

VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE UBERABA – MUDANÇAS NA APARÊNCIA

Juliane Silva Vasconcelos ^{(1)*} ; **Antonio Bosco de Lima** ⁽²⁾

(1) Estudante, Universidade Federal de Uberlândia, UFU, Uberlândia, Minas Gerais, Brasil.

(2) Professor, Universidade Federal de Uberlândia, UFU, Uberlândia, Minas Gerais, Brasil.

*Autor Correspondente: E-mail: juliane@iftm.edu.br

Link da apresentação

<https://youtu.be/68fsGs2wek8>

Apresentamos neste trabalho reflexões que envolvem a valorização do professor da educação básica evidenciam a sua relação direta com a efetiva qualidade da educação, destacando categorias como: remuneração, jornada de trabalho, desenvolvimento profissional, condições de trabalho, formação inicial e continuada. Esta temática, que discute a trajetória profissional do professor é um espaço de intensa interlocução entre os atos normativos de âmbito nacional, destacamos: LDB, de 1996, no art. 67; Lei do Fundeb, em 2007; Lei do Piso, em 2008; e, novo PNE, em 2014, na Meta 17; e local, a Lei n. 133/1998, Lei n.449/2011 e, a Lei n. 501/2015 que constituem os três Planos de Carreira, Cargos e Salários dos Profissionais do Magistério da Educação Básica da Rede Municipal de Ensino de Uberaba/MG. Sua análise, reforça e amplifica o debate sobre a questão dos caminhos para a valorização docente. Assim, este trabalho propõe-se a identificar as mudanças ocorridas nos dispositivos legais de estruturação da carreira do magistério, em Uberaba/MG, do final da década de 1990 a 2020. Metodologicamente, trata-se de estudo de caso, parte integrante de texto de doutoramento, constituído a partir de pesquisa documental, visando reconhecer os caminhos evolutivos do tripé base de valorização: formação, remuneração e condições de trabalho. Ao analisar os dados, por meio de tabela comparativa, podemos constatar sobre a valorização dos professores da rede municipal de ensino de Uberaba/MG: *formação* (a Lei de 2011 traz a equiparação de formação entre os professores, ou seja, professores com mesmo nível de formação, têm a mesma remuneração; é claro o incentivo à formação – inicial e continuada na última Lei, de 2015, incentivando o desenvolvimento profissional); *remuneração* (os vencimentos, que na Lei 1998 era conforme capacidade financeira do município e verbas do FUNDEF, a partir da Lei 2011 acompanha a Lei do Piso; a Lei de 2011 apresenta retrocessos em relação a de 1998, que foram retomados em 2015, como por exemplo o fator multiplicador ao salário base ao progredir para cada nível; o extraclasse que antes referia-se a 20% da carga-horária, passa a ser de um terço (1/3) somente na Lei 2015, sendo ignorado na Lei de 2011; a Lei de 2015 acrescenta um sexto (1/6) de repouso semanal remunerado, não identificado nas anteriores; a promoção na Lei 1998 não restringe à finalização do período probatório – já as demais Leis, de 2011 e 2015, coloca esse limitante; a progressão na primeira Lei é bianual e nas demais, é anual); *condições de trabalho* (a jornada de trabalho foi variável em todas as leis; somente na última Lei, considera-se as condições de trabalho como eixo importante para valorização do professor, em seus princípios legais). Podemos considerar que todo esse movimento legal, indica o amadurecimento na estruturação da carreira dos profissionais da educação, que pouco avança em seus significados efetivos para aqueles estes trabalhadores, mas que por si, constitui-se a essência de luta de uma classe profissional observa nos dispositivos legais a aparência de sua condição.

Palavras-Chave: Plano de Carreira; Formação; Remuneração; Condições de Trabalho.