

VALORIZAÇÃO DOCENTE NO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE DOURADOS-MS¹

Flávia Paula Nogueira Aranda ²
Fábio Perboni ³

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo apresentar resultado de pesquisa sobre a Valorização Docente no município de Dourados-MS, com foco no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR). Trata-se de pesquisa bibliográfica e documental de caráter qualitativa. Defende-se que, o PCCR é um documento norteador, que designa os direitos e deveres do profissional e se constitui como um dos princípios fundamentais para a garantia da valorização e do reconhecimento da profissão docente e, além disso, configura-se como um instrumento legal de mediação entre o trabalhador e a gestão administrativa.

Palavras-chave: Política educacional; Carreira Docente; Valorização Profissional.

INTRODUÇÃO

Esse artigo trata-se de um recorte de pesquisa mais ampla, que analisou a Formulação das metas e estratégias que tratam da Valorização Docente no Plano Municipal de Educação em Dourados-MS (PME/2015). Entende-se que, a concepção de valorização da profissão docente não possui um conceito único, é constituído por elementos como formação (inicial e continuada), remuneração digna (condizente com as demandas exigidas pela profissão), condições de trabalho (infraestrutura e material didático-pedagógico) e perspectiva de progressão funcional, regulamentado em legislação específica. Assim, para este artigo optou-se em trazer para o debate o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) de Dourados-MS, analisando como está posto os elementos da valorização docente no documento.

¹ Resultado parcial de pesquisa concluída, Dissertação de Mestrado.

² Doutoranda do Programa de Pós-Graduação FAED/UFGD, flaviaaranda@hotmail.com;

³ Professor orientador: Doutor em Educação, Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), fabioperboni@ufgd.edu.br.

Trata-se de um estudo pautado na pesquisa bibliográfica e documental, de caráter qualitativo. A pesquisa bibliográfica é apontada por Gil (2008, p. 44) como: “[...] desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Já o aporte documental está embasado na legislação (nacional e local), como fonte para o entendimento da política em pauta.

O PCCR EM DOURADOS-MS

O PCCR se configura como um documento legal, que serve para nortear a profissão, nele está imbuído uma gama de direitos e deveres, como um princípio constitucional. Cabe a cada ente federativo a elaboração e o cumprimento do PCCR.

O plano de carreira consiste no conjunto de normas que definem e regulam as condições e o processo de movimentação dos integrantes em uma determinada carreira, e estabelece a progressão funcional e a correspondente evolução da remuneração. Por sua vez, carreira constitui-se na organização dos cargos de determinada atividade profissional em posições escalonadas em linha ascendente (DUTRA JR ET AL, 2000, p. 36)

Atendendo a exigência nacional, a Lei n.º 11.494/2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), o município de Dourados-MS elaborou seu PCCR em 2007, sancionado pela Lei Complementar n.º 118 que “Dispõe sobre o plano de cargos, carreiras e remuneração do Profissional da Educação Municipal de Dourados-MS dá outras providências”, e tem como objetivo estruturar e organizar os cargos em carreira e democratizar as oportunidades de crescimento funcional incentivando a qualificação do servidor docente no município.

Cabe destacar que, o PCCR determina que, “compete à Secretaria Municipal de Educação aplicar as disposições desta Lei e, no que couber, articular-se, para sua execução, com a Secretaria Municipal de Gestão Pública” (DOURADOS, 2007, p.2).

Ao tratar dos elementos que compõem a Valorização Docente como formação inicial e continuada, remuneração e condições de trabalho e carreira, o PCCR corrobora com esses elementos ao apresentar como princípios básicos no artigo 4º:

I - a profissionalização, entendida como a dedicação à educação para o que se torna necessário: a) qualidades individuais, formação e atualização que garantam resultados positivos ao Sistema Municipal de Ensino; b) remuneração que assegure situação condigna nos planos econômicos e sociais; c) existência de condições ambientais de trabalho, pessoal de apoio qualificado, instalações e materiais didáticos adequados.

II - retribuição salarial baseada na habilitação, independente da área de atuação na REME.

III - a promoção funcional através de valorização dos servidores com base na avaliação do desempenho e aperfeiçoamento profissional decorrentes de cursos de formação, capacitação e de especialização e de tempo de serviço no efetivo exercício (DOURADOS, 2007, p.5-6).

