



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

ADRIANA DE JESUS DINIZ FARIAS

**A CARREIRA DOCENTE NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE
BELÉM-PARÁ SOB A ÓTICA DOS PROFESSORES**

BELÉM - PARÁ

2014

ADRIANA DE JESUS DINIZ FARIAS

**A CARREIRA DOCENTE NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE
BELÉM-PARÁ SOB A ÓTICA DOS PROFESSORES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação do Instituto de Ciências da Educação, da Universidade Federal do Pará, como requisito para obtenção do título de Mestra em Educação.

Orientadora: Prof^a Dr^a Rosana Maria Gemaque Rolim

Área de Concentração: Políticas Públicas Educacionais

BELÉM - PARÁ

2014

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

Farias, Adriana de Jesus Diniz, 1987-
A carreira docente na rede municipal de
ensino de Belém-Pará sob a ótica dos
professores / Adriana de Jesus Diniz Farias. -
2014.

Orientadora: Rosana Maria Gemaque Rolim.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal
do Pará, Instituto de Ciências da Educação,
Programa de Pós-Graduação em Educação, Belém,
2014.

1. Professores - Política governamental -
Belém (PA). 2. Educação e Estado - Belém (PA).
3. Sistemas de ensino - Belém (PA). I. Título.

CDD 22. ed. 379.157098115

FOLHA DE APROVAÇÃO

ADRIANA DE JESUS DINIZ FARIAS

A CARREIRA DOCENTE NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE BELÉM- PARÁ SOB A ÓTICA DOS PROFESSORES

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação do Instituto de Ciências da Educação, da Universidade Federal do Pará para obtenção do título de Mestra em Educação.

Área de Concentração: Políticas Públicas
Educativas

Aprovado em: ____/____/____

Banca Examinadora

Profª. Drª. Rosana Maria Gemaque Rolim _____
Universidade Federal do Pará – UFPA

Profª. Drª. Dalva Valente Guimarães Gutierrez _____
Universidade Federal do Pará – UFPA

Prof. Dr. Marcos Edgar Bassi _____
Universidade Federal do Paraná – UFPR

Profª. Drª. Vera Lúcia Jacob Chaves _____
Universidade Federal do Pará – UFPA

**BELÉM - PARÁ
2014**

Uma remuneração insuficiente compromete a valorização do professor; mas uma remuneração pródiga não o valoriza “ipso facto”, se não se conjugar à formação e à carreira/jornada, possibilitando sua identificação com o Projeto Político-Pedagógico da escola. Mais ainda: a partir de um determinado valor, o quantitativo salarial poderá até perder seu potencial de valorização, à medida em que propiciaria ao professor uma exacerbação consumista ou um desvio de compromisso profissional. Daí o sentido de salário “digno”. É verdade que a falta e/ou insuficiência de formação comprometem a valorização do professor; mas uma formação inicial ou continuada com alta qualificação fica perdida se a jornada for estafante e esterilizadora ou acaba sendo somente um incentivo de mudança do profissional para áreas ocupacionais com melhor remuneração. Uma jornada mal estruturada e/ou uma carreira sem progressão adequada comprometem a valorização do profissional, retiram-lhe inclusive a realização de sua competência científica e pedagógica e o horizonte de sua ascensão social.

(MONLEVADE, 2000)

Ao meu pai, grande exemplo de ser humano. Minha maior fonte de motivação para lutar é poder propiciar-lhe um futuro melhor.

AGRADECIMENTOS

Um trabalho feito a muitas mãos, muitas cabeças, muitos fôlegos, muitas inspirações torna difícil a tarefa de agradecer. Mesmo assim, tentarei cumprir esta tarefa.

A Deus, que com sua infinita bondade me concedeu vida, saúde, família, trabalho, amigos e muita fé.

À minha mãe, incansável na tarefa de me fazer feliz, colocando a minha disposição tudo aquilo que está ao seu alcance. Minha alegria se torna a alegria dela. Minhas lágrimas são as lágrimas dela. Somos parceiras na vida, trabalhamos num presente que há muito sonhamos na certeza que nosso futuro será esplendoroso.

Ao meu pai, fonte de inspiração para a conclusão deste trabalho.

Ao meu irmão e sobrinhas, que completam uma família pequena, mas muito unida.

Ao meu namorado que me acompanhou em todo o processo deste trabalho, compreendendo-me e ajudando-me com tanto amor.

À Rosângela Andrade e Fernanda Pereira, grandes amigas, que não pouparam esforços para me ajudar na conclusão deste trabalho.

À minha orientadora Professora Doutora Rosana Maria Gemaque Rolim, que me proporcionou grandes oportunidades acadêmicas como a entrada no Grupo de Estudos em Financiamento da Educação (GEFIN) em 2010 e a confiança da orientação da dissertação de mestrado.

Ao Professor Doutor Marcos Edgar Bassi, que se disponibilizou para a avaliação deste trabalho, dando contribuições valiosas.

À Professora Doutora Dalva Valente Guimarães Gutierrez, que também se dispôs a avaliar este trabalho, meu agradecimento especial, pois vem me acompanhando desde a graduação, compreendendo minhas limitações com respeito e contribuindo para a conclusão deste trabalho.

Ao Professor Doutor Fabrício Aarão Freire Carvalho, que me acompanha deste a graduação, contribuindo para minha formação acadêmica.

Aos professores do Instituto de Ciências da Educação (ICED) que contribuíram para a minha formação acadêmica, principalmente aqueles que me acompanham desde a graduação. São grandes exemplos dos quais pretendo seguir.

Aos colegas da turma do mestrado 2012, companheiros desta caminhada. Quero agradecer em especial ao GEPEC, grupo formado com o objetivo de compartilhar experiências de vida, com o qual muito aprendi durante essa jornada. Sentirei falta de todos.

À Michele Borges, que me auxiliou num momento tão delicado, demonstrando toda sua humildade e solidariedade, muito obrigada.

Ao GEFIN, meu agradecimento especial a Adriana Pimentel, Soraya e Felipe que contribuíram para a conclusão deste trabalho.

Aos professores e representantes do SINTEPP entrevistados que se disponibilizaram com tanta atenção e respeito em contribuir para a realização deste trabalho, sem os quais nada disso seria possível. Meus sinceros agradecimentos.

Aos meus amigos, que sempre acreditaram firmemente em mim. Que sorte a minha tê-los em minha vida. Vocês contribuíram com conversas revigorantes, com abraços reconfortantes e que sem perceber foram tão importantes nesta caminhada.

RESUMO

FARIAS, Adriana de Jesus Diniz. **A carreira docente na rede municipal de ensino de Belém-Pará sob a ótica dos professores**. 171 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Instituto de Ciências da Educação. Universidade Federal do Pará, Belém, 2014.

Este estudo trata da Carreira Docente na Rede Municipal de Educação de Belém na Perspectiva dos professores. Buscou-se responder as seguintes questões: Como os professores avaliam a sua carreira? É uma carreira atrativa? O estudo tem como objetivo geral: analisar a carreira dos professores no que concerne à atratividade a partir da perspectiva de alguns professores, no período de 1991 até 2014. E como objetivos específicos: a) analisar o Estatuto do Magistério da Rede Municipal de Educação de Belém e leis correlatas no que concerne ao movimento, estímulo à formação, jornada de trabalho, condições de trabalho e remuneração; b) sistematizar a política educacional do município de Belém no que se refere à carreira dos professores; c) analisar a visão dos professores sobre sua carreira. Para a realização da pesquisa foi feita uma revisão bibliográfica sobre carreira e remuneração docente. Também foi realizada uma análise da carreira dos professores a partir do Estatuto do Magistério do Município de Belém (Lei nº 7.528/1991) e leis correlatas. Para apreender a perspectiva dos professores foram realizadas entrevistas com professores e representantes do SINTEPP. A pesquisa permitiu concluir no que se refere ao movimento que a carreira na RMEB não é atrativa, pois na prática as progressões funcionais nunca foram efetivadas. No diz respeito ao estímulo à formação, concluiu-se que no campo normativo a RMEB oferece atratividade, pois garante a licença remunerada para aperfeiçoamento e pagamento de gratificações. No que se refere à jornada de trabalho, podemos concluir que de acordo com os depoimentos dos professores, a composição da jornada não se constitui elemento atrativo, pois não há tempo suficiente para preparar suas aulas ou realizar outras atividades importantes dentro do tempo destinado à Hora Atividade. No que se refere às condições de trabalho conclui-se que as mesmas não são adequadas, principalmente no que se refere às condições físicas e materiais das unidades educativas, não se constituindo fator de atratividade da carreira. No que tange à remuneração podemos considerar que a mesma não se traduz fator atrativo à carreira, haja vista que a remuneração se constitui em sua maioria de gratificações. Portanto, podemos concluir que os professores da RMEB não consideram suas carreiras atrativas.

Palavras-chave: Rede Municipal de Educação de Belém; Carreira docente; Atratividade.

ABSTRACT

FARIAS, Adriana de Jesus Diniz. **The teaching career in the municipal Belém-Pará education from the perspective of teachers.** Dissertation (Master of Education) - Federal University of Pará, Belém, 2014.

This study addresses the Teaching Career in Municipal Education Network Perspective on Belém teachers. We sought to answer the following questions: How do teachers assess your career? It is an attractive career? The study's general objective: to analyze the careers of teachers regarding the attractiveness from the perspective of some teachers, from 1991 until 2014. And as specific objectives: a) to analyze the Statute of the Municipal Education Network for Teaching Belém and related laws regarding the movement, encouraging the formation, working hours, working conditions and remuneration; b) systematize the educational policy of the municipality of Belém in regard to career teachers ; c) analyzing the views of teachers about their career. For the research a literature review on faculty compensation and career was made. An analysis of the career of teachers from the Statute of the City of Belém Teachers (Law No. 7.528/1991) and related laws was also performed. To grasp the perspective of teachers interviews with teachers and representatives of SINTEPP were performed. The survey concluded with regard to the movement that RMEB career is not attractive, since in practice the functional progressions were never effected. In regard to encouraging the formation, it was concluded that the normative field RMEB offers attractive because it guarantees paid leave for improvement and payment of bonuses. With regard to working hours, we can conclude that according to the testimony of teachers, the composition of the journey is not attractive element, because there is not enough time to prepare their classes or perform other important activities within the time period required for Time activity. Regarding working conditions it is concluded that they are inadequate, especially with regard to the physical and material conditions of educational units and do not constitute the attractiveness of career factor. Regarding the remuneration we may consider that it does not translate to attractive career factor, given that remuneration is constituted mostly of bonuses. Therefore, we can conclude that teachers of RMEB does not consider its attractive careers.

Keywords: Municipal Education Network Belém; Teaching career; Attractiveness.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1:	Produto Interno Bruto Belém/Pará/Brasil (2010).	63
TABELA 2:	Receitas do Município de Belém (1996-2010).	64
TABELA 3:	Despesas do Município de Belém (1996-2010).	65
TABELA 4:	Despesas com educação, despesas totais, receitas próprias do município de Belém (1996, 2000, 2006, 2007, 2010).	66
TABELA 5:	Matrículas de Rede Municipal de Educação de Belém (1996-2010).	69
TABELA 6:	Funções Docentes na Educação Básica da Rede Municipal de Belém (1996 a 2010).	70
TABELA 7:	Evolução do Vencimento Base dos Professores do Quadro Permanente do Magistério – QPM – Município de Belém (Início da Carreira).	93
TABELA 8:	Participação Percentual do Vencimento Base e Gratificação na Remuneração dos Professores do Quadro Permanente do Magistério – QPM – Município de Belém – Formação Nível Médio (Início da Carreira).	94
TABELA 9:	Participação Percentual do Vencimento Base e Gratificação na Remuneração dos Professores do Quadro Permanente do Magistério – QPM – Município de Belém – Formação Nível Médio (Início da Carreira).	95
TABELA 10:	Participação Percentual do Vencimento Base e Gratificação na Remuneração dos Professores do Quadro Permanente do Magistério – QPM – Município de Belém – Formação Nível Médio (Início da Carreira).	96

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1:	Legislações do Município de Belém que versam sobre aspectos relacionados à Carreira dos professores - 1991 a 2014	23
QUADRO 2:	Legislações federais sobre carreira e remuneração docente no Brasil (1988-2014)	24
QUADRO 3:	Número de professores entrevistados segundo o tempo de serviço	26
QUADRO 4:	Número de professores entrevistados segundo a área de atuação	26
QUADRO 5:	Número de representantes do SINTEPP entrevistados segundo área de atuação	27
QUADRO 6:	Sociedade e tipo de carreiras de países industrializados	43
QUADRO 7:	Tipos de salário	46
QUADRO 8:	Organização das categorias funcionais do grupo ocupacional do magistério público do município de Belém	83
QUADRO 9:	Carga horária grupo Magistério	85
QUADRO 10:	Quantidade de Hora Atividade para o grupo Magistério	85
QUADRO 11:	Limites de horas/mês	86
QUADRO 12:	Horas Pedagógicas dos professores por Ciclo	86
QUADRO 13:	Lotação de professores de acordo com a turma e número de alunos na educação infantil	87
QUADRO 14:	Lotação de professores de acordo com a turma e número de alunos no ensino fundamental	87
QUADRO 15:	Jornada/vencimento dos professores entrevistados	88
QUADRO 16:	Percentuais dos adicionais por tempo de serviço	91
QUADRO 17:	Estatutos do Magistério do município de Belém	100

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ANFOPE – Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação

APAIEPA - Associação de Pais e Alunos Intermunicipais do Estado do Pará

APEPA - Associação dos Professores do Estado do Pará

CI – Ciclo I

CII – Ciclo II

CIII – Ciclo III

CIV – Ciclo IV

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CEB - Câmara de Educação Básica

CEPPPE - Centro de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas de Educação

CF - Constituição Federal

CH – Carga Horária

CINBESA – Companhia de Informática de Belém

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CMEB – Conselho Municipal de Educação de Belém

CNE - Conselho Nacional de Educação

CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CNTE Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação

COED - Coordenação de Educação

CONDAC - Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente

CONSED – Conselho Nacional dos Secretários da Educação

DF – Distrito Federal

EC - Emenda Constitucional

EJA - Educação de Jovens e Adultos

FEMB - Fundação Educacional do Município de Belém

FEPPEP - Federação dos Professores Públicos do Estado do Pará

FEUSP - Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

FUNDEF - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério

FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação Básica

FUMBEL - Fundação Cultural do Município de Belém

FUNPAPA - Fundação Papa João Paulo XXIII

GEFIN - Grupo de Estudos em Gestão e Financiamento da Educação

HA – Hora Atividade

HP - Hora Pedagógica

IBICT – Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IC - Iniciação Científica

ICMS - Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços

IDEB – Índice de Desenvolvimento da Educação Básica

IDH - Índice de Desenvolvimento Humano

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

INPC - Instituto Nacional de Preços ao Consumidor

INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social

IPAMB - Instituto de Previdência e Assistência do Município de Belém

ISEBE - Instituto dos Educadores de Belém

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação

LRF - Lei de Responsabilidade Fiscal

MEC – Ministério da Educação

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

PA - Pará

PIB – Produto Interno Bruto

PCCR – Plano de Cargos, Carreira e Remuneração

PCRM – Plano de Carreira e Remuneração do Magistério

PPGED - Programa de Pós-Graduação em Educação

PMB - Prefeitura Municipal de Belém

PNE – Plano Nacional de Educação

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PL – Projeto de Lei

PSPN - Piso Salarial Profissional Nacional

PT - Partido dos Trabalhadores

PTB - Partido Trabalhista Brasileiro

PSOL - Partido Socialismo e Liberdade
QPM - Quadro Permanente do Magistério
RAIS – Relação Anual de Informações Sociais
RMEB - Rede Municipal de Educação de Belém
SEDUC - Secretaria Estadual de Educação
SECAD – Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade
SEMEC - Secretaria Municipal de Educação
SEPOF – Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Finanças
SINTEPP - Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Pará
SINPRO - Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Estado do Pará
STF – Supremo Tribunal Federal
SUS - Sistema Único de Saúde
TCC - Trabalho de Conclusão de Curso
UEI - Unidade de Educação Infantil
UF – Unidade da Federação
UFPA - Universidade Federal do Pará
USP - Universidade de São Paulo
UFPI - Universidade Federal do Piauí
UFPB - Universidade Federal da Paraíba
UFRN - Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UEMG - Universidade Estadual de Minas Gerais
UFMS - Universidade Federal do Mato Grosso do Sul
UFPR - Universidade Federal do Paraná
UNDIME – União Nacional de Dirigentes Municipais de Educação
UNISUL - Universidade do Sul de Santa Catarina
UFMT - Universidade Federal do Mato Grosso
UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
CAPITULO I – APORTES TEÓRICOS SOBRE CARREIRA E REMUNERAÇÃO MAGISTÉRIO PÚBLICO	31
1.1 A CARREIRA DO MAGISTÉRIO	31
1.2 ESTADO E SUA RELAÇÃO COM A CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS A PARTIR DOS ANOS DE 1990	39
1.3 CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOCENTE A PARTIR DA CF/88	48
CAPITULO II – A CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE BELÉM	62
2.1 CARACTERIZAÇÃO SOCIOECONÔMICA DO MUNICÍPIO DE BELÉM	62
2.1.1 Orçamento público do município de Belém e sua relação com a educação	64
2.2 A EDUCAÇÃO NO MUNICÍPIO DE BELÉM.....	67
2.2.1 Função docente na Rede Municipal de Ensino de Belém	70
2.3 POLÍTICA EDUCACIONAL E CARREIRA DOCENTE NO MUNICÍPIO DE BELÉM DAS DÉCADAS DE 1990 E 2000	72
2.4 A CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE BELÉM A PARTIR DO ESTATUTO DO MAGISTÉRIO E LEIS CORRELATAS	81
2.4.1 Provimento.....	82
2.4.2 Jornada de Trabalho.....	84
2.4.3 Desenvolvimento da Carreira	88
2.4.4 Remuneração	90
2.4.4.1 Análise da remuneração dos professores da Rede Municipal de Educação de Belém.....	92
CAPITULO III – A CARREIRA NA ÓTICA DOS PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE BELÉM.....	99

3.1 A ORIGEM DA CARREIRA: O Estatuto do Magistério do Município de Belém..	99
3.1.1 Direitos Conquistados	102
3.2 JORNADA DE TRABALHO, VENCIMENTO E CONDIÇÕES DE TRABALHO	105
3.3 DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA	120
3.4 AVALIAÇÃO DA PROFISSÃO E DA CARREIRA NA VISÃO DOS PROFESSORES	134
3.4.1 Remuneração x Atratividade	134
3.4.2 Carreira Atrativa?	136
3.5 PERSPECTIVA NA CARREIRA	139
CONSIDERAÇÕES FINAIS	144
REFERÊNCIAS	149
APÊNDICES	157
ANEXOS	162

INTRODUÇÃO

Origem do estudo

O interesse pelo tema "Carreira Docente" se deu a partir da experiência como bolsista de iniciação científica, durante a graduação em Pedagogia, na Universidade Federal do Pará (UFPA), período em que atuei no Grupo de Estudos em Gestão e Financiamento da Educação (GEFIN), grupo vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGED) da referida universidade.

O GEFIN desenvolveu a pesquisa denominada “*Remuneração de professores de escolas públicas da Educação Básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas*” – focalizando o caso da rede estadual de ensino do Pará e da rede municipal de Belém, sob a coordenação local da Prof.^a Dr.^a Rosana Maria Gemaque Rolim. Essa pesquisa foi também desenvolvida em mais onze Estados e suas respectivas capitais: São Paulo, Paraná, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Paraíba, Piauí, Roraima, Minas Gerais e Rio Grande do Norte.

Foram também envolvidos nesse processo nove Programas de Pós-Graduação em Educação, das seguintes universidades: USP, UFPA, UFPI, UFPB, UFRN, UEMG, UFMS, UFPR, UNISUL. Ainda contou com o auxílio de quatro grupos colaboradores de pesquisa (USP-RP, UNIFESP, UFMT, UFRGS). A pesquisa foi financiada pelo *Edital nº. 001/2008 da CAPES/INEP/SECAD*, sediada no Centro de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas de Educação (CEPPPE) da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, sob a coordenação geral do Prof. Dr. Rubens Barbosa de Camargo.

O objetivo da pesquisa foi analisar as configurações, os impactos, os impasses e as perspectivas decorrentes da implantação do FUNDEF, do FUNDEB e do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) na estrutura de remuneração dos professores da Educação Básica, das redes estadual e municipal dos 12 Estados citados, no período de 1996 a 2010.

Ingressei no GEFIN no momento em que o referido grupo desenvolvia essa pesquisa e, como parte das atribuições atreladas ao recebimento da bolsa, desde 2010,

tenho realizado levantamentos bibliográficos e documentais acerca dos professores da Educação Básica, principalmente no que diz respeito à sua formação e remuneração, com o objetivo de construir um Perfil dos professores que atuam na Rede Municipal de Educação de Belém.

Inicialmente, essas atividades constituíram o Plano de Trabalho de bolsista de Iniciação Científica (CNPq). Posteriormente, o estudo foi redimensionado para atender à demanda do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), desenvolvido na mesma perspectiva. O referido TCC intitulado “Perfil de professores da Educação Básica Pública em Belém: quem é e quanto ganha o professor da Rede Municipal?” foi defendido em 2011.

Quanto aos resultados do TCC observamos que os professores da Rede Municipal de Educação de Belém eram, em sua maioria, do sexo feminino (70,26%, em 2010), possuíam escolaridade em nível superior (67,46%, em 2009) e recebiam vencimento inicial no valor um pouco acima do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), valor definido para 2010, o que correspondia a R\$ 1.187,00, para professores com formação em nível médio com uma jornada de trabalho de 40 horas semanais. Nesse período, a Rede Municipal de Educação de Belém (RMEB) pagava R\$ 1.238,57, como vencimento inicial, para professores com a mesma formação e jornada de trabalho (FARIAS, 2011).

Para além do Perfil dos professores alguns resultados se tornaram mais significativos, pois nos trouxeram indagações, despertando-nos o interesse de aprofundar o tema por meio de estudos posteriores. Dentre eles, destacamos a questão da (des) valorização docente, posto que, em 2010, verificamos que o vencimento inicial dos professores com diferentes níveis de formação era o mesmo, diferenciando-os apenas a partir das gratificações. Outro resultado do TCC que merece destaque é que a categoria docente da RMEB possuía um Estatuto do Magistério desatualizado, haja vista que datava do ano de 1991 (FARIAS, 2011).

A formulação e/ou reformulação de planos de carreira e estatutos do magistério é uma orientação feita desde a Constituição Federal de 1988 (CF/88) e reiterada por sucessivas legislações federais, tais como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996, nº 9.394 (LDB/96), a Lei nº 9.424/96 (FUNDEF), a Lei nº

10.172/2001 (Plano Nacional de Educação), a Lei nº 11.494/07 (FUNDEB), a Lei nº 11.738/08 (PSPN), como um dos princípios de valorização docente.

Foi a partir do meu envolvimento com o estudo da situação dos professores da educação básica pública da Rede Municipal de Belém que surgiu o interesse em analisar a carreira docente na RMEB de forma mais aprofundada, cotejando-a com as políticas educacionais e com as avaliações e perspectivas dos sujeitos envolvidos – os professores.

Com essa compreensão, iniciamos o processo de reflexão em torno da carreira docente, problematizando essa temática à luz da legalidade e de indícios por nós acumulado ao longo da trajetória na formação acadêmica em nível de graduação e de pós-graduação *stricto sensu*, a ser apresentada a seguir.

Problematização

A carreira é um dos elementos constituintes da valorização do magistério. O movimento docente há tempos vem levantando a bandeira por uma carreira valorizada. Podemos demarcar maior intensificação de seu debate na política e na legislação brasileira a partir da Constituição Federal de 1988 (art. 206), porque prevê que a valorização dos profissionais da educação escolar deverá ocorrer por meio de: (i) planos de carreira; (ii) ingresso na carreira exclusivamente por concurso público de provas e títulos; e, (iii) Piso Salarial Profissional Nacional. Sobre essas questões, Souza (2011, p. 84) destaca que a regulamentação desses dispositivos “foi remetida para legislações complementares, transferindo-se assim, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios a responsabilidade de implantar planos de carreira e remuneração”.

A LDB/96 reitera e amplia o que diz a CF/88 quando, em seu artigo 67, dispõe que a valorização dos profissionais da educação será garantida, inclusive nos Estatutos e Planos de Carreira.

Abreu e Balzano (1998a) contribuem com definições importantes sobre a carreira. De acordo com as autoras Estatuto é o conjunto de normas que regulam a relação funcional dos servidores com a administração pública, dispondo, por exemplo, sobre investidura, exercício, direitos, vantagens, deveres e responsabilidades; e Plano de carreira é o conjunto de normas que definem e regulam as condições e o processo de

movimentação dos integrantes em uma determinada carreira, estabelecendo a progressão funcional e a corresponde evolução da remuneração.

Os incisos I a VI do artigo 67 da LDB/96 expressam a valorização docente por meio de:

- I. Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II. Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III. Piso salarial profissional;
- IV. Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V. Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI. Condições adequadas de trabalho

De acordo com esses incisos o poder público, por meio dos sistemas de ensino, deve oferecer o mínimo indispensável para a concretização da valorização docente.

Ao realizar uma revisão de literatura¹ sobre o tema da carreira docente nas produções acadêmicas dos programas de pós-graduação no Brasil, de 2000 a 2012, observamos que este tema de estudo é muito escasso ainda. Ao todo foram encontradas apenas quatro teses e/ou dissertações que versam sobre o tema, ainda que de maneira indireta, ou seja, algumas focam no "Plano de carreira e remuneração", outras na "política salarial dos professores" e outros ainda no "Estatuto do Magistério". Especificamente sobre a carreira docente na Rede Municipal de Belém foi encontrada apenas uma dissertação que analisou a atuação da gestão municipal de 1997 a 2004 e suas implicações no trabalho docente.

Especificamente sobre carreira docente na Rede Municipal de Belém podemos citar Gutierrez, Gemaque & Luz (2011) que realizaram um estudo em que verificaram a efetividade e atratividade da carreira docente. O estudo revelou que a carreira é muito dispersa, pois apresenta informações em diversos documentos legais, tais como: Lei

¹ A metodologia utilizada foi buscar no Banco de dados do IBICT (Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia) teses e dissertações que versassem sobre o tema. Inicialmente, utilizamos a palavra-chave "valorização do magistério" e a busca retornou 71 trabalhos. Depois a palavra-chave "carreira docente", houve o retorno de 238 trabalhos. Por último a palavra-chave "remuneração docente" que retornou 39 trabalhos. Além da busca na biblioteca digital do IBICT, procedemos na busca, nos sites das IES, de teses e dissertações que versassem sobre o tema "valorização docente". Depois se efetuou a análise por título e resumo. Após essa análise verificamos que apenas 4 trabalhos versavam direta ou indiretamente sobre a carreira docente.

Orgânica Municipal, Estatuto do Funcionário Público, Plano de Carreira do Quadro de Pessoal, Estatuto do Magistério e leis correlatas².

Essa dispersão ocasionaria dificuldades aos professores na identificação de seus direitos. De outro lado, o estudo apontou que há pontos positivos na carreira, como a possibilidade de aperfeiçoamento profissional com licença remunerada; a garantia de gratificações para professores em regência de classe; as gratificações de escolaridade e a possibilidade de progressão horizontal e vertical (GUTIERRES, GEMAQUE, LUZ, 2011).

Todavia, avaliamos ser importante analisar a carreira do magistério na Rede Municipal de Educação de Belém para além da gestão municipal, ou da questão salarial, sendo necessário defini-la, caracterizá-la, de modo a perceber a política de remuneração que nela se expressa, na perspectiva de discutir possibilidades de valorização profissional. Igualmente importante é conhecer o que professores da Rede municipal de ensino de Belém/Pará pensam sobre suas carreiras, sob qual ótica a analisam e quais as suas perspectivas. Para tanto, nos guiamos pelo seguinte objeto de pesquisa e questão norteadora:

Objeto de estudo e Questão norteadora

Nessa perspectiva, esta investigação tem como objeto de estudo “A Carreira Docente na Rede Municipal de Belém, na Perspectiva dos Professores”.

A investigação norteia-se pela seguinte questão:

- Como os professores da Rede Municipal de Belém avaliam a sua carreira? É uma carreira atrativa?

Objetivos:

Geral

² Lei nº 7.673 de 21/12/1993 - Dispõe sobre o sistema de promoção do Grupo do Magistério; Lei nº 7.638 de 24/05/1993 - Disciplina desconto por motivo de falta; Lei nº 8.487 de 29/12/2005 - Dispõe sobre a concessão de incentivo ao aperfeiçoamento.

- Analisar a carreira dos professores na Rede Municipal de Belém no que concerne à atratividade a partir da perspectiva dos professores, no período de 1991 até 2014.

Específicos

- Analisar o Estatuto do Magistério da Rede Municipal de Belém e leis correlatas no que concerne ao movimento, estímulo à formação, jornada de trabalho e remuneração;
- Sistematizar a política educacional do município de Belém no que se refere à carreira dos professores;
- Analisar a visão de alguns professores sobre sua carreira;

Procedimentos teórico-metodológicos

A teoria

No desenvolvimento da pesquisa a definição da abordagem teórico-metodológica é um procedimento central, pois norteia todo o processo. Desse modo, elegemos a abordagem qualitativa por fornecer orientações que mais se aproximam da perspectiva que desejamos, isto é, analisar a carreira dos professores, considerando a política educacional local e a perspectiva dos professores.

De acordo com Bogdan e Biklen (1994) a investigação qualitativa possui algumas características, não necessariamente cumulativas, como por exemplo: a) a fonte direta de dados é o ambiente natural, fazendo do pesquisador o instrumento principal; b) a pesquisa é mais descritiva, tornando cada detalhe importante e passível de mais investigação; c) ênfase no processo de investigação, mais do que nos resultados ou no produto; d) análise indutiva dos dados, isto é, o pesquisador utiliza parte do estudo para saber quais as questões mais pertinentes para a elucidação de seu objeto; e) importância do significado que as pessoas dão às coisas, no intuito de capturar suas perspectivas.

O tipo de pesquisa é o estudo de caso. Na ótica de Ludke e André (1986), o caso deve ser:

Sempre bem delimitado, devendo ter seus contornos claramente definidos no desenrolar do estudo. O caso pode ser similar a outros, mas é ao mesmo tempo distinto, pois tem um interesse próprio,

singular. Segundo Goode e Hatt (1968), o caso se destaca por se constituir numa unidade dentro de um sistema mais amplo. O interesse, portanto, incide naquilo que ele tem de único, de particular, mesmo que posteriormente venham a ficar evidentes certas semelhanças com outros casos ou situações (LUDKE, ANDRÉ, 1986, p.17).

Deste modo, o caso deste estudo se configura por ser a perspectiva dos professores de uma rede de ensino específica, isto é, da Rede Municipal de Educação de Belém/PA. Ludke e André (1986) ressaltam que o estudo de caso se configura por ser uma investigação naquilo que o caso tem de único, mesmo que posteriormente se perceba semelhanças com outros casos. Assim, esta investigação se originou da busca pela percepção dos professores sobre sua carreira, na Rede Municipal de Educação de Belém. Todavia, pode ser que percebamos que a perspectiva dos professores entrevistados se assemelhe com a perspectiva de professores de outras redes públicas de ensino.

A escolha pelo município de Belém do Pará se deve a sua relevância, por ser a capital do Estado do Pará e pelo fato da pesquisadora ser docente da Rede Municipal de Educação do referido município, o que a aproxima do objeto e possibilita maior acesso às informações.

Organização da pesquisa

A pesquisa foi organizada em dois momentos. O primeiro, de caráter bibliográfico-documental, objetivou fazer um aprofundamento teórico sobre o tema. Referências teóricas como Chanlat (1995); Abreu e Balzano (1998); Monlevade (2000); Morduchowicz (2003); Luz (2008), dentre outros, foram importantes na perspectiva de iluminar o caminho trilhado desde a definição do problema até a análise das informações.

Deste modo, a revisão de literatura serviu a dois aspectos básicos: para contextualizar o problema dentro da categoria “Carreira Docente” e para construir o referencial teórico que foi utilizado para cotejar as análises, acompanhado da legislação e dos depoimentos dos professores, sujeitos da investigação. De acordo com Alves (1992), com a revisão de literatura é possível identificar pontos de consenso, de

controvérsias e destacar aquilo que merece ser mais esclarecido, além de evitar repetições.

O caráter documental teve o objetivo de caracterizar a carreira dos profissionais da educação da Rede Municipal de Educação de Belém, para isso o documento principal utilizado foi o Estatuto do Magistério Público do Município de Belém (Lei 7.528/91) e leis correlatas. O quadro 1 sistematiza as leis utilizadas no estudo:

Quadro 1: Legislações do Município de Belém que versam sobre aspectos relacionados à Carreira dos professores - 1991 a 2014

Leis	Disposição
Lei Orgânica do Município de Belém de 1990, Subseção II - Dos Servidores Municipais, Art. 18 ao Art. 28	Dispõe sobre os servidores públicos municipais de Belém.
Lei nº 7.502 de 20 de dezembro de 1990	Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém.
Lei nº. 7.528 de 05 de agosto de 1991	Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público do Município de Belém.
Lei nº 7.507 de 14 de janeiro de 1991	Dispõe sobre o Plano de Carreira do quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Belém.
Decreto nº 24.437 de 24 de junho de 1992	Regulamente a progressão funcional por merecimento mediante avaliação de desempenho e dá outras providências.
Lei nº 7.638 de 24 de maio de 1993	Disciplina o desconto por motivo de falta de integrantes da Carreira do magistério.
Lei nº 7.673 de 21 de dezembro de 1993	Dispõe sobre o Sistema de Promoção do Grupo do Magistério da Secretaria Municipal de Educação.
Lei nº 7.722 de 07 de julho de 2004	Dispõe sobre o Sistema Municipal de Ensino.
Lei nº 8.487 de 29 de dezembro 2005	Dispõe sobre a concessão de incentivo ao aperfeiçoamento ao funcionário do grupo magistério, vantagem pecuniária prevista no art. 37, inciso VI, da Lei nº 7.528, de 05 de agosto de 1991, e dá outras providências.
Portaria nº 0112/2006-SEMEC de 09 de fevereiro de 2006	Disciplina a lotação de recursos Humanos nas Unidades Escolares.
Lei nº 8.791 de 30 de dezembro de 2010.	Cria cargos de provimento efetivo no âmbito da Secretaria Municipal de Educação - SEMEC, no Grupo Ocupacional Magistério, e dá outras providências.
Portaria nº 524/2014, de 28 de fevereiro de 2014	Altera a redação do artigo 6º da Portaria Nº 043/2011/GABS/SEMEC, de 25 de janeiro de 2011.

Fonte: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. 2014.

Para orientar a análise dos documentos elegemos apenas alguns aspectos da carreira, avaliados como centrais, quais sejam: provimento e formação; jornada de trabalho; formação continuada; desenvolvimento na carreira e; remuneração.

Para realizar a análise documental da carreira docente na Rede a partir do Estatuto do Magistério e de leis correlatas, com base nos indicadores apontados, foi

necessário consultarmos a legislação nacional concernente à carreira do magistério público, com o objetivo de analisar as convergências e dissonâncias entre as leis municipais e as orientações nacionais.

No Quadro 2 sistematizamos a legislação nacional consultada e que serviu de referência na análise da situação da carreira em nível local.

Quadro 2: Legislações federais sobre carreira e remuneração docente no Brasil (1988-2014)

Leis	Disposição
Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Art. 205 ao 214	Dispõe sobre a Educação Nacional
Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 20/12/1996, Título VI e VII	Dispõe sobre os profissionais da educação e recursos financeiros.
Emenda Constitucional nº 14 de 24/12/1996	Modifica os arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições constitucionais Transitórias.
Lei nº 9.424 de 24/12/1996	Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências.
Resolução CNE/CEB nº 03 de 08/10/1997	Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.
Lei 10.172 de 09/01/2001	Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências.
Emenda Constitucional nº 53 de 19/12/2006,	Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.
Lei nº 11.494 de 20/06/2007, Art. 22, 40 e 41	Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, e dá outras providências.
Lei nº 11.738 de 16/07/2008	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.
Resolução CNE/CEB nº 2 de 28/05/2009	Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública.
Lei nº 13.005 de 25 de junho de 2014	Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências.

Fonte: Elaborado pela autora. 2014

Para a coleta de dados utilizamos a entrevista, pois nos pareceu mais coerente haja vista que nosso objetivo foi o de analisar a carreira docente a partir da perspectiva dos professores.

O tipo de entrevista utilizado foi a semiestruturada, pois ela se desenrola a partir de um esquema básico, porém não aplicado rigidamente, permitindo que façamos as necessárias adaptações. De acordo com Ludke e André (1986, p. 33-34), nas entrevistas semiestruturadas “o entrevistado discorre sobre o tema proposto com base nas informações que ele detém e que no fundo é a verdadeira razão da entrevista”.

Foi importante atentar para alguns cuidados durante a entrevista, o que Thiollent (1980) chama de atenção flutuante, isto é, a atenção ao conjunto de manifestações não verbais do entrevistado, para além das respostas verbalizadas, como por exemplo, a entonação, hesitações, mudanças de ritmos. Isto foi importante para a compreensão e até mesmo para a validação de sua resposta. Foi importante também confrontar as falas do entrevistado com outras informações da pesquisa e dados sobre o informante (LUDKE, ANDRE, 1986).

Elaboração dos instrumentos

Para a elaboração dos instrumentos foi proposto e utilizado um roteiro semiestruturado de entrevistas para os professores, com intuito de coletar as informações necessárias. Os itens básicos do roteiro foram: a) Informações do entrevistado; b) Participação na elaboração do Estatuto do Magistério; c) Carreira; d) Remuneração; e) Avaliação e Perspectiva sobre valorização a partir da carreira e remuneração. No decorrer das entrevistas, os itens foram aprimorados, tomando corpo e se ramificando dentro dos próprios temas. Deste modo, o roteiro ficou mais detalhado.

A escolha dos sujeitos da pesquisa

Os sujeitos da pesquisa foram professores e representantes do Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Pará (SINTEPP). Os professores são efetivos da Rede Municipal de Educação de Belém (RMEB), possuem formação em nível médio, nível superior e especialização. Estas entrevistas foram realizadas no intuito de saber como estes avaliam a carreira na Rede Municipal de Educação de Belém. Os representantes do SINTEPP entrevistados foram escolhidos por ter participado efetivamente do processo de elaboração do Estatuto do Magistério de 1991. O objetivo dessas entrevistas foi analisar qual a visão desse movimento social a respeito da dinâmica desse processo. A atual coordenação do SINTEPP também foi entrevistada

com intuito de saber o que os coordenadores pensam sobre a carreira dos professores da RMEB.

Inicialmente a seleção dos professores entrevistados se daria levando em consideração o tempo de serviço da seguinte forma: cinco anos; quinze anos; e; vinte cinco anos ou mais. No entanto, no que se refere aos professores de “5anos” de tempo de serviço, estes não foram encontrados, pois os últimos concursos da Prefeitura Municipal de Belém ocorreram em 2011 e 2002, logo, foram selecionados aqueles professores cuja entrada foi em 2012 e 2013 (com tempo de serviço de até 2 anos) decorrente do concurso de 2011. Enquanto que os professores que se vincularam na Secretaria Municipal de Educação (SEMEC) via concurso de 2002 possuem no mínimo 10 anos de tempo de serviço, portanto, não se enquadraram à categoria “início de carreira”. No que se refere ao tempo de serviço de quinze anos, este foi redimensionado para a categoria de “15 a 20 anos”, pois foi o tempo de serviço com maior frequência entre os sujeitos. E o tempo de serviço de 25 anos ou mais também foi redimensionado para “30 anos ou mais”, pois não foi possível entrevistar professores de 25 a 30 anos.

Os professores seriam selecionados também pelo envolvimento na elaboração do Estatuto do Magistério de 1991. No entanto, os professores que participaram desse processo e que se dispuseram a entrevista são os representantes mais antigos do Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Pará (SINTEPP). Deste modo, a seleção dos entrevistados ficou como demonstrado no quadro 3:

Quadro 3: Número de Professores Entrevistados segundo o tempo de serviço

QUANTIDADE	TEMPO DE SERVIÇO
6	Até 5 anos
8	De 15 a 20 anos
2	A partir de 30 anos
16	TOTAL

Fonte: Elaborado pela autora. 2014

Os professores entrevistados também se diferenciam quanto às etapas educação básica que atuam, como mostra o quadro 4:

Quadro 4: Número de Professores Entrevistados segundo a área de atuação

NÚMERO	ÁREA DE ATUAÇÃO
3	Educação infantil
5	Séries iniciais (Ciclo I e II)
7	Séries finais (Ciclo III e IV)
1	Biblioteca

Fonte: Elaborado pela autora. 2014

Os representantes do SINTEPP entrevistados foram aqueles que participaram da elaboração do Estatuto do Magistério de 1991, apenas um não participou, mas ocupa atualmente o cargo de coordenador geral do sindicato, destacados no quadro 5.

Quadro 5: Número de representantes do SINTEPP entrevistados segundo área de atuação

NÚMERO	ÁREA DE ATUAÇÃO
1	Coordenação Geral
1	Secretaria Geral
1	Coordenação Regional da Executiva Belém
1	Ex coordenação do SINTEPP

Fonte: Elaborado pela autora. 2014

As entrevistas

As entrevistas foram realizadas nas escolas em que os professores trabalham. Os professores que fazem ou fizeram parte do SINTEPP foram entrevistados em sua maioria na sede do SINTEPP e um foi entrevistado na sede do Partido Socialismo e Liberdade (PSOL), em Belém. Todos os professores entrevistados se mostraram disponíveis a colaborar com a pesquisa e até mesmo se colocaram à disposição para esclarecimentos posteriores, o que ocorreu algumas vezes. As entrevistas se deram num clima tranquilo e foram muito esclarecedoras para a elucidação do objeto de estudo.

Caracterização dos entrevistados

Para preservar a identidade dos professores entrevistados, classificamo-los de acordo com tempo de serviço: **Professor A** (até 2 anos de carreira); **Professor B** (de 15 a 20 anos de carreira); **Professor C** (a partir de 30 anos de carreira). Os membros do sindicato foram identificados como **Professor S**, a terminologia “Professor S” foi utilizada porque além de serem ou terem sido do SINTEPP também são professores da Rede Municipal de Educação de Belém, com exceção de apenas um, este é professor aposentado da Rede Estadual de Educação do Pará, mas é coordenador da Executiva Regional do SINTEPP e participou da elaboração do Estatuto do Magistério de 1991, o mesmo foi classificado como “**Professor R**”.

