

Carreira e progressão

Processos de avaliação

HELENO M. G. DE ARAÚJO FILHO*
HORÁCIO F. DOS REIS FILHO**

RESUMO: O artigo busca resgatar os trabalhos de uma das entidades filiadas à CNTE, o Sindicato dos Trabalhadores e das Trabalhadoras em Educação do Estado de Pernambuco (Sintepe), e mostrar a situação atual, dentro desta conjuntura econômica, política e social, como contribuição para pressionar o Poder Executivo a enviar ao Congresso os projetos de Lei sobre o Piso Salarial Profissional Nacional aos/às profissionais da educação e as Diretrizes de Carreira Unificada.

Palavras-chave: Progressão na carreira. Piso Salarial Profissional Nacional. Avaliação de desempenho. Plano de cargos e carreiras.

Processo nacional de mobilização e avanços

Costuma-se dizer que fulano fez sucesso em pouco tempo ou demorou a fazer sucesso na carreira. Essas afirmações estão vinculadas a categorias profissionais que nem sempre dependem de uma formação inicial e o desempenho profissional dispensa qualquer tipo de titulação acadêmica. Os profissionais de educação estejam eles, em atuação, no setor público ou privado, necessitam de mecanismos de valorização para a efetivação do desenvolvimento na carreira. Esses mecanismos

* Professor da Educação Básica. Diretor de Assuntos Educacionais do Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Pernambuco (SINTEPE) e Secretário de Assuntos Educacionais da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE). Coordenador do Fórum Nacional de Educação (FNE). *E-mail:* <heleno@cnte.org.br>.

** Professor da Educação Básica no Estado de Pernambuco. Secretário Municipal de Educação no Município de Goiana/PE. Presidente Nacional da União dos Dirigentes Municipais de Educação em Pernambuco - Undime/PE. Vice-presidente do Conselho Estadual de Educação de Pernambuco (CEE/PE). Foi assessor no Ministério de Educação (2003-2008) e presidente da CNTE (1994-1995). *E-mail:* <horacioreis@uol.com.br>.

vêm sendo, ao longo dos anos, aperfeiçoados em consequência dos acordos e contratos coletivos de trabalho. Podemos afirmar sem medo de errar que, hoje no Brasil, os sistemas e redes de ensino, bem como, instituições de ensino isoladas, têm como referência para a carreira de seus profissionais, instrumentos que se apresentam como uma simples tabela salarial ou como um conjunto de critérios e normas articulados num plano, recebendo diversas denominações, tais como: plano de cargos; plano de cargos e salários; plano de carreira; plano de cargos e carreira; plano de cargos e remuneração; plano de cargos, carreira e salários; plano de cargos, carreira e remuneração e até plano de cargos, carreira, remuneração e valorização profissional.

Na década iniciada no ano de 1990, a educação básica brasileira foi provocada, positivamente, na perspectiva de um grande acordo nacional focado na valorização do magistério, com a participação de órgãos governamentais, instituições educacionais e entidades da sociedade civil. Esta pactuação apresentava na sua essência a definição de um piso salarial vinculado a uma jornada de trabalho para o professor, tendo como referência uma política de financiamento inserida no contexto de toda a educação básica. No entanto, o início do primeiro mandato de Fernando Henrique Cardoso (PSDB – 45) à frente do governo brasileiro, foi marcado pelo desrespeito aos acordos firmados pelo governo anterior, do qual ele era ministro da economia. A prática de desmonte das construções coletivas não admitiu que a referida pactuação ganhasse contornos, legais e administrativos, suficientes para o início de uma relação federativa de cooperação mútua, na perspectiva da valorização profissional. Posteriormente, em 1996, foram definidos critérios de financiamento dirigidos a uma etapa de ensino (fundamental), que, no máximo, consolidou um ciclo de acesso à educação, desprovido da participação efetiva dos estudantes com resultados positivos em termos de aprendizagem. A Lei nº 9.424, de 1996 foi o resultado de uma posição unilateral do Poder Executivo federal, com amplo apoio do Congresso Nacional, instituindo o denominado Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef). Apesar das restrições contidas na sua essência, o fundo financeiro deixou heranças importantes, a exemplo do conceito de posse e distribuição de recursos e a intervenção da sociedade no controle, além da obrigatoriedade de estados, do Distrito Federal e dos municípios disporem de planos de carreira e remuneração, na tentativa de assegurar a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público em efetivo exercício no magistério, o estímulo ao trabalho em sala de aula e a melhoria da qualidade do ensino.

Indiferença, morosidade e desobrigação em nome de uma “autonomia federativa” foram as atitudes dos gestores públicos, na grande maioria dos estados e municípios, no cumprimento desse dispositivo legal.

