

# **Análise de Indicadores de Incentivo e Valorização da Formação Continuada no Plano de Carreira do Magistério Municipal de Canoas/RS**

**Janaína Dias Godinho  
Maria Eloísa Farias**

## **RESUMO**

Este estudo enumerou 10 indicadores para analisar a forma como se materializa, no âmbito das políticas públicas, o incentivo e valorização para a educação continuada durante a carreira de professor de Educação Básica da cidade de Canoas, no Estado do Rio Grande do Sul. Os indicadores foram organizados em três grupos (grupo a: tem como objetivo conhecer os pontos de partida da carreira de professor municipal; grupo b: especificamente tem como objetivo conhecer os incentivos presentes no plano de carreira para atualização, treinamento e desenvolvimento profissional, e, grupo c: analisa a valorização da educação continuada ao longo da carreira). Esses indicadores foram escolhidos para padronizar os critérios para análise de aspectos que influenciam a progressão da carreira docente. Assim, avaliar e medir as determinações (previstas em leis e decretos) que incentivam e valorizam a atualização, aperfeiçoamento e qualificação profissional docente.

**Palavras-chave:** Formação Continuada. Plano de Carreira do Magistério. Políticas Públicas. Indicadores de incentivo e valorização.

## **Analysis of Indicators of Encouragement and Valorization of Continued Formation in of the Teaching Career Plan of City of Canoas/RS**

## **ABSTRACT**

This study has listed ten indicators to analyze how materializes, in the realm of public policy, the incentive and valorization to the continuing education during the teaching career of Basic Education city of Canoas, in state of Rio Grande do Sul. The indicators were organized into three groups (group a: aims to know the starting points of municipal career of professor; group b: specifically aims to know the incentives present in the career plan for upgrading, qualification and continuing training, and; group c: analyzes the valuation of continuing education during the

---

**Janaína Dias Godinho** é Mestre em Ensino de Ciências e Matemática e Doutoranda em Ensino de Ciências e Matemática pelo Programa de Pós-Graduação em Ensino de Ciências e Matemática da Universidade Luterana do Brasil – ULBRA. Endereço para Correspondência: Av. Farroupilha, 8001 - Prédio 14, Sala 338, Bairro São José, Canoas/RS, CEP: 92425-900. E-mail: tchejana@gmail.com

**Maria Eloísa Farias** é Doutora em Ciências da Educação – Universidad Pontificia de Salamanca – Espanha. Professora do Doutorado em Ensino de Ciências e Matemática pelo Programa de Pós-Graduação em Ensino de Ciências e Matemática da Universidade Luterana do Brasil – ULBRA. Endereço para Correspondência: Av. Farroupilha, 8001 - Prédio 14, Sala 338, Bairro São José, Canoas/RS, CEP: 92425-900. E-mail: mariefs10@yahoo.com.br

Acta Scientiae	Canoas	v. 15	n.1	p.209-225	jan./abr. 2013
----------------	--------	-------	-----	-----------	----------------

career). These indicators were chosen to standardize the criteria for analysis of aspects that influence the progression of the teaching career. Thus, evaluate and measure determinations (predicted in laws and decrees) that encourage and value the upgrade, improvement and professional teaching qualification.

**Keywords:** Continued Formation. Career Plan of the Teaching. Public Politics. Indicators of encouragement and valorization.

## INTRODUÇÃO

Embora a legislação nacional (Constituição Federal de 1988 e Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996) aponte para a necessidade de garantir planos de carreira, piso salarial nacional para os profissionais da educação, estabelecimento de estatutos e planos de carreira do magistério público e obrigatoriedade de formação superior para todos os docentes, a Constituição reafirmou, paralelamente, a condição do país como uma República Federativa e o reconhecimento dos municípios, inclusive, como entes federativos (SCHEIBE, 2010).

O fato da constituição reconhecer a condição de entes federativos, confere a cada Estado e cada município o direito e o dever da elaboração dos planos das carreiras dos seus servidores, adequando-os à sua realidade. Dessa forma, cada Estado e cada município podem determinar as suas prioridades e delinear estratégias para a superação de deficiências, assim como, o crescimento e o progresso de sua região.

O estudo das leis, decretos e estatutos municipais podem indicar as orientações sociopolíticas de seus governantes, de que forma priorizam suas demandas e setores. No campo da educação existem vários índices avaliativos, porém, não se encontrou na literatura, indicadores que balizem como os servidores desse setor são incentivados a se manterem em constante atualização e aperfeiçoamento.

Este estudo elencou dez indicadores para analisar de que forma se concretiza, na esfera da política pública, o incentivo e a valorização à formação continuada no decorrer da carreira de professor do Ensino Básico municipal. Inicialmente, se escolheu o plano de carreira do magistério municipal de Canoas, pelo fato de se tratar de um município importante da região metropolitana da Grande Porto Alegre, no Estado do Rio Grande do Sul.

Conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o município possui 326.505 habitantes (calculado com base em julho de 2012), e em 2010 seu PIB foi de R\$ 16.547.965. Segundo o informativo municipal nº5 (elaborado a partir dos dados relativos ao PIB, divulgados pelo IBGE e pela Fundação de Economia e Estatística – FEE/RS), Canoas ocupa a 31ª posição em relação aos demais municípios do Brasil e em relação ao Rio Grande do Sul apresenta o 2º maior PIB, atrás apenas da capital Porto Alegre.