Em termos de formação inicial, o PCCR está embasado na Lei de Diretrizes e Bases (LDB/1997), que exige o curso de licenciatura plena para o exercício da docência na rede municipal, já em termos de formação continuada, o PCCR sinaliza um estímulo para que os docentes busquem capacitação na área de atuação, pois garante afastamento remunerado em cursos de Pós-Graduação stricto sensu (mestrado e doutorado), nomeado como licença-estudo, sem prejuízos salariais.

Articulado a formação continuada, a remuneração docente também é amparada legalmente pelo PCCR, que além, de estabelecer a garantia do piso salarial, em atendimento a Lei n.º 11.738 (PSPN/2008), define os percentuais elencados conforme a titulação. Destaca-se que, o último reajuste salarial (2022), que foi de 18,86%⁴, ou seja, abaixo do percentual nacional de 33,23% anunciado pelo Ministério da Educação (MEC).

Em termos de progressão funcional por titulação, o PCCR estabelece a organização em níveis, conforme evidenciado no artigo 6º.

a) nível I - habilitação específica obtida em curso superior, com licenciatura plena ou equivalente nos termos da Lei;

⁴ Com o reajuste no ano de 2022, o Piso Salarial em Dourados é de R\$ 2.687,92 (Dois Mil, seiscentos e oitenta e sete e noventa e dois centavos) para docentes com formação em nível superior e para jornada de 20h semanais.

- b) nível II - escolaridade específica obtida em curso de Pós-graduação, em nível de especialização, com duração de carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta horas);
- c) nível III – escolaridade específica em curso de Pós-graduação, obtida em nível de mestrado;
- d) nível IV – escolaridade específica em curso de Pós-graduação, obtida em nível de doutorado (DOURADOS, 2007, p. 10).

Os percentuais salariais por titulação são distribuídos da seguinte forma: 10% para profissionais com especialização *lato sensu*, 5% para profissionais com mestrado e 5% para doutorado. Observa-se que, embora o afastamento remunerado seja uma garantia para que os docentes se motivem a cursar pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado), os percentuais de incentivo em relação a progressão salarial por titulação, não são estimuladores.

Percebe-se que, os elementos da valorização docente estão expressos no PCCR de Dourados, se configurando como um avanço para o município e também uma conquista para os profissionais da educação. Entretanto, a carreira docente, na maioria das vezes, acaba sendo composta por aspectos fragmentados, com diferentes interpretações por parte dos administradores dos entes federados, o que muitas vezes acaba dificultando a centralização do PCCR (VIEIRA, 2016).

Assim, os planos de carreira devem assegurar a valorização da profissão, de modo a preservar os direitos dos educadores, evidenciando que a valorização docente perpassa não somente questões ligadas ao fator econômico, mas envolve fatores sociais, como prestígio, bem estar, qualidade no trabalho, ou seja, significa crescimento, tanto profissional quanto pessoal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, é possível afirmar que, o debate em torno da carreira docente vai muito além de formular tabelas de evolução e promoção funcional, e vai muito além da questão salarial. Discutir a carreira significa examinar todas as interfaces da educação, como incentivo a formação continuada, atrelada ao incentivo salarial por titulação e condições

e jornada de trabalho adequadas, tais aspectos regulamentados no PCCR, para que de fato, o documento se torne um instrumento que venha garantir o reconhecimento e a valorização da profissão docente.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 9394 de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Ministério da Educação.** Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em 10 mar. 2022.

BRASIL. Lei nº 11.494 de 20 de junho de 2007. **Regulamenta o Fundo e desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação-FUNDEB.** Disponível em :<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/11494.htm>. Acesso em: 10 mar. 2022.

DOURADOS. Lei nº 118 de 31 de dezembro, 2007. **Dispõe sobre os planos de Cargos e Carreira.** Dourados: Gabinete do prefeito, Prefeitura Municipal. 2007. Disponível em: <http://www.dourados.ms.gov.br/index.php/lc-118_2007-pccr-dos-profissional-da-educacao-municipal-de-dourados-tabelas-de-2014-atualizadas/> Acesso em: 23 abr. 2022.

DUTRA JÚNIOR, Ademar; ABREU, Matiza; MARTINS, Ricardo; BALZANO, Sonia. **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público: LDB, FUNDEF, Diretrizes Nacionais e nova concepção de carreira.** Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2000.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
THIOLLENT, Michel. **Metodologia da pesquisa - ação.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 1986.

VIEIRA, Juçara Dutra. Direito à educação e valorização profissional: o papel do Estado e da sociedade. **Retratos da Escola,** Brasília, CNTE, v.10, n.18, p.25-35. 2016.