Num país federativo como o Brasil, esses procedimentos poderiam ser observados como consequência da articulação sistêmica que se deseja para a organização da educação brasileira. O que exige sistemas de ensino organizados e articulados numa

cooperação recíproca e que expressem a certeza de que jamais sua qualidade excederá à de seus profissionais.

A valorização profissional se constitui em uma temática significativa com desdobramentos na remuneração, na formação e na carreira do educador. Um dos principais caminhos a ser seguido na perspectiva de qualificar a educação ofertada pelos sistemas públicos de ensino é a dinamização do processo de valorização e profissionalização dos educadores. Isso requer compromissos pactuados que expressem a recuperação da dignidade profissional; a articulação da formação continuada com o desenvolvimento do projeto político-pedagógico e o envolvimento dos segmentos que compõem a comunidade escolar na ação educativa desenvolvida na escola.

A prática avaliativa, tendo como referência a valorização profissional, tem sido complexa e muito polêmica nas estruturas educacionais do País - até pela falta de harmonia e de organização dos nossos sistemas de ensino. Um exemplo disso foi a discussão sobre avaliação de desempenho do professor retomada pelo Ministério de Educação, em 2003, por meio de um Programa de Formação e Certificação, que envolvia uma aferição de competências para a bonificação federalizada. O programa não teve consequências institucionais, mas, foi importante para expandir um debate sobre as necessidades, já explicitadas, há décadas, pelas entidades representativas vinculadas à educação, do redimensionamento da política de financiamento da educação acompanhada de instrumentos de valorização profissional que apontassem para a qualificação da formação inicial, com piso salarial e desenvolvimento na carreira. Essas necessidades se transformaram em dispositivos constitucionais, se constituindo em reformas educacionais importantes e em conquistas significativas com a marca e a intervenção dos movimentos sociais. Este novo ciclo político educacional tem pautado novos debates nos sistemas de ensino, com destaque na melhoria da qualidade da educação e na valorização dos profissionais. A avaliação de desempenho, portanto, tem-se caracterizado, nos dias atuais, como parte integrante dos planos de carreira, a partir de conquistas firmadas em mesa de negociação ou tem sido rechaçada pela representação sindical, principalmente quando a concepção norteadora do debate envolve características impositivas, com desdobramentos em políticas que expressam *ranking* e premiação.

A vivência de uma carreira profissional requer que o trabalhador percorra alguns caminhos, observando as condições específicas exigidas para o ritmo e o desenvolvimento do seu trabalho. Basicamente, essas exigências estão diretamente relacionadas com a formação, com a capacidade do desempenho da função e com a temporalidade do serviço a ser prestado, no contexto definido pelo plano.

A ausência de um conjunto de diretrizes nacionais para a carreira dos profissionais da educação, referencial importante para a elaboração dos planos de cargos, carreira e remuneração, tem colocado os entes federativos diante de uma grande diversificação desse instrumento de valorização profissional, que desde a última década do

século passado tem ganhado contornos variados, sem critérios bem definidos, capazes de ampliar o leque de dificuldades diante da adequação a outros instrumentos de valorização, a exemplo do piso salarial profissional nacional. Este cenário tem sido trabalhado sem considerar a percepção clara de alguns aspectos, que são fundamentais, como: ingresso na carreira, obrigatoriamente, por meio de concurso público de provas e títulos; evolução na carreira em mais de um sentido, implicando diferenciação de remunerações; níveis de titulação correspondentes às habilitações mínimas exigidas pela legislação em vigor e procedimentos objetivos que ofereçam as condições para identificar o desempenho profissional, fator importante para um pleno desenvolvimento na carreira. Simultaneamente a este quadro, observa-se que a avaliação tem ocupado lugar central nas políticas educacionais em curso no País, assumindo-se como uma estratégia capaz de propiciar o alcance dos objetivos, em função da melhoria da proficiência e da qualidade da educação, os quais têm sido declarados em planos e propostas governamentais, direcionadas às várias instâncias e instituições dos sistemas de ensino.

A série histórica de resultados do Ideb que se inicia em 2005, a partir de onde foram estabelecidas metas bienais de qualidade a serem atingidas não apenas pelo País, mas também por unidades federativas e unidades escolares, demonstra, claramente, a necessidade de uma intervenção mais própria dos sistemas de ensino na identificação do desenvolvimento educacional. Alguns sistemas têm experimentado a avaliação de desempenho dos profissionais de forma integrada aos planos de carreira. Essas experiências podem lograr êxito, na medida em que o processo se desenvolva, tendo como referência as condições de trabalho para a prática educativa, o desempenho do estudante em todas as áreas do conhecimento e a qualificação da formação identificada pelo nível de desempenho profissional. Esta modalidade, portanto, não pode estar desvinculada das novas metodologias de ensino, considerando as especificidades de cada componente curricular, com ênfase na formação continuada, articulada com a construção coletiva do projeto político pedagógico e com a construção coletiva da democratização da gestão educacional.

