

Eixo Temático: Formação e valorização de profissionais da educação

A VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO NO CONTEXTO DA POLÍTICA DE EDUCAÇÃO MUNICIPAL DO RECIFE NO PERÍODO DE 2001-2008

**Ildo Salvino de Lira/UFPE - ildoslira@gmail.com
Ana Lúcia Felix dos Santos/UFPE – analufelix@gmail.com**

Introdução

A valorização do magistério brasileiro é uma reivindicação histórica do movimento docente que, por meio da atuação dos professores nas organizações sindicais e acadêmicas, denunciavam e denunciam a situação de desvalorização vivenciada pela categoria. Aqui no Brasil, o final da década de 1970 é um período marcado pela intensificação dos movimentos sociais em torno da constituição do Estado democrático de direito, os quais também reivindicavam melhores condições de trabalho, melhorias salariais e ampliação do acesso aos serviços sociais para toda a população.

Os professores fizeram-se presentes nesses movimentos, reivindicando o reconhecimento do magistério público por intermédio de políticas públicas que repercutissem nos aspectos profissionais e no *status* social da profissão, bem como no acesso a uma educação escolar com qualidade para todos. Em decorrência dessas mobilizações, a Constituição Federal de 1988 reconheceu a importância da valorização do magistério como uma das condições para se melhorar a qualidade da educação brasileira. No artigo 206, inciso V, aponta alguns princípios que deverão ser incorporados ao estatuto profissional do magistério por cada ente federativo, visando proporcionar as condições dignas para o exercício da profissão. Essa Legislação determina a materialização desse princípio enquanto incumbência dos estados, Distrito Federal e municípios por intermédio de ações que garantam o desenvolvimento profissional, condições de trabalho e ascensão na carreira.

A partir da década de 1990, algumas medidas foram anunciadas no plano nacional visando ao atendimento da valorização do magistério público brasileiro, já que esse princípio se apresentou como um dos pressupostos para a oferta de educação escolar com qualidade. Além do mais, tornou-se imprescindível para se pôr em prática as reformas educacionais que se sucederam a partir desse período. Dentre essas iniciativas, destacamos a atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN 9.394/96), que reforça, no Art. 67, a importância da valorização do magistério apresentada como fundamento para se ofertar uma educação escolar com qualidade. Também contempla, no Art. 70, a remuneração desse profissional como despesa de manutenção de desenvolvimento do ensino.

Além disso, podemos destacar também o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef/1996); a Resolução nº3 do Conselho Nacional de Educação (CNE/1997); o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb /2007); a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN/2008) e a Resolução Nº 2, do Conselho Nacional de Educação (CNE/2009). Essas políticas refletiram no âmbito nacional e local, determinando que os entes federados reestruturassem a carreira do magistério público nos moldes previstos nacionalmente por intermédio da atualização e/ou implementação de plano de cargos e carreira. A perspectiva era a de que esse processo proporcionasse estímulo para o ingresso e a permanência de bons profissionais no sistema público de ensino. Ou seja, pelo estabelecimento de uma carreira que contemplasse mecanismos para o desenvolvimento profissional e ascensão funcional a fim de repercutir na valorização profissional e no próprio exercício laboral.

Em atendimento às propostas do Fundef e do Fundeb, o município do Recife, em outubro de 1999, implementou o Plano de Cargos e Carreiras e Remuneração do Magistério (PCCR), pela Lei nº 16520/99. Com isso, contemplou os profissionais do magistério que exerciam atividades de docência e os que ofereciam suporte pedagógico às atividades de docência (Art.2, p.1). Pode-se dizer que, nesse documento, a valorização estritamente do magistério se apresenta como secundária uma vez que se estabelece como objetivo maior “garantir o padrão de qualidade da Rede de Ensino Municipal, pela valorização de seus profissionais” (PCCR, 2008, p.1), vinculando, portanto, a materialização desse princípio enquanto necessário para ofertar uma educação escolar com qualidade.

A gestão municipal que se seguiu a esse período, encabeçada pelo então prefeito João Paulo, desde o momento de campanha eleitoral, se apresentou como defensora e representante dos trabalhadores, inserindo em seu plano de governo o compromisso de ampliar os direitos trabalhistas e previdenciários inerentes aos servidores públicos, dando atenção também a categoria dos profissionais da educação. Esse discurso gerou certo entusiasmo na categoria, que vislumbrava atender às reivindicações do setor e, conseqüentemente, materializar a valorização profissional. Em consonância com esse discurso, a Secretaria de Educação Esporte e Lazer (SEEL) estruturou uma proposta de valorização do magistério que atribuía ênfase à garantia dos princípios valorativos previstos no PCCR, além da respectiva ampliação dessas garantias por intermédio da reestruturação desse Documento. Portanto, valorizar o magistério nesse contexto mostrou-se imprescindível para pôr em prática o Plano de Governo, no qual a oferta de uma educação escolar com qualidade configurou-se imprescindível para materialização de uma sociedade justa e igualitária para todos. Em meio a esse debate, emerge uma primeira questão: As ações implementadas pela SEEL entre 2001 a 2008 garantiram a valorização do magistério?

