

A JORNADA DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE ALTAMIRA/PARÁ EM 2005 E 2019: UMA ANÁLISE CRÍTICA

Keila Simone dos Anjos / UFPA / Brasil / simonekeila2019@gmail.com
Dalva Valente Guimarães Gutierrez / UFPA / Brasil / dalva.valente@gmail.com

Introdução

Este texto apresenta uma análise crítica da jornada de trabalho implementada em dois Planos de Carreira, Cargo e Remuneração (PCCR's) do município de Altamira, Pará, Brasil. Tem os objetivos de analisar as diferenciações existentes em ambos dos PCCR's, quanto à jornada de trabalho praticada nessa rede de ensino, em dois momentos históricos (2005 e 2019); entender como as modificações implementadas na jornada implicaram no trabalho dos docentes e verificar se essas alterações vêm de encontro à valorização do trabalho docente. Com a utilização da pesquisa documental e revisão bibliográfica, compreendemos que os mecanismos legais analisados, que deveriam ser voltados à valorização, acabam servindo à exploração da força de trabalho do professor.

I – A Valorização Docente na Legislação Nacional: aspectos relativos à jornada de trabalho

Desde a década de 1970, o rápido processo de desvalorização salarial sofrida pelos professores os obrigou a multiplicar a jornada de trabalho, em duas ou mais escolas, e esse fato, mesmo com as melhorias nas políticas públicas quanto jornada ou “carga horária de trabalho”, ainda vigora (JACOMINI; PENA, 2016, p. 188). De acordo com as autoras, isso corre devido a falta de valorização do trabalho docente “a valorização dos profissionais da educação, de acordo com o art. 206, inciso V da CF/88, deve contemplar os planos de carreira e o ingresso no magistério por meio de concurso público (JACOMINI; PENA, 2016, p. 179).

Na efetividade do trabalho docente, foi determinado que se atribuisse uma carga de trabalho com períodos reservados a estudos, planejamento e avaliação, definidos na lei nº 11.738/2008, artigo 2º, “§ 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos e 1/3 de realização de atividades extraclasse” (BRASIL, 2008).

A jornada de trabalho é tempo de trabalho destinado por um trabalhador na sua atividade laboral, mas só o número de horas não determina como o trabalho é desenvolvido, isto é, somente as horas não confirmam se uma jornada é intensificada ou não. O trabalho docente vem assumindo novas atribuições que abrangem funções que não se relaciona com o ato da docência, como gestão, administração e avaliação que levam a exigência de mais empenho, mais tempo e mais trabalho pois, os princípios que regem o capital, que tem na produção a sua reprodução ideológica,

imprimiu o princípio da exploração na organização do trabalho docente, pois nunca existiu nos anais da história do desenvolvimento da sociedade burguesa, “preocupação com a jornada de trabalho excessiva, com as condições ofertadas, tampouco com o desenvolvimento intelectual e social do trabalhador” (BRANDALIZE; MASSON, 2022, p. 7).

Por meio de uma pesquisa realizada pelas autoras em municípios do estado do Paraná, elas ressaltaram que:

nenhum dos municípios faz referência aos minutos que compõem o cálculo de 1/3 de hora-atividade. Em um primeiro momento, os minutos podem ser considerados poucos, mas devemos pensar que são direitos adquiridos e que, se analisados em um período de tempo maior, o professor estará perdendo um número de horas considerável para organização do seu trabalho pedagógico (BRANDALIZE; MASSON, 2022, p. 9).

O detalhe está nas horas. A expropriação de cinco minutos diários dos professores gera um ganho de 25 minutos por semana e 100 minutos por mês pelo poder público, ou seja, expropria-se um tempo excedente. No capitalismo o tempo de trabalho é ampliado, expropriado, gera valor e é apropriado para esse fim, na medida em que o Estado reduz gastos na administração do fundo público com educação e amplia a jornada dos professores diminuindo a contratação de mais docentes, o que torna a qualidade da educação menos eficiente e o profissional mais desvalorizado.

II – A JORNADA DE TRABALHO DO DOCENTE EM ALTAMIRA – PARÁ

Analisamos comparativamente a jornada de trabalho em dois Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR's) do município de Altamira - Pará. O primeiro, elaborado em 2005, lei nº 1.553/2005, é anterior à lei do piso, que foi criada três anos depois, em 2008. O segundo, que se constitui na reelaboração do primeiro, vem imbuído dos avanços da política de valorização do docente recente, pois, com base na Lei Nº 11.738/2008, o município tem respeitado a organização de 1/3 da jornada de trabalho para a hora-atividade.

Nessa análise comparativa, o plano de 2005 apresenta uma sobrecarga de trabalho que incide em maior tempo com o ensino e poucos horários para a hora-atividade como transcrito a seguir:

Art.32 – Fica estabelecida em 40 (quarenta) horas semanais a carga horária máxima do professor, das quais 8 (oito) horas, serão destinadas a trabalho pedagógico coletivo e individual.

