

A CARREIRA DOS PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE MACAPÁ-AP: A VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO EM QUESTÃO

Ilma de Andrade Barleta¹

Ana Beatriz Rodrigues²

Silma Pinto Santiago³

O presente resumo expandido trata sobre a carreira docente no município de Macapá-AP. O estudo faz parte da pesquisa em andamento intitulada “O perfil do trabalhador docente da rede ensino público municipal de Macapá-AP”, que vem sendo desenvolvida pelo Grupo de Estudos e Pesquisas Marxismo, Trabalho e Políticas Educacionais (GEMTE) da Universidade Federal do Amapá.

O debate sobre carreira docente no Brasil tem suscitado discussões que sinalizam a heterogeneidade das carreiras dos professores, tendo em vista que, na ausência de um Sistema Nacional de Educação, esse aspecto do trabalho docente fica suscetível às peculiaridades locais e expressam, em certa medida, as assimetrias e desigualdades regionais no campo educacional. Gatti e Barreto (2009) mostram que no Brasil há 5.561 municípios, 26 Estados e o Distrito Federal, cada ente federativo com autonomia para regulamentar seu sistema de ensino e, portanto, a carreira e o salário dos professores assumem as características da população, repasses federais, capacidade financeira, etc.

Diante disso, temos o questionamento: como está caracterizada a carreira dos professores do município de Macapá-AP? O objetivo central deste estudo consistiu em analisar a carreira do magistério do município de Macapá-AP, no tocante a estrutura, forma de ingresso, jornada de trabalho e vencimento inicial. Para tanto, foi realizada pesquisa qualitativa de cunho bibliográfico e documental.

Para delinear o cenário da profissão docente, faz-se necessário entender o caminho percorrido por esta área de conhecimento nos seus aspectos legais e verificar que

¹ Doutora em Educação pela Universidade Federal do Pará. Professora do magistério superior na Universidade Federal do Amapá, atua na graduação e pós-graduação. Vice-líder do Grupo de Estudos e Pesquisas Marxismo, Trabalho e Políticas Educacionais (GEMTE).

² Graduanda em Pedagogia pela Universidade Federal do Amapá, bolsista PIBIC e integrante do GEMTE.

³ Graduanda em Pedagogia pela Universidade Federal do Amapá, bolsista PROBIC e integrante do GEMTE.

interferências exógenas contribuíram para o processo de desvalorização que as licenciaturas sofrem. Nesse sentido, é preciso compreender que a profissão docente está intimamente ligada ao processo de humanização e formação de pessoas que vão para o mercado de trabalho.

Até o século XX a escola pública brasileira era majoritariamente de famílias com considerado poder aquisitivo e geralmente da elite. Segundo Gatti (2009), a situação de grande parte de a população brasileira ser analfabeta ou semianalfabeta começa a desencadear um processo de pressão popular o qual somado as necessidades de aumento da mão de obra para atender ao capital gera a obrigação de discussões a respeito da educação no Brasil a imprescindibilidade de investimento para expansão das modalidades da educação básica.

Uma das consequências desse processo de expansão da escola pública é o crescimento no número de matrículas, em contrapartida não é pensado na expansão estrutural e nem na formação do professor que irá a partir desse momento ter que lidar com um público maior, heterogêneo e com diversas dificuldades econômicas. Nessa perspectiva, os entraves que atrapalham o processo educativo aumentam. Segundo Oliveira (2011), uma das questões que apresentam baixa atratividade da carreira docente no Brasil são as classes salariais do magistério, das condições de trabalho e das perspectivas que a carreira oferece.

A valorização docente é além de ter em sala de aula recursos apropriados, estrutura confortável, materiais lúdicos e em mídia, climatização para proporcionar aos alunos uma aula de qualidade, o salário do docente interfere de forma significativa em sua prática, Barbosa (2011, p.137) afirma que “os salários dos professores brasileiros são baixos, principalmente se comparados aos de outras profissões com a mesma exigência de formação”. E esta realidade faz com que a profissão se torne para muitos docentes uma opção passageira, o salário do docente gera para si instabilidade e, muitas vezes, o desejo de seguir outra carreira profissional. O Quadro 1 a seguir mostra a disparidade entre o rendimento médio dos profissionais do magistério das redes públicas com as outras categorias.