A partir do debate e da questão acima explicitada, essa pesquisa teve como objetivo em analisar as ações implementadas pela Secretaria de Educação, Esporte e Lazer (SEEL) da cidade do Recife que visaram valorizar o magistério municipal entre o período de 2001 a 2008, período da gestão do prefeito João Paulo. A concepção de valorização do magistério assumida ao longo deste estudo baseou-se na compreensão de que sua materialização dar-se-á por intermédio da articulação entre duas dimensões: objetiva (condições funcionais inerentes a profissão, tais como: carreira, condições de trabalho e formação) e subjetiva (reconhecimento social, dignidade profissional e valorizar-se). A pesquisa teve cunho qualitativo e, para coleta de dados, utilizou entrevistas semiestruturadas, aplicando-as a onze professores e um ex-represente da SEEL, além de realizar análise documental. Para análise dos dados foi utilizada a técnica de análise de conteúdo do tipo temática (BARDIN, 1977).

Neste artigo, apresentamos o resultado desse estudo que analisou a política de valorização do magistério implementada ao longo dessa gestão petista no intuito de compreender se essa categoria foi valorizada na perspectiva desses profissionais.

A valorização do magistério público na pauta do debate nacional

A inserção da valorização do magistério como princípio da educação escolar na CF/1988 se deu em decorrência da mobilização das entidades representativas da categoria através da denúncia das reais condições de trabalho e salários, somados a produção acadêmica que fomentaram o debate nacional e a incorporação dessas reivindicações a essa Legislação. Segundo Silke Weber (2003) com o aprofundamento do debate sobre os problemas da educação incentivado pela produção acadêmica e pela luta em favor da democracia, ganha destaque o professorado da educação básica que, na década de 1980, passou a ser reconhecido como um dos principais agentes de mudança, seja da qualidade do ensino, seja da

democratização da própria sociedade brasileira. Dentre esses problemas podemos elencar a questão do acesso e permanência a todos os níveis de ensino com qualidade para toda a população, além da própria desvalorização do professor.

Nessa perspectiva, tem-se o reconhecimento da importância da valorização do magistério como condição de melhorar a qualidade da educação brasileira. Em consequência disso a CF/1988 aponta alguns princípios que deverão ser incorporados ao estatuto do magistério pelos entes federados a fim de valorizar o seu quadro de profissionais:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

V - valorização dos profissionais de ensino, garantindo, 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;

A valorização do magistério na Carta Magna é compreendida pela necessidade de profissionalização desses profissionais e se estrutura na garantia da construção de carreiras com Piso salarial profissional determinado nacionalmente. A CF/1988 legisla em favor da qualidade das escolas públicas e que esta só poderá ser construída por profissionais valorizados.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN /9.394/96) reforça a importância da valorização dos profissionais do magistério vista como necessária para oferta de uma educação escolar com qualidade:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

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.

Há, portanto, no ponto de vista normativo o reconhecimento da valorização do magistério atrelada ao desenvolvimento profissional e a ascensão na carreira. Determinando que os entes federados implementem plano de cargo e carreira como estímulo a carreira do magistério público na perspectiva de repercutir no exercício funcional. Nesse sentido, “[...] observa-se claramente um movimento, pelo menos por parte do governo federal, de buscar assegurar, no plano legal, maiores direitos e garantias aos professores da educação básica que repercutam diretamente sobre a atratividade da carreira docente” (OLIVEIRA; ASSUNÇÃO 2011, p.35). O foco dessas ações tem sido a reestruturação da carreira do magistério público visando o reconhecimento profissional e consequentemente o reflexo no fazer pedagógico. Na prática, esses esforços não vêm garantindo a valorização da carreira do magistério. O que há, são ações que têm direcionado essa discussão para o aspecto da remuneração. Pautado, portanto, no desenvolvimento da ascensão profissional por intermédio da valorização salarial e por intermédio de outros benefícios. Dentre os entraves para materialização desse princípio está a existência das disparidades orçamentárias entre os entes federados somada a falta de interesse político. Dessa forma, cada ente federativo pratica uma política salarial condizente com os recursos disponíveis e até mesmo a partir dos seus próprios interesses em elencar ou não essa questão como prioridade em sua gestão.