Os professores “A” que atuam nas séries iniciais do ensino fundamental (Ciclo I e II) ingressaram na categoria de Licenciando Pleno – MAG.04, que exige formação em

nível superior – Licenciatura Plena em Pedagogia. Os professores “A” e “B” que atuam nas séries finais do ensino fundamental (Ciclos III e IV) ingressaram na carreira na categoria de Licenciado Pleno - MAG 04 que exige formação em licenciatura plena na disciplina na qual atuam. Os professores “B” e “C” que atuam nos Ciclos I e II em sua maioria ingressaram na carreira na categoria Professor Pedagógico – MAG.01, portanto com formação em magistério (2º grau).

A análise dos dados

O objetivo da análise dos dados foi organizar os relatos/informações dos entrevistados de maneira que possibilitasse chegar a respostas ao problema da pesquisa, qual seja o entendimento que os professores têm da carreira na Rede Municipal de Educação de Belém.

A análise e interpretação das informações da pesquisa constituem processos estritamente relacionados, de modo que não é fácil definir onde termina a análise e começa a interpretação. A análise é mais centrada nas informações, enquanto que na interpretação leva-se em conta a ligação com outros conhecimentos já obtidos (GIL, 1991).

A análise se iniciou desde o momento das transcrições, que foi um dos mais trabalhosos, no entanto foi também o mais esclarecedor e enriquecedor para a pesquisa. Durante as transcrições foi necessário recorrer diversas vezes às legislações pertinentes para compreender as informações dos entrevistados acerca dos direitos que possuem na RMEB. A busca nas legislações se deu de forma a confirmar e/ou confrontar com as informações dos entrevistados. Também foi importante buscar nos referenciais teóricos pertinentes à carreira docente, tais como Abreu e Balzano (1998), Monlevade (2000), Morduchowicz (2003), Luz (2008), dentre outros para compreender o contexto histórico-político-social e econômico que permeou muitos relatos.

Após a transcrição das falas, o passo seguinte foi utilizar o roteiro da entrevista para selecionar as falas pertinentes. Depois, com o objetivo de responder qual entendimento os professores têm da carreira na RMEB e cotejando com as referências teóricas sobre carreira docente foi possível fazer um agrupamento de temas, com intuito de organizar adequadamente as respostas. É importante ressaltar que algumas questões

surgiram ao longo da pesquisa, pois se mostraram presentes em muitos relatos ou que denotaram significância por sua peculiaridade, ajudando a pensar o objeto de estudo.

Temas

Os temas foram organizados a partir das questões da pesquisa e de temas que emergiram ao longo do estudo, mas que se tornaram significativos por colaborar na compreensão do objeto. Os temas foram:

- 1) A origem da carreira: o Estatuto do Magistério de 1991;
- 2) Jornada de trabalho, remuneração e condições de trabalho;
- 3) Desenvolvimento na carreira;
- 4) Avaliação da profissão e da carreira;
- 5) Perspectiva na carreira.

Organização da dissertação

A dissertação está organizada em três capítulos. O primeiro capítulo intitulado **“Aportes teóricos sobre carreira e remuneração do magistério público”**, subdivide-se em dois tópicos: “Estado e sua relação com a carreira dos servidores públicos a partir dos anos 90” e “A carreira do magistério”. O objetivo deste capítulo foi tratar das referências teóricas sobre carreira docente, tratar da legislação e da política referentes à carreira docente, no intuito de compreender o objeto de estudo, isto é, a carreira do magistério do município de Belém.

O segundo capítulo intitulado **“A carreira e remuneração dos professores da Rede Municipal de Belém”** tem o objetivo de sistematizar a situação socioeconômica de Belém, a política educacional de 1991 a 2014, no que se refere à carreira dos professores e caracterizar a carreira a partir do Estatuto do Magistério, com intuito de contextualizar e situar o objeto de estudo. Este capítulo está dividido em quatro tópicos. O primeiro é intitulado “Caracterização Socioeconômica do município de Belém”. O segundo tópico possui o título “A educação no município de Belém”. O terceiro tópico é denominado “Política Educacional e Carreira dos Professores do Município de Belém das décadas de 1990 e 2000”. O quarto tópico é intitulado “A Carreira e Remuneração dos Professores da Rede Municipal de Belém a partir do Estatuto do Magistério e Leis Correlatas”.

O terceiro e último capítulo tem como título “**Carreira na Ótica dos Professores da Rede Municipal de Belém**”. Nele estão organizadas as falas dos entrevistados de acordo com os temas que emergiram das entrevistas. O capítulo traz a discussão sobre a carreira na perspectiva dos professores, da legislação pertinente, cotejando com as referências teóricas sobre o tema. Com isso, esperamos contextualizar e situar a carreira dos professores na Rede Municipal de Educação de Belém, e consubstanciar com a perspectiva dos professores acerca da sua carreira. Ao final estão organizadas as considerações finais.

CAPÍTULO I

APORTES TEÓRICOS SOBRE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO

Carreira e Remuneração são elementos importantes para o desenvolvimento profissional do magistério e fazem parte, juntamente com a formação, do tripé da valorização docente. Realizar um debate com esses dois elementos é abrir uma discussão sobre a política educacional no Brasil e sobre a realidade da carreira docente.

A carreira e a remuneração docente se constituem instrumentos de valorização do profissional e influenciam diretamente na qualidade do ensino, pois pressupõem desenvolvimento profissional.

1.1 – A carreira do magistério

A discussão sobre carreira do professor entrou pela primeira vez na agenda política do Brasil em 1822 na Constituinte do Império, quando os deputados das Províncias levantaram a questão de que o ensino público de qualidade só poderia ser viabilizado por meio do trabalho de professores qualificados e bem remunerados (MONLEVADE, 2000).

No entanto, apenas em 1827 tornou-se lei, a instrução gratuita pública para os cidadãos³, por meio do Decreto de 15 de outubro, que dispunha sobre o número, as localidades das escolas e o ordenado dos professores, além de estabelecer o ensino mútuo, deliberava sobre a instrução do professor, regulamentava o ingresso no magistério, entre outras regulamentações (NUNES, MONTEIRO, SANTOS, 2008).

Sobre a formação inicial, o Decreto expressava que os professores que não tivessem a instrução necessária deveriam instruir-se em curto prazo nas escolas das capitais. Sobre o ingresso no magistério, o decreto apontava que só fossem: “admitidos à oposição e examinados os cidadãos brasileiros que estivessem no gozo de seus direitos civis e políticos sem nota na regularidade de sua conduta”. Os professores eram admitidos mediante exame com contrato de caráter vitalício; recebiam uma quantia de no máximo 500 mil réis anuais; tinham direito a uma gratificação que era concedida

³ Excluídos sempre os negros, libertos ou livres.

após 12 anos de efetivo exercício, que não ultrapassaria mais que um terço do ordenado. O art. 9º do Decreto apontava para a necessidade do concurso público (BRASIL, 1827).

O Decreto de 15 de outubro de 1827 descentralizou o financiamento do ensino do governo central⁴, incumbindo às províncias à criação e à manutenção das escolas primárias, bem como à formação dos professores. No entanto, as províncias não reuniam condições efetivas para organizar, manter e expandir o ensino. A valorização docente também não se concretizou, haja vista que as províncias não possuíam autonomia financeira e política para oferecer boas condições de trabalho, de formação e remuneração para os professores. No que tange ao ensino secundário, este ficou a cargo das capitais das Províncias, o que cooperou para o crescimento livre da oferta do ensino particular, haja vista a pouca oferta pelo poder público (MONLEVADE, 2000).

No que diz respeito à formação dos professores do ensino primário ocorreu um surto de criação de Escolas Normais,⁵ a partir de 1835, para atender a demanda de matrícula devido à emigração europeia. No entanto, estas escolas geralmente eram fechadas devido à fragilidade econômica e administrativa das Províncias para mantê-las (NUNES, MONTEIRO, SANTOS, 2008).

Neste período se contabilizava 1.506 escolas primárias e 25 liceus secundários. De acordo com Monlevade (2000) a situação do professorado não era satisfatória, pois,

[...] em 1848, já sob a responsabilidade das Províncias, a situação do ensino público, de acordo com o relatório do Visconde de Macaé, ministro do Império, era “triste e melancólica” principalmente pela falta de qualificação dos mestres e profundo descontentamento em que vive o professorado, “resultado da falta de recompensa pecuniária suficiente” (FÁVERO, 1996, p.59 *apud* MONLEVADE, 2000, p.26).

Apesar da situação apontada por Monlevade (2000), a sobrevivência e a reprodução do professorado conseguiam ser garantidas por uma parca remuneração, por uma nomeação burocrática, por agrados dos alunos ou até mesmo pelo reconhecimento

⁴O Governo Central nunca se sentiu responsável pela educação, pois o ensino jesuítico era auto-financiado por rendas mercantis.

⁵Rio de Janeiro (1835); Bahia (1836); Pará (1839); Ceará (1845); Paraíba (1854); Pernambuco (1864); Rio Grande do Sul (1870); Mato Grosso (1876); Goiás (1881).

da comunidade. No entanto, “a autoestima profissional e a consciência de categoria intelectual com peso social e político estavam a zero” (MONLEVADE, 2000, p. 24).

A partir da Proclamação da República em 1889, começa o delineamento de outro cenário da educação pública, pois neste momento se iniciava a destinação de recursos para a educação. No entanto, isso não significou melhores condições para os professores, pois a demanda de matrículas crescia nesse período, de maneira que os recursos públicos destinados ao pagamento dos professores não eram suficientes.

De acordo com Monlevade (2000, p.33), apesar disso, influenciado pelas reformas republicanas de 1893, o Estado de São Paulo, por meio de uma política de valorização da escola pública e do professor, foi capaz de criar um plano de carreira com regras de ingresso, remoção, jornada, direito a adjunto, progressão, gratificações e de melhoria salarial. O “salário razoavelmente atrativo povoou de alunos as escolas normais da capital e das que se multiplicaram nas cidades do interior de São Paulo de 1891 a 1920”.

No entanto:

[...] os ventos liberalizantes da República, com a valorização do ensino público e de seus profissionais, logo amainaram e cederam à calmaria do conservadorismo imposto em todas as Províncias pelo novo esquema coronelista, comandado pelas lideranças agrárias. O surto de educação popular, que teve em São Paulo seu maior expoente, foi contido, mesmo com a chegada de imigrantes mais rebeldes e com a implantação das primeiras indústrias. É verdade que o ensino primário público se expandiu, mas às custas de uma contenção de salários de seus mestres e do início da dobra de jornada de trabalho, facilitada pela criação dos Grupos Escolares, com aulas matutinas e vespertinas, além das noturnas (MONLEVADE, 2000, p. 33).

Deste modo, apesar de alguns avanços pontuais nas condições do ensino e do professorado, a situação geral não apresentava um cenário satisfatório, pois a partir do início do século XX o aumento de matrículas, sem a devida destinação de recursos, sobrecarregou o trabalho docente, que passaram a se desdobrar em dois ou mais turnos de trabalho.

A partir da década de 1930 vemos um novo contexto educacional. Destacamos as contribuições do Manifesto dos Pioneiros da Escola Nova; a promulgação da Constituição Federal de 1934⁶ (CF/1934), em que se estabeleceu a educação como direito e o ensino primário como gratuito e obrigatório, devendo ser ofertado, preferencialmente, nas escolas oficiais, ou seja, mantidas pelo poder público; e a criação do Ministério da Educação e Saúde, que passou a regulamentar o ensino e estabelecer as diretrizes educacionais (CURY, 2009).

Na CF/34 há o estabelecimento da vinculação constitucional de recursos financeiros para a educação pública, o que foi de muita relevância, pois nessa Constituição fica estabelecido, pela primeira vez, que a União, Estados e Municípios passariam a vincular obrigatoriamente o percentual de 10, 20 e 10%, respectivamente, de seus tributos para financiar a educação pública.

Outro aspecto levantado pela CF/1934 é a concessão do Estado para a abertura de escolas sob o regime privado. Na verdade, as escolas particulares existiam desde o final do século XVIII, período em que os jesuítas foram expulsos do Brasil. Neste período, surgiram algumas escolas particulares onde os professores eram pagos pela “novidade da época”: a mensalidade de alunos (MONLEVADE, 2000).

Ainda, de acordo com o art. 158 da CF/34, a forma de seleção de docentes previa a obrigatoriedade de concursos públicos, admitindo de forma temporária a contratação, além disso, aos professores concursados era garantida a vitaliciedade e inamovibilidade nos cargos. Também nesta Constituição, os direitos dos funcionários públicos se estendiam aos professores, direitos como estabilidade, ingresso exclusivo por concurso público, férias, licenças, procedimentos relativos à aposentadoria e invalidez, proibição de acúmulo de cargos e necessidade de estatutos (CAMARGO, JACOMINI, 2011).

A partir do estabelecimento da Ditadura do Estado Novo (1937-1945), a educação e os direitos dos professores sofreram significativamente, pois as vinculações

⁶ “A Constituição de 1934 reconheceu a maioria dos direitos sociais mais difundidos, principalmente no tocante ao trabalho, entre eles: a isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada de trabalho de 8 horas; a proibição do trabalho de menores, o repouso semanal, as férias remuneradas, a indenização por dispensa sem justa causa, a assistência médica ao trabalhador e à gestante, bem como reconheceu a existência dos sindicatos e associações profissionais, estabeleceu ainda a submissão do direito de propriedade ao interesse social ou coletivo, entre outras medidas” (ALVES, 2005, p.8 *apud* SOUZA, 2011).

de recursos à educação foram zeradas e não havia sequer menção sobre os direitos dos professores, porém, os direitos dos funcionários públicos se mantiveram (CAMARGO, JACOMINI, 2011).

Vejamos a análise de Dias (2009) sobre o contexto educacional da década de 1930 que influenciou as décadas seguintes:

O conjunto de políticas educacionais dos anos de 1930, tanto destinadas à regulamentação da profissão docente ou que, através das reformas do ensino atingiam os professores na organização das instituições escolares, manteve sobre a profissão docente a concepção de apostolado, sacerdócio, ou seja, ofício “penoso”, exercido como abnegação, esforço, consagração e devoção, o que já caracterizava o estatuto social da profissão. Mas, como era preciso engajá-los e conformá-los ao projeto político e econômico do Estado, tratava-se de um “apostolado cívico” (DIAS, 2009, p. 8 *apud* Souza 2011, p.70).

Podemos inferir que a profissionalização docente sofria, além das regulamentações da área educacional, as “regulamentações sociais” da profissão, vista como devoção, missão, aspectos que até hoje aparecem.

Com o fim do Estado Novo e com o estabelecimento de nova Constituição (CF/46) ocorreram avanços no que concerne aos direitos dos professores. Novamente os professores deveriam fazer concurso de provas e títulos para ingressar nas instituições públicas, além de ganhar vitaliciedade nos cargos. Com inspiração nas ideias de liberdade e de solidariedade humana, proclamados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, o ensino público é colocado como obrigatório e gratuito e o professor é legalmente reconhecido como “trabalhador do ensino”⁷.

Em 1946 foi sancionada a Lei Orgânica do Ensino Normal, Decreto-Lei nº 8.530, que estabelecia diretrizes gerais para o funcionamento das escolas normais em todo o país e tinha por objetivo formar professores para as escolas primárias e dirigentes de escolas. Essa lei pretendia dar uniformidade à formação dos professores, mas não alcançou grandes mudanças.

⁷ Em 1940 foi sancionado o Decreto-lei nº 2.028 que dispunha sobre o trabalho no magistério particular. Em 1943 foi estendido aos professores da rede pública através da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que regulamentaria a profissão nas décadas seguintes (DIAS, 2009).

Em 1961 é promulgada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBN), Lei nº 4.024/61. Esta lei representou verdadeiros entraves para a garantia do próprio direito à educação para todos, pois em seu artigo 30, parágrafo único, ficou estabelecido a não obrigatoriedade do ensino para quem comprovasse estado de pobreza do pai ou responsável, que não consiga estudar por insuficiência de escolas ou por matrícula encerrada e que possua doença ou anomalia grave (CURY, 2009).

No que tange à carreira e remuneração dos professores, o art. 60 fixava que o provimento efetivo em cargo de professor nos estabelecimentos oficiais de ensino seria feito por meio de concurso público de títulos e provas. Para a docência no ensino médio só poderia ser feito por professores registrados no órgão competente. A LDB/61 tinha dispositivos sobre a destinação de verbas para o aperfeiçoamento dos professores, além de incentivo à pesquisa e de realização de congressos. Há que se destacar que desde a CF/37, se previa a criação de uma lei específica para tratar da educação, no entanto apenas 24 anos depois ela foi sancionada.

Em 1964 se iniciou no Brasil o Regime Militar, período da política brasileira em que os militares governaram o Brasil até 1985 e caracterizou-se pela falta de democracia, supressão de direitos constitucionais, censura, perseguição política e repressão aos que eram contra o Regime.

Nesse contexto, uma nova Constituição Federal (CF/67) é outorgada e novamente são retirados os recursos vinculados à educação, além da permissão de destinação de recursos públicos para o setor privado da educação. Destaca-se que a CF/1967 ampliava o ensino primário para oito anos, tornando obrigatório dos 7 aos 14 anos. Até então, o ensino primário compreendia as séries iniciais do ensino fundamental.

Na década de 1970 ocorreu a explosão de matrículas devido ao êxodo rural, decorrente da industrialização, o que concorreu também para um crescimento significativo de docentes das mais variadas formações, que significou uma perda na qualidade do ensino à época (CURY, 2009).

Em pleno Regime Militar (1964-1985), foi sancionada a Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971, que reformou o ensino de 1º grau e criou o de 2º grau. O capítulo V dispunha sobre questões de formação, ingresso, carreira e remuneração, entre outros

itens. Mas, as questões de carreira e remuneração foram pouco explicitadas. No artigo 34, a lei dispunha que a admissão de professores seria feita mediante concursos de provas e títulos. No que concerne à carreira, o artigo 36 estabelecia que “em cada sistema de ensino, haverá um estatuto que estruture a carreira de magistério de 1º e 2º graus, com acessos graduais e sucessivos”.

No que tange à remuneração, a Lei nº 5.692/71 dispunha que os sistemas de ensino ficariam responsáveis por remunerar os professores e que suas remunerações seriam de acordo com as suas qualificações, sem distinção do grau de ensino que atuassem. Um ponto importante para se ressaltar ainda sobre a remuneração é que a União poderia auxiliar financeiramente para corrigir as diferenças regionais das remunerações, desde que os sistemas de ensino cumprissem algumas condicionalidades (BRASIL, 1971).

Souza (2011, p.75) destaca que em decorrência da extensão da obrigatoriedade do ensino de 1º grau, com a composição de oito séries, “este foi o nível de ensino que registrou uma maior expansão quantitativa do número de professores, agora formados nos cursos de licenciatura curta, em geral ofertados por instituições privadas noturnas”. Os cursos de licenciatura eram oferecidos em grande parte por faculdades particulares, que, em sua maioria, apresentavam graves problemas de estrutura administrativa e acadêmica. Ainda de acordo com Souza (2011):

[...] o número de professores de 1º grau chegava perto da marca de 1 milhão de profissionais nos finais da década de 1970 e início da década de 1980. As mudanças estruturais pelas quais passava o país associado às reformas educacionais alteraram significativamente as condições de trabalho dos professores, uma vez que o aumento do número desses profissionais associado ao arrocho salarial [...] resultou numa drástica redução da massa salarial dos docentes do ensino básico (SOUZA, 2011, p.76).

Monlevade (2000) faz uma síntese histórica que explica em grande parte a desvalorização docente. Segundo este autor, ocorre: a) de 1900 a 1950 - crescimento demográfico significativo; b) de 1920 a 1970 - aumento da demanda por escolarização devido à migração da área rural para a urbana em consequência da industrialização; c) de 1950 a 1990 - aumento de postos de trabalho docente maior que a arrecadação de impostos destinados para o pagamento de professores; d) de 1950 a 1994 - baixos

salários e jornadas múltiplas, consequência da compressão da jornada para 20h/semanais.

A partir da segunda metade do século XX, especificamente no período de 1955 a 1991, ocorre a explosão de funções docentes na tentativa de acompanhar o crescimento das matrículas da educação básica pública. Mas, que na verdade significou o surgimento da “multi jornada” e do “multi emprego” dos professores. Em 1965, eram pouco mais de doze milhões de matrículas para o ensino fundamental e médio enquanto que o número de funções docentes não chegava a quinhentos mil. Em 1991, foram registrados mais de trinta e dois milhões de matrículas e cerca de um milhão e meio de funções docentes (MONLEVADE, 2000).

A respeito do baixo salário dos professores, este era “justificado” pelo grande número de alunos e pela deficiência financeira dos Estados⁸ que eram responsáveis pela demanda de matrícula. Os recursos financeiros destinados ao pagamento de professores eram insuficientes, consequência da “falta de financiamento adequado para a educação, pois a arrecadação não crescia e a destinação de verbas era cada vez menor” (SOUZA, 2011, p.69).

Ressalta-se que no início do século XX o formato do professorado não era aquele de “moças ricas e moços pobres”. A situação financeira e a diversificação da formação resultaram em um novo perfil, agora majoritariamente constituído de mulheres e oriundas de classes pobres que se submetiam a jornadas de trabalho em dois ou mais estabelecimentos, trabalhando nos três turnos (manhã, tarde e noite).

O início desse processo de feminização do magistério se deu com a possibilidade da mulher trabalhar somente em um período, permitindo a conciliação do trabalho doméstico, além de significar ascensão social e afirmação da mulher por representar um reforço financeiro (MONLEVADE, 2000).

Souza (2011) destaca que essa mudança no perfil dos professores, que não eram apenas de classes médias urbanas, mas também das classes baixas, contribuiu para tornar a categoria uma das maiores do país⁹.

⁸Até 1920 a receita da União era o dobro da receita de todos os Estados da Federação (IBGE, 1990).

⁹ Em 2006, a Rais registrou 2.803.761 empregos para professores no Brasil.

Assim, com a demanda de matrículas muito maior do que o número de professores em exercício foram necessárias várias “adaptações” na formação dos professores. Essas adaptações se expressaram com a expansão das escolas normais em nível médio, cursos rápidos de suprimento formativo de docentes, complementação de formações de origens diversas, autorizações especiais para exercício do magistério a não licenciados, admissão de professores leigos, etc.

Deste modo, podemos considerar que em face do histórico do magistério público no Brasil pouco foram as regulamentações sobre carreira e remuneração. No entanto, a partir da década de 1990 o Estado passou a regulamentar com mais precisão a relação com o funcionalismo público que influenciaria o magistério público como veremos a seguir.

1.2 – Estado e sua relação com a carreira dos servidores públicos a partir dos anos de 1990

A partir da Constituição Federal de 1988 (CF/88), ocorreram muitas mudanças no que diz respeito aos servidores públicos e sua relação com o Estado, principalmente no que diz respeito às carreiras. Antes de 1988 era admitida a existência de dois regimes na Administração Pública: o estatutário e o celetista. O regime estatutário é de responsabilidade de leis estabelecidas pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, no geral, se definindo por estatutos. O estatuto corresponde ao conjunto de normas que definem a relação funcional dos servidores com a administração pública. No que diz respeito ao regime celetista, este está sujeito à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452/1943, estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho.

Em termos gerais, podemos observar que os regimes não são diametralmente opostos. Ambos admitem para ingresso o concurso público, o que foi um requisito proveniente da CF/88. Vale ressaltar que os servidores que haviam ingressado no serviço público pelo menos 5 anos antes da promulgação da CF/88 e que não ingressam no serviço público via concurso público de provas ou de provas e títulos adquiriram estabilidade no serviço público (Art. 19 do ADCT da CF/88).

A principal diferença entre os dois Regimes diz respeito às despesas. O Regime Celetista tem despesas com o pagamento de seguro desemprego, aviso prévio, Fundo de

Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Despesas estas que o Regime Estatutário não prevê. Porém, no Regime Estatutário, a responsabilidade pelo pagamento de aposentadorias e pensões cabe à própria Administração Pública. Enquanto que no Regime Celetista esta responsabilidade cabe ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), órgão do Ministério da Previdência Social do Governo Federal. Importa considerar que ambos os Regimes preveem o recolhimento mensal de um percentual sobre a remuneração para a seguridade do servidor (ABREU, BALZANO, 1998a).

Com relação à estabilidade, o estatutário depois de três anos de efetivo exercício, observados os devidos requisitos, adquire estabilidade no cargo. Enquanto que para o celetista não há este direito. De outro lado, o estatutário mesmo com estabilidade também poderá ser demitido, mas a ele é garantida ampla defesa em sentença judicial transitado em julgado ou em processo administrativo disciplinar. Algo que não cabe ao celetista. Quaisquer controvérsias sobre questões trabalhistas, como a demissão imotivada, podem ser encaminhadas a Justiça do Trabalho por meio dos Tribunais Regionais do Trabalho, o que deixa o ente federado sem autonomia para legislar sobre seu pessoal. De qualquer forma, ambos os regimes estão submetidos ao princípio da legalidade (art. 37, CF/88), isto é, necessidade de apuração dos fatos e decisões, seja por via da Administração Pública ou da Justiça do Trabalho.

Com relação às aposentadorias, até 1998 estas se definiam pelo tempo de serviço do servidor. De acordo com o Art. 40 da CF/88, a aposentadoria se daria de forma compulsória e voluntária. Compulsoriamente aos 70 anos com proventos proporcionais ao tempo de serviço. Voluntariamente, aos 35 anos de tempo de serviço para o homem e 30 para a mulher com proventos integrais. Aos 30 anos de serviço para o homem e 25 anos a mulher. Aos 65 anos se homem e 60 se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço. No caso do magistério, a aposentadoria se daria aos 30 anos de tempo de serviço para o professor e 25 anos para a professora.

No contexto da Reforma do Estado é editada a Emenda Constitucional nº 20 de 15/12/98, que modificou o Sistema de Previdência Social. No que se refere às aposentadorias a EC nº 20/98 vinculou idade ao tempo de contribuição do servidor.

Para os homens, idade mínima de 60 anos e 35 anos de contribuição. Para a mulher, idade mínima de 55 anos e 30 anos de contribuição com proventos integrais. No

caso de aposentadoria antes dos 35 anos de contribuição, a idade mínima será de 65 anos para homem e 60 anos para a mulher com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, respeitando o critério de no mínimo 10 anos de contribuição e 5 anos de exercício no mesmo cargo. No caso do magistério público, os requisitos de idade e tempo de serviço foram reduzidos em cinco anos para o professor que comprove tempo de serviço exclusivamente no magistério da Educação Básica. Para o homem, idade mínima de 55 anos e 30 anos de exercício e para mulher, idade mínima de 50 anos e 25 anos de exercício (BRASIL, 1988).

O artigo 39 da CF/88 estabelecia que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituiriam, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas. No entanto, continuou coexistindo em alguns entes federados regimes diferentes, de modo que a Emenda Constitucional nº19 de 1998 extinguiu a expressão “regime jurídico único”, dando abertura oficial a escolha dos regimes ou adoção de ambos e também exclui a exigência de planos de carreira para os servidores públicos. Assim, o artigo 39 passou a ter a seguinte redação: “A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes”.

No que diz respeito ao magistério público a CF/88, art. 206, V, estabelecia como um dos princípios do ensino, a valorização dos profissionais, garantido, na forma da lei, plano de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, assegurado regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União.

Entretanto, com a EC nº 19/98 o inciso V do referido artigo passou a ter a seguinte redação: “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”. Observamos que a EC nº19/98 retirou o trecho “regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União”. Mas, permaneceu com a exigência de plano de carreira para o magistério público. Mais recentemente a EC nº 53/2006 deu nova redação ao inciso, ficando da seguinte forma: “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na

forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas”.

Portanto, até 1998 os servidores públicos, de forma geral, poderiam ter plano de carreira, entretanto a partir da EC nº 19/98, apenas o magistério público passa a ter essa possibilidade. Lembrando que em 1996, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB/96) reitera a necessidade de planos de carreira como parte da valorização do magistério público, assim como a Resolução nº 3/97, que fixou diretrizes para os planos de carreira e remuneração do magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e outras leis que versam sobre carreira dos professores que analisaremos mais adiante.

Para definir plano de carreira utilizamos Abreu e Balzano (1998b), para quem o plano de carreira pressupõe evolução na medida em que ocorra a passagem de uma classe a outra do mesmo cargo. Esta passagem se chama de progressão que se constitui como,

[...] meio de incentivo ao servidor, para que adquira novos níveis de escolaridade e busque atualização, experiência profissional e aperfeiçoamento de seu trabalho. Por meio de planos de carreira, a administração pública manifesta seu interesse pela evolução dos servidores, dispondo de instrumentos para valorizar o bom funcionário, separando-o do despreparado ou desinteressado. Para o servidor, a carreira constitui direito à progressão profissional regulamentada, e ele pode ocupar sucessivas posições em graus crescentes de importância, remuneração e responsabilidades (ABREU; BALZANO, 1998b, p.220-221).

Deste modo, para as autoras, uma evolução na carreira baseada apenas na progressão automática (por meio do tempo de serviço e da apresentação de certificados) não se constitui em um instrumento de incentivo ao servidor, tão pouco para o melhor desempenho de sua atividade profissional. É necessário que haja uma interligação entre desenvolvimento profissional, progressão e aumento de remuneração do servidor para se falar em carreira efetiva (ABREU, BALZANO, 1998b).

Dutra (2012) também contribui ao afirmar que:

A carreira não deve ser entendida como um caminho rígido a ser seguido pela pessoa, mas como uma sequência de posições e de

trabalhos realizados pela pessoa. Essa sequencia articulada de forma a conciliar o desenvolvimento das pessoas com o desenvolvimento da empresa é o que chamaremos de carreira (p. 103).

Assim, Dutra (2012) converge com o entendimento sobre carreira de Abreu e Balzano (1998b). Esse entendimento de que a carreira é a evolução do servidor, permitindo desenvolvimento profissional e aumentos na remuneração será o entendimento que utilizaremos na análise dos depoimentos dos professores da Rede Municipal de Educação de Belém (RMEB).

Ainda sobre essa questão, Chanlat (1995) utiliza exemplos de carreiras de alguns países industrializados para explicitar o enraizamento delas, pois acredita que a cultura, os princípios e, principalmente, o tipo de formação de determinada sociedade são decisivos para explicar como se dá a gestão das carreiras nas organizações.

Os tipos de carreira, segundo Chanlat (1995), estão sistematizados no quadro 6:

Quadro 6: Sociedade e tipo de carreiras de países industrializados

Países	Tipo de sociedade	Tipos de carreira
Japão	Cultura orientada com valores masculinos; enaltecimento do coletivo.	Pequeno número de mulheres pode fazer carreira; as possibilidades de mobilidade são pequenas e as promoções raras
Alemanha	Sociedade surgida do reagrupamento igualitário de províncias e cidades desiguais. Desenvolveu uma gestão mais igualitária, mais consensual.	Diferença salarial entre os operários e os executivos é uma das menores; os funcionários beneficiam-se de uma formação profissional de qualidade; o recrutamento ocorre em função da experiência; os níveis hierárquicos são menores.
França	Herdeira da ordem social feudal e de valores aristocráticos;	Os postos de direção são reservados aos diplomados das grandes escolas; as diferenças entre os operários e os executivos são grandes; enaltecimento do prestígio.
Suécia	Uma das sociedades mais igualitárias do mundo	Forte igualdade entre os sexos; diferenças de renda pequenas;

Fonte: Chanlat (1995).

Como se pode observar no quadro 06, as carreiras se diferem em cada sociedade de acordo com os princípios e bases nos quais as sociedades foram firmadas. Apesar dessas diferenças podemos, segundo Chanlat (1995), de maneira geral, elencar dois grandes modelos de carreira: um **modelo tradicional**, que é dominante, em que um homem, pertencente aos grupos socialmente dominantes, pode adquirir estabilidade e com possibilidades de progressão do tipo linear vertical; e um **modelo moderno**, que começa a aparecer a partir dos anos de 1970, em que um homem ou uma mulher,

pertencente a grupos sociais variados, geralmente tem uma carreira instável e obtém uma progressão do tipo descontínua vertical e horizontal. Esses dois modelos refletem, não só, o tipo de sociedade, mas também marca as mudanças que vem ocorrendo na sociedade e no mundo do trabalho.

Para Chanlat (1995, p.72) o modelo moderno de carreira caracteriza-se...

Pela variedade ao mesmo tempo sexual e social. Numerosas mulheres iniciam, com efeito, em nossos dias, carreiras com os mesmos títulos que os homens. Se a democratização da educação ajuda a mulheres neste processo, permite igualmente a muitos indivíduos de origem modesta o acesso a este modelo [...]. A chegada maciça das mulheres, as mudanças tecnológicas e a reestruturação da economia vão introduzir uma variedade de comportamentos anteriormente desconhecidos.

Podemos considerar que o modelo moderno de carreira caracterizado por Chanlat (1995) se expandiu no mundo do trabalho em função do maior acesso à educação e na mudança de perfil do mercado de trabalho.

No que diz respeito ao perfil do mercado de trabalho para os professores, podemos afirmar que é o setor que oferece muitos postos de trabalho. De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em 2006 os profissionais do ensino ocuparam o 3º lugar do ranking das ocupações. Dentro do grupo de professores, 77% atuam na educação básica. No que tange ao perfil do professorado, 83% são mulheres, que em sua maioria (69%) possuem a condição de chefe de família (GATTI; BARRETO, 2009).

O processo de feminização do magistério se deu como aponta Monlevade (2000) pela expansão do acesso à educação e da possibilidade da mulher trabalhar somente em um período.

O vencimento dos professores tem sido menor em relação aos vencimentos de outros profissionais que possuem nível superior e isso "tem peso sobre as características de procura por esse trabalho. Entre outros fatores, carreira e salários que estão associados a desprestígio profissional com certeza pesam tanto na procura por esses cursos, como sobre o ingresso e permanência na profissão" (GATTI; BARRETO, 2009, p.240).

Para reverter esse quadro deve haver uma política de remuneração atrativa para o professor. De acordo com Pontes (1993 *apud* ARAÚJO, 2008) a remuneração associada ao plano de carreira pode ser um fator motivador para o crescimento profissional. A política salarial é importante,

Na medida em que seus funcionários podem ter aumentos salariais advindos de reajuste, intermédios dos sindicatos, por promoção horizontal (por intermédio da passagem da pessoa para um nível superior de salário dentro do mesmo cargo); por promoção vertical (por intermédio da passagem da pessoa de um cargo para outro superior); e pela reclassificação (elevando-se o grau). Essa política pode se constituir meios de estimular o crescimento das pessoas dentro das organizações (ARAÚJO, 2008, p.66).

Deste modo, a política salarial associada ao plano de carreira contribui para o desenvolvimento do trabalhador. Dutra (2012) define desenvolvimento como a capacidade para assumir atribuições e responsabilidades em níveis crescentes de complexidade. Quando a pessoa aprende a atuar num certo nível de complexidade, ela não mais regride, caso à pessoa se dê um trabalho que exija menos, possivelmente ela se sentirá frustrada.

Daí a necessidade de um plano de carreira que vise o desenvolvimento das pessoas, de modo que seu trabalho seja algo que esteja em desenvolvimento de forma constante. Araújo (2008) traz para o debate que plano de carreira não se resume a retribuição salarial. Pelo contrário, o plano de carreira deve ser compreendido como uma proposta de crescimento pessoal e profissional em que todos ganharão, não somente aumentos salariais.

O debate que permeia a questão de plano de cargos e remuneração é enriquecido com a compreensão de que deve ser mudada a visão de que remuneração seja apenas custo para a Administração Pública. A remuneração deve ser vista como investimento no sentido de aperfeiçoamento de pessoal. Deve-se levar em consideração que a questão é complexa, pois ao se lidar com pessoas não há receita pronta ou regras (WOOD JR. e PICARELLI FILHO, 1996 *apud* ARAÚJO, 2008).

De acordo com Araújo (2008) a remuneração é um conjunto de vantagens que uma pessoa recebe em contrapartida pela prestação de um serviço. As remunerações

podem ser de duas formas: a) Remuneração Funcional, cujo foco é o cargo, relaciona-se com o plano de cargos e salários focado apenas no cargo; b) Remuneração Variável, cujo foco é a pessoa. Segundo Araújo (2008) a remuneração funcional não leva em consideração as pessoas e torna a administração burocrática em demasia por exaltar a hierarquização. Além de inibir a criatividade e autonomia dos funcionários, pois a eles cabe somente exercer as funções do cargo. Em contrapartida, a remuneração variável objetiva recompensar as pessoas pelas suas habilidades, competências e resultados proporcionados à organização.

Araújo (2008) elenca os tipos de salários descritos no quadro 7:

Quadro 7: Tipos de salários

Tipo	Descrição
Salário nominal ou bruto	O salário que consta no registro profissional do funcionário
Salário efetivo ou líquido	É o salário bruto descontadas as obrigações legais
Salário complessivo	É o salário bruto complementado pelas parcelas adicionais
Salário profissional	É o salário expresso na lei a algumas profissões.

Fonte: Araújo (2008).

De acordo com o quadro 7 o salário nominal ou bruto é aquele estipulado para determinado cargo ou função sem os descontos legais. O salário efetivo ou líquido é o valor recebido após os descontos legais. O salário complessivo é aquele que são adicionadas parcelas ao salário bruto. O salário profissional é aquele estipulado em lei para determinadas profissões.

Em relação ao funcionalismo público podemos associar o salário bruto à remuneração (vencimento acrescido de vantagens e adicionais). O salário líquido seria a remuneração recebida após os descontos legais como previdência, assistência saúde, auxílio transporte, imposto de renda e demais descontos. O salário profissional pode ser associado ao piso salarial, que é definido em lei. No caso do magistério público da educação básica, o salário profissional é definido pelo Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), regulamentado pela Lei nº 11.738/2008.

Assim, desenvolvimento, plano de carreira e remuneração estão intrinsicamente ligados. No que diz respeito à definição de carreira no serviço público, utilizamos o entendimento de Abreu e Balzano (1998b), segundo as autoras, carreira é a organização de cargos de uma atividade profissional em posições escalonadas em linha ascendente.

Esta organização em posições escalonadas pressupõe a distribuição dos cargos efetivos em classes, em que a pessoa vai subindo como que um degrau na carreira.

Portanto, a carreira é a evolução do funcionário, que lhe traga desenvolvimento profissional e maior retorno financeiro. Sobre o fator financeiro utilizam-se diversos termos, como salário, vencimento e remuneração. Por isso, discutiremos as definições de cada um dos termos. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) salário é o valor estipulado para retribuição pelo trabalho prestado e é pago diretamente para o trabalhador, não envolvendo terceiros.

De acordo com a Lei nº 8.112/90, (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais), vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei. Enquanto que remuneração é o vencimento do cargo acrescido de vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei. As vantagens pecuniárias são as indenizações, gratificações e adicionais. As indenizações não se incorporam ao vencimento, enquanto que as gratificações e adicionais podem se incorporar ao vencimento nos casos e condições indicadas pela lei (BRASIL, 1990).

O salário mínimo foi criado na década de 1930 e é definido segundo a CLT como a contraprestação mínima paga ao trabalhador capaz de satisfazer as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. De acordo com a CF/88 (Art. 7º, IV e VI) o recebimento do salário mínimo é um dos direitos do trabalhador e não pode ser reduzido, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

No caso do magistério público, há uma variedade de definições de salário e carreira, pois de acordo com Gatti e Barreto (2009, p. 237) no Brasil há “dificuldade de se conseguir uma imagem mais precisa sobre as condições de carreira e salário dos trabalhadores em educação” em função do sistema federativo, em que cada instância possui relativa autonomia, o que ocasiona a diversidade de legislações, fontes de recursos e orçamentos.

Gatti e Barreto (2009) ainda analisam que:

A situação é bastante heterogênea e complexa nos aspectos referente à carreira e salário dos professores, entre estados, municípios (conforme

região, características da população, sistema produtivo regional e local, capacidade financeira, repasses federais ou estaduais, tradições políticas e culturais etc.). Na estrutura de carreira do setor público há diferenciação entre cargos e funções, com implicações quanto às formas de preenchimento de vagas e salários, o que se reflete em opções diversificadas em cada instância governamental no que se refere à incorporação de professores ao sistema de progressão funcional (GATTI; BARRETO, 2009, p.237-238).

Apesar da heterogeneidade no que diz respeito ao salário e carreira do magistério público no Brasil, podemos ter como base as definições de vencimento e remuneração de acordo com a Lei nº 8.112/90, como já citado, por ser coerente com a Lei nº 7.509/90 (que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém) e nos ajudará a investigar a carreira dos professores do município de Belém. Assim, remuneração e vencimento serão os termos utilizados quando nos referirmos à retribuição dos professores da Rede Municipal de Educação de Belém.

Portanto, a partir da Constituição Federal de 1988 muitas leis foram regulamentadas, principalmente aquelas que dizem respeito aos direitos dos trabalhadores. Exemplo dos estatutos dos funcionários públicos, estatutos do magistério, planos de carreira dos trabalhadores. Desse modo, a partir da década de 1990, vemos um cenário mais profícuo, do ponto de vista da carreira docente, como observaremos no item a seguir.

1.3 – Carreira e remuneração docente a partir da CF/88

Em 1988 foi promulgada nova Constituição Federal e esta proclama a educação como direito de todos e dever do Estado e da família e destaca o ensino fundamental como direito público subjetivo, obrigatório e gratuito.

A Constituição Cidadã, como ficou conhecida, representou um avanço importante, por reconhecer as condições apontadas para a valorização dos profissionais da educação: formação inicial e continuada; condições físicas do local de trabalho, autonomia profissional, organização da carreira, condições de trabalho como estabilidade, carga horária e remuneração.

De acordo com a CF/88 (art. 206)¹⁰ o ensino será ministrado, dentre outros princípios:

V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;

VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal.

A carreira do magistério público está garantida por meio da exigência de planos de carreira, como meio para se atingir a valorização docente (BRASIL, 1988, art. 206, V).