Com 74 anos da sua fundação, o município anuncia a educação como um novo setor que desponta. O site oficial da prefeitura<sup>1</sup> informa que iniciou o ano letivo (2012)

<sup>1</sup>Fonte: <http://www.canoas.rs.gov.br/site/noticia/visualizar/id/6803>

com aproximadamente 29.800 alunos em 42 Escolas Municipais de Ensino Fundamental. No site oficial da Secretaria Estadual de Educação<sup>2</sup> estão cadastradas 157 escolas no município, entre as redes particular, municipal, estadual e federal, dentre estas, três universidades da rede privada e um campus do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul.

Além dos fatores mencionados, também se optou pelo município de Canoas devido ao fato de seu plano de carreira do magistério ter sido reformulado recentemente (Lei nº 5580, de 11 de fevereiro de 2011). Nesse sentido, foi possível avaliar se as reformulações atenderam às orientações do Plano Nacional da Educação (PNE), do Plano do Desenvolvimento da Educação (PDE), do artigo 4º da resolução do Conselho Nacional de Educação e Câmara da Educação Básica – CNE/CEB n. 2/2009, da lei n. 11.738/08, dos decretos nº 6.094 e n. 6755/09, nos quais os planos de carreira devem seguir as orientações e que serviram de base para a elaboração dos dez indicadores analisados no presente estudo.

Os indicadores foram escolhidos visando padronizar critérios para a análise dos aspectos que influenciam na progressão da carreira do magistério municipal, no que tange ao incentivo e valorização da formação continuada. Desta forma, avaliar e medir as determinações (previstas em leis e decretos) que incentivam e valorizam a atualização, o aperfeiçoamento e a qualificação profissional do quadro docente municipal.

Para tanto, é necessário algumas reflexões sobre: o que é uma carreira? O que é um plano de carreira? Para Gatti (2012), a maioria dos planos de carreira se mostra como instrumento de natureza mais burocrática e não se fundamenta em perspectivas educacionais, como, por exemplo, a vinculação da carreira docente à qualidade educacional pretendida ou a valorização do professor visando a essa qualidade.

Carreira, para Dutra Junior et al. (2000), se constrói ao longo da trajetória profissional, a partir das experiências, vivências, tem fases distintas, nas quais o trabalhador tem perspectivas diferentes. Para os autores, o plano de carreira pode exercer influência direta nas perspectivas profissionais, uma vez que, é o conjunto de normas que definem e regulamentam as condições e o processo de movimentação dos integrantes em uma determinada carreira, e estabelece a progressão funcional e a correspondente evolução da remuneração; ressaltam ainda, a necessária articulação entre profissionalização e progressão como diferencial de um plano de carreira de um simples plano de cargos e salários que não contempla melhoria na remuneração em decorrência de melhor desempenho.

Partindo desta concepção, pensa-se a carreira em uma escala ascendente, que acompanha a evolução profissional e pessoal do professor, na qual a produtividade e o aperfeiçoamento devem ser estimulados e recompensados.

Em relação às discussões conceituais na temática Formação Continuada de Professores em serviço, no âmbito das ações dirigidas e qualificadas explicitamente para esse tipo de formação, Gatti (2008) afirma que, sob esse rótulo, se abrigam desde

---

<sup>2</sup>Fonte: [http://www.educacao.rs.gov.br/pse/html/busca\\_escolas.jsp](http://www.educacao.rs.gov.br/pse/html/busca_escolas.jsp)

cursos de extensão de natureza bem diversificada até cursos de formação que outorgam diplomas profissionais, seja em nível médio, seja em nível superior.

Neste estudo, não se questiona nem a intencionalidade, nem o tipo de formação que deve ser oferecida e ou estimulada à classe docente, apenas se busca compreender de que forma se dá o incentivo e a valorização do aperfeiçoamento profissional dos professores municipais de Canoas no decorrer de sua carreira.

A discussão sobre a formação e profissionalização passa, portanto, pelo resgate das políticas concretas que incluam o questionamento e novos formatos aos atuais marcos de formação, incorporando: 1) na formação inicial a superação da dicotomia entre a teoria e a prática e entre a formação pedagógica e a formação no campo de conhecimentos específicos; 2) na formação contínua e permanente a atividade docente como foco formativo (BRASIL, 2005, p.33).

A Formação Continuada demanda investimento, seja ele por parte institucional, seja por parte do próprio profissional; um investimento financeiro e temporal. Deve ter um ou mais objetivos e atender a demandas específicas (sejam elas institucionais e ou pessoais e profissionais do próprio trabalhador), que conforme a demanda pode assumir formatos diferentes.

Neste estudo, se considera indispensável que haja o incentivo à formação continuada, e que esta seja valorizada em seu plano de carreira. Como afirma Gonçalves (2009), é inquestionável que a formação ao longo da vida é uma resposta necessária aos permanentes desafios da inovação e da mudança e, simultaneamente, condição de promoção do desenvolvimento pessoal e profissional dos professores.

