam a necessidade de a organização do trabalho se adaptar às pessoas e não o contrário. Tal perspectiva não direciona a responsabilidade da QVT particularmente no trabalhador, mas sim, levanta os impactos possíveis de causas do problema e busca recursos institucional e coletivos com vistas a se garantir a saúde mental no trabalho.

É comum os professores reagirem aos problemas no trabalho com o presenteísmo, ou seja, estar de corpo presente, mas distante psíquica e emocionalmente do seu ofício, com evidente desgaste psicológico e desempenho comprometido. Tal forma de lidar com as dificuldades talvez seja a mais nefasta para o docente, para os alunos e para a educação como um todo, pois

na política contraditória da organização que tende a, cada vez mais, individualizar os conflitos coletivos. O indivíduo segue isolando-se dos demais trabalhadores, interiorizando, ou mesmo, introjetando as restrições, as coerções e os estímulos, transformados em angústia e prazer. A individualização, portanto, vai emergindo como opção preferencial das práticas de gestão nas empresas hipermodernas (PAGÈS, 1987, *apud* PIOLLI, 2014, p. 120).

O caráter assistencial aparece em forma de gratificações, na naturalização do absentismo e do excesso de licenças, entre outros meios para compensar o mal-estar docente, ao invés de atuar sobre as causas reais desse estado. Já o enfoque na produtividade condiciona o resultado das avaliações externas dos alunos em troca, por exemplo, de bônus salarial ou na desmoralização do docente, quando as metas não são alcançadas.

Os dois maiores desafios para os envolvidos na implantação da qualidade de vida no trabalho são a concepção política e a formulação de um programa de QVT, resultantes do processo de diagnóstico laboral (FERREIRA, 2011a). Ainda segundo o autor, o sucesso

desses programas depende de: mudança de mentalidade dos gestores, cultura organizacional do bem-estar, sinergia organizacional para estimular e consolidar a cultura preventiva de qualidade de vida no trabalho, incentivando e compartilhando práticas bem-sucedidas e promovendo reflexões coletivas dos problemas do cotidiano que comprometem o bem-estar do profissional. Para isso, é preciso um esforço coordenado de gestores, docentes e parceiros intersetoriais e sindicais.

O quadro de precariedade, rankings, críticas e constantes reformas na educação pública relegam a discussão e a implantação de programas de qualidade de vida no trabalho docente para segundo plano, quando deveria ser prioridade dos gestores públicos, já que é um direito do trabalhador.

MÉTODO

Nossa pesquisa se constituiu de duas etapas: primeiramente, foi realizada análise documental sobre os planos de carreira e remuneração, além da conferência da adequação do Plano de Carreira e Remuneração (PCR) às normativas do Ministério da Educação (MEC). Para efeitos de identificação dos municípios estudados, chamá-lo-emos de município B e C neste artigo.

Posteriormente, realizamos seis entrevistas semiestruturadas com três professores de cada rede, visando refletir sobre a percepção e os afetos do professor em relação à carreira e direitos docentes, a partir de parâmetros como: relação com o sindicato, saúde e relações interpessoais. Obedecendo aos critérios de ética em pesquisa, o presente estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da universidade, obtendo aprovação sob o número CAAE: 00822218.4.0000.5508. Todos os participantes preencheram o Termo de Consentimento Livre e esclarecido, após o qual, seus depoimentos foram utilizados na pesquisa.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Lei nº 6.316, de 12 de dezembro de 2013, que dispõe sobre o Estatuto e Plano de Carreira dos Profissionais do Magistério e Servidores da Educação Básica do Ensino Público Municipal de Município B, possui 86 páginas e anuncia em sua ementa que está em conformidade com as disposições das leis federais. Portanto, o Município B cumpre a legislação determinada pelo MEC em seu estatuto e plano de carreira. O regime jurídico do professor municipal é o estatutário em consonância com a legislação correlata aos servidores públicos de Município B.

O Plano de Carreira e Remuneração do Magistério de Município C é regulamentado pela Lei nº 3.614/1997, portanto, anterior às leis atuais federais. É um documento simples, com apenas duas páginas e meia. Por isso, para compor os dispositivos legais que regem o plano de carreira e remuneração dos docentes, o município apresenta o Estatuto do Magistério Público municipal de Município C e de outras diversas leis e decretos municipais.