Parágrafo Único: das 8 (oito) horas, 05 (cinco) serão obrigatoriamente destinadas ao trabalho coletivo e 3 (três) serão destinadas ao trabalho de hora-atividade (ALTAMIRA, 2005).

Notamos que em 2005, das 40 horas semanais trabalhadas, 8 horas eram destinadas ao planejamento, sendo que dessas 8 horas, 5 deveriam ser utilizadas com o trabalho coletivo e

somente 3 horas com a hora-atividade, um período insuficiente para o volume de trabalhos extraclasse. O plano também mostra que o professor poderia ser lotado com no mínimo 20 horas semanais e, no máximo, 40 horas, pois a carga horária do professor no Ensino Fundamental dos anos iniciais e finais do Ensino Fundamental, Educação de Jovens e Adultos (EJA) e na Educação Especial será de, no mínimo, 20 (vinte) horas semanais de trabalho, das quais 4 (quatro) horas serão destinadas ao trabalho pedagógico coletivo e individual (ALTAMIRA, 2005).

As cargas horárias descritas calhavam, em certos momentos, como um instrumento de opressão à classe, pois a tendência do docente, para compensar os baixos salários, é trabalhar em duas ou três jornadas, na mesma rede ou em redes diferentes de ensino (JACOMINI; PENNA, 2016. p. 188). Com isso, corria-se o risco de não conseguir uma lotação com a carga horária máxima. Contudo, o professor que optasse livremente pela carga-horária mínima, tinha o amparo legal para ser atendido. De qualquer forma, com 20 ou 40 horas semanais, o trabalho com o ensino em sala de aula ou o trabalho coletivo na escola, sempre corroía o tempo da hora-atividade e assim, a casa do professor se tornava a extensão do seu trabalho.

Esse cenário mudou com o PCCR atual, lei nº 3.307/2019, pois no seu artigo nº 35 “Fica estabelecida em 40 (quarenta) horas semanais a carga horária do professor, das quais 33,3 % serão destinadas a hora atividade” (ALTAMIRA, 2019). Notamos que esse percentual de hora-atividade corresponde ao 1/3 determinado na lei nº 11.738/2008. Porém, no plano atual não há a opção pelas 20 horas semanais. Com essa carga-horária o professor não dispõe mais da opção de redução para 20 horas se assim quisesse. Segue o professor, de uma forma ou de outra, sendo explorado em 8 horas de trabalho diário, sem um amparo legal que lhe permita reduzir esse tempo para que possa se dedicar em outras atividades.

Conclusões

A lei nº 11.738/2008 contribuiu para reduzir a exploração do trabalho de professor; contudo, à medida que os planos de carreira orientam a organização do trabalho docente também funcionam como mecanismos de exploração do trabalho, e isso corrobora com a reprodução do modo de produção capitalista, que tem no Estado um agente que trabalha em seu favor.

No caso do município de Altamira, notamos que o PCCR de 2005 apresentava uma carga horária maior que o atual, além de uma hora-atividade insuficiente à realização das atividades extraclasse. Notamos que o PCCR de 2019, apesar de comprovadamente apresentar avanços quanto à carga horária e à hora-atividade, retira do professor o direito de redução de carga horária, seguindo explorado pelo poder público durante 8 horas do seu dia.

Desse modo, ainda não podemos afirmar que exista uma valorização profissional real no

trabalho docente praticado em Altamira, pois a autonomia do docente não foi considerada na reestruturação da lei.

Referências

ALTAMIRA. Lei n.º 1.553, de 09 de junho de 2005. Dispõe sobre o estatuto e o plano de carreira e remuneração dos servidores do magistério público do município de Altamira. Disponível em: <https://altamira.pa.gov.br/>. Acesso em: 19 de set. de 2022.

ALTAMIRA. Lei nº 3.307, de 16 de maio de 2019. Dispõe sobre Reestruturação do Plano de Carreira, Remuneração e Valorização dos Profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino do Município de Altamira. Disponível em: <https://altamira.pa.gov.br/>. Acesso em: 19 de set. de 2022.

BRANDALIZE, Loriane Tribek e MASSON, Gisele. Contribuições do materialismo histórico-dialético para refletir sobre a valorização docente e hora-atividade da microrregião de Irati-PR. Revista de Estudios Teóricos y Epistemológicos en Política Educativa, v. 7, 2022, Disponível em: <https://revistas2.uepg.br/index.php/retepe>. Acesso em: 20 de set. de 2022.

BRASIL. Presidência da República. 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.

JACOMINI, Márcia Aparecida; PENNA, Marieta Gouvêa de Oliveira. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Pro-Posições**, [S.L.], v. 27, n. 2, p. 177-202, ago. 2016. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1980-6248-2015-0022>.