## **METODOLOGIA**

O objeto deste estudo consiste na análise da Lei nº 5580, de 11 de fevereiro de 2011, o novo plano de carreira dos professores municipais de Canoas/RS. Partindo das orientações previstas no Plano Nacional da Educação (PNE), no Plano do Desenvolvimento da Educação (PDE), no artigo 4º da resolução do CNE/CEB n. 2/2009, na lei n. 11.738/08, nos decretos nº 6.094 e n. 6755/09, foram elencados dez indicadores que permitem a análise qualitativa.

Primeiramente opta-se em apresentá-los de forma resumida, enumerando-os, para posterior análise e discussão detalhada dos objetivos específicos de cada indicador:

1. Ano de implementação do plano de carreira docente;
2. Nível básico para ingresso como professor especialista;
3. Salário base da categoria inicial (professor especialista);
4. Aperfeiçoamento, atualização e qualificação profissional oferecido pelo próprio município;
5. Subsídio financeiro por parte do município para o aperfeiçoamento, atualização

- e qualificação profissional;
6. Possibilidade de adequação na carga horária de trabalho para a realização da formação continuada;
  7. De que forma a Formação Continuada é valorizada para a elevação de nível/ classe;
  8. Possibilidade de licença remunerada para o aperfeiçoamento profissional;
  9. Objetividade na enunciação dos fatores qualitativos e quantitativos referentes à avaliação profissional docente;
  10. Limite de ascendência de níveis e/ou classe através da formação continuada.

## **ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS**

Para análise geral, os indicadores foram organizados em três grupos: a) o grupo que visa conhecer os marcos iniciais da carreira do magistério municipal, indicadores 1, 2 e 3; b) o grupo que visa conhecer especificamente os incentivos presentes no plano para a atualização, qualificação e aperfeiçoamento profissional, indicadores 4, 5, 6, 8; c) o grupo que visa a análise da valorização da formação continuada no decorrer da carreira do magistério, indicadores 7, 9 e 10. Dessa forma, os indicadores proporcionam uma compreensão complementar das perspectivas de incentivo e valorização presentes no plano de carreira do município estudado.

Quanto ao indicador 1: a análise do ano de implementação do plano de carreira está embasado na orientação da resolução CNE/CEB n. 2/2009, na qual determinava como prazo para a atualização dos planos de carreira dos municípios em 31 de dezembro de 2009.

Lembrando que Resolução do CNE/CEB nº02/2009 não tem o caráter de lei, mas expressa uma perspectiva norteadora, cobrindo aspectos importantes para a constituição dos processos educacionais escolares, dos quais os profissionais do magistério são peças-chave (Gatti, 2011. p.150).

Brasil (2007), no oitavo artigo, determinava que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deveriam elaborar seus correspondentes planos de educação, ou adequar os planos já aprovados em Lei, em consonância com as diretrizes, metas e estratégias previstas no PNE – 2011/2020, no prazo de um ano contado da publicação desta Lei.

O Plano de Carreira do Magistério de Canoas é do ano de 2011, posterior às datas da resolução do CNE/CEB n. 2/2009 e das metas estabelecidas no PNE – 2011/2020.

Indicadores 2 e 3: a análise do nível básico para ingresso e o salário base da categoria tem como principal objetivo verificar se o plano de carreira está de acordo com a legislação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb – e na lei n. 11.738/08 que fixou o piso salarial nacional para os professores da educação básica.

Levando em consideração o Caderno de Educação, no qual constam as Diretrizes para Carreira e Remuneração (2009), ressalta-se que a questão de fundo a ser enfrentada no processo de reformulação dos PCCS (Plano de Carreira, Cargos e Salários) refere-se à implantação do caráter sistêmico da educação, que não mais permite tratar Carreira como simples política Remuneratória. Neste sentido que se analisa estes dois indicadores.

A lei nº 11.738/08, de 16 de julho de 2008 (Brasil, 2008), em seu Art. 2º, fixa o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica em R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal. Esta lei estabelece também, em seu primeiro parágrafo, que o piso salarial é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais.

No que se refere à remuneração, Gatti (2012) reafirma as disposições da lei do piso salarial dos docentes e enfatiza: o reconhecimento da importância da carreira dos profissionais da educação, bem como visa à equiparação salarial desse profissional com outros com as mesmas exigências formativas iniciais.

Para o ingresso na carreira de professor municipal está prevista a realização de concurso público. O município realizou seu último concurso no ano de 2011 (edital de abertura 02/2011), no qual estabeleceu a carga horária de 40 horas semanais e o salário inicial de R\$ 1.756,99 para professores do Ensino Fundamental (especialista). Para a seleção dos docentes, o concurso aplicou uma prova objetiva, uma prova prática e prova de títulos.

O professor devidamente aprovado e nomeado para assumir suas funções, inicia na primeira classe, conforme determina o artigo 21, da Lei 5580/11, o que equivale ao estágio probatório, e o mesmo é considerado concluído mediante a respectiva aprovação do professor. A Lei 2214/84 (Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Canoas) define que o período de duração do estágio probatório são três anos.