Vale lembrar que foi na Reforma do Ensino de 1º e 2º grau, Lei nº 5.692/1971, que a carreira do magistério apareceu pela primeira vez como exigência na legislação educacional por meio de estatutos. Após muitas lutas do movimento docente por melhores remunerações e condições de trabalho, foi conquistada na CF/88 a exigência de planos de carreira para os professores. Mais tarde, em 1996, com a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/96), essa questão foi reiterada com a exigência que os sistemas de ensino elaborassem planos de carreira e estatutos ao magistério público.

No contexto da Reforma do Estado ocorrida no Brasil na década de 1990, ocorreram mudanças significativas no cenário educacional. A Reforma do Estado envolveu aspectos políticos, econômicos e administrativos, com intuito de promover um ajuste fiscal duradouro; reformas econômicas, orientadas para o mercado; política industrial e tecnológica; reforma da previdência social; inovação da política social e reforma do aparelho do Estado (GUTIERRES, 2010).

O processo de Reforma do Estado na política educacional pode ser percebido a partir da descentralização administrativa, financeira e pedagógica, resultando em significativo repasse de responsabilidades para o nível local, por meio de transferência de ações e processos de implementações, atribuindo grande relevância à gestão escolar (OLIVEIRA, 2009).

¹⁰ Redação alterada pela Emenda Constitucional nº 53 de 2006.

Segundo Oliveira (2009) o modelo de gestão local contribui para a fragmentação dos regimes organizativos dos profissionais da educação. Além disso, segundo a mesma autora,

Esse processo faz com que a escola vá se distanciando do contexto social e político mais amplo no qual está inserida, restringindo-se ao entorno mais imediato – o local –, o que aos poucos contribui para o enfraquecimento da noção de educação como bem público e universal (OLIVEIRA, 2009, p. 202).

Como parte da política de descentralização financeira imposta pela Reforma do Estado, foi aprovada a Emenda Constitucional nº14 em 1996, que instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação e de Valorização do Magistério (FUNDEF), regulamentado pela Lei nº 9.424, de 24 de dezembro do mesmo ano, e pelo Decreto nº 2.264, de 27 de junho de 1997, passando a vigorar em todo o país a partir de 1º de janeiro de 1998.

O FUNDEF foi implantado no âmbito de cada Estado e do Distrito Federal, por um período de 10 anos, com o objetivo de assegurar a distribuição de responsabilidades e recursos entre os Estados e seus Municípios, com intuito de garantir a universalização do ensino fundamental e a remuneração condigna do magistério. Os fundos se constituíam de recursos provenientes da vinculação de 15% de determinados impostos que compõem a receita da educação do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios¹¹ (BRASIL, 1996).

O artigo 9º da Lei nº 9.424/1996 (FUNDEF), previa a “remuneração condigna aos profissionais do ensino fundamental”, com a aplicação mínima de 60% dos recursos do Fundo para pagamento dos professores, admitindo até 5 anos, a partir da implementação do Fundo, a destinação de parte desses recursos para formação de professores leigos¹². Além disso, estabelecia que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios criassem seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério (PCRM) no

¹¹O valor mínimo anual por aluno era calculado através da razão entre a receita total do Fundef e as matrículas efetivadas no Ensino Fundamental. No caso do Estado ou Município não atingir esse valor, a União complementaria com recursos.

¹²Neste prazo os professores leigos deveriam adquirir a habilitação necessária ao exercício das atividades docentes, sendo condição para ingresso no quadro permanente da carreira do magistério.

prazo de 6 meses, de modo que assegurassem: a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério; o estímulo ao trabalho em sala de aula e; a melhoria da qualidade do ensino (BRASIL, 1996).

De acordo, ainda com Lei do FUNDEF, a apresentação de Plano de Carreira e Remuneração do Magistério deveria seguir as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação (CNE). Essas diretrizes vieram por meio da Resolução nº 3 de 1997 da Câmara de Educação Básica (CEB) do CNE.

De acordo com a Resolução nº 3/97 integram a carreira do magistério os docentes e o pessoal de suporte pedagógico (entendido como as atividades de administração, supervisão, inspeção, planejamento e orientação educacional) e para ingressar na carreira é exigido concurso público de provas e títulos.

Segundo o Art. 4º da Resolução, o exercício da docência na carreira de magistério exige, como qualificação mínima: ensino médio completo, na modalidade normal, para a docência na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental; ensino superior em curso de licenciatura, de graduação plena, com habilitações específicas em área própria, para a docência nas séries finais do ensino fundamental e no ensino médio; formação superior em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente, para a docência em áreas específicas das séries finais do ensino fundamental e do ensino médio. O exercício das demais atividades de magistério de suporte pedagógico exige como qualificação mínima a graduação em Pedagogia ou pós-graduação nos termos do artigo 64 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Sobre as férias do magistério, estas serão de 45 dias anuais, desdobrados em dois períodos para os docentes em regência de classe. E de 30 dias anuais para os demais integrantes do magistério (Art. 6º, III).

No que se refere à jornada de trabalho, a Resolução nº 3/97 (Art.6º, IV) dispõe que será no máximo quarenta horas semanais, constituída de uma parte de horas aula e horas de atividades. As horas de atividades serão entre 20 a 25% da jornada total e se constituirão de atividades de preparação e avaliação do trabalho didático, aperfeiçoamento profissional, participação de reuniões, entre outras atividades.

A remuneração dos docentes contemplará níveis de titulação, sem que a atribuída aos portadores de diploma de licenciatura plena ultrapasse em mais de 50% (cinquenta por cento) a que couber aos formados em nível médio (Art. 6º, V).

De acordo com o artigo 6º, VI, as formas de incentivo de progressão por qualificação de trabalho docente seriam:

- a) a dedicação exclusiva ao cargo no sistema de ensino;
- b) o desempenho no trabalho, mediante avaliação segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional, a serem definidos em cada sistema;
- c) a qualificação em instituições credenciadas;
- d) o tempo de serviço na função docente;
- e) avaliações periódicas de aferição de conhecimentos na área curricular em que o professor exerça a docência e de conhecimentos pedagógicos.

Estas formas de incentivo ficam à responsabilidade dos sistemas de ensino, que deveriam estabelecer os parâmetros de qualidade para a avaliação do desempenho profissional e como essa avaliação repercutiria na progressão e remuneração do magistério. A passagem do docente de um cargo para outro somente ocorreria mediante concurso público de provas e títulos.

Desse modo, a Resolução nº 3/97 pouco falou sobre a carreira do magistério, no sentido de um plano de carreira que faça a interligação entre desenvolvimento profissional e progressão, como defendem Abreu e Balzano (1998b) e Dutra (2012). A Resolução apresentava diretrizes muito gerais e superficiais, deixando aos sistemas de ensino a responsabilidade de criar programas de desenvolvimento profissional dos docentes.

Outra lei que devemos destacar como parte das tentativas de estabelecimento de planos de carreira e remuneração do magistério é a Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001 que aprovou o Plano Nacional de Educação (PNE/2001), sancionado ainda no governo de Fernando Henrique Cardoso, cujo objetivo maior foi a melhoria da qualidade do ensino.

Nesse sentido, uma das prioridades do PNE/2001 foi a formação dos professores, pois esta era entendida como requisito primordial para alcançar a melhoria da qualidade do ensino, assim como para subsidiar a valorização desses profissionais.

Segundo o PNE/2001, tal “valorização só pode ser obtida por meio de uma política global de magistério, a qual implica, simultaneamente: a formação profissional inicial; as condições de trabalho; remuneração e carreira e; a formação continuada” (BRASIL, 2001, p.59).

O PNE/2001 estabelecia que para alcançar a valorização docente são necessários vários elementos, tais como uma jornada de trabalho organizada, de acordo com a jornada dos alunos, concentrada em um único estabelecimento de ensino e que inclua o tempo necessário para as atividades complementares ao trabalho em sala de aula; uma remuneração condigna e competitiva no mercado; e um compromisso social e político do magistério.

Outro marco importante para a carreira e remuneração docente foi a Lei nº 11.494/2007 que regulamentou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), através da EC nº 53, aprovada em 2006 na gestão de Luís Inácio Lula da Silva. O novo Fundo (com vigência de 14 anos – 2007/2021), tal qual o antigo, promove a distribuição de recursos com base no número de alunos matriculados na rede de ensino público.

O FUNDEB substituiu o FUNDEF e introduziu algumas modificações: a vinculação da receita da educação aumenta para 20%; a aplicação dos recursos passa a contemplar toda a Educação Básica, assim como passa a abranger os profissionais da educação de todas as etapas e modalidades desse nível de ensino.

A Lei do FUNDEB trouxe à cena a discussão da valorização dos profissionais da Educação Básica, por meio da obrigatoriedade da destinação de no mínimo de 60% dos recursos do fundo para a remuneração e formação continuada.

Outro ponto importante reiterado pela Lei do FUNDEB consta no artigo 40 em que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deveriam implantar Planos de Carreira e Remuneração dos profissionais da Educação Básica, de modo a assegurar: a remuneração condigna dos profissionais da Educação Básica da rede pública; integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola; a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem. Além disso, em seu parágrafo único consta que “os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino” (BRASIL, 2007).

Outro avanço dessa lei, consta no artigo 41 que estabelecia que até 31 de agosto de 2007, deveria haver uma lei específica sobre o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para o magistério público da Educação Básica. No entanto, somente em 2008 foi criado o PSPN.

A remuneração dos professores já estava presente nos dispositivos legais no Brasil desde o século XIX. Em 1827, a lei geral da educação, promulgada naquele momento, dispunha sobre os ordenados dos professores, estabelecendo um valor mínimo e um valor máximo que deveriam ser pagos a eles (MONLEVADE, 2000).

Passados mais de um século, o cenário educacional no final do século XX é permeado pela luta salarial do movimento docente, das entidades, associações e sindicatos. Após três Projetos de Lei (PL) que tramitaram no Congresso Nacional, PL 431/06, PL 619/07 e uma emenda substitutiva a este PL, o PSPN é instituído pela Lei nº 11.738, em 16 de julho de 2008 (ROMANO, 2010).

De acordo com esta Lei (artigo 2º), o PSPN é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das carreiras do magistério público da Educação Básica. Este valor foi estabelecido em R\$ 950,00 mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, numa jornada de, no máximo, 40 horas semanais. Ainda nesse artigo (§4), observa-se que na composição da jornada de trabalho, o limite máximo da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos é de 2/3 (BRASIL, 2008).

O artigo 5ª da referida Lei estabelece que a atualização do valor do PSPN seja anual, a partir do ano de 2009. Esta atualização será feita com base no mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da Lei do FUNDEB¹³ (BRASIL, 2008).

Em 2010 o valor do PSPN foi reajustado para R\$ 1.024,67. Em fevereiro de 2011 o MEC anunciou o percentual de reajuste de 22,22% e o valor do PSPN passou para R\$ 1.451,00. No ano de 2013 o reajuste foi no percentual de 7,97% e passou para o

¹³ Existe um projeto de lei nº 3.776/08, que altera o critério de reajuste do piso nacional dos professores, que passaria a ser atualizado apenas com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

valor de R\$ 1.567. Em 2014, o reajuste foi de 8,32% e passou para R\$ 1.697,00. A correção reflete a variação ocorrida no valor anual mínimo por aluno definido. Ou seja, o índice é apurado com base na variação do valor aluno-ano do FUNDEB (MEC, 2013).

A definição do piso da carreira docente foi algo positivo para a valorização do professor, mas de acordo com a CNTE (2014) o valor é questionável, pois o reajuste vem sendo colocado em xeque desde seu começo. Ainda, segundo a CNTE (2014) o valor do PSPN para 2014 deveria ser de R\$ 2.380,00.

Algumas considerações sobre a Lei do Piso devem ser feitas, como o fato da Lei não estabelecer valor para a remuneração dos profissionais do magistério com formação superior. Além disso, para profissionais com nível médio que realizam jornadas abaixo de 40 horas semanais deve-se pagar proporcionalmente a jornada de 40 horas, o que significa dizer que para jornadas de 20 horas semanais, por exemplo, paga-se a metade do valor do Piso.

Destaca-se que, a aprovação do PSPN ocorreu em um clima de tensão entre governo e entidades de classe, pois governadores de alguns estados (Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Sul, Ceará, Santa Catarina e Paraná) moveram Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 4.167) contra a Lei do Piso. Entre os argumentos da Ação dos gestores estão os custos com a folha de pagamento que poderiam ultrapassar o que é estabelecido pela Lei de Responsabilidade Fiscal, além de ferir a autonomia dos Estados e Municípios.

Em 2013, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que a Lei 11.738/2008, passou a ter validade a partir de 27 de abril de 2011, quando o STF reconheceu sua constitucionalidade. A decisão tem efeito *erga omnes*, isto é, obriga a todos os entes federativos ao cumprimento da Lei (MEC, 2013).

De acordo ainda com a decisão do STF o termo “piso” deve ser entendido como o vencimento base a ser recebido pelos professores. Vale destacar que Piso, diz respeito à base, ao ponto de partida e, por isso, não deve ser confundido com as vantagens incorporadas ao vencimento básico como abonos, gratificações, vantagens funcionais, mérito e outras (ROMANO, 2010).

No que concerne à composição da jornada de trabalho, a lei estabelece o máximo de 2/3 (dois terços) da jornada para atividades com interação com os alunos.

A reflexão sobre o PSPN para o magistério público é de extrema relevância, pois é uma reivindicação histórica dos professores, por garantir um dos aspectos para concretizar a valorização docente, além de ser fator de estímulo à profissionalização. Concordamos com Pascholiano (2008, p. 6) quando diz que “a situação financeira do professor é ponto nevrálgico do trabalho docente”.

A Lei do Piso retoma a questão dos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério (PCRM), nos art. 6º dispõe que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deveriam elaborar ou adequar seus PCRM 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 (BRASIL, 2008).

Deste modo, percebemos que a Resolução CNE/CEB nº 3/97 se tornou extemporânea desde 2006, necessitando de reformulação. Ora, este documento se baseava na EC nº14/96 e na Lei 9.424/96 (Lei do FUNDEF). Conforme apresentado, a partir de 2006 ocorreram mudanças significativas no arcabouço legal educacional, tais como a sanção da EC nº 53/2006, que deu nova redação aos artigos 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da CF/88 e ao artigo 60 do ADCT.

Além disso, em 2007, foi sancionada a Lei nº 11.494/2007 (Lei do FUNDEB). Em 2008 foi sancionada a Lei nº 11.738/2008, que institui o Piso Salarial Nacional Profissional para os profissionais do magistério público da Educação Básica. Ou seja, ocorreram grandes mudanças, tanto de âmbito estrutural quanto conceitual e operacional que requeriam a reformulação das diretrizes dos planos de carreira do magistério público.

Nesse contexto ocorreram audiências públicas nacionais realizadas pelo Conselho Nacional de Educação (CNE) em 2008 com o objetivo de debater e elaborar resolução de diretrizes para os novos planos de carreira e remuneração do magistério público. Estas audiências contaram com a participação de entidades importantes, tais como a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), o Conselho Nacional dos Secretários Estaduais de Educação (CONSED), a União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (UNDIME), representantes dos conselhos estaduais

e municipais de educação, prefeitos e vereadores (GEMAQUE, PICANÇO, MENDES, 2010).

O debate para a nova resolução teve como princípios o pacto federativo e o compromisso com a construção do Sistema Nacional de Educação; a legalidade; e a competência normativa do CNE.

Em 28 de maio de 2009 foi regulamentada a Resolução do CNE nº 2/2009, que fixa as diretrizes para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. A Resolução leva em consideração o que já havia sido proclamado na CF/1988, na LDB/1996, na Lei do Piso e no FUNDEB. Ou seja, os PCRM deveriam ser elaborados pelos estados e municípios de acordo com os seguintes princípios: acesso, formação, progressão na carreira e avaliação de desempenho.

De acordo com a Resolução nº 02/09, integram a carreira do magistério os docentes e o pessoal de suporte pedagógico (entendido como as atividades de administração, supervisão, inspeção, planejamento e orientação educacional) e para ingressar na carreira é exigido concurso público de provas e títulos. No que se refere à formação exigida, esta observará os artigos 61 até 67 da LDB/96.

Com relação ao vencimento, o mesmo será de acordo com a jornada de trabalho definida nos respectivos planos de carreira, devendo os valores nunca ser inferiores ao do PSPN. E ainda, os vencimentos deverão se diferenciar por titulação, entre os habilitados em nível médio e os habilitados em nível superior e pós-graduação.

Com relação à jornada de trabalho, a Resolução segue a orientação da Lei do PSPN, que orienta preferencialmente para jornadas de no máximo 40 horas semanais, preservando parte para atividades como preparação, avaliação do trabalho e demais atividades com aumento paulatino aos percentuais já praticados. Há também o incentivo a dedicação exclusiva a uma única unidade escolar.

Outra diretriz importante dessa resolução é a composição de uma comissão paritária, entre gestores e profissionais da educação e os demais setores da comunidade escolar, para estudar as condições de trabalho e prover políticas públicas voltadas ao bom desempenho profissional e à qualidade dos serviços educacionais. Sobre essa

questão a resolução já aponta para uma adequada relação numérica professor-educando nas etapas da Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, bem como número adequado de alunos em sala de aula nos demais anos do Ensino Fundamental e no Ensino Médio.

A Resolução nº 02/09 também inova com relação a anterior ao dispor sobre a oferta de programas de formação continuada para aperfeiçoamento profissional, inclusive em nível de pós-graduação, com a possibilidade de concessão de licenças.

No que tange aos incentivos de progressão, a Resolução nº 02/09 dispõe que os mesmos dar-se-ão pela qualificação do trabalho profissional, levando em consideração a dedicação exclusiva; elevação da titulação e da habilitação profissional; e avaliação de desempenho. A avaliação de desempenho compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades, possibilitando o crescimento profissional e indicadores que permitam ao sistema de ensino o aprimoramento do processo educativo. A progressão na carreira também se dará com base no tempo de serviço.

Deste modo, percebemos que a Resolução nº 02/09 aponta para fatores que interliguem desenvolvimento profissional e progressão, caracterizando um verdadeiro plano de carreira e remuneração como defendem Abreu e Balzano (1998b).

No entanto, apesar da exigência da formulação e/ou reformulação de planos de carreira e estatuto do magistério como princípio de valorização docente e da importância de sua relação com a qualidade da educação, o arcabouço legislativo educacional ainda não foi suficiente para que haja a normatização deste princípio para todos os sistemas de ensino.

Sobre isso, Abreu (2011) informa:

Entre os planos de carreira do magistério das 27 UFs, 4 são anteriores à LDB de 1996; 16 foram elaborados entre a LDB e o Fundef, em 1996, e a criação do Fundeb, em 2006; e 7 são posteriores a 2006, dos quais, somente 2 após a Lei do piso nacional, de 2008. De 5.532 Municípios, apenas 43% declaram ao MEC possuir plano de carreira implementado para seus profissionais do magistério (ABREU, 2011, p.1).

De acordo com Abicalil (2014) a alegação dos entes federativos para não elaborarem os planos de carreira e consequentemente não seguirem os preceitos da Resolução nº 2/2009, é que isto quebraria o Pacto Federativo, porque haveria a intromissão na organização do serviço público no âmbito de cada Estado, do Distrito Federal ou do Município e, por isso não estariam obrigados por lei a seguir todas as diretrizes da Resolução.

Na tentativa de compreender mais profundamente a carreira do magistério trouxemos para a discussão Morduchowicz (2003), pois este autor desenvolveu um estudo sobre a carreira do magistério na América Latina. Resguardadas as peculiaridades de cada país, as carreiras possuem características comuns, que nos ajudarão a compreender a realidade da carreira docente no Brasil.

Morduchowicz (2003) afirma que grande parte dos países da América Latina mantém estruturas de carreira docentes em que o incentivo ao desempenho é muito escasso e o tempo de serviço constitui fator de maior influência para a concessão de aumentos e promoções. Quanto às remunerações dos professores, estas são compostas por um vencimento básico e diversos adicionais. Existe também uma insatisfação dos professores com relação à carreira, pois,

As análises demonstraram que são em número cada vez menor os cargos que permitem obter um aumento salarial quase sempre que exclusivamente por tempo de serviço, e que a única via de mobilidade de seu pessoal é a saída para postos de gestão e direção. As escolas estão entre as organizações em que: (a) a antiguidade segue sendo um dos principais incentivos; (b) as promoções implicam deixar o trabalho que se vinha desenvolvendo e, mais ainda (c) as promoções dependem das aposentadorias dos ocupantes de postos superiores na escala hierárquica (MORDUCHOWICZ, 2003, p. 10).

Ainda segundo Morduchowicz (2003), a carreira do magistério não dá oportunidades aos profissionais de crescerem dentro de suas funções com o respectivo aumento salarial, sendo necessário que os docentes vislumbrem outros postos longe da sala de aula. Outro fator de desmotivação para os professores reside no fato que para se alcançar progressão ele deve se qualificar por conta própria, o que abre outro problema: a qualidade da formação.

Essa forma de qualificação para alcançar uma progressão está longe de estimular um melhor desenvolvimento profissional, ao contrário promove a necessidade de realizar a maior quantidade possível de cursos com o objetivo de alcançar determinada pontuação, sem a intenção de estimular um desenvolvimento profissional contínuo e de maneira a suprir determinadas deficiências dos professores.

Outra questão apontada é a marcante tendência à criação de cargos para cada uma das atividades, o que faz com que se remunere posto e não pessoas e as atividades que desenvolvem. Na Argentina, por exemplo, se chega a ter 300 cargos no sistema educativo. Em vez de se formar e complementar os conhecimentos dos professores a partir das novas necessidades foi se fragmentando o trabalho institucional educativo.

Desta feita, podemos compreender alguns pontos da realidade da carreira docente no Brasil face às informações do estudo de Morduchowicz (2003). O primeiro diz respeito ao desenvolvimento na carreira, pois de acordo com estudo feito pelo CONSED (2005) sobre os planos de carreira e remuneração do magistério da Educação Básica no Brasil, a maioria dos planos de carreira prevê poucas formas de progressão, destacando apenas a titulação e o tempo de serviço como diferenciais na remuneração.

Na maioria dos planos de carreira dos estados brasileiros há poucas formas de progressão, sendo o tempo de serviço o maior diferencial salarial entre os professores dos mesmos cargos. Condição que se assemelha a carreira dos demais países da América Latina. De acordo com Morduchowicz (2003, p.14) isso pode ser considerado um fator de desestímulo, pois "quando se remunera uniformemente a acumulação de tempo de serviço e não o consequente aprendizado no exercício profissional ao longo dos anos pode parecer que o sistema educativo não seja capaz de perceber as diferenças entre uns e outros professores".

Na carreira docente dos países da América Latina, a composição da remuneração se apresenta com uma parte fixa (vencimento) e outra variável (adicionais, gratificações e abonos), isto provoca um achatamento na remuneração, pois a parte variável é calculada sobre a parte fixa, pagando-se menos do que se deveria se calculasse em cima da remuneração total (MORDUCHOWICZ, 2003).

Essa é a realidade da maioria dos planos de carreira no Brasil, em que há supervalorização da parte variável, muitas vezes chegando a ultrapassar a participação

percentual do vencimento (CONSED, 2005). Morduchowicz (2003) analisa que os adicionais não fazem mais que distorcer ainda mais a pirâmide salarial.

Podemos concluir neste capítulo, que do âmbito legal, a carreira do magistério público é respaldada por sucessivos dispositivos, tais como a Constituição Federal de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação de 1996, a Lei nº 11.494/2007 (Lei do FUNDEB), Lei nº 11.738/2008 (Lei do PSPN), Resolução CBE/CNE nº 02/2009 (Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do magistério da Educação Básica Pública). No entanto, ainda há uma distância enorme de uma carreira que, efetivamente valorize o profissional da educação básica pública.

Importa considerar que este capítulo se traduziu num esforço de apresentar a carreira docente com vistas a contextualizar os depoimentos dos professores da Rede Municipal de Educação a partir da perspectiva dos mesmos sobre a sua carreira. Para tal empreitada se faz necessário apresentar a carreira docente na Rede Municipal de Educação de Belém, contextualizando a política educacional no que se refere à carreira dos professores. Este será o assunto do Capítulo II.

CAPÍTULO II

A CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE BELÉM

2.1 – Caracterização socioeconômica do município de Belém

A cidade de Belém, capital do Estado do Pará¹⁴, é também conhecida como “cidade das mangueiras” e foi fundada em 1616. Belém pertence à mesorregião Metropolitana de Belém e à microrregião Belém. A cidade está limitada ao Norte com a Baía do Marajó; a Leste com os Municípios de Ananindeua, Santo Antônio do Tauá e Santa Bárbara do Pará; ao Sul com o Município de Acará e a Oeste com a Baía do Guajará e com a Baía do Marajó (SEPOF, 2011).

Até início do século XX, Belém possuía um imenso patrimônio territorial, composto pelos seguintes municípios: Benfica, Barcarena, Santa Izabel, Apeú, Castanhal, Inhangapi, São Francisco do Pará e Ananindeua. Estas áreas foram aos poucos sendo desmembradas para dar origem aos municípios homônimos. Atualmente, de acordo com a Lei Municipal nº 7.682 de 5 de janeiro de 1994¹⁵, o município de Belém conta com os distritos administrativos de Belém (sede), Icoaraci, Mosqueiro, Benguí, Entroncamento, Sacramenta, Guamá e Ilha de Caratateua (popularmente conhecida como Outeiro) (SEPOF, 2011).

A economia do município de Belém foi marcada fortemente pelo Ciclo da Borracha a partir da segunda metade do século XIX. Com os lucros da borracha, a cidade iniciou um processo de crescimento econômico, social, cultural e político. No entanto, após o declínio do Ciclo da Borracha, Belém enfrentou décadas de estagnação de crescimento. Atualmente, sua economia baseia-se, principalmente, nas atividades do comércio, serviços e turismo. Belém é uma cidade pouco industrializada, com uma reduzida oferta de emprego.

As informações sobre o Produto Interno Bruto (PIB) estão sistematizadas na tabela 1:

¹⁴ O Pará é o segundo maior estado da federação e está localizado inteiramente na Região Amazônica.

¹⁵ Dispõe sobre a Regionalização Administrativa do Município de Belém, delimitando os respectivos espaços territoriais dos Distritos Administrativos e dá outras providências.

Tabela 1: Produto Interno Bruto Belém/Pará/Brasil, 2010.

Variável	Belém	Pará	Brasil
Agropecuária	31.987	3.157.179	105.163.000
Indústria	2.525.862	11.695.676	539.315.998
Serviços	12.600.397	20.439.321	1.197.774.001
TOTAL	15.158.246	35.292.176	1.842.252.999

Fonte: IBGE, 2013.

De acordo com o último Censo do IBGE, realizado em 2010, o PIB de Belém é de R\$15.158.246, deste montante 83,12% são oriundos do setor de serviços. A indústria e a agropecuária pouco agregaram economicamente ao município. Observa-se ainda que o setor de serviços na capital paraense constitui mais da metade do valor do PIB do estado do Pará. Em contrapartida, o PIB do Pará pouco agrega com o montante do PIB do país.

Com relação às informações demográficas, Belém possui 1.393.399 habitantes, uma área de 1.059,406 km² e uma densidade demográfica de 1.315,27hab/km². A população de mulheres é maior (52,7%) do que a dos homens (47,2%). Referente à idade, o Censo de 2010 registrou a maior parte da população, tanto masculina quanto a feminina na faixa etária de 20 a 29 anos (19 e 36% respectivamente). Segundo dados do IBGE, a maioria da população belenense (99%) vive na zona urbana.

Concernente ao número de anos de estudo da população: 31,12% estudaram de 4 a 7 anos; 21,70% estudaram de 11 a 14 anos e; 20,25% estudaram de 8 a 10 anos. Sobre os serviços de saúde, a cidade possui 168 estabelecimentos de Saúde do Sistema Único de Saúde (SUS). A relação com a população é de 8.294,04 habitantes por estabelecimento da saúde pública (IBGE, 2010).

Os dados do IBGE (2003) mostraram que em Belém, enquanto as taxas médias de desemprego giravam em torno de 18,6%, o desemprego entre os jovens alcançou taxas de 32%. Essa situação tende a piorar, uma vez que a população juvenil vem crescendo a uma taxa média de 1,68% ao ano – taxa superior à de expansão do emprego (LUZ, 2008).

Belém apresentava Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) ¹⁶ de 0,806. Os dados do IBGE mostram um nível de desenvolvimento abaixo da média nacional, que chega a 3%, apesar de apresentar um PIB razoável, no sentido de arrecadação financeira (PNUD, 2000). A seguir apresentaremos dados sobre o orçamento público de Belém.

2.1.1 – Orçamento público do município de Belém e sua relação com a educação

Neste tópico analisaremos os dados orçamentários do Município de Belém, para discutir a forma como está priorizando as políticas educacionais.

A tabela 2 apresenta um panorama acerca das receitas do município de Belém no período de 1996 a 2010.

Tabela 2: Receitas do município de Belém de 1996 a 2010

	VALORES REAIS		1996	2000	2006	2007	2010	% de cresc. 96-
BELEM	REC TOTAL (A)	\$	568.032.291	914.619.571	1.332.326.177	1.452.495.173	1.707.517.127	201%
		Base 100 (1996)	100	161	235	256	301	
	REC TRIB PRÓPRIA (B)	\$	142.468.977	181.666.258	244.272.360	268.419.538	340.499.747	139%
		Base 100 (1996)	100	128	171	188	239	
	B / A		25%	20%	18%	18%	20%	
	RECEITA TOTAL per capita	\$	496	762	933	1.031	1.225	147%
		Base 100 (1996)	100	153	188	208	247	
	RECEITA PRÓPRIA per capita	\$	125	151	171	191	244	96%
		Base 100 (1996)	100	122	137	153	196	
	RECEITA DOS FUNDOS (Transf. Multig.)	\$	nd	nd	43.048.270	62.638.091	103.310.767	140%
		Base 100 (2006)	nd	nd	100	146	240	
	DEDUÇÃO (Contribuição aos fundos)	\$	nd	nd	71.472.584	85.981.634	123.600.261	73%
		Base 100 (2006)	nd	nd	100	120	173	
	% DA RECEITA ADICIONAL/RETIDA		nd	nd	-40%	-27%	-16%	
	PIB (em 1.000 R\$)	\$	nd	10.996.855	15.635.808	16.496.845	17.987.323	64%
		Base 100 (1997)	nd	100	142	150	164	
	PIB per capita (em R\$)	\$	nd	8.483	10.946	11.671	12.922	52%
		Base 100 (1997)	nd	100	129	138	152	

Fonte: MF.S.FINBRA. Disponível em: http://www.stn.fazenda.gov.br/estados_municipios/index.asp. Organizado pela FT – orçamento da Pesquisa OBEDUC, 2009.

Sobre o valor da receita executada pelo município de Belém, podemos observar que, de 1996 a 2010, houve aumento da ordem de 201%, conforme mostram os dados da tabela 2. No que concerne à receita total per capita, observamos que o seu crescimento foi um pouco menor, na ordem de 147%. A respeito da receita própria do município, é possível observarmos que, a tendência foi de crescimento em todo o período analisado, 139%, demonstrando assim um cenário positivo para o município de

¹⁶ O Índice de Desenvolvimento Humano – IDH, que expressa o acesso da sociedade a recursos básicos como poder de compra da coletividade, que se refere ao PIB per capita, corrigido pelo custo de vida; o acesso à vida longa e saudável de todas as pessoas (expectativa de vida) e o acesso à educação (medida pela taxa de alfabetização de adultos), ainda está abaixo da média nacional.

Belém. O contrário constatamos com a receita própria per capita, que embora tenha crescido de 1996 a 2010, não acompanhou o mesmo padrão de crescimento da receita total, pois foi de 96%.

No que tange a receita dos Fundos, analisamos que houve um crescimento de 140% e a retenção da receita adicional foi reduzida ao longo do período analisado.

Na tabela 2, podemos constatar ainda que a receita total do município de Belém cresceu na ordem de 201%, sendo que esse crescimento decorreu, em parte, do crescimento da receita própria, que no período analisado foi na ordem de 139%.

No que diz respeito ao PIB, percebemos que de acordo com a tabela 2 seu crescimento foi de 64% e o PIB per capita cresceu 52%. De acordo com GEFIN (2013) o valor do PIB *per capita* do município de Belém, em 2010, foi superior ao da média do Estado do Pará. Portanto, houve crescimento da receita per capita do referido município.

A Tabela 3 apresenta as despesas do município de Belém de 1996 a 2010.

Tabela 3: Despesas do município de Belém (1996-2010)

			1996	2000	2006	2007	2010	Cresc. % 96-10
BELEM	DESPESA TOTAL (A)	\$	608.579.799	896.977.581	1.300.544.908	1.413.106.688	1.621.200.508	166%
		Base 100 (1996)	100	147	214	232	266	
	DESPESA CORRENTE (B)	\$	517.796.210	801.275.051	1.157.314.348	1.246.535.946	1.469.969.712	184%
		Base 100 (1996)	100	155	224	241	284	
	B / A		85%	89%	89%	88%	91%	
	DESPESA CORRENTE (A)	\$	517.796.210	801.275.051	1.157.314.348	1.246.535.946	1.469.969.712	184%
		Base 100 (1996)	100	155	224	241	284	
	PESSOAL (B)	\$	172.719.283	275.005.650	608.654.938	644.191.278	717.110.970	315%
		Base 100 (1996)	100	159	352	373	415	
	B / A		33%	34%	53%	52%	49%	

Fonte: MF.S.FINBRA. Disponível em: http://www.stn.fazenda.gov.br/estados_municipios/index.asp. Organizado pela FT – orçamento da Pesquisa OBEDUC, 2009.

De acordo com a Tabela 3 é possível identificarmos que, durante o período de 1996 a 2010 a despesa total do município de Belém cresceu na ordem de 166%, porém o destaque maior foi para as despesas correntes, totalizando 184%.

No que concerne à despesa de pessoal, verificamos que houve um aumento considerável durante o período analisado, pois de acordo com a tabela 3, houve crescimento na ordem de 315%.

No que concerne especificamente à questão das despesas da educação, os dados da tabela 4 apresentam o comportamento das despesas com educação, das despesas totais e as receitas próprias do município de Belém.

Tabela 4: Despesas com educação, despesas totais, receitas próprias do município de Belém (1996, 2000, 2006, 2007, 2010)

BELÉM	VALORES REAIS		1996	2000	2006	2007	2010	% de cresc. 96-
	DESPESA TOTAL (A)	\$	608.579.799	896.977.581	1.300.544.908	1.413.106.688	1.558.732.436	156%
		Base 100 (1996)	100	147	214	232	256	
	EDUCAÇÃO E CULTURA (B)	\$	98.652.363	186.943.954	179.452.897	197.249.464	220.234.045	123%
		Base 100 (1996)	100	189	182	200	223	
	B / A		16%	21%	14%	14%	14%	
	RECEITA PRÓPRIA (A)	\$	142.468.977	181.666.268	244.272.360	268.419.538	340.499.747	139%
		Base 100 (1996)	100	128	171	188	239	
	EDUCAÇÃO E CULTURA (B)	\$	98.652.363	186.943.954	179.452.897	197.249.464	220.234.045	123%
		Base 100 (1996)	100	189	182	200	223	
	B / A		69%	103%	73%	73%	65%	
	GASTO ALUNO - FUNÇÃO EDUCAÇÃO				2.490		3.075	24%

Fonte: MF.S.FINBRA. Disponível em: http://www.stn.fazenda.gov.br/estados_municipios/index.asp. Organizado pela FT – orçamento da Pesquisa OBEDUC, 2009.

No que concerne as despesas do município de Belém, de 1996 a 2010, verificamos que a despesa total cresceu 156%, porém os gastos com a função Educação e Cultura, cresceram 123%, posicionando-se abaixo do crescimento das despesas totais. Observamos também na série histórica que, a partir do ano de 2006 a tendência foi de decréscimo das despesas da função educação.

O ritmo de crescimento da receita própria foi superior ao crescimento da despesa com a função educação. De acordo com a tabela 4, a receita própria cresceu 139%, enquanto o crescimento da despesa com a função educação foi da ordem de 123%, revelando, assim, a situação da Educação no município de Belém.

Em relação ao gasto aluno do município de Belém, podemos constatar que, houve aumento de R\$ 585,00 (quinhentos e oitenta e cinco reais) no período, correspondendo a 24%, em termos relativos.

Os recursos destinados às diferentes políticas públicas estão sistematizados no orçamento público dos entes federados. Desse modo, se quisermos saber a forma como cada ente prioriza ou não determinada política pública, o termômetro é seu orçamento.

De acordo com os registros no relatório de pesquisa (GEFIN, 2013) a situação do município de Belém melhorou em relação à retenção ao Fundo, tendo em vista o

decréscimo. Isso pode ter decorrido do aumento do valor-aluno (FUNDEB), em função do número de matrículas sob a responsabilidade do governo municipal.

Portanto, podemos observar que a receita do município de Belém cresceu, assim como houve crescimento com os gastos em educação. No entanto, o ritmo de crescimento da despesa em educação não acompanhou o crescimento da receita total, o que denota investimento, na educação pública, abaixo das possíveis condições orçamentárias do referido município.

2.2 – A educação no município de Belém

O município possui Sistema Municipal de Educação composto pela Secretaria Municipal de Educação (SEMEC) na condição de órgão executivo e do Conselho Municipal de Educação (CME), com função normativa e fiscalizadora, conforme disposto no art. 3º da Lei nº 7. 722 de 07 de Julho de 1994:

- I. Estabelecer procedimentos normativos necessários ao bom gerenciamento do Sistema Próprio Municipal de Educação, principalmente relativos a planejamento, informação e avaliação;
- II. Aprovar, em primeira instância, o Plano de Educação do Município, elaborado pelo Poder Executivo, bem como os de aplicação de recursos públicos destinados à manutenção e desenvolvimento da educação pública municipal;
- III. Fiscalizar e supervisionar o cumprimento dos dispositivos legais em matéria de educação, em particular as aplicações financeiras orçamentárias nos mínimos previstos em Lei;
- IV. Ser a referência normativa básica dos Conselhos Escolares e analisar e decidir sobre pleitos deles originados;
- V. estabelecer normas para instalação e funcionamento de entidades e iniciativas educacionais, em qualquer nível e tipo, em área de jurisdição do Município de Belém, observando a legislação vigente;
- VI. Acompanhar o levantamento anual da população escolar e fiscalizar o cumprimento do preceito constitucional de universalização quantitativa e qualitativa da educação;

O Sistema Municipal de Educação é a organização do poder público no tocante à educação municipal e compreende: a) princípios, fins e objetivos da educação; b) normas e procedimentos; c) órgãos e serviços.

A partir da criação do Sistema Municipal de Educação, deu-se a necessidade de reestruturar os órgãos que o compunham, como a própria SEMEC, fundada desde 1965, e o CME, criado em 1991, pela lei nº 7.509 de 30 de janeiro de 1991. Reestruturação

esta importante, pois “a partir daí, a SEMEC partiria para a descentralização gradativa das ações e decisões, contribuindo para a democratização e a autonomia da escola municipal” (LIMA, 2000, p.214).

O Sistema Municipal de Ensino de Belém está organizado da seguinte forma:

- **Órgão executivo:** A SEMEC surgiu como Diretoria de Ensino Municipal de Belém em 1949. Em 1964 com o objetivo de fortalecer o ensino de nível primário e a promoção da cultura, foi criada a Fundação Educacional do Município de Belém (FEMB). Em 1968 a fundação se transformou em Secretaria Municipal de Educação e Cultura. Atualmente, a cultura é gerida por um órgão específico da Prefeitura de Belém (FUMBEL) e o nome oficial da SEMEC é Secretaria Municipal de Educação.
- **Órgão normativo:** O Conselho Municipal de Educação de Belém (CMEB) é um órgão independente, com funções de natureza consultiva, deliberativa e propositiva. Tem na sua composição representantes do poder público municipal (quatro representantes da SEMEC) e de vários segmentos da sociedade civil organizada (um representante do Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente - CONDAC, um representante do Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Pará - SINTEPP, um representante do Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Estado do Pará - SINPRO e um representante da Associação de Pais e Alunos Intermunicipais do Estado do Pará- APAIEPA) (Site:[http:// www.cmebelem.com.br](http://www.cmebelem.com.br)).
- **Unidades educativas:** Unidades Escolares e Unidades de Educação Infantil (UEI's), mantidas pelo poder público e estabelecimentos de educação, criados e mantidos pela iniciativa privada. A Rede Municipal de Educação de Belém (RMEB) é composta por 59 escolas, 53 unidades pedagógicas anexas e 34 unidades de educação infantil (UEI) que atendem aproximadamente 72 mil estudantes, matriculados nas seguintes etapas de ensino: Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio, conforme a tabela 5:

Tabela 5: Matrículas da Rede Municipal de Educação de Belém 1996-2010

Anos	Educação Infantil	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Total
1996	5.658	40.671	114	46.443
1997	8.905	45.855	189	54.949
1998	13.053	46.615	196	59.864
1999	9.346	48.889	60	58.295
2000	8.853	44.397	67	53.317
2001	9.413	46.619	76	70.404
2002	10.535	48.109	125	58.769
2003	10.837	48.165	170	59.172
2004	11.700	48.548	171	60.419
2005	11.984	47.427	183	59.594
2006	12.425	46.261	204	72.489
2007	13.818	47.606	195	74.406
2008	14.212	47.606	279	73.594
2009	16.788	47.891	239	75.033
2010	16.475	45.603	161	71.601
%	191,18	12,12	41,22	54,16

Fonte: Censo Escolar/INEP, 2010.

Vale ressaltar que de acordo com a LDB/96 (Art. 11, V), os municípios devem oferecer a educação infantil em creches e pré-escolas e, com prioridade, o ensino fundamental.

Dentre as etapas da educação básica ofertadas pela RMEB, a educação infantil foi a que mais se desenvolveu, pois de 1996 a 2010 observamos crescimento das matrículas em torno de 191%. Se olharmos mais atentamente o crescimento das matrículas da educação infantil, notaremos que o período de maior expansão foi de 1996 a 2004. Nesse período, a prefeitura de Belém estava sob a gestão de Edmilson Rodrigues. No que tange à educação, ele efetivou medidas importantes, como a incorporação das escolas comunitárias à RMEB, que ofertavam a pré-escola de forma informal. Essas escolas foram transformadas em Anexos das escolas municipais. Ocorreu também a incorporação das creches municipais, medida decorrente da extensão da educação infantil, que compreendia apenas a pré-escola. A partir de 1996 a creche começou a fazer parte da educação infantil e, portanto, de responsabilidade dos municípios.

