

PRIMEIRA VERSÃO

ISSN 2236 4412

As educadoras, os educadores e a (des) valorização profissional no Município de Porto Velho

Luciana Basilio¹

Como parte integrante dos estudos iniciados no Mestrado em História e Direitos Humanos, este trabalho dá início ao debate a cerca da valorização profissional das educadoras e educadores no Sistema Educacional do Município de Porto Velho. A partir dos Planos de Carreira instituídos, analisamos de forma comparativa sua trajetória no fomento a valorização dos/as profissionais em educação, ressalta-se nesse estudo as observações e reflexões acerca dos retrocessos e avanços dos Planos de Carreira instituídos pela municipalidade, qual seu papel como instrumento no processo de valorização profissional e sua importância no fomento a formação dos/as educadores/as. Entretanto, se verifica que no Município de Porto Velho, em que pese a instituição dos Planos de Carreira, embasados em uma vasta legislação educacional brasileira, para os/as educadores/as, tal direito encontra-se estabelecido nas legislações e normativas em âmbito nacional e local, porém não é vivenciado pelos profissionais em questão. No quadro geral apresentado nos textos das duas Leis (Planos de Carreira), a valorização profissional dos/as trabalhadores/as do ensino do Município aparece instituída e implantada por Plano de carreira previsto em lei, sendo muito exaltada no discurso, mais desvalorizada nos aspectos financeiros e qualitativos.

Palavras Chaves: Legislação Educacional, Direito, Remuneração, Valorização Profissional

¹ Mestra em História, Direitos Humanos, Território e Cultura no Brasil e na América Latina pela Universidad Pablo de Olavide e a Fundação Universidade Federal de Rondônia. É Professora Titular da Rede Pública do Município de Porto Velho. Tem experiência na área da gestão educacional pública e sua pesquisa se concentra nos temas relacionados à educação, legislação educacional e gestão escolar.
Endereço eletrônico: luluzinhabasilio@bol.com.br

1. Planos de Carreira instituídos para o exercício dos Cargos e Funções das Educadoras e Educadores

Entre as legislações que disciplinaram a questões dos/as funcionários/as municipais inicialmente, destacamos a Lei Orgânica do Município e a Lei nº. 901 que institui o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município. Contudo encontramos ainda outras legislações ao longo desse período (década de noventa até 2000) que se correlacionam com o disciplinamento dos cargos e funções dos/as profissionais, em especial os/as da área da educação.

Sendo que nesse trabalho e assunto em específico, optamos por uma análise comparativa entre a Lei Complementar nº 140 que vigorou como ordenamento jurídico e instituiu o Plano de Cargos e Vencimentos dos profissionais da educação no Município até o ano de 2001 e a Lei nº 360 que institui o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Profissionais da Educação do Município de Porto Velho atualmente.

Do conjunto de legislações do ensino fundamentais, para o desenvolvimento e organização da educação em Porto Velho, temos o Plano de Cargos e Vencimentos dos profissionais da educação que foi estabelecido inicialmente pela Lei Complementar nº 140, de 31 de dezembro de 2001, ordenamento responsável pela instituição do Plano de Cargos e Vencimentos dos profissionais da educação do Município de Porto Velho. Embora na atual circunstância a Lei e suas alterações não estejam em vigor, salientamos sua importância no que diz respeito ao período em que ficou em vigência, ou seja, pouco mais de sete (07) anos.

Como primeiro ponto que merece atenção, salientamos a nomenclatura como foi instituído o Plano de Cargos e Vencimentos dos profissionais da educação no Município de Porto Velho no ano de 2001. Uma vez que o plano traz a conotação de “cargos e

vencimentos”, deixa a desejar a preocupação do Poder Público com a garantia da carreira dos/as profissionais da educação, o que em primeira instância nos parece representar o estreitamento do direito à valorização profissional.