Quanto à titulação exigida para ingresso como professor especialista, a determinação é a exigência mínima de habilitação em curso superior de licenciatura plena, com habilitação específica para a área de atuação. Em relação ao salário base, o padrão referencial, segundo a carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, corresponde a R\$ 1.702,02 (hum mil setecentos e dois reais e dois centavos).

Nestes indicadores, se analisa o marco inicial da carreira de professor municipal de Canoas, para tanto, retoma-se a questão de perspectiva sobre carreira.

A questão salarial também tem como perspectiva a visão social elencada por Gatti (2012) referindo-se não só da sobrevivência material cotidiana (condições de habitação, alimentação, vestimenta, atendimento de saúde etc.), como também da sobrevivência intelectual do professor (custear cursos, comprar livros, frequentar cinema, teatro etc.). A autora menciona que o crescimento econômico avançando pelas diversas regiões do país criará novas oportunidades de trabalho concorrenciais à atividade docente, o que preocupa, uma vez que, mantidas atuais as condições da carreira e remuneração dos

docentes, ou pouco as melhorando, possa haver um esvaziamento crescente na procura pelo magistério.

O indicador 4 busca saber se há oferta por parte do município para o aperfeiçoamento e qualificação profissional de seus docentes através da formação continuada.

No Plano de carreira do magistério do município de Canoas, o aperfeiçoamento docente esta previsto na Subseção III – da Progressão pelo Critério de Conhecimento – no artigo 15, o inciso V prevê dez pontos (por projeto) para participação em projetos especiais sob a responsabilidade da Secretaria Municipal de Educação (SME).

Na Subseção V – Regras para Progressão – No capítulo IV, em seu artigo 25, trata do aperfeiçoamento contínuo, no primeiro parágrafo define que deve ser desenvolvido mediante a integração do professor em programa permanente de capacitação, instituído pela SME, para participar de cursos internos e externos, conforme a natureza e complexidade da função de magistério e dos projetos especiais a serem desenvolvidos.

Observa-se que há a previsão de oferta de cursos tanto de capacitação como aperfeiçoamento docente pelo município, porém, nesta etapa do estudo não se localizou nenhuma lista de opções, nem da disponibilidade de vagas nem de horários de realização.

O indicador 5 informa se há a oferta por parte do município de algum tipo de incentivo financeiro (mesmo que parcial) destinado ao auxílio de cursos de qualificação e aperfeiçoamento profissional. Acredita-se que a oferta de um subsídio financeiro é um incentivo para a profissionalização da classe docente.

Conforme Gatti (2012, p.96), os resultados da análise da remuneração de professores da educação básica diferem um pouco entre si conforme as fontes dos dados com que se trabalha e o que se agrega como remuneração (abonos, horas-atividade, ou outros).

O artigo 26, da Lei 5580/11, determina que a SME edite anualmente o regulamento definindo os critérios, as condições e as modalidades para a concessão de bolsa de estudo ou outra forma de financiamento público para o desenvolvimento de capacitações e, delimita que só poderá participar do processo de seleção o profissional do magistério em efetivo exercício da docência ou em funções de suporte pedagógico à docência.

Observa-se que existe a previsão de auxílio, porém, não estão especificados os critérios para a concessão do benefício, apenas que o processo deve ser público e aberto, com ampla divulgação (incluindo o ambiente das escolas), devendo ser formada uma banca examinadora formada por profissionais especializados e externos à administração direta.

O indicador 6 aponta a possibilidade de adequação na carga horária de trabalho para a realização da formação continuada, conforme prevista na LDB (Lei nº9.394/96 art. 67) no inciso V, no qual esta previsto período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho.

A Resolução nº 03/97 da CEB do CNE (art. 6º, inciso IV) orienta que “a jornada de trabalho dos docentes poderá ser de até 40 (quarenta) horas e incluir uma parte de horas

de aula e outra de horas de atividades, estas últimas correspondendo a um percentual entre 20% (vinte por cento) e 25% (vinte e cinco por cento) do total da jornada, consideradas como horas de atividades aquelas destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola”.

Gatti (2011) reforça que um dos princípios contemplados no artigo 4º da Resolução CNE/CB nº 2/2009 é a necessidade da formação continuada dos profissionais. Assim, é necessário constituir o espaço das horas coletivas de trabalho pedagógico como momento de formação do profissional da educação.

A duração e a composição da jornada de trabalho dos professores, bem como a remuneração, foram questões mais polêmicas no debate nacional sobre a carreira do magistério, desde a Constituinte, durante a tramitação da LDB e na elaboração das diretrizes nacionais para os planos de carreira (DUTRA JUNIOR et al., 2000, p.87).

O Plano de Canoas, no artigo 25, terceiro parágrafo, determina que o professor, considerando a compatibilidade do conteúdo programático do evento com as competências próprias de sua função e com as demandas mapeadas pela SME e pela escola que ele integra, pode ser autorizado a participar de curso que contribua para seu aperfeiçoamento.

Não estão explícitos os critérios para liberação ou compatibilização da carga horária de trabalho com a carga horária de um curso, interpretando a partir do texto, que a decisão fica para a direção da escola e da Secretaria Municipal de Educação.