No que se refere ao ensino fundamental, a RMEB oferta o maior número de matrículas dentre as etapas da educação básica. Ao longo do período se manteve no patamar de 40 mil com expansão em torno de 12%. No entanto, numa análise mais apurada percebemos pequenos decréscimos entre alguns anos, e de forma mais

acentuada no ano 2000. Esse período corresponde ao último ano do primeiro mandato de Edmilson Rodrigues e de transição para seu segundo. Percebemos, no entanto, que em 2004, ao final do segundo mandato (2001-2004), as matrículas cresceram cerca de 4%.

No que se refere ao ensino médio, o número de matrículas é bem pequeno. Em 1996 era 114 e em 2010, 161. Vale lembrar que o ensino médio não é área de atuação do município, podendo atuar desde que a educação infantil e o ensino fundamental estejam plenamente assistidos. Na RMEB existe apenas a Escola Bosque que oferta vagas para o ensino médio.

De acordo com as informações da Tabela 5 percebemos que a oferta de matrículas na Rede Municipal de Educação de Belém (RMEB), no período de 1996 a 2010, cresceram 54%.

2.2.1 – Função docente na Rede Municipal de Ensino de Belém

A tabela 6 sintetiza a evolução histórica do número de funções docentes¹⁷ da Educação Básica na Rede Municipal de Educação de Belém nos anos de 1996, 2000, 2006, 2007 e 2010.

Tabela 6: Funções Docentes na Educação Básica da Rede Municipal de Belém 1996 a 2010

Anos	Educação Infantil	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Total
1996	197	1283	2	1482
2000	537	1723	16	2276
2006	669	1685	13	2367
2007	720	1482	18	2220
2010	641	1546	22	2209
%	225,38	20,49	1000%	49,05

Fonte: MEC/INEP, 2010.

De acordo com a tabela 6 o maior número de funções docentes se concentra no ensino fundamental, são 86,57% do total, em segundo está a educação infantil, com 13,29% e, por último, o ensino médio, com apenas 0,13% das funções docentes. Desse modo, percebemos que a RMEB tinha seu maior quadro atuando no ensino fundamental. Em 2010, o quadro de funções docentes pouco se alterou, o ensino

¹⁷ Docente se refere ao professor e função docente se refere ao número de vezes que este professor atua, ou seja, o mesmo docente pode atuar em mais de uma etapa e/ou modalidade de ensino.

fundamental concentrava 69,98%, seguido da educação infantil, que apresentava 29,01% e o ensino médio com 0,99%. A composição das funções docentes que a RMEB prioriza a oferta do ensino fundamental.

Com relação ao movimento de funções docentes, observamos que de 1996 a 2010 ocorreu crescimento de 49,05% em toda a RMEB. As funções docentes no ensino médio apesar de apresentarem crescimento de 1000%, em números absolutos, representou aumento de apenas 20 funções docentes. Vale lembrar que a oferta do ensino médio é realizada apenas em uma escola.

Com relação ao movimento de funções docentes na educação infantil, a tabela 6 nos mostra que ocorreu crescimento significativo de 225,38% no período analisado. Importa destacar mudanças importantes na segunda metade da década de 1990. A primeira diz respeito à inclusão da creche na Educação Infantil partir de 1996, com a promulgação da LDB/96, antes somente a pré-escola era de responsabilidade do município. A segunda mudança significativa foi a incorporação à RMEB das escolas comunitárias que ofertam a antiga alfabetização.

Outra mudança ocorreu em 1999, com a incorporação aos quadros da SEMEC de 300 funcionários da Fundação Papa João XXIII – FUNPAPA, lotados nas creches do município que possuíam habilitação de nível médio, na modalidade Normal (antigo magistério). Estes funcionários se integraram na categoria de Professor Pedagógico (MAG.01).

Com relação ao movimento das funções docentes no ensino fundamental, de acordo com a Tabela 6, observamos o crescimento de apenas 20,49%, crescimento pequeno para um período de 10 anos. Podemos justificar o pouco crescimento das funções docentes no ensino fundamental, pelo fato da Prefeitura de Belém ter realizado no período analisado apenas dois concursos públicos para professor, um em 2000 e outro em 2002. No entanto, de acordo com a coordenação do SINTEPP os concursos não foram suficientes, pois a RMEB tem uma rotatividade muito grande em função de muitos professores terem se aposentado. Ainda, segundo a coordenação do SINTEPP em 2010 a RMEB mantinha 70% do quadro de professores com temporários.

Esse é um dado importante, pois a Prefeitura não estava cumprindo o preceito das legislações quanto ao ingresso à carreira do magistério exclusivamente por concurso público de provas e títulos.

2.3 – Política educacional e carreira docente no município de Belém das décadas de 1990 e 2000

A política educacional na década de 1990, no município de Belém, se iniciou na gestão do prefeito Said Xerfan do Partido Trabalhista Brasileiro (PTB), que governou o município de 1989 a 1991. De acordo com Lima (2000) a situação da educação naquele momento era de abandono, devido às péssimas condições dos prédios das escolas, à falta de merenda e material escolar, à precariedade da qualificação dos professores e, principalmente, a situação debilitada dos centros comunitários que ofertavam educação pré-escolar em regime de convênio com a prefeitura de Belém.

Nesse contexto, a educação foi colocada como prioridade das ações do governo de Xerfan, visto que “a SEMEC definiu uma política educacional, estabelecendo as metas que favoreceriam a universalização da educação fundamental, a valorização do binômio educador/educando e a democratização do Sistema Municipal de Ensino” (LIMA, 2000, p.205-206).

Os problemas críticos foram, em parte, solucionados por meio de reformas de algumas escolas, do retorno da distribuição da merenda e do material escolar, capacitação de professores e técnicos, repasses de verbas aos centros comunitários, dentre outras ações e políticas.

Em 1991 Xerfan deixou o cargo de prefeito para concorrer a governador do estado do Pará, e seu vice, Augusto Rezende, assumiu a prefeitura para concluir o mandato até 1993. Rezende, em termos gerais, deu continuidade à política educacional iniciada por seu antecessor, pois investiu na capacitação dos docentes.

Rezende deu início à implantação do Sistema de Ciclo, isto é, o ensino fundamental deixaria de ser organizado em séries para ser constituído por ciclos (Ciclo Básico I – 1ª e 2ª séries e Ciclo Básico II – 3ª e 4ª séries). O Sistema de Ciclos daria ao aluno um tempo maior para que ele alcançasse as habilidades cognitivas esperadas na respectiva série/idade. Essa mudança foi proposta para resolver o problema dos altos

índices de evasão e reprovação escolar, que diminuíram de 14,97% em 1992 para 12% em 1994 (LIMA, 2000).

No que tange a valorização do educador, foi realizado, nesta gestão, concurso público para provimento de vaga para professores. A medida mais importante foi a reformulação do Estatuto do Magistério do Município de Belém, por meio da Lei nº 7.528 de 05 de agosto de 1991, revogando o estatuto anterior (Lei nº 7.385/1987). O novo estatuto “procurava adotar melhores condições de trabalho, em função de uma política justa de salários e benefícios sociais” (LIMA, 2000, p.208).

O novo Estatuto do Magistério dispõe sobre a organização das atividades do Magistério do 1º grau, a estruturação das respectivas carreiras e estabelece o regime jurídico de seu pessoal. O Estatuto pauta-se na valorização das atividades do Magistério, assegurada:

- I - pela igualdade de tratamento para efeitos didáticos e técnicos;
- II - pela estruturação da carreira prevendo progressão e ascensão funcional;
- III - por incentivo à livre organização em associação para-escolar e em entidade sindical da categoria fundamentadas nas peculiaridades da comunidade;
- IV - por outros direitos e vantagens compatíveis com as funções do Magistério,
- V - pela organização da gestão democrática do ensino público municipal, através de eleição direta para diretores das escolas, através de lista quintupla a ser regulamentada por lei específica (Art. 3º).

Importa considerar que a reformulação do Estatuto do Magistério se deu por meio da luta da categoria. O Estatuto do Magistério regulamenta a carreira dos professores da Rede Municipal de Educação e até hoje é a maior conquista da categoria. O Estatuto será objeto de análise deste trabalho em item específico mais adiante.

Ainda nessa gestão foi criada a Lei nº 7.673 de 21 de dezembro de 1993, que dispõe sobre o Sistema de Promoção do Grupo do Magistério da Secretaria Municipal de Educação em substituição aos artigos 17 a 24 do Estatuto do Magistério. Esta lei também será objeto de análise posteriormente.

O sucessor de Augusto Rezende na Gestão Municipal de Belém foi Hélio Gueiros que governou de 1993 a 1996. A política educacional do governo Gueiros tem a

maior fonte documental nas mensagens do prefeito à Câmara Municipal de Belém e na série “Caminhos da Educação”. Esses documentos, além de conter o panorama da situação educacional do município e de projetos e estratégias para a educação, também continham as realizações mais importantes do governo no que tange à educação.

O documento de Mensagem do prefeito à Câmara no que se refere à educação continha a estratégia de “Destaque da educação básica reconhecida como principal estratégia do desenvolvimento humano moderno”. A série “Caminhos da Educação” se constituía de seis cadernos com os temas: Desenvolvimento Sustentável e Educação; Sistema Municipal de Educação; Legislação Educacional; Parâmetros de Qualidade para Adequação do Prédio Escolar; Instrumentação Eletrônica da Educação; Educação Ambiental; Formação Permanente de Educadores.

O maior objetivo da política educacional desse governo foi aperfeiçoar a oferta de educação básica, principalmente do ensino fundamental. Para tanto, a SEMEC elegeu cinco programas: aprimoramento qualitativo da educação básica; modernização gerencial do sistema municipal de educação; instrumentação eletrônica do setor educacional; autonomia da escola; e valorização do magistério.

No que diz respeito ao programa de aprimoramento qualitativo da educação básica, partia-se do dado que 96% da população de 7 a 14 anos e 79% da população de 4 a 6 anos frequentavam a escola (SEMEC, 1995). No entanto, havia altos índices de reprovação e evasão escolar. Deste modo, os esforços deveriam se concentrar na qualidade da educação oferecida. Assim, as ações foram: a reformulação da proposta curricular do ensino fundamental; construção e reforma de prédios escolares; aparelhamento dos espaços educativos; aquisição de materiais didático-pedagógicos; programa de formação permanente de professores e técnicos das escolas (GUEDES, 2007).

Sobre a reformulação da proposta curricular houve a ampliação do Sistema de Ciclos para a 3ª e 4ª série do ensino fundamental, pois como vimos houve a experiência de implantação do Sistema de Ciclos na 1ª e 2ª séries em 1992, durante a Gestão de Augusto Rezende. Em 1996 todas as escolas de 1ª a 4ª séries já estavam submetidas ao sistema ciclado. No que diz respeito à construção de escolas, até 1996 três novas escolas foram construídas (GUEDES, 2007).

No que tange ao programa de modernização da Gerência Municipal da Educação, ocorreu a criação do Sistema Municipal de Educação de Belém (Lei nº 7.722/94). Por meio da criação do Sistema ocorreram mudanças na estrutura da SEMEC, passando a ser órgão executivo da política educacional. O Sistema também possibilitou a instalação do Conselho Municipal de Educação com a função de normatizar e fiscalizar o Sistema (GUEDES, 2007).

No que se refere ao programa de instrumentação eletrônica do setor educacional objetivava-se a criação de ambientes educativos inteligentes e recursos tecnológicos para modernizar o Sistema Municipal de Educação. Para atingir esse objetivo foram implantados laboratórios de informática em 14 escolas e desenvolvido um projeto de capacitação de professores (GUEDES, 2007).

Sobre o programa de autonomia da escola objetivava-se a autonomia pedagógica, financeira e administrativa da escola. Para isso, foram pensados o projeto pedagógico, conselho escolar e constituição de diretores. O primeiro processo seletivo/eletivo para a escolha dos dirigentes escolares ocorreu em 1996. No entanto, não podia fazer parte da comissão avaliadora da seleção os representantes do SINTEPP, o que comprometia a autonomia da escola (GUEDES, 2007).

No que diz respeito ao programa de valorização do magistério, objetivava-se valorizar o magistério por meio da competência e da remuneração. Com relação à competência foi criado o Instituto dos Educadores de Belém (ISEBE), que ofertava cursos, oficinas e seminários para o grupo magistério com o objetivo de prover os educadores de fundamentação teórica propedêutica para que pudessem elaborar projetos pedagógicos, melhorando o ensino oferecido. No que diz respeito à remuneração, Gueiros concedeu o pagamento de vantagens aos professores das categorias MAG I e MAG II que possuíam diploma de licenciatura plena. Também concedeu o pagamento de adicional de escolaridade de 60% para os professores de nível médio e de 100% para os licenciados (GUEDES, 2007).

Em 1996 novas eleições municipais ocorreram em todo o Brasil, e em Belém vence as eleições o professor Edmilson Rodrigues do Partido dos Trabalhadores (PT), que governou por dois mandatos consecutivos: de 1997 a 2000 e de 2001 a 2004.

A política educacional do governo de Edmilson Rodrigues (1997-2004) teve como fonte documental as “Mensagens do Prefeito à Câmara dos Vereadores”; o texto base do I Fórum de Educação da Rede Municipal “Projeto Pedagógico: um olhar que re-signifique a educação municipal” (1997); o texto base da I Conferência Municipal de Educação (1998); o Caderno de Educação nº. 1 “Escola Cabana: construindo uma educação democrática e popular” (1999); as Portarias da SEMEC e as Resoluções do CME; o Plano Municipal de Educação (2003); e o Projeto de Alteração da Lei nº. 7.722/94 (2004).

O Programa de Governo se estruturou por eixos básicos, tais como: políticas sociais; desenvolvimento econômico; espaço urbano e; gestão pública. Os eixos receberam a denominação de “Marcas de Governo”.

A educação contida no eixo das políticas sociais teve destaque com as Marcas: “Participação Popular” e “Dar um futuro às crianças”. A prioridade estabelecida foi universalizar o ensino fundamental. Para tanto, foi idealizado e colocado em prática o projeto “Escola Cabana”. O projeto, como o próprio nome sugere, tinha inspiração no Movimento Cabano (1835-1840), colocando como pressuposto o resgate da identidade sociocultural do povo paraense, por meio da educação (BERTOLO, 2004; GEMAQUE, 2004). O projeto tinha como objetivos:

- Construir a escola cabana, enquanto espaço efetivo do exercício da cidadania;
- Possibilitar a reflexão crítica e a tomada de decisão sobre a prática pedagógica da escola no sentido de reformulá-la, observando a melhoria da qualidade do ensino, a democratização da gestão e as relações vivenciadas pela escola;
- Analisar criticamente o modelo de escola existente; estruturar e reestruturar o currículo pleno da escola;
- Caracterizar o tipo de educador necessário para a construção dessa escola;
- Caracterizar o tipo de aluno que se deseja formar, capaz de responder às necessidades pessoais e sociais;
- Criar mecanismos de avaliação permanente, enquanto ato amoroso que busca continuamente a inclusão, corrigindo as distorções, pertinho a apropriação do conhecimento e a melhoria da qualidade do fazer pedagógico (BELÉM, 1997).

Uma medida importante para a universalização do ensino foi a incorporação das escolas comunitárias à Rede, sendo transformadas em Anexos das escolas municipais;

incorporação das creches municipais. Ocorreu também a incorporação dos funcionários da Fundação Papa João XXIII, lotados nas Unidades de Educação Infantil, com formação em magistério, aos quadros da Secretaria Municipal de Educação, ficando enquadrados na categoria de Professor Pedagógico – MAG.01 (Lei N.º 7973/99). Também foram construídos novos espaços educativos, além de ampliação de outros. O que em números significou um aumento de 8.905 de alunos para 13.053 em 1998.

Com relação à organização do ensino, deu-se continuidade a implantação do Sistema de Ciclos no ensino fundamental iniciada em gestões anteriores. No entanto, na Gestão de Edmilson Rodrigues foi realizada uma avaliação sobre essa implantação. Assim, foi constatado que o Sistema de Ciclos ainda não havia sido compreendido ou aceito pela maioria dos professores, ocorrendo inclusive a existência dos dois sistemas, o ciclado e o seriado. Feita esta avaliação, foram repensadas as formas de implantação dos ciclos. Apenas em 1999 o sistema foi reestruturado para nove anos, organizado da seguinte forma:

- a) Ciclos de Formação I – com duração de três anos -, abrange os alunos com 6,7 e 8 anos; b) Ciclo de Formação II – com duração de dois anos – abrange os alunos de 9 e 10 anos; c) Ciclo de Formação III – abrange os alunos de 11 e 12 anos; e d) Ciclo de Formação IV – abrangendo os alunos de 13 e 14 anos (BERTOLO, 2004, p.135).

Essa nova forma de organização por Ciclos foi pautada no princípio de que o aluno necessitava de um tempo maior (de 2 a 3 anos) para atingir o desenvolvimento cognitivo esperado para sua faixa etária.

No que concerne à gestão democrática preconizada no Programa de Governo, podemos citar a eleição direta para diretores das escolas e a implantação dos conselhos escolares. Além da maior participação popular nas decisões. Também foi criado o Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social do FUNDEF (Lei n.º 7.883/98) que tinha a função de exercer o acompanhamento e controle social sobre a repartição, a transferência e a aplicação dos recursos do Fundo.

No que diz respeito à valorização dos profissionais da educação preconizada no Programa de Governo Frente Belém Popular tinha-se as seguintes metas: implantar um piso salarial profissional municipal; construir um Fundo de Valorização dos

Profissionais da Educação; garantir o cumprimento do Estatuto do Magistério e iniciar sua reformulação para adequá-lo a novas demandas; incentivar à habilitação em todos os níveis que implique em progressão vertical; garantir a formação continuada para todos os trabalhadores da educação (FRENTE BELÉM POPULAR, 1996).

Com relação à formação continuada aos trabalhadores em educação podemos destacar apenas a formação para os professores. O Instituto dos Educadores de Belém (ISEBE), criado na gestão de Gueiros, foi extinto, sendo implantado outro sistema de formação continuada. O novo sistema integrava o Projeto Político Pedagógico “Escola Cabana”¹⁸ estruturado em dois momentos. No primeiro havia cursos, encontros distritais, fóruns de debates, oficinas, reuniões e seminários, com a intenção de garantir a construção teórico-metodológica da ação pedagógica dos educadores numa perspectiva libertadora. Esse momento era organizado pela Coordenação de Educação (COED).

No segundo momento, denominado de “Hora Pedagógica” (HP), consistia no espaço para formação docente no próprio local de trabalho do professor, no qual eram propiciados momentos de estudo, planejamento e encaminhamento de questões relacionadas ao seu fazer pedagógico. Era organizado pela Coordenação Pedagógica da própria escola e se constituía de quatro horas semanais remuneradas pelo poder público¹⁹ (FERREIRA, 2005).

Para Medeiros (2003) *apud* Ferreira (2005, p.18) a hora pedagógica “é o espaço-tempo na jornada dos professores que lhes permite a reconstrução de sua prática pedagógica”, pois a “escola é o lócus da formação por se configurar em espaço dinâmico onde o professor atua e a prática renovada se desenvolve”.

De acordo com Delgado (2005) a formação continuada dentro do horário de trabalho do professor se justifica por ser:

[...] uma condição ontológica e epistemológica que deve ser respeitada e incentivada no professor e na professora pelas políticas de formação,

¹⁸ A “Escola Cabana” definia quatro diretrizes básicas: a) Acesso e Permanência com Sucesso; b) Qualidade Social da Educação; c) Gestão Democrática do Sistema Municipal de Educação; d) Valorização Profissional dos Educadores da Rede Municipal de Educação.

¹⁹ No momento da HP, os alunos estão em atividades de “Horário de Trabalho Pedagógico” (HTP), que são períodos em que eles participam de atividades em salas e/ou espaços multi-meio. Assim sendo, os professores que atuam nos espaços multi-meio têm HP em dias diferenciados daqueles dias dos professores que estão em regência de classe (FERREIRA, 2005).

durante o exercício da docência, para que esta se desenvolva permanente e progressivamente em níveis cada vez mais epistemologicamente críticos, teoricamente mais fundamentados e mais conscientes do alcance e da importância da profissão docente (DELGADO, 2005, p.57).

No que concerne à política salarial este governo anunciava não poder reajustar os salários em função dos limites da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº101/2000). Sobre essa impossibilidade, Luz (2008) analisa que:

Essa decisão exige uma consideração sobre os limites assumidos pelo governo nessa política; ela considera a impossibilidade orçamentária para o cumprimento de direitos previstos no Estatuto do Magistério, como por exemplo, o pagamento da carreira docente. Essa opção orçamentária também considera a legitimação, por parte do governo de Frente Popular, das exigências dos parâmetros do sistema capitalista para o funcionalismo público (LUZ, 2008, p.92).

No que diz respeito ao cumprimento do Estatuto do Magistério as progressões da carreira até o final do primeiro mandato da gestão de Edmilson Rodrigues ainda não haviam sido efetivadas. No entanto, já no segundo mandato, como resultado da greve dos trabalhadores em educação de 2002, obteve-se a progressão em uma referência na carreira para o grupo magistério da década de 1970, no percentual de 3%, contrapondo-se com o Estatuto que estabelece o aumento de 5% ao vencimento a cada referência.

Outra medida importante que ocorreu durante essa gestão foi a Reforma da Previdência, regulamentada pela EC nº 20/98.

Sobre isso, Luz (2008) analisa que:

Os professores não conseguiram mais se aposentar com 25 anos de contribuição, por causa do fator previdenciário, que relacionava o tempo de contribuição com a idade mínima estabelecida para a aposentadoria. Além disso, a prefeitura de Belém alterou a alíquota de contribuição previdenciária, que passou a ser separada da assistência à saúde, ou seja, passaram a pagar 12% para o novo instituto de Previdência e Assistência Municipal de Belém – IPAMB (LUZ, 2008, p.114).

Em 2004 novas eleições municipais para prefeitura ocorrem, e desta vez assume o candidato do PTB, Duciomar Costa, que governou por dois mandatos consecutivos (2005-2008; 2009-2012).

No que se refere à educação, a gestão de Duciomar Costa desenvolveu uma proposta baseada em três eixos norteadores: formação continuada para os professores; a expansão e ampliação de ofertas de vagas na educação infantil; e o desenvolvimento socioambiental sustentável com ênfase na dimensão insular.

No que se refere à formação continuada para os professores foi desenvolvido o Programa “Elaborando Conhecimento para Aprender e Reconstruí-lo” (ECOAR), com objetivo de melhorar os indicadores de avaliação de qualidade da educação municipal e promover cursos permanentes para os professores, por meio do Núcleo de Informática Educativa – NIED. Em 2005, participaram do projeto “ECOAR” 30 das 59 escolas da rede municipal, somando um número de 418 professores atendidos (SOUZA, OLIVEIRA, 2012).

A equipe de formação da SEMEC era composta por oito grupos de trabalho: Equipe da Educação Infantil; Equipe dos Ciclos I e II do Ensino Fundamental (1º ao 5º anos); Equipe dos Ciclos III e IV do Ensino Fundamental (6º ao 9º anos); Equipe da Educação Especial; Equipe da Educação de Jovens e Adultos (EJA); Equipe de Coordenadores e Gestores; Equipe Rede Escola Cidadã (combate à violência); Equipe de Educação do Campo (Ilhas). As equipes eram compostas por professores e pedagogos, sendo que os professores eram reunidos de acordo com a área (disciplina) que atuavam. Os momentos de formação eram realizados na Hora Pedagógica (HP) dos professores. E em dias específicos para os coordenadores, gestores, secretários e demais segmentos da escola, já que esses não possuem a HP.

As equipes de formação da SEMEC faziam parcerias com a Secretaria Estadual de Educação (SEDUC), com a FUNPAPA, além de universidades, conselhos tutelares, igrejas, dentre outros, para prover uma formação mais abrangente e dinâmica. A frequência dos encontros era mensal ou de 45 em 45 dias.

No que se refere ao Eixo “Expansão e Ampliação de Ofertas de Vagas na Educação Infantil” tinha como meta diminuir o déficit de atendimento da educação infantil até 2009, para 20,82%. No que diz respeito ao eixo “Desenvolvimento

Socioambiental Sustentável com Ênfase na Dimensão insular” objetivava conjugar crescimento e desenvolvimento, como meio e fim e combinar progresso com preservação ambiental (SOUZA, OLIVEIRA, 2012).

Com relação às regulamentações desse governo, no que tange ao grupo magistério é importante citar a Lei nº 8.487, de 29 de dezembro de 2005 que dispõe sobre a concessão de incentivo ao aperfeiçoamento, ao funcionário do grupo magistério, vantagem pecuniária prevista no art. 37, inciso VI, da Lei nº 7.528, de 05 de agosto de 1991. As especificidades dessa lei serão objeto de análise mais adiante.

Outra regulamentação importante é a Portaria nº 0112/2006-SEMEC, que disciplina a lotação de recursos humanos das unidades escolares. A referida portaria também disciplina a composição da jornada de trabalho. O Estatuto do Magistério regulamenta, de forma geral, a jornada de trabalho, citando que a mesma será composta de regência e atividades fora de classe.

Na referida portaria são estabelecidas as atividades fora de classe como “Hora Pedagógica” e “Hora Atividade”. O detalhamento dessa portaria será feito em item posterior, quando for tratada a jornada de trabalho do magistério.

Outra regulamentação importante foi a Lei nº 8.791/10, que criou no Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Município de Belém, a categoria funcional de Técnico Pedagógico - MAG.08, que integra o Grupo Ocupacional Magistério, Subgrupo III. Ainda de acordo com a Lei nº 8.791/10 a remuneração do Técnico Pedagógico corresponderá à da referência inicial dos cargos do Subgrupo III, do Grupo Ocupacional Magistério.

O atual prefeito, Zenaldo Coutinho (2013-2016) continua seguindo as mesmas diretrizes de formação continuada da gestão anterior. Por isso, a HP continua sendo o espaço-tempo mais importante para a formação do magistério da RMEB.

2.4 – A carreira e remuneração dos professores da Rede Municipal de Belém a partir do Estatuto do Magistério e leis correlatas

A lei que dispõe sobre a carreira do magistério do município de Belém é o Estatuto do Magistério, Lei Ordinária nº 7.528, de 05 de agosto de 1991. Além do Estatuto do Magistério é necessário recorrer a outras leis, tais como: Lei nº 7.502, de 20

de dezembro de 1990 (Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém); Lei nº 7.507 de 14 de janeiro de 1991 (Dispõe sobre o Plano de Carreira do quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Belém); Lei nº 7.673, de 21 de dezembro de 1993 (Dispõe sobre o Sistema de Promoção do Grupo do Magistério da Secretaria Municipal de Educação); Lei nº 8.487, de 29 de dezembro 2005 (Dispõe sobre a concessão de incentivo ao aperfeiçoamento ao funcionário do grupo magistério), entre outras regulamentações. A seguir apresentaremos os itens ligados à vida funcional dos professores da Rede Municipal de Educação de Belém, de acordo com as leis supracitadas.

2.4.1 – Provimeto

O Estatuto do Magistério Público do Município de Belém dispõe sobre a estruturação das carreiras e da organização das atividades do magistério. Fazem parte das atividades do magistério, as funções de docência e de suporte pedagógico à docência: como planejamento; orientação; supervisão; inspeção; coordenação e avaliação do ensino e da pesquisa nas unidades educacionais ou nos níveis departamentais da Secretaria Municipal de Educação.

Para a docência na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental em ensino médio completo é exigida formação em nível médio - modalidade normal. Para a docência nas séries finais do ensino fundamental e no ensino médio é exigido ensino superior em curso de licenciatura, de graduação plena, com habilitações específicas em área própria. Para as funções de Administrador Escolar, Orientador Educacional, Supervisor Escolar é exigida a graduação em Pedagogia ou pós-graduação.

Os cargos do magistério estão organizados em grupos e subgrupos ocupacionais. Grupo é entendido como o conjunto de categorias funcionais e subgrupo o agrupamento de categorias funcionais dentro do mesmo grupo. Categorias funcionais é o conjunto de cargos da mesma denominação.

O Grupo Ocupacional do Magistério está organizado de acordo com as informações apresentadas o Quadro 8:

Quadro 8 - Organização das categorias funcionais do grupo ocupacional do magistério público do município de Belém

Categorias funcionais	Código	Formação exigida	Área de atuação
Supervisor Escolar	MAG 07	Licenciatura Plena em Pedagogia	Supervisão Escolar
Orientador Educacional	MAG 06	Licenciatura Plena em Pedagogia	Orientação escolar
Administrador Escolar	MAG 05	Licenciatura Plena em Pedagogia	Administração escolar
Professor Licenciado Pleno	MAG 04	Licenciatura Plena	Ensino fundamental e médio
Professor em Estudos Adicionais	MAG 02	Magistério e Estudos Adicionais;	Séries iniciais do ensino fundamental até a 6ª série.
Professor Pedagógico	MAG 01	Médio - Magistério	Educação infantil e séries iniciais do ensino fundamental

Fonte: Lei nº 7.528, de 5 de agosto de 1991 – Lei 7.507, de 14 de janeiro de 1991 que dispõe sobre o plano de carreira do quadro de pessoal da prefeitura municipal de Belém e dá outras providências.

De acordo com a Lei nº 7.528/91, o professor pedagógico (MAG.01) tem sua área de atuação na educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental, sendo que a ele é exigida apenas a formação em magistério, nível médio²⁰. O professor em estudos adicionais (MAG 02) atua nas séries iniciais do ensino fundamental e possui formação em nível médio – magistério mais estudos adicionais. O professor pleno (MAG 04) é aquele que possui licenciatura plena, podendo atuar na educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental, necessitando de ser formado em licenciatura plena em pedagogia. O MAG 04 também atua nas séries finais do ensino fundamental e no ensino médio com disciplinas específicas, devendo ser formado em licenciatura plena na especificidade da disciplina de atuação. As funções de Administrador Escolar (MAG 05), Orientador (MAG 06) e Supervisor (MAG 07) são as relacionadas diretamente com a administração, orientação, supervisão, planejamento, controle, inspeção e avaliação do ensino e pesquisa nas unidades educacionais ou nos níveis departamentais da Secretaria Municipal de Educação.

Vale ressaltar que, de acordo com o Estatuto, a categoria de Administrador Escolar não consiste no cargo de diretor ou de vice-diretor, haja vista que esses cargos

²⁰ Apesar de ainda existirem na rede municipal de ensino de Belém professores atuando nos cargos de “professor em estudos adicionais” e “professor pedagógico” não existe provimento nestes cargos há pelo menos 15 anos, encontrando-se, portanto, em extinção.

se configuram em cargos em comissão²¹. Desse modo, deverão ser exercidos por funcionários ocupantes de cargo do Magistério, com habilitação específica em Pedagogia, que possua no mínimo dois anos de experiência profissional no Magistério.

Além disso, o Sistema Municipal de Educação prevê a escolha desses cargos mediante processo seletivo e eleição²², enquanto que o cargo de Administrador Escolar se dá por meio de concurso público de provas e títulos.

Observa-se que a formação exigida para atuar no Grupo Ocupacional do Magistério está em consonância com o exigido pela legislação federal, apesar do Estatuto do Magistério ser anterior à LDB/1996, que admite para docência na educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental a formação em nível médio, modalidade Normal (magistério).

De acordo com os artigos 13, 14 e 15 do Estatuto para provimento inicial dos cargos efetivos do magistério exigir-se-á a prévia aprovação em concurso público de provas e títulos, obedecida a ordem de classificação. O provimento ocorre por meio de Decreto do Chefe do Poder Executivo.

2.4.2 – Jornada de Trabalho

O Estatuto do Magistério (Lei nº 7.528/91), Art. 25, estabelece que a jornada do Grupo Magistério será de 20, 24, 30, 40 e 48 horas/aulas por semana, ou seja, 100, 120, 150, 200 e 240 horas/aulas por mês, sendo o mês para efeitos de cálculo considerado com 5 semanas.

O Art. 26 estabelece que a jornada de trabalho do professor será composta de atividade docente em sala de aula e atividades fora de classe. As atividades fora de classe correspondem a 20% da carga horária total de trabalho. Ainda de acordo com o

²¹ Cargo em Comissão é aquele que, em virtude de lei, depende da confiança pessoal para seu provimento e se destina ao atendimento das atividades de direção e assessoramento superiores. Parágrafo Único - Os Cargos em Comissão são de livre provimento e exoneração, por Decreto do Chefe do poder Executivo. (Art. 5º Lei nº 7.507, de 14 de janeiro de 1991. Dispõe sobre o plano de carreira do quadro de pessoal da prefeitura municipal de Belém e dá outras providências).

²² Art. 16 - Os diretores de Escolas serão constituídos em duas fases integradas, sendo a primeira um processo seletivo técnico destinado a averiguar os conhecimentos relativos à competência formal implicada no projeto pedagógico próprio, e a segunda um processo eletivo do qual participarão docentes, técnicos e funcionários da escola, mais os pais dos alunos, sendo os votos paritários. (Lei nº 7.722 de 07 de julho de 1994. Dispõe sobre o Sistema Municipal de Ensino).

Estatuto do Magistério, caso haja necessidade, a fixação da jornada de trabalho poderá depender de ato expresso do titular da Secretaria Municipal de Educação.

No caso, foram criadas portarias para definir com maior precisão como seriam essas atividades. Atualmente, está em vigor a Portaria nº 0112/2006-SEMEC, que disciplina a lotação de recursos humanos das unidades escolares.

De acordo com a referida portaria, a jornada é composta de regência, de Hora Pedagógica (25 horas) e de Hora Atividade (20/30/40 horas). A regência são as horas de exclusiva interação com os alunos. A Hora Atividade (HA) são horas que o professor dispõe para estudar, planejar, organizar, elaborar suas aulas, corrigir trabalhos e provas e outras atividades. A Hora Atividade é variável, dependerá da carga horária do professor.

No que se refere à Hora Pedagógica (HP), esta é o momento no qual o professor está participando dos encontros de formação dos programas específicos para cada ciclo, totalidades e etapas ou cumpre horário dentro da escola para realizar atividades decorrentes das formações. Para que o professor tenha direito a HP, ele deve ser licenciado pleno; atuar em regência de classe no ensino fundamental, laboratório de informática, sala de recursos e polo esportivo; ter no mínimo 80 horas em efetivo exercício. De acordo com a portaria citada, o professor que atua em mais de uma escola deve realizar sua Hora Pedagógica na escola que possui maior carga horária. O quadro 9 dispõe sobre a carga horária efetiva permitida ao grupo magistério.

Quadro 9: Carga horária grupo Magistério

CATEGORIA	CARGA HORÁRIA
Professor licenciado pleno	Mínimo de 80 h e máximo de 200 h
Professor Pedagógico	Mínimo de 100 h e máximo de 200 h

Fonte: Portaria nº 0112/2006 – SEMEC (2014).

Sobre a quantidade de Hora Atividade em função da carga horária do professor temos o seguinte:

Quadro 10: Quantidade de Hora Atividade para o grupo Magistério

CARGA HORÁRIA* (CH) EM REGÊNCIA DE CLASSE	QUANTIDADE DA HORA ATIVIDADE
De 80 h a 119 h	20 h
De 120 h a 159 h	30 h
A partir de 160 h	40 h

Fonte: Portaria nº 0112/2006 – SEMEC. *Soma da regência e HP (2014).

Sobre o limite de horas por mês a Portaria Nº 0112/2006 - SEMEC disciplina o seguinte:

Quadro 11: Limites de horas/mês

SERVIDOR	LIMITE DE JORNADA
Professor Pedagógico	240 h
Professor Pleno	265 h
Técnico Pedagógico	200 h

Fonte: Portaria Nº 0112/2006 – SEMEC (2014).

O quadro 11 nos mostra que o limite de jornada do professor pedagógico é de 240 horas (sendo 200 de regência e 40 de hora atividade), e de professor pleno é de 265 horas (sendo 200 de regência, 40 de Hora Atividade e 25 de Hora Pedagógica). Isso confirma o direito de HP somente aos professores plenos.

De acordo com a Portaria nº 524/2014/GABS/SEMEC, as Horas Pedagógicas devem ser utilizadas para formação. No caso dos professores que atuam no CI e CII devem ser utilizadas para atividades (planejamento, estudo, avaliação e elaboração de material didático) dos projetos de formação continuada “Expertise” e “Alfamat”, respectivamente.

Recentemente a Portaria nº 524/2014/GABS/SEMEC, disciplinou as ausências na Hora Pedagógica como falta sujeita a desconto no vencimento do professor. A referida portaria também definiu as Horas Pedagógicas de cada ciclo, como demonstrado no quadro 12:

Quadro 12: Horas Pedagógicas dos professores por Ciclo

CICLOS	DIAS DA SEMANA
Ciclo I	De segunda a quinta-feira
Ciclo II	De segunda a quinta-feira
Professores de Educação Física (CI e CII)	As sextas-feiras
CIII e CIV (Ciências da Sociedade)	Terça-feira
CIII e CIV (Ciências da Natureza)	Quarta-feira
CIII e CIV (Códigos e linguagens)	Quinta-feira
CIII e CIV (Arte, sala de informática e outros espaços)	Sexta-feira

Fonte: Portaria Nº 524/2014/GABS/SEMEC (2014).

A Portaria nº 0112/2006-SEMEC (art. 7º) dispõe que a lotação de professores será de acordo com o número de turmas ofertadas e o número de alunos por turma segundo o quadro 13:

Quadro 13: Lotação de professores de acordo com a turma e nº de alunos na educação infantil

TURMA	IDADE	Nº DE ALUNOS POR TURMA		EDUCADOR POR TURNO
		MÍNIMO	MÁXIMO	
Berçário I	06 a 11 meses	13	15	03
Berçário II	01 a 02 anos incompletos	13	15	02
Maternal I	02 a 03 anos incompletos	23	25	02
Maternal II	03 a 04 anos incompletos	23	25	01
Jardim I	04 a 05 anos incompletos	23	25	01
Jardim II	05 a 06 anos incompletos	23	25	01

Fonte: Portaria 0112/2006-SEMEC (2014).

No que se referem às demais etapas e modalidades da educação básica ofertadas na RMEB apresentamos o quadro 14:

Quadro 14: Lotação de professores de acordo com a turma e nº de alunos no ensino fundamental

ENSINO	TURMA	IDADE	Nº DE ALUNOS POR TURMA	
			MÍNIMO	MÁXIMO (*)
Regular	Ciclo I - 1º ano	06 anos	23	25
	Ciclo I – 2º e 3º ano	07 e 08 anos	28	30
	Ciclo II – 1º e 2º ano	09 e 10 anos	33	35
	Ciclo III – 1º e 2º ano	11 e 12 anos	38	40
	Ciclo IV – 1º e 2º ano	13 e 14 anos	38	40
	Turmas de aceleração	-	23	25
EJA	I e II Totalidade	Acima de 14 anos	33	35
	3ª e 4ª Etapa	Acima de 14 anos	38	40

Fonte: Portaria 0112/2006-SEMEC (2014).

Inicialmente esta pesquisa não trabalharia com contracheques, no entanto, devido à complexidade da composição da jornada de trabalho, demonstrou-se importante visualizar alguns contracheques para compreender o cálculo do vencimento dos professores. A partir das entrevistas e da visualização dos contracheques dos professores entrevistados foi possível construir um quadro sobre a composição da jornada e do vencimento dos mesmos com o intuito de situar e discutir o depoimento dos professores. No quadro 15 é apresentada a composição da jornada e seu respectivo vencimento.

Quadro 15: Jornada/vencimento dos professores entrevistados

Entrevista dos	Categoria	Área de atuação	Regência	Hora atividade	Hora pedagógica	Total	Vencimento
Professores “A”	Professor Licenciado	Educação infantil	150	40	25	215	1.556,60
Professor C	Professor Pedagógico	CI e CII	200	40	0	240	1.918,60
Professor S	Professor Pedagógico	CI e CII	200	40	25	265	1.918,60
Professor A	Professor Licenciado	CI e CII	100	30	25	155	1.122,20
Professores “A”	Professor Licenciado	CI e CII	200	40	25	265	1.918,60
Professores “B”	Professor Licenciado	CI, CII, CIII e CIV	200	40	25	265	1.918,60

Fonte: Elaborado pela autora. 2014.

Os quadros que dispõem sobre a lotação dos professores e composição de jornada de trabalho e vencimento serão importantes para contextualizar os depoimentos dos professores acerca da composição da jornada de trabalho, tempo destinado à formação continuada, condições de trabalho, dentre outros aspectos.

2.4.3 – Desenvolvimento na carreira

Os artigos que regulamentavam o desenvolvimento na carreira do magistério na Lei nº 7.528/91 foram revogados, sendo regido atualmente pela Lei nº 7.673 de 21 de dezembro de 1993 que dispõe sobre o Sistema de Promoção do Grupo do Magistério da Secretaria Municipal de Educação. Segundo esta lei, a promoção do funcionário se dará por progressão funcional horizontal e por progressão funcional vertical.

A progressão funcional horizontal se dará por antiguidade e por merecimento. Por antiguidade far-se-á pela elevação automática à referência imediatamente superior a cada interstício de dois anos de efetivo exercício.

A progressão por antiguidade supõe 13 referências (A-B-C-D-DE-F-G-H-I-J-K-L-M) a cada interstício de dois anos com 5% de adicional salarial.

A progressão funcional horizontal por merecimento far-se-á pela elevação à referência imediatamente superior, mediante avaliação de desempenho, a cada interstício de quatro anos de efetivo exercício. Para realizar essa progressão foi criado o Decreto nº 24.437/92 que regulamentou a progressão por merecimento mediante avaliação de desempenho.

A avaliação se constituía de uma fase subjetiva e outra objetiva. A fase subjetiva será de responsabilidade do superior hierárquico imediato do funcionário e corresponderá a um total de 40 pontos distribuídos pelos seguintes critérios: urbanidade; iniciativa; qualidade no trabalho; responsabilidade.

A fase objetiva será de responsabilidade de uma Comissão de Promoção, designada pelo Chefe do Poder Executivo e composta por representantes de cada órgão da Administração Direta da PMB, sob a presidência do Secretário Municipal de Administração, correspondendo essa avaliação a um total de 60 (sessenta) pontos, distribuídos pelos critérios de assiduidade, participação em eventos de capacitação promovidos pela PMB ou outras instituições oficiais, e disciplina. Os valores variam em Insuficiente (0-4 pontos); Regular (5-6 pontos); Bom (7-8 pontos); Excelente (9-10 pontos). O funcionário que atingisse o mínimo de 70 pontos seria promovido.