O regime jurídico do professor deste município é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O servidor celetista, ocupante de emprego público, não adquire estabilidade, apesar de sua dispensa precisar se fundamentar em motivos legais.

No que se refere à jornada de trabalho, no Município B, segundo seu estatuto, é composta por 2/3 da carga horária em atividades com alunos e 1/3 em hora de trabalho pedagógico, conforme determina a Lei do Piso. A jornada de trabalho está organizada de forma a garantir o mínimo de 24 e o máximo de 40 horas semanais. As horas de atividades pedagógicas (HTP) e horário de trabalho pedagógico coletivo (HTPC) são cumpridas na unidade escolar do professor e HTPL (Horário de trabalho pedagógico Livre) são realizadas em local de livre escolha ou em local definido pela secretaria de educação.

Jesus e Vieira (2007), numa abordagem sobre a psicologia da saúde e a felicidade nos professores, enfatizam a importância dos relacionamentos interpessoais para a saúde e qualidade de vida das pessoas, apresentando estudos que revelam a estreita associação entre as relações interpessoais e a felicidade no trabalho. Nesse sentido, percebemos a importância do convívio dos professores no ambiente laborativo com seus colegas de trabalho. Quando a rede instaura e respeita a Lei do Piso, que determina que 1/3 da jornada semanal do professor seja destinada ao horário pedagógico, não apenas reconhece as horas de pesquisa, estudos e diversas atividades vinculadas à docência, mas também estreitando vínculos entre os professores, promovendo trocas e convivência que favorecem o bem-estar docente, tão importante quanto o fortalecimento das ações pedagógicas e políticas que o horário proporciona.

A jornada de trabalho dos docentes de Município C, regulamentada por Plano de Carreira e Remuneração, estabelece que os Professores Nível I (Ensino Fundamental I) cumpram jornada de 25 horas-aula semanais e o Professor Nível II (Ensino fundamental II) cumpram até 38 horas-aula semanais, não podendo ultrapassar 40 horas-aula. O professor da Educação Infantil, embora não apareça no documento, está inserido no Nível I e do Ensino Médio, nível II. Ambos os níveis devem, independente da carga horária, cumprir duas horas-aula semanais de trabalho pedagógico coletivo (HTPC). O município remunera, em forma de gratificação, o docente com 30% do seu salário base para cumprir a hora-atividade fora da escola.

A hora-aula do Município C tem a duração de 50 minutos e, embora não trabalhe 40 horas semanais, ainda assim, o docente passa muitas horas em sala de aula e poucas horas com seus pares. Um tempo insuficiente para as demandas pedagógicas e coletivas da escola. No que se refere à composição da remuneração, o art. 22 da Lei do Fundeb determina que, pelo menos 60% dos recursos dos Fundos, serão destinados ao pagamento da remuneração dos profissionais da rede pública.

As regras para a remuneração também devem se pautar no art. 69 da Lei nº 9.394/96 (LDB), que define percentuais mínimos de investimento na educação. As fontes de recursos para o pagamento da remuneração são citadas no art. 212 da Constituição Federal e no art. 60 do seu Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, além dos recursos de outras fontes ligadas à manutenção e ao desenvolvimento do ensino (BRASIL, 1998).

De acordo com o edital de um concurso público, em 2018, do Município B, o professor I e II da Educação Básica (Creche, Pré-escola, Fundamental I, EJA, professores de artes e educação física para anos iniciais e finais), com licenciatura plena em pedagogia ou licenciatura em área específica, por 30 horas semanais, recebe R\$ 2.953,89; e por 40 horas semanais, R\$ 3.938,33.

O art. 138 da Lei nº 1.729 municipal determina que “ao fim de cada período de dois anos, contínuos ou não, de serviço público municipal local, terá direito o funcionário à percepção de um adicional de 2% (dois) por cento, calculado sobre o padrão de vencimentos do cargo em exercício”. Esse adicional por tempo de serviço é chamado de *Adicional de Senioridade* e não faz parte da progressão funcional, que está diretamente ligada, no município, à formação continuada.

Em 2019, a prefeitura concedeu aumento de 5% salarial, referente ao reajuste da inflação. Sobre os auxílios de transporte e alimentação na folha de pagamento, optamos por não apresentar, pois varia de acordo com o servidor. O auxílio transporte é pago somente aos funcionários que utilizam transporte público e o valor mensal do auxílio alimentação é proporcional à faixa salarial do professor.