Porém, essas são questões específicas que temos como desafio trabalhar posteriormente, quando da análise um pouco mais detalhada da Lei Complementar nº 140, de 31 de dezembro de 2001 que dispõe sobre a instituição do “Plano de Cargos e Vencimentos dos profissionais da educação do Município de Porto Velho”, sendo entendida como uma lei instituída inicialmente, que na atualidade encontra-se revogada, passando a vigorar atualmente a Lei nº 360, de 04 de setembro de 2009 que “Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Profissionais da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Porto Velho – Rondônia, e dá outras providências”.

Sendo este último ordenamento jurídico de regulamentação do Plano deve atender a atual instituição do piso salarial profissional nacional para os/as profissionais do magistério público da educação básica, disposto em Lei Nacional.

Tanto a Lei Orgânica do Município, quanto a Constituição Federal de 1988 estabeleceram como direito e princípio para realização da valorização dos/as profissionais da educação escolar a garantia de regulamentação em planos de carreira para o exercício dos cargos e funções desses/as profissionais. Direito este que a rigor aparece garantido e estabelecido tanto pela Lei Complementar nº 140 revogada, quanto pela atual Lei nº 360 que dispõe sobre o Plano a partir de 2009. Encontramos aí um ponto de congruência entre ambas as normatizações.

2. Análise comparativa dos Planos de Carreira

Notadamente, um ponto diferencial entre ambas as leis é apresentada na ementa, uma vez que a LC 140/2001², instituir o Plano de Cargos e Vencimentos dos profissionais da educação no município. Essa conotação de “cargos e vencimentos” deixa implícita a preocupação do Poder Público com a carreira dos/as profissionais da educação no município.

O que a Lei atualmente instituída apresenta como nomenclatura é a instituição do Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Profissionais da Educação da Rede Pública Municipal. Então pelos menos no que se refere estritamente ao texto normativo, fica observada a preocupação com o estabelecimento da carreira dos/das profissionais, o que nos parece intencionalidade em ampliar o direito à valorização profissional em 2009.

Passamos aos demais pontos divergentes entre as duas Leis, observando os avanços propostos por elas ou os retrocessos advindos, principalmente no que se refere à carreira e a remuneração dos profissionais da educação do município.

A LC nº 360³ apresenta conceitos de rede pública, de profissionais da educação, as funções de magistério, o cargo de professor/a, especialista em educação, cargos com funções correlatas, o cargo de instrutor de artes, conceituando ainda nível e referência. Sendo que esses não foram aspectos especificados pela antiga Lei Complementar nº 140 de 2001.

Na atual legislação fica estruturada a carreira dos/as profissionais da educação em níveis e referências, de acordo com a escolaridade e tempo de serviço de cada profissional, assim como na normatização anterior, entretanto na atual norma, o/a profissional em sua promoção ingressará na mesma referência do nível anterior, o que não ocorria na LC 140 onde o profissional regredia para o início da carreira mesmo comprovada escolaridade para elevação de nível.

² A sigla faz referência a Lei nº 140 de 31 de dezembro de 2001, que institui o “Plano de Cargos e Vencimentos dos profissionais da educação do Município de Porto Velho”.

³ A sigla se refere à Lei nº 360 de 04 de setembro de 2009 que dispõe sobre o “Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Profissionais da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Porto Velho – Rondônia”.

Finalizando a estruturação da carreira, fica estabelecida na atual legislação, licença remunerada destinada aos estudos de mestrado e doutorado para os/as profissionais da educação, entretanto ao mesmo tempo em que concede o direito à qualificação, a engessa quando estabelece a licença mediante a existência de efetivo suficiente, qualificação identificada com a área de atuação do profissional ou de interesse do ensino municipal e aquisição de estabilidade do servidor no serviço público. Ainda a concessão à licença está condicionada à vontade do chefe do executivo municipal, dependendo deste a emissão de parecer favorável ou não. Observa-se no texto normativo de instituição do plano atual, que ao passo que estabelece o direito à qualificação dos/as profissionais municipais, este direito fica condicionado à vontade do chefe do executivo, significando retrocesso no que diz respeito à qualificação.