O indicador 7 busca conhecer como a Formação Continuada é valorizada para a elevação de nível/classe no plano de carreira. Foi elencado a partir da LDB (Lei nº9.394/96 art. 67) no qual o inciso IV prevê progressão funcional baseado na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho.

Para Dutra Junior et al. (2000), a valorização da titulação constitui um dos principais fatores responsáveis pela diferença de vencimento entre os profissionais do magistério, neste estudo, os autores analisaram vários planos, nove contemplam gratificação de titularidade, não havendo na maioria das vezes sobreposição, ou seja, adoção da mesma titulação para mudança de nível e percepção de gratificação.

Compreender os critérios de valorização da Formação continuada para a progressão de carreira dos professores é um ponto importante, visto que Dutra Junior et al. (2000) constataram em seus estudos que, na maioria dos planos, a mudança de posição na carreira denomina-se progressão vertical, independentemente de essas posições serem designadas por níveis ou classes, enquanto que a progressão horizontal é a movimentação na carreira decorrente de outros fatores como tempo de serviço, merecimento ou desempenho.

Na lei 5580, no artigo 10, parágrafo único – considera-se para efeitos desta lei:

I - cargo: conjunto de competências e de responsabilidades atribuídas ao profissional do magistério público, mantidas as características de criação, por lei, denominação própria, número certo e sistema de remuneração;



II - carreira: é a estrutura de progressão funcional, integrada ao cargo de professor, composta por classes;

III - progressão funcional: é a movimentação do professor, de uma classe para a subsequente, no mesmo cargo; [...]

A partir destes dados, pode-se constatar que ao elaborar o plano de carreira do magistério, o município de Canoas optou pela organização em cargos. Como mencionam Dutra Junior et al. (2000), há duas alternativas para a fixação da remuneração do magistério – por titulação ou por área de atuação – implicam diferentes maneiras de definir os cargos na carreira, para estes autores, a organização da carreira com cargo único de professor, é inerente o princípio da remuneração do magistério de acordo com a titulação.

O estudo de Dutra Junior et al. (2000) em relação à mudança de titulação constatou que a maioria dos planos (15 deles) preveem alteração automática, com ou sem interstício, mediante a comprovação da nova habilitação, sendo esta alteração, em número menor de casos (4), articulada com a existência de vaga, avaliação de desempenho ou concurso interno.

O plano de carreira do magistério do município de Canoas prevê apenas adicional de grau por titulação (artigos 31, 32 e 33), portanto, não há a previsão de elevação de classe ou nível para o professor que investe em uma pós-graduação. Destaca-se do Artigo 32:

§ 1º O percentual do adicional por grau de titulação, previsto neste artigo, não é acumulativo, cessando o pagamento do adicional do grau anterior quando da mudança para grau superior.

§ 2º O adicional por grau de titulação não integra o vencimento básico do profissional do magistério, mas compõe a remuneração de contribuição previdenciária, incorporando-se ao provento.

§ 3º A incorporação à remuneração do adicional por titulação dar-se-á após 5 (cinco) anos de docência ou de atividade de suporte pedagógico à docência, no exercício do respectivo grau.

Contudo, Dutra Junior et al. (2000) não recomendam a previsão de níveis na carreira do magistério da educação básica correspondentes à pós-graduação *scripto sensu*, pois sua inclusão na matriz da carreira poderia gerar falsa dispersão salarial, o que não impede que essas titulações possam ser valorizadas por incentivos por qualificação em instituições credenciadas.

O indicador 8 analisa a possibilidade de concessão de licença remunerada para o aperfeiçoamento profissional no plano de carreira, quais as suas delimitações e restrições. Este indicador foi elencado tendo como base a LDB (Lei nº9.394/96 art. 67) inciso II, que prevê aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim.

Conforme Dutra et al. (2000), a LDB dispõe que os planos de carreira devem assegurar aos profissionais da educação licenças remuneradas, repetidas em intervalos de tempo

determinado ao longo de sua vida profissional, garantindo afastamento do exercício das funções de magistério para frequentar determinados cursos ou programas de desenvolvimento e capacitação profissional. A esse direito, os autores salientam a importância dos planos regularem as condições para o licenciamento periódico, estabelecendo:

- requisitos para o profissional habilitar-se a esse direito e a duração de tal licença;
- critérios para definição de cursos e programas a serem aceitos de acordo com as necessidades e prioridades da rede de ensino;
- previsão do número de profissionais a serem liberados para esse benefício a cada período, bem como de critérios de seleção desses profissionais e de sua necessária substituição;
- critérios de definição das instituições credenciadas em que esses cursos e programas podem ser desenvolvidos. (DUTRA JUNIOR et al., 2000, p.61)

No plano de carreira do magistério de Canoas está prevista a licença sob o título IV (Direitos e Vantagens), no artigo 75, prevê que será contado como efetivo exercício, o afastamento, dentre outros motivos, em virtude de estudo, em outros pontos do território nacional ou no exterior, quando o afastamento houver sido autorizado pela autoridade competente.