Já os professores do Município C recebem o vencimento base sobre a hora/aula, cujo valor, em 2018, era de R\$ 11,02, para Professor I, e R\$ 12,09, para Professor II. A folha de pagamento do Professor Nível II, por exemplo, após um ano de serviço, tem a seguinte composição:

Quadro 1: Componentes da Folha de Pagamento – Professor Nível II/ Município C - 2018 (40 horas-aula semanais)

Horas-aula (40 horas-aula por semana X 5,25 semanas X valor da hora-aula) = salário referência	R\$ 2.538,90
Cesta Básica	R\$ 230,00
Vale Transporte	R\$ 187,00
Gratificação Nível Universitário – Licenciatura (24% do salário referência)	R\$ 609,33
Gratificação Hora Atividade (30% do salário referência)	R\$ 761,67
Gratificação Lei nº 2984/89 (Percentual de 30% do salário referência, após a primeira progressão funcional, com um ano de prefeitura)	R\$ 761,67
Total de vencimentos	R\$ 5.088,57

Fonte: as autoras, com base na folha de pagamento de professores da rede.

Conforme visto, o Município C oferece uma remuneração mais atrativa do que o B, embora componha grande parte de sua folha de pagamento com gratificações. Anualmente, o poder executivo de Município C também concede um abono mensal aos servidores da educação, mediante aprovação do projeto de lei pela câmara dos vereadores. A lista de distribuição do abono da educação do Município C é extensa e ultrapassa os limites dos profissionais da educação básica.

Ao longo das décadas, a ausência de um plano de carreira e remuneração sólido em C gerou uma disparidade salarial gravíssima entre os professores. Pelo portal da transparência do município, pode-se detectar que alguns professores níveis I e II, que entraram antes ou no primeiro concurso em 1992, conseguiram um acúmulo de diferentes benefícios,

atingindo a faixa de salário bruto de até R\$ 29 mil (referência de agosto/2018), enquanto a grande maioria recebe em torno de seis vezes menos.

As remunerações dos funcionários mais antigos são frutos de processos movidos pelos servidores para manterem os benefícios adquiridos no passado. O MEC, no documento *Planos de carreira e remuneração* (BRASIL, 2016), ainda adverte que dispersões salariais excessivas podem tornar financeiramente inviáveis os bons vencimentos dos professores recém-ingressos.

A progressão funcional também foi por nós estudada: baseada na titulação ou habilitação e na avaliação do desempenho é um direito do professor preconizado pela LDB, inciso IV do art. 67.

No Município B, a evolução funcional dos profissionais do magistério ocorre em movimentos de progressão horizontal e promoção vertical. A progressão horizontal tem o interstício de três anos e acontece após o término do cumprimento de estágio probatório, mediante a apresentação de certificados de cursos. Já a promoção vertical ocorre por meio de certificação específica, como evolução do grau médio-magistério para a graduação e pós-graduação. Embora o Adicional de Senioridade não esteja discriminado na evolução funcional do estatuto e plano de carreira do município, podemos considerar que seja uma progressão por tempo de serviço, pois ocorre o aumento de 2% a cada dois anos de exercício.

A progressão funcional do Município B está bem estruturada, porém, em termos de valorização salarial, são baixos os percentuais de aumento na evolução horizontal, que ocorre a cada três anos. Na apresentação de 30 pontos, pontuação máxima permitida, recebe-se apenas um aumento de três por cento sobre o salário.

A progressão funcional dos professores do Município C é inserida na folha de pagamento como forma de gratificação funcional, considerando o tempo de serviço ou titulação do professor. Após um ano de exercício na função, ocorre automaticamente o primeiro enquadramento por tempo de serviço, recebendo 30% do salário referência. Essa forma de enquadramento ocorre a cada cinco anos, porém o percentual de aumento passa a ser de 5%. E, a partir do segundo ano, o docente pode apresentar anualmente seus títulos.

No quinto ano de exercício, conforme explicado, o professor poderá voltar a requisitar o enquadramento por tempo de serviço. Verifica-se também que um professor com título de mestrado ou doutorado recebe 5% de gratificação sobre o salário referência. O mesmo aumento acontece se o professor apresentar 67 horas de cursos, palestras validadas pela secretaria da educação do município, fazendo-nos refletir comparativamente sobre essas duas formas de ascensão funcional.

