

O PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS DO MAGISTÉRIO: SUAS VANTAGENS E SEUS INCENTIVOS

THE TEACHER'S POSITION AND SALARY PLAN: ITS ADVANTAGES AND INCENTIVES

Manoel de Jesus Bastos¹

RESUMO: A proposta do presente trabalho é explicitar a importância do Plano de Cargos e Salários do Magistério que surgiu para proteger, valorizar e motivar os seus profissionais. Antes, esses trabalhadores não demonstravam expectativas de crescimento dentro da profissão. O comodismo e a ausência de interesse pela formação continuada faziam parte de suas vidas. Todavia, com a criação da lei que previa a valorização docente, houve uma grande revolução no setor educacional. Assistedos por diretrizes que regulamentavam melhorias salariais à altura de suas profissões, os docentes fortaleceram-se motivacionalmente. Desagregaram-se de suas zonas de conforto e passaram a buscar cursos que aperfeiçoassem as suas habilidades intelectuais e subsidiassem maiores rendimentos remuneratórios. Obviamente o aumento salarial de um profissional não deixa de ser um estímulo a sua desenvoltura. Entende-se que para desempenhar as suas atividades de forma correta e obter o êxito almejado, o professor necessita de equipamentos que lhe auxiliem no processo ensino-aprendizagem e proporcionem-lhe atualização, o que exige altos custos. Esta pesquisa foi desenvolvida com base em alguns aportes teóricos, além de fontes oficiais, e o estudo aponta uma grande alavancagem no setor, após o reconhecimento de tão importante arte.

39

Palavras-chave: Magistério. Professor. Profissionais. Remuneração.

ABSTRACT: The purpose of this work is to make explicit the importance of the Plan for Positions and Salaries for Teachers, which emerged to protect, value and motivate its professionals. Before, these workers did not show expectations of growth within the profession. Self-indulgence and lack of interest in continuing education were part of their lives. However, with the creation of the law that provided for the valuation of teachers, there was a great revolution in the educational sector. Assisted by guidelines that regulated salary improvements commensurate with their professions, professors were strengthened motivationally. They broke away from their comfort zones and began to look for courses that would improve their intellectual skills and subsidize higher earnings. Obviously, a professional's salary increase is still a stimulus to his resourcefulness. It is understood that in order to carry out their activities correctly and obtain the desired success, the teacher needs equipment that will help him in the teaching-learning process and provide him with updating, which requires high costs. This research was developed based on some theoretical contributions, in addition to official sources, and the study points to a great leverage in the sector, after the recognition of such important art.

Keywords: Magisterium. Teacher. Professionals. Remuneration.

¹Mestre em Ciências da Educação pela Absoulute Christian University, Pós-graduado em Supervisão Escolar pela Faculdade de Teologia Hokemãh – FATEH e Graduado em Normal Superior pela Universidade Estadual do Piauí – UESPI.

1. INTRODUÇÃO

O magistério é uma das mais importantes profissões do mundo, uma vez que, está incumbido em contribuir com a efetivação da cidadania. No ano de 1827 o imperador D. Pedro I, através de um decreto imperial, determinava a instauração da arte de ensino-aprendizagem, com a abertura de escolas de primeiras letras em cidades, vilas e lugarejos. Foi a partir de então que se deu o pontapé inicial a uma profissão árdua, complexa e imprescindível à formação do indivíduo.

No entanto, em nosso país, o professor não dispõe de uma remuneração à altura de sua arte. Os baixos salários vêm, ao longo dos anos, desmotivando a busca pela formação na área. Felizmente, em 2008, o Congresso Nacional decretou uma lei que regulamentava o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei regulamenta o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica a que se refere a alínea “e” do inciso III do art. 6º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (LEI nº 11.738/2008).

A referida lei, além de fixar o piso salarial para os profissionais da educação, definiu em seu art. 6º que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deveriam elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração para os profissionais do magistério, isto é, os que desenvolvem atividades de docência ou de suporte à docência do magistério, até 31 de dezembro do ano subsequente. O surgimento dessa lei contribuiu para a virada de uma página que incomodava os especialistas do setor. Assim, União, Estados, Distrito Federal e Municípios fixaram vencimentos iniciais das carreiras do magistério, para a jornada de 40 horas, tornando-se inconstitucional o pagamento aquém do valor devido.