Quadro 1: Salários para algumas profissões, segundo o Pnad/IBGE de 2006

Profissão	Salário (R\$)
Juíz	12.798,00
Delegado	5.847,00
Médico	4.802,00
Economista	3.555,00
Professor Universitário	3.077,00
Advogado	2.858,00
Policial Civil	1.585,00
Professor de nível médio	1.390,00
Professor de 6º a 9º ano do EF	1.088,00

Professor de 1º a 5º ano do EF	749,00
Professor da educação infantil	661,00

Fonte: Parecer CNE/CEB n. 08/2010.

No quadro 1 é notória a diferença salarial, o professor ganhando bem menos que outros profissionais com o mesmo tempo de formação em nível superior. De acordo com Barbosa (2011, p. 149) “além dos baixos salários contribuírem para não atrair profissionais mais qualificados para a docência, há dificuldade para reter aqueles que optam por esse caminho”.

Segundo pesquisas realizadas por Souza e Leite (2010), os salários são apresentados como um dos principais causadores de insatisfação que levam ao abandono da profissão docente. Relatam ainda que o abandono do magistério nem sempre ocorre de maneira imediata ou repentina, pois em geral é antecedido por absentéismo, licença médica e problemas de saúde.

Segundo Monlevade (2000, p. 11) a carreira, a remuneração e a formação docente formam um tripé no qual se sustenta a valorização do magistério, nos seguintes termos: a) remuneração condigna que permita ao professor sua subsistência em um único emprego; b) uma boa formação, tanto inicial quanto continuada, proporcional às necessidades e complexidades de seu trabalho e; c) uma carreira que fixe o professor no sistema de ensino com jornada que compreende as aulas e o tempo necessário para as atividades de planejamento e trabalho coletivo com seus pares.

Os aspectos apontados por Monlevade (2000) no tocante a valorização do magistério fazem parte da história de luta dos trabalhadores da educação em prol de seu reconhecimento e valorização. Nesse sentido, o Estado é pressionado a tratar desse assunto. No aspecto jurídico-legal pode-se que há um conjunto de leis que anunciam o propósito de valorizar os professores e organizar sua carreira, tais como: a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988); a Lei e Diretrizes e Bases da Educação nº 9394/1996 (LDB/1996); Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do ensino Fundamental e de valorização do magistério FUNDEF (1996-2005) que foi substituído em 2006 pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (FUNDEB/2006-2020); a Lei 11.738/2008 que institui o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais da Educação Básica (PSPN) e a Resolução CNE/CEB n. 5/2010 que fixa diretrizes para a carreira dos profissionais da educação básica.

Nos limites desse trabalho vamos abordar aspectos da carreira dos docentes da rede de ensino público municipal de Macapá-AP, na perspectiva de identificar indícios de valorização. O município de Macapá instituiu o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica (PCCR) por meio da Lei n. 065/2009.

No tocante a forma de ingresso na carreira o PCCR/PMM destaca no art. 10 que:

O ingresso nos Grupos Ocupacionais da Carreira dos Profissionais da Educação Básica municipal far-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, com posicionamento na classe e padrão inicial do cargo da carreira, para a qual tenham sido ofertadas as vagas e optado o candidato, atendidas as exigências e os requisitos estabelecidos para o cargo. (PCCR/PMM, 2009).

Há um alinhamento do art. 10 do PCCR/PMM com o previsto na legislação nacional sobre a forma de ingresso na carreira. No entanto, vale ressaltar que o último concurso público para o quadro de servidores da educação do município de Macapá ocorreu em 2005, fato que fomenta a prática da subcontratação de docentes, por meio dos contratos administrativos temporários.

A estrutura da carreira dos profissionais da educação do municipal de Macapá está organizada a partir três grupos ocupacionais, conforme detalha o quadro abaixo:

Quadro 2. Rede de ensino municipal de Macapá: estrutura da carreira, PCCR/2009.

GRUPOS OCUPACIONAIS	CARGOS
I. Magistério	Professor; Pedagogo; Instrutor de Música
II. Especialista na Educação	Assistente social; Biblioteconomista; Fisioterapeuta; Fonoaudiólogo; Nutricionista; Psicólogo; Psicopedagogo; Terapeuta educacional; Tecnólogo em informática educativa; Estatístico; Engenheiro Civil; Arquiteto; Administrador
III. Auxiliares Educacionais	Merendeiro(a); Auxiliar de Disciplina; Servente; Agente Administrativo

Fonte: Elaborado pelas autoras com base em PCCR/PMM (2009).