O indicador 9 detém atenção especial ao fator objetividade, com a recomendação da enunciação, nos planos, de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos em relação ao aperfeiçoamento, qualificação e atualização dos professores. Conforme citados por Gatti (2012), o processo avaliativo deve ser transparente de modo que “o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional ou do sistema” (grifo da autora).

Dutra Junior et al. (2000) destaca a importância de se criar uma cultura da avaliação, com participação de todos os envolvidos no processo educacional, que faça parte do dia a dia das escolas e dos sistemas de ensino, na qual deverá considerar todas as dimensões do seu trabalho e abordar aspectos relacionados à docência, às atividades de suporte pedagógico, à produção de conhecimento, ao desenvolvimento pessoal, ao nível de participação no projeto pedagógico da escola e na articulação com a comunidade.

Gatti (2012) ressalta a questão de avaliação do desempenho dos docentes, que entrou na pauta de vários estados, aparece apenas em pouquíssimos dos planos municipais e sem detalhes específicos. A autora verificou em seu estudo que a maioria dos municípios não tem essa preocupação.

No plano de Canoas, no seu artigo 12, define que para a progressão de classe, o professor deve atingir 1000 (mil) pontos, dentre 1200 (mil e duzentos) possíveis, a cada intervalo mínimo de 3 (três) anos, entre as classes, considerando os critérios de regência, qualidade, conhecimento e tempo de serviço no magistério público, na proporção definida nos artigos 13 ao 16 desta Lei. Para compreender a distribuição dos pontos pelos critérios, elaborou-se o quadro que segue.

O quadro 1 possibilitou a análise de forma resumida da distribuição dos 1200 pontos através dos quatro critérios, constatando-se a porcentagem atribuída a cada critério.

QUADRO 1 – Pontuação para a progressão de classe – Plano de Carreira Canoas.

Critério Geral		Critérios Específicos	Pontuação Mínima	Pontuação Máxima	Total
Seção V Progressão de	1000 pontos de 1200 pontos	1. Regência		160	1200
		2. Qualidade		560	
		3. Conhecimento		360	
		4. Tempo de magistério		120	
SUBSEÇÃO I	1. REGÊNCIA	1. Assiduidade e pontualidade.	0	8	160
		2. Polidez e cortesia no trato com alunos, pais, funcionários da escola e colegas professores.	0	8	
		3. Participação em reuniões pedagógicas, reuniões com pais, conselhos de classe, projetos, programas e festividades promovidas pela escola.	0	8	
		4. Participação em grupos de estudos, congressos, seminários e atividades de formação complementar desenvolvidas pela escola ou pela SME.	0	8	
		5. Disciplina e acatamento às normas e regras constituídas.	0	8	
		6. Quanto à proporção da efetiva frequência.	0	120	
SUBSEÇÃO II	2. QUALIDADE	1. Quanto ao trabalho individual.	0	80	560
		2. Quanto ao trabalho institucional.	0	O profissional do magistério em exercício da atividade de direção, vice-direção, supervisão e de orientação (160). Por ano de exercício parcialmente computada e acumulada, podendo, ao todo, em cada intervalo de tempo, de uma classe para outra, alcançar (480).	

SUBSEÇÃO III	3. Conhecimento	1. Produção intelectual, mediante publicações técnicas.	5	10	360
		2. Participação em eventos vinculados à educação que não os desenvolvidos pela SME ou pela escola, comprovada com validação, mediante certificação de participação e de frequência.	1 (um) ponto por hora/aula	230	
		3. Participação em grupos de estudos vinculados às universidades ou outras entidades de ensino, validados mediante certificação.	10 (dez) pontos por grupo de estudo	40	
		4. Participação em pesquisa de campo ou em atividade integrativa, envolvendo o sistema municipal de ensino, validados mediante certificação.	10 (dez) pontos por pesquisa	40	
		5. Participação em projetos especiais sob a responsabilidade da SME.	10 (dez) pontos por pesquisa	40	
SUBSEÇÃO IV	4. Tempo de Serviço de Magistério	A pontuação prevista neste artigo será parcialmente computada e acumulada, por ano de exercício.	40 (por ano de exercício)	120	120

Fonte: Elaboração das autoras.

O quadro 1 possibilitou a análise de forma resumida da distribuição dos 1200 pontos através dos quatro critérios, constatando-se a porcentagem atribuída a cada critério. Para a análise comparativa da porcentagem de distribuição dos pontos, elaborou-se o quadro 2.

Embora a análise numérica indique que a maioria dos pontos para a progressão no plano de carreira esteja concentrado no critério 2, qualidade, com 46,67% do total dos pontos possíveis e 56% dos 1000 pontos exigidos para a elevação de classe, a análise das especificações nos critérios específicos não ratificam a relevância atribuída na distribuição dos pontos. Portanto, a análise destes percentuais pode passar a ideia equivocada de que o

critério 4, tempo de magistério, é o que tem menor peso para a troca de classe, lembrando o intervalo mínimo de 3 anos exigido para a elevação.

QUADRO 2 – Análise do percentual da distribuição dos pontos.

Critério		Pontuação	Porcentagem (%)
1.	Regência	160	13,33
2.	Qualidade	560	46,67
3.	Conhecimento	360	30,00
4.	Tempo de Magistério	120	10,00
<b>Total</b>		<b>1200</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Elaboração das autoras.