Comungando com a lei supracitada, o PNE - Plano Nacional de Educação, Lei nº 13.005/2014, reforça a necessidade da elaboração de planos de cargos e salários:

Meta 17, estratégia 17,3: Implementar, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, planos de carreira para os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica, observados os critérios estabelecidos na Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, com implantação gradual do cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar;

Meta 18: assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em

lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal (PNE, 2014).

Todavia, o Plano de Cargos e Salários do Magistério é um documento importantíssimo, pois define funções e especificações salariais dos profissionais, além de outras vantagens. Nele devem estar contidas as posições hierárquicas e as competências, de acordo com a formação, habilidade e tempo de serviço no cargo de cada profissional. A implementação do plano de carreira proporcionou grandes estímulos aos profissionais da educação, ao tempo em que, desagregou-os de suas zonas de comodidade.

2. AGREGAÇÃO DE VANTAGENS DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS DO MAGISTÉRIO

O regulamento do Piso Salarial e a implementação de Planos de Carreira proporcionaram uma grande alavancagem no setor educacional. Antes, os professores não dispunham de um preceito que lhes assegurasse vencimentos, capazes de atender os seus desígnios, tampouco instigar-lhes ao aprimoramento profissional.

Desprovidos de garantias bonificadoras, muitos professores estacionavam-se em suas zonas de conforto, propiciando a inércia e a estagnação. Esses desânimos fragilizavam os princípios da pedagogia, uma vez que a mesma requer esforços condizentes às necessidades do seu público alvo e não admite o “faz de conta”.

O Plano de Carreira do Magistério proporcionou o desentorpecimento de muitos professores, reativando os seus ânimos e incentivando-os ao aprimoramento profissional. Dentre os proventos previstos na lei, as progressões “horizontal/vertical”, foram os que mais deram ênfase à carreira dos profissionais do magistério. Para Jacomini (2016),

[...] ainda há muito por fazer, quando se verificam, por exemplo, professores trabalhando com contratos precários; problemas em relação à jornada de trabalho (excessiva) e reduzido número de horas de trabalho de apoio à docência (para o preparo das aulas, por exemplo), aspectos a serem considerados nos planos de carreira e na avaliação dos professores (JACOMINI, 2016, p. 196)

Os Planos de Cargos e Salários impulsionaram os profissionais do magistério à aquisição de conhecimentos. No entanto, há muito o que se fazer para melhorar ainda mais essa tão nobre missão. Antes da regulamentação da lei do Piso Salarial e da implementação dos Planos de Carreira do magistério, os professores encontravam-se desmotivados e desvalorizados. O menosprezo à profissão que contribui com a formação do senso crítico do indivíduo e com a efetivação da cidadania era evidente. Assim, isentos de qualquer

perspectiva remuneratória, muitos professores simplesmente acomodavam-se ao aperfeiçoamento profissional.

Além da previsão de vantagens remuneratórias, o Plano de Cargos e Salários dispõe de normativas jurídicas que definem e regulamentam o processo de valorização dos profissionais que nele encontram-se inseridos. Essas garantias regimentais reativaram o exercício docente. As perspectivas de carreira dos professores foram resgatadas e a fomentação por cursos de aprimoramento ampliou-se. Na concepção de Peres (2018),

A questão da valorização dos profissionais do magistério público sempre faz parte das discussões quando o tema em debate é a Educação. E o Plano de Carreira do Magistério Público, consubstanciado em uma legislação bem estruturada, que possibilite, com efetividade, o desenvolvimento contínuo do profissional ao longo de sua vida funcional, é um dos instrumentos condicionadores dessa valorização (PERES, 2018, p. 271).

Apoiado na concepção do autor, julga-se necessário o respeito e a valorização da profissão docente como merece, independentemente do regime Celetista ou Estatutário. Todavia, é o Regime Estatutário que delibera um conjunto de normas, regulamentos, permissões e proibições, além de estabilizar o servidor, após o estágio probatório, que dura três anos após a admissão.

Com a criação da Lei nº 11.738/2008, que instituiu o Piso Salarial Nacional e o Plano de Carreira do Magistério, surgiu uma nova luz no fundo do túnel, proporcionando o avante na arte pedagógica e oportunizando o afincamento à profissão. Houve grande dinamização no setor educacional; professores despertaram-se de suas zonas de conforto e passaram a angariar aperfeiçoamentos que lhes fornecesse melhores conhecimentos e, conseqüentemente, melhores proventos.