O estímulo à formação continuada dos professores está previsto na LDB, inciso II, art. 67, inclusive com licenciamento remunerado; na Lei do Fundeb, parágrafo único do art. 40 e no PNE, na Meta 18 prevê licenças remuneradas e fomento à pós-graduação *stricto sensu*. O caderno “Plano de Carreira e Remuneração” do MEC (BRASIL, 2016) reforça que a formação profissional seja assegurada no PCR, considerando-se instituições credenciadas pelo MEC que ofereçam cursos de aperfeiçoamento, especialização e outras atividades de qualificação profissional.

Nesse sentido, o Município B prevê afastamento sem vencimentos pelo prazo de até 24 meses, podendo ser prorrogado, a depender de análise do pedido e o parecer da Superior Administração.

Nem o Estatuto do Magistério Público Municipal nem o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério de Município C preveem estímulo à formação continuada. No estatuto, há somente referência à importância dos estudos contínuos para o exercício do magistério.

IMPACTOS DOS ESTATUTOS E PLANOS CARREIRA NO PROFESSOR NAS CIDADES ESTUDADAS

A respeito do primeiro elemento estudado dos municípios, a elaboração ou adequação do PCR, não houve críticas sobre o estatuto e plano de carreira pelas entrevistadas do município B. Os professores aprovam-no e consideram-no importante, embora passível de melhorias. Os entrevistados de C consideram seu plano de carreira sem validade e não se julgam regidos por ele.

Nesse sentido, os sindicatos trazem para discussão elementos que devem constar no PCR, ampliando, assim a visão e a participação dos funcionários. Segundo os entrevistados de C, o sindicato tem atuação limitada, tanto nos debates, quanto nos resultados. Sobre o sindicato de B, os professores consideram-no enfraquecido, com poucas soluções, porém produtivo em termos de discussões e embates com a gestão municipal.

Acerca da jornada de trabalho dos docentes de B, a inserção da lei de 1/3 fora da sala de aula é considerada uma conquista pelos docentes entrevistados, que declaram mais cumplicidade com seus pares, dado o maior tempo que passam em grupo, apesar de relatarem que, às vezes, não conseguem cumprir o horário livre no dia determinado, porque precisa cobrir professores ausentes. Outra professora afirma que houve uma redução de auxiliares na Educação Infantil como forma de compensar os custos ocasionados após a inclusão de 1/3 na jornada dos professores.

Em C, os professores lamentam não passar mais tempo com seus colegas de trabalho, precisando utilizar o intervalo para resolver, por exemplo, pendências de projetos, avaliações, questões burocráticas ou, eventualmente, dispor de seu horário de aula ou do seu horário coletivo para atender os pais. Com relação à composição da remuneração de B, embora não seja um salário tão alto, nem se equipara aos salários iniciais de muitas profissões com formação semelhante, a maior queixa dos docentes entrevistados é o baixo reajuste inflacionário feito pela gestão, e reconhecem que uma justa correção da inflação dos últimos anos, elevaria, consideravelmente, seus vencimentos.

As maiores queixas dos professores de C residem no baixo aumento inflacionário, que nem sempre segue o calendário anual de reajuste e na quantidade de gratificações incorporadas à folha de pagamento. A categoria vem pleiteando há anos que todos os lançamentos façam parte do vencimento base. Embora as gratificações, exceto cesta básica, vale transporte e abono, sejam contabilizadas para fins de FGTS e INSS, o professor teme que alguma possa ser removida ao longo dos anos.

Quanto à progressão funcional, os professores entrevistados de B relataram o longo período de espera para a prefeitura lançar os percentuais de aumento na folha de pagamento. Considerando, por exemplo, que a progressão horizontal ocorre a cada três anos, com adição de 3% sobre um salário com atratividade mediana, o estímulo ao docente e a sua valorização, nesse quesito, ficam comprometidos.

A progressão de C permite que o professor alcance o teto, com gratificação de 85% sobre o vencimento base, em poucos anos de exercícios, por meio de titulação, tornando sua evolução funcional um elemento de atratividade aos professores. No entanto, no que se refere à validação de cursos e oficinas emitidos pela própria secretaria da educação, os docentes percebem um desequilíbrio, quando comparados aos expedidos por outros órgãos, mesmo que os últimos se tratem de cursos de mestrado ou doutorado. Os professores entrevistados desaprovam essa lógica própria de reger a progressão funcional, pois desencoraja a realização de formações mais relevantes e diversificadas, o que os afeta negativamente na sua satisfação na carreira.