As questões envolvendo a formação continuada estão relacionadas em três dos quatro critérios, dessa forma, sendo contabilizadas para o somatório da pontuação exigida para a elevação de classe. Nesse sentido, a Formação Continuada é parte integrante de três dos quatro critérios presentes no plano de carreira.

O indicador 10 busca conhecer o limite de ascendência de níveis e/ou classe através da formação continuada, sendo a visão final de como as políticas municipais concretizam a valorização do aperfeiçoamento e a profissionalização docente.

O plano de carreira do magistério de Canoas prevê a mudança de classe a cada três anos, dependendo da pontuação atingida segundo os critérios de avaliação descritos no quadro, a mudança de titulação não altera a classe, somente o nível.

Conforme capítulo VI (Estrutura remuneratória), Seção II (Adicional por grau de titulação), no artigo 31, está definido o adicional por grau de titulação constitui a linha de habilitação do professor em curso reconhecido pelo Ministério de Educação, considerado na seguinte escala:

I - grau 1 (um): escolaridade em nível superior, com aderência à área de educação;

II - grau 2 (dois): escolaridade para pós-graduação, nível de especialização, com aderência à área de educação;

III - grau 3 (três): escolaridade para pós-graduação, nível de especialização, com indução;

IV - grau 4 (quatro): escolaridade para pós-graduação, nível de mestrado, com aderência à área de educação;

V - grau 5 (cinco): escolaridade para pós-graduação, nível de mestrado, com indução;

VI - grau 6 (seis): escolaridade para pós-graduação, nível de doutorado, com aderência à área de educação;

VII - grau 7 (sete): escolaridade para pós-graduação, nível de doutorado, com indução.

Parágrafo Único - Considera-se, para efeitos de aplicação deste artigo, como indução, a indicação de área, de curso ou de linha de pesquisa, pela SME, com base em diagnóstico de demanda, para desenvolvimento de capacitação e de pesquisa, tanto em grau de especialização, como de mestrado e de doutorado.

O artigo 32 estabelece os percentuais para cálculo sobre o vencimento básico, que pode chegar ao máximo de 50% para o grau 7, os graus não são acumulativos e podem ser incorporados à remuneração após cinco anos de exercício no respectivo grau. O artigo 33 define que seja automática a mudança do adicional por grau de titulação, passando a vigorar no mês seguinte àquele em que a certificação de conclusão de curso for apresentada e protocolada junto à SME, mesmo durante o estágio probatório. Este indicador, assim como os demais, atendem às orientações presentes na resolução CNE/CEB n. 2/2009 e das metas estabelecidas no PNE - 2011/2020.

De forma geral, o plano de carreira do magistério do Município de Canoas incentiva a participação dos docentes de seu quadro em jornadas pedagógicas, cursos de diferentes modalidades de formação continuada, grupos de estudo e pesquisa, porém, considerou-se que os critérios de incentivo poderiam ser mais especificados e melhor detalhados, para uma compreensão mais clara e objetiva.

Dutra Junior et al. (2000) afirmam que para construir a educação pública de qualidade para todos, é necessário concretizar o princípio constitucional de valorização do magistério, no qual pressupõe a elevação dos padrões de remuneração dos profissionais da educação, de forma integrada com a elaboração de planos que, com base em uma nova concepção de carreira, articulem profissionalização do magistério com melhoria da qualidade da escola pública. Porém, os autores constataram em seu estudo que nem todos os planos elaborados já na vigência das Leis nº9.394/96 e nº9.424/96 expressam essa nova concepção de carreira - embora “novos” no tempo, são “velhos” em conteúdo (grifo dos autores).

Nesse sentido, Freitas (2002) ressalta a importância de se recolocar em questão as construções históricas dos educadores na luta pela formação de qualidade e por uma política global de formação dos profissionais da educação e de valorização do magistério.

É fundamental que os sistemas de ensino, no processo de elaboração da lei do plano de carreira dos profissionais do ensino, deem voz aos professores, por meio de seus sindicatos e associações, a fim de possibilitar a minimização da situação conflituosa que esses profissionais estão vivendo e garantir a profissionalização de uma categoria que se pauta pela seriedade e pelo compromisso com a educação no País, apesar de condições tão adversas (LIBÂNEO, 2009, p.279).

Como ressalta Dourado (2007), o processo educativo é mediado pelo contexto sociocultural, pelas condições em que se efetiva o ensino-aprendizagem, pelos aspectos organizacionais e, conseqüentemente, pela dinâmica com que se constrói o projeto político-pedagógico e se materializam os processos de organização e gestão da educação básica.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, os indicadores analisados evidenciam que as condições iniciais da carreira do magistério municipal de Canoas/RS atendem aos requisitos legais previstos; os indicadores de incentivo revelam que o plano municipal estimula o corpo docente a participação em grupos de estudos, projetos de pesquisa, através de pontuação para o somatório necessário para a elevação de classe, entretanto os indicadores de valorização da Formação Continuada não concretizam benefícios significativos aos docentes.

