



A (Des)Valorização do Magistério: os casos de Cachoeirinha e de Porto Alegre

Franciele Nepomuceno Netto

Porto Alegre

2010

FRANCIELE NEPOMUCENO NETTO

A (Des)Valorização do Magistério: os casos de Cachoeirinha e de Porto Alegre

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial e obrigatório do título de Licenciatura em Pedagogia.

Orientador: Prof. Dr. I-Juca-Pirama Camargo Gil

Porto Alegre

2010

Dedico esse trabalho aos amores da
minha vida: meu pai, minha mãe e meu
marido.

Agradeço ao meu Pai Celestial pela bênção de estudar e me aperfeiçoar nesta vida. Aos meus pais, por me ensinarem a importância de adquirir conhecimento. Ao meu marido, por toda a ajuda e incentivo abnegados. Ao professor Juca Gil, por me ceder uma porção do seu saber.

“O que adquire entendimento ama a sua alma; o que cultiva a inteligência achará o bem” – Provérbios 19:8.

RESUMO:

Este trabalho trata da carreira docente, sobretudo no ensino público. Para situar o atual desenvolvimento da profissão em nosso país, pontuam-se diversos momentos históricos que guardam relação com a prática do ensino, desde o Brasil Colônia até a outorga da Constituição Cidadã, 1988. Buscou-se na legislação o tratamento dispensado à educação e aos docentes e identificaram-se épocas de fomento à liberdade e ao crescimento cultural nacional. Confiando, portanto, na premissa de que o cuidado legislativo com a educação e com os profissionais que a exercem é um parâmetro para a verificação da conjuntura do país, pesquisaram-se as regras legais vigentes para a docência, objetivando-se identificar a posição e o prestígio atualmente conferidos aos professores. A análise empreendida apóia-se, principalmente, nos referenciais de Carlos Roberto Jamil Cury e de Dermeval Saviani. Delimita-se o objeto de estudo à comparação dos planos de carreira do magistério dos municípios de Porto Alegre e Cachoeirinha, ambos do Rio Grande do Sul. O rol de direitos e prerrogativas que elencam os referidos documentos demonstra que, conquanto o horizonte traçado pela Constituição não tenha sido plenamente atingido em quaisquer dos municípios, a intenção de se promover a valorização da profissão docente avança, ainda que a passos lentos, tal qual no Brasil.

Palavras-chave: (Des)Valorização do Magistério, Carreira Docente, Plano de Carreira do Magistério

SUMÁRIO

1. DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	7
2. DA HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO BRASILEIRA: A CONQUISTA DE UM DIREITO.....	9
2.2. DO PROFESSOR NA LEGISLAÇÃO ATUAL	15
3. DOS PLANOS DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO	19
3.1. DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DE CACHOEIRINHA.....	20
3.2. DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DE PORTO ALEGRE.....	24
3.3 DAS SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS.....	30
4. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	38
DAS REFERÊNCIAS	40

1. DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

A questão do reconhecimento profissional e a valorização do Magistério são assuntos muito discutidos atualmente no ramo educacional. Seguidamente nos deparamos com professores descontentes com a profissão e insatisfeitos com as condições de trabalho em que atuam e com a retribuição financeira de seu ofício. Ao longo da minha trajetória no curso de Licenciatura em Pedagogia desta Universidade Federal e das minhas experiências como docente estagiária – em estágios obrigatórios e não-obrigatórios – conheci alguns educadores que manifestaram semelhante decepção.

Uma dessas experiências em especial – a mini-prática realizada na disciplina de Seminário de Docência VI: saberes e constituição da docência (6 a 10 anos), EDU02067 – despertou o meu interesse pela temática de estudo proposta neste Trabalho de Conclusão de Curso. Em entrevista realizada com a professora titular da turma de terceira série do Ensino Fundamental da Rede Estadual de Ensino, perguntei se a docente gostava da profissão que escolhera e como se sentia atuando nesse ofício. A educadora respondeu-me que sim, que gostava do seu trabalho, porém, tal foi a minha surpresa quando, completando a sua resposta, me disse que se arrependia de ter escolhido essa profissão, pois o desgaste físico e as condições de trabalho não eram compensados pelo salário no fim do mês.

Os estudos e discussões realizados em outras duas disciplinas também me deram suporte e subsídios para o desenvolvimento deste trabalho, a saber: Seminário: educação, trabalho e profissão – EDU03030 e Políticas da Educação Básica – EDU03022.

A posição e o prestígio conferidos ao professor constituem-se como preocupação importante a ser analisada e debatida atualmente, uma vez que a satisfação e o bem estar profissional dos que atuam nesse ofício incidem diretamente na qualidade da Educação. Com isso em vista, procuro investigar quais as medidas legais estão sendo tomadas em favor de garantir alguns direitos mínimos para o desenvolvimento de tal profissão.

A partir daí, levanto algumas questões para delimitar e orientar a presente pesquisa na medida em que procuro identificar, (1) quais os direitos já conquistados e que já fazem parte do rol de prerrogativas legais específicas da carreira docente; e, tendo como base os exemplos particulares dos Municípios de Cachoeirinha e Porto Alegre, ambos no Rio Grande do Sul, (2) quais as contribuições dos Planos de Carreira do Magistério Público das referidas localidades para a valorização dos profissionais que atuam em suas redes de Ensino.

Para alcançar os objetivos da pesquisa, no segundo capítulo, farei um apanhado geral, de caráter bibliográfico, da história da Educação no Brasil e apoiado, principalmente, nos referenciais de Carlos Roberto Jamil Cury e de Dermeval Saviani. Posteriormente, farei uma análise da legislação vigente que regulamenta o exercício docente.

Para esse primeiro olhar, será utilizada a Constituição Federal de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, o Plano Nacional de Educação e a Lei do Piso Salarial Nacional, bem como alguns Pareceres e Resoluções do Conselho Nacional de Educação. Por fim, o terceiro capítulo traz uma análise comparativa entre os Planos de Carreira do Magistério Público de Cachoeirinha e de Porto Alegre. Este foi escolhido por se tratar de um documento contemporâneo à Constituição de 1988, e aquele, por ser mais recente, datando de 2004.

2. DA HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO BRASILEIRA: A CONQUISTA DE UM DIREITO

Para melhor compreendermos como a profissão docente está sendo vista e tratada hoje, se faz necessário nos remetermos ao contexto histórico da educação no Brasil e ao processo pelo qual passou até constituir-se como um direito subjetivo de todos e um dever do Estado. Para tanto, faremos uma breve análise das Constituições Brasileiras, procurando quais as medidas legais foram tomadas no que diz respeito à valorização da educação e da profissão docente em nosso país.

As primeiras práticas educacionais no Brasil foram desenvolvidas pela Igreja Católica. Com o intuito de reter o avanço das idéias protestantes, a Companhia de Jesus é fundada para difundir a fé católica entre os povos dos países colonizados. Sendo assim, fica com os Jesuítas a responsabilidade de educar, instruir e transmitir valores aos filhos dos senhores de engenho, aos colonos, índios e escravos. Aliados à Coroa Portuguesa, os religiosos tem a missão de facilitar a colonização do país.

Ameaçado pelo poder e autonomia da Igreja, que perdurou por mais de dois séculos, o Estado, administrado pelo Marquês de Pombal, em 1759, afasta os Jesuítas desta obrigação e toma para si a responsabilidade de educar. As aulas régias de Pombal surgem com o objetivo de servirem aos interesses da Coroa e não da fé, porém, “nem de longe chegaram a substituir o eficiente sistema de ensino organizado pela Companhia de Jesus” (Piletti & Piletti, 2002, p. 137). Assim, ao início do séc. XIX, a educação brasileira é precária e tratada com um mínimo grau de importância.

Com a Independência do Brasil, a educação ganha novo olhar. O interesse do Império, agora, é a formação das elites dirigentes do país e para esse fim, são criados vários cursos de nível superior. Porém, o ensino primário não recebe a mesma atenção. Embora a Constituição Outorgada de 1824 diga que “a instrução primária é gratuita a todos os cidadãos” (art. 179), “[até] o final do Império, por força do Ato Adicional de 1834, a instrução primária estava

descentralizada, ficando a cargo das Províncias” (Saviani, 2005, p.29) que, com orçamentos escassos, não conseguiam desenvolvê-la de forma satisfatória. Após a proclamação da República essa situação se mantinha. O governo central continuava ocupando-se apenas do Ensino Superior e pouco se fez em favor de um sistema nacional de educação.

O Estado de São Paulo deu um importante passo para a ampliação do Ensino Primário e, em 1890, iniciou uma ampla reforma educacional. Uma das primeiras medidas foi tomada visando a Escola Normal, pois o entendimento era que “a condição prévia para a eficácia da escola é a adequada formação de seus professores” (Saviani, 2005, p.30). Foram organizados grupos escolares com várias classes e professores sob o comando de uma direção comum e, para abrigá-los, construíram-se prédios públicos que se destacavam em seu meio. Esse modelo foi disseminado pelo interior paulista e serviu de referência para os demais Estados brasileiros que, aos poucos, também passaram a adotá-lo. Porém, a idéia de educação popular ainda não havia ganhado forças.