3.COM GARANTIAS REMUNERATÓRIAS FIXADAS EM LEI, OS ESFORÇOS DOS PROFISSIONAIS INTENSIFICAM-SE

Todo e qualquer indivíduo, que desempenha suas atividades em uma empresa deve oferecer o máximo de si para que haja uma produção qualitativa, independentemente do seu regime de trabalho. A responsabilidade, a ética e o compromisso devem fazer parte de sua rotina profissional. Nessa perspectiva, a necessidade ao aprimoramento é imprescindível para a sua qualificação. Obviamente, o angariamento por maiores dosagens de conhecimento profissional torna-se evidente a partir da existência de garantias remuneratórias fixadas em lei.

É notório que as previsões salariais regulamentadas na lei 11.738/2008, despertaram muitos profissionais do magistério que encontravam-se acomodados. Eximidos de proventos adicionais, que pudessem atender as suas necessidades básicas, grande parte dispensava determinados esforços laborais pedagógicos, ao tempo em que, ignoravam ou não dispunham de recursos para a realização de cursos aprimorativos. Assim, desconhecendo novas estratégias facilitadoras do processo ensino-aprendizagem, valiam-se de métodos convencionais.

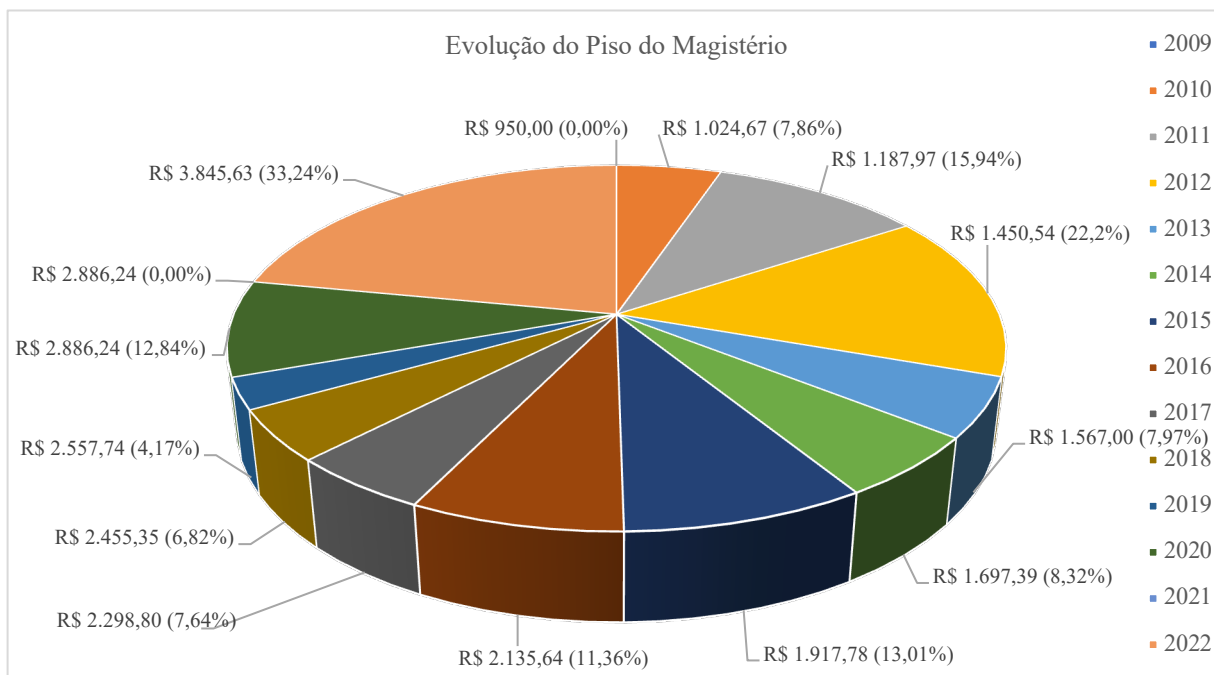
Com o surgimento desses regulamentos bonificadores, houve grande revolução na classe docente. Os profissionais “acomodados” abandonaram as suas zonas de conforto e partiram em busca de cursos que aprimorassem os seus conhecimentos e, conseqüentemente, enriquecessem os seus currículos pedagógicos. Embora, o professor que conduz em suas próprias veias a arte de educar, que proporciona luzes ao obscurantismo do conhecimento e a missão de transformar o indivíduo em legítimo cidadão, não esteja atrelado a salários à altura da importância de que seu trabalho se reveste. Na linha de raciocínio de Pimentel (2009),

A valorização do educador não está unicamente ligada ao salário que recebe, mas sim ao reconhecimento de seu papel de agente mediador de conflitos frente às dificuldades econômicas, sociais e culturais da sociedade. Dessa forma, percebe-se que, quanto maior a qualificação do professor nas diversas áreas do conhecimento, maior a sua capacidade de transformar conflitos em reflexões acerca dos problemas sociais (PIMENTEL, 2009, p. 361).