A definição da categoria valorização do magistério

A valorização do magistério através do mérito vem sendo institucionalizada como forma de tornar a carreira atraente e valorizada. O discurso tem se pautado em reconhecer o valor dos profissionais que apresentam resultados satisfatórios perante as avaliações externas. Valorizar nesse sentido consiste em estimular a competição através de incentivos financeiros como progressão na carreira, bônus, premiações a fim de estimular a permanência e o ingresso de bons profissionais estimulados a contribuírem com o sucesso do sistema educacional. Nessa perspectiva, valorizar se fundamenta em “(...) uma idéia de valorização individualizadora e abstrata, pautada em uma proposta que associa remuneração e mérito profissional. (...), a discussão sai de uma arena social e profissionalizante e entra num campo individualizante e motivacional” (RAMOS, 2008, p.118/119). Essa perspectiva de valorização a partir do merecimento tem estado presente nas ações implementadas pelos gestores públicos, já que lhes competem promoverem a valorização do magistério como define a CF/1988.

Há o deslocamento da discussão sobre a valorização da profissão do magistério centrada no plano individual, com base no merecimento. Privilegiando mais a pessoa, isto é, suas capacidades, suas competências, seus méritos, seu empenho, sua responsabilidade. Eximindo o reconhecimento da atuação, o potencial, a mobilização, a divisão de problemas, a ajuda mútua, a força coletiva de seu grupo (RAMOS, 2008, p.4). Consiste em tornar a valorização como ato particular, pautada na atuação individual condicionada ao mérito por ter atingido as expectativas. Essa concepção de valorização ressalta, portanto, os aspectos profissionais onde há a predominância da ascensão remuneratória por intermédio de estímulos externos, além do desenvolvimento profissional. Deslocando para segundo plano, ou até mesmo excluindo, outros indicativos de valorização que devem permear essa discussão como o próprio reconhecimento social da profissão, além da estruturação de uma carreira que oportunize o crescimento e a dignidade profissional referendada na participação e interesses da categoria.

Leher (2010) apresenta uma definição ampliada de valorização do magistério ao discutir que a análise dessa expressão abranger duas dimensões indissociáveis:

(1) objetivas – regime de trabalho; piso salarial profissional; carreira docente com possibilidade de progressão funcional; concurso público de provas e títulos; formação e qualificação profissional; tempo remunerado para estudos, planejamento e avaliação, assegurado no contrato de trabalho, e condições de trabalho e (2) subjetivas – reconhecimento social, autorrealização e dignidade profissional (LEHER, 2010).

A primeira dimensão abordada pelo autor se refere as condições objetivas concernentes a regulação da profissão do magistério e os elementos funcionais para o exercício do trabalho, tais como: estruturação da carreira, formas de ingresso, formação, mecanismos de progressão na carreira, remuneração, tempo destinado ao estudo e condições de emprego. Questões essas que devem estar postas no contrato de trabalho estabelecido entre o servidor e o empregador, no caso do funcionário público, carecem serem definidas no plano de cargo e carreira que se apresenta enquanto documento legal que regula a carreira através dos mecanismos de acesso e progressão. Já a segunda dimensão, subjetiva, envolve o reconhecimento social, satisfação e dignidade profissional que poderá advir do valor simbólico e efetivo atribuído ao magistério nos aspectos sociais e profissionais. O autor conclui dizendo que a organização dos trabalhadores da educação se apresenta como essencial para materialização da valorização da categoria.

Segundo Ramos (2008) as ações concernentes a valorização do magistério no âmbito das políticas educacionais têm girado em torno apenas do aspecto do reconhecimento profissional, situado enquanto ato individual, ou seja, a partir do merecimento.

[...] manipulavam-se os egos dos profissionais da área, numa estratégia de cooptá-los às razões oficiais, pelo 'reconhecimento' de suas causas e valores, desmobilizando-os em suas lutas, que, perante tanta 'compreensão' governamental, pareciam até se tornar pecados, frente à opinião pública (RAMOS, 2008, p.266).

No entanto, segundo a mesma, que apresenta uma concepção divergente a valorização do magistério é compreendida como prática coletiva, consciente e intencional. Logo, sua materialização dar-se-á pelos próprios sujeitos, mediante a superação das motivações e necessidades pessoais. Ou seja, ela decorreria da ultrapassagem da esfera cotidiana, ou seja, da superação da atuação das motivações e das necessidades particulares para compreensão e ação do sujeito na reprodução dessa mesma cotidianidade. "Tal sujeito elevar-se-ia para uma esfera de atuação e compreensão não cotidiana do mundo (para um âmbito de atuação consciente, livre, intencional, genérica), o que possibilitaria efetivamente a sua valorização" (RAMOS, 2008, p.50).