Embora a República estivesse proclamada, os seus ideais de democracia, independência econômica e cultural ainda estavam longe de serem alcançados. O voto ainda era restrito a poucos, assim como a participação no poder público, que não era aberto às camadas populares. A luta por uma Federação democrática de fato e pela educação como direito de todos foram fatores que deram bases à Revolução de 1930. Segundo Cury (2005, p. 22) “após a Revolução de Trinta, o poder do Estado Nacional se fortalece e ele vai se tornando intervencionista em vários campos da vida social”.

A década de 1930 trouxe muitos avanços no campo da educação. Em 1932, é lançado o Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova, redigido por alguns educadores e que trazia, em seu texto, propostas para o desenvolvimento da educação no Brasil. Com este documento, os reformistas defenderam a idéia de que a educação obrigatória, gratuita e como direito de todos seria um instrumento essencial para a reconstrução da democracia e para o desenvolvimento político e social da nação. Para isso,

O Estado deve assumir como seu dever, com a cooperação de todas as instituições sociais, o direito de todo cidadão à sua educação integral. (...) Se o Estado toma a seu cargo tal responsabilidade é

porque deseja desenvolver ao máximo a personalidade humana e conformá-la com os fins ditados pela política educacional, que por sua vez se volta para as necessidades do país. Assim, o Estado procurará efetivar, através de um plano geral de educação em todos os graus, a abertura da escola a todos os cidadãos, para deles obter o máximo de desenvolvimento de acordo com suas aptidões vitais (Cury, 1986, p. 90).

Culminando todas essas questões, uma nova Constituição entra em vigor. A Lei Magna de 1934 traz um capítulo especialmente para regularizar a educação no território nacional. Nela, a educação é garantida como direito de todos e como dever dos poderes públicos em conjunto com a família. Fica claro o que se pretendia com a educação: que esta “possibilite eficientes fatores da vida moral e econômica da Nação, e desenvolva num espírito brasileiro a consciência da solidariedade humana” (art. 149). Embora já houvesse, nas legislações anteriores, a intenção da gratuidade do ensino, na Constituição de 1934 é a primeira vez em que os princípios da gratuidade e obrigatoriedade aparecem juntos para o ensino primário. Dessa forma, instituições oficiais são obrigadas a oferecer o ensino das primeiras letras a todos os que desejarem sem onerar os indivíduos, estendendo essa gratuidade ao ensino secundário e superior.

A nova Constituição trouxe, ainda, inovações no que diz respeito à criação de um Plano Nacional de Educação e ao ensino religioso, que passa a ser facultativo e ministrado de acordo com a confissão religiosa do aluno.

É evidente que se visava à implantação de um Sistema Nacional de Educação. Com efeito, previam-se normas nacionais, um plano nacional e um colegiado nacional para elaborar o plano e encaminhar a solução dos problemas educativos do país (Saviani, 2003, p.9).

Além disso, foi fixado um percentual mínimo de investimento público no desenvolvimento dos sistemas educativos. Os recursos seriam oriundos da renda resultante de impostos, da qual a União e os Municípios destinariam nunca menos de 10% (dez por cento) e os Estados e o Distrito federal, nunca menos de 20% (vinte por cento) – art. 165.

Esta Constituição também faz referências ao educador, ao atribuir à União a responsabilidade de reconhecer os “estabelecimentos particulares **somente** quando assegurarem a seus professores a **estabilidade**, enquanto bem servirem, e uma **remuneração condigna**” – grifos da autora – (art. 150, alínea “f”). Para o exercício da profissão na rede pública, se faz necessária a

realização de concurso de títulos e provas e a esses docentes estão garantidas a vitaliciedade e a inamovibilidade em seus cargos (art. 158), prerrogativas também concedidas aos juizes (art. 64).

A vitaliciedade é o direito de não ser afastado do cargo, a não ser “em virtude de sentença judiciária, exoneração a pedido, ou aposentadoria, (...) ou por motivo de invalidez comprovada...” (art. 64, alínea “a”). Já a inamovibilidade assegurava ao docente o direito de não ser afastado de suas funções, salvo a pedido ou por extinção do cargo. Nesse último caso, o professor deveria ser aproveitado em outra função compatível com a extinta (art. 158, § 2º).

Outro aspecto relevante que ganhou forças nessa época foi a formação de professores. Como já foi visto, para os que atuavam no Ensino Primário havia a Escola Normal. A questão, contudo, era a preparação docente para o Ensino Secundário. Foi proposta, em 1931, a criação da Faculdade de Educação, Ciências e Cultura, que não chegou a ser implementada. Porém, em 1939, passou a vigorar em todo o território nacional um curso que articulava os conhecimentos da Filosofia, Ciências, Letras e Pedagogia, com duração de três anos, complementados com um ano de Didática. “A base organizacional da formação em nível superior dos profissionais da educação, [atualmente] (...), decorre dessa estrutura (...)” (Saviani, 2005, p.32).

Vemos, assim, que o profissional da educação passa a ter reconhecimento e que há um compromisso em valorizar o seu trabalho. Sobre o capítulo II da Constituição Federal de 1934, Cury diz que

Difícilmente se verá um capítulo tão completo, salvo em 1988, e que já mostra a educação mais do que um direito civil, um direito social próprio da cidadania. Mesmo que nem tudo haja sido efetivado, ficaram registrados os compromissos com e na norma constitucional estabelecendo-se uma tradição virtuosa da busca do direito do cidadão e da cobrança do dever do Estado (Cury, 2005, p. 23).

Com o Golpe e a Ditadura do Estado Novo, a educação brasileira regride consideravelmente. A Constituição de 1937 não fala mais de financiamento público e coloca o Estado como subsidiário da família e da iniciativa privada na oferta do ensino escolar (Cury, 2005). A educação primária continua sendo obrigatória e gratuita, porém, a gratuidade estende-se apenas para os mais necessitados e, aos que não comprovarem escassez de recursos, será cobrado uma contribuição mensal (art. 130). Este mesmo artigo coloca a

solidariedade como um dever dos ricos em favor dos pobres. Esta Constituição não faz qualquer referência a um Plano Nacional de Educação e à carreira docente e exclui a exigência de concurso para o exercício do magistério público.

Após muitas lutas pelo fim da ditadura, a Constituição de 1946 recuperou alguns princípios e avanços conquistados na legislação de 1934. A educação volta a ser um direito e a União compromete-se em oferecer o ensino primário de forma obrigatória e gratuita para todos, com a possibilidade da gratuidade no ensino ulterior ao primário (art. 168, incisos I e II). Além disso, o Ensino Profissionalizante, que antes era destinado às classes populares, agora é equivalente ao Secundário e dá a possibilidade de ingresso no Superior. É previsto o investimento de recursos públicos na educação, nos mesmos moldes da Constituição de 1934 (art. 169) e o professor se vê contemplado novamente. O concurso de provas e títulos volta a ser exigido para o magistério público e, mais uma vez, o educador tem a garantia permanecer no seu emprego através da vitaliciedade (art. 168, inciso VI).

Nesse período, diversos movimentos de educação popular tiveram grande atuação na luta pela Escola pública e gratuita para todos, principalmente no que diz respeito à alfabetização de adultos. Alguns desses movimentos tiveram o patrocínio do Governo Federal, como a Campanha de Educação de Adultos, o Movimento de Educação de Base (MEB) e o Programa Nacional de Alfabetização. Durante a vigência desta Constituição, também, foi elaborada, em 1961, a nossa primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional que, após treze anos de discussão, contemplou todos os graus e modalidades de ensino.

A partir de 1964, o Brasil vive uma grande transformação no Governo. O Presidente da República é deposto e instaura-se no país mais uma Ditadura Militar, que tinha por objetivo, reter o avanço e as conquistas dos movimentos populares atuantes no período anterior. Foi uma época de intensa repressão da liberdade. Líderes políticos e estudantis foram presos e exilados com a justificativa de estarem subvertendo a ordem Nacional. Escolas foram invadidas pelos militares e passaram a ser observadas por agentes do Governo. Os manifestos estudantis eram reprimidos com muita violência e as suas organizações e entidades foram todas declaradas ilegais. No tocante ao

professor, este passou a ter suas ações pessoais e pedagógicas rigidamente controladas pelos órgãos do governo e muitos foram destituídos de seus cargos.

Em 1967 entra em vigor uma nova Constituição Federal. A Educação continua a ser direito de todos, porém, não é mais um dever do Estado oferecê-la aos cidadãos. O Estado limita-se a ser parceiro da família e da livre iniciativa privada (art. 169). Além disso, as empresas comerciais, industriais e agrícolas passam a ser obrigadas a oferecer o ensino primário gratuito a seus funcionários e aos filhos destes (art. 170). A gratuidade proveniente do Poder Público é garantida apenas para alunos de sete a quatorze anos no ensino primário e, depois disso, apenas para aqueles que comprovarem a falta ou insuficiência de recursos (art. 168, §3º, incisos II e III). Ao Estado, fica apenas o dever do amparo à cultura (art. 172) e a prestação de “assistência técnica e financeira para o desenvolvimento dos sistemas estaduais e do Distrito Federal” (art. 169, §1º).