No atual Plano de Carreira, no que se refere ao regime de trabalho, a jornada de trabalho poderá ser reduzida de acordo com a solicitação do/a professor/a, entretanto seus vencimentos serão reduzidos na mesma proporção, ou seja, haverá redução de sua remuneração. Fica ampliado o período de férias para quarenta e cinco (45) dias, incluindo remuneração correspondente.

Quanto à remuneração, observamos retrocesso no que diz respeito às gratificações de incentivo aos/as profissionais pela escolarização, localidade e exercício da docência com alunos/as com necessidades educacionais especiais. Visto que todas as gratificações aqui citadas tiveram seus percentuais reduzidos na atual lei do plano, a exemplo disso temos as gratificações pela especialização lato sensu, pela titulação em mestrado e doutorado. No Plano instituído pela LC nº 140, os percentuais correspondiam a 30% (trinta por cento), 50% (cinquenta por cento) e 100% (cem por cento) do vencimento nas gratificações por titulação. Com a instituição do novo Plano esses percentuais foram reduzidos para 17% (dezessete por cento), 30% (trinta por cento) e 50% (cinquenta por cento) dos vencimentos respectivamente. Reduções estas que retiram o incentivo à qualificação dos/as profissionais e ferem o princípio constitucional do direito adquirido. Entretanto foram estabelecidas gratificações de incentivo à formação técnica profissional e incentivo à formação superior, destinadas aos cargos de nível fundamental e médio. E que não eram instituídas pelo antigo Plano.

Ainda na remuneração são apresentados mais retrocessos entre os dois ordenamentos jurídicos, pois as gratificações antes estabelecidas pelo antigo Plano foram todas incorporadas ao vencimento base dos/as profissionais, sem que antes o vencimento base

fosse elevado ao valor do piso salarial, conforme o disposto na lei federal. Ou seja, o executivo municipal não estabeleceu o piso salarial no vencimento dos/as profissionais da educação municipal, apenas incorporou a seus vencimentos, gratificações já conquistadas pelos/as trabalhadores/as. O que não altera o quadro de defasagem apresentado ao longo dos anos na remuneração dos/as profissionais do ensino que atuam no Município.

Encontramos constante tanto na Lei do Plano anteriormente, quanto na atual Lei que institui o Plano, dispositivo para orientar a implantação e operacionalização deste. O dispositivo é instituído através de Comissão de Gestão do Plano de Carreira, mas não estabelece paridade em sua composição, formas de funcionamento da comissão, bem como não permite que os/as profissionais a qualquer tempo recorram para esclarecer dúvidas e propor alterações. Assim o que em princípio parece viabilizar a funcionalidade do Plano em tese, na prática não é eficiente na garantia à valorização dos/as profissionais e, portanto não tem como ser entendido como um espaço de participação de todos/as envolvidos/as no processo educativo.

Nas disposições finais destacamos na atual legislação, o afastamento do/a profissional da educação nos dias em que participar de eventos de interesse da categoria, sendo considerada a participação como se em efetivo exercício estivesse. Todavia dependerá de decisão final do/a Secretário/a Municipal de Educação. Restringindo o direito ao afastamento do/a profissional da educação para participação em eventos, única e exclusivamente à vontade do chefe do executivo.

Como parte integrante da atual Lei, encontramos integrado ao texto normativo, anexo III que apresenta quadro de atribuições dos cargos, o que não se encontrava estabelecido na Lei anterior.