Observa-se, portanto, a necessidade de se aprofundar as políticas de valorização, a exemplo da implantação do Piso Salarial Profissional, do Plano de Cargos e Carreira e de um efetivo processo de formação continuada, estabelecendo um compromisso dos poderes executivos, de comum acordo com os profissionais de educação, de reverter os indicadores atuais, na perspectiva de garantir o desenvolvimento na carreira para os profissionais, vinculado ao seu desempenho profissional e à evolução positiva da aprendizagem no município. É imprescindível que, nesse contexto, haja um consistente plano de investimentos nas escolas públicas municipais, tornando-as com plenas condições estruturais para a prática pedagógica, podendo ser contempladas com investimentos extras, sob o controle e monitoramento dos conselhos escolares na aplicação dos novos investimentos, conforme a evolução do desenvolvimento educacional. Esse

compromisso não pode estar desagregado à promoção da igualdade nas condições de acesso e permanência e à consideração das condições socioeconômicas e culturais dos estudantes, num controle efetivo dos fatores externos, para que se permita, de forma adequada, atribuir méritos aos fatores internos.

Uma experiência bem recente é a criação da Rede de Assistência Técnica para elaboração ou adequação dos planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação. Trata-se de um trabalho cooperativo entre MEC/Consed/Undime que visa “apoiar estados, Distrito Federal e municípios para que organizem a gestão de suas redes, com resultados positivos no cumprimento do piso e na valorização dos profissionais, por intermédio da construção de carreiras que sejam ao mesmo tempo atrativas e sustentáveis do ponto de vista orçamentário”. Essa iniciativa consta como uma das estratégias do Plano Nacional de Educação e conta, em alguns estados, com a participação de representantes das entidades sindicais nas comissões municipais responsáveis pela coordenação local do processo. A ação é importante porque, sem pretender formular planos de carreira, desenvolve nos sistemas de ensino as condições para um diagnóstico preciso da realidade financeira e das relações nas redes escolares, considerando a quantidade de profissionais, a jornada de trabalho à qual estão ou não submetidos e a remuneração existente. É um trabalho desafiador que coloca em evidência a possibilidade de construções coletivas na perspectiva da reformulação e adequações dos planos de cargos carreira e remuneração existentes. É fundamental a preservação dessa assistência técnica que, além da orientação adequada, impede o crescimento do número de consultores, pouco qualificados, pagos com recursos públicos, que produzem planos padronizados, sem a participação da entidade representativa dos profissionais de educação.

Não menos preocupante é o novo contexto político vigente no País, fruto de um processo de negação ao estado de direito e aos princípios democráticos da Constituição brasileira. Isso tem levado as relações entre Governo e movimentos sociais, e em particular o movimento sindical, para um patamar de distanciamento cada vez maior, podendo significar, a curto e médio prazo, o desmonte de conquistas fundamentais na área da educação, a exemplo da vinculação de recurso, além da desconfiguração do que está sendo construído de regulamentação de questões estruturais, contidas no Plano Nacional de Educação, como o Custo Aluno Qualidade, a Base Nacional Comum Curricular e o Sistema Nacional de Educação. Neste cenário, os trabalhadores em educação se veem diante de novos desafios, que passam pela cobrança permanente dos prazos legais estabelecidos e pela preservação dos instrumentos já consolidados, na perspectiva de qualificar a formação, a carreira e, conseqüentemente, a valorização profissional.

O caso de Pernambuco

A organização da carreira docente no Estado de Pernambuco foi estruturada em lei no ano de 1996, após 12 anos de debate com sucessivos governos de plantão. A composição da carreira do quadro de pessoal do magistério público tem início na pré-escola, passa por todo ensino fundamental e vai até o ensino médio. Admitiu-se a formação normal médio para ingresso na carreira, durante os anos 90, para atuação na pré-escola e nos anos iniciais do ensino fundamental (1ª a 4ª série na época) e a exigência da licenciatura para ministrar aulas nos anos finais do ensino fundamental (5ª a 8ª série) e no ensino médio.

O exercício da regência de classe e as atividades técnico-pedagógicas que dão diretamente suporte às atividades de ensino, com formação específica, são as funções do cargo da carreira do magistério público estadual. As funções técnico-pedagógicas serão exercidas nas escolas, centros de ensino, de reabilitação e de educação especial, e em equipes centrais ou regionais da Secretaria de Educação.