Sobre a educação nesse período da Ditadura Militar, Piletti & Piletti (2002, p. 200) dizem o seguinte:

A partir de 1964, a educação brasileira, da mesma forma que os outros setores da vida nacional, passou a ser vítima do autoritarismo que se instalou no país. Reformas foram efetuadas em todos os níveis de ensino, impostas de cima para baixo, sem a participação dos maiores interessados – alunos, professores e outros setores da sociedade. Os resultados são os que vemos em quase todas as nossas escolas: elevados índices de repetência e evasão escolar, escolas com deficiência de recursos materiais e humanos, professores pessimamente remunerados e sem motivação para trabalhar, elevadas taxas de analfabetismo.

O modelo educacional imposto através das reformas instituídas pelos militares, logo se tornaram alvo de crítica dos educadores que, aos poucos, começaram a se organizar em grupos e associações. Após as eleições municipais de 1976 e estaduais de 1982, diversas iniciativas destes entes federados surgiram em oposição ao regime militar. Congressos para discutir a situação da educação brasileira foram organizados e medidas políticas foram tomadas voltadas para o interesse das crianças e jovens das camadas populares (Saviani, 2003).

A participação popular e a busca pela redemocratização do país culminaram na Assembléia Nacional Constituinte em 1987, que articulou representantes dos diversos setores sociais para debater os princípios que

norteariam a nova Carta Magna do país. Promulgada em outubro de 1988, a atual Constituição brasileira traz muitos avanços no campo da Educação. Logo no seu art. 6º lemos que a educação passa a ser considerada o primeiro dos direitos sociais e, portanto, é obrigação do Estado e deve ser pautada sobre os princípios da igualdade, liberdade, pluralidade de concepções pedagógicas, gratuidade, valorização dos profissionais da educação, gestão democrática e qualidade do ensino (art. 206).

O Plano Nacional de Educação, que foi previsto somente na Constituição de 1934, volta a ser contemplado em 1988. Nessa Carta Magna, fica registrado o compromisso dos Poderes Públicos em desenvolver a Educação em seus diversos níveis visando a “erradicação do analfabetismo, universalização do atendimento escolar, melhoria da qualidade de ensino, formação para o trabalho, promoção humanística e científica e tecnológica do país” (art. 214, incisos I, II, III, IV e V). Sobre a Constituição de 1988, Cury (2010) coloca que esta

(...) exhibe, na proclamação de direitos da cidadania, na assinalação de novas obrigações do Estado, a vontade de fazer, no país, no presente, um acerto de contas com a modernidade, expurgando do passado um enorme passivo com a justiça e com a democracia (Cury, 2010, p.11).

Vemos, portanto, na história brasileira, que as conquistas no campo educacional são muito recentes. Somente na última Constituição percebemos, ao menos no papel, que a Educação começa a ser tratada como um meio de desenvolver o país sendo, portanto, uma das prioridades do Estado.

2.1. DO PROFESSOR NA LEGISLAÇÃO ATUAL

A Constituição Federal de 1988 também traz alguns avanços no que diz respeito à valorização da profissão docente. Pela primeira vez, fica estabelecido que esta seja um dos princípios da Educação. A partir daí, outras leis e propostas específicas para a educação, como a Lei nº 9.394/1996, que fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), a lei nº 10.172/2001, que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e o Programa de

Desenvolvimento da Educação (PDE), visam o professor como um profissional que começa a ganhar espaço e a garantia de alguns direitos para o desenvolvimento do seu ofício.

Duas conquistas muito importantes da categoria aparecem no art. 206 da Constituição Federal, onde ficam garantidos os direitos a um plano de carreira e piso salarial nacional. Recentemente, foi aprovada e publicada a Resolução nº 02/2009 do Conselho Nacional de Educação (CNE), que fixa as diretrizes para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública – questão que será discutida mais adiante neste trabalho. O piso salarial nacional para o Magistério Público, atualmente, está regulamentado sob a forma da lei nº 11.738/2008.

Outros pontos extremamente importantes no processo de valorização do magistério são as questões do período reservado para planejamento e condições adequadas de trabalho, conforme está garantido na LDB e reforçado pelo seguinte objetivo do PNE:

Valorização dos profissionais da educação. (...). Faz parte dessa valorização a garantia das condições adequadas de trabalho, entre elas o tempo para estudo e preparação das aulas, salário digno, com piso salarial e carreira de magistério. (PNE, 2001)

Embora sejam direitos previstos na legislação, a realidade não corresponde às expectativas dos profissionais, acarretando em insatisfações, desmotivação e até o abandono do magistério. De acordo com a lei nº 11.738/2008, já citada acima, o piso salarial para a educação básica, hoje, é o equivalente a R\$ 1.024,67 (um mil e vinte e quatro reais e sessenta e sete centavos) para os professores com formação de nível médio com carga horária de trabalho de 40 horas semanais. A atualização do piso ocorre anualmente no mês de janeiro conforme critérios estabelecidos nessa mesma lei (art. 5º).

Porém, o piso salarial nacional não está totalmente implantado, pois alguns entes federados ainda não se adequaram a ele – como é o caso do Estado do Rio Grande do Sul, por exemplo. Com isso, muitas vezes os profissionais da educação precisam complementar a sua renda dobrando a sua jornada de trabalho ou realizando atividades em outros segmentos. Assim, vemos que o salário digno previsto no PNE ainda está aquém do ideal.

Outro ponto importante de se discutir em relação à carreira docente é a formação de professores. Reforçado pelo PNE e pelo PDE, este é um

ponto fundamental para a qualidade e a valorização da profissão docente. O nível de habilitação para exercer a carreira docente, estipulado pela LDB, é a de nível médio (art. 61, inciso I). Contudo, a LDB também instituiu a “Década da Educação”, que teve início um ano após a publicação da referida lei, ou seja, em 1997. Ficaram estabelecidas algumas metas a serem atingidas durante esse período e uma delas trata desse assunto. “[Até] o fim da Década da Educação somente serão admitidos professores habilitados em nível superior ou formados por treinamento em serviço” (art. 87, § 4º). Na prática, sabemos que esta meta não foi alcançada e muitos concursos públicos ainda estão sendo realizados a nível médio.

Se fizermos uma breve análise das demais profissões desenvolvidas na nossa sociedade, as consideradas mais importantes e valorizadas, como as da área médica, as engenharias e as jurídicas, não podem ser exercidas sem a formação superior específica. Não poderia ser diferente com a profissão docente, uma vez que a educação é fundamental para a constituição do sujeito como um cidadão capaz de atuar e interferir no meio social em que está inserido.

O texto da LDB traz um importante avanço nesse sentido. A criação dos “institutos superiores de educação” (art. 62) se apresenta como forma de qualificar os educadores. Além de oferecer cursos de habilitação para atuar na Educação Infantil e nas séries iniciais do Ensino Fundamental, esses institutos também estão encarregados de proporcionar cursos de complementação pedagógica e de aperfeiçoamento profissional (art. 63). Segundo Saviani (2003), essa não pode ser uma medida alternativa às Universidades, e sim, organismos ligados e articulados a elas, aproveitando toda a estrutura, experiência e massa crítica acumulada nestas instituições.

Além disso, o PNE também ressalta:

A valorização do magistério implica, pelo menos, os seguintes requisitos:

- * uma formação profissional que assegure o desenvolvimento da pessoa do educador enquanto cidadão e profissional, o domínio dos conhecimentos objeto de trabalho com os alunos e dos métodos pedagógicos que promovam a aprendizagem;
 - * um sistema de educação continuada que permita ao professor um crescimento constante de seu domínio sobre a cultura letrada, dentro de uma visão crítica e da perspectiva de um novo humanismo;
- (...) (PNE, 2001)

Além da formação inicial do professor, vemos que o PNE traz uma preocupação com a formação continuada deste profissional que atua na educação. Como no trecho acima, é fundamental para o desenvolvimento da sua profissão que o docente esteja em constante atualização, buscando novos métodos de ensino e novos conhecimentos, visando sempre o aperfeiçoamento de suas técnicas, procurando adequá-las às necessidades e interesses dos alunos, que estão sempre se modificando e renovando. Mais adiante, ainda no PNE, vemos que essa formação continuada deve ser oferecida pelo Estado.

A qualificação do pessoal docente se apresenta hoje como um dos maiores desafios para o Plano Nacional de Educação, e o Poder Público precisa se dedicar prioritariamente à solução deste problema. A implementação de políticas públicas de formação inicial e continuada dos profissionais da educação é uma condição e um meio para o avanço científico e tecnológico em nossa sociedade e, portanto, para o desenvolvimento do País, uma vez que a produção do conhecimento e a criação de novas tecnologias dependem do nível e da qualidade da formação dos sujeitos que as promovem (PNE, 2001).

Da mesma forma podemos discutir sobre as condições adequadas de trabalho nas instituições de ensino. Nas escolas públicas principalmente, os fatores que influenciam nas condições de trabalho são a falta de infra-estrutura e recursos nas escolas, a segurança e a própria jornada de trabalho do professor. Neste ponto entra o que se chama de dupla jornada de trabalho, em que o professor, além de cumprir sua carga horária de sala de aula, acaba tendo que elaborar aulas, corrigir avaliações e construir materiais fora do ambiente escolar, normalmente no tempo que estaria reservado para o seu descanso ou para outras atividades pessoais.