O Estatuto e Plano de Carreira em B possui várias referências à formação continuada e ainda prevê a licença para estudos. Entretanto, professores entrevistados relatam que as ofertas de cursos se reduziram, contrastando-se com o período de muitas opções do passado. A queda de ofertas de capacitação pela secretaria da educação também é observada pelos professores entrevistados de C, o que além de impactar na formação docente, também impede a progressão dos docentes, que depende da oferta de tais cursos. O sentimento dos docentes em relação a esse plano de carreira é negativo, o que os impede de projetar para médio e longo prazo ascensão funcional e possibilidade de maior satisfação no que se refere ao ambiente de trabalho.

Em suma, o mal-estar dos docentes de B surge na ausência de suporte à saúde geral docente. Em seus depoimentos, as docentes se queixam da necessidade de ambientes mais acolhedores para refeições e descanso. A rede municipal é, predominantemente, composta por crianças da Educação Infantil e Fundamental I, exigindo um grande investimento de energia do professor, portanto, é compreensível que foco das docentes entrevistadas seja a preocupação com sua saúde e bem-estar. E, como percebem que tal preocupação não provém da gestão municipal, se resignam e pensam individualmente sobre o assunto.

O Município C oferece, nos primeiros anos, uma oportunidade de rendimento melhor do que B e boa estrutura física e tecnológica nas escolas, embora a manutenção dos aparelhos e a captação de sinal da internet possa ser inferior, conforme percebemos nos relatos. O mal-estar dos professores ouvidos advém, acima de tudo, dos elevados vencimentos dos docentes que ingressaram até 1992, pois têm um plano de carreira e remuneração desproporcional ao atual. A falta de isonomia no serviço público lhes deixa com uma percepção muito ruim quanto à valorização e reconhecimento da gestão em relação aos docentes. Os cargos de confiança nas gestões das escolas também geram atritos, visto que os entrevistados relatam favorecimentos por influência política ou pessoal, sem, necessariamente, haver mérito profissional.

Os professores de B sentem necessidade de reajustes salariais, menos morosidade na progressão funcional, além da criação de programas voltados à saúde docente e mudanças que promovam seu bem-estar no ambiente de trabalho. Já os de C reivindicam um valor de hora-aula melhor, progressão funcional mais adequada aos níveis de formação, democracia nos cargos escolares e redução de parcerias onerosas, que compensam mais ao mercado educacional/ editorial privado do que aos professores, alunos e à educação pública. Este último aspecto se refere às parcerias público-privadas e compras pelo setor público de softwares e materiais de grandes empresas que acabam por privatizar o ensino público.

O mal estar docente é estudado há muito por pesquisadores de diferentes áreas. Sem nos reduzirmos a buscar patologias na insatisfação docente em relação à organização institucional dessas redes estudadas, preferimos nos referir ao mal estar da docência, já bastante conhecido por estudiosos da educação. Tal mal estar pode ser aumentado ou minimizado, caso a estrutura organizacional da gestão municipal de ensino seja mais transparente, demonstrando e reconhecendo o docente como colaborador importante no processo de formação de crianças. As políticas de valorização docente, mais do que leis e normativas que devem obrigatoriamente ser colocadas em prática, são, acima de tudo, uma possibilidade de cuidado ao servidor público que, grande parte das vezes, trabalha pelo público por algumas longas décadas e contribui para a formação dos futuros cidadãos.

Refletir sobre a qualidade de vida no trabalho do docente é priorizar o direito à educação de qualidade à toda comunidade escolar. A preocupação com a qualidade de vida dos docentes se refere a um direito importante para a garantia à dignidade humana. O controle social por tais políticas seria mais efetivo se a população e os docentes fossem mais articulados e acreditassem na importância da formação cidadã na luta por tais direitos trabalhistas e sociais.

As políticas de valorização e carreira docente (ou a ausência delas) afetam a percepção do docente sobre si, o valor de seu trabalho e sua função social. A falta de isonomia e transparência na carreira no serviço público impactam na prática docente, nos sentimentos em relação a questões profissionais, mas também pessoais e sociais.