A análise aponta para a necessidade de reflexão e debate a cerca da temática abordada, apresentando orientações claras e objetivas, como parâmetros que permitam distinguir a simples participação em palestras, oficinas e demais eventos ligados às áreas da educação e do ensino, que não estabelecem uma relação direta entre si, de uma formação com sequência lógica e elaborada de forma adequada às demandas dos diferentes momentos profissionais dos professores.

Ainda falta na perspectiva de gestão educacional, distinguir o que é atualização, aperfeiçoamento e qualificação, atendendo assim a formação continuada não de forma individual do professor, mas como classe profissional, diminuindo a distância entre o discurso político e a proposta do Plano de Carreira.

Acredita-se na relevância de se conhecer também as perspectivas dos professores acerca da formação continuada, para posteriormente se buscar na convergência entre os ideais de gestores e docentes a revitalização da qualidade no ensino público.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. Decreto nº 6.094, de 24 de abril de 2007. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6094.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6094.htm)>. Acesso em: 05 nov. 2012.
- BRASIL. Decreto nº 6.755, de 29 de janeiro de 2009. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/92458/decreto-6755-09>> Acesso em: 05 nov. 2012.
- BRASIL. Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/L11494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/L11494.htm)>. Acesso em: 04 jan. 2013.
- BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Acesso em: 05 nov. 2012. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>

ccivil\_03/\_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm>. Acesso em: 04 jan. 2013.

BRASIL. O Plano de Desenvolvimento da Educação: Razões, Princípios e Programas. *Ministério da Educação*. 2007. 43p. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/livro/livro.pdf>>. Acesso em: 26 out. 2012.

BRASIL. Resolução N.º 3, de 8 de outubro de 1997. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>> Acesso em: 04 jan. 2013.

CANOAS. *Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Canoas*. Lei nº 2214 de 29 de junho de 1984 de Canoas. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/334803/lei-2214-84-canoas-rs>>. Acesso em: 09 jan. 2013.

CANOAS. *Plano de Cargos, de Carreira e de Remuneração do Profissional do Magistério do Município de Canoas*. Disponível em: <<http://www.leismunicipais.com.br/legislacao-de-canoas/1097789/lei-consolidada-5580-2011-canoas-rs.html>>. Acesso em: 14 nov. 2012.

DIRETRIZES para Carreira e Remuneração. Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação. *Cadernos de Educação*. Brasília, 2009. 161p.

DOURADO, L. F. Políticas e gestão da educação básica no Brasil: Limites e perspectivas. *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 28, n. 100 - Especial, p.921-946, out. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v28n100/a1428100.pdf>>. Acesso em: 23 jan. 2013.

DUTRA JÚNIOR, A. F. Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público: LDB, FUNDEF, Diretrizes nacionais e nova concepção de carreira. FUNDESCOLA/MEC, 2000.

FREITAS, H. C. L. Formação de Professores no Brasil: 10 Anos de embate entre projetos de formação. *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 23, n. 80, setembro/2002, p.136-167. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v23n80/12928.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2013.

GATTI, B. A. Análise das Políticas Públicas para Formação Continuada no Brasil, na Última Década. *Revista Brasileira de Educação*, v. 13, n. 37, jan./abr. 2008.

GATTI, B. A. Reconhecimento social e as políticas de carreira docente na educação básica. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 42, n. 145, abr. 2012. Disponível em <[http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-15742012000100007&lng=pt&nrm=iso](http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742012000100007&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 24 out. 2012.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. S.; ANDRÉ, M. E. D. A. *Políticas docentes no Brasil: um estado da arte*. – Brasília: UNESCO, 2011. 300p. Disponível em: <<http://goo.gl/GP7ZH>> Acesso em: 17 set. 2012.

GONÇALVES, J. A. Desenvolvimento profissional e carreira docente - Fases da carreira, currículo e supervisão. *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, v. 8, p.23-36. Disponível em: <[http://sisifo.fpce.ul.pt/pdfs/S8\\_PTG\\_J.A.Gonc%CC%A7alves\(2\).pdf](http://sisifo.fpce.ul.pt/pdfs/S8_PTG_J.A.Gonc%CC%A7alves(2).pdf)>. Acesso em: 03 jan. 2013.

INSTITUTO CANOAS XXI. Informativo nº. 5A elaborado a partir dos dados relativos ao PIB, divulgados por IBGE e FEE/RS. *INSTITUTO CANOAS XXI*. Disponível em: <[http://www.canoas.rs.gov.br/uploads/paginadinamica/19021/Informativo\\_Canoas\\_em\\_Dados\\_n5A.pdf](http://www.canoas.rs.gov.br/uploads/paginadinamica/19021/Informativo_Canoas_em_Dados_n5A.pdf)>. Acesso em: 17 de jan. 2013.

LIBÂNEO, J. C.; OLIVEIRA, J. F.; TOSCHI, M. S. *Educação Escolar: Políticas, estrutura e organização*. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2009.



SCHEIBE, L. Valorização e formação dos professores para a educação básica: questões desafiadoras para um novo Plano Nacional de Educação. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 31, n. 112, Sept. 2010 . Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-73302010000300017&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302010000300017&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 08 out. 2012.

**Recebido em:** jan. 2013

**Aceito em:** abr. 2013