Embora haja no texto da lei as garantias mínimas de desenvolvimento profissional para o professor não é de se admirar que muitos docentes formados para o magistério não assumam a profissão ou, pelo menos, tenham que desenvolver outras atividades para complementar suas rendas. Hoje, claramente observamos que a realidade, muitas vezes, não corresponde aos termos estabelecidos na lei e que pouco se tem feito para reverter essa situação.

3. DOS PLANOS DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO

Um importante passo para a valorização da carreira docente está registrado no art. 206 da Constituição Federal de 1988: plano de carreira específico para os que atuam nesse ofício. Esta conquista, que é o resultado de muita luta da classe docente, regulamenta a profissão e assegura alguns direitos especiais para os que atuam nessa área. A Resolução 02/2009 do CNE fixa as diretrizes para a elaboração dos Planos de Carreira do Magistério Público e tem a valorização do ofício de ensinar o seu principal objetivo. Baseado em Miguel Arroyo, o seguinte trecho do Parecer 09/2009 do CNE – que deu origem à Resolução supracitada – ressalta esse objetivo:

(...) quando pensamos na saúde de nossos filhos ou da infância, não pensamos no hospital, mas no médico. Saúde nos lembra os médicos. Educação nos lembra a escola, não seus profissionais, os educadores. A referência continua sendo a escola, como instituição, até mesmo para os próprios professores, pois o que eles estudam em sua formação não é a história do magistério, mas a história da escola e dos sistemas de ensino. Entretanto, alerta ele, o magistério é anterior às instituições de ensino. Por isto, o professor também precisa ser valorizado em seu ofício de ensinar, não menos complexo que o do médico ou o de outros profissionais cujas funções são essenciais na nossa sociedade.

Veremos, a seguir, como os municípios de Porto Alegre e Cachoeirinha, ambos no Estado do Rio Grande do Sul, vêm tratando o Magistério Público e quais as medidas que estão sendo tomadas para a valorização da carreira docente em seus territórios. Para tanto, faremos uma breve análise nos Planos de Carreira do Magistério de cada um dos municípios ressaltando os seguintes aspectos:

- Princípios e definições do Magistério e da carreira docente;
- Formação necessária para o exercício da profissão docente;
- Jornada de trabalho;
- Evoluções por merecimento e por tempo de carreira;
- Adicionais de serviço;
- Licenças;
- Férias.

3.1. DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DE CACHOEIRINHA

Identificado como Lei nº 2.264/04, o Plano de Carreira do Magistério Público da cidade de Cachoeirinha tem elaboração recente, datando de 29 de abril de 2004. Os 3 (três) primeiros artigos dessa lei mostram como a administração do município enxerga a educação e os profissionais que atuam na sua rede de ensino. Logo no primeiro artigo, lemos que esse plano foi elaborado sobre os fundamentos da qualificação profissional e desempenho, tendo como fim, assegurar a eficiência do ensino público municipal. Também está clara a intenção de valorizar o Magistério através do desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional dos seus integrantes (art. 2º). Vemos, portanto, que no início desse documento os professores são incentivados a buscar sua qualificação docente e a estar em constante atualização de suas técnicas pedagógicas, já que esse será um aspecto de valorização da sua carreira.

É considerado professor aquele “membro do Magistério Público Municipal que exerce atividades docentes, oportunizando a educação do aluno” (art. 3º). As atividades docentes estão definidas como a “atuação do professor junto ao aluno em atividades de classe, de grupo ou individualizada”, bem como o exercício de docência em treinamentos ligados ao funcionamento do sistema municipal de ensino (art. 18, inciso III). Fica claro que a atividade docente está restrita a realização de aulas, em que o professor conduz a construção do conhecimento de seus alunos. Outras atividades relacionadas à organização do sistema de ensino são denominadas como atividades do Magistério (art. 18, inciso II). Essas duas modalidades da atuação do profissional da educação estão bem determinadas dentro da jornada de trabalho dos mesmos, sendo que as primeiras estão definidas como hora/aula e as últimas como hora/atividade.

Como princípios básicos da carreira do Magistério Público no município são mencionados a profissionalização, a progressão na carreira e a valorização da qualificação docente (art. 5º). Estes três princípios condizem com o que estabelece o PNE (2001) no que se refere à valorização do Magistério. Vimos anteriormente, que este documento fala sobre as condições

adequadas de trabalho, salário digno e formação inicial e continuada dos profissionais da educação. O Plano de Carreira abrange todos esses pontos, garantindo condições ambientais, pessoal coadjuvante qualificado e materiais didáticos, todos adequados ao trabalho educativo. Garante, ainda, que a retribuição pecuniária deve assegurar a “situação econômica e pessoal compatível com a dignidade, peculiaridade e importância da profissão [docente]” (art. 5º, inciso I, alínea b). O salário acompanhará a formação do profissional, proporcionando, assim, a progressão na carreira através de atualização constante, “decorrente de cursos e estágios de formação, atualização, aperfeiçoamento ou especialização” (art. 5º, inciso III).

Para exercer a profissão docente no Ensino Público de Cachoeirinha são possíveis cinco níveis de formação, como prevê o art. 9º do Plano de Carreira:

Art. 9º – Os níveis constituem a linha de habilitação do membro do Magistério Público Municipal, como segue:

Nível I – habilitação específica no ensino médio – magistério (antigo 2º grau), obtida em curso de três séries seguidas de estágio;

Nível II – habilitação específica no ensino médio – magistério (antigo 2º grau), obtida em curso de quatro ou três séries, com estágio, seguidas de estudos adicionais, correspondentes, no mínimo, a um ano letivo;

Nível III – habilitação específica de grau superior, ao nível de graduação, representada por licenciatura de 1º grau, obtida em curso de curta duração;

Nível IV – habilitação específica de grau superior, ao nível de graduação, representada por licenciatura plena, em curso de longa duração;

Nível V – habilitação específica obtida em curso de pós-graduação de Especialização “*strictu sensu*” ou “*latu sensu*”, com duração mínima de 360 horas, desde que na área de Educação.

O salário base será de acordo com o nível de formação do servidor, que poderá evoluir a qualquer tempo, desde que haja comprovação através da apresentação de documentos adequados. Vemos que o mínimo exigido para o exercício da carreira docente ainda é a formação de Ensino Médio, porém, nota-se um esforço em valorizar aqueles que possuem habilitação de nível superior e pós-graduação, o que contribui para a profissionalização da carreira e para a melhoria da qualidade de Ensino no município.

A jornada de trabalho normal do membro do Magistério é de 20 (vinte) horas semanais distribuídas entre atividades docentes e atividades do Magistério, já especificadas anteriormente (art. 18 e art. 19). Aos docentes que

atuam no Currículo por área de conhecimento, é assegurado o limite de 16 (dezesesseis) horas/aula semanais. “As demais horas serão reservadas a atividades ligadas direta ou indiretamente com os alunos da escola” (art. 19, parágrafo único).

O profissional da educação poderá, ainda, ser convocado pela Administração Pública a cumprir regime de trabalho em caráter suplementar ou complementar, conforme necessidades da Unidade Escolar ou da Administração Municipal de Ensino. No caso do regime suplementar, a jornada de trabalho do professor aumentará em 10 (dez) horas e seu salário terá um adicional de 50% (cinquenta por cento). No caso do regime complementar, a jornada de trabalho aumenta em 20 (vinte) horas, dobrando o salário. Essas convocações terão o prazo máximo de 2 (dois) anos (art. 20).

Além de evoluir na carreira aumentando seu nível de formação, o servidor tem, ainda, a possibilidade de evoluir por merecimento, sendo esse, definido como “a demonstração, (...), do cumprimento de seus deveres e eficiência do cargo ou função, bem como permanente esforço do crescimento profissional, evidenciado através de constante atualização” (art. 14). Dessa forma, a cada um dos níveis de habilitação, correspondem 10 (dez) padrões de desenvolvimento funcional, “sendo ‘1’ o inicial, e ‘10’ o último final da carreira” (art. 7º).

Para evoluir de um padrão para outro, o profissional deverá ter três anos de efetivo serviço no padrão em que está situado, passar pela avaliação de uma comissão paritária e comprovar, através de documentação adequada, a participação em 200 (duzentas) horas de cursos, palestras, oficinas, seminários, produção bibliográfica e outras formas previstas no anexo I do Plano de Carreira do Magistério. Essas evoluções garantem ao professor um acréscimo de 20% (vinte por cento) – de um nível para outro (art. 9º, parágrafo único) – e de 9% (nove por cento) – de um padrão para outro (art. 27) – nos seus vencimentos básicos. Além disso, o Regime Jurídico dos Servidores Públicos de Cachoeirinha, garante o direito à evolução por tempo de carreira. A cada 3 (três) anos, o trabalhador recebe, automaticamente, um acréscimo de 6% (seis por cento), que será incorporado a sua remuneração básica (art. 81, Lei Complementar nº 03 de 04 de julho de 2006).