A carreira docente trata-se de um direito do servidor público, está previsto na legislação e deve ser garantida ao servidor que ingressa no serviço público. A falta de transparência no trabalho gera uma desmobilização profissional e pessoal já discutidos por Ferreira (2011a) e outros autores. Em que pese a grande crise econômica no mundo e no Brasil, o funcionalismo público tem sido afetado por problemas de financiamento público ao servidor, apesar de o Fundeb permitir que haja verba para investimento no docente. Frente a isso, é de se esperar que grandes municípios, sensíveis à qualidade de vida de seu funcionalismo público, possibilitem um plano de carreira que os valorize os docentes, e, conseqüentemente, contribua na formação de qualidade de seus alunos.

Pagès e Castell (1987 apud PIOLLI, 2014) delineiam o enfraquecimento dos movimentos sindicais, tendo em vista as crises econômicas e o próprio desdobramento de relações mais voláteis e frágeis, que intensificam o arrocho sobre a classe trabalhadora como um todo. Tal cenário, somado à proletarianização cada vez mais acentuada da classe docente traz impactos que se revelam neste estudo de caso aqui descrito. O mal-estar docente, frente a esse cenário, desdobra-se também em patologias e somatizações da ausência de valorização docente, o que faz com que a atividade seja menos atrativa. O trabalho docente, que já foi elitizado, intelectualizado e restrito a uma camada douda da população se proletarianiza, hoje se mostra como mais uma atividade de exploração de mão de obra no sistema capitalista, relegando os docentes a uma situação material precária, seja em relação a salário, seja em relação às condições físicas das escolas e da ergonomia nesses espaços.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo expõe a necessidade de estatutos e planos de carreira e remuneração que se efetivem, na prática, a valorização docente, constituída por diferentes enfoques, como o direito à formação continuada, participação no projeto político-pedagógico (PPP) da escola, salários dignos, boas condições de trabalho, que considerem a jornada dentro e fora da sala de aula, suporte material, melhores espaços físicos, canais de diálogo e acolhimento ao professor, assistência à saúde da mente e do corpo, para além dos planos de saúde, entre outros elementos que possam compor esse instrumento legal, com a real intenção de garantir a qualidade de vida no trabalho dos professores e, conseqüentemente, dos alunos.

Sabemos que as políticas de valorização ao professor estão subordinadas às políticas dos municípios, dos estados e do país em que estão inseridas. Vemos, portanto, a necessidade de se ampliar a discussão, em posteriores estudos, para os campos da administração pública e dos mecanismos de transparência e participação política, das teorias que estudam a subjetividade e qualidade de vida no trabalho docente, abordagens que podem fomentar futuras pesquisas, além de poder intervir e modificar as práticas de “poder” tão bem retratadas em estudos sobre gestão democrática nas escolas.

Os municípios B e C são referências econômicas, sociais e históricas, localizados na maior metrópole do país, e explicitam um mosaico composto por pessoas e culturas de várias partes do Brasil e do mundo, palco de lutas e conquistas em diversos setores. É nessa miscigenação de povos e culturas que se potencializam possibilidades de criação de novas gestões mais participativas e efetivamente democráticas, conforme está prevista nos mais diferentes documentos legais da educação. Nosso passado colonialista, militar e pouco participativo justificam algumas dificuldades e hábitos da gestão educacional pública, mas não o suficiente para impedir que novas formas de participação de trabalhadores na carreira possam ser construídas. Mesmo frente às imposições do mercado e sua entrada na educação pública, assim como a financeirização da educação já discutida por autores da gestão educacional, acreditamos que os laços sociais demandam pela construção coletiva de sentidos e novas “afetações” dos trabalhadores frente ao cenário de mandos e desmandos no que se refere a benefícios dentro da carreira pública docente.

Em que pesem vários casos de judicialização de progressões de funcionários que, no passado, tiveram seus direitos a salários bem acima do piso salarial, acreditamos ser importante que diretrizes mais equânimes possam ser garantidas para todos os docentes que estejam na ativa, oportunizando o crescimento do funcionário ao longo de sua carreira de forma isonômica, conforme preconiza a legislação do serviço público. Nesse sentido, a experiência em relação à participação política e cidadã faz diferença no exercício do controle social pela construção e seguimento do estatuto do funcionalismo público no município.

Com essa pesquisa, observamos, a partir do depoimento dos docentes, que a falta de transparência da gestão pública só torna ainda mais conflituosa a percepção do funcionário-docente em relação à rede onde atua, o que impactará, direta ou indiretamente, na sua atividade principal: a formação de novos cidadãos. Sua percepção e afetos em relação à carreira e a seus direitos afeta a saúde de modo geral: somatizações, adoecimento e des-

crença em relação a sua competência e sentimento de desvalorização, que acaba por se somar ao mal estar docente ocasionado por questões mais amplas.