No que concerne à progressão funcional vertical, esta é a passagem do professor efetivo de uma para outra categoria funcional de professor, devido a uma nova qualificação. Esta promoção não é automática, devendo o funcionário requerê-la à Secretaria Municipal de Educação com os documentos comprobatórios da qualificação (BELEM, 1993).

No que se refere à oferta de formação continuada oferecida por meio da SEMEC, o Estatuto do Magistério não regulamentou nenhum aspecto. Entretanto, a Lei nº 7.722 de 07 de julho de 1994, que dispõe sobre o Sistema Municipal de Ensino (Artigo 9º, II) estabelece a responsabilidade pela oferta permanente de formação continuada aos docentes à Secretaria Municipal de Educação. Além disso, ainda nessa lei, os artigos 24, 25 e 26 preveem que:

Art. 24. Cabe à Secretaria Municipal de Educação garantir devida valorização profissional, no sentido de imprimir a condizente atração pela função docente e de premiar o mérito, estabelecendo carreira fundada na dignidade e na competência.

Art. 25. Os docentes devem ser submetidos, de modo constante e recorrente, a processo avaliativo e formativo permanente, tendo em vista, sobretudo o direito do aluno a melhor desempenho escolar possível.

Art. 26. Devem ser garantidas aos docentes condições adequadas de exercício profissional, sobretudo atingimento dos padrões de competência técnica esperada, como estudo, pesquisa, elaboração própria, teorização das práticas, atualização constante, uso e produção

de instrumentação eletrônica, assumindo o Instituto de Educadores de Belém (ISEBE) a responsabilidade principal frente a tais objetivos.

O tópico a seguir discorre sobre a remuneração do grupo magistério da Rede Municipal de Educação.

2.4.4 – Remuneração

A retribuição pecuniária do professor da Rede Municipal de Educação é regida basicamente por duas leis: o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém (Lei nº 7.502 de 20 de dezembro de 1990); e o Estatuto do Magistério do Município de Belém (Lei nº 7.528 de 05 de agosto de 1991), além de outras.

De acordo com o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém o funcionário receberá vencimento que é a retribuição pecuniária pelo desempenho do trabalho. O vencimento não poderá ser inferior ao salário mínimo nacionalmente constituído por lei. A Remuneração é o vencimento base acrescido de gratificações, vantagens de caráter permanente e de adicionais de caráter eventual (Lei nº 7.502/90).

O Estatuto do Magistério fixa as gratificações e vantagens próprias do magistério, que são as seguintes: a) Gratificação por regência de classe (corresponde a 20% sobre o vencimento-base do cargo); b) Gratificação por participação em bancas examinadoras em concursos do Magistério; c) Prêmio pela produção de obra e publicação de trabalho de interesse da educação e da cultura; d) Gratificação de Magistério (paga ao funcionário que completar vinte e cinco anos de efetivo exercício e corresponde a 10% do vencimento-base); e) Incentivo ao aperfeiçoamento, na forma da Lei.

Sobre a gratificação de incentivo ao aperfeiçoamento, o Estatuto do Magistério de 1983 já dispunha sobre seu pagamento e o atual Estatuto também o manteve, no entanto essa gratificação é regulamentada atualmente pela Lei nº 8.487²³. De acordo com a mesma, os funcionários receberão um percentual em cima do vencimento-base definido pelo tipo de aperfeiçoamento que obtiver:

²³ Aprovada em 29 de dezembro 2005, a lei dispõe sobre a concessão de incentivo ao aperfeiçoamento ao funcionário do grupo magistério, vantagem pecuniária prevista no art. 37, inciso VI, da Lei nº 7.528, de 05 de agosto de 1991, e dá outras providências.

- I. 35% para possuidores de diploma de doutorado;
- II. 30% para possuidores de diploma de mestrado;
- III. 25% para possuidores de curso de especialização com carga horária igual ou superior a 360 horas;
- IV. 40% para possuidores de diploma de graduação para os ocupantes de cargo de nível médio;
- V. 7,5% para possuidores de curso de aperfeiçoamento com carga horária igual ou superior a 180 horas.

Ainda na Lei nº 8.487 (art. 2º, parágrafos 1º, 2º e 3º) os percentuais de doutorado, mestrado e especialização não são cumulativos.

O Estatuto dos Funcionários Públicos estabelece que os funcionários em efetivo exercício têm direito a receber os seguintes adicionais: a) adicional de férias; b) adicional de escolaridade; c) adicional de cargo em comissão; d) adicional por tempo de serviço.

O adicional de férias equivale a 1/3 (um terço) da remuneração correspondente ao período das férias, independentemente de solicitação. O adicional de escolaridade é calculado sobre o vencimento-base nas seguintes proporções: 60% (sessenta por cento) aos funcionários portadores de diploma correspondente a conclusão do ensino médio; e 100% (cem por cento) aos funcionários portadores de diploma correspondente à conclusão do ensino superior. O adicional de cargo em comissão é pago, após o término do exercício, ao funcionário efetivo nomeado para cargo em comissão e corresponde à quinta parte da diferença entre o vencimento do cargo efetivo e o vencimento do cargo em comissão, por ano de efetivo exercício, até o máximo de cinco quintos.

O adicional por tempo de serviço é devido por cada triênio de efetivo exercício, em que o funcionário recebe 5% (cinco por cento) sobre o vencimento, podendo receber no máximo 12 triênios. O quadro 16 explicita as proporções:

Quadro 16: Percentuais dos Adicionais por tempo de serviço

Incisos	Tempo	Percentual
I	3 anos	5%
II	6 anos	5% - 10%
III	9 anos	5% - 15%
IV	12 anos	5% - 20%
V	15 anos	5% - 25%
VI	18 anos	5% - 30%
VII	21 anos	5% - 35%
VIII	24 anos	5% - 40%
IX	27 anos	5% - 45%

X	30 anos	5% – 50%
XI	33 anos	5% – 55%
XII	Após 34 anos	5% - 60%

Fonte: Lei 7.502 de 20 de dezembro de 1990.

Ainda de acordo com o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém, o professor pode receber ainda outras gratificações e auxílios: a) Gratificação natalina (corresponde a um doze avos da remuneração devida em dezembro, por mês de exercício no respectivo ano); b) Salário família (devido ao funcionário ativo ou inativo do Município, por dependente econômico, corresponde a 5% do salário mínimo); c) Auxílio-natalidade (devido à funcionária por motivo de nascimento de filho, em quantia equivalente a duas vezes o menor vencimento básico pago pelo Município, inclusive no caso de natimorto); d) Auxílio-reclusão (pagamento de 75% da remuneração à família do funcionário afastado do cargo por motivo de prisão ou condenado judicialmente à pena que implique em perda do cargo) (BELÉM, 1990).

A partir da explicitação de vencimento, remuneração, gratificações e adicionais que o profissional da educação tem direito, apresentamos no item a seguir análises acerca do vencimento, remuneração e da composição da remuneração que ajudarão na contextualização dos depoimentos dos professores que serão apresentadas no Capítulo III.

2.4.4.1 – Análise da remuneração dos professores da Rede Municipal de Educação de Belém

Neste tópico apresentamos uma análise da remuneração dos professores da Rede municipal de Educação de Belém no período de 1996 a 2010, com o objetivo de demonstrar como se comporta a remuneração no que tange a sua composição, levando em consideração o vencimento, as gratificações, a jornada de trabalho e a formação.

A tabela 7 apresenta a evolução do vencimento dos professores do Quadro Permanente do Magistério da Rede Municipal de ensino de Belém em início de carreira.

Tabela 7: Evolução do Vencimento Base* dos Professores do Quadro Permanente do Magistério – QPM – Município de Belém (Início da Carreira)

Ano	JORNADA 20 HS			JORNADA 30 HS			JORNADA 40 HS		
	EM	LP	ESP.	EM	LP	ESP	EM	LP	ESP.
1996	324,08	483,07	483,07	-	655,59	655,59	648,17	828,14	828,14
1997	383,58	571,55	571,55	-	775,67	775,67	767,16	980,17	980,17
1998	414,81	618,30	618,30	-	839,13	839,13	829,62	1.059,96	1.059,96
1999	401,48	598,47	598,47	-	813,77	813,77	867,90	1.025,96	1.025,96
2000	401,79	602,02	602,02	-	817,00	817,00	803,58	1.031,88	1.031,88
2001	472,04	589,97	589,97	-	800,68	800,68	944,07	1.011,39	1.011,39
2002	459,37	574,15	574,15	-	779,19	779,19	918,74	984,26	984,26
2003	486,29	607,76	607,76	-	824,82	824,82	972,58	1.041,87	1.041,87
2004	485,43	606,57	606,57	-	823,83	823,83	970,85	1.039,89	1.039,89
2005	515,77	612,88	612,88	-	831,76	831,76	1.031,54	1.050,65	1.050,65
2006	586,55	689,88	689,88	-	936,28	936,28	1.173,09	1.182,67	1.182,67
2007	615,70	1.025,90	1.025,90	-	1.392,30	1.392,30	1.231,40	1.758,71	1.758,71
2008	631,76	737,06	737,06	-	1.000,29	1.000,29	1.263,53	1.263,53	1.263,53
2009	665,93	776,92	776,92	-	1.054,39	1.054,39	1.331,86	1.331,86	1.331,86
2010	688,49	803,24	803,24	-	1.090,11	1.090,11	1.376,97	1.376,97	1.376,97
% Cres.	112,44	66,28	66,28	-	66,28	66,28	112,44	66,27	66,27

Fonte: Tabelas Salariais – Diário Oficial e Decretos. Corrigido pelo INPC a preço de dez/2012.

De acordo com os dados da tabela 7 percebemos que o vencimento do professor com formação de nível médio, com jornada de trabalho de 20h semanais, apresentou crescimento equivalente a 112,44%, de 1996 a 2010. Em contrapartida, o vencimento dos professores possuidores de nível superior e especialistas apresentou crescimento de apenas 66,28%.

No que se refere aos vencimentos dos professores com formação de nível superior e especialista, observamos que em toda série histórica e nas diferentes jornadas eles possuem o mesmo vencimento.

Ainda de acordo com a Tabela 7, observamos que na jornada de 40 horas, a partir de 2008, ocorreu uma equiparação do vencimento do professor com formação de nível médio, nível superior e especialista. Vale lembrar que em 2008 foi regulamentada a Lei nº 11.738/08, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais da educação com formação em nível médio com jornada de trabalho de 40 horas semanais. Desse modo, percebemos que a política salarial da Prefeitura de Belém para os professores foi no sentido de equiparação dos vencimentos. Analisando mais atentamente, percebemos que houve diminuição no vencimento dos professores de nível superior e especialista no sentido de igualá-lo ao do professor de nível médio.

Assim, identificamos que a partir de 2008 tornou-se mais atrativo ao professor formado em nível médio atuar Rede Municipal de Educação de Belém do que o profissional com formação em nível superior e pós-graduação, pois ocorreu o estabelecimento de comparativo com o Piso Salarial Profissional Nacional.

A tabela 8 apresenta a participação percentual do vencimento e das gratificações na composição da remuneração recebida pelo professor que atua na Rede Municipal de Belém e que possuem formação em nível médio no início de carreira.

Tabela 8: Participação Percentual do Vencimento Base e Gratificações na Remuneração dos Professores do Quadro Permanente do Magistério – QPM – Município de Belém – Formação Nível Médio* (Início da Carreira)

Ano	JORNADA 20HS			JORNADA 40 HS		
	REM.	% VENC.	% GRAT.	REM.	% VENC.	% GRAT.
1996	583,35	55,56	44,44	1.166,70	55,56	44,44
1997	690,43	55,56	44,44	1.380,87	55,56	44,44
1998	746,66	55,56	44,44	1.493,32	55,56	44,44
1999	722,66	55,56	44,44	1.445,32	55,56	44,44
2000	723,22	55,56	44,44	1.446,45	55,56	44,44
2001	849,66	55,56	44,44	1.699,32	55,56	44,44
2002	826,86	55,56	44,44	1.653,72	55,56	44,44
2003	875,31	55,56	44,44	1.750,63	55,56	44,44
2004	873,76	55,56	44,44	1.747,51	55,56	44,44
2005	928,38	55,56	44,44	1.856,77	55,56	44,44
2006	1.055,78	55,56	44,44	2.111,57	55,56	44,44
2007	1.108,26	55,56	44,44	2.216,53	55,56	44,44
2008	1.137,17	55,56	44,44	2.274,35	55,56	44,44
2009	1.198,68	55,56	44,44	2.397,35	55,56	44,44
2010	1.239,28	55,56	44,44	2.478,55	55,56	44,44
% CRES.	112,44	-	-	-	-	-

Fonte: Tabelas Salariais Fonte: Tabelas Salariais – Diário Oficial e Decretos. Corrigido pelo INPC a preço de dez/2012. (*) No município de Belém não há professor com escolaridade de nível médio lotado com 150 hs.

De acordo com os dados da tabela 8, a evolução da remuneração dos professores com formação em nível médio no período de 1996 a 2010 foi na ordem de 112,4%.

Segundo ainda os mesmos dados, notamos que na composição da remuneração dos professores da Rede Municipal de Educação de Belém quase metade é composta por gratificações, representando 44,44% da remuneração dos professores com formação em nível médio, para jornadas de 20 e 40 horas semanais de trabalho.

A tabela 9 apresenta a participação percentual do vencimento e das gratificações na remuneração dos professores do quadro permanente do magistério da Rede Municipal de Educação de Belém com formação em nível superior.

Tabela 9: Participação Percentual do Vencimento Base e Gratificações na Remuneração dos Professores do Quadro Permanente do Magistério – QPM – Município de Belém – Formação Nível Superior (Início da Carreira)

	JORNADA 20HS			JORNADA 30 HS			JORNADA 40 HS		
Ano	REM.	% VENC.	% GRAT.	REM.	% VENC.	% GRAT.	REM.	% VENC.	% GRAT.
1996	1.062,75	45,45	54,55	1.442,30	35,29	64,71	1.821,91	45,45	54,55
1997	1.257,39	45,45	54,55	1.706,46	35,29	64,71	2.156,38	45,45	54,55
1998	1.360,26	45,45	54,55	1.846,08	35,29	64,71	2.331,90	45,45	54,55
1999	1.316,64	45,45	54,55	1.790,30	35,29	64,71	2.157,45	45,45	54,55
2000	1.324,44	45,45	54,55	1.797,39	35,29	64,71	2.270,14	45,45	54,55
2001	1.297,93	45,45	54,55	1.761,50	35,29	64,71	2.225,05	45,45	54,55
2002	1.263,11	45,45	54,55	1.714,23	35,29	64,71	2.165,38	45,45	54,55
2003	1.337,07	45,45	54,55	1.814,60	35,29	64,71	2.292,12	45,45	54,55
2004	1.334,46	45,45	54,55	1.812,44	35,29	64,71	2.287,75	45,45	54,55
2005	1.348,32	45,45	54,55	1.829,88	35,29	64,71	2.311,43	45,45	54,55
2006	1.517,72	45,45	54,55	2.059,83	35,29	64,71	2.643,78	44,73	55,27
2007	2.256,99	45,45	54,55	3.063,07	35,29	64,71	3.869,16	45,45	54,55
2008	1.621,53	45,45	54,55	2.200,64	35,29	64,71	2.779,76	45,45	54,55
2009	1.709,22	45,45	54,55	2.319,66	35,29	64,71	2.930,10	45,45	54,55
2010	1.767,12	45,45	54,55	2.398,23	35,29	64,71	3.029,34	45,45	54,55
% CRES.	66,28	-	-	66,28	-	-	66,28	-	-

Fonte: Tabelas Salariais – Diário Oficial e Decretos. Corrigido pelo INPC a preço de dez/2012.

Os dados da tabela 9 revelam que o percentual de gratificações recebidas pelo professor com formação em nível superior com jornada de trabalho de 20 horas semanais corresponde a mais da metade da remuneração, pois como se pode observar, durante o período analisado esse percentual foi de 54,55%.

No que concerne ao professor com a jornada de trabalho de 30 horas semanais notamos que o peso das gratificações é bastante superior do que para as demais jornadas de trabalhos. No período analisado o valor correspondeu a 64,71%.

Sobre as gratificações recebidas pelo professor com jornada de trabalho de 40 horas semanais, notamos que o peso das mesmas equivaleu a 54,55%.

Desse modo, percebemos que a composição da remuneração dos professores se manifesta como elemento de baixa atratividade para a carreira docente na Rede Municipal de Educação de Belém, pois as gratificações são vantagens pecuniárias

passíveis a corte. No caso, as vantagens que engrossam o percentual são a gratificação de Regência de Classe, cujo percentual é de 20% sobre o vencimento; e o adicional de escolaridade, cujo percentual é de 100% sobre o vencimento.

No que se refere à participação do vencimento base e das gratificações na remuneração dos professores do quadro permanente do magistério do município de Belém com o título de especialista apresentamos a Tabela 10:

Tabela 10: Participação Percentual do Vencimento Base e Gratificações na Remuneração dos Professores do Quadro Permanente do Magistério – QPM - Município de Belém –Formação -Especialização (Início da Carreira)

	JORNADA 20HS			JORNADA 30 HS			JORNADA 40 HS		
Ano	VENC. %	REM.	% GRAT.	VENC. %	REM.	% GRAT.	VENC %	REM	% GRAT
1996	45,45	1.135,21	54,55	42,55	1.540,64	57,45	42,55	1.946,15	57,45
1997	45,45	1.343,14	54,55	42,55	1.822,80	57,45	42,55	2.303,41	57,45
1998	45,45	1.453,01	54,55	42,55	1.971,96	57,45	42,55	2.490,90	57,45
1999	45,45	1.406,42	54,55	42,55	1.912,38	57,45	42,55	2.411,01	57,45
2000	45,45	1.414,76	54,55	42,55	1.919,95	57,45	42,55	2.424,91	57,45
2001	45,45	1.386,43	54,55	42,55	1.881,59	57,45	42,55	2.376,77	57,45
2002	45,45	1.349,25	54,55	42,55	1.831,11	57,45	42,55	2.313,02	57,45
2003	45,45	1.428,24	54,55	42,55	1.938,32	57,45	42,55	2.448,40	57,45
2004	45,45	1.425,45	54,55	42,55	1.936,02	57,45	42,55	2.443,73	57,45
2005	45,45	1.440,26	54,55	42,55	1.954,65	57,45	42,55	2.469,03	57,45
2006	45,45	1.621,22	54,55	42,55	2.200,26	57,45	41,92	2.821,18	58,08
2007	45,45	2.410,87	54,55	42,55	3.271,91	57,45	42,55	4.132,96	57,45
2008	45,45	1.732,09	54,55	42,55	2.350,69	57,45	42,55	2.969,29	57,45
2009	45,45	1.825,76	54,55	42,55	2.477,83	57,45	42,55	3.129,88	57,45
2010	45,45	1.887,60	54,55	42,55	2.561,75	57,45	42,55	3.235,89	57,45
% CRES.	-	66,28	-	-	66,28	-	-	66,28	-

Fonte: Tabelas Salariais – Diário Oficial e Decretos. Corrigido pelo INPC a preço de dez/2012.

No período de 1996 a 2010 a remuneração dos professores detentores do título de especialista cresceu 66,28%.

Observamos que, no que se refere à composição percentual da remuneração, mais de 50% é composto de gratificações para as diferentes jornadas. No entanto, para a jornada de trabalho de 20 horas semanais esse percentual é de 54,55% e para jornadas de 30 e 40 horas semanais a composição de gratificações fica em torno de 57,45%.

No caso da Tabela 10, além do vencimento, o professor recebe o adicional de escolaridade no percentual de 100%, gratificação de Regência de Classe no percentual de 20% e Gratificação de Incentivo pela especialização no percentual de 25%.

Podemos afirmar que com o tempo de serviço a tendência é aumentar o percentual de gratificação na composição da remuneração, pois serão acrescentados 5% ao vencimento a cada três anos de efetivo exercício.

Portanto, é possível analisar que o vencimento dos professores é determinado pelas suas diferentes jornadas de trabalho e que a formação pouco influencia no vencimento. As diferenças das remunerações se encontram nas gratificações recebidas, pois, como observado, elas constituem maior percentual do que os vencimentos na remuneração.

Este segundo capítulo objetivou definir a carreira docente na Rede Municipal de Educação de Belém no âmbito legislativo e político, com vistas a maior aproximação com o objeto de estudo deste trabalho. No referido capítulo também apresentamos a cidade em seus aspectos sociais, econômicos e políticos, com intuito de contextualizar a política educacional das décadas de 1990 e 2000 no município de Belém.

No que se refere à situação socioeconômica podemos afirmar que Belém sobrevive das atividades do comércio, pois representam 83% do PIB, consequência da pouca industrialização. Isso reflete na baixa oferta de emprego, que vem se intensificando nos últimos anos. Belém possui também uma população de quase um milhão de meio de habitantes, em sua maioria pouco escolarizada.

Com relação à educação, o cenário é positivo e promissor, pois a receita própria do município vem aumentando nos últimos anos. A Rede Municipal de Educação oferta vagas nas três etapas da educação básica, com prioridade para o ensino fundamental, 69% do total de matrículas em 2010, mas a oferta na educação infantil vem aumentando significativamente.

No que tange às políticas educacionais dos anos de 1990 e 2000, percebemos que houve redução nas taxas de evasão e reprovação escolar, resultado da implantação de Ciclos, no qual o aluno tem tempo maior para desenvolver-se cognitivamente. A política de formação continuada vem se consolidando desde o final da década de 1990,

por meio da implementação da Hora Pedagógica (HP), definido como espaço/tempo específico para a formação do professor.

No que se refere à carreira do magistério público municipal, esta é regulamentada pelo Estatuto do Magistério do Município de Belém, Lei nº 7.528 de 1991 e leis correlatas, a ser objeto de análise do Capítulo III que realizará uma discussão da carreira a partir da perspectiva dos professores à luz das referências teóricas do capítulo I.

CAPÍTULO III

A CARREIRA NA ÓTICA DOS PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE BELÉM

A carreira se traduz como instrumento de valorização profissional, pois pressupõe a organização do trabalho com perspectivas de evolução. Uma evolução que se dá pelo desenvolvimento profissional, repercutindo em vários fatores, tais como: melhor formação profissional; aumentos salariais; melhores condições de trabalho. Desse modo, discutir carreira também é discutir a formação dos professores, as condições de trabalho a que são submetidos, a remuneração recebida, os direitos e deveres, enquanto funcionários públicos, o grau de satisfação sobre a profissão e a carreira.

A carreira dos professores na Rede Municipal de Belém não é um fenômeno isolado, sofreu e sofre com as implicações das políticas internacionais, nacional e municipal. Assim, os Capítulos I e II deste trabalho se traduziram num esforço para apresentar a carreira docente tanto no âmbito nacional, quanto no âmbito do município de Belém. Este esforço foi na tentativa de contextualizar e situar os depoimentos dos professores da Rede Municipal de Educação de Belém acerca do entendimento que os mesmos têm da carreira, objeto de estudo desta dissertação.

Desta forma, no Capítulo III a carreira docente é representada à luz dos próprios professores, cotejando com a legislação e com as referências teóricas pertinentes. Deste modo o capítulo está organizado por tópicos que são os temas da discussão: 1) A origem da carreira: Estatuto do Magistério do Município de Belém; 2) Vencimento, Jornada e condições de trabalho; Desenvolvimento da Carreira; 4) Avaliação da Profissão e Carreira docente; 5) Perspectiva da Carreira.

3.1 – A origem da carreira: Estatuto do Magistério do Município de Belém

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, resultado de muita mobilização dos trabalhadores, as legislações estaduais e municipais foram formuladas e reformuladas, resultado da luta dos trabalhadores e de busca da legitimação daquilo que havia se conquistado no âmbito federal.

Nas décadas de 1980 e 1990, em que o país viveu um período de grande efervescência política e social, muitas leis foram criadas e reformuladas no âmbito municipal e estadual. Em Belém tivemos a Lei Orgânica do Município de Belém (1990), o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém (1990), o Plano de Carreira do Quadro de Pessoal da Prefeitura (1991), O Estatuto do Magistério do Município de Belém (1991), entre outras.

Portanto, a reformulação do estatuto do magistério fazia parte do momento histórico que se vivia. Do final da década de 1970 até 1991 foram criados alguns estatutos do magistério em Belém, resultado de reformulações no intuito de se aproximar daquilo que os trabalhadores reivindicavam. No quadro 17 são apresentados os estatutos do magistério do município de Belém:

Quadro 17: Estatutos do Magistério do município de Belém

LEIS	DISPOSIÇÃO
Lei Nº 7.528 de 05 de agosto de 1991	Dispõe sobre o Estatuto do Magistério do Município de Belém.
Lei Nº 7.785 de 07 de dezembro de 1987	Dispõe sobre o Estatuto do Magistério do Município de Belém.
Lei Nº 7.285 de 14 de fevereiro de 1985	Estabelece o Estatuto do Magistério do Município de Belém.
Lei Nº 7.219 de 05 de janeiro de 1983	Modifica a Lei nº 6.999, de 27 de julho de 1976 que estabelece o Estatuto do Magistério do Município de Belém.
Lei Nº 6.999 de 27 de julho de 1979	Estabelece o Estatuto do Magistério do Município de Belém.

Fonte: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php

Nos estatutos da década de 1980 foram debatidos direitos e conquistados outros que estão presentes no Estatuto de 1991.

A seguir apresentaremos como foi o processo de elaboração do Estatuto do Magistério, Lei nº 7.528 de 05 de agosto de 1991 na visão das pessoas que participaram ativamente desse processo.

Seguem alguns relatos sobre o processo inicial de definição da carreira do magistério:

O Sindicato apresentou o roteiro e fomos pra discussão no seio da categoria: nas escolas. Fomos para as escolas discutir e receber as sugestões da categoria e ao final a gente aprovou em assembleia uma

proposta de estatuto. Essa proposta foi apresentada para a SEMEC e para a câmara dos vereadores, distribuído entre os vereadores da época. O poder público por pressão da categoria instituiu uma comissão responsável pela reformulação do Estatuto, que obrigatoriamente, por força da categoria, teve a presença do sindicato (Professor S-3).

Tinha o Estatuto do Magistério de 87 e nós começamos a discutir a reformulação dele em 1989. Em 1990 foi encaminhado para Câmara de Vereadores e em 1991 teve a reformulação final. A gente mobilizava as escolas e debatia por sub-sede, depois íamos pra assembleia no congresso do SINTEPP para aprovar os princípios (Professor R).

De acordo com os depoimentos, podemos entender como se originou o Estatuto do Magistério de 1991. Consideramos que foi um processo longo e cansativo, que iniciou muito antes de 1991. De acordo com os relatos, a discussão se iniciou em 1989. A categoria docente organizada por meio do SINTEPP elaborou um “roteiro de estatuto”, para ser debatido no “seio da categoria”, ou seja, nas escolas. Os educadores fizeram suas sugestões e ao final dos debates foi reelaborada uma proposta de estatuto, aprovada pela maioria no congresso do SINTEPP.

Essa proposta foi entregue na Secretaria Municipal de Educação e na Câmara dos Vereadores que, por meio de pressão da categoria, criou uma Comissão para reformular o Estatuto. Até aqui percebemos o quanto foi difícil esse processo, desde a mobilização por escolas para ouvir os educadores, conseguir sintetizar uma proposta de Estatuto que abarcasse as necessidades da categoria e ao mesmo tempo fosse praticável até conseguir a criação de uma comissão no governo para reformular o estatuto.

Vale destacar a distância entre uma proposta de Estatuto e um projeto de lei passível de votação na Câmara dos Vereadores, pois seria necessário que o Governo municipal respondesse positivamente a essa ideia. Como relatado nos depoimentos daqueles que participaram diretamente desse processo, isso não foi tarefa fácil, uma Comissão foi criada à custa de muita pressão, igualmente precisou de pressão para que essa Comissão fosse paritária, isto é, tivesse o mesmo número de representantes do governo e da categoria para garantir que as demandas dos trabalhadores entrassem no projeto de lei.

Sobre esse processo obtivemos os seguintes depoimentos:

Algumas coisas da proposta da categoria a gente conquistou, outras não. Aquilo que não conquistamos na comissão a gente representava no debate na Câmara. A gente sempre teve uma relação com pelo menos algum parlamentar para ser o nosso representante, mas foi só a partir de 1992 que tivemos um parlamentar representando a luta da categoria na Câmara, o Luiz Araújo. Portanto, na reformulação do Estatuto do Magistério de 1991 não tivemos tanto apoio (Professor S-3).

O governo encaminhou o projeto para votação na Câmara, mas encaminhou a proposta dele, não a nossa. A gente fez pressão para as nossas emendas passarem na câmara de vereadores. Passou boa parte com ajuda de alguns vereadores da esquerda na época (Professor-R).

Diante dos depoimentos, percebemos que a luta da categoria foi intensa, necessitando de apoio político (dos vereadores) para obter um Estatuto, minimamente com as demandas dos educadores. A seguir verificaremos os direitos conquistados no Estatuto do Magistério.

3.1.1 – Direitos conquistados

A luta da categoria docente se constituiu no sentido de elaborar um estatuto que garantisse a carreira pautada na valorização da qualificação do profissional e da valorização do tempo de serviço.

A seguir apresentamos os depoimentos dos sujeitos que participaram do processo de elaboração do estatuto:

Até então não existia nenhuma carreira. Você entrava e saía com o mesmo vencimento, você não tinha progressão, você não tinha ascensão. Não tinha nada. A única diferença é que por consolidação federal você tinha a chamada gratificação por tempo de serviço. Senão você entrava e passava tantos e tantos anos e saía igual àquele que tá entrando agora (Professor S-3).

A progressão funcional era pautada na valorização por tempo, na valorização por experiência educacional, pela sua dedicação. Na época que foi proposto, não existia esse negócio de avaliação de desempenho, isso, foi uma invenção do neoliberalismo (Professor-R).

Existem atividades desenvolvidas pelos trabalhadores que eram insalubres, que se coloca em risco a saúde em maior ou menor risco. Na época, o instrumento de trabalho do educador era o giz, que danoso à saúde, causa alergias. Também tinha o problema da iluminação da sala de aula, do calor intenso. Então tudo isso causava um desgaste a saúde do professor. Nós defendíamos uma gratificação de insalubridade no percentual de 20%, chamada de gratificação de

regência de classe. Isso não tinha antes do Estatuto de 1991. Foi uma conquista nossa (Professor S-3).

A gratificação de magistério para o docente que ao concluir 25 anos de efetivo exercício no magistério tem direito a 10%. Foi uma conquista para que o professor ao se aposentar tivesse um acréscimo no seu vencimento por ter cumprido seu tempo (Professor S-3).

As férias eram apenas 30 dias por ano, nós conquistamos 45 dias (30 dias no mês de julho e 15 em janeiro no recesso escolar). Sendo o recesso também remunerado, como as férias, decorrência da lei federal (Professor S-3).

A partir do depoimento do Professor S-3, podemos elencar os direitos conquistados no Estatuto do Magistério de 1991. A primeira e mais importante conquista do Estatuto, sem dúvida, foi a possibilidade de desenvolvimento na carreira, por meio da progressão e da ascensão funcional. A progressão funcional horizontal por antiguidade objetivava valorizar o tempo de serviço do profissional, por isso ela é automática a cada dois anos de efetivo exercício. Como vimos no Capítulo II, esta progressão far-se-á pela elevação a referência imediatamente superior, isto é, valorizar o tempo de serviço do profissional da educação significa atribuir-lhe maior vencimento.

A progressão funcional por merecimento e a ascensão funcional visavam valorizar o esforço pela qualificação do profissional. No caso da progressão por merecimento a cada 4 anos o profissional seria avaliado de acordo com critérios pré-estabelecidos. Caso alcançasse um número mínimo de pontos obteria elevação a referência imediatamente superior. Quanto à ascensão funcional, esta se daria pela mudança para cargo de categoria mais elevada mediante concurso seletivo de provas.

Como vimos no Capítulo II, os artigos 17 a 24 que estabeleciam o desenvolvimento na carreira foram revogados pela Lei nº 7.673/93, que institui o sistema de promoção do grupo magistério. A mudança mais significativa foi em relação ao termo “ascensão funcional” para “progressão funcional vertical”. Ademais, os mecanismos de desenvolvimento permaneceram os mesmos.

Outra conquista do Estatuto foi a gratificação de regência de classe. Como informa o depoimento do Professor S-3, essa gratificação foi uma reivindicação por melhores condições de trabalho. O instrumento principal do professor na época era o giz e seu uso era danoso à saúde. Além disso, os professores enfrentaram outros problemas

como a infraestrutura das salas de aula com pouca ventilação, iluminação precária, poluição sonora, desgaste físico e principalmente desgaste da voz. Todos esses fatores contribuíam para que a atividade de reger aulas na Rede Municipal de Educação fosse considerada insalubre. Dessa forma, foi conquistada a gratificação por regência de classe no percentual de 20%. Somente os professores em regência têm o direito de recebê-la. No entanto, nos casos de readaptação o professor não perde esse direito, isto é, caso o professor for readaptado por limitações físicas ou mentais não deixará de receber a gratificação.

A gratificação de magistério foi outra conquista do estatuto. Essa gratificação é devida ao profissional que completar vinte e cinco anos de efetivo exercício no magistério, sendo acrescidos 10% (dez por cento) ao vencimento. De acordo com o depoimento do Professor S-3 essa gratificação foi uma forma de “premiar” aquele profissional que tivesse cumprido o seu tempo de magistério.

Vale lembrar que antes da Reforma Previdenciária, o grupo magistério se aposentava após vinte e cinco anos de trabalho, independente da idade. Assim a gratificação do magistério era uma forma de dar um acréscimo ao vencimento do professor aposentado.

Outra conquista foram as férias, pois passaram a ser quarenta e cinco dias por ano, desdobradas em dois períodos, sendo um de trinta dias no mês de julho e outro complementar de quinze dias no recesso escolar.

Como explicitado anteriormente, nesse período de luta e de conquista de direitos, outras leis foram criadas além do Estatuto do Magistério do Município de Belém. Uma lei que influencia diretamente na vida profissional da categoria docente é o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém (Lei nº 7.509/1990), pois contém vantagens pecuniárias importantes, licenças e outros direitos.

Uma das vantagens mais importantes é o adicional de escolaridade (100% para o nível superior, 60% para nível médio), pois repercute diretamente na remuneração do educador, podendo dobrar no caso de nível superior ou de obter aumento de 60% para o de nível médio. Outra conquista foi a Licença Prêmio, na qual o funcionário tem direito de gozar dois meses de licença sem prejuízo da remuneração, desde que não tenha tido mais de seis faltas injustificadas no período de três anos, essa licença já existia antes da

CF/88, mas era concedida a cada cinco anos e por meio da luta dos trabalhadores passou a ser a cada três anos. Essa licença se constitui como um prêmio ao funcionário por sua assiduidade. Outra conquista foi o décimo terceiro salário para o servidor público, pois antes de 1990 era direito apenas para o funcionário público do regime celetista (regido pela CLT). Com a promulgação da CF/88 o direito do décimo terceiro salário se estendeu para os funcionários públicos regidos pelo regime estatutário.

3.2 – Jornada de trabalho, vencimento e condições de trabalho

A discussão de carreira perpassa por muitos fatores, dentre eles a remuneração, a composição da jornada de trabalho dos professores e as condições a que são submetidos os profissionais da educação. Comungamos do entendimento de Luz (2008) para quem é importante:

Uma carreira que fixe o professor ao sistema de ensino, com uma jornada organicamente composta de aulas e tempo de realimentação pessoal e coletiva do ato docente, e que propicie identidade do profissional com a proposta pedagógica da escola e compromisso político com o seu sucesso (LUZ, 2008, p. 128).

A composição da jornada de trabalho do professor pode ser atrativa na medida em que possibilite ao profissional da educação condições de trabalho satisfatórias. Isto é, não somente tempo/espço para ministrar aulas, como também tempo/espço para estudo, planejamento, organização do trabalho pedagógico. Como vimos no Capítulo II a jornada de trabalho do professor na Rede Municipal de Educação de Belém é composta de horas de regência, horas pedagógicas e horas atividade.

Vejamos o entendimento que os professores têm da composição da jornada de trabalho:

Sempre trago trabalho pra casa, pois não dá tempo de fazer na HP (Professor A-3).

Não consigo planejar as aulas para semana toda. Levo sempre para casa trabalhos para fazer ou concluir (Professor A-1).

Possuo HP, no entanto esta vem sendo prejudicada pelas frequentes ausências dos professores que deveriam estar em sala para garantir este horário, logo possuo HP, mas na prática este horário não vem sendo garantido e com isso há uma grande demanda de trabalho a ser realizado em casa (Professor A-5).

Os relatos expostos revelam que alguns professores, na verdade, não compreendem ou não conhecem as diferenças entre HP e HA. A maioria dos professores da categoria “A” acha que além das horas de regência existe apenas a HP. E que devem utilizá-la para planejamento, correção de trabalho e provas, etc. E alguns professores das categorias “B” e “C” também pensam da mesma maneira, pois criticam o pouco tempo de HP para realizar atividade extraclasse.

Como vimos no Capítulo II, a HP é destinada para os encontros do programa de formação continuada realizados em locais específicos. Apenas quando não houver os encontros é que o professor cumprirá a HP na escola no mesmo horário de trabalho. No que tange a Hora Atividade esta seria um tempo/espço para a realização de atividades como planejamento, elaboração de materiais, mas não que não necessariamente precise ser cumprida na escola.

Para o professor que atua nos Ciclos I e II (1º ao 5º ano do ensino fundamental), com jornada de 100 horas é possível visualizar a Hora Atividade e a Hora Pedagógica, pois dentro dessa jornada, outros professores ministram diferentes disciplinas, tais como: informática, artes, educação física e leitura. Com essa estrutura é possível organizar a jornada de trabalho a fim de que o professor responsável pela turma possa cumprir as horas de regência de aula, a Hora Atividade dentro da escola e ter assegurada sua Hora Pedagógica para os encontros de formação continuada.

No entanto, na prática, falta organização por parte da SEMEC para concentrar dentro da escola a Hora Atividade de maneira que possibilite ao professor espaço/tempo suficiente para realizar as atividades extraclases.

O relato do Professor S-2 mostra isso:

Para garantir um terço da jornada de Hora Atividade para os professores de CI e CII era preciso que eles ficassem 3 dias com aluno e mais um período 45 minutos do quarto dia. O quinto deveria ser fora. Falta pouco pra SEMEC garantir isso (Professor S-2).

No caso dos professores de licenciaturas específicas e que cumprem o sistema de hora/aula, lecionando disciplinas específicas, não possuem carga horária de 100 horas somente com uma turma, ficando no máximo dois a quatro horários (de 45 min) com uma mesma turma durante a semana. Ou seja, quando o professor não está com a turma X, está com a turma Y, isto é, não tem outro professor para ficar com a turma enquanto cumpre sua Hora Atividade. Nesse caso, é difícil garantir a Hora atividade como espaço/tempo para o professor dentro da escola.

Um professor de licenciatura específica se expressou da seguinte forma:

A Lei do Piso diz que a Jornada é constituída de hora aula e hora atividade, então, se eu for pegar o meu caso de 100 horas: um terço teria que ter 65 horas de regência mais 35 de hora atividade para totalizar 100hs. Mas o que ocorre de fato são 65 de regência, mais as 20 de hora atividade, mais as 25 de hora pedagógica que dá 105. O meu vencimento fica abaixo do piso. Então, quem atua no CIII e CIV, a prefeitura descumpra totalmente a lei (Professor S-2).

A partir da gestão do Duciomar estipularam o limite de 100 horas por turno, eu tinha 120, mas eu sou horista, eu tenho tempo. Eu posso, mas eu perdi carga horária porque não passa no sistema as horas a mais (Professor B-2).

O Professor S-2 recorre a Lei do Piso (Lei nº 11.738/08, Art.2º, § 4º) ao afirmar que 1/3 (um terço) de sua carga horária deveria ser com atividades sem interação com alunos e no máximo 2/3 (dois terços) da carga horária de atividades com os educandos, o que, segundo ele, não ocorre. O Professor B-2 se refere ao limite de jornada imposto pela Portaria nº 0112/2006-SEMEC. Segundo a referida portaria, o limite por turno é de 100 horas, no entanto, na prática o professor defende que para ele é possível reger mais 20 horas no mesmo turno, por ser horista, isto é, a hora/aula de 45 minutos.

Importa destacar também que os professores que têm proximidade maior com a luta da categoria entendem a composição da sua jornada de trabalho e, assim, conseguem verificar as falhas e tecer críticas. Exemplo disso é o relato do Professor B-1:

A hora atividade são atividades que o professor precisa fazer na sua casa, no final de semana, fora da escola. Para quem tem jornada de 100 horas de aula no contracheque recebe 155 horas, porque fora o trabalho dentro de sala (100 horas) tem 25 de hora pedagógica e 30 de hora atividade. Diferente do professor horista que só tem 25 horas de

HP a partir do momento que ele atinge 80 horas em sala de aula. Se ele tiver 200 horas também terá 25 horas de HP. Isso na verdade é uma falha (Professor B-1).

Eis o relato do representante do Sindicato sobre essa questão:

A jornada de trabalho é composta de hora aula e hora atividade. Sendo que no município de Belém nós temos numa carga horária de 200 horas, mais 40 horas de hora atividade. Essas 40 horas são uma gratificação de hora atividade. É uma gratificação pelo tempo para fazer trabalho fora da escola, por exemplo, tu levas trabalho pra casa, corrige prova, faz planejamento. Tu és remunerado por isso. A hora atividade não pode ser só uma gratificação, ela precisa ser tempo para planejamento do professor. O conceito de hora atividade é esse: é o tempo destinado para planejamento dentro ou fora da escola. No caso da prefeitura de Belém, é dentro da jornada. (Professor S-1).

O depoimento do representante do Sindicato revela que a jornada é composta de hora regência, hora atividade e hora pedagógica, sendo a hora atividade uma gratificação pela realização das atividades extraclasse, pois o profissional as realiza fora do período de trabalho, por isso ressalta a necessidade de ser também espaço/tempo dentro da escola para a realização dessas atividades.