A efetivação desse processo, ou seja, a superação dos interesses particulares tornando-se numa luta coletiva pautada na reflexão e atuação de forma consciente e intencional o que, segundo a autora, possibilitará efetivamente a valorização da categoria. Ou seja, que "predomine a 'ideia de valorização', por meio da incorporação ideológica, pela sociedade civil, da necessidade da valorização efetiva" (RAMOS, 2008, p.51). Diante disso, a materialização da valorização dependerá dos esforços da categoria mobilizada em sintonia com os diversos segmentos da sociedade civil organizada, engajados no sentido de denunciar a situação de desvalorização vivenciada pelo grupo profissional, reivindicando e propondo ações com vista a promover a valorização dessa profissão.

As ações com vista a valorizar o magistério municipal do Recife no período de 2001 a 2008

Na gestão do prefeito João Paulo os professores ocuparam lugar de destaque como imprescindíveis para concretização do plano de governo que previa uma sociedade justa e igualitária para todos por intermédio da ampliação dos serviços públicos, dentre eles, uma educação escolar com qualidade. Diante disso, evidenciamos que a implementação de ações, tendo em vista, valorizar esse grupo profissional destacou-se no discurso oficial como mecanismo viabilizador das reformas educacionais previstas naquele período.

Nessa discussão, o Plano de Cargo Carreira e Remuneração (PCCR) emergiu como um dos mecanismos viabilizador da valorização do professor em Recife em cumprimento as deliberações advindas do cenário nacional (Fundef/1996 e Fundeb/2007). Seguindo essas deliberações esse governo buscou reestruturar a carreira e a remuneração do magistério mediante oito alterações no PCCR. Além do mais, procurou atender outras reivindicações da categoria que não foram expressas nessas modificações, como foi o caso do processo de formação continuada e condições de trabalho.

As informações provenientes das entrevistas e da análise dos documentos foram organizadas em três questões, a saber: **desenvolvimento na carreira, desenvolvimento profissional e condições de trabalho.**

Desenvolvimento na Carreira

A carreira do magistério nessa rede de ensino é composta pelos cargos de professor I e professor II. Para o cargo de professor I composto por cinco classes salariais admite-se como habilitação inicial a qualificação em nível médio na modalidade normal. No caso do professor II, estruturado em quatro classes, a primeira delas inicia-se a partir da formação superior em curso de licenciatura plena. No que se refere ao ingresso na carreira do magistério no sistema municipal do Recife em concordância com a determinação da CF/1988 (Art. 206) e LDBEN/9.394/96(Art. 67), o PCCR (Art. 14) estabelece que esse se dê exclusivamente por concurso público de provas e títulos. Essa garantia foi ressaltada por alguns sujeitos como indicativo do processo de valorização profissional, onde o gestor municipal buscou dar cumprimento a esse preceito com base na determinação das normas citadas. Além de atender as reivindicações da categoria quanto a necessidade da ampliação do quadro de profissionais.

Evidenciamos que alguns professores se posicionaram sobre essa questão:

[...] na gestão de João Paulo ele valorizou muito (...) a prefeitura tinha muitos professores contratados, estagiários de sala de aula e quando eu fiz o concurso ela já tinha chamado professores do concurso anterior da gestão anterior e mais dois mil professores desse concurso que eu fiz. Então ele valorizou muito essa questão de ter professores formados em sala de aula e não estagiários que estão em formação e sem apoio de ninguém. Houve esse avanço (P.3).

Novos professores na rede e aí foi um ganho no governo João Paulo que nós conseguimos contratar antes. A gente tinha eu acho que metade da rede com estagiários e acumulação de professores. Conseguiram-se contratar quase três mil professores novos. Inclusive eu sou dessa demanda (S.2).

Há o entendimento por parte dessas professoras quanto a preocupação da SEEL acerca da realização de concursos públicos no intuito de substituir os contratos precários e estagiários. Além do mais, como indicativo do reconhecimento profissional.

Outra iniciativa evidenciada como indicativo da valorização profissional foi a garantia de ingressar nessa rede de ensino recebendo os proventos de acordo com o nível de formação/qualificação.

A mesma coisa mudou só a questão financeira a gente que era do probatório recebia menos de um salário mínimo, então não sei se foi o sindicato, a gente já começou a receber com o nível que a gente tinha. Quem tinha nível superior recebia com nível superior. Quem tinha pós recebia com o nível de pós. Foi na questão financeira, mas no que diz respeito ao trabalho, ao professor o avanço é muito pouco (P.10).

Essa ação se configurou como indicativo da valorização profissional do magistério. Haja vista, ter percebido um incremento na remuneração por intermédio da promoção na carreira ainda no estágio probatório. Isso se deu na gestão do prefeito João Paulo em decorrência da alteração do Art. 13 do PCCR (versa sobre a promoção por habilitação e qualificação) por intermédio da Lei nº 16.796, de 03 de outubro de 2002. A referida modificou os critérios para promoção por qualificação que se constitui na mudança de classe salarial após a conclusão de curso de graduação e pós-graduação. Antes tal promoção isso se dava depois da estabilidade no cargo, após a finalização do estágio probatório compreendendo três anos.