Além das evoluções por merecimento e por tempo de carreira, o art. 24 do Plano de Carreira garante ao professor o direito a um adicional no seu salário quando o mesmo exercer as seguintes funções ou atribuições:

- Direção de Escola – 60% (sessenta por cento);
- Vice-direção de escola – 50% (cinquenta por cento);
- Supervisão Pedagógica da Rede Municipal de Ensino – 40% (quarenta por cento);
- Atuação em escola ou classe especial e em sala de integração e recursos, inclusive para professor substituto, supervisor e diretor das escolas especiais – 50% (cinquenta por cento);
- Atuação na Secretaria Municipal de Educação e Pesquisa (SME) como Supervisor Escolar de Educação Especial – 50% (cinquenta por cento);
- Regência de classe nos anos iniciais do Ensino Fundamental inclusive para os professores das áreas específicas de conhecimento (português, matemática, ciências, etc.), desde que atuem, no mínimo, 12 (doze) horas/aula semanais atendendo este nível de ensino – 10% (dez por cento) do vencimento básico do nível I;
- Docência em escola de difícil acesso.

Somente nos três primeiros casos os adicionais serão incorporados ao salário base do membro do magistério, na proporção de um décimo para cada 12 (doze) meses – consecutivos ou não – até o limite de oito décimos. Além do vencimento básico, o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município, garante, também, o direito aos auxílios transporte, alimentação, família, escolar, ao servidor estudante (concedido ao funcionário que comprovar gastos com instituição privada de educação básica ou superior) e creche (art. 99, Lei Complementar nº 03 de 04 de julho de 2006). Vemos, assim, que a retribuição pecuniária do professor pode ser complementada de várias formas, o que contribui para o reconhecimento e valorização financeira do seu trabalho.

É assegurado ao professor, através do Regime Jurídico dos Servidores Públicos, o direito a licenças por motivo de doença em pessoa da família, serviço militar, concorrer a cargo eletivo, tratar de interesses particulares, desempenho de mandato classista, gestante e adotante, paternidade, tratamento de saúde, por motivo de luto e casamento e como prêmio de assiduidade (art. 114). Esta última licença tem a duração de 3 (três) meses e poderá ser gozada a cada 5 (cinco) anos de efetivo serviço no seu cargo.

O Plano de Carreira do Magistério Público prevê, também, o direito à licença remunerada para participação em cursos de aprimoramento ou especialização, concedida pela Administração, mediante solicitação do professor, desde que não haja prejuízo no funcionamento global da escola e que o curso a ser realizado seja compatível com o seu cargo e área de atuação (art. 28). As férias também são especificadas no Plano de Carreira, que devem ser de 30 (trinta) dias a cada ano e, preferencialmente, coincidir com o recesso escolar (art. 25). Nesse período, o profissional recebe um adicional de 1/3 (um terço) do seu salário. O servidor conta, ainda, com a gratificação natalina que “corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício, no respectivo ano” (art. 94).

3.2. DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DE PORTO ALEGRE

Identificado como Lei nº 6.151/88, o Plano de Carreira do Magistério Público do município de Porto Alegre, publicada em 13 de julho de 1988, é contemporâneo a nossa Constituição Federal. Nele, encontramos a definição de Magistério Público Municipal, que é o conjunto de Professores ou Especialistas em Educação que desempenham atividades docentes ou especializadas visando alcançar os objetivos da educação. Professor é aquele integrante do Magistério que possui habilitação específica para atuar em atividades docentes. Especialista em Educação é aquele que, com habilitação específica, realiza atividades técnico-administrativas-pedagógicas (art. 3º).

As atividades desempenhadas nesses cargos estão delineadas no Plano de Carreira que, sinteticamente, atribui ao Professor a orientação da aprendizagem do aluno, a participação no processo de planejamento das atividades das unidades de trabalho, a organização do processo ensino-aprendizagem e a contribuição para o aprimoramento da qualidade de ensino. Já o Especialista em Educação tem a responsabilidade de executar tarefas específicas do planejamento, administração, supervisão escolar e orientação educacional no âmbito da Rede Municipal de Ensino (lei nº 6.151/88, anexo I). Essas responsabilidades são o desdobramento do que se define por atividades de Magistério (art. 3º).

O referido Plano de Carreira também define como Incentivo a forma de conferir ao Professor e ao Especialista em Educação a retribuição condizente com o seu grau de habilitação profissional, sem distinção das séries escolares em que atuem. Mais adiante, veremos alguns aspectos que constituem essa retribuição.

São quatro os princípios básicos do Magistério que estão apontados nesse documento. O primeiro é a habilitação profissional, que é considerada como condição essencial para o exercício da profissão docente e deve ser comprovada através de documentação específica. O segundo é a Eficiência, que corresponde à “habilidade técnica e relações humanas que evidencie tendência pedagógica, adequação metodológica e capacidade de empatia para o exercício das atribuições do cargo”. O terceiro princípio é a Consciência Social que deve ser atributo do profissional da educação comprometido “com as transformações sócio-políticas” que envolvem o processo ensino-aprendizagem. O último princípio da Carreira do Magistério é a Valorização Profissional, baseada em condições de trabalho adequadas à “dignidade da profissão e remuneração condigna com a qualificação exigida para o exercício da atividade” (art. 23).

A qualificação mínima exigida para o desempenho das atividades do Magistério Público em Porto Alegre está definida no art. 24 do Plano de Carreira aqui analisado. São cinco padrões de habilitação, conforme segue:

- a) M1 – habilitação de Magistério de 2º Grau, com complementação pedagógica;
- b) M2 – habilitação de Magistério de 2º Grau, com complementação pedagógica mais um ano de estudos adicionais;

- c) M3 – habilitação de nível superior a nível de graduação representada por licenciatura de curta duração;
- d) M4 – Professor ou Especialista em Educação com habilitação de nível superior a nível de graduação representada por licenciatura plena;
- e) M5 – Professor ou Especialista em Educação com Licenciatura Plena complementada por curso de Pós-Graduação, a nível de : Especialização com, no mínimo, 360 horas/aula, Mestrado, Doutorado, cumpridas as formalidades da legislação pertinente, desde que haja correlação com a área para a qual tenha sido habilitado em concurso público, ou na qual esteja atuando por remanejamento dentro da carreira” (art. 24, alíneas a, b, c, d, e).

Cada padrão corresponde a uma faixa salarial diferente, sendo tanto maior quanto for o nível de habilitação. O profissional tem a possibilidade de permuta de um padrão para outro superior a qualquer tempo da carreira. Para comprovar a nova habilitação e efetivar a permuta, é exigido certificado de conclusão de curso para o padrão “M2” e diploma para os padrões “M3”, “M4” e “M5”. O professor passa a receber os vencimentos correspondentes ao novo padrão a partir do primeiro dia útil do mês seguinte ao da comprovação (art. 25). A faixa salarial de cada padrão de habilitação situa quatro referências: “A”, “B”, “C” e “D”, sendo “A” a inicial e “D” a final da carreira. Dessa forma, um professor que é aprovado em concurso público tendo formação de nível superior de licenciatura plena, inicia a carreira no padrão M4, na referência “A” – por exemplo.

A jornada de trabalho do integrante do Magistério Público de Porto Alegre é de 20 (vinte) horas semanais para os que trabalham nos turnos da manhã e tarde e de 18 (dezoito) horas semanais para os que trabalham à noite (art.29). Quando convocado, o profissional da educação poderá cumprir regime especial de trabalho em caráter suplementar ou complementar, correspondendo a um total de 30 (trinta) horas e 40 (quarenta) horas, respectivamente (art. 30). Nesses dois casos, o profissional receberá um adicional de 50% (cinquenta por cento) da sua remuneração quando se tratar de regime suplementar e de 100% (cem por cento) quando se tratar de regime complementar (art. 32).

A convocação para regime especial de trabalho deverá ser efetuada através de Portaria do Prefeito mediante proposta fundamentada do titular da Secretaria Municipal de Educação e terá a duração de 2 (dois) anos, sendo

renovada automaticamente até que o Professor ou Especialista em Educação se manifeste ao contrário (art. 37).

Dentro das jornadas de trabalho citadas acima, existe um período reservado para atividades extraclasse, distribuídas em planejamento – tempo dispensado para estudos individuais e preparação de aulas e avaliações – e atividades coletivas de formação e planejamento em serviço. Esse período está distribuído em hora/atividade – 60 (sessenta) minutos – e hora/aula – 50 (cinquenta) minutos, de acordo com o que segue (decreto nº 14.521 de 1º de abril de 2004):

Professores do Ensino Fundamental e Médio:

- Jornada de 20 (vinte) horas semanais – 7h e 30min. de hora/atividade;
- Jornada de 30 (trinta) horas semanais – 11h e 20min. de hora/atividade;
- Jornada de 40 (quarenta) horas semanais – 15h de hora/atividade.

Professores da Educação Infantil:

- Jornada de 20 (vinte) horas semanais – 4 (quatro) horas mensais de hora atividade;
- 3 (três) dias no início e 3 (três) dias no final do ano de hora/atividade.

O Plano de Carreira também garante ao professor, a redução do número de horas/aula semanais em função da idade e do tempo de docência. Sendo assim, com 50 (cinquenta) anos de idade e 20 (vinte) de efetivo serviço docente, o educador terá a redução de 2 (duas), 3 (três) ou 5 (cinco) horas/aula para as jornadas de 20 (vinte), 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas semanais, respectivamente. Ao completar 55 (cinquenta e cinco) anos de idade e 25 (vinte e cinco) de docência, a redução será de 4 (quatro), 6 (seis) ou 8 (oito) horas/aula, de acordo com a jornada de trabalho. As horas reduzidas deverão ser compensadas pelo acréscimo de horas/atividade e só ocorrerá mediante solicitação do professor (art. 38).