A composição do cargo exige atribuições. Em Pernambuco são indicadas atribuições para as funções do magistério público, sendo que, na regência de classe, o cargo de professor deve planejar e ministrar aulas, coordenando o processo de ensino e aprendizagem nos diferentes níveis de ensino; elaborar e executar programas educacionais; selecionar e elaborar o material didático utilizado no processo ensino-aprendizagem; organizar a sua prática pedagógica, observando o desenvolvimento do conhecimento nas diversas áreas, as características sociais e culturais do aluno e da comunidade em que a unidade de ensino se insere, bem como as demandas sociais conjunturais; elaborar, acompanhar e avaliar projetos pedagógicos e propostas curriculares; participar do processo de planejamento, implementação e avaliação da prática pedagógica e das oportunidades de capacitação; organizar e divulgar produções científicas, socializando conhecimentos, saberes e tecnologias; desenvolver atividades de pesquisa relacionadas à prática pedagógica; contribuir para a interação e articulação da escola com a comunidade; acompanhar e orientar estágios curriculares.

As atribuições do professor e da professora no exercício de atividades técnico-pedagógicas são de acompanhar e apoiar a prática pedagógica desenvolvida na escola; estimular atividades artísticas, culturais e esportivas na escola; localizar demandas de capacitação em serviço e de formação continuada; programar e executar capacitação em serviço; participar da formulação e aplicação do processo de avaliação escolar; acompanhar a dinâmica escolar e coordenar ações entre as escolares; supervisionar a vida escolar do aluno; zelar pelo funcionamento regular da escola; assessorar o processo de definição do planejamento de políticas educacionais, realizando diagnóstico, produzindo, organizando e analisando informações; promover a divulgação, monitorar e avaliar a implementação das políticas educacionais; realizar avaliação psico-pedagógica e prestar atendimento aos alunos portadores de deficiência.

A forma de acesso ao cargo do magistério público é outro indicador necessário na carreira docente e dos demais profissionais da educação. A exigência legal no Estado de Pernambuco, se deu com a Lei nº 11.329, de 1996, que definiu o ingresso no quadro de pessoal de magistério público por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a habilitação, e o ingresso se fez sempre através das respectivas classes iniciais de cada cargo e, obrigatoriamente, na atribuição de regência de classe. Só passaria a exercer as funções técnico-pedagógicas o professor ou a professora com titulação pós-graduada *lato sensu* ou *stricto sensu* e com cinco anos na regência de classe.

Outro indicador necessário na carreira do magistério público é o tempo destinado, na jornada de trabalho, às atividades fora da sala de aula para desenvolver ações de preparação, acompanhamento e avaliação de prática pedagógica e inclui: elaboração de planos de atividades curriculares, provas e correção de trabalhos escolares; participação em eventos, reflexão da prática pedagógica, estudos, debates, avaliações, pesquisas e trocas de experiências; aprofundamento da formação docente; participação em reuniões de pais e mestres e da comunidade escolar e atendimento pedagógico a alunos e alunas, aos pais e mães.

Nos dispositivos da progressão na carreira, onde as regras estabelecidas nas leis dos estatutos do servidor público e do magistério público de Pernambuco foram colocadas em prática até o ano de 1997 apenas para os professores e as professoras, os outros profissionais da educação não tinham direito à progressão funcional, que contemplava a progressão por titulação, desempenho profissional e tempo de serviço.

A carreira docente era composta por nove faixas salariais, o ingresso na carreira com a formação normal médio se dava na faixa salarial 1, com a formação de licenciatura curta, o ingresso se dava na faixa salarial 6 e, com a licenciatura plena, o ingresso se dava na faixa salarial 7. A progressão funcional por titulação ocorria através da obtenção de títulos em cursos de licenciaturas curta ou plena e em cursos da pós-graduação *lato sensu* ou *stricto sensu*, reconhecidos ou credenciados pelo poder público. O dispositivo do desempenho profissional para progressão na carreira foi parcialmente aplicado. A legislação determinava que a produção científica dos professores e das professoras seria objeto de pontuação para fins de progressão, mas este critério nunca saiu do papel. Na prática a progressão por desempenho funcional que foi aplicada até 1997 passava pelo processo de avaliação dos colegas no local de trabalho e, de certo modo, pela auto avaliação. Uma vez que preenchíamos uma ficha de avaliação sobre a conduta do professor e da professora na sala de aula, a relação com os alunos e as alunas, a relação com os/as colegas de trabalho e o envolvimento com as tarefas de que participava toda a comunidade escolar, cada item com nota de zero a dez, na sequência, era aplicada a média aritmética. Para ser progredido na carreira o/a docente teria que ter no mínimo 70 pontos e ficar entre os 10% do quadro de professores e professoras da escola com as maiores notas.

