



1290003714



FE

TCC/UNICAMP C9141

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

MARIANA HENRIQUE DA CUNHA

**O IMPACTO DAS MUDANÇAS DO PLANO DE CARGOS DOCENTE NO
TRABALHO ESCOLAR: O CASO DE CAMPINAS.**

CAMPINAS

2008

UNICAMP - FE - BIBLIOTECA

1290003714

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

MARIANA HENRIQUE DA CUNHA

**O impacto das mudanças do Plano de Cargos docente no trabalho escolar: O caso de
Campinas.**

**Monografia apresentada Faculdade de Educação,
UNICAMP, para obtenção do título de bacharel
em Pedagogia, sob a orientação da Profa. Dra.
Nora Rut Krawczyk.**

CAMPINAS

2008

UNIDADE.....	FE
Nº CHAMADA:	TCC/Unicamp
V:.....	EX:.....
TOMBO:.....	3714
PROC:.....	129/08
C:.....	D: X
PREÇO:.....	11,00
DATA:.....	09/10/08
Nº CPD:.....	245831

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca
da Faculdade de Educação/UNICAMP**

C914i Cunha, Mariana Henrique da.
O impacto das mudanças do Plano de Cargos docente no trabalho escolar:
o caso de Campinas / Mariana Henrique da Cunha. -- Campinas, SP : [s.n.],
2007.

Orientador : Nora Rut Krawczyk.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Universidade Estadual de
Campinas, Faculdade de Educação.

1. Plano de carreira docente. 2. Políticas públicas. 3. Jornada de trabalho. I.
Krawczyk, Nora Rut. II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de
Educação. III. Título.

07-130-BFE

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus pelas oportunidades que apresenta em meu caminho e por ser minha fortaleza em todos os momentos.

Agradeço a todos aqueles, familiares, amigos e professores, que contribuíram de alguma forma para a minha formação e para o desenvolvimento e conclusão deste trabalho, seja com um sorriso, com um ensinamento, com uma palavra de incentivo, com uma bronca, com a paciência em ouvir minhas angústias e em ler o meu trabalho, com um elogio, enfim com algum gesto de carinho. Agradeço de modo especial:

A Nora Rut Krawczyk, minha orientadora, por ter me ajudado a retomar o caminho da pesquisa constantemente, permitindo assim a (re)construção constante deste trabalho.

Ao professor Pedro Ganzeli, por ter aceitado, gentilmente, ser o segundo leitor deste trabalho.

As equipes das escolas EMEFs analisadas, por terem acolhido a proposta de pesquisa deste trabalho.

À Nadir, Mauro e Lucas , família querida , por terem estado constantemente presentes em minha vida destinando carinho e apoio.

A Tatiane, minha querida amiga, por ter compartilhado angústias, incertezas, medos que acompanharam minha vida durante este trabalho.

Ao Fabiano Guerini por ter sido meu companheiro durante grande parte da minha vida acadêmica, apoiando minhas convicções, compreendendo as minhas ausências e me destinando amor.

UNICAMP - FE - BIBLIOTECA

Ó mar salgado, quanto do teu sal
São lágrimas de Portugal!
Por te cruzarmos, quantas mães choraram,
Quantos filhos em vão rezaram!
Quantas noivas ficaram por casar
Para que fosses nosso, ó mar!

Valeu a pena? Tudo vale a pena
Se a alma não é pequena.
Quem quer passar além do Bojador
Tem que passar além da dor.
Deus ao mar o perigo e o abismo deu,
Mas nele que espelhou o céu.”
(Fernando Pessoa)

Resumo

Nesta pesquisa busca-se compreender os impactos da implementação do Plano de Cargos instituído pela Lei 12.012/04 no cotidiano escolar da Rede Municipal de Ensino de Campinas SP.

A melhoria das condições de trabalho, principalmente ganhos salariais, proporcionados pela valorização da carreira proposta no Plano foi o aspecto muito destacado pelos docentes das duas escolas analisadas.

A implementação do Plano também incidiu significativamente sobre o trabalho pedagógico das escolas, devido principalmente a ampliação das horas remuneradas extraclasse e da valorização docente, que possibilitaram um maior envolvimento destes com pesquisa, planejamento, estudos relacionados as aulas e projetos com alunos.