A evolução funcional de uma referência para outra se dá por merecimento e por tempo de carreira. O critério do merecimento é avaliado por

uma comissão eleita pelos Professores e Especialistas em Educação (art. 18, § 2º) e é medido conforme a capacitação técnica para o exercício do cargo e da contribuição para o serviço público municipal. Alguns indicadores de merecimento são escolaridade além da exigida para o cargo; atuação como participante ou instrutor em cursos, seminários, congressos, etc.; participação como membro de inquéritos, comissões e conselhos; premiações de trabalhos e publicações; entre outros. Os requisitos para a evolução funcional são publicados em forma de edital no Diário Oficial de Porto Alegre – DOPA (Progressão Funcional: biênio 29/12/2006 a 28/12/2008 – Panfleto de Orientações ao Funcionário).

O processo é previsto para ocorrer a cada dois anos e para concorrer à progressão o servidor deve ter, no mínimo, 3 (três) anos de exercício das atribuições próprias do seu cargo na referência em que estiver situado. Além disso, o servidor deve ter, pelo menos, 6 (seis) anos de serviço público para evoluir da referência “A” para “B”, 12 (doze) anos de “B” para “C” e 18 (dezoito) anos de “C” para “D”. A ascensão também depende de haver vagas na referência a que o funcionário estiver se candidatando, que se apresentam nas seguintes proporções – calculadas sobre o total de servidores (art. 19):

- Referência “B” – 30% (trinta por cento);
- Referência “C” – 20% (vinte por cento);
- Referência “D” – 10% (dez por cento).

Observamos, assim, que não basta cumprir com todos os requisitos estabelecidos para concorrer à evolução de uma referência para outra. Se o quadro de progressões já estiver preenchido, o candidato permanece na mesma referência.

Outra forma de progressão funcional, esta específica para os Membros do Magistério, é observada pelo tempo de serviço público. O Plano de Carreira assegura que, ao atingir 30 (trinta) anos de serviço, para os do sexo masculino e 25 (vinte e cinco) anos, para os do sexo feminino, sendo 60% (setenta por cento) desse tempo dedicados ao município, o profissional tem direito à referência imediatamente superior a que estiver situado (art. 43).

Além disso, o Estatuto dos Funcionários Públicos de Porto Alegre (Lei Complementar nº 133 de 31 de dezembro de 1985) garante,

automaticamente, um adicional de 5% (cinco por cento) no salário básico a cada três anos de serviço público municipal (art. 122). Define, também, que ao completar 15 (quinze) e 25 (vinte e cinco) anos de serviço público, o servidor passará a receber, respectivamente, a gratificação adicional de 15% (quinze por cento) e 25% (vinte e cinco por cento) sobre a sua remuneração (art. 125).

O Plano de Carreira trata como Aperfeiçoamento, “o conjunto de procedimentos que visam proporcionar aos integrantes do magistério a atualização, visando a melhoria da qualidade de ensino” (art. 21). Esse Aperfeiçoamento será desenvolvido através de cursos, congressos, seminários, simpósios, palestras, fóruns de debates e outros similares. Para usufruir desse direito, o profissional da educação terá afastamento autorizado sem o prejuízo da sua retribuição, de acordo com o Estatuto dos Funcionários Públicos, que regulamenta as vantagens e obrigações do funcionário estudante. O funcionário é considerado estudante enquanto estiver realizando cursos de Educação em seus diversos Níveis ou cursos de aperfeiçoamento e complementação profissional (art. 90).

Fazem parte do Incentivo conferido ao Professor ou Especialista em Educação, alguns adicionais específicos dos seus cargos, definidos no Plano de Carreira. Para o integrante do Magistério Público que trabalha em escola de difícil acesso, é garantido um adicional de 20% (vinte por cento) calculado sobre o valor básico inicial da classe de Professor (art. 39). A “Secretaria Municipal de Educação [publicará], anualmente, a relação das escolas de difícil acesso para fins de concessão da gratificação, baseada nos estudos técnicos realizados pelos órgãos competentes (...)” (art. 34, parágrafo único). Aqueles que realizam atividades diretamente relacionadas com alunos de classe especial, desde que devidamente habilitados para exercê-las, têm o direito a um adicional de 50% (cinquenta por cento) nos seus vencimentos – baseados no mesmo cálculo do adicional anterior (art. 39).

Outros adicionais de serviço são conferidos a certas funções, como a de Direção e Vice-Direção Escolar, Supervisão de Educação, Serviço de Atividades Técnico-Pedagógicas, entre outras. Esses adicionais são previstos no anexo II do Plano de Carreira e são definidos como Cargos em Comissão ou Funções Gratificadas do Magistério Público Municipal.

Além dos adicionais citados acima, os funcionários públicos de Porto Alegre têm, garantidos em seu Estatuto, o direito a assistência médica, cirúrgica, hospitalar, odontológica e social, estendidas aos seus dependentes. Ao final de cada ano, também é concedida a gratificação natalina, correspondente a 1/12 (um doze avos) por mês de efetivo serviço (art. 98). Outros direitos e vantagens estabelecidos para os servidores são o auxílio-funeral e creche, o vale-transporte e o vale-alimentação (Manual do Servidor Público, 2005, pp. 31, 33 e 34).

Além do Incentivo, os integrantes do Magistério também possuem o direito a licenças, que estão regulamentadas no Estatuto dos Funcionários Públicos. São elas: para tratamento de saúde, por motivo de doença em pessoa da família, para repouso à gestante, para fins de adoção e para concorrer a cargo público eletivo e exercê-lo, para prestação de serviço militar obrigatório, para tratar de interesses particulares, para acompanhar cônjuge, para fins de paternidade e como prêmio. Esta última será gozada ao final de 5 (cinco) anos de efetivo serviço e terá duração de 3 (três) meses. Esse mesmo documento também regulamenta alguns afastamentos de menor duração sem o prejuízo da retribuição pecuniária do servidor, que são concedidos por motivos de casamento, luto, júri e outros serviços obrigatórios por lei (art. 76).

As férias dos integrantes do Magistério Público Municipal também estão definidas no Estatuto dos Funcionários Públicos. Este direito deve ser gozado anualmente pelo período de trinta dias e deverão coincidir com as férias escolares (art. 81, § 6º).

3.3. DAS SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS

Já vimos que um dos princípios da Educação em nosso país, assegurado na Constituição Federal de 1988, é a valorização dos profissionais do Magistério através da elaboração de Planos de Carreira (art. 206, inciso V). Vimos, também, que essa é uma das prioridades traçadas pelo PNE para que se alcance o objetivo de uma escola democrática e de qualidade para todos.

Segundo o diagnóstico apresentado por esse mesmo documento referente à formação dos Professores e a valorização do Magistério,

A melhoria da qualidade do ensino, que é um dos objetivos centrais do Plano Nacional de Educação, somente poderá ser alcançada se for promovida, ao mesmo tempo, a valorização do magistério. Sem esta, ficam baldados quaisquer esforços para alcançar as metas estabelecidas em cada um dos níveis e modalidades do ensino. Essa 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, salário e carreira;
- * a formação continuada. (PNE, 2001)

Observemos, então, a seguinte tabela comparativa:

Componentes da Carreira	Cachoeirinha	Porto Alegre
Jornada de trabalho	20 horas semanais	20 horas semanais
Composição da jornada de trabalho	Atividades Docentes – hora/aula Atividades do Magistério – hora/atividade	Atividades de Magistério: Hora/aula – 50min. Hora/atividade – 60min.
Tempo reservado para atividades extraclasse	Para professores que atuam por área de conhecimento: 4h da jornada de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Ensino Fundamental e Médio: 20h – 7h e 30min. de hora/atividade 30h – 11h e 20min. de hora/atividade 40h – 15h de hora/atividade • Educação Infantil: 20h – 4h mensais de hora atividade 3 dias no início e 3 dias no final do ano de hora/ atividade
Ampliação da jornada de trabalho	Suplementar (30h) – 50% Complementar (40h) – 100%	Suplementar (30h) – 50% Complementar (40h) – 100%
Jornada de trabalho diferenciada	Nenhuma citada no Plano de Carreira	<p>Redução de hora/aula a pedido para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50 anos de idade e 20 de exercício docente: Se 20h semanais – redução de 2h Se 30h semanais – redução de 3h Se 40h semanais – redução de 5h • 55 anos de idade e 25 de exercício docente: Se 20h semanais – redução de 4h Se 30h semanais – redução de 6h Se 40h semanais – redução de 8h