Depreendemos que tanto as informações contidas nas legislações quanto nos relatos dos professores e da coordenação do SINTEPP denotam que a composição da jornada de trabalho é complexa, sendo palco de muitos conflitos. O Estatuto do Magistério (Lei nº 7.528/91) não dá conta dos detalhes da jornada. O Art. 26 nos informa que “a jornada de trabalho do professor será constituída de atividade docente em sala de aula e atividades fora de classe”. Assim, a Portaria nº 0112/2006-SEMEC é a regulamentação mais detalhada sobre jornada. No entanto, existem algumas contradições entre o que expressa a portaria²⁴ e o praticado. Exemplo disso é a questão do professor pedagógico não ter direito ao pagamento da HP de acordo com a Portaria e participar de programa de formação específico oferecido pela SEMEC, com tempo inserido em sua jornada semanal.

Como o Estatuto do Magistério (Lei nº 7.528/91) não especifica o tempo destinado às “atividades fora de classe”, recorremos a Lei nº 11.738/2008 (Lei do Piso)

²⁴ Importante frisar que “portaria” é um ato administrativo que visa à correta aplicação da lei, expressando em minúcia o mandamento abstrato dela.

que em seu art. 2º, § 4º diz que na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos, ou seja, no mínimo 1/3 (um terço) da carga horária com atividades fora de classe.

No caso, a referida portaria regulamentada em 2006 pela secretária de educação Therezinha Gueiros (2005-2012) na gestão do prefeito Duciomar Costa é anterior a Lei do Piso. Porém, sendo a “portaria” um ato tipicamente administrativo pode mudar dependendo da vontade política do Gestor.

Desse modo, percebemos que a composição da jornada de trabalho dos professores pode ser um atrativo para a carreira na Rede Municipal de Educação de Belém, pois as leis expressam a jornada composta não só de regência de aula, como de atividades extraclases. Verificamos, ainda, que a Rede Municipal de Educação vem se estruturando para garantir esse tempo/espço importante para o trabalho do professor. No entanto, notamos por meio das falas dos entrevistados que existe confusão de entendimento da composição da jornada, inclusive na legislação. Ademais, consideramos positiva a existência dessa possibilidade, mas que ainda está atrelada à vontade política, na medida em que a regulamentação mais precisa é uma portaria. Assim, verificamos a necessidade de reformulação de leis que disponham com mais precisão sobre a composição da jornada.

Assim, como os aspectos das condições de trabalho e jornada são importantes para o desenvolvimento do profissional da educação, a remuneração é elemento primordial para a valorização profissional, se constituindo elemento atrativo à carreira docente.

A remuneração do professor do magistério público é pago não somente pelo exercício de um trabalho como também pela oferta de um serviço público. Por isso, além da questão do sustento do professor, o valor da remuneração tem um objetivo de garantir qualidade ao serviço de ensinar (MONLEVADE, 2000).

Entretanto, para garantir tal qualidade são necessárias as condições ideais ao professor para que possa oferecer ensino de qualidade. A seguir apresentaremos o depoimento de um professor da Educação Infantil que muito se assemelha aos depoimentos de outros educadores dessa etapa da Educação Básica:

Trabalho em UEI de 7:30 às 13:30 h, totalizando 30 horas por semana, 150 horas por mês. Mas, no meu contracheque a referência do vencimento é de 215 horas. Recebo R\$ 1.556,60 de vencimento, mais 100% de adicional de escolaridade, 20% de gratificação por regência de classe. (Professor A-3).

O Professor A-3 é Licenciado Pleno, atuando na Educação Infantil. Tem uma jornada de trabalho de 150 horas. Interessante ressaltar que no seu contracheque aparece a referência de 215 horas, ou seja, além das 150 horas de exclusiva interação com os alunos, sobram 65 horas. Uma hipótese para tal seria que das 65 horas restantes, 40 seriam de Hora Atividade (HA) e 25 de Hora Pedagógica (HP). No entanto, é importante esclarecer que os educadores da Educação Infantil durante a jornada semanal não dispõem de tempo para HP e HA, ficando todo o turno em interação com os alunos, o que é coerente com a regulamentação da Portaria nº 0112/2006-SEMEC (Art. 3º, § 3º), que não inclui esse educador para o recebimento de HP. Entretanto isso é conflitante com a Lei do Piso, que estabelece o máximo de 2/3 (dois terços) da jornada de interação com o educando. Desse modo, percebemos que falta melhor regulamentação da composição da jornada desse profissional.

O valor do vencimento conforme relato do Professor A-3 é de R\$ 1.556,60 (mil quinhentos e cinquenta e seis reais e sessenta centavos). De acordo com a coordenação do SINTEPP o valor da hora/aula paga pela prefeitura é de R\$ 7,24. Logo, se multiplicarmos 7,24 por 215 obteremos o valor de 1.556,60. De acordo com o relato do Professor A-3 verificamos que o mesmo recebe o adicional de escolaridade pelo nível superior no percentual de 100% e 20% de gratificação de Regência de Classe. Com relação à gratificação por tempo de serviço, o triênio, ainda não o recebe, pois possui cerca de dois anos na RMEB. No que se refere à composição da remuneração, percebemos que o professor possui uma remuneração de R\$ 3.424,40 (três mil quatrocentos e vinte quatro reais e quarenta centavos) em que R\$ 1.556,60 (mil quinhentos e cinquenta e seis reais e sessenta centavos) são de vencimento e R\$ 1.867,80 (mil oitocentos e sessenta e sete reais e oitenta centavos) são de gratificações. Isto é, a remuneração é composta de 45,46% de vencimento e 54,54% de gratificações. Desta forma percebemos que as gratificações compõem a maior parte da remuneração do professor.

A seguir apresentaremos o depoimento de um Professor Licenciado Pleno, atuante no ensino fundamental, cuja jornada é de 100 horas:

Tenho 100 horas, uma turma no período da tarde. No contracheque a referencia é de 155, o vencimento é R\$ 1.122,20. Ainda recebo o adicional de escolaridade de 100% e gratificação de regência de classe de 20%. Eu deveria ganhar a gratificação pela especialização, mas já dei entrada na SEMEC há quase dois anos e nada. Estou perdendo dinheiro (Professor A-1).

De acordo com o depoimento do Professor A-1, o mesmo tem uma jornada de trabalho de 100 horas, no entanto em seu contracheque possui a referência de 155. Podemos encontrar justificativa para tal dado na Portaria nº 0112/2006-SEMEC, como apresentamos no Capítulo II, isto é, o professor licenciado pleno com 100 h recebe Hora Pedagógica (HP) correspondente a 25 h e Hora Atividade (HA) correspondente a 30 h. Usando a base de cálculo apresentada no caso anterior, teremos 7,24 multiplicado por 155, obteremos o valor do vencimento, ou seja, R\$ 1.122,20 (mil cento e vinte e dois reais e vinte centavos).

Para verificar a composição da remuneração dos professores tivemos acesso aos respectivos contracheques do mês de maio. Após análise do mesmo temos o seguinte: R\$ 1.122,20 (45,45%) de vencimento e R\$ 2.468,84 (54,54%) de gratificações. Assim, a participação percentual das gratificações na remuneração é ligeiramente maior que a participação do vencimento, pois o montante de gratificações é maior que o valor do vencimento.

A seguir apresentaremos o depoimento de um professor Licenciado Pleno de início de carreira com jornada de 200 horas.

Trabalho em duas escolas. Numa estou de manhã com uma turma de CI e na outra escola estou no intermediário com uma turma de CII. Tenho 200 horas. No contracheque vem dizendo 240, meu vencimento é no valor de 1918,60, além disso, recebo o adicional de escolaridade de 100% e 20% de Regência de Classe. Eu estou lutando a mais de um ano para receber a gratificação pela especialização, seria mais 25%. Ainda não recebo triênio, pois não tenho três anos da Rede (Professor A-5).

De acordo com o Professor A-5, o mesmo tem uma jornada de 200 horas e no contracheque consta a referência de 240, recebendo vencimento de R\$ 1.918,60 (mil novecentos e dezoito reais e sessenta centavos). Se multiplicarmos o valor da hora/aula de R\$ 7,24 por 240 (referência no contracheque) obteremos o valor de 1.737,60. Mas, se multiplicarmos por 265 obteremos o valor do vencimento que o professor relatou, ou seja, 1.918,60. Vale lembrar o que apresentamos no Capítulo II sobre Hora Atividade e Hora Pedagógica, assim o Professor Licenciado Pleno lotado com 200 horas no ensino fundamental possui Hora Atividade correspondente a 40 e Hora Pedagógica correspondente a 25. Logo, a referência de 240 h no contracheque é no mínimo confusa, pois ao calcularmos o vencimento percebemos que a jornada é de 265 h, o que comunga com a Portaria nº 0112/2006-SEMEC explicitada no Capítulo II.

Sobre a composição da remuneração, o Professor A-5 relatou que recebe adicional de escolaridade de 100% pelo nível superior e 20% pela gratificação de Regência de Classe, totalizando uma remuneração de R\$ 4.220,60 (quatro mil duzentos e vinte reais e sessenta centavos). Quanto à participação de vencimento e gratificações na remuneração, percebemos que R\$ 1.918,60 (45,46%) compõem o vencimento, enquanto que R\$ 2.302,32 (54,54%) compõem as gratificações. Desse modo, percebemos que as gratificações têm maior participação percentual nas remunerações.

Vejamos o relato de um professor pedagógico que possui 17 anos na RMEB:

Possuo uma jornada de trabalho de 200 horas: 100 horas no turno da manhã e 100 no turno do intermediário. No meu contracheque a referência é de 240 e tenho um vencimento de R\$ 1.918,60. Recebo adicional de escolaridade de 60% e gratificação pelo nível superior de 40%, também recebo 20% de regência de classe e possuo 5 triênios ou 25% (Professor B-4).

De acordo com o depoimento do Professor B-4 ele possui uma jornada de trabalho de 200 horas/mensais e no seu contracheque a referência é de 240 para um vencimento de R\$ 1.918,60 (mil novecentos e dezoito reais e sessenta centavos). Segundo a Portaria nº 0112/2006-SEMEC o limite de jornada do Professor Pedagógico é de 240 horas e o mesmo não se enquadra nos critérios de pagamento de HP, somente para professor licenciado pleno. Se pegarmos o valor da hora/aula de R\$ 7,24 e multiplicarmos por 240 obtiveremos o valor de R\$ 1.773,60 (mil setecentos e setenta e

três reais e sessenta centavos). Mas, se multiplicarmos 7,24 por 265 obtiveremos o valor do vencimento do professor, isto é, 1.918,60. O Professor também relatou que recebe 60% de adicional de escolaridade pelo 2º grau, 40% de gratificação de incentivo pelo diploma de nível superior, 20% de gratificação de Regência de Classe e 25% de gratificação por tempo de serviço. Sobre a participação percentual do vencimento e das gratificações na remuneração podemos perceber que a remuneração do Professor B-4 é R\$ 4.700,57, destes R\$ 1.918,60 (40,82%) são de vencimento e R\$ 2.781,97 (59,18%) são de gratificações. Logo, percebemos que as gratificações têm um peso de quase 20% maior do que o de vencimento.

Apresentaremos o relato de um professor pedagógico em fim de carreira:

Tenho 200 horas, uma turma no turno do intermediário e outra no turno da tarde. No meu contracheque a referência é de 240. Meu vencimento é de R\$ 1.918,60, também recebo adicional de escolaridade de 60%, gratificação pela graduação de 40%, gratificação pela especialização de 25%, gratificação de 20% por Regência de Classe e 45% de triênio, é o máximo que posso receber (Professor C-1).

O Professor C-1 é da categoria de professor pedagógico e possui uma jornada de trabalho de 200 horas, mas tem em seu contracheque a referência de 240 horas, recebendo um vencimento de R\$ 1.918,60 (mil novecentos e dezoito reais e sessenta centavos), assim como explicitado no caso do Professor B-4, que também é da categoria de professor pedagógico. O Professor C-1 não tem direito às 25 h de HP e de Hora Atividade tem direito a 40 h. No entanto, o cálculo de vencimento é o mesmo que do Professor B4, isto é, multiplicando 7,24 por 265 obteremos 1.918,60. Novamente notamos que embora a Portaria nº 0112/2006-SEMEC não contemple o professor pedagógico com HP. Na prática elas ocorrem e também entram no cálculo do vencimento.

Sobre a remuneração recebida, o Professor C-1 relatou que recebe o adicional de escolaridade de 60%, gratificação de nível superior de 40%, gratificação pela especialização de 25%, gratificação de regência de classe de 20% e triênios no percentual de 45%, totalizando numa remuneração de R\$ 5.563,94 (cinco mil quinhentos e sessenta e três reais e noventa e quatro centavos). Desse total R\$ 1.918,60

(34,48%) representam o vencimento; e R\$ 3.645,34 (65,52%) representam as gratificações. Logo, a participação percentual das gratificações na remuneração é quase o dobro da participação do vencimento. Podemos atribuir essa grande diferença à presença do triênio que “engrossa” a parte de gratificações.

Vejamos o relato da coordenação do SINTEPP sobre o motivo de aparecer no contracheque a referência de 240 e no cálculo a referência ser de 265:

Na época que o Edmilson Rodrigues era prefeito foi criada a Hora Pedagógica (HP). No contracheque tinha vencimento base “240” depois “25 horas”. Na gestão do Duciomar foi retirado esses “25” do contracheque. Aparece só 240. Mas o nosso vencimento é com base em 265 horas. A hora aula na SEMEC é R\$7,24. Então se tu multiplicar 7,24 por 265 vai dar o vencimento base. Se tu multiplicar por 240 vai dar abaixo. É por isso que as “25 horas” estão inseridas no vencimento (Professor S-2).

Os depoimentos dos professores nos revelam o quanto é complexo o cálculo do vencimento do professor, por não estar claro o valor da jornada, pois as jornadas de 100, 150 e 200 horas/semanais na realidade se transformam em 155, 215 e 265 respectivamente, pois ainda tem que acrescentar o número de horas “Atividade” e “Pedagógica”. Somente com essa transformação é possível calcular o vencimento dos professores, tendo como base o valor da hora/aula.

A Lei nº 11.738/08 definiu o valor do Piso Salarial para uma jornada de 200 horas/mês, em que as atividades com interação com alunos seriam no máximo 2/3 (dois terços) dessa jornada. Portanto, as referências de jornada da SEMEC não encontram consonância com a lei federal no que se refere à composição de jornada. No entanto, é possível em alguns casos perceber a consonância com a Lei do Piso. Assim, vejamos:

Minha jornada é de 100 horas, tenho uma turma no turno da tarde apenas. Às segundas feiras estou de HP. De terça a sexta estou dando aula na minha turma, mas os outros professores, de informática, de arte, que ainda não tinham entrado na segunda da minha HP, entram às terças e sextas com dois horários cada (Professor A-3).

De acordo com o depoimento do Professor A-3, podemos analisar o seguinte: durante a jornada semanal, o professor tem 4 horas de HP e mais 4 horas sem interação

com os alunos (momento que a turma está em outros espaços), totaliza 8 horas/semanais. Por mês, esse cálculo vai para 40 horas/semanais. O tempo efetivo de regência são 12 horas/semanais ou 60 horas/mensais. Assim, podemos afirmar que a composição da jornada está de acordo com a Lei do Piso, no máximo 2/3 (dois terços) de interação com educando. Esse professor possui vencimento de R\$ 1.122,20 (mil cento e vinte e dois reais e vinte centavos) numa jornada de 100 horas. De acordo com a Lei do Piso (Art. 2º, § 3º) “os vencimentos iniciais referentes às demais jornadas de trabalho serão, no mínimo, proporcionais” ao valor estabelecido, no caso o valor do Piso de 2014 para 40 horas/semanais ou 200 horas/mensais é de R\$ 1.697,00 (mil seiscentos e noventa e sete reais). Assim podemos considerar que para a jornada de 100 horas o atual vencimento de R\$ 1.122,20 (mil cento e vinte e dois reais e vinte reais) está acima do que seria o proporcional.

Outro caso que podemos perceber a aplicação dos 2/3 (dois terços) da jornada, é o que segue:

Tenho 200 horas. No turno do intermediário tenho 100 horas com uma turma. Minha HP é sempre dia de quarta. Na terça meus alunos vão pra informática por dois horários. E na sexta tem aula com o professor de arte também por dois horários. À tarde tenho mais 100 horas na mesma escola e a lógica é parecida, só muda os dias da HP (Professor C-1).

A partir da fala do Professor C-1 percebemos a mesma estrutura de jornada do caso anterior. A diferença é na jornada, que dobra para 200 horas. Assim, são 60 horas/semanais ou 120 horas/mensais de efetiva regência; e 40 horas/semanais ou 80 horas/mensais de Hora Pedagógica e Hora Atividade. Trazendo para a lógica da Lei do Piso, podemos afirmar que a composição da jornada é cumprida na RMEB. Sobre o pagamento do PSPN, também podemos considerar que este é pago, como citado anteriormente o PSPN de 2014 é R\$ 1.697,00 e o vencimento do professor com jornada de 200 horas é de R\$ 1.918,60.

Voltando-nos para o objeto de estudo deste trabalho, podemos dizer que a remuneração dos professores na Rede Municipal de Educação de Belém se constitui como elemento atrativo para a carreira? Em primeira análise poderíamos dizer que sim, pois o vencimento do professor está acima do valor do PSPN. No entanto, é preciso

considerar outras variáveis. O valor do PSPN está bem abaixo do que a categoria docente espera de um Piso Salarial Profissional Nacional que verdadeiramente valorize o professor e não um valor que nivele por baixo, pagando de forma igual poucos vencimentos. De acordo com a CNTE (2014), o valor para 2014 deveria ser R\$ 2.380,00, pois desde 2009 o reajuste real do Piso não vem sendo aplicado. Ainda de acordo com a CNTE (2014):

A remuneração média dos professores brasileiros é equivalente a 51% do valor médio obtido, em 2012, pelos demais profissionais com nível superior completo. Há sete anos, esse percentual era de 44%. Atualmente, o salário médio do docente da educação básica no País é de R\$ 1.874,50. Essa quantia é 3 vezes menor que o valor recebido por profissionais da área de Exatas, como por exemplo, os engenheiros (CNTE, 2014).

Desse modo, percebemos que a remuneração dos professores públicos não é atrativa, principalmente se comparado ao salário de outros profissionais. Uma das metas do novo Plano Nacional de Educação (PNE), Lei nº 13.005/2014, é equiparar o rendimento médio dos profissionais do magistério das redes públicas com outras categorias de nível de escolaridade e jornada equivalentes.

Comungamos com o entendimento da CNTE (2014) que afirma que é “preciso avançar na valorização e reconhecimento dos trabalhadores em educação, com o estabelecimento de programas e ações que estabeleçam maiores oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional aos professores”.

Outra variável importante a ser considerada na análise de atratividade da remuneração na Rede Municipal de Educação de Belém é a composição da remuneração, pois como observamos a participação percentual das gratificações supera o valor dos vencimentos. Como afirma o representante do SINTEPP:

Isso foi uma forma de nós conquistarmos melhores salários de maneira que os gestores aceitassem porque o poder público tinha que contribuir com o PIS/PASEP que incide em cima de vencimento e não sobre gratificações. Então foi esta a alegação na época dos prefeitos. Para dar em forma de gratificações. Mas isso foi incorporando, tanto que hoje está “introjetado” no professor (Professor S-3).

Desse modo, as gratificações e adicionais são um mecanismo de defesa do valor do vencimento que a categoria docente encontrou para ajudar na compensação salarial como afirma Monlevade (2000).

Quando se analisam as configurações de uma carreira docente além da parte remuneratória é “preciso levar em conta as condições de trabalho que concorrem para o exercício pleno do trabalho docente e que, por isso precisam ser consideradas” (LUZ, 2008, p.150). Assim, foi importante considerar o que os professores entrevistados falaram sobre as condições físicas e materiais das escolas, haja vista que boas condições podem se constituir num atrativo da carreira na Rede Municipal de Educação. Acerca dessa discussão a ANFOPE (2007) considera que:

Há a necessidade de condições de trabalho, que não apenas o salário, para que o processo educativo ocorra nos tempos atuais, e para isso tornam-se relevantes instalações adequadas para o funcionamento da escola; escola de tempo integral para as crianças/adolescentes, com a presença do professor/educador; tempo para que os professores e profissionais, dentro da escola, trabalhem juntos para atingir os objetivos comuns no seu objetivo (ANFOPE, 2007 apud LUZ, 2008, p. 128).

Os relatos dos professores que atuam na Educação Infantil sobre as condições de trabalho foram as seguintes:

A unidade está precisando de manutenção, pois faltam brinquedos no parque, ventiladores nas salas, armários que possuam chaves, pintura no geral, e outros. Está faltando muito material pedagógico. Temos que comprar materiais quando queremos realizar um trabalho significativo com as crianças (Professor A-3).

Considero as condições pedagógicas ainda desfavoráveis para que se alcance um desenvolvimento integral das crianças atendidas. Uma vez que, o PPP encontra-se desatualizado, os projetos são aplicados bimestralmente (pouco tempo), os professores não recebem material didático para elaborar atividades, nem mesmo os materiais básicos de consumo, como: lápis de cor, papel A4, canetinhas, cartolinas, entre outros. Além de serem limitadas as possibilidades de educar fora da sala de aula, visto que para uma criança que passa 10hs de seu tempo dentro da creche é muito desgastante (Professor A-4).

No momento a UEI em que trabalho está funcionando em um espaço alugado, e este sofreu algumas modificações para receber a demanda atendida pela Unidade, e considero um bom espaço físico. Há uma deficiência na parte pedagógica, pois não há na UEI um profissional para Apoio Pedagógico aos educadores; quanto aos materiais

disponibilizados, nem sempre são suficientes, muitas vezes os professores custeiam as atividades a serem realizadas com os alunos (Professor A-6).

As colocações dos professores revelam que não há condições favoráveis para o processo de ensino-aprendizagem na educação infantil, pois a estrutura física das Unidades de Educação Infantil (UEI) não é adequada, faltam materiais pedagógicos, falta profissional de apoio para auxiliar o trabalho. Comungamos com Aguiar (2004) para quem os espaços educativos necessitam de adequações compatíveis com as características de cada etapa de ensino. No caso da educação infantil as condições devem ser aquelas propícias para o desenvolvimento social, físico, pedagógico das crianças que contemplem as dimensões do cuidar e do educar.

Sobre as condições de trabalho no ensino fundamental os professores se expressaram da seguinte forma:

As condições são péssimas. As salas de aula superquentes, sem ventilação, abafadas, os alunos ficam agoniados após o recreio. Eu tive que comprar um ventilador pra usar, pois estou grávida e passo muito mal devido ser muito quente (Professor A-1).

As salas são muito quentes e também tem a poluição sonora que atrapalha bastante. As condições pedagógicas quem faz somos nós mesmos que buscamos recursos para trabalhar e dar o melhor (Professor B-5).

Não há recursos, tais como aparelhos de mídia para uso de áudio e vídeo, ou quando há, existe vários fatores que impossibilitam o seu uso, não há um acervo de materiais didáticos para que os professores possam utilizar (Professor A-5).

Os relatos dos professores do ensino fundamental não se diferem dos relatos dos professores de educação infantil. As colocações dos professores demonstram as péssimas condições físicas e a falta de materiais, que levam os professores a comprar materiais pedagógicos e equipamentos para desenvolver melhor o trabalho. Como aponta Aguiar (2004) as condições estruturais e materiais dos espaços educativos têm um efeito muito significativo no processo de ensino/aprendizagem.

Os relatos a seguir são de professores envolvidos com a luta da categoria docente. Eles analisam as condições de trabalho relacionando-as com a jornada de trabalho:

Trabalho em 3 escolas na rede municipal e em todas encontro dificuldades na relação com o corpo pedagógico, principalmente devido a carga horária dividida em 3 escolas diferentes acarretando um maior volume de trabalho e pouco tempo nas unidades de ensino. (Professor A-2).

O município dá possibilidade maior ao professor de desenvolver suas atividades, de pensar, elaborar, planejar, porque nos é proporcionado as horas pedagógicas, oferecendo uma melhor condição de trabalho. Claro que isso ainda não é o que a gente quer. Acho que o sonho do educador é uma escola integral, a jornada concentrada numa única escola, onde a metade do tempo seja pra pesquisa, planejamento, estudo, avaliação (Professor B-1).

Eu sempre lutei pela redução da jornada de trabalho. Eu quero que o governo pague bem pelas minhas 200 horas. Eu não quero ter aulas suplementares. Todo mundo sabe que é humanamente impossível você iniciar uma aula de manhã e manter o ritmo e a qualidade até a noite. É impossível, porque somos humanos. Chega o cansaço, o desgaste. Eu não tenho aula suplementar senão você legitima a extrapolação da jornada, então é contraditório. Como que você luta pela redução da jornada de trabalho e quer legitimar o aumento. Nós queremos valorização para poder ter uma jornada de 200 horas e ter condições de sobrevivência (Professor S-3).

Minha carga horária, mesmo pequena, é extremamente cansativa. Eu já observo que a minha última aula não tem a qualidade que eu gostaria. Isso desestimula. Eu gostaria de diminuir a minha carga horária, mas eu não posso porque meu salário vai ficar muito baixo. Sem falar na questão do deslocamento pra outra escola (Professor B-3).

Diante dos depoimentos dos professores percebemos que a jornada de trabalho exaustiva não propicia tempo suficiente para a realização de atividades extraclasse, como estudo, planejamento, elaboração de materiais didáticos, correção de trabalhos e provas, entre outras. Uma política de concentração da jornada em uma unidade escolar seria uma solução possível para os professores, pois além do desgaste físico e mental devido o deslocamento de uma escola a outra, existe o problema da falta de identidade com a escola que o professor trabalha, pois ele não possui tempo suficiente para estar na escola e participar de todo o processo educativo.

Os depoimentos revelaram também que as condições de trabalho do professor interferem na qualidade do ensino oferecido aos alunos, pois as aulas do último turno de trabalho não têm a mesma qualidade das primeiras, pois como relata um professor “seria humanamente impossível”.

As condições de trabalho poderiam se constituir como um elemento atrativo para a profissão docente. No entanto, a lei que regulamenta a carreira docente no município de Belém – o Estatuto do Magistério – “esteve ausente de qualquer regulamentação que pautasse a garantia de melhores condições de trabalho, nas escolas e outros espaços educacionais da RMEB, assim como os mecanismos que poderiam dar sustentação material à qualidade do ensino” (LUZ, 2008, p. 158). Entretanto, as condições de trabalho exercem influência direta no cotidiano da escola e na vida do profissional. Dessa forma, os depoimentos dos professores revelam que as condições de trabalho na Rede Municipal de Educação de Belém não se constituem como fator atrativo à carreira.

3.3 – Desenvolvimento da carreira

Evoluir na carreira significa obter desenvolvimento profissional com respectivo aumento salarial (DUTRA, 2012). O desenvolvimento profissional está ligado às condições de aperfeiçoamento que a administração oferece ao funcionário. No caso dos professores da Rede Municipal de Educação de Belém, as condições de desenvolvimento profissional que a Prefeitura oferece estão previstas no Estatuto do Magistério e leis correlatas. Segundo os artigos 35 e 37 do Estatuto do Magistério o profissional da educação poderá licenciar-se para frequentar cursos de aperfeiçoamento; participar de congressos de natureza profissional e receber gratificação de incentivo pela conclusão de curso. Os percentuais de gratificação e condições para recebimento estão previstas na Lei nº 8.487/2005, como foi apresentado no Capítulo II.

Vejamos como os professores se expressaram sobre o incentivo ao aperfeiçoamento na RMEB:

Em 2005 a categoria conquistou a gratificação de escolaridade que equivale a gratificação de nível superior, ou seja, recebo uma gratificação de 60% de nível médio mais 40% pela graduação (Professor S-1).

Todo mundo recebia 100% de adicional de escolaridade e eu recebia apenas 60%. Então fiz a graduação e passei a receber a gratificação de 40% (Professor C-1).

De acordo com o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém, art. 83 (Lei nº 7.502/90), os funcionários têm direito ao adicional de escolaridade, portanto, aqueles que ocupam cargo de nível médio recebem percentual de 60% sobre o vencimento e os que ocupam cargo de nível superior recebem percentual de 100%. O que cabe observar é que todos os professores entrevistados que ocupam cargo de professor Licenciado Pleno – MAG 04 recebem o adicional de escolaridade correspondente a 100%. E aqueles professores que ocupam o cargo de professor pedagógico – MAG 01, ou seja, com formação de magistério recebe adicional de escolaridade de 60%, devido o certificado do ensino médio (antigo segundo grau).

No entanto, aqueles professores das categorias de Professor Pedagógico – MAG 01 e Professor Pedagógico com Estudos Adicionais - MAG 02 que concluíram a graduação em licenciatura plena após entrada na RMEB recebem também uma gratificação de incentivo ao aperfeiçoamento no percentual de 40%. Isto foi possível por meio da luta da categoria, que reivindicou o adicional de 100% para os professores de nível médio que haviam concluído curso de nível superior. Portanto, somando 60% de adicional de escolaridade (nível médio) e 40% de gratificação de incentivo pelo nível superior totaliza os 100% reivindicados. Isso foi possível por meio da criação da Lei nº 8.487/2005 na gestão do ex-prefeito Duciomar Costa (2005-2012).

Podemos considerar isso como um incentivo na carreira, tanto no âmbito profissional quanto no âmbito salarial. Pois, com a nova qualificação o professor poderá desenvolver melhor seu trabalho e ainda receberá a gratificação equivalente ao adicional recebido pelo Professor Licenciado Pleno. No entanto, este professor não mudará para a categoria de licenciado pleno, se assim fosse se constituiria numa progressão funcional vertical, como é previsto na Lei nº 7.673/93. Contudo, essa progressão não é praticada na Prefeitura de Belém.

De acordo com os representantes do SINTEPP as razões para o descumprimento dessa progressão são as seguintes:

A partir de 1996 vários governadores entraram na justiça questionando as progressões. Eles diziam que progressão vertical era uma ascensão funcional que pela Constituição de 1988 caiu por terra, pois para ocupar um cargo público somente através de concurso público. Então você não pode migrar de um cargo pra outro sem ter passado num concurso público. Você está ingressando em outro cargo. Então baseado nisto houve uma corrida na justiça pelos governadores e prefeitos na época pra extinguir a chamada progressão vertical porque você concluí o curso e estava habilitado pra outro cargo. A partir dali, todos os estados e municípios suspenderam a progressão vertical. Ao mesmo tempo eles deixaram de cumprir a progressão horizontal. Uma conquista histórica nossa que o município deixou de cumprir (Professor S-3).

A explicação do Professor S-3 sobre o descumprimento da progressão funcional vertical de alguma forma é coerente, pois encontra fundamentação no fato da progressão vertical ter sido interpretada como ascensão funcional, pois consistiria acesso a outro cargo público sem realização de concurso público, o que é proibido de acordo com a Constituição Brasileira de 1988. Vejamos o entendimento de outro professor:

Eu recebo o adicional de escolaridade de 60% (magistério) mais 40% (licenciatura), mas isso é ilegal porque a LDB diz que tem que ser mediante concurso (Professor B-4).

A LDB/96 (art. 67, I) reitera a CF/88 (art. 206, V) sobre o ingresso ao magistério público exclusivamente por concurso público de provas e títulos. De acordo com o relato, o Professor B-4 considera o pagamento da gratificação de 40% ilegal por achar que precisa fazer novo concurso para acessar a categoria de professor licenciado pleno e assim ter direito ao adicional de escolaridade de 100%. Logo, o raciocínio do Professor B-4 está correto. No entanto, essa gratificação de 40% para os professores pedagógicos foi uma conquista histórica da categoria que há muito ansiava pela valorização do seu esforço, por concluir o nível superior e ter a progressão funcional.

É importante destacar que os professores que concluíram curso de graduação após ingressarem no sistema municipal de educação, o fizeram sem licença. O Estatuto do Magistério de 1991 (art. 35 e 36) previa licença remunerada apenas para os cursos de aperfeiçoamento e especialização. Na gestão de Hélio Gueiros (1993-1996) foi regulamentado o Decreto nº 28.055/95 que definiu que os cursos de aprimoramento se

estenderiam para doutorado, mestrado, além da especialização. No entanto deixou o curso de aperfeiçoamento de fora. Assim, por meio do Decreto foi ampliado o direito à licença para realização desses cursos com ônus para o município. Na gestão de Edmilson Rodrigues (1997-2004) isso também é estendido aos cursos de aperfeiçoamento por meio do Decreto nº 32.388/98. Os decretos citados foram revogados pela Lei nº 8.487/2005 na gestão de Duciomar Costa, que ampliou o aprimoramento para os cursos de graduação para os ocupantes de cargo de nível médio, além dos cursos de doutorado, mestrado, especialização e aperfeiçoamento. Desta forma, a prefeitura incentivaria o desenvolvimento profissional dos funcionários com as licenças remuneradas para a realização dos cursos supracitados, além da concessão de gratificação de incentivo nos percentuais estabelecidos pela Lei nº 8.487/2005, como já apresentado no Capítulo II. Sobre esse incentivo os relatos dos professores foram:

Nunca foi ofertado nenhum curso pela prefeitura, mas quando fui fazer o curso ofertado pelo Estado a prefeitura me deu a licença e a ajuda de custo (Professor C-2).

Na época que eu fiz a especialização eu trabalhava na sede da secretaria de educação e eu tive facilidade pra ser liberado. Inclusive eu consegui uma bolsa parcial pra fazer fora do estado. Mas eu atribuo essa facilidade ao fato de estar trabalhando na sede, se tivesse na sala de aula não seria tão fácil, por dois fatores: primeiro, por eu trabalhar próximo das pessoas que liberam licenças e depois porque eu não estava efetivamente em sala de aula. Até então, o governo (Hélio Gueiros) concedia liberação total para fazer especialização com pagamento da mensalidade, ajuda de custo, mas como era em outro estado, o custo ficava alto demais, então não fiz fora, acabei fazendo em Belém mesmo (Professor B-1).

Os professores C-2 e B-1 realizaram curso de pós-graduação na gestão de Hélio Gueiros (1993-1996) e como os relatos revelam os professores não tiveram problemas com as licenças e ainda receberam ajuda de custo. No entanto, o Professor B-1 ressalta a facilidade de obter licença por não estar lotado em sala de aula. Podemos considerar que durante a gestão de Hélio Gueiros houve maior facilidade para o aperfeiçoamento. Vale ressaltar que nesta gestão foi criado o ISEBE, como já citado anteriormente, este instituto promoveu a capacitação dos professores com certificação de curso de aperfeiçoamento, que atualmente garante o recebimento de gratificação de 7,5% sobre o vencimento.

Outros professores se expressaram da seguinte forma:

Senti incentivo na época da Gestão do Edmilson porque tinham palestras nas escolas vindas da UFPA, falando dos cursos. E isso me incentivou a fazer uma especialização. Mas quando a fiz (na Gestão Duciomar) foi com muita dificuldade. Primeiro pra conseguir o tempo pra fazer, eles não queriam me liberar. Foi uma luta. Eu tive que ir pra Sindicato, procurar meus direitos. Fazer justificativa, pedido, rezar, implorar pra conseguir a liberação parcial porque a especialização era todos dias da semana. E também depois que conclui demorou bastante pra começar a receber a gratificação de incentivo (Professor B-3).

Fiz especialização em 2010. Mas, eu tive dificuldades em ser liberada, no caso a liberação de uma carga horaria durante um ano. Comecei a fazer a pós em agosto, dei entrada na SEMEC em outubro e eles ficaram negando. Só consegui liberação em janeiro (mais de três meses). E quando a licença saiu veio como se eu tivesse de licença desde outubro e eu trabalhei todos esses 3 meses, ou seja, a SEMEC ficou me devendo esses meses. Eu não tive nenhuma facilidade, pelo contrário, foi muito difícil trabalhar os dois horários e ir pra aula todos os dias. Na minha opinião, cada professor faz por si. Eu não vejo incentivo da SEMEC e nem facilidades (Professor B-4).

O professor B-3 relatou que na gestão de Edmilson Rodrigues se sentiu estimulado a estudar e se aperfeiçoar. No entanto, durante a gestão de Duciomar Costa os professores B-3 e B-4 relataram que tiveram muita dificuldade em ser liberados e depois da conclusão sofreram com a demora no recebimento da gratificação de incentivo. Os relatos dos professores corroboram com Luz (2008), para quem a corrida por cursos de formação, como forma de elevação salarial, que poderia representar condições aparentemente vantajosas, na realidade, tem contribuído para o estresse, o desânimo e o descrédito profissional.

Como defendemos neste trabalho, uma carreira pressupõe desenvolvimento profissional. A administração deve oferecer a seus funcionários condições favoráveis para tal. Podemos considerar que o aperfeiçoamento oferecido na Rede Municipal de Educação de Belém é atrativo, pois a Lei regulamenta a progressão funcional vertical. Entretanto a mesma não é cumprida. Contudo, é importante considerar como atrativo na carreira a possibilidade de licenças remuneradas para cursos de aprimoramento, assim como o incentivo salarial por meio do pagamento de gratificações, mesmo considerando os relatos dos professores sobre as dificuldades de obter licenças e da demora de receber a gratificação correspondente.

Como apresentado no Capítulo II, o desenvolvimento na carreira poderá se dar por meio de progressão funcional horizontal por antiguidade e por merecimento. Entretanto, ambas também não são cumpridas pela prefeitura de Belém. Os depoimentos dos professores sobre as progressões são as seguintes:

A progressão horizontal é um mecanismo criado pra fazer o acompanhamento e a avaliação de desempenho docente. À medida que tu era avaliado, era gratificado. É uma gratificação individual. Se tu eras bem avaliado, cumprindo os critérios que seriam estabelecidos tinha o direito de acrescentar no teu salário mais 5% a cada quatro anos, andando uma referência representada por uma letra, são treze referências, começa na letra A e vai até a letra M. E a mudança de letra significa uma mudança no percentual do salário (Professor S-1).

A prefeitura nunca cumpriu a progressão horizontal. Quando o Edmilson Rodrigues entrou, ele tentou fazer esse reenquadramento, mas aí o orçamento do município estourou e ele não conseguiu fazer de todos, conseguiu fazer apenas de alguns, dos mais antigos. Eu tinha entrado recente naquela época. É a coisa que mais interessa pra gente, na verdade no Estatuto do magistério, é a questão financeira (Professor B-1).

De acordo com a progressão horizontal por antiguidade após 5 anos de serviço recebe a primeira referência que no código de lotação é a letra “A”, depois ela segue de 2 em 2 anos passando para a letra B e assim por diante. Essa mudança deveria ser automática, sem avaliação de desempenho. No entanto, em 15 anos de prefeitura não tive nenhuma mudança (Professor S-2).

A progressão horizontal faria com que a pessoa desenvolvesse na carreira. A carreira é feita de níveis que é a progressão horizontal. E de classes que é a progressão vertical. O estatuto prevê isso. Não é mais porque é inconstitucional, só através de concurso público que pode ascender na carreira verticalmente, mas horizontalmente vai depender da avaliação de desempenho e a secretaria não desenvolveu os mecanismos pra fazer a avaliação de desempenho. E esse direito começou a ser direito inócuo pra gente, primeiro porque a avaliação era unilateral, os critérios eram subjetivos demais. (Professor S-1).

De acordo com os depoimentos dos professores, o desenvolvimento na carreira se daria por meio dos mecanismos de progressão horizontal e vertical. Os depoimentos revelam que o desenvolvimento na carreira está apenas ligado a aumentos salariais, na medida em que a progressão horizontal por antiguidade se daria de forma automática a cada dois anos de efetivo exercício à referência superior com acréscimo de 5% (cinco por cento) ao vencimento. No que diz respeito ao cumprimento dessa progressão, a

prefeitura de Belém nunca cumpriu esse direito, com exceção de uma parcela de professores que ingressaram na década de 1970, na Gestão de Edmilson Rodrigues.

No que diz respeito à progressão horizontal por merecimento, a SEMEC seria responsável por estabelecer os critérios para a avaliação de desempenho com o objetivo de efetivar a progressão. Como vimos, no Capítulo II, o Decreto nº 24.437/92 regulamentou os critérios de avaliação de desempenho para o cumprimento dessa progressão. Em que pesem as críticas a esse tipo de avaliação que se daria de forma unilateral, o fato é que esse mecanismo nunca se efetivou na Rede Municipal de Educação de Belém.

Sobre a explicação para o não enquadramento e o consequente não pagamento da progressão funcional horizontal, os gestores que passaram pela prefeitura de Belém ao longo dos anos de 1991 até 2014 alegaram impossibilidade orçamentária. Sobre isso, os relatos dos representantes do Sindicato são os seguintes:

O Edmilson quando assumiu a Prefeitura começou a pagar, mas na época o governo do estado fez um boicote no ICMS da prefeitura, baixando de 42% para 28%, depois pra 22%. Então teve um ataque nos cofres da prefeitura que não teve condições de pagar. Então, acordamos com o governo para pagar pra quem estava se aposentando. Na gestão do Duciomar começou a pagar pra quem solicitava, mas depois ele suspendeu. Então nós temos dentro da Rede algumas pessoas que tiveram referências da época do Edmilson e da época do Duciomar. Sendo que quem teve na época do Edmilson o salário foi achatado, por exemplo, a professora tem lá a referencia na letra do contracheque, no entanto ela recebe o mesmo vencimento base que quem não tem referência. Porque a política de reajuste do Duciomar fez foi diferenciada. Pra nós ele realinhava no salário mínimo, só que quem teve referência ganhava acima do salário mínimo. Ai ele aplicava apenas a inflação do período para quem estava acima, então isso fez com que o salário achatasse (Professor S-3).

Quando o Edmilson assumiu estava congelado o pagamento de progressões, tanto que o Edmilson deu o retroativo de muita gente. Mas, o governo do estado resolveu antecipar o FUNDEF e a prefeitura perdeu quase R\$ 600 mil reais, ficando inviável continuar a pagar, mas ele enquadrou todo mundo. Quando o Duciomar assumiu, as pessoas não andaram mais na carreira, ficaram estagnadas. Tem gente que entrou na justiça, mas é uma coisa que todo ano tá na nossa pauta. A prefeitura sempre alega que o CINBESA está fazendo estudo pra ver a possibilidade de andar na carreira, mas dizem pra entrar na justiça pra pedir o retroativo, porque alegam que não tem dinheiro pra pagar. São 10 anos de congelamento (Professor-R).