A equipe das escolas analisadas se apropriaram de formas diferentes destes tempos de trabalho extraclasse constituindo práticas e vivências próprias.

Assim, através desta pesquisa pudemos observar que somente a enunciação da política (Plano) não é suficiente para descobrir seu potencial e/ou limitações na prática escolar. Ela foi apropriada de maneira distinta segundo as dinâmicas institucionais de cada escola onde é implementada, por isso precisa ser compreendida em função de um contexto específico. E ainda ela existe também em função de uma orientação política municipal, pois esta foi influenciada por gestões municipais que viabilizou ou não o sucesso de sua implementação.

Palavras-chave: Plano de Cargos, Política pública, Jornada de trabalho, Condições de trabalho dos professores.

Lista de Tabelas.

Tabela 1 – Renda Familiar da Comunidade da EMEF 1.....	11
Tabela 2 - Quantidade de docentes enquadrados no Plano de Cargos regulamentado pela Lei 12.012/04 e enquadrados no Plano de Cargos regulamentado pela Lei 6767/97.....	22
Tabela 3 – Comparação entre a Jornada de Trabalho dos professores propostas no Plano de Cargos regulamentado pela lei 12.012/04 e a Jornada anterior.....	31
Tabela 4: Comparação entre a quantidade de trabalho efetivo em sala de aula e trabalho remunerado extraclasse, que compõem a jornada de trabalho do professor.....	32

Lista de Siglas e abreviaturas

COLE – Congresso de Leitura do Brasil
EMEF – Escola Municipal de Ensino Fundamental
GEM Grupo de Estudo dos Monitores
GT – Grupo de Trabalho
FUMEC – Fundação Municipal de Educação Comunitária
MIPID – Memória, Identidade: Promoção da Igualdade na Diversidade
NAED – Núcleo de Ação Educativa Descentralizada
NTE – Núcleo de Tecnologia Educacional
OP – Orientador Pedagógico (também *Orçamento Participativo*)
PPP – Projeto Político Pedagógico
RH – Recursos Humanos
RMC – Região Metropolitana de Campinas
RME – Rede Municipal de Ensino
PCCV - Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos
PEB Professor de Ensino Básico
PMC – Prefeitura Municipal de Campinas
TD - Trabalho Docente
TDA – Trabalho Docente Aula
TDC – Trabalho Docente Coletivo
TDI – Trabalho Docente Individual
TDPA – Trabalho Docente de Preparação de Aulas
TDPR - Trabalho Docente em Projetos
TJ- Tribunal de Justiça
UE – Unidade Educacional
UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas

Sumário

Capítulo 1

1. Procedimentos Metodológicos.....	5
1.1 Caracterização das escolas.....	10

Capítulo 2:

2. A Política educacional que fundamentou a construção do PCCV.....	14
2.1 O processo de elaboração do Plano de Cargos: Uma construção compartilhada.....	15
2.2 As principais mudanças na carreira docente propostas por este PCCV: Um resumo da política.....	24

Capítulo 3

3 A implementação do PCCV regulamentado pela lei 12.012/04 na Escola 1.....	39
3.1 O acesso a informações sobre o PCCV pelos docentes no momento de fazerem opção ao mesmo e as principais motivações para a opção.....	39
3.2 Jornada de trabalho e formas de utilização dessa jornada pelos docentes.....	42
3.3 Condições de trabalho dos professores e especialistas enquadrados no novo PCCV.....	46
3.4 Os conflitos em torno deste PCCV.....	48

Capítulo 4:

4. A implementação do PCCV regulamentado pela lei 12.012/04 na Escola 2.....	50
4.1 O acesso a informações sobre o PCCV pelos docentes no momento de fazerem opção ao mesmo e as principais motivações para a opção.....	50
4.2 Jornada de trabalho e formas de utilização dessa jornada pelos docentes.....	52
4.3 Condições de trabalho dos professores e especialistas enquadrados no novo PCCV.....	58
4.4 Os conflitos em torno deste PCCV.....	61
Considerações finais.....	63
Referências bibliográficas.....	70
Anexo 1: Roteiros das entrevistas.....	72

Introdução

Nesta pesquisa buscamos discutir os impactos da implementação do PCCV (Plano Cargos, Carreiras e Vencimentos) instituído pela Lei 12.012/04 no cotidiano escolar de Campinas. Para isso, analisamos a implantação dos artigos do Plano que se referem às condições de trabalho docente em duas EMEFs (Escola Municipal de Ensino Fundamental).