A relação com o sindicato é valorizada, assim como as relações interpessoais, seja nas formações em serviço, seja em momentos informais de interação. Discutir possibilidades frente às dificuldades enfrentadas é um instrumento que fortalece a categoria e o sentimento de pertencimento. As condições de trabalho também se mostraram importantes para viabilizar qualidade de vida e carreira docente, sejam elas materiais, humanas ou na participação institucional da gestão da carreira.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**. Brasília: Casa Civil da Presidência da República, 23 dez. 1996.

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

BRASIL. Lei nº 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, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nºs 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 jun. 2007.

BRASIL. Lei nº 11.738, 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 nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 jul. 2008.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília: Casa Civil da Presidência da República, 26 jun. 2014.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino. **Planos de carreira e remuneração**: contribuições para a elaboração e a revisão de planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação escolar básica pública. (Org.) Sérgio Roberto Gomes de Souza. Brasília: MEC/SASE, 2016. 88 p.

BRASIL, **Resumo técnico Censo da Educação BÁSICA 2017**. Brasília: INEP, 2019.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011a.

FERREIRA, M. C. A. Ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho? Reflexões de Natureza Metodológica. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 11, n.1, p. 8-20, jan./jun. 2011b.

FERREIRA, M. C. Bem-estar: equilíbrio entre a cultura do trabalho prescrito e a cultura do trabalho real. *In*: TAMAIO, A. (Org). **Cultura Organizacional e Saúde**. São Paulo: Artmed, 2004. p. 181-207.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L. A.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 319-327, jul./set. 2009.

HASHIZUME, C. M. Gestão democrática e saúde docente. *In*: COELHO, F. P., FURLIN, M. (Org). **Educação em Pauta**. Município B: Metodista, 2018. p. 31-52.

JESUS, S. N.; VIEIRA, L. S. A felicidade nos professores como expressão de saúde. *In*: SIQUEIRA, M. M. M.; JESUS, S. N. de; OLIVEIRA, V. B. de (Org). **Psicologia da saúde: teoria e pesquisa**. Município B: Universidade Metodista de São Paulo, p. 259-285, 2007.

JESUS, S. N.; VIEIRA, L. S. **Professor sem stress: realização profissional e bem-estar docente**. Porto Alegre: Mediação, 2007.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Censo da Educação Superior 2017: divulgação dos principais resultados**. Disponível em http://portal.mec.gov.br/index.php?Option=-com_docman&view=download&alias=97041-apresentac-a-ocensosuperiorultimo&categoryslug=setembro-2018pdf&Itemid=30192. Acesso em: 25 out. 2018.

PIOLLI, E. **Trabalho e subjetividade na “nova” configuração laboral: Quem Paga a Conta?** *Germinal: Marxismo e Educação em Debate*, Salvador, v. 6, n. 2, p. 118-129, dez. 2014.

MUNICÍPIO B. Lei nº 1.729, de 30 de dezembro de 1968. Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Município B. Município B, 1968.

MUNICÍPIO B. Lei nº 6.316, de 12 de dezembro de 2013. Dispõe sobre o Estatuto e Plano de Carreira dos Profissionais do Magistério e Servidores da Educação Básica do Ensino Público Municipal. Município B, 2013.

MUNICÍPIO C. Lei nº 3. 475, de 4 de setembro de 1996. Altera a Lei nº 2.875, de 29 de dezembro de 1986, que dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Municipal e dá outras providências. Município C, 1996.

MUNICÍPIO C. Lei nº 3. 614, de 23 de dezembro de 1997. Dispõe sobre o Plano de Carreira do Servidor Municipal e dá outras providências. Município C, 1997.

DADOS DAS AUTORAS

CRISTINA MIYUKI HASHIZUME

Professora do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Metodista de São Paulo (UMESP). E-mail: cristina.mhashizume@gmail.com

PRISCILA TORATTI DANIELLE

Licenciada em Letras e Mestre em Educação pela Universidade Metodista de São Paulo (UMESP). Docente da Rede Municipal de Educação de São Caetano. E-mail: pritoratti@hotmail.com

Submetido em: 06-02-2021

Aceito em: 25-01-2022