De acordo com o depoimento do Professor S-3, ocorreu um “ataque” aos cofres públicos do município de Belém devido ao novo cálculo de repasse do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços (ICMS), em que o governo estadual à época se utilizou para “bloquear” o desenvolvimento da gestão de Edmilson Rodrigues. De acordo com o relato, esse boicote do ICMS foi limitador do pagamento das progressões. Outra limitação ao pagamento das progressões é relatada pelo Professor-R que aponta a antecipação do FUNDEF pelo governo estadual, fazendo com que o município de Belém tivesse perda significativa de receita para a educação. Em relação a esses dois argumentos seria necessário estudo aprofundado para analisar suas implicações para o pagamento das progressões.

Sobre o pagamento de progressão horizontal por antiguidade, na gestão de Edmilson Rodrigues importa considerar que esse direito foi apenas para os mais antigos na Rede Municipal de Educação de Belém e que receberam o valor de uma referência apenas e no percentual de 3% e não 5% como previa a Lei. Além disso, essa foi uma conquista a custo da pressão da categoria, nas diversas campanhas salariais (LUZ, 2008). Vale ressaltar que estes professores não tiveram seus vencimentos reajustados nos anos posteriores, ficando com os salários “achatados” conforme relato do representante do SINTEPP:

Quem se aposenta é enquadrado na referência (letra) correspondente, mas não é atualizado na remuneração, no vencimento. E o Tribunal de Contas aceita, pois olha e acha que tá tudo certinho, tá na última referência (Professor S-2).

De acordo com os relatos dos professores, podemos constatar que não há desenvolvimento na carreira a partir do cumprimento das progressões, pois as mesmas não são realizadas. A progressão funcional, mesmo assegurada na Lei, foi tratada como letra morta, pois significava vinculação direta com o vencimento. A progressão horizontal por antiguidade seria a valorização pelo tempo dedicado à docência, se traduzindo um estímulo, um atrativo salarial da carreira docente na RMEB, caso fosse efetivada. A progressão funcional por antiguidade promoveria a valorização do desenvolvimento na carreira, pois estabeleceria diferenças salariais entre os profissionais com diferentes tempos na carreira.

Podemos afirmar, segundo Luz (2008, p.141), que “a falta de mobilidade na carreira demonstra o significado da ausência de uma política salarial mais eficaz, na medida em que o pagamento das progressões tem relação direta com a valorização do profissional”.

Outro fator que tem relação direta com a valorização do profissional é a formação continuada, na medida em que se pense nela como contribuição da administração para o desenvolvimento dos profissionais da educação. Em relação a essa questão Luz (2008) analisa que:

Há de pensar em ações de formação integradas ao projeto político-pedagógico de cada escola, a partir das definições e articulações coletivas dos múltiplos sujeitos envolvidos no processo educativo escolar, para que aquela etapa da formação seja mecanismo eficaz no desenvolvimento profissional (LUZ, 2008, p.137).

Uma boa formação continuada aliada ao desenvolvimento profissional pode ser um atrativo na carreira docente. No que concerne à formação continuada oferecida pela SEMEC, destacamos primeiramente o relato de um dos professores mais antigos na RMEB:

Na gestão do Hélio Gueiros já se estudava a possibilidade de haver um tempo de estudo e planejamento do professor. E também nesse governo foi criado o ISEBE, que era o instituto de formação da rede municipal de Belém. O ISEBE promoveu formação continuada com certificação de carga horária com titulação de curso de aperfeiçoamento. Na gestão do Edmilson Rodrigues os cursos de aperfeiçoamento acabam. Inicia a Escola Cabana como política de formação continuada na Rede (Professor B-2).

De acordo com o depoimento do Professor B-2, na gestão de Hélio Gueiros a formação continuada estava estritamente ligada ao desenvolvimento na carreira, pois os encontros de formação continuada se transformavam em curso de aperfeiçoamento com certificação, o que contribuiu para que muitos profissionais pudessem ter aumentos salariais em função do recebimento da gratificação de incentivo.

Na gestão de Edmilson Rodrigues (1997-2004) o programa de formação continuada integrava o Projeto “Escola Cabana”. Sobre essa formação obtivemos os relatos a seguir:

Na Gestão do Edmilson tinha muita formação, tinha projetos, parceria com universidades, o que contribuiu bastante (Professor B-2).

Na época da gestão do Edmilson foi desenvolvido o Projeto “Escola cabana” foi a melhor época pra gente. Os conteúdos são pensados na individualidade dos alunos, na realidade deles, no bairro, na comunidade. Isso foi muito bom, muito rico. E a gente tá ainda trabalhando graças a Deus com essa herança. A hora pedagógica começou nessa época. Esse espaço-tempo para pensarmos nosso trabalho. Quando a gente ia montar o projeto, o currículo, nós chamávamos todos os atores envolvidos, para cada um dizer o que pensava. Mas agora, a formação continuada oferecida pela SEMEC já vem pronta e não atende os nossos anseios, nossos desejos (Professor B-3).

De acordo com os relatos, principalmente dos professores com mais de 15 anos de carreira na Rede Municipal de Educação, percebemos que ao longo de duas décadas os programas de formação foram se aprimorando, mas no período que vigorava o projeto “Escola Cabana”, na gestão de Edmilson Rodrigues, existiu uma satisfação maior, pois estava em pauta a individualidade do aluno, a participação da comunidade escolar. A introdução do registro síntese (ficha de avaliação subjetiva do aluno) surgiu nessa época.

No que diz respeito à formação continuada oferecida durante a gestão de Duciomar Costa (2005-2012) esta foi denominada “Ecoar”. Sobre ela temos os seguintes relatos:

No “Ecoar” a gente se ausentava durante uma semana da escola, em horário integral. Eles davam umas apostilas, uns cadernões, eu tenho até hoje. No final tinha uma culminância, onde eram sorteados os grupos e nós fazíamos apresentações lá no teatro (Professor C-1).

A formação continuada Ecoar apesar de utilizar bons textos, não contribuía para a melhoria na prática profissional, porque é isso que a gente busca em qualquer formação, algo para te ajudar na prática. Eles cobravam muito da gente, queriam muito saber o que a gente fazia, mas não tinha tanta contribuição para a minha prática. Os textos eram muito bons, os filmes também. Mas a formação deixava muito a desejar. Eu sempre me entristecia, porque eu achava que ia ter mais

coisas que eu pudesse praticar no meu dia a dia na sala de aula. Mas, na minha visão não acontecia (Professor B-4).

No governo Duciomar a formação para Artes ficou “aquém”. Tanto que durante o primeiro mandato dele ficamos sem formação. Voltando apenas no segundo mandato de forma quinzenal (Professor B-2).

Na minha opinião, a formação oscila muito. Às vezes tu crias uma expectativa muito grande e não acontece. Eles apresentam uma proposta, atividades que tu já vens trabalhando. Às vezes se torna repetitivo (Professor C-2).

Na gestão do Duciomar houve maior frequência dos encontros, passou de bimensal para mensal. Mas, eu penso que essa mudança que se estendeu também para atual gestão (Zenaldo Coutinho) não foi no sentido de melhorar a formação e sim de manter certo controle político dos professores (Professor B-1).

A partir dos depoimentos dos professores, percebemos insatisfação proveniente da formação continuada ofertada durante a gestão de Duciomar Costa. O Professor B-1 analisa a formação desse período com objetivos de controle político, haja vista que os encontros não deixavam de acontecer por conta de paralisações e greves da categoria docente e aquele profissional que faltasse seria descontado.

A formação oferecida aos professores lotados na educação infantil é um caso à parte, pois de acordo com a Portaria nº 0112/2006-SEMEC, a eles não é assegurada a Hora Pedagógica, que se constitui como espaço/tempo específicos para a formação continuada. Eis alguns relatos que evidenciam essa situação:

Gosto das formações, entretanto precisam melhorar, pois todas foram debates sobre as linguagens geradoras do “Junqueira Filho”. Não que esteja desmerecendo só que além de repetitivo, fica exaustivo escutar praticamente a mesma pesquisa. Seria bem mais interessante se os temas fossem voltados para a prática pedagógica dos professores em sala de aula. Como por exemplo: alunos com necessidades educacionais especiais, como lidar com cada transtorno, distúrbio, deficiência e dificuldades. O que fazer? Como fazer? Como avaliar? E a relação interpessoal com a família? E quando a família nunca pode comparecer a Unidade ou Escola para cumprir certas solicitações? As formações acontecem na própria UEI. As crianças são dispensadas para haver as formações. É a própria coordenadora que está realizando. Ano passado quase não teve formação (Professor A-3).

Penso que as formações focam muito na teoria. São voltadas para o que seria apropriado o professor fazer em sala de aula. O que faz com que não se discutam a real necessidade do docente e sua realidade em sala de aula. Nos dias de formação nos ausentamos da UEI. Não tem

calendário, nem local próprio. A SEMEC apenas avisa quando será e quantos dias. Na última formação que fizemos fomos para dois locais diferentes (Professor A-4).

Considero a formação boa, porém não satisfatória para as necessidades do professor, pois acontece num curto período de tempo, forçando o professor ministrante da formação a fazer uma explanação muito básica sobre as linguagens trabalhadas (Professor A-6).

Percebemos no relato do Professor A-3 a necessidade de formações que o ajudem com o cotidiano do ensino e aprendizagem de seus alunos, principalmente no que diz respeito às necessidades educativas especiais dos alunos. Esse tema inclusive é muito deficitário na Rede Municipal de Educação de Belém, pois as escolas não estão preparadas para receber alunos com alguma necessidade educativa especial, tanto no que se refere à formação dos professores e equipe técnica quanto às condições físicas e pedagógicas das escolas. Essa afirmação está baseada na observação feita em diversas escolas e Unidades de Educação Infantil (UEI).

O Professor A-6 ressaltou a questão das formações serem realizadas num curto período de tempo ou que os alunos são dispensados para ocorrer as formações, o que denota a necessidade de Hora Pedagógica (HP) para esses profissionais, pois a mesma se constitui como legítimo espaço/tempo destinado para as formações continuadas.

Na Portaria 0112/2006-SEMEC, Art. 3º, § 3º, que dispõe sobre critérios para o pagamento de Hora Pedagógica, cita-se apenas os professores lotados no ensino fundamental, laboratório de informática, sala de recurso, polo esportivo e formação de professores. No entanto, a Portaria nº 524/2014/GABS/SEMEC (art.6º, § 9º) dispõe sobre o cumprimento de HP para “outros espaços”, sem explicitar quais seriam. Todavia, entende-se a necessidade do professor lotado na educação infantil ter assegurado espaço/tempo para formação continuada. A própria SEMEC vem ofertando esta formação, mesmo que de forma deficitária, como relatam os professores.

No ano de 2013 e 2014 a formação dos professores lotados no CI (1º e 2º anos do ensino fundamental) vem sendo utilizada para desenvolver o programa instituído pelo Ministério da Educação (MEC) denominado “Pacto Nacional pela Alfabetização na Idade Certa” que tem como objetivo assegurar que todas as crianças estejam alfabetizadas até os oito anos de idade, ao final do 3º ano do ensino fundamental. As

ações do Pacto têm quatro eixos: 1) Formação; 2) Materiais didáticos; 3) Avaliações periódicas; 4) Gestão, mobilização e controle social. O “Pacto” é uma iniciativa do Governo Federal em parceria com Governos estaduais e municipais, portanto, no caso da Rede Municipal é a própria SEMEC que coordena a formação. As ações do “Pacto” são realizadas dentro do Projeto “Expertise”, programa de formação continuada para os professores lotados no CI. Sobre esta formação obtivemos os seguintes relatos:

O Expertise nos cobra bastante, procurando saber se o aluno se alfabetizou, mas na escola não temos condições boas para ensinar. Falta material didático, muitas vezes elaboramos o material e a escola não o reproduz, acabamos tirando do nosso próprio bolso ou não fazemos um trabalho significativo. Além disso, falta um acompanhamento maior por parte da coordenação por conta das dificuldades do aluno. Tem também a falta de participação da família na escola (Professor A-1).

Eu particularmente até que aproveito para realizar as leituras específicas lá nas formações, assim como acho que deveriam ser mais dinâmicas, porém cada formador decide o que fazer (professor B-5).

A formação Expertise é boa, mas muito cansativa. Escolhem temáticas legais a serem trabalhadas, mas se perdem na objetividade, textos longos demais para serem lidos em meia hora, não nos fazem refletir. Eu esperava ideias práticas de atividades em sala de aula, mas isso pouco acontecia (Professor A-7).

O número de formações por mês aumentou bastante, às vezes todas as semanas do mês. Aí tem o problema da meritocracia. Como eles estão com a política de avaliação do IDEB, então estão aprimorando os processos de controle. Você sai com uma dinâmica pronta pra usar na sala de aula, com todas as diretrizes pedagógicas elaboradas. Tem até uma ficha individual do aluno com as atividades de suporte. Isso é totalmente orientador da tua prática pedagógica. Então, não é só um apoio pra desenvolver melhor o trabalho. É um instrumento de controle, porque o principal resultado é o resultado do aluno, se ele foi alfabetizado naquele período. E não é só porque o aluno com dificuldade precisa ser acompanhado pedagogicamente, psicologicamente, afetivamente. É porque precisa ter um resultado no final. Isso está desgastando os professores (Professor S-1).

Como vimos o “Expertise” está sendo utilizado para desenvolver as ações do Pacto Nacional pela Alfabetização na Idade Certa que objetiva alfabetizar as crianças até os 8 anos de idade. No entanto, os depoimentos dos professores revelam que as escolas não oferecem condições para atingir esse objetivo, pois falta material didático, acompanhamento pedagógico com o aluno e participação da família do educando na

escola. O relato do Professor S-1 nos revela que a formação continuada oferecida aos professores da RMEB não se constitui apenas como apoio no desenvolvimento do trabalho do professor, e sim como instrumento de controle.

Sobre a formação oferecida para os professores que atuam no CII (4º e 5º ano do ensino fundamental), esta é denominada “Alfamat”, e tem por objetivo, segundo a SEMEC (2009), possibilitar a vivência e discussão de metodologias para o ensino-aprendizagem de Língua Portuguesa e Matemática. As referidas metodologias são norteadas pelos descritores da Prova Brasil, instrumento de avaliação do Ministério da Educação (MEC). Sobre essa formação os professores se expressam da seguinte maneira:

O caráter prático das formações é de grande importância para as atividades de sala de aula. No entanto, parece haver um aspecto regulatório da prática pedagógica do professor ressaltado através dos testes e atividades direcionadas para aplicação em sala após a sequência das formações. O lançamento estatístico de desempenho da turma e a consequente comparação entre o desempenho das turmas de alguma forma parecem forjar o fato de que a realidade nas escolas não corresponde ao exemplificado pelo sistema (Professor A-5).

O Alfamat nos cobra muito, a cada oficina intensificam o número de descritores a serem trabalhados. É muito desgastante, pois os conteúdos da escola são outros. Ficamos numa briga, ora trabalhamos os conteúdos do ALFAMAT, ora os conteúdos que planejamos no começo do ano. Há um descompasso. Se não trabalhamos os descritores do Alfamat nossos alunos vão mal na prova, por outro lado, nossos alunos precisam primeiro aprender com destreza a ler para conseguir interpretar e resolver as questões da prova (Professor A-1).

Por meio dos depoimentos dos professores percebemos, novamente, o caráter meritocrático das formações, destinadas à verificação da aprendizagem com o objetivo de melhorar os índices da avaliação nacional, isso torna o trabalho do professor desgastante.

A formação continuada promovida na gestão de Zenaldo Coutinho (2013-2016) segue os mesmos mecanismos da gestão de Duciomar Costa (2005-2012). Podemos considerar que apesar das formações terem se aprimorado ao longo do período das duas gestões (2005-2014), contribuindo para a prática do professor, é possível identificar a questão da meritocracia das formações com a intensificação dos encontros e do controle

por meio de testes e provas para verificação e quantificação dos resultados, fugindo do princípio de desenvolvimento profissional, defendido pela ANFOPE (2000):

A formação continuada trata da continuidade da formação profissional, proporcionando novas reflexões sobre a ação profissional e novos meios para desenvolver e aprimorar o trabalho pedagógico; um processo de construção permanente do conhecimento e desenvolvimento profissional, a partir da formação inicial e vista como uma proposta mais ampla, de humanização, na qual o homem integral, omnilateral, produzindo-se a si mesmo, também se produz em interação com o coletivo (ANFOPE, 2000, p. 22).

Desse modo, a formação continuada em serviço faz parte de um processo permanente de elaboração e reelaboração do processo de formação profissional que inicia na formação inicial (LUZ, 2008). Diante das falas dos entrevistados podemos considerar que a formação continuada oferecida pela Rede Municipal de Educação contribui para o desenvolvimento profissional, pois a mesma possui um programa de formação estruturado para os profissionais da educação que vem se aprimorando ao longo dos anos. Em que pesem as críticas à formação oferecida, ela pode se constituir como atrativo da carreira docente na Rede Municipal de Educação, principalmente se compararmos com outras redes municipais de ensino da região metropolitana, que não dispõem de tempo específico para formação continuada, tão pouco possuem programas de formação específicos para cada etapa da educação básica.

3.4 – Avaliação da profissão e da carreira na visão dos professores

3.4.1 – Remuneração x Atratividade

Pesquisa realizada pela Fundação Victor Civita (2009) aponta que a baixa remuneração está no topo das razões dos jovens para não optarem pela carreira de professor, cerca de 40% de alunos do ensino médio entrevistados responderam que não escolheriam ser professor pela baixa remuneração.

A seguir apresentamos os depoimentos dos professores da Rede Municipal de Educação sobre o que pensam da remuneração que recebem, se a mesma é fator atrativo à carreira:

É difícil para um professor manter o sorriso quando este percebe que recebe menos do que alguns cargos de nível médio e muito menos do

que outros de nível superior que por vezes tem uma jornada de trabalho inferior e melhores condições de trabalho (Professor A-2).

A nossa profissão não é valorizada. O professor pra ter um vencimento um pouco melhor ele precisa de muito esforço físico-intelectual. Hoje eu tenho 100 horas na rede municipal mais 195 horas na rede estadual. Isso gira em torno de 300 horas. É um esforço físico-intelectual muito grande. Isso pra ter uma condição econômica um pouco mais satisfatória. E ainda não é o desejado. Do ponto de vista salarial fica muito a desejar e as condições de trabalho pioram, porque aí tem mais provas pra corrigir, mais avaliações pra fazer, ou seja, o trabalho é maior. Tu acaba preparando aulas da forma como não gostaria. O material didático não é o melhor. A gente fica sempre correndo pra dar conta do trabalho. Então é uma situação difícil. Por isso eu considero que não é uma profissão valorizada (Professor B-1).

Como a Hora Pedagógica e a Hora Atividade não incorporam quando o profissional for se aposentar será com 200 horas e não com 265 horas. Se eu fosse me aposentar hoje seria com 6, 7 mil reais. Se fosse calcular com a progressão horizontal e o piso salarial ia pra 15 mil reais mais ou menos. A hora/aula hoje é 7,24, se tivesse a progressão horizontal estaria se aposentando em torno de 12,00 a hora/aula. Isso interfere no final. É quase uma defasagem de 100% do salário. Então se existem direitos que não são cumpridos, se fossem cumpridos, seríamos bem remunerados (Professor B-2).

O depoimento do Professor A-2 nos remete à comparação das remunerações dos professores com os demais profissionais com nível superior. De acordo com o Relatório de Observação sobre as Desigualdades de Escolarização do Brasil os professores ganham cerca de metade do que ganham os demais profissionais com nível superior. Em comparação a remuneração dos profissionais da área de exatas os professores chegam a receber três vezes menos (CNTE, 2014; ALVES & PINTO, 2011).

O depoimento do Professor B-1 nos revela que a baixa remuneração leva os professores a multiplicar a jornada de trabalho, na tentativa de melhorar seus ganhos, mas que na realidade acabam por tornar o trabalho fatigante e sem qualidade. Segundo Monlevade (2000) a sobrecarga do trabalho tem relação direta com a desvalorização salarial e a desqualificação da profissão.

O depoimento do Professor B-2 revela a influência da falta de desenvolvimento na carreira com a remuneração, isto é, se os mecanismos de progressão na carreira fossem efetivados provocaria um aumento significativo na remuneração, por

consequente, esta seria mais atrativa para a carreira docente na Rede Municipal de Educação em Belém.

3.4.2 – Carreira Atrativa?

Conforme explicitado neste capítulo a questão da atratividade da carreira perpassa por muitos fatores, desde uma boa remuneração, boas condições de trabalho, possibilidade de desenvolvimento na carreira, valorização dos profissionais, dentre outros fatores importantes. Este tópico foi desenvolvido para perceber como os professores entendem a atratividade da profissão, o motivo que o levaram a escolher essa profissão e como veem a carreira na Rede Municipal de Educação.

De acordo com a Fundação Victor Civita (2009), a profissão de professor é vista pelos jovens como sacerdócio, isto é, para escolher essa profissão é preciso amar, pois exige ter paciência para lidar com as pessoas, suportar o desinteresse e desrespeito dos alunos e as más condições de trabalho que existem em algumas escolas. Vejamos como se expressaram os professores sobre a escolha pela profissão docente:

Eu gosto de ser professora de educação infantil, pois me identifico com as crianças. Se não fosse pelas crianças já teria mudado de profissão. E é por elas que compro materiais que a UEI não pode dar para oferecer as crianças uma educação digna e de qualidade (Professor A-3).

Escolhi essa profissão por gostar de seu exercício, da rotina escolar, das atividades que posso desenvolver, e das crianças que posso ajudar a formar. Não gostaria de mudar, gosto do que faço (Professor A-6).

Escolhi ser professora por gostar muito de crianças, por influência de duas tias que são professoras. Sempre tive admiração pela classe, o orgulho de fazer parte diretamente do processo de ensino-aprendizagem dos alunos/professores (Professor A-4).

Eu amo o que eu faço, independente de todas as angustias. Eu já trabalhei em outros empregos, profissões. Mas, como professora que me identifiquei (Professor B-3).

Baseados nos depoimentos dos professores, percebemos que os mesmos escolheram essa profissão pela possibilidade de trabalhar com crianças, por poder transmitir conhecimentos, poder participar do processo educativo. Assim como demonstrado pela Fundação Victor Civita (2009) a escolha da profissão ainda está ligado a valores altruístas e da aspiração de ser agente de transformação social.

Percebemos nos relatos dos professores que, apesar das dificuldades e “angustias” sofridas no exercício da profissão os mesmos se dizem satisfeitos por poder contribuir na formação dos educandos.

A seguir apresentamos os depoimentos de professores que atribuem a escolha da profissão a outros motivos:

Escolhi essa profissão por identificar com ela e pela facilidade de inserção no mercado de trabalho (Professor A-5).

Na realidade quando você anuncia aos parentes que será professor todos apoiam, mas sempre perguntam: “Por que não médico? Advogado? Engenheiro?”. Enfim, o que torna atrativo nossa profissão talvez seja a necessidade do mercado de trabalho e os constantes concursos realizados em diversas cidades que se não oferecem salários condizentes ao profissional da educação, por sua vez oferecem estabilidade ao mesmo (Professor A-2).

O depoimento do Professor A-5 revela que a escolha pela profissão se deu pela facilidade de inserção no mercado. O depoimento do Professor A-2 apontou que a estabilidade no funcionalismo público compensaria os baixos salários. Entre as razões dos jovens pela profissão está a rápida obtenção de emprego. Os professores não passam longos períodos desempregados, de acordo com a Fundação Victor Civita (2009).

Sobre a atratividade da carreira na Rede Municipal de Educação de Belém, os professores em início de carreira se expressaram da seguinte forma:

Já passou o tempo em que essa profissão tinha alguma atração. Pois como vemos todos os dias nos jornais a educação não é a prioridade no Brasil. Hoje em dia para escolher ser educador tem que se identificar e amar a profissão (Professor A-3).

Somos muito cobrados pela SEMEC, pela escola e não temos a mínima estrutura para trabalhar (Professor A-1).

Levando em consideração a satisfação em atuar como educadora, considero uma profissão atrativa (Professor A-4).

Na realidade quando você anuncia aos parentes que será professor todos apoiam, mas sempre perguntam: “Por que não médico? Advogado? Engenheiro?” (Professor A-2).

Os salários são baixos e há desvalorização, pois não temos boa estrutura para a execução dos trabalhos (Professor A-5).

Não considero atrativa, pelos aspectos da remuneração e condições de trabalho, contudo, para adentrar nessa profissão acredito ser necessário amar o que ela pode oferecer a quem dela necessita (Professor A-6).

Os depoimentos dos professores revelam que os mesmos não consideram a profissão atrativa, pelas seguintes razões: não é oferecida boa infraestrutura; há muita cobrança da família dos educandos; as remunerações são baixas; há desvalorização do professor; não existem condições de trabalhos dignas. O Professor A-3 ressalta que basta abrir os jornais para ver que a educação não é prioridade, com isso, percebemos que há uma desvalorização da profissão acessível a toda a sociedade. O Professor A-4 levanta a questão da satisfação pessoal que ultrapassa as dificuldades da profissão.

A seguir apresentaremos os depoimentos de alguns Professores que estão na carreira entre 15 e 30 anos:

Hoje em dia não acho a profissão de professor atrativa. Quando eu fiz o curso de letras foi porque eu era e ainda sou apaixonada por literatura. Mas hoje eu não estímulo os alunos que querem fazer uma faculdade a fazer uma licenciatura, porque hoje eu vejo que a gente passa cinco anos dentro de uma universidade, estuda e passa por dificuldades e depois passa por cada situação na escola e a gente não recebe o valor que a gente merece. Infelizmente, hoje eu falo isso. E os próprios alunos, que já tão fazendo licenciatura, já passam por situações complicadas no estágio que já não querem ir pra sala de aula. E o salário também não é atrativo, não é estimulante. Não me sinto bem remunerada (Professor B-4).

Só pra quem é apaixonado pelo que faz. Temos muitas dificuldades, como as de relacionamento entre os alunos e professores, quando precisamos sair com os alunos é muito difícil conseguir transporte e outros recursos e oferecer bom ensino (Professor B-5).

O salário é baixo, as condições de trabalho não são adequadas (Professor C-2).

Pelo corpo jurídico sim, pois ele dá garantias importantes pra desenvolver a carreira, pelas gratificações, licenças, pela própria autonomia. Ela tem um atrativo e o principal garante o desenvolvimento na carreira, garante progressão horizontal, faz com que você se aposente em melhores condições salariais. Que o hoje tá totalmente neutralizada pela política do governo. Tem a sobrecarga de trabalho, aumento de tarefas, não só a tarefa de ensinar, como participar da formação da SEMEC, participar do conselho de ciclo e se preocupar com os pais que não participam, as reuniões da escola, organizar a festa junina. Os professores têm outras funções que não só aquela do ato de ensinar. Tudo isso tem afastado os docentes, o

assédio moral, as condições de trabalho precárias. Teve gente que entrou no concurso e pediu exoneração porque não aguentou assédio moral (Professor S-1).

Segundo o Professor B-4, a carreira não é atrativa pela remuneração baixa e pelas situações de risco que existem nas escolas atualmente. Ressalta que não estimula seus alunos a escolher a profissão. O Professor B-5 falou da baixa atratividade devido à falta de recursos, que impossibilitam os professores a desenvolver atividades com os alunos fora da escola, também ressalta os problemas de relacionamento na escola como citou o Professor B-4. O Professor C-2 destacou novamente os salários baixos e as condições de trabalho inadequadas.

O Professor S-1 destacou que na letra da lei a carreira na RMEB é atrativa, pois estabelece o desenvolvimento na carreira por meio dos mecanismos de progressão, no entanto, como sabemos não é cumprido. De acordo com a fala do Professor S-1, podemos perceber dois aspectos da atratividade da carreira. O primeiro é de afirmar que a carreira na Rede Municipal de Educação de Belém é atrativa, pois de acordo com a legislação pertinente existem muitas garantias e direitos, como as gratificações, licenças, a possibilidade de desenvolvimento na carreira por meio das progressões.

Em contrapartida, na prática, alguns direitos não são efetivados, como por exemplo, as progressões. Segundo o Professor S-1, a Política do Governo neutraliza o desenvolvimento na carreira. Além disso, também aponta outras questões que fazem que a carreira não seja atrativa, como a sobrecarga de trabalho, o excesso de formações com objetivo da meritocracia, o assédio moral que ocorre em alguns casos.

3.5 – Perspectiva na carreira

Existem pontos que se encontraram defasados no Estatuto do Magistério do Município de Belém, requerendo sua reformulação ou até mesmo a criação de um Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR). Vejamos o que professores pensam sobre isso:

Preferia que o Estatuto do magistério fosse reformulado. Já está defasado (Professor A-3).

Acho que vale a pena fazer um PCCR, hoje nós estamos 20 anos do Estatuto do Magistério, a educação é vista com outros olhos. Inclusive os agentes da educação, os porteiros, as merendeiras. Eles precisam ser incorporados dentro da categoria para que haja as vantagens pra eles também (Professor B-3).

Queremos um PCCR unificado pra dar carreira também para os funcionários da escola. A gente quer que tenha um plano de carreira unificado pra que seja um plano de carreira dos trabalhadores em educação para que eles também tenham progressão funcional (Professor-R).

O estatuto do magistério precisa ser atualizado, porque depois veio a LDB de 1996, veio a Lei do Piso. O estatuto implica na melhoria nas condições de trabalho, melhoria salarial, melhoria da situação funcional e nas aposentadorias que vai gozar. Mas não tem mobilização. Se for mobilizar por PCCR o povo não participa, mas se for mobilizar porque o governo tá devendo 10% aí vai ter mobilização. O Estado, por exemplo, já avançou. Por mais que eu tenha uma avaliação que o próprio PCCR do Estado é atrasado em relação ao estatuto do magistério. Mas representa uma luta histórica. (Professor S-3).

Ao analisar as falas dos entrevistados percebemos que é unânime a opinião em torno da atualização da lei, seja por meio de uma nova reformulação do estatuto do magistério, seja por meio da criação do PCCR. Nos depoimentos encontramos diversas razões. A primeira diz respeito ao fato do Estatuto estar desatualizado em relação a outras leis, como a LDB/96, principalmente com relação à formação dos profissionais da educação. Sobre isso, destacamos que algumas categorias funcionais da RMEB estão em extinção, pois sua formação encontra-se defasada. Exemplo disso é a categoria Professor Pedagógico-MAG 01, que apesar da LDB/96 admitir como formação mínima para atuar na educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental não é mais ofertada como cargo na prefeitura de Belém, sendo substituído pela categoria de licenciados plenos em pedagogia. Como comprova o último concurso (2011) que não ofertou cargo de professor pedagógico para atuar na educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental.

Outra incoerência diz respeito à categoria de Professor em Estudos Adicionais – MAG.02 com formação de magistério mais estudos adicionais em que o professor podia ter carga horária sobre uma determinada disciplina e ministrá-la até a 6º série do ensino fundamental. Isso não é permitido mais, pois para ministrar disciplina específica nas

séries finais do ensino fundamental (5ª a 8ª série) é necessário ser formado em licenciatura plena correspondente. Os servidores da Rede Municipal de Educação que ocupam essa categoria atuam na educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental.

No que diz respeito a algumas categorias funcionais da Rede Municipal de Educação existe outra contradição, pois não há mais provimento para as categorias de Supervisor Escolar (MAG.07), Orientador Educacional (MAG - 06) e Administrador Escolar (MAG.05). Em 2010 foi regulamentada a Lei n.º 8.791/2010 que criou cargos de provimento efetivo no âmbito da SEMEC no Grupo Ocupacional Magistério. Nessa lei foi criada a categoria funcional de Técnico Pedagógico - MAG.08, que integra o Grupo Ocupacional Magistério. Esta categoria absorve as funções desempenhadas pelas categorias de Administrador, Supervisor e Orientador. Ou seja, os concursos públicos posteriores a esta lei não ofertaram vagas para essas categorias. O último concurso realizado em 2011 criou 200 cargos de técnico pedagógico-MAG. 08.

Assim, essas categorias se encontram em extinção, os servidores ocupantes destes cargos permanecem com estas denominações, mas desempenham as mesmas funções dos Técnicos Pedagógicos.

Vale ressaltar que a atualização da lei é necessária para adequar a composição da jornada de trabalho do professor, regulamentando a Hora Atividade de forma coerente com a Lei do Piso, isto é, no mínimo 1/3 (um terço) de atividade sem interação com educando, já que a lei limita a 2/3 (dois terços) o máximo de atividades de interação. Também é imperativa a regulamentação da Hora Pedagógica, direito historicamente conquistado pela categoria. Apesar de existir uma portaria sobre esse assunto é necessário a inserção da HP no Estatuto do Magistério e/ou PCCR.

Outro ponto importante a destacar é a integração dos funcionários da escola por meio de um Plano de Cargos, Carreira e Remuneração Unificado, pois estes funcionários também são agentes da educação, influenciando no processo educativo. Uma razão importante, talvez a maior é a questão do desenvolvimento na carreira, que como vimos praticamente nunca se efetivou na Rede Municipal de Educação.

Sobre a reformulação do Estatuto durante as gestões municipais que passaram ao longo desses anos, podemos citar que na gestão de Edmilson Rodrigues (1997-2004)

existiu uma proposta de reformulação organizada pelo SINTEPP entre 1997 e 1998, além disso, foi criada uma comissão paritária formada pelo governo e sindicato para discussão. Porém, a gestão de Edmilson chegou ao término em 2004 e a comissão não concluiu as atividades e não encaminhou nem projeto de lei de reformulação do estatuto, nem de criação do PCCR para apreciação da câmara dos vereadores (LUZ, 2008). Durante a gestão de Duciomar Costa (2005-2012) também existiu uma proposta de PCCR, mas de acordo com a coordenação do SINTEPP não existiu discussão entre a categoria docente, tão pouco comissão paritária, o que existiu foi uma proposta elaborada por uma faculdade particular de Belém, mas que a categoria docente não aceitou discutir. A categoria docente por meio do SINTEPP elaborou uma proposta para discussão. Vejamos o que o representante do Sindicato relata:

A gente tem uma proposta do PCCR que foi discutida nos polos, nós fizemos treze polos de discussão, onde fizemos emendas e depois tivemos que ajustar, porque tinham coisas absurdas. O trabalhador às vezes que vivemos numa sociedade que não é capitalista, que não tem limites. Por exemplo, eles querem o percentual de 20% da escola pra entrar de licença prêmio, não tem como, pois tu inviabilizas uma escola, e aí a prefeitura não vai contratar 20 pessoas pra ficar no lugar de 20 professores, tinha o percentual de 1%, nós conseguimos aumentar pra 5% (Professor R).

Esta proposta de PCCR que consta no depoimento do Professor R apesar de ser debatida nas escolas, não logrou êxito, permanecendo em discussão apenas dentro da categoria.

Portanto, percebemos mediante análise das falas e das observações realizadas nas escolas que é necessário atualizar a legislação no intuito de garantir a valorização do profissional da educação, haja vista que uma reformulação do estatuto ou a criação de um PCCR se constituiria como elemento de atratividade à carreira.

Por fim, voltamo-nos para o objetivo deste capítulo, que foi apresentar o entendimento dos professores sobre a carreira e a remuneração na Rede Municipal de Educação de Belém. Os depoimentos dos professores nos levam a compreender a carreira de forma ampla, sem perder de vista fatores importantes.

Levando em consideração o fator principal de uma carreira, isto é, o desenvolvimento que ela oferece, podemos dizer que no âmbito legal a carreira é

atrativa, pois no seu Estatuto contém mecanismos de progressão, no qual o profissional ao avançar nos níveis e classes terá elevação no vencimento, ao mesmo tempo, obterá desenvolvimento profissional por meio de novas qualificações. No entanto, no âmbito prático, isto é, naquilo que efetivamente ocorre, podemos dizer que a carreira não é atrativa, pois os mecanismos de progressão não são efetivados.

Do ponto de vista da formação continuada oferecida pela Rede Municipal de Educação poderíamos também considerá-la um atrativo na carreira, porém, no sentido da formação continuada propiciar desenvolvimento profissional com evolução salarial e movimentação na carreira, novamente percebe-se que a carreira não é atrativa. O desenvolvimento profissional é um fator individual, em que cada profissional busca melhor qualificação. Todavia, a Rede Municipal de Educação estimula, de certa forma, pois garante na lei licença remunerada para estudo e gratificação de incentivo.

No que se refere à visão que os professores têm da remuneração que recebem podemos considerar que a mesma não se constitui como fator atrativo à carreira. Em comparação a outros profissionais de nível superior e ao poder de compra, podemos afirmar que está abaixo do desejado pelos professores. Monlevade (2000) alerta que uma remuneração insuficiente compromete a valorização do professor.

No que tange às condições de trabalho, que também exercem influência no desenvolvimento da carreira como aponta ANFOPE (2007), percebemos, de acordo com os depoimentos dos professores, que as condições de trabalho não são adequadas, principalmente no que se refere às condições físicas e materiais das unidades educativas. Como expressa Aguiar (2004) é necessário que as unidades educativas sejam adequadas às necessidades de cada etapa de ensino.

Com relação à composição da jornada de trabalho podemos considerar, de acordo com os depoimentos dos professores, que não se constituem como atrativo, apesar da Rede vir se aprimorando para garantir espaço/tempo para as atividades sem interação com os alunos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente Dissertação de Mestrado tratou da Carreira dos Professores da Rede Municipal de Educação de Belém e tentou responder as seguintes questões: “Como os professores da Rede Municipal de Belém avaliam a sua carreira? É uma carreira Atrativa?”. Este trabalho teve como objetivo geral: analisar a carreira dos professores na Rede Municipal de Belém no que concerne à atratividade a partir da perspectiva dos professores. E como objetivos específicos: (i) analisar o Estatuto do Magistério da Rede Municipal de Belém e leis correlatas no que concerne ao movimento, estímulo à formação, jornada de trabalho e remuneração; (ii) sistematizar a política educacional do município de Belém no que se refere à carreira dos professores; (iii) analisar a visão dos professores sobre sua carreira.

Ao entrelaçar os depoimentos dos professores, o Estatuto do Magistério do Município de Belém e a legislação pertinente com a teoria foram possíveis tecer análises e delas elaboramos algumas considerações finais com o intuito de responder às questões do estudo.

Sobre a visão dos professores sobre a sua carreira obtivemos considerações que nos levam a compreender a carreira de forma ampla, levando em consideração fatores importantes. É complexo definir, caracterizar de forma categórica a carreira: é atrativa ou não? Pois como percebemos a atratividade leva em conta fatores como remuneração, desenvolvimento da carreira, condições de trabalho, entre outros. Estes fatores são proporcionados pela Administração Pública, no caso a Prefeitura de Belém. Entretanto, somente analisar esses fatores não é suficiente, é preciso perceber como os professores analisam esse conjunto.

O primeiro e mais importante fator para análise foi o desenvolvimento na carreira. De acordo com Abreu e Balzano (1998b) carreira significa evolução com mecanismo de progressão de classes e níveis. Pensada dessa forma a carreira se constituiria meio de incentivo ao servidor para obter novas qualificações que culminaria em aperfeiçoamento do trabalho. Ainda na visão das autoras supracitadas, a Administração Pública manifesta seu interesse pela evolução do servidor na medida em

que cria instrumentos no qual o profissional pode ocupar sucessivas posições em graus crescentes de importância, remuneração e responsabilidades.

Na prefeitura de Belém o principal instrumento de desenvolvimento do profissional da educação é o Estatuto do Magistério (Lei nº 7.528/91), que regulamenta a carreira, existem também leis correlatas. No Estatuto contém mecanismos de evolução: a progressão horizontal e a progressão vertical. A progressão horizontal é de duas formas: por antiguidade e por merecimento. Na progressão horizontal por antiguidade o servidor tem a elevação de seu vencimento a cada dois anos de forma automática, numa valorização do seu tempo de serviço. Na progressão horizontal por merecimento seu vencimento é elevado de acordo com uma avaliação de desempenho a cada quatro anos.

No entanto para Abreu e Balzano (1998b) uma evolução na carreira baseada apenas na progressão automática, isto é, por meio do tempo de serviço e da apresentação de certificados não se constitui em um instrumento de incentivo ao servidor, tão pouco para o melhor desempenho de sua atividade profissional. Segundo as autoras é necessária uma interligação entre desenvolvimento profissional, progressão e aumento de remuneração para se considerar uma evolução efetiva. Nesse ponto, destacamos a progressão vertical, prevista no Estatuto, na qual o servidor mudaria para um cargo de categoria mais elevada mediante nova qualificação por meio de concurso seletivo de provas. Assim, o servidor das categorias Professor Pedagógico - MAG 01 e Professor em Estudos Adicionais - MAG 02 (ambos com formação nível médio – Magistério) poderiam progredir para a categoria de Professor Licenciado Pleno – MAG 04 (formação Licenciatura Plena).

No entanto, no âmbito prático, de acordo com os depoimentos dos professores, as progressões não se efetivaram. No que diz respeito às progressões verticais, estas foram consideradas como ascensão funcional, o que foi proibido pela CF/88. E as progressões horizontais também não se efetivaram ao longo dos governos que passaram pela prefeitura de Belém de 1991 a 2014, dentre as alegações dos gestores, a principal seria a limitação orçamentária.

Assim, podemos afirmar que do ponto de vista do desenvolvimento, da evolução que ocorreria por meio de progressões, a carreira na RMEB não é atrativa, pois na prática nunca foram efetivadas.

A constatação da falta de mobilidade da carreira na Rede Municipal de Educação de Belém reforça que a carreira do magistério, em grande parte da América Latina, não dá oportunidades aos profissionais de crescerem dentro de suas funções, pois como vimos é necessário mudar do cargo de professor para cargos de chefia para conquistar salários mais altos (MORDUCHOWICZ, 2003).

O segundo fator para analisar a atratividade da carreira foi a formação continuada oferecida pela RMEB. A formação continuada poderia se caracterizar como atrativo na carreira se a mesma propiciasse desenvolvimento profissional com evolução salarial e movimentação na carreira (ABREU, BALZANO, 1998b). Os depoimentos dos professores ressaltam que as formações continuadas não tem esse objetivo, estando voltadas às avaliações nacionais, como a Prova Brasil e Provinha Brasil. Segundo os professores entrevistados, o desenvolvimento profissional na RMEB é um fator individual, em que cada profissional busca a sua própria qualificação. Importa considerar que a RMEB estimula de certa forma o aprimoramento profissional, pois garante na Lei, licença remunerada para estudo e o pagamento de gratificação de incentivo que propicia um aumento na remuneração.