Componentes da Carreira	Cachoeirinha	Porto Alegre
Progressão/evolução na carreira baseada na formação e titulação acadêmica	<p>Mediante comprovação a qualquer tempo nos seguintes níveis:</p> <p>I – Nível Médio de 3 séries + estágio</p> <p>II – Nível Médio de 3 ou 4 séries + estágio + 1 ano de estudos adicionais</p> <p>III – Superior em Licenciatura de curta duração</p> <p>IV – Superior em Licenciatura plena</p> <p>V – Pós graduação com, no mínimo, 360h</p> <p>Obs.: Acréscimo de 20% de um nível para outro.</p>	<p>Mediante comprovação a qualquer tempo nos seguintes níveis:</p> <p>M1 – Nível Médio + complementação pedagógica</p> <p>M2 – Nível Médio + complementação pedagógica + 1 ano de estudos adicionais</p> <p>M3 – Superior em Licenciatura de curta duração</p> <p>M4 – Superior em Licenciatura plena</p> <p>M5 – Pós graduação com, no mínimo 360h</p>
Progressão/evolução baseada na formação continuada	<p>10 padrões de evolução por merecimento, conforme os seguintes critérios:</p> <p>Comprovação de 200h de participação em eventos;</p> <p>Avaliação de desempenho;</p> <p>Acréscimo de 9% de um padrão para outro.</p>	<p>4 referências de evolução por merecimento, conforme os seguintes critérios:</p> <p>Comprovação de participação em eventos;</p> <p>Mínimo de 3 anos na referência atual;</p> <p>Mínimo de 6 anos de “A” para “B”;</p> <p>Mínimo de 12 anos de “B” para “C”;</p> <p>Mínimo de 18 anos de “C” para “D”.</p>
Limites para progressão/evolução por merecimento	1 progressão a cada 3 anos.	<p>A progressão ocorre se houver vagas, que são calculadas sobre o total de servidores nas seguintes proporções:</p> <p>Referência “B” – 30%</p> <p>Referência “C” – 20%</p> <p>Referência “D” – 10%</p>
Progressão/evolução baseada no tempo de serviço	6% a cada triênio	<p>5% a cada triênio</p> <p>15% ao completar 15 anos de serviço</p> <p>25% ao completar 25 anos de serviço</p> <p>Referência imediatamente superior ao completar 25 anos de serviço (mulher) e 30 anos (homem)</p>
Adicional/abono noturno	Não é citado no Plano de Carreira	Redução da carga horária de 20h para 18h semanais
Adicional de regência de classe	10% do vencimento básico inicial da carreira	Não é citado no Plano de Carreira
Adicional de difícil acesso	Existe, mas não está regulamentado no Plano de Carreira	20% do vencimento básico inicial da carreira

Componentes da Carreira	Cachoeirinha	Porto Alegre
Adicional de função especializada na educação	Direção – 60% Vice-direção – 50% Atuação em escola ou classe especial – 50% Supervisão pedagógica – 40% Atuação na SME como supervisor escolar de educação especial – 50%	Atuação em escola ou classe especial – 50%
Adicional de cargo em comissão ou função gratificada	Nenhum específico para o Magistério	Direção Vice-direção Funções de assessoramento técnico específicas do Magistério
Gratificação natalina	Ao final do ano na proporção de 1/12 a cada mês de efetivo serviço	Ao final do ano na proporção de 1/12 a cada mês de efetivo serviço
Auxílios	Transporte Alimentação Família Escolar Ao servidor estudante	Transporte Alimentação Médico Odontológico Social Creche Funeral
Férias	30 dias, preferencialmente, durante o período de recesso escolar	30 dias durante o período de recesso escolar
Licenças	Saúde Doença em pessoa da família Gestante Paternidade Adoção Concorrer a cargo público eletivo Serviço militar Prêmio Casamento Luto Interesse Participação em eventos de aperfeiçoamento profissional Mandato classista	Saúde Doença em pessoa da família Gestante/ Lactante Paternidade Adoção Concorrer a cargo público eletivo e exercê-lo Serviço militar Prêmio Casamento Luto Interesse Ao Funcionário estudante Juri Acompanhar cônjuge

Percebemos, aqui, pontos iguais em ambas as carreiras, como a jornada de trabalho e as possibilidades de ampliação da mesma e os níveis de habilitação profissional exigidos para o trabalho docente. Em conversa com o pessoal da Secretaria de Administração Municipal de Cachoeirinha, responsável pela elaboração do Plano de Carreira do Magistério Público, foi esclarecido que o referido documento é o resultado de estudos realizados nos demais Planos de Carreira dos municípios vizinhos, incluindo Porto Alegre. Essa pode ser uma razão de haver pontos iguais em ambas as carreiras.

A Resolução 02/2009 do Conselho Nacional de Educação (CNE), já citada anteriormente, abrange os pontos ressaltados pelo PNE e outros como diretrizes e aspectos centrais na carreira docente, a saber: acesso, formação do professor, jornada de trabalho e formação continuada do professor, progressão na carreira e avaliação de desempenho. Todos esses aspectos estão definidos no Parecer 09/2009 do CNE, que deu origem à referida Resolução. Tendo esses aspectos como referência, traçaremos um paralelo entre os dois Planos de Carreira aqui analisados.

O acesso ao Magistério Público se dará através de concurso de provas e títulos, direito já estabelecido na Constituição Federal e reforçado pela LDB. Os dois Municípios analisados neste trabalho atendem a esse critério, que trazem nos seus respectivos Estatutos dos Servidores tal forma de ingresso na carreira pública.

A formação do professor, de acordo com a Resolução 02/2009 do CNE, deve ser sólida e propiciar “o conhecimento dos fundamentos de suas competências de trabalho” (art. 5º, inciso XI, alínea “a”). Vemos que tanto em Cachoeirinha quanto em Porto Alegre, é exigido um grau de habilitação mínimo e específico que possibilite o exercício do Magistério. Nos dois casos, essa habilitação mínima é a formação pedagógica de Nível Médio. Com respeito a esse assunto, lemos no Parecer 09/2009 do CNE que,

Não se pode, portanto, pensar em carreira do magistério público, na perspectiva de uma educação de qualidade, que não contemple de forma contundente a formação continuada dos profissionais da educação, como prevê o inciso XI do artigo 5º da Resolução que ora apresentamos.

Completando esse ponto, a referida Resolução trata, ainda, da jornada de trabalho e formação continuada do professor. Nesse documento está fixado que o profissional docente deve ter uma parte da sua carga horária de trabalho destinada a atividades extraclasse, como preparação de aulas, avaliação dos alunos, reuniões pedagógicas, contatos com a comunidade e formação continuada (art. 4º, inciso VII). De acordo com a Lei 11.738, de 16 de julho de 2008 (Lei do Piso Salarial Nacional), esse período deve ser de até 1/3 (um terço) da jornada de trabalho. Nos dois municípios aqui estudados os professores usufruem desse direito. Porém, em Cachoeirinha são citados apenas os profissionais que atuam em áreas específicas do ensino –

português, matemática, geografia, história, etc. – e não contempla os docentes que atuam em classes de unidocência, como é o caso da Educação Infantil e dos anos iniciais do Ensino Fundamental. Já em Porto Alegre, as atividades extraclasse estão regulamentadas para os profissionais destas duas etapas da Educação Básica, ainda que em proporções menores quanto ao tempo disponibilizado.

A preocupação com a formação continuada e a atualização profissional dos integrantes do Magistério se faz presente em ambos os municípios. Além da possibilidade de aumentar o nível de habilitação profissional, há, ainda, a evolução funcional por merecimento, que é alcançada mediante a apresentação de títulos e está regulamentada em cada Plano de Carreira. Podemos observar, contudo, que em Cachoeirinha há um número maior de possibilidades de evolução por merecimento, sendo 10 (dez) níveis salariais diferentes, contra somente 4 (quatro) em Porto Alegre.

Ainda como aspecto central da profissão docente está a progressão na carreira e a avaliação de desempenho (Resolução 02/2009 do CNE). No já mencionado Parecer 09/2009 do CNE, essa avaliação de desempenho é apresentada como um instrumento de aperfeiçoamento profissional e como um momento de aferição do Sistema de Ensino para que se possa identificar os elementos necessários para a melhoria da qualidade do processo ensino-aprendizagem em todos os seus aspectos. Esse instrumento constitui-se, também, como um requisito para a evolução por merecimento e abre a possibilidade de progressão dentro no mesmo nível de habilitação profissional através de cursos e outras atividades de aperfeiçoamento.

No Plano de Carreira do Magistério de Cachoeirinha está posto que, além de comprovar a participação em atividades de aperfeiçoamento profissional, o integrante do magistério deve, ainda, passar por uma avaliação de desempenho para evoluir de um padrão para outro. Porém, em nenhum momento são citados os critérios e a forma como se dá essa avaliação. Em Porto Alegre, o merecimento é medido somente pela capacidade técnica para o desenvolvimento das funções do cargo e pela contribuição do funcionário para o serviço público. Vemos, portanto, que em ambos os municípios a preocupação principal está na comprovação de títulos, e não na forma como os profissionais vêm atuando em suas Redes de Ensino.

A Resolução em debate estabelece, também, como diretriz para os Planos de Carreira do Magistério Público, a criação de mecanismos de valorização do tempo de serviço (art. 5º, inciso XVIII). Em ambos os casos estudados, esse já é um processo consolidado e regulamentado tanto nos Planos de Carreira quanto nos Estatutos dos Servidores.

A evolução por tempo de serviço aparece associada ao merecimento – quando se exige um tempo mínimo de atuação na referência (no caso de Porto Alegre) ou padrão (no caso de Cachoeirinha) em que estiver situado – e de forma automática, ao completar-se determinado período de exercício no cargo. O diferencial nesse assunto está no município de Porto Alegre que, além dos adicionais a cada triênio, também garante aos seus servidores, adicionais após 15 (quinze) e 25 (vinte e cinco) anos de serviço público. Garante, ainda, aos profissionais da educação, uma determinada vantagem ao completar-se 25 (vinte e cinco) anos de carreira – se mulher – ou 30 (trinta) anos – se homem (conforme já exposto anteriormente).