Essa medida acenou na perspectiva da valorização da carreira do magistério nessa rede de ensino no sentido de atrair e reter profissionais. Ou seja, como pontuaram Gatti e Barreto (2009) a existência de uma carreira atrativa se constitui enquanto fator significativo para o ingresso e permanência na profissão do magistério. Ao apresentar perspectiva de ascensão profissional por intermédio da remuneração e reconhecimento da atuação funcional.

Nesse sentido, a realização profissional se configura como condição imprescindível para impactar na qualidade da educação escolar.

Outro ponto relevante nesse debate, diz respeito ao desenvolvimento na carreira previsto no Art. 13 do PCCR dar-se-á por progressão horizontal e qualificação. A primeira delas corresponde: “a passagem do professor de um nível para o seguinte, dentro da mesma classe, pelo critério de tempo efetivo exercício na Rede de Ensino Público do Município do Recife”. Isso ocorre a partir da estabilidade no cargo após o término de três anos do estágio probatório.

O PCCR estabelece que para fazer jus dessa progressão o professor terá que ser aprovado na avaliação de desempenho a ser realizada anualmente através de um Sistema de Avaliação constituído por comissão formado por representantes da SEEL, Secretaria de Desenvolvimento Institucional de Recursos Humanos, do Conselho Municipal de Educação e representantes da categoria (Art. 45). Essa mesma norma não estabeleceu prazo para composição dessa comissão, nesse caso, a promoção vem se dando independentemente da performance desse profissional, repetindo apenas o tempo de serviços prestados.

Já a segunda promoção estará condicionada ao nível de especialização (qualificação) do professor, para isso, ela se distingue em: “I- Promoção por habilitação- passagem do professor I Classe A para a Classe, dentro do mesmo nível; II- Promoção por titulação- passagem do professor de sua classe para a correspondente à titulação comprovada, dentro do mesmo nível (...)”. Essa se constitui como incentivo de qualificação do trabalho docente que prevendo impacto na remuneração e na qualidade do serviço prestado. Conforme Melo Junior (2000) é preciso que os sistemas de ensino assegurem oportunidades de acesso a programas de formação continuada a todos os profissionais do magistério, para que a qualificação profissional deixe de depender exclusivamente de iniciativas individuais. No caso da rede municipal do Recife cabe registrar que houve ao longo do período em análise incentivo financeiro no sentido de garantir a realização de curso de graduação e pós-graduação aos profissionais pertencentes a esse grupo.

Enfim, há o reconhecimento por parte dos professores quanto a relevância da carreira como indicativo da valorização profissional, ou seja, uma carreira que garanta: ingresso via concursos de provas e títulos, desenvolvimento por intermédio da movimentação por tempo de serviços prestados e mediante formação, ampliação da jornada de trabalho (acumulação) e ascensão da remuneração via salários condignos. Essa última assumiu centralidade nas falas dos professores como ponto central de uma política de reconhecimento da ação do magistério. Porém, ao analisarmos os reajustes salariais práticos percebemos que os índices não garantiram o aumento do poder de comprar desses profissionais, em alguns momentos os incrementos ficaram abaixo da inflação do período.

Portanto, os dados apontam que os reajustes recebidos por essa categoria decorreram de algumas alterações do PCCR de refletiram na composição da remuneração, como exemplo, a ascensão na carreira por qualificação ainda no estágio probatório, concessão de gratificação para os profissionais que atuam no ensino especial, redução do tempo de progressão por tempo de serviços, concessão da ampliação da jornada de trabalho, dentre outras. Os professores foram enfáticos ao atribuírem que perceberam mudanças no que diz respeito a carreira. Principalmente na remuneração, logo podemos inferir que os professores atribuíram que foram valorizados pelo gestor municipal ao analisarem sob esse prisma.

Desenvolvimento profissional

No intuito de elevar o patamar de qualidade da educação escolar, podemos nos arriscar a dizer que SEEL tentou atribuir certa prioridade aos investimentos no desenvolvimento profissional (aprendizado para toda a vida), no sentido de que tratou da

formação continuada numa perspectiva que a coloca enquanto necessário para o aprimoramento das competências profissionais a fim de impactar na prática pedagógica, no *status* profissional e aprendizado dos estudantes (MARTINEZ, 2010).

As ações empreendidas ressaltaram a vinculação entre a melhoria da educação escolar e desempenho do professor que se apresentaram como protagonistas desse processo, conforme pesquisa anterior já havia atestado: “Nessa direção, a sala de aula, o ensino e a prática docente foram tomados como objetos de reflexão, por conseguinte, a formação continuada assumiu papel importante na ressignificação/ reconceitualização da prática docente” (SANTOS, 2010, p.226). Havia uma clareza por parte da gestão de que investir em formação é também investir na qualidade da educação, já que um profissional com boa qualificação profissional tende a atuar de forma mais qualificada.