3. Retrocessos ou Avanços dos Planos de Carreira?

De forma geral podemos traçar o quadro relevante para os/as profissionais do ensino, constantes nos Planos de Carreira estabelecidos anteriormente e na atualidade. Observamos que a Lei Complementar de 2001 ao estabelecer o Plano considerando

apenas os cargos e vencimentos dos/as profissionais, não organizou a carreira no que deixou a desejar o direito à qualificação e melhor remuneração. Na legislação atual, a Lei Complementar nº 360, institui o Plano considerando a carreira, os cargos e a remuneração. O texto normativo deixa clara a estrutura e organização da carreira, sendo esta estabelecida de forma imediata, o que a rigor deve ser garantido.

Entretanto ambos os planos carregam em seus textos normativos, grandes retrocessos. O primeiro Plano instituído apresenta aspectos negativos com relação à carreira e a remuneração, sendo que o segundo Plano estrutura e organiza a carreira, deixando a desejar a valorização da carreira dos/as profissionais, tanto no aspecto da qualificação, quanto nas formações, incluídas aí as de caráter continuado. O atual Plano apresenta ainda, sérios ranços no estabelecimento da remuneração dos/as profissionais, inclusive cerceando direitos já adquiridos anteriormente e restringindo o valor do piso salarial do vencimento dos/as profissionais da educação municipal a simples incorporação de gratificações conquistadas anteriormente pelos/as trabalhadores/as.

Ou seja, no quadro geral apresentado nos textos das duas Leis, a valorização profissional dos/as trabalhadores/as do ensino do Município aparece instituída e implantada por Plano de carreira previsto em lei, sendo exaltada no discurso, mas desvalorizada economicamente. Historicamente as instituições dos Planos de Carreira no Município de Porto Velho não alteraram o quadro de defasagem apresentado ao longo dos anos na remuneração dos/as profissionais do ensino que atuam no Município. Considerando que atualmente muitos/as professores/as municipais ainda não têm acesso à casa própria, carro ou mesmo a bens culturais como livros, teatro, cinema e lazer.

A valorização profissional deve considerar acima de tudo, o direito a formação em serviço que leve à habilitação e ao acréscimo na carreira, agregando a isso remuneração condigna e mais valores simbólicos e materiais à vida dos/as docentes municipais que também são acima de tudo, profissionais e cidadãos e cidadãs.

Referências

AGUIAR, Márcia Ângela da Silva; FERREIRA, Naura Syria Carapeto (Orgs.). **Gestão da educação: impasses, perspectivas e compromissos**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

AGUIAR, Márcia Ângela da S. Espaço da gestão na formação do profissional de educação. In: FERREIRA, Naura Syria C.; MACHADO, Lourdes M. **Política e gestão da educação: dois olhares**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: 1992.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Lei n. 9394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Diário Oficial da União de 23 de dezembro de 1996. Brasília, DF: Senado, 1996.

CHAUÍ, Marilena. **“Direitos humanos e medo”**. In: Ribeiro Fester, A.C. (org.) Direitos Humanos. São Paulo: Brasiliense, 1989.

_____. Raízes teológicas do populismo no Brasil: tecnocracia dos dominantes, messianismo dos dominados, In E. Dagnino (Org.). **Os anos 90: política e sociedade no Brasil** (pp. 19-30). São Paulo: Brasiliense, 1994.

FREY K. **Crise do Estado e estilos de gestão municipal**. Lua Nova: Revista de Cultura e Política, 37, 107-138. 1996.

GRAMSCI, Antonio. **Maquiavel, a política e o estado moderno**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984.

NOVOA. **A Profissão professor**. Porto-Portugal. Editora, 1991.

PORTO VELHO. **Lei Orgânica do Município de Porto Velho, de 27 de março de 1990**.

PORTO VELHO. **Lei n. 901, de 23 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Velho.

PORTO VELHO. **Lei Complementar n. 140, de 31 de dezembro de 2001.** Dispõe sobre a instituição do Plano de Cargos e Vencimentos dos profissionais da educação do Município de Porto Velho.

PORTO VELHO. **Lei n. 360, de 04 de setembro de 2009.** Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Profissionais da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Porto Velho – Rondônia, e dá outras providências.