Todas essas diretrizes apontadas na Resolução 02/2009 do CNE condizem com o exposto na LDB, como vemos a seguir:

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.

§ 1º A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino. (Renumerado pela Lei nº 11.301, de 2006)

§ 2º Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico. (Incluído pela Lei nº 11.301, de 2006)

Em ambos os municípios, faltam esclarecimentos sobre as condições adequadas de trabalho, questão que influencia diretamente na qualidade do processo ensino-aprendizagem. Algumas diretrizes a esse

respeito também estão fixadas na Resolução acima citada, que determina a aplicação de recursos técnicos e financeiros para a melhoria da qualidade de trabalho dos educadores e para a erradicação e prevenção de doenças profissionais (art. 4º, inciso X). Em seu texto, também está posto o compromisso que os entes federados devem assumir em relação ao número adequado de educandos por professor e por sala de aula (art. 5º, inciso VIII). Sobre essas duas condições, nada falam os documentos municipais analisados.

O Plano de Carreira do Magistério de Cachoeirinha, como já vimos anteriormente, garante condições ambientais, pessoal coadjuvante qualificado e materiais didáticos adequados ao trabalho educativo. Porém, essa garantia está registrada apenas em linhas gerais, não sendo estabelecidos parâmetros ou metas para que essas condições de trabalho sejam realmente efetivadas. Fica claro, portanto, a necessidade de readequações em ambos os Planos de Carreira.

4. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

A presente pesquisa revelou que a educação como um direito de todos, gratuito e obrigatório foi conquistada após séculos de lutas. Vimos que só a partir da nossa última Constituição ela passa a ser um assunto de destaque, ganhando um capítulo que regulamenta, com uma certa gama de detalhes, como esse direito deve ser conduzido e implementado em todos os entes federados. A valorização da carreira docente, por sua vez, começa a ser vista como um dos pontos primordiais para que se tenha uma educação de qualidade para todos. Os professores passam, portanto, a ter direitos específicos da sua profissão, como o Plano de Carreira e o Piso Salarial.

Analisando os casos específicos de Cachoeirinha e Porto Alegre, pudemos observar que muito já se tem feito para garantir aos professores uma carreira condigna com a profissão que exercem. Fica claro, no primeiro município, que o aperfeiçoamento profissional dos docentes é um item relevante no exercício da carreira, sendo incentivado pela diferenciação salarial. A progressão por merecimento ocorre a cada três anos de efetivo serviço mediante a comprovação de 200 (duzentas) horas de participação em eventos de aperfeiçoamento, sendo 10 (dez) padrões de evolução. Isso garante ao professor um acréscimo de 9% (nove por cento) no seu salário a cada novo padrão conquistado.

Já em Porto Alegre, a progressão ocorre mais facilmente por tempo de carreira, que além dos 5% (cinco por cento) a cada triênio, também oferece outros adicionais salariais e diferenciações na jornada de trabalho em função da idade e do tempo de serviço no Magistério Público. Também podemos destacar o tempo reservado para atividades extraclasse, que está regulamentado tanto para os docentes dos Ensinos Fundamental e Médio como para os que atuam na Educação Infantil.

Alguns pontos ainda necessitam de regulamentações e esclarecimentos nos dois municípios. A avaliação de desempenho, embora citado em Cachoeirinha, não está definida em nenhuma das carreiras

estudadas. Essa é uma importante ferramenta para que se possa averiguar a qualidade do ensino quando utilizada para identificar os aspectos que carecem de adequações e para valorizar as práticas que já estão contribuindo para a qualidade da Educação.

Da mesma forma, os dois municípios nada esclarecem sobre as condições adequadas de trabalho. Essa é uma questão importante a ser levada em conta quando se pretende valorizar o Magistério. O número de alunos por educador e por sala de aula, o apoio técnico e didático, os ambientes saudáveis e a segurança física são fatores que influenciam diretamente no bem estar profissional dos docentes e, conseqüentemente, na qualidade do Ensino.

É interessante ressaltar, também, que em ambos os casos estudados, o último nível de habilitação profissional, o de pós-graduação, abrange os cursos de especialização, mestrado e doutorado, não havendo qualquer tipo de diferenciação salarial entre esses títulos. Dessa forma, o professor não é incentivado a continuar seus estudos em nível de pós-graduação.

Ao longo da pesquisa, foram enfrentadas dificuldades na coleta de dados e informações sobre o exercício docente em Porto Alegre. O Plano de Carreira é confuso e muitos artigos não são claros em seu texto. Diversas regulamentações são realizadas através de outras leis ou decretos que, muitas, vezes, não são citados no referido documento. Esse é o caso das atividades extraclasse e da hora/atividade, por exemplo, questões importantes do Magistério que não são encontradas no Plano de Carreira. Já em Cachoeirinha, as informações encontradas no Plano de Carreira e no Estatuto dos Servidores Municipais foram suficientes para conhecermos o Magistério Público em seu território.

Contudo, fica claro que, tanto em Cachoeirinha quanto em Porto Alegre, há a intenção de valorizar o Magistério Público, porém, esse é um processo de lutas da classe docente que vem consolidando seus direitos de forma lenta e gradual, da mesma forma como ocorreu o processo de conquista do direito à Educação no Brasil.

DAS REFERÊNCIAS

BRASIL, Constituição (1824). **Constituição Política do Império do Brasil: promulgada em 25 de março de 1824.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 29/11/2010.

BRASIL, Constituição (1891). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil: promulgada em 24 de fevereiro de 1891.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 29/11/2010.

BRASIL, Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil: promulgada em 16 de julho de 1934.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 29/11/2010.

BRASIL, Constituição (1937). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil: promulgada em 10 de novembro de 1937.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 29/11/2010.

BRASIL, Constituição (1946). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil: promulgada em 18 de setembro de 1946.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 29/11/2010.

BRASIL, Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 15 de março de 1967.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 29/11/2010.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 29/11/2010.

BRASIL, Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 29/11/2010.

BRASIL, Lei nº 10.172, de 09 de janeiro de 2001. **Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 29/11/2010.

BRASIL, 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.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 29/11/2010.

CACHOEIRINHA, Lei nº 2.264, de 29 de abril de 2004. **Institui o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.cachoeirinha.rs.gov.br>. Acesso em: 29/11/2010.

CACHOEIRINHA, Lei Complementar nº 03, de 04 de julho de 2006. **Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.cachoeirinha.rs.gov.br>. Acesso em: 29/11/2010.

CURY, Carlos Roberto Jamil. **Os desafios da Construção de um Sistema Nacional de Educação.** In: Conferência Nacional de Educação, 28 de março a 1º de abril de 2010. Disponível em <http://conae.mec.gov.br>. Acesso em: 29/11/2010.

CURY, Carlos Roberto Jamil. **Ideologia e Educação Brasileira: católicos e liberais.** 3. ed. São Paulo: Cortez – Autores Associados, 1986. 201 p.

CURY, Carlos Roberto Jamil. A Educação nas Constituições Brasileiras. In: STEPHANOU, Maria; BASTOS, Maria Helena Camara (orgs.). **Histórias e Memórias da Educação no Brasil, vol. III: século XX.** 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 17-28.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. (Conselho Nacional de Educação – Câmara da Educação Básica). **Parecer nº 09, de 02 de abril de 2009.** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>. Acesso em: 29/11/2010.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. (Conselho Nacional de Educação – Câmara da Educação Básica). **Resolução nº 02, de 28 de maio de 2009.** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>. Acesso em: 29/11/2010.

PILETTI, Nelson; PILETTI, Claudino. **História da Educação.** 7. ed. São Paulo: Ática, 2002. 240 p.

PORTO ALEGRE, Decreto nº 14.521, de 1º de abril de 2004. **Regulamenta a disposição constante do art. 29 da Lei nº 6.151/88.** Disponível em: <http://www.portoalegre.rs.gov.br>. Acesso em: 29/11/2010.

PORTO ALEGRE. **Progressão Funcional: biênio 29/12/2006 a 28/12/2008 –** Panfleto de Orientações ao Funcionário. Secretaria Municipal de Administração. Prefeitura de Porto Alegre.

PORTO ALEGRE. **Manual do Servidor Público Municipal -** Prefeitura Municipal de Porto Alegre - Secretaria Municipal de Administração, edição 2005 – disponível em: <http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma>. Acesso em: 20/10/2010.

PORTO ALEGRE, Lei nº 6.15,1 de 13 de julho de 1988. **Estabelece o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal; dispõe sobre o respectivo Plano de Pagamento e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.portoalegre.rs.gov.br>. Acesso em: 29/11/2010.

PORTO ALEGRE, Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985. **Estabelece o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre.** Disponível em: <http://www.portoalegre.rs.gov.br>. Acesso em: 29/11/2010.

SAVIANI, Dermeval. **A nova lei da educação:** trajetória, limites e perspectivas. 8. ed. rev. Campinas: Autores Associados, 2003. 246 p.

SAVIANI, Dermeval. A Política Educacional no Brasil. In: STEPHANOU, Maria; BASTOS, Maria Helena Camara (orgs.). **Histórias e Memórias da Educação no Brasil, vol. III:** século XX. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 29-38.