Isso posto, tanto o Piso Salarial Nacional quanto os Planos de Cargos e Salários do Magistério suscitarão grandes incentivos aos profissionais do setor, resgatando o amor pela profissão e a fomentação por inovações que lhes dessem melhores suportes pedagógicos. Desde os primórdios, os vencimentos de um professor foram sempre defasados, em relação aos de outros profissionais. O professor é digno de uma remuneração que supra a essência de suas necessidades. Para desempenhar o seu árduo papel e obter o êxito almejado, necessita de equipamentos que lhe auxiliem no processo ensino-aprendizagem e manter-se atualizado, o que exige altos custos.

Somente a partir de 2009, com a criação da lei do Piso, fixou-se um valor, ficando estabelecido que nenhum profissional do magistério público da educação básica, para a jornada de 40 horas semanais, poderia receber abaixo dele. O seu valor ultrapassava dois salários mínimos na época. O gráfico abaixo explicita a sua evolução entre 2009 a 2022.

Fig. 01



Fonte: Informação elaborada pelo autor

O Piso Salarial Nacional do Magistério surgiu como trampolim para a ascensão remuneratória do professor, sendo reforçado com a criação dos Planos de Carreiras Cargos e Salários. O primeiro determina que nenhum professor, que esteja em atividades do magistério, deve receber abaixo do seu valor, em vigência, e o segundo fixa vantagens de acordo com a meritocracia de cada profissional. Estabelece critérios para a progressão na carreira, proporciona mecanismos de estímulos à atuação no magistério, desenvolve crescimento remuneratório a partir do esforço de cada profissional, estimula à formação continuada etc.

4. QUANDO A LEI DECRETA GARANTIAS REMUNERATÓRIAS, OS TRABALHADORES PRECISAM HONRAR COM OS SEUS COMPROMISSOS

É evidente que os decretos remuneratórios remetidos à educação alvejam o seu progresso. Todavia, faz-se necessário que os seus profissionais estabeleçam estratégias que possam, de fato, atestar os seus compromissos com o que lhes foi delegado. No caso da educação, é preciso que haja esforços recíprocos entre Estado e trabalhadores para o cumprimento dos deveres pertinentes ao fazer educativo. Se bem que o salário não é tudo

que um profissional necessita para melhorar o seu desempenho, podendo existir outros fatores essenciais.

Notadamente, a área educacional é uma das que mais requer estímulos para o progresso de seu trabalho, tendo em vista, ser a responsável pela formação do indivíduo. O educador desenvolve suas atividades em um contexto social onde há uma diversidade de concepções, uma variedade de culturas e um complexo de pluralidade religiosas, sexuais, étnicas, além de outras. Na linha de pensamento de Junior (2009),

O profissional que trabalha somente para ter seu salário não tem a consciência de que sua atuação profissional faz parte de um sistema social, e, que, ao final, cada profissional é um participante da construção do bem comum. Assim, o atuar profissionalmente, com ética, significa dar a importância necessária ao plano social da profissão. A ética requer que o professor tenha compromisso com sua atuação profissional (JUNIOR, 2009, p. 151 e 156).

Sem embargo, a remuneração correspondente à altura da profissão docente tende a fomentar desígnios à realização da tarefa. A melhoria salarial de um profissional da educação não deixa de ser um estímulo a sua desenvoltura. O professor, modéstia à parte, é digno de habitação própria, capaz de lhe oferecer comodidade, de veículo para os seus deslocamentos diários, de equipamentos tecnológicos que facilitem a realização de suas atividades, de lazer, enfim, de todas as condições que possibilitem o seu bem estar individual e social. A Constituição Federal (1988), referencia a valorização dos heróis da educação da seguinte forma:

O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

(...) V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas (C. F. art. 206, V).