O terceiro dispositivo de progressão na carreira é o do tempo de serviço, aplicado até hoje, com base legal na Lei nº 6.123, de 1968, que instituiu o estatuto dos servidores públicos do Estado de Pernambuco, referendado e ampliado o direito para todos/as os/as profissionais da educação pela Lei nº 11.559, de 1998, que instituiu o plano de cargos e carreira dos trabalhadores e das trabalhadoras da educação da rede estadual de ensino. De acordo com estas leis, a cada dez anos de serviço prestados, o trabalhador e a trabalhadora em educação têm o direito de progredir na carreira, aumentando o valor do seu salário.

O Sindicato dos Trabalhadores e das Trabalhadoras em Educação do Estado de Pernambuco (Sintepe) comemorou a conquista da Lei nº 11.559, de 10 de junho de 1998, que instituiu o plano de cargos e carreiras (PCC) da categoria, após 14 anos de debate - o segundo plano de cargos e carreiras do País que contemplou toda a categoria, professores/professoras, administrativos/administrativas e especialistas da educação ativos e aposentados.

Com a lei do PCC o quadro permanente de pessoal do sistema público estadual de educação passou a ser oficialmente composto pelos servidores que exercem as funções dos cargos de carreiras dos níveis básico, médio e superior, dos grupos ocupacionais voltados ao atendimento direto dos objetivos da Secretaria de Educação. O objetivo geral é a profissionalização e valorização do servidor, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços de educação prestados ao conjunto da população do Estado de Pernambuco.

A Lei do PCC também tem que atender aos seguintes objetivos específicos: restabelecer a carreira no serviço público de educação, dotando a Secretaria de Educação de uma estrutura de cargos compatível com a sua estrutura organizacional e de mecanismos e instrumentos que regulem a progressão funcional e salarial do servidor; adotar os princípios da habilitação, do mérito, da avaliação do desempenho e do tempo de serviço para o desenvolvimento na carreira; manter corpo profissional de alto nível, dotado de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a responsabilidade político-institucional da Secretaria de educação; integrar o desenvolvimento profissional de seus servidores ao desenvolvimento da educação, no Estado.

O quadro permanente de pessoal do sistema público estadual de educação passou a ser composto pelos grupos ocupacionais de magistério, de apoio técnico científico e de apoio administrativo e de serviços auxiliares, com suas respectivas carreiras. Os conceitos fundamentais da estrutura da carreira dos trabalhadores e das trabalhadoras em educação foram definidos no artigo 5º da Lei nº 11.559, de 1998.

Art. 5º Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I - Grade - É o conjunto de matrizes de vencimento referente a cada cargo.

II - Matriz - É o conjunto de classes seqüenciais e faixas, segundo a formação, habilitação, titulação e qualificação profissional.

III - Grupo Ocupacional - os Grupos ocupacionais contemplam conjuntos de cargos de acordo com a natureza da atividade, possuem carreiras específicas e representam as funções relacionadas com o atendimento dos objetivos do Sistema Público Estadual de educação.

IV - Carreira - É a organização estruturada de Cargos ou de serie de Classes do mesmo nível que define a evolução funcional dos servidores e os níveis de retribuição remuneratória correspondente.

V - Atividade de Magistério - por atividade de magistério entende-se o exercício da docência e de atividades tecnico-pedagógicas que dão, diretamente, suporte às atividades de ensino.

VI - Atividade de Apoio Técnico-Científico - por atividade de apoio tecnico-científico entende-se o trabalho relativo a orientação e acompanhamento psico-pedagógico a professores e alunos.

VII - Atividade de Apoio Administrativo - por atividade de apoio administrativo entende-se o trabalho relativo ao apoio operacional, especializado ou não e apoio tecnico-administrativo.

VIII - Professor I - Professor do Ensino Fundamental de 1ª a 4ª Série.

IX - Professor II - Professor do Ensino Fundamental de 5ª a 8ª Série e do Ensino médio.

Em 2004, a Lei nº 12.642, de 15 de julho, alterou dispositivos da Lei do PCC de 1998, voltando ao cargo único de professor e professora, na forma que era antes da Lei nº 11.559, de 1998, e criou o cargo de Técnico Educacional de Nível Superior, que a partir de 2014 passou a se chamar Analista Educacional.