De acordo com a descrição dos grupos ocupacionais foi possível verificar a abrangência da carreira estruturada no PCCR/PMM, em especial, no tocante a presença do instrutor de música no grupo I e os cargos de estatístico, engenheiro civil, arquiteto e administrador no grupo II. Notadamente, são profissionais cujo trabalho contribui com o fortalecimento e desenvolvimento do sistema de ensino municipal.

Sobre a jornada de trabalho, em especial do ocupante do cargo de professor, foi possível verificar a reserva de carga horária remunerada para as atividades de planejamento (hora-atividade). Esse aspecto no PCCR/PMM, inclusive, amplia o disposto na Lei n. 11.738/2008 em seu art. 4º, § 4º “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”. Conforme detalha o quadro 3:

Quadro 2. Rede de ensino municipal de Macapá: jornada de trabalho para o ocupante do cargo de professor

	DURAÇÃO DA JORNADA (horas semanais)	REGÊNCIA DE CLASSE (%)	HORA-ATIVIDADE (%)
PCCR/PMM	40 ou 20	60	40

Fonte: Elaborado pelas autoras com base em PCCR/PMM (2009).

Ao prever 60% da carga horário do professor para regência de classe e 40% para atividades extraclasse o PCCR/PMM mostrar capacidade de ampliar e inovar frente ao estabelecido nacionalmente.

No caso do valor fixado nacionalmente para o Piso do magistério e o vencimento inicial do docente de nível médio normal, temos a tabela 1:

Tabela 1: Rede de ensino municipal de Macapá: PSPN e vencimento inicial (2009-2015)*

ANO	PSPN (A)	VENC. INICIAL (B)	RELAÇÃO B/A (%)
2011	1.713,44	1.333,50	-22
2012	2.014,40	1.680,61	-17,61
2013	2.020,51	1.708,55	-15,44
2014	2.057,89	2.058,55	0,02
2015	2.133,01	1.963,26	-7,96
Δ %	20	32	

Fonte: Elaborado pelas autoras com base em MEC e Diário Oficial/PMM.

*Valores atualizados para Janeiro de 2017, com base no IPCA.

Os dados da tabela 1 mostram que o município de Macapá só alcançou o valor do PSPN no ano de 2014. Embora a variação percentual do vencimento inicial do professor da rede municipal de Macapá tenha sido maior (32%) do que a variação observada no PSPN (20%) no período analisado, o município de Macapá não cumpriu o estabelecido na Lei do Piso.

Por tudo, importa ressaltar que a valorização do magistério perpassa pelo garantia de questões objetivas da carreira docente, tal como remuneração condigna e garantia do valor mínimo estabelecido nacionalmente. Em que pese a estrutura do PCCR/PMM apresentar avanços, bem como a composição da jornada de trabalho, ainda há enfrentamentos que a

categoria precisa fazer, sobretudo, no tocante ao salário – aspecto importante para a valorização e atratividade da carreira.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Andrezza. **Os salários dos professores brasileiros: implicações para o trabalho docente**. Brasília: Liber Livros, 2011.

BRASIL. **Lei nº 11.738**, de 16 de julho de 2008. Diário Oficial da União, Brasília, 2008.

BRASIL, Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação Câmara de Educação Básica. Resolução n. 5, de 3 de Agosto de 2010 que Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Funcionários da Educação Básica pública.

BRASIL, Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. **Parecer CNE/CEB nº: 8/2010**. Brasília: 2010.

GATTI, Bernadete; BARRETO, Elba S. **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília, UNESCO, 2009.

MACAPÁ, Prefeitura de. **Lei complementar n. 065/2009**. Dispõe sobre o plano de carreira e Remuneração dos profissionais da Educação pública do município de Macapá e dá outras providências. Diário Oficial, 2009.

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. **Valorização salarial dos professores: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores da educação pública básica**. 2000. 280 f. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2000.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. **As reformas educacionais na América Latina e os trabalhadores docentes**. Belo Horizonte: Autêntica, 2011.

SOUZA, Aparecida N.; LEITE, Marcia P. **Condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica**. In: Seminário da rede latino-americana de estudos sobre trabalho docente – rede estrado, 8, 2010, Lima. Anais CD-ROM.