Essa vinculação foi confirmada pelos professores nos depoimentos a seguir:

O professor foi valorizado nós tivemos muitas formações. Nós tivemos muitos cursos importantíssimos para nossa aprendizagem, para a prática pedagógica. Ele não media esforços para isso, tinha dinheiro, claro do FNDE que vinha dinheiro público pra fazer a formação do professor não foi de graça. Mas foi pago, patrocinado pelo governo. Mas ele aproveitou bem os investimentos no professor (P.3).

Veja bem, na gestão João Paulo você vai encontrar a questão dos cursos do estímulo do professor que queria se preparar mais. (...) é uma rede que nesse sentido ela preside a idéia de qualificar cada vez mais o seu quadro. Avançou quando iniciou a gestão fazendo boas capacitações e aí investindo nessa questão da qualidade da formação do professor acho que quando investe na formação é uma demonstração de que tá investindo na qualificação do seu quadro (P.5).

É possível inferir nesses depoimentos uma clareza sobre a vinculação entre formação continuada e prática pedagógica do professor. Nesse sentido, as ações visando o desenvolvimento profissional se configuraram como indispensável para repercutir no fazer pedagógico, além de representarem indicativo do reconhecimento profissional. Os entrevistados confirmam essa perspectiva ao afirmarem que tiveram sua atuação reconhecida, pois o foco dessa gestão se concentrou na qualificação profissional a fim de repercutir na qualidade da educação escolar. Segundo os mesmos, foram valorizados através do estabelecimento da qualificação profissional isso porque tiveram “cursos importantíssimos para nossa aprendizagem” (P.3), “a valorização de Pernambuco, assim da cultura local” (P.4) e “boas capacitações e aí investindo nessa questão da qualidade da formação do professor” (P.5). Como ponto comum nessas falas podemos destacar a qualidade da formação oferecida que contemplou a valorização da cultura popular, estudos focados nas necessidades da rede escolar, além da diversificação de espaços e tempos de reflexão desse processo.

Logo, podemos inferir que a formação continuada se configurou como direito da categoria, assim como evidenciou Santos (2010). Onde a SEEL buscou garantir o aperfeiçoamento permanente de todos os professores mediante a participação nas diferentes atividades de formação, tendo em vista, melhorar a qualidade da oferta do ensino escolar. Nesse sentido, ao tratar a formação docente como política pública, que concorre para melhoria da prática pedagógica, demonstrou certa preocupação com as necessidades formativas do conjunto de profissionais. Acrescentamos a esse debate que essa medida se articulou a uma proposta maior, onde as ações no que diz respeito a formação se configuraram como indicativo da valorização do magistério.

Outro aspecto relevante frisado pelos sujeitos como indicativo da valorização profissional, no quesito desenvolvimento profissional, foi o investimento no capital cultural do professor. Essas ações caminham no sentido oportunizar a distribuição de livros para formação da biblioteca pessoal e da escola, aumento do valor do bônus cultural e realização de eventos culturais. Os entrevistados se manifestam a esse respeito:

Foi na gestão dele que passamos a ter acesso a mais livros, por exemplo, a biblioteca do professor não só nas escolas a gente recebia também (P.2).

Gosto muito do bônus cultural que incentiva a comprar livros. Eu tenho muitos livros gosto muito de comprar o livro da minha área, paradidáticos, livros científicos também (P.4).

Formações continuadas, a Bienal, o incentivo cultural (P.10).

Desses depoimentos inferimos que o investimento no capital cultural se apresentou enquanto indicativo da valorização profissional. Há o reconhecimento dessa ação como medida que refletiu a preocupação do gestor municipal em buscar alternativas que viessem a garantir uma educação escolar com qualidade, porém como iniciativa que se propões a valorizar a atuação desse grupo profissional na rede de ensino.

A participação na 53ª Reunião Anual da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC) em 2001 realizada Salvador (BA) foi ressaltada também como iniciativa que demonstrou o foco de atuação dessa gestão no que diz respeito a valorização profissional.

Quando nós fomos pra Bahia que eu nem acreditei que era verdade quando começou a surgir os boatos. Eu vi que realmente ali houve uma grande valorização porque eu não tinha noção do que era a SBPC. Aquela SBPC foi excelente, de qualidade foi um ponto de partida muito bom (P.8).