Na estrutura da carreira os cargos efetivos são distribuídos em classes, designadas pelos numerais romanos I, II, III e IV, às quais estão associados critérios de habilitação ou qualificação profissional. Cada classe é formada por quatro faixas salariais, designadas pelas letras a, b, c, d. Os dispositivos para o desenvolvimento na carreira foram ampliados para toda a categoria, com as formas de progressões horizontal, vertical e por elevação de nível profissional.

A progressão horizontal ocorre com a passagem do servidor de uma faixa salarial para a seguinte, dentro de uma mesma classe, obedecendo aos critérios especificados para a avaliação de desempenho e o tempo de efetiva permanência na faixa salarial. A progressão horizontal ocorrerá, apos o cumprimento do estagio probatório, para o servidor que alcançar, no mínimo, 70%) da pontuação máxima definida no processo de avaliação de desempenho. O servidor concorrerá à progressão horizontal quando se encontrar na faixa salarial inicial ou em faixa salarial intermediária de sua classe, desde que cumpra o interstício de um ano e esteja entre os 10% do contingente dos servidores por cargo, habilitados por ordem de classificação no final do ano letivo pelo processo de avaliação de desempenho, efetuado em cada unidade administrativa.

A progressão vertical ocorre com a passagem do servidor de uma classe para a imediatamente superior, obedecidos os critérios de desempenho e de tempo de serviço, observado para o desempenho o cumprimento da exigência de participação em programas de desenvolvimento para a carreira, assegurados pela instituição. A progressão vertical por desempenho será mediante processo de avaliação e ocorrerá quando o servidor se encontrar na última faixa salarial da classe a que pertence, desde que cumpra o interstício de um ano, passando a primeira faixa salarial da classe imediatamente superior. A avaliação do desempenho profissional será no final do ano letivo, para 10% dos servidores por cargo de cada unidade administrativa, que obtiver no mínimo 70% dos pontos possíveis no processo de avaliação a que for submetido. A progressão vertical por tempo de serviço será atribuída ao servidor que permanecer por dez anos, em efetivo exercício, numa mesma classe, passando a primeira faixa salarial da classe imediatamente superior, de acordo com os requisitos estabelecidos na Constituição Estadual.

A progressão por elevação de nível profissional ocorre com a passagem do servidor de uma matriz para outra, conforme a exigência de titulação, independente da classe onde se encontra. Esta progressão ocorrerá a qualquer tempo, após cumprimento do estágio probatório, para o servidor que adquirir a graduação ou a titulação em área relacionada ao desempenho das atividades específicas ao seu cargo ou a qualificação profissional. Neste último caso, respeitando o interstício de dois anos de permanência na matriz anterior. A progressão por elevação de nível profissional será efetivada a partir do deferimento de requerimento do servidor, desde que atenda aos requisitos estabelecidos, mediante apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído.

A partir do ano de 1998, o dispositivo da avaliação do desempenho, em cada unidade administrativa da secretaria estadual de educação, para o desenvolvimento na carreira, não foi aplicado. As diversas intervenções do Sintepe para elaborar os critérios do processo de avaliação e colocar em ação este dispositivo não surtiram os efeitos esperados. Chegamos a elaborar uma proposta, em um grupo de trabalho com o governo, mas, não houve avanço. Os dispositivos da titulação e do tempo de serviço foram aplicados, conforme a legislação do plano de cargos e carreiras.

O desmonte da carreira em Pernambuco

A alegria pela conquista da lei do piso salarial profissional nacional, Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, uma conquista histórica para os e as profissionais da educação do magistério público brasileiro, durou pouco para os professores e as professoras com licenciatura em Pernambuco. Nesse mesmo ano a lei complementar estadual nº 112, de 06 de junho, instituiu o piso profissional para os servidores do grupo ocupacional magistério, do quadro de pessoal permanente da Secretaria de Educação do estado, mas, para

isso, tomou outras providências, responsáveis pelo início do desmonte da lei estadual do plano de cargos e carreiras da categoria.

A Lei Complementar nº 112, de 2008 colocou em quadro de extinção as professoras e os professores que ocupavam a matriz de formação em magistério (normal médio) e a matriz de formação em magistério com aperfeiçoamento ou especialização. Com esta providência, o governo reduziu a diferença salarial da professora e do professor com formação normal médio para com o de formação superior de 34% para 7%.

Além disso, promoveu uma redução, também, nos percentuais de progressão da carreira de 3% para 2,5%, entre as faixas salariais e de 12% para 10% entre as classes da grade de vencimentos. Com esse movimento os/as professores/as aposentados/as tiveram descenso remuneratório. Dizendo de outra forma, tiveram seus salários reduzidos. Como esse procedimento é proibido pela Constituição Federal, o governo criou a figura da Parcela Complementar Compensatória (por ironia do destino ou maldade governamental esta parcela tem a sigla PCC), ou seja, um abono para completar o salário que já recebiam e, o pior, o abono passou a ser incorporado ao salário base a cada reajuste do piso salarial profissional nacional.