Tanto os Planos de Carreira e Remuneração quanto o Piso Salarial do Magistério contêm diretrizes que além de promover a qualidade do processo educacional organizam e estabilizam a vida funcional da categoria. Por assim entender, defende-se que as garantias remuneratórias previstas em suas normativas, sejam retribuídas pelos esforços ininterruptos dos professores. É preciso que cada profissional arque, com absoluta honradez, os compromissos que lhes foram delegados. As luzes do conhecimento devem manterem-se acesas e os professores são, metaforicamente, os seus verdadeiros combustíveis.

Mesmo diante de decretos que preveem melhorias remuneratórias na área educacional, ainda há muitos professores fixados em suas zonas de conforto. Deixam de buscar aperfeiçoamento, ignoram as ferramentas tecnológicas, verdadeiras viabilizadoras do

ensino-aprendizagem, preferindo métodos convencionais. Chegam a acomodarem-se mesmo diante de demonstrativos que apontam os altos índices de analfabetismo, de repetência e de evasão escolar. No entanto, para que se norteie a educação “transformadora”, é preciso que haja a mudança de compostura de muitos profissionais que deixam, muitas vezes de cumprir com os seus deveres, conforme lhes foram delegados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano de Carreira Cargos e Salários do magistério proporcionou autoestima aos professores, subsidiando lhes no fortalecimento da dedicação e do apreço pela tão árdua profissão. Como injeção de ânimo e combustível motivador, provocou a dinamicidade dos professores em busca de novos conhecimentos, com o almejo de avanços remuneratórios e, conseqüentemente, de melhor desempenho na arte profissional.

A lei que instituiu melhorias remuneratórias para o magistério sinalizou uma série de vantagens no setor: estimulou o interesse da busca constante pelo aprimoramento; possibilitou a criação de melhores estratégias para o desenvolvimento do trabalho docente; reduziu os índices de absenteísmo, pela falta de motivação e/ou expectativa profissional; fixou os profissionais que, insatisfeitos com o baixo salário, migravam para outras áreas; proporcionou melhoria na qualidade de vida dos professores etc.

Com a criação de uma política remuneratória justa, capaz de atender as necessidades essenciais dos seus profissionais, desencadeou grande motivação à realização de suas atividades. Quando um profissional tem o seu salário melhorado sente-se valorizado ao tempo em que procura dar o melhor de si, qualificando suas funções. A valorização profissional robusta a autoestima, regenera o interesse e melhora a produção.

É inegável que os profissionais do magistério desempenham um trabalho de grande relevância à sociedade. Atribui-se a eles um fardo de responsabilidades e compromissos com a formação do indivíduo. Para suas direções convergem-se olhares que manifestam a credibilidade e a esperança de uma sociedade composta por indivíduos críticos, ativos e preparados para exercerem a sua cidadania.

Em síntese, os profissionais da docência têm, por mérito, o direito de um salário condizente a relevância de sua arte. Com efeito, o Piso Salarial Nacional e o Plano de Cargos e Salários do Magistério fortaleceram significativamente a profissão docente. As suas

regulamentações trouxeram ênfase à carreira dos professores, motivando-os e atraindo novos profissionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Constituição Federal... BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 2005.

BRASIL. **Plano Nacional de Educação - PNE**. Lei n.º 13.005, de 25 de junho de 2014. Brasília: MEC, 2014.

BRASIL, **Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos**. *LEI Nº 11.738, DE 16 DE JULHO DE 2008*. Brasília, 16 de julho de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

JACOMINI, Maria Aparecida, PENNA, Marieta Gouvêia de Oliveira. (2016). **Carreira Docente e Valorização do Magistério**. Revista Pro.posições, v. 27, nº 2 (80) 2016. <https://doi.org/10.1590/1980-6248-2015-0022>.

PERES, Sarita da Mata Dias. **Plano Nacional de Educação: valorização dos profissionais do magistério público de educação básica por meio de planos de carreira**. Colloquium Humanarum, vol. 15, n. Especial 1, Jan-Mar, 2018, p. 265-275. ISSN: 1809-8207. DOI: 10.5747/ch.2018.v15.nespi.001060.

JUNIOR, A. G. T; RUBIO, G. C; MATUMOTO, F. G. V. **A conduta ética do professor com base na pedagogia da autonomia de Paulo Freire**. Akrópolis Umuarama, v. 17, n. 3, p. 149-158, jul./set. 2009.

PIMENTEL, Gabriela Sousa Rêgo. **Os planos de carreira premiam os melhores professores?** Ensaio: Aval. Públ. Educ., Rio de Janeiro, v. 17, n. 63, p. 355-380, abr./jun. 2009