É oportuno ressaltar que a formação continuada do professor como constituinte do processo de valorização profissional emergiu ao longo das duas gestões da SEEL como prioridade. Isso foi evidenciado nos discursos dos profissionais entrevistados e nos documentos consultados. A qualificação profissional por intermédio da realização de um curso de pós-graduação e graduação seguiu a lógica que a busca por um diploma representa um incremento na remuneração seguida do impacto na prática dos serviços prestados. Dessa forma, quanto mais qualificado fosse o professor maior tendia a ser seu reconhecimento profissional e conseqüentemente seu nível de desempenho no sistema educativo. Como foi possível identificar, a formação continuada do professor contemplou também investimentos em ações que envolveram: participação em eventos científicos, ciclo de debates, formação continuada nas escolas e faculdades, percepimento de bônus cultural, revistas, livros.

Podemos inferir que houve o entendimento por parte desses profissionais quanto a dimensão do processo de profissionalização docente como constituinte da instrumentalização profissional, mas também como indicativo do próprio reconhecimento funcional. A partir das ações empreendidas pela SEEL os sujeitos confirmam que as mesmas repercutiram na melhoria da atuação profissional, bem como, na valorização como sujeito atuante dessa rede de ensino.

Condições de trabalho

O PCCR (Art. 3º), os documentos produzidos pela SEEL e um grupo de professores preconizaram também as condições de trabalho como indicativo da valorização profissional. Evidenciamos que as ações implementadas por essa Secretaria ao longo do período em análise contemplaram os seguintes aspectos: condições funcionais para realização do trabalho diário (estrutura física, recursos pedagógicos e o cuidado e acompanhamento da saúde do servidor) e organização do espaço escolar.

Os professores atribuíram certa significação ao estabelecimento de condições de trabalho como imprescindível para garantir a dignidade profissional. Alguns desses externaram o entendimento de que essa questão se constitui como indicativo da valorização profissional ao longo da gestão em tela. Ao evidenciarem que a SEEL manifestou preocupação quanto a essa discussão ao implementar ações visando reestruturar o ambiente

escolar, garantindo a entrega de materiais pedagógicos, o cuidado com a saúde do servidor, além da organização do espaço educacional. Porém, outros não apresentaram idêntica compreensão, pois afirmaram que o houve foi a precarização do trabalho do professor, tendo em vista, a falta de conservação das escolas e de recursos, superlotação das salas de aulas.

Eu não sei se por ser uma questão de João Paulo ou de um programa federal essa história porque assim, a gente teve mais dinheiro, investimentos na escola, então, na gestão de João Paulo foi muito bom... trabalhar num ambiente com material, com ambiente adequado e com materiais para a gente realizar um bom trabalho (P.1).

No entendimento dessa professora a garantia de condições de trabalho representa um dos indicativos da garantia da dignidade profissional. Onde esse sujeito manifestou que recebeu atenção da SEEL no que diz respeito a essa questão, o que de certa forma repercutiu no fazer pedagógico, além do mais, no processo de reconhecimento profissional. Nesse contexto, evidenciamos que atingir o patamar de qualidade requeria não apenas investir no estabelecimento da formação do professor, mas também ofertar as condições funcionais para realização do trabalho diário, além do próprio reconhecimento profissional valorização da carreira.

Porém, outros sujeitos atribuíram que quanto às condições de trabalho não foram valorizados pelo gestor municipal, como podemos observar nos relatos a seguir:

Não me senti valorizada, não me senti pela questão das condições precárias das escolas a gente teve até denúncias do nosso sindicato. Que as escolas funcionavam em bares (...) É claro que a gente também teve algumas reformas, reformas de algumas escolas (P.9).

Não é ruim precisa melhorar muito, mas que já melhorou bastante. Falta mais respeito ao profissional, o respeito ao aluno. Lotam as salas de aula não quer nem saber se a escola tem as condições, que as salas têm o quantitativo adequado de alunos, que o professor tem um número adequado (P.10).

As falas acima reforçam a questão da valorização e a necessidade de melhoria de condições de trabalho. P.9, por exemplo, destaca a falta de valorização devido as condições precárias das escolas, ressaltando que em um das escolas onde trabalhou o atendimento aos alunos se dava em um antigo bar. Esse episódio serviu para ilustrar que apesar do discurso do gestor municipal quanto a prioridade da educação escolar com qualidade para todos, na prática os esforços não atingiram toda a rede escolar beneficiando algumas escolas com reformas como pontuou a referida professora.

É pertinente frisar que ao longo das entrevistas os professores fizeram pouca menção às condições de trabalho. De forma que se pode inferir que as questões salariais e desenvolvimento profissional são questões mais fortes e relevantes para a categoria quando se fala em valorização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A valorização do magistério esteve entre as ações da SEEL por intermédio de uma política pautada na qualificação profissional, condições de trabalho e carreira. Já que a materialização desse princípio se apresentou como uma das condições para garantir um ensino escolar com qualidade. Ou seja, se estabelecendo uma nítida vinculação entre valorização profissional e desempenho funcional. Dessa forma, os documentos e os sujeitos evidenciaram que houve uma centralização no que se refere ao desenvolvimento profissional e carreira. Reforçando o entendimento quanto a garantia da valorização profissional como necessária para se implementar as reformas educacionais naquele período.