Logo, uma parte significativa dos/as aposentados/as ficou até três anos sem reajuste salarial de fato, já que o aumento do seu salário base era advindo do abono que recebia. Outra providência da lei foi de tornar extinta, por incorporação para compor o valor do piso salarial profissional nacional, a gratificação adicional por tempo de serviço (quinqüênio).

A descaracterização da carreira dos trabalhadores e das trabalhadoras em educação do Estado de Pernambuco teve continuidade com a Lei Complementar nº 154, de 26 de março de 2010, imposta pelo Governo do Partido Socialista Brasileiro (PSB - 40). Sem negociação com o sindicato, o Governo enviou à Assembleia Legislativa um projeto de lei, que foi aprovado, extinguindo, por incorporação, para compor o valor do piso salarial profissional nacional, as gratificações pelo exercício do magistério e de função técnico-pedagógica. Alterou a forma de pagamento das gratificações de difícil acesso e de localização, de percentuais sobre o salário base para valores nominais, congelando o valor até os dias atuais.

Reduziu os percentuais da progressão na carreira: a diferença salarial dos professores e das professoras com formação normal médio para com a formação em nível superior caiu para 0,97%. Em valores nominais, a diferença após quatro anos de estudos e após obter a licenciatura foi para R\$ 10,00.

Reduziu os percentuais da grade de vencimentos dos funcionários e das funcionárias da educação e dos técnicos e técnicas educacionais de nível superior de 2,5% entre as faixas salariais para 2%, de 10% entre as classes para 6% e de 15% para 8% a progressão por titulação ou qualificação profissional destes profissionais.

Para os professores e professoras, as reduções foram de 2,5% para 2% entre as faixas salariais, de 15% para 13% para a progressão na carreira com especialização, de 15% para 14% para progressão com mestrado e de 19% para 15% para progressão com doutorado.

Com as reduções nos percentuais da carreira, houve redução salarial para muitos trabalhadores e trabalhadoras em educação e, mais uma vez, a Lei criou um abono, desta vez com outra denominação, Parcela de Irredutibilidade Remuneratória (PIR), com as mesmas características descritas anteriormente sobre a Parcela Complementar Compensatória (PCC).

Na Campanha Salarial Educacional de 2015 do Sintepe, sete anos após a aprovação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, já no processo de negociação com o governo do Partido Socialista Brasileiro (PSB – 40), chegamos ao achatamento total na carreira dos/as docentes, ou seja, foi aplicado o percentual do reajuste do piso de 13,01% apenas para as professoras e os professores com formação normal médio, que são em torno de dois mil profissionais (ativos/as e aposentados/as). A maioria dos/as profissionais do magistério (em torno de 50 mil – ativos/as e aposentados/as) tiveram reajuste menor 0,89%.

Com isso, o Governo de Pernambuco passou a pagar o mesmo valor (R\$ 1.917,78) à professora com normal médio e ao professor com nível superior. Desmontou a carreira docente, quebrou a perspectiva de progressão na carreira por titulação da graduação. Inibiu os dispositivos de progressão na carreira. Desestimulou os atuais servidores e servidoras da educação. Afastou a juventude da profissão de professor e professora. Deixou de cumprir o direito à educação, por não aplicar políticas que garantam a qualidade social da educação e deixou, também, de cumprir as metas 15, 16, 17 e 18 do Plano Nacional de Educação (PNE 2014/2024).

As resistências e as construções coletivas promoveram avanços nas políticas educacionais, principalmente, nos últimos 13 anos. Sigamos firmes nas lutas necessárias para barrar qualquer golpe que ataque a democracia, que retire direitos da classe trabalhadora, que favoreça a implantação de uma pauta conservadora para a educação brasileira.

Recebido em janeiro de 2016 e aprovado em abril de 2016

Referências

BRASIL. Lei nº. 9.424, de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 dez. 1996.