O terceiro fator para analisar a atratividade da carreira na RMEB se refere à remuneração. De acordo com o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém (Lei nº 7.509/90) a remuneração é o vencimento base acrescido de vantagens. Segundo as informações obtidas por meio dos depoimentos dos professores, a remuneração se constitui em maior parte de gratificações. Outra constatação foi que quanto maior o tempo na carreira maior o percentual de gratificações na remuneração. Verificamos que o menor percentual de gratificações foi de 54,54%, caso dos professores em início de carreira. O maior percentual foi de 65,52%, caso do Professor C-1 (31 anos na carreira). Isso se deve ao fato do vencimento ser igual para os professores de mesma jornada, independente da titulação, até porque a titulação entra na remuneração em forma de gratificações. A constatação de que o tempo de serviço representa o maior volume nas gratificações reforça o que aponta Morduchowicz (2003)

que o tempo de serviço constitui fator de maior influência para a concessão de aumentos e promoções na maioria dos países da América Latina.

Segundo Monlevade (2000) as gratificações, adicionais e abonos se constituem mecanismo de defesa do valor do salário-base do Magistério, na tentativa de ganhos salariais. De acordo com Professor S-3 as gratificações e adicionais conquistados pela categoria docente foram uma forma de obter melhores salários, pois os gestores não “podiam” elevar o vencimento, já que sobre ele incidiam impostos.

Tendo como base os depoimentos dos professores, percebemos que os mesmos não se sentem bem remunerados ou que a remuneração que recebem não valoriza o trabalho árduo de ser professor, levando em consideração as condições de trabalho a que são submetidos ou em comparação a remuneração de outros profissionais de nível superior e ao poder de compra abaixo do desejado.

Monlevade (2000) alerta que uma remuneração insuficiente compromete a valorização do professor. Assim, podemos considerar que a remuneração na Rede Municipal de Educação de Belém não se constitui como fator atrativo à carreira.

O quarto fator analisado para verificar a atratividade diz respeito às condições de trabalho do professor, que também exercem influência no desenvolvimento da carreira como aponta a ANFOPE (2007). Identificamos a partir das falas dos professores que as condições de trabalho não são adequadas, principalmente no que se refere às condições físicas e materiais das unidades educativas. Como expressa Aguiar (2004) é necessário que as unidades educativas sejam adequadas às necessidades de cada etapa de ensino.

As Unidades de Educação Infantil (UEI's) devem estar adequadas para “propiciar o pleno desenvolvimento da pessoa” (CF/88, Art. 205), isto é, propiciar o desenvolvimento integral da criança até cinco anos de idade, em seus aspectos físico, psicológico, intelectual e social, com auxílio da família e da comunidade (LDB/96, Art.29). Para tanto as UEI's devem ter estrutura física e materiais adequados e contar com profissionais qualificados para lidar com as dimensões do cuidar e do educar. No entanto, o Professor A-3 relata que muitas vezes precisa comprar materiais para desenvolver um trabalho significativo com as crianças, pois na UEI faltam materiais.

No caso do ensino fundamental, em que as unidades escolares devem estar adequadas para propiciar o “preparo para o exercício da cidadania” dos educandos (CF/88, Art. 205), isto é, que favoreçam “o pleno domínio da leitura, da escrita e do cálculo aos educandos” (LDB/96, Art. 32), a situação não difere em relação à educação infantil. Os depoimentos dos professores revelam que as condições físicas e materiais são péssimas e assim como os professores de educação infantil, também compram materiais para realizar um trabalho significativo com os alunos.

Desse modo, podemos considerar que as condições de trabalho na Rede Municipal de Educação não propiciam aos professores as ferramentas necessárias para alcançar os objetivos da educação infantil e do ensino fundamental e, por conseguinte, não se constituem como fator de atratividade da carreira.

Outro fator de análise da atratividade da carreira diz respeito à composição da jornada de trabalho. Segundo CNTE (1994) a carreira deve fixar o professor a uma unidade escolar para oportunizar identidade com a escola. Também é importante que a jornada seja composta de aulas e de tempo de realimentação do professor, isto é, com tempo para formação, planejamento, organização, avaliação etc.

A SEMEC regulamentou por meio da Portaria nº 0112/2006-SEMEC o cumprimento de Hora Pedagógica com o objetivo de propiciar espaço/tempo para a formação continuada dos professores. Além disso, por meio da mesma portaria, regulamentou o cumprimento de Hora Atividade, isto é, tempo para atividades sem interação com os alunos. No entanto, de acordo com os depoimentos dos professores, a composição da jornada não se constitui elemento atrativo, pois não há tempo suficiente para preparar suas aulas ou realizar outras atividades importantes dentro do tempo destinado à Hora Atividade.

Portanto, ao cotejar a perspectiva dos professores com as referências teóricas concluímos que a carreira na Rede Municipal de Educação de Belém não é atrativa.

Compreendemos que a valorização do profissional da educação perpassa pela questão do desenvolvimento na carreira, remuneração, jornada de trabalho, formação inicial e continuada, condições de trabalho. Portanto, há de se pensar na melhoria desses aspectos para dar novos rumos à profissão. É imperativo que se pense em políticas que englobe todos esses aspectos que poderiam reverter o quadro da baixa atratividade.

REFERÊNCIAS

ABICALIL, Carlos Augusto. **Piso Salarial:** Constitucional, legítimo, fundamental. Revista *Retratos da Escola*, Brasília, v. 2, n. 2-3, p. 67-80, jan./dez. 2008. Disponível em: <http://www.esforce.org.br/index.php/semestral/article/view/125/228>. Acesso no dia 27 jun de 2014.

ABREU, Mariza. **Carreira do Professor.** Agosto de 2011. Mimeo.

ABREU, Mariza; BALZANO, Sonia. **Progressão na Carreira do Magistério e Avaliação de Desempenho.** PRASEM – Guia de Consulta. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 1998b. p. 218-235.

ABREU, Mariza; BALZANO, Sonia. **Plano de carreira e remuneração do magistério público.** PRASEM – Guia de Consulta. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 1998a. p. 218-267.

AGUIAR, Márcia Ângela da Silva. **A reforma da educação básica e as condições materiais das escolas.** In: SILVA, A. M. M; AGUIAR, M. A. (Org.). Retrato da escola no Brasil. Brasília (DF): CNTE, 2004, p. 8-48.

ALVES, Alda Judith. **A revisão da bibliografia em teses e dissertações:** meus tipos inesquecíveis. Cadernos de pesquisa. São Paulo, n.81, p. 53-60, maio de 1992.

ALVES, Thiago; PINTO, José Marcelino de Rezende. **Remuneração e Características do Trabalho Docente no Brasil:** Um Aporte. Cadernos de Pesquisa. V.41 N.143 Maio/Ago. 2011.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL PELA FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO–ANFOPE. Encontro Nacional da ANFOPE, 10. 2000, Brasília (DF). Documento Final. (versão eletrônica). Disponível em: http://www.lite.fae.unicamp.br/anfope/menu2/links/arquivos/doc_final_x.doc.

_____. Desafios para uma carreira do magistério para uma nova escola. Campinas (SP): ANFOPE, 2007. [mimeo.].

ARAÚJO, Luís César G. **Gestão de Pessoas:** estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2008.

BERTOLO, Sonia de Jesus Nunes. **Formação continuada de professores no projeto Escola Cabana:** contradições e contrariedades de um processo centrado na escola. Doutorado em Educação. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2004.

BOGDAN, Robert; BIKLEN, Sari. **Investigação qualitativa em educação:** Uma introdução à teoria e aos métodos. Porto: Porto Editora, 1994.

CHANLAT, Jean-François. **Quais carreiras e para qual sociedade? (I)** RAE - Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.35, n.6, p.67-75. Nov./Dez. 1995.

CAMARGO, Rubens Barbosa de; JACOMINI, Márcia Aparecida. **Carreira e salário do pessoal docente da Educação Básica:** algumas demarcações legais. Revista Educação em Foco, Belo Horizonte, ano 14, n. 17, p. 129-166, 2011.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO (CNTE). **No Brasil, salário de professor é metade do que recebem outros profissionais.** Disponível em: <http://cnte.org.br/index.php/comunicacao/clipping/cnte-informa/13694-no-brasil-salario-de-professor-e-metade-do-que-recebem-outros-profissionais.html>. Acesso: Julho de 2014.

_____. Informe Especial sobre PSPN. Brasília, Out. 1994.

CONSED. **Estudo dos Planos de Carreira e Remuneração do magistério da Educação Básica dos Estados Brasileiros.** Brasília, 2005.

CURY, Carlos Roberto Jamil. Os desafios da construção de um sistema nacional de Educação. In: QUEIROZ, Arlindo Cavalcante de; GOMES, Lêda. **Conferência Nacional de Educação (CONAE), 2010:** Reflexões sobre o Sistema Nacional articulado de Educação e o Plano nacional de Educação. Brasília: INEP, 2009.

DELGADO, Raimundo Afonso Cardoso. **Um olhar epistemológico sobre a política de formação contínua docente da Escola Cabana.** 162 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Pará, Belém, 2005.

DIAS, Amália. **Entre a posição de Apóstolo e a condição de Trabalhador:** a profissionalização do magistério de ensino secundário (1931-1946). In: 32ª Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, 2009, Caxambu. Sociedade, cultura e educação: novas regulações. ANAIS, 2009.

DUTRA, Joel de Souza. **Gestão de pessoas:** modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2012.

FARIAS, Adriana de J. Diniz. **Perfil de professores da educação básica pública em Belém:** quem é e quanto ganha o professor da rede municipal? 83 f. Trabalho de Conclusão de Curso - Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Belém, 2011.

FERREIRA, Diana Lemes. **Políticas de formação docente do projeto escola cabana:** dilemas e desafios da implementação do programa de formação continuada. 197 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Pará. Belém, 2005.

GATTI, Bernadete Angelina; BARRETO, Elba Siqueira de Sá. **Professores do Brasil:** impasses e desafios. Brasília: UNESCO, 2009. 294 p.

GUEDES, Maria Gorete Rodrigues Cardoso. **Democracia e Eleição de Dirigentes Escolares no Sistema Municipal de Ensino de Belém:** análises e perspectivas. 213 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Pará, Belém, 2007.

GEMAQUE, Rosana. M. O. ; PICANÇO, B. C.; MENDES, Danielle Cristina de Brito. **Pacto Federativo e o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação:** o caso do estado do Pará. Educação em Foco (Belo Horizonte. 1996), v. 15, p. 113-133, 2010.

GEMAQUE, Rosana M. O. **Financiamento da Educação – o Fundef na Educação no estado do Pará: feitos e fetiches**. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GRUPO DE ESTUDOS EM GESTÃO E FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO (GEFIN). **Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas - O caso do Estado Pará**. Relatório Final de Pesquisa. Universidade Federal do Pará. Belém, 2013.

GUTIERRES, Dalva Valente G.; GEMAQUE, Rosana Maria Oliveira; LUZ, S. L. D'O. **A carreira dos profissionais do magistério do Sistema Municipal de Educação de Belém: o dito e o feito**. *Jornal de Políticas Educacionais*, v. 5, p. 46-56, 2011. Disponível em: http://www.jpe.ufpr.br/n10_5.pdf. Acesso em: Abril de 2013.

GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães. **A municipalização do ensino no município de Altamira/PA e suas implicações para a democratização educacional**. 367 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2010.

LIMA, Rosângela Novaes. **As relações intergovernamentais e as políticas educacionais**. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2000.

LUDKE, Menga, ANDRÉ, Marli. **Pesquisa em Educação: Abordagens Qualitativas**. EPU. São Paulo: 1986.

LUZ, Sílvia Letícia D'Oliveira da. **A valorização do profissional da educação e a carreira docente: a experiência do governo de frente popular em Belém do Pará**. 250 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Pará, Belém, 2008.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). Piso Salarial de Professores. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12253&Itemid=382. Último Acesso: Dezembro de 2013.

MONLEVADE, João Antônio Cabral de. **Valorização salarial dos professores: O papel do Piso Salarial Profissional Nacional como Instrumento de Valorização dos Professores da Educação Básica Pública**. 317 f. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

MORDUCHOWICZ, Alejandro. **Carreiras, incentivos e estruturas salariais docentes**. Documentos PREAL, Washington, n. 23, p. 1-60, jun. 2003. Disponível em: http://www.oei.es/docentes/articulos/carreras_incentivos_estructuras_salariales_docentes_morduchowicz_portugues.pdf. Acesso em: Abril de 2013.

FUNDAÇÃO VÍCTOR CÍVITA. Estudos e Pesquisas Educacionais. Edição especial “Atratividade na Carreira”, 2009, p. 4-17. In: NOVA ESCOLA. Estudos e Pesquisas. **Porque tão poucos querem ser professor**. Disponível em: <http://www.fvc.org.br/estudos-e-pesquisas/carreira/>. Acesso em Julho de 2014.

NUNES, Cely do Socorro Costa; MONTEIRO, Albêne Lis; SANTOS, Tânia Regina Lobato dos (Org.). *A formação de professores em nível médio normal no Pará: Política, motivações e aspirações profissionais dos alunos*. Belém: EDUEPA, 2008.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. As políticas educacionais no governo Lula: rupturas e permanências. *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação* – v.25, n.2, p. 197-209, mai./ago. 2009.

OLIVEIRA, Ney Cristina Monteiro. **A política educacional no cotidiano escolar**: um estudo meso-analítico da organização escolar em Belém-PA. Tese (Doutorado em Educação) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

PASCHOALINO, Jussara Bueno de Queiroz. **A complexidade do trabalho docente na atualidade**. In: Seminário Nacional de Educação Profissional e Tecnológica. CEFET-MG, 2008.

THIOLLENT, Michel. *Crítica metodológica, investigação social e enquete operária*. São Paulo: Polis, 1980.

ROMANO, Pauliane. **Piso Salarial Nacional**. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. *DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM.

SOUZA, Isabel Moraes de; OLIVEIRA, Ivanilde Apoluceno de. **Política de Educação de Jovens e Adultos da Secretaria Municipal de Educação de Belém**: Período de 2005-2008. *Revista do estrado Profissional em Planejamento em Políticas Públicas*, v. 2, n. 6, p.34-57. 2012. Disponível em: <http://seer.uece.br/?journal=politicaspUBLICASemdebate&page=article&op=view&path%5B%5D=527&path%5B%5D=640>. Acesso em Julho de 2014.

SOUZA, Marcelo Nogueira de. **Condições de trabalho e remuneração docente**: o caso do professor temporário na rede estadual de ensino do Paraná. 200 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2011.

DOCUMENTOS JURÍDICOS E OUTROS DOCUMENTOS OFICIAIS

BELÉM, Prefeitura Municipal de Belém. Lei Orgânica do Município de Belém. Aprovada de 30/03/1990. Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: junho de 2014.

_____, Prefeitura Municipal de Belém. Lei 7.502 de 20 de dezembro de 1990 – Dispõe sobre o Estatuto do Funcionário Público de Belém. Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: junho de 2014.

_____, Prefeitura Municipal de Belém. Lei nº 7.507 de 14 de janeiro de 1991 – Dispõe sobre o Plano de Carreira do quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Belém. Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: junho de 2014.

_____, Prefeitura Municipal de Belém. Lei nº 7.528, de 5 de agosto de 1991 – Estatuto do Magistério. Disponível em:

http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: junho de 2014.

_____. Prefeitura Municipal de Belém. Lei nº 8791, de 30 de dezembro de 2010. Cria cargos de provimento efetivo no âmbito da Secretaria Municipal de Educação - SEMEC, no Grupo Ocupacional Magistério, e dá outras providências. Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: junho de 2014.

_____. Decreto Municipal nº 24.437, de 24 de junho de 1992. Regulamenta a progressão funcional por merecimento mediante avaliação de desempenho e dá outras providências. Publicação: SEMAJ, [s.d.]. Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: junho de 2014.

_____. LEI Nº 7.722, de 07 de julho de 1994. Dispõe sobre o Sistema Municipal de Ensino. Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: junho de 2014.

_____. Lei Ordinária N.º 7673, DE 21 DE DEZEMBRO DE 1993. Dispõe sobre o sistema de promoção do Grupo Magistério da Secretaria Municipal de Educação. Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: junho de 2014.

_____. Lei Ordinária N.º 7883, 13 DE MAIO DE 1998. Dispõe sobre a criação do Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de valorização do Magistério de Belém e dá outras providências. Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: junho de 2014.

_____. Lei Ordinária N.º 7973, 15 DE SETEMBRO DE 1999. Incorpora aos quadros da Secretaria Municipal de Educação, os funcionários da Fundação Papa João XXIII lotados nas Unidades de Educação Infantil e dá outras providências. Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: junho de 2014.

_____. LEI Nº 8.487, de 29 de dezembro de 2005. Publicada no DOM nº 10.570, 3º cad., de 29/12/2005. Dispõe sobre a concessão de incentivo ao aperfeiçoamento, ao funcionário do grupo magistério, vantagem pecuniária prevista no art. 37, inciso VI, da Lei nº 7.528, de 05 de agosto de 1991, e dá outras providências. Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: junho de 2014.

BRASIL. Lei nº 5.692 de 11 de agosto de 1971. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5692.htm. Último acesso em Julho de 2014.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Último acesso em: junho de 2014.

_____. _____. Emenda Constitucional Nº 19, de 04 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm. Último acesso em: junho de 2014.

_____. _____. Emenda Constitucional nº 20, 15 de dezembro de 1998. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Publicado no D.O.U. eletrônico 16.12.1998. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Último acesso em: junho de 2014.

_____. _____. Emenda Constitucional Nº 14, de 12 de setembro de 1996. Modifica os arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições constitucionais Transitórias.

_____. Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Último acesso em: junho de 2014.

_____. Lei nº 9.424 de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério. Publicada no DOU de 26.12.96. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Último acesso em: junho de 2014.

_____. Lei 11.494 de 20 de junho de 2007. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Último acesso em: junho de 2014.

_____. Lei 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. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Último acesso em: junho de 2014.

_____. Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006. Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Último acesso em: junho de 2014.

_____. Ministério da Educação. **Plano Nacional de Educação** – Lei 10.172/2001. Brasília, 2001. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Último acesso em: junho de 2014.

_____. Resolução CNE nº 2/2009. **Diretrizes Nacionais para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.** http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf. Último acesso em: junho de 2014.

_____. Parecer CNE/CEB nº 09/2009. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2009/pcp002_09.pdf. Último acesso em: junho de 2014.

_____. Resolução CNE n.º 3, de 8 de outubro de 1997. Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>. Último acesso em: junho de 2014.

_____. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º de maio de 1943. Estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Último acesso em: junho de 2014.

_____. Lei nº 13.005 de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Último acesso em: julho de 2014.

FRENTE BELÉM POPULAR. Programa de governo. Programa de Governo. Edmilson Prefeito. Belém (PA): Supercoros, out. 1996.

SEMEC. **Situação escolar das crianças na cidade de Belém**. Belém: Semec, 1995 (Série Pesquisa: realidade educacional).

SEMEC. I Fórum de Educação da Rede Municipal de Belém. Projeto político pedagógico: um olhar que re-signifique a educação Municipal. Belém, 1997.

PREFEITURA MUNICIPAL DE BELÉM. Secretaria Municipal de Educação e Cultura – SEMEC. Portaria nº 0112 de 09 de fevereiro de 2006. Disciplina a lotação de Recursos Humanos nas Unidades Escolares e Administrativas da SEMEC.

_____. _____. Portaria Nº 524/2014/GABS/SEMEC. Altera a redação do artigo 6º da Portaria Nº 043/2011/GABS/SEMEC, de 25 de janeiro de 2011. Publicada no DOM nº 12.527 de 11/03/14. Disponível em: <http://www.cinbesa.com.br/diario/arquivos/dom-11-03-2014.pdf>. Último acesso em: junho de 2014.

Sites consultados:

<http://www.sepof.pa.gov.br/>. Último acesso em junho de 2014.

<http://www.ibge.gov.br>. Último acesso em junho de 2014.

<http://www.belem.pa.gov.br>. Último acesso em junho de 2014.

http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em junho de 2014.

<http://www.inep.gov.br>. Último acesso em junho de 2014.

<http://www.cmebelem.com.br/>. Último acesso em junho de 2014.

<http://acomsemec1.blogspot.com/>. Último acesso junho de 2014.

<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Último acesso em junho de 2014.

<http://nied-alfamat.blogspot.com.br/>. Último acesso em junho de 2014.

<http://pacto.mec.gov.br/index.php>. Último acesso em junho de 2014.

APÊNDICES

APÊNDICE A - CARACTERIZAÇÃO DOS PROFESSORES ENTREVISTADOS

1 – PROFESSORES “A”: INÍCIO DE CARREIRA

Professor A-1: É professora efetiva da Rede Municipal de Educação de Belém há um ano e nove meses. Ocupa o cargo de professor Licenciado Pleno – MAG 04. Atua nas séries iniciais do ensino fundamental (Ciclo I). Tem vínculo com Rede Estadual de Educação do Pará há seis anos, no cargo de Especialista em Educação, atualmente exerce o cargo de vice-diretora. Licenciada Plena em Pedagogia e possui Especialização em Educação Ambiental.

Professor A-2: É professor efetivo da Rede Municipal de Educação de Belém há um ano e quatro meses. Ocupa o cargo de Licenciado Pleno – MAG 04. Atua no ensino fundamental (Ciclos I, II, III e IV). É professor efetivo na Rede Estadual de Educação do Pará. Possui Licenciatura Plena em Educação Física, Especialização em Educação Especial e está cursando Especialização em Gestão no Contexto Educacional.

Professor A-3: É professora efetiva da Rede Municipal de Educação de Belém há um ano e quatro meses. Ocupa o cargo de Licenciada Pleno – MAG 04. Atua na Educação Infantil. Licenciada Plena em Pedagogia e está cursando Especialização em Educação Especial e Educação Inclusiva.

Professor A-4: É professora efetiva da Rede Municipal de Educação de Belém há um ano e nove meses. Ocupa o cargo de professor Licenciado Pleno – MAG 04. Atua na Educação Infantil. Licenciada Plena em Pedagogia. Possui Especialização em Projetos Sociais.

Professor A-5: É professora efetiva da Rede Municipal de Educação de Belém há um ano e nove meses. Ocupa o cargo de professor Licenciado Pleno – MAG 04. Atua nas séries iniciais do ensino fundamental. Tem vínculo com a Rede Estadual de Educação do Pará, ocupa o cargo de Especialista em Educação da Rede Estadual de Educação. Licenciada Plena em Pedagogia. Possui Especialização em Psicologia Educacional. Está cursando Mestrado em Agriculturas Amazônicas.

Professor A-6: É professora efetiva da Rede Municipal de Educação de Belém há um ano e quatro meses. Ocupa o cargo de professor Licenciado Pleno – MAG 04. Atua na Educação Infantil. Licenciada Plena em Pedagogia. Cursa Especialização em Psicopedagogia com ênfase em Educação Inclusiva.

2 – PROFESSORES “B” (15 A 20 DE ANOS DE CARREIRA)

Professor B-1: É professor efetivo da Rede Municipal de Educação de Belém há 18 anos. Ocupa o cargo de Licenciado Pleno – MAG 04. Atua no ensino fundamental. É professor efetivo na Rede Estadual de Educação do Pará. Possui Licenciatura Plena Bacharelado em Geografia. Especialização em Educação.

Professor B-2: É professor efetivo da Rede Municipal de Educação de Belém há 15 anos. Ocupa o cargo de Licenciado Pleno – MAG 04. Atua no ensino fundamental. Atuou como professor substituto na Universidade do Estado do Pará (UEPA) durante 8 anos. Possui Licenciatura em Artes e Bacharelado em canto lírico. Possui especialização em Educação Musical.

Professor B-3: É professora efetiva da Rede Municipal de Educação de Belém há 21 anos. Ocupa o cargo de Licenciada Pleno – MAG 04. Atua no ensino fundamental. Possui Licenciatura Plena e Bacharelado em Geografia. Especialização em Currículos e Políticas Públicas.

Professor B-4: É professora efetiva da Rede Municipal de Educação de Belém há 17 anos. Ocupa o cargo de Professor Pedagógico – MAG 01. Atua na Biblioteca. Possui Licenciatura Plena em Letras - Língua Portuguesa e Especialização em Análise Literária.

Professor: B-5: É professora efetiva da Rede Municipal de Educação de Belém há 20 anos. Atua nas séries iniciais do ensino fundamental e na Sala de Leitura. Ocupa o cargo de Professor Pedagógico – MAG 01. É professora efetiva na Rede Estadual de Educação do Pará. Possui Licenciatura Plena em Pedagogia. Possui Especialização.

3 – PROFESSORES “C” (A PARTIR DE 25 ANOS DE CARREIRA)

Professor C-1: É professora efetiva da Rede Municipal de Educação de Belém há 31 anos. Ocupa o cargo de Professor Pedagógico. Atua nas séries iniciais do ensino fundamental. Possui Licenciatura Plena em Pedagogia e Especialização Matemática nas Séries Iniciais.

Professor C-2: É professora efetiva da Rede Municipal de Educação de Belém há 25 anos. Atua no ensino fundamental. É professora aposentada da Rede Estadual de Educação do Pará. Possui Licenciatura Plena em Letras - Português e Francês. Iniciou o Mestrado, mas não concluiu.

4 – PROFESSORES “S” (DA REDE MUNICIPAL DE BELÉM LIGADOS AO SINTEPP)

Professor S-1: É professora efetiva da Rede Municipal de Educação de Belém há 18 anos. Ocupa o cargo de Professor Pedagógico – MAG 01. Atua nas séries iniciais do ensino fundamental. É especialista em educação na Rede Estadual de Educação do Pará há 6 anos. Possui Licenciatura Plena Pedagogia. Especialização em Docência no Ensino Superior. Mestrado em Educação. Atualmente cursa o Doutorado em Educação. Ocupa o cargo de Secretária Geral do SINTEPP.

Professor S-2: É professor efetivo da Rede Municipal de Educação de Belém há 15 anos. Ocupa o cargo de Licenciado Pleno – MAG 04. Atua no ensino fundamental. É professor efetivo na Rede Estadual de Educação do Pará. Possui Licenciatura Plena em Educação Física e Especialização em Educação. Ocupou o cargo de coordenador executivo de Belém (2004- 2009). Atualmente está de licença para mandato de Coordenador geral do SINTEPP (2012- 2014).

Professor S-3: É professor efetivo da Rede Municipal de Educação de Belém há 20 anos. Ocupa o cargo de Licenciado Pleno – MAG 04. É professor efetivo na Rede Estadual de Educação do Pará há 34 anos. Possui Licenciatura Plena em Educação Física e Especialização em Educação. Foi da Direção do SINTEPP de 1988 até 1996, quando saiu para assumir o cargo de diretor geral da SEMEC durante 3 anos na gestão

do Prefeito Edmilson Rodrigues (1997-2004). Está de licença para assessoramento político de Vereador.

5 – PROFESSOR “R” (LIGADO AO SINTEPP SEM VÍNCULO COM A REDE MUNICIPAL DE BELÉM)

Professor R: Professora aposentada da Rede Estadual de Educação do Pará. Possui Licenciatura Plena em Pedagogia. Atualmente é Coordenadora Geral da Regional Metropolitana do SINTEPP, Coordenadora de Distrito (DASAC) do SINTEPP. Foi da Coordenação Estadual da extinta Associação dos Professores do Estado do Pará (APEPA). Foi da Coordenação Estadual da extinta Federação dos Professores Públicos do Estado do Pará FEPPEP.

APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTAS

I – Informações sobre o entrevistado

- 1.1 Formação
- 1.2 Tempo de serviço
- 1.3 Ingresso na carreira
- 1.4 Condição atual

II - Sobre a elaboração do plano atual

- 2.1 Reformulação do Estatuto do Magistério
- 2.2 Processo de reformulação
- 2.3 Direitos conquistados

III – Sobre a Carreira

- 3.1 Progressões
- 3.2 Desenvolvimento

IV – Sobre a Remuneração

- Vencimento
- Gratificações

V – Avaliação e Perspectiva sobre a valorização a partir da Carreira e da Remuneração

- 4.1 Atratividade da carreira
- 4.2 Escolha da profissão

ANEXOS

**ANEXO A – ESTATUTO DO MAGISTÉRIO DO MUNICÍPIO DE BELÉM –
LEI Nº 7.528/1991**

**Prefeitura Municipal de Belém
Secretaria Municipal de Assuntos Jurídicos - SEMAJ
DECRETOS E LEIS MUNICIPAIS**

Lei Ordinária N.º 7528, DE 05 DE AGOSTO DE 1991

Dispõe sobre o Estatuto do Magistério do Município de Belém.

A CÂMARA MUNICIPAL DE BELÉM estatui e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

Capítulo único

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a organização das atividades do Magistério do 1º grau e outros graus de ensino, a estruturação das respectivas carreiras e estabelece o regime jurídico de seu pessoal.

Art. 2º Entende-se por atividade do Magistério, para os efeitos da presente Lei, aquelas que exigem formação de Administrador Escolar, Orientador Educacional, Supervisor Escolar e Professor, caracterizadas por funções de docência, planejamento, orientação, supervisão, inspeção, coordenação e avaliação do ensino e da pesquisa nas unidades educacionais ou nos níveis departamentais da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 3º A valorização das atividades do Magistério será assegurada:

I - pela igualdade de tratamento para efeitos didáticos e técnicos;

II - pela estruturação da carreira prevendo progressão e ascensão funcional;

III - por incentivo à livre organização em associação para-escolar e em entidade sindical da categoria fundamentadas nas peculiaridades da comunidade;

IV - por outros direitos e vantagens compatíveis com as funções do Magistério,

V - pela organização da gestão democrática do ensino público municipal, através de eleição direta para diretores das escolas, através de lista quintupla a ser regulamentada por lei específica.

TÍTULO II

Capítulo único

DAS ATIVIDADES DO MAGISTÉRIO

Art. 4º As atividades do Magistério serão exercidas pelo pessoal admitido na forma prevista na presente Lei, classificado como Administrador Escolar, Orientador Educacional, Supervisor Escolar e Docente.

Art. 5º As funções de Docente são as constantes da legislação federal e outras existentes pertinentes à matéria e as estabelecidas nos planos de trabalho e no regimento de cada unidade educacional.

Art. 6º As funções de Administrador Escolar, Orientador e Supervisor são as relacionadas diretamente com a administração, orientação, supervisão, planejamento, controle, inspeção e avaliação do ensino e pesquisa, disciplinadas pela legislação pertinente.

Art. 7º Os cargos em comissão de Diretor e Vice-Diretor de Unidades Escolares serão exercidos por funcionários ocupantes de cargo do Magistério, com habilitação específica em Pedagogia-Administração Escolar, que possua no mínimo dois anos de experiência profissional no Magistério.

Art. 8º O Diretor e Vice-Diretor, no exercício de suas funções, deliberarão em conjunto com o Conselho Escolar nas matérias definidas em regulamento, que estabelecerá a sua composição, competência e o seu funcionamento.

Art. 9º A função gratificada de Secretário de Unidade Escolar poderá ser exercida por funcionário portador do 2º grau e que possua certificado de conclusão de curso de Secretário de Estabelecimento de Ensino.

TÍTULO III

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

Capítulo I

DA ORGANIZAÇÃO

Art. 10. Os cargos de provimento efetivo do Magistério integrarão grupos e subgrupos ocupacionais, desdobrados em categorias e referências.

§ 1º. Entende-se por Grupo Ocupacional o conjunto de categorias funcionais, segundo correlação e afinidade entre atividades que guardem relação entre si pela natureza e complexidade do trabalho a ser desempenhado.

§ 2º. Subgrupo é o agrupamento de categorias funcionais dentro do mesmo grupo, de acordo com os graus de dificuldades e escolaridade exigidos.

§ 3º. Categoria Funcional é o conjunto de cargos da mesma denominação.

§ 4º. Referência é a escala de vencimento que indica a posição de ocupante de cargo dentro do grupo, correspondendo a uma avaliação relativa de cinco por cento entre uma e outra.

Art. 11. Para cada categoria do Grupo Magistério corresponderão referências indicadas por algarismos arábicos de um a treze, diferenciadas por um acréscimo de cinco por cento.

Art. 12. O Grupo Ocupacional de Magistério compreende as seguintes categorias funcionais:

I - Supervisor Escolar - MAG 07;

II - Orientador Educacional - MAG 06;

III - Administrador Escolar - MAG 05;

IV - Professor Licenciado Pleno - MAG 04;

V - V E T A D O;

VI - Professor em Estudos Adicionais - MAG 02

VII - Professor Pedagógico - MAG 01.

Capítulo II

DO PROVIMENTO

Art. 13. Os cargos de Magistério serão providos por decreto do Chefe do Poder Executivo, obedecidas as exigências da presente Lei e o artigo 12 da Lei nº 7.502/90, Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém.

Art. 14. O provimento inicial dos cargos efetivos dependerá de prévia aprovação em concurso público de provas e títulos, obedecida a ordem de classificação.

§ 1º. Fica assegurada a participação e fiscalização da entidade de classe nas diversas fases do concurso.

§ 2º. O prazo de validade do concurso será de dois anos, podendo ser prorrogado, no máximo, por igual período.

Art. 15. Para provimento dos cargos efetivos do Grupo Ocupacional de Magistério será exigida a seguinte qualificação profissional;

I - MAG 07 - Supervisor Escolar - graduação específica em curso superior a nível de Licenciatura Plena em Pedagogia - Supervisão Escolar;

II - MAG 06 - Orientador Educacional - graduação específica em curso superior a nível de Licenciatura Plena em Pedagogia - Orientação Educacional;

III - MAG 05 - Administrador Escolar - graduação específica em curso superior em Licenciatura Plena em Pedagogia - Administração Escolar;

IV - MAG 04 - Professor Licenciado Pleno - graduação específica em curso superior a nível de Licenciatura Plena;

V - V E T A D O;

VI - MAG 02 - Professor em Estudos Adicionais - graduação específica do curso de Magistério a nível de 2º grau, acrescida de Estudos Adicionais;

VII - MAG 01 - Professor Pedagógico - graduação específica do curso de Magistério a nível de 2º grau.

Art. 16. Os cargos em comissão de Diretor e Vice-Diretor são de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo, observado quanto à nomeação o disposto nos arts. 3º e 7º desta Lei.

Capítulo III

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 17. (REVOGADO)

Art. 18. (REVOGADO)

Art. 19. (REVOGADO)

Art. 20. (REVOGADO)

Art. 21. (REVOGADO)

Art. 22. (REVOGADO)

Art. 23. (REVOGADO)

Art. 24. (REVOGADO)

TITULO IV

DOS DIREITOS

Capítulo I

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 25. A jornada de trabalho do Supervisor Escolar, do Orientador Educacional, do Administrador Escolar e do Professor, com exercício em Unidades Escolares ou nos níveis departamentais da Secretaria Municipal de Educação, poderá ser de vinte, vinte e quatro, trinta, quarenta ou quarenta e oito horas/aulas por semana.

Parágrafo Único. Observada a necessidade de serviço, a fixação da jornada de trabalho de que trata este artigo dependerá, em cada caso, de ato expresso do titular da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 26. A jornada de trabalho do Professor será constituída de atividade docente em sala de aula e atividades fora de classe.

Parágrafo Único. Sobre os valores pagos a título de JORNADA DE TRABALHO incidirão todas as gratificações e os adicionais concedidos aos funcionários integrantes do Grupo Operacional Magistério, previstos no artigo 37 desta Lei, e nos artigos 62 e 79, da Lei nº 7.502, de 20 de Dezembro de 1990.

Capítulo II

DAS FÉRIAS

Art. 27. Os funcionários do Magistério gozarão, obrigatoriamente, por ano, quarenta e cinco dias de férias.

Art. 28. As férias serão desdobradas em dois períodos, sendo um de trinta dias e outro complementar de quinze dias.

Parágrafo Único. As férias do Professor, do Supervisor, do Orientador Educacional e do Administrador Escolar serão gozadas no mês de julho e a complementação no recesso escolar.

Art. 29. As férias do pessoal do Magistério não poderão, em qualquer caso, ser interrompidas.

Capítulo III

DA REMOÇÃO E DA CESSÃO

Seção I

DA REMOÇÃO

Art. 30. Remoção é o deslocamento do funcionário do Magistério de uma para outra Unidade Escolar.

Art. 31. O funcionário do Magistério poderá ser removido:

I - ex-offício, no interesse da administração;

II - a pedido, atendida a conveniência do serviço.

Art. 32. A remoção a pedido só poderá efetivar-se no período de férias, salvo em casos de mudança de residência, devidamente comprovada, ou por motivo de saúde, uma vez justificadas em perícia médica do órgão oficial do Município as razões apresentadas pelo requerente.

Art. 33. A remoção far-se-á por portaria do Secretário Municipal de Educação.

Seção II

DA CESSÃO

Art. 34. O Supervisor Escolar, o Orientador Educacional, o Administrador Escolar e o Professor não poderão ser cedidos para terem exercício em outro órgão ou entidade da União, do Distrito Federal ou dos Municípios fora do âmbito do Magistério, salvo quando para exercício de cargo em comissão de direção ou de assessoramento superior ou para desempenho de atividades correlatas às do Magistério.

Parágrafo Único. Consideram-se atividades correlatas às do Magistério as relacionadas com a docência, pesquisa, planejamento, supervisão, administração escolar, orientação educacional e capacitação de docentes.

Capítulo IV

DAS LICENÇAS

Art. 35. Ao funcionário do Magistério, além das licenças previstas no Estatuto do Funcionário Público do Município de Belém, poderão ser concedidas licenças para:

I - freqüentar cursos de aperfeiçoamento ou especialização;

II - participar de congressos, simpósios ou promoções similares, no País e no exterior, de natureza profissional ou sindical, desde que comprovadamente representando os interesses de sua categoria, indicado pela entidade representativa.

Parágrafo Único. As licenças referidas neste artigo somente poderão ser concedidas se houver correlação entre a matéria e as atribuições do cargo.

Art. 36. O funcionário do Magistério, cuja licença para freqüentar curso de aperfeiçoamento ou especialização tiver sido concedida com ônus para o Município,

fica obrigado a permanecer na atividade do Magistério por período equivalente ao do curso, sob pena de ressarcimento das despesas efetuadas.

TÍTULO V

Capítulo único

DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS

Art. 37. Aos funcionários do Magistério serão concedidas as seguintes vantagens pecuniárias:

I - gratificação por regência de classe;

II - gratificação por participação em bancas examinadoras em concursos do Magistério;

III - prêmio pela produção de obra e publicação de trabalho de interesse da educação e da cultura;

IV - gratificação de Magistério;

V - V E T A D O;

VI - incentivo ao aperfeiçoamento, na forma da Lei.

Art. 38. O Professor, em regência de classe, perceberá a gratificação fixada em vinte por cento sobre o respectivo vencimento-base do cargo.

Parágrafo Único. A gratificação de que trata este artigo permanecerá nos casos de readaptação.

Art. 39. Ao funcionário que completar vinte e cinco anos de efetivo exercício em atividades próprias do Magistério será atribuída, automaticamente, a gratificação de Magistério, correspondente a dez por cento do vencimento-base.

Art. 40. Além do disposto no art. 37 desta Lei, ao funcionário do Magistério serão concedidas todas as vantagens previstas no Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém.

Art. 41. Para efeito de remuneração do Servidor do Magistério, considerar-se-á cada mês constituído de cinco semanas.

TÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 42. É vedado ao funcionário do Grupo Ocupacional do Magistério o exercício de atividades essencialmente burocráticas.

Art. 43. A gratificação de incentivo ao aperfeiçoamento e de efetivo exercício de atividades técnico-pedagógicas ou técnico-administrativas em Unidades Escolares, tratam os incisos II e III do art. 35 da Lei 7.385, de 7 de dezembro de 1987, ficam extintas e absorvidas pelo adicional de escolaridade devido nos termos do art. 83, incisos II e III, do Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém.

Art. 44. É assegurado à entidade representativa do pessoal do Magistério, como tal reconhecida em lei, o direito à consignação em folha de pagamento das contribuições, mediante prévia autorização do associado, observada a legislação pertinente.

Art. 45. Aplicam-se subsidiariamente a este Estatuto as disposições do Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém.

Art. 46. O Quadro Suplementar do Grupo Ocupacional Magistério será constituída de:

I - cargos e funções do Magistério cujos ocupantes não possuam qualificação prevista na legislação federal e exigida neste Estatuto;

II - servidores estabilizados com base no artigo 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal que não lograram aprovação em concurso para fins de efetivação.

Art. 47. A tabela do Grupo Magistério anexa à Lei Municipal 7.507/91 passa a vigorar de acordo com o Anexo Único desta Lei.

Art. 48. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 49. Revogam-se as disposições em contrário e, em especial, a Lei 7.385, de 7 de dezembro de 1987.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE BELÉM, em 5 de agosto de 1991.

Augusto Rezende

PREFEITO MUNICIPAL DE BELÉM

Anexo Único da Lei nº 7.528

Junho/91

Razão: 05%

GRUPO MAGISTÉRIO

SALÁRIO	REFERÊNCIA		
(CR\$)	SUBGRUPO I	SUBGRUPO II (CR\$)	SUBGRUPO III
46.480,77	1	75.712,30	11
48.804,80	2	79.497,91	12
51.245,04	3	83.472,81	13
53.807,29	4	87.646,45	14
56.498,65	5	92.028,77	15
59.322,56	6	6 96.630,21	16
62.289,76	7	7 101.461,72	17
65.404,24	8	8 106.534,80	18
68.674,46	9	9 111.861,54	19
72.108,18	10	10 117.454,61	20
75.712,30	11	11 123.327,34	21
79.497,91	12	12 129.493,70	22
83.472,81	13	13 135.968,38	23
87.646,45		14	
92.038,77		15	
96.630,21		16	
101.461,72		17	
106.534,80		18	

A referência inicial equivale a um salário e meio do menor salário pago pela PMB.

Secretaria Municipal de Assuntos Jurídicos - SEMAJ - Trav. 1º de Março, 424 –
Campina – CEP: 66017-120 -
Belém - Pará - Brasil

Telefones: 3182-1100 / 3182-1109 / 3182-1110
biblioteca.semaj@cinbesa.com.br