No que se refere a remuneração, havia o entendimento por parte da maioria dos professores de que a categoria não foi valorizada pelo viés da remuneração. Porém, ao analisarmos do ponto de vista do ingresso, desenvolvimento, regime de trabalho os profissionais atribuem que foram valorizados.

Com relação ao desenvolvimento profissional, no entendimento dos professores essa questão se constitui como indicativo da valorização profissional, já que as ações empreendidas visando a qualificação profissional repercutiram na melhoria do exercício funcional e se constituía como um dos critérios para ascender na carreira.

Já com relação as condições de trabalho, como havíamos afirmado apenas alguns professores mencionaram que foram valorizados pela SEEL mediante a garantia dessa questão. Porém, outros sujeitos atribuíram que o contexto de precarização das condições de trabalho vivenciado pelo magistério brasileiro também se evidenciou ao longo dessa gestão devido as péssimas condições das escolas, superlotação das salas de aula.

Inferimos que o processo de valorização profissional do magistério se deu de forma parcial, pois o reconhecimento da valorização como direito subjetivo do magistério não garantiu a materialização da mesma em sua totalidade como evidenciamos ao longo deste trabalho. Já que as expectativas geradas no período de campanha quanto a garantia e ampliação desse direito não garantiram o cumprimento dos acordos anunciados. As conquistas decorreram da mobilização da categoria ao exigir o cumprimento desse princípio, além da respectiva continuidade das mesmas. Ou seja, o fato de se constituir como direito não se demandou a sua materialização em todos os aspectos estruturadores de uma política de valorização profissional.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.

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

_____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. *Dispõe sobre as diretrizes e bases da educação nacional*, Diário Oficial da União, Brasília: v.135, nº 248, 23 dez 1996. Brasília, DF.

_____. Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996. *Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério*. Diário Oficial da União, Brasília: nº 250, 26 dez. 1996. Brasília, DF.

_____. Resolução n. 3/1997. *Fixa diretrizes para os novos planos de carreira e de remuneração para o Magistério dos estados, do Distrito Federal e dos municípios*, de 8 de outubro de 1997. Brasília, DF.

_____. Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 jun.2007.

_____. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, DF.

_____. *Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública*, de 2 de abril de 2009. Brasília, DF.

GATTI, Bernadete Angelina; BARRETO, Elba Siqueira de Sá. *Professores do Brasil: impasses e desafios* / Coordenado por Bernadete Angelina Gatti e Elba Siqueira de Sá Barreto. – Brasília: UNESCO, 2009.

- LEHER Roberto. “valorização do magistério” (verbete). / Organizadoras, Dalila Andrade Oliveira, Adriana Maria Cancela Duarte e Livia Maria Fraga Vieira, *Dicionário de trabalho, profissão e condição docente*. - Belo Horizonte: UFMG/ Faculdade de educação, 2010.
- MARTÍNEZ, Javier Campos. “Desenvolvimento profissional docente” (verbete). / Organizadoras, Dalila Andrade Oliveira, Adriana Maria Cancela Duarte e Livia Maria Fraga Vieira, *Dicionário de trabalho, profissão e condição docente*. - Belo Horizonte: UFMG/ Faculdade de educação, 2010.
- MELO JÚNIOR, João Alfredo Costa de Campos. *Burocracia e educação: uma análise a partir de Max Weber*. In: Revista Pensamento Plural | Pelotas [06]: 147 - 164, janeiro/junho 2010.
- OLIVEIRA, Andrade Dalila ; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Condições do trabalho docente. Uma análise a partir das demandas dos trabalhadores. In: *Anuário educativo brasileiro/visão retrospectiva*/Guadalupe Teresinha Betussi, Nildo Domingos Ouriques, (coord).- São Paulo/Cortez, 2011.
- RECIFE. *Plano de Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR) do Grupo Ocupacional Município(GOM)*. 2008(Versão com alterações).
- RAMOS, Géssica Priscila. *Entre a proposta e o pretexto da qualidade do ensino: uma leitura sobre os liames da valorização docente a partir do FUNDEF*. 2008. 311f. Tese (Doutorado em Educação) - Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2008.
- SANTOS, Edlamar Oliveira dos. *A formação continuada na rede municipal de ensino do Recife: concepções práticas de uma política em construção*/ Edlamar Oliveira dos Santos. – Recife: O Autor, 2010.
- WEBER, SILKE. Profissionalização docente e políticas públicas no Brasil. In: *Educação e Sociedade*, Campinas, vol. 24, n. 85, p. 1125-1154, dezembro 2003.