- _____. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 jul. 2008.
- _____. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. **Aprova o Plano Nacional de Educação** para o decênio 2014-2024 e dá outras providências. Brasília, DF, 2014.
- _____. CONAE. **Documento Final da Conferência Nacional de Educação**. Brasília, DF. 2010/2014.
- _____. CONEB. **Documento Final da Conferência Nacional da Educação Básica**. Brasília, DF. 2008.
- CNTE. **Caderno de Deliberações do XXXIII Congresso Nacional da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação**. Brasília, DF. 2011.
- CNTE, Caderno de Educação - ano XVIII, nº 28, páginas 335-457, 2ª Edição Ampliada, DF. 2014.
- SOUSA, Sandra M. Zákia L. Possíveis impactos das políticas de avaliação no currículo escolar. **Cadernos de Pesquisa**, n. 119, p. 175-190, 2003.
- OLIVEIRA, Dalila A. e; VIEIRA, Livia M. F. **Trabalho docente na educação básica no Brasil: resultados de pesquisa**. Belo Horizonte: GESTRADO/UFMG, 2010. Disponível em www.trabalhodocente.net.br
- PERNAMBUCO. Lei nº 6.123, de 20 de julho de 1968. Institui o Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Pernambuco. **Diário Oficial de Pernambuco**, Recife, PE, 19 jul. 1968.
- _____. Lei nº 11.329, de 16 de janeiro de 1996. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público de Pré-Escolar, Ensino Fundamental e Ensino Médio do Estado de Pernambuco. **Diário Oficial de Pernambuco**, Recife, PE, 15 jan. 1996.
- _____. Lei nº 11 559, de 10 de junho de 1998. Institui o Plano de Cargos e Carreiras - PCC, do Quadro Permanente de Pessoal do Sistema Público Estadual de Educação e Esportes e determina providências pertinentes. **Diário Oficial de Pernambuco**. Recife, PE, 09 jun. 1998.
- _____. Lei nº LEI Nº 12.642, de 15 de julho de 2004. Altera dispositivos da Lei nº 11.559, de 10 de junho de 1998, que instituiu o Plano de Cargos e Carreiras – PCC, do quadro permanente de Pessoal do Sistema Público Estadual de Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial de Pernambuco**. Recife, PE, 14 jul. 2004.
- _____. Lei Complementar nº 112, de 06 de junho de 2008. Institui o Piso Profissional para os servidores do Grupo Ocupacional Magistério, do Quadro de Pessoal Permanente da Secretaria de Educação do Estado; reajusta valores de vencimento-base dos cargos que indica; e dá outras providências. **Diário Oficial de Pernambuco**. Recife, PE, 06 jun. 2008.
- _____. Lei Complementar nº 154, de 26 de março de 2010. Fixa valores de vencimentos dos cargos que especifica, altera disposições da legislação que indica, e determina providências correlatas. **Diário Oficial de Pernambuco**. Recife, PE, 25 mar. 2010.
- VIEIRA, Juçara D.A CNTE no contexto das lutas do movimento sindical educacional. **Associativismo e sindicalismo docente no Brasil**. Rio de Janeiro, 17 e 18 de abril de 2009.

Career and progression *Evaluation processes*

ABSTRACT: This article seeks to recover the work of one of the entities affiliated to the CNTE, the Union of Workers in Education in the State of Pernambuco (Sintepe), and show the current situation within the present economic, political and social context, as a contribution to pressurize the Executive Power to submit to Congress the proposed law on the National Professional Minimum Wage for professionals in education and the Unified Career Guidelines.

Keywords: Career development. National professional minimum wage. Performance evaluation. Jobs and careers paths.

Carrière et Progression *Processus d'évaluation*

RÉSUMÉ: L'article cherche à sauver les travaux d'une des entités affiliées à la CNTE, le Syndicat des Travailleurs et Travailleuses en Education de l'Etat de Pernambuco (Sintepe) et à montrer la situation actuelle, dans cette conjoncture économique, politique et sociale, dans le but de contribuer à faire pression sur le Pouvoir Exécutif afin qu'il fasse parvenir au Congrès les projets de Loi sur le Revenu minimum Salarial Professionnel National pour les professionnels de l'éducation ainsi que les Lignes Directrices de Carrière Unifiée.

Mots-clés: Progression de carrière. Revenu minimum Salarial Professionnel National. Evaluation de la performance. Plan de charges et de carrières.

Carrera y promoción *procesos de evaluación*

RESUMEN: El artículo busca rescatar los trabajos de una de las entidades afiliadas a la CNTE, el Sindicato de los Trabajadores y Trabajadoras de la Educación del Estado de Pernambuco (Sintepe), y presentar la situación actual, dentro de esa coyuntura económica, política y social, como aportación para ayudar a presionar al Poder Ejecutivo a que tramite en el Congreso los proyectos de Ley sobre el Mínimo Salarial Profesional Nacional de los y las profesionales de la educación y las Directrices de Carrera Unificada.

Palabras clave: Promoción en la carrera. Mínimo Salarial Profesional Nacional. Evaluación del rendimiento. Plan de cargos y carreras.