O interesse e a conseqüente escolha por esta problemática de pesquisa foi motivado pela minha trajetória como professora há 4 anos de uma rede pública de ensino. A vivência no cotidiano escolar, as leituras sobre educação, as conversas com meus colegas de trabalho, sempre estiveram permeadas por reivindicações por melhores condições como bons salários e jornadas menores. Assegurar estas se demonstrou indispensável para que nós docentes possamos contribuir o suficiente com a aprendizagem dos alunos, possamos ter acesso a saúde, moradia e alimentação, a bens afetivos e culturais como viagens, livros, cinemas.

Por isso, buscamos compreender como o atendimento destas reivindicações pode ser viabilizado através da implementação deste Plano de Cargos e Carreiras. A preferência pela análise do PCCV da cidade de Campinas SP deu-se pelo fato deste ter reconhecimento na realidade brasileira, por garantir um dos melhores salários para professores do ensino público.

Além disso, pretendemos contribuir para as pesquisas educacionais referentes a temática das condições de trabalho docente na escola pública. Segundo Oliveira (2004), verifica-se ainda a existência de uma grande lacuna na produção bibliográfica no que se refere às condições atuais de trabalho na escola.

Buscamos, então, ir além da interpretação do texto do PCCV, analisando-o no cotidiano de duas escolas para compreender como em contextos distintos constroem-se diferentes processos

de implementação desta política. Pretendemos contemplar alguns aspectos específicos destes processo em cada escola, tais como:

- A relação deste PCCV com as condições de trabalho docente;
- A distribuição da jornada de trabalho remunerado efetivo em sala de aula e de trabalho extraclasse;
- As formas de utilização do tempo de trabalho extraclasse;
- A relação deste PCCV a construção do projeto de escola;

É importante considerar que esta política introduz um conjunto de regras exercidas pelas autoridades públicas a respeito das condições de trabalho docente que influenciam as práticas que se desdobram ao interior da escola.

No entanto, seria redutor pensar que somente as determinações legais influenciam a prática escolar. A mesma é fruto também das relações inter-institucionais, as relações que cada uma das unidades escolares estabelecem com sua comunidade, bem como das posições sindicais e do meios de comunicação. Isso evidencia um processo de regulação educacional que não se esgota na definição de uma lei. Nas palavras de Barroso:

Neste sentido é preciso ter em conta que o processo de regulação compreende, não só, a produção de regras (normas, injunções, constrangimentos, etc.) que orientam o funcionamento do sistema, mas também o (re)ajustamento da diversidade de acções dos actores em função dessas mesmas regras. Por isso, defendo que a regulação do sistema educativo não pode ser vista como um processo único, automático e previsível, mas como um processo compósito que resulta mais da regulação das regulações, do que do controlo directo da aplicação de uma regra sobre a acção dos “regulados”. (BARROSO, 2003, p. 40)

É importante destacar também que cada escola é única, portanto neste estudo compreende-se a dinâmica escolar como uma versão local e particular imersa no movimento histórico de amplo alcance. Para Rockwell & Ezpeleta:

As diferenças regionais, as organizações sociais e sindicais, os professores e suas reivindicações, as diferenças éticas e o peso relativo da Igreja marcam a origem e a vida de cada escola. A partir daí, dessa expressão local, tomam forma internamente as

correlações de forças, as formas de relação predominantes, as prioridades administrativas, as condições trabalhistas, as tradições docentes, que constituem a trama real em que se realiza a educação. (ROCKWELL & ESPELETA, 1989, p. 9-30)

Deste modo, para contemplar os objetivos propostos, este trabalho foi organizado da seguinte forma:

No capítulo 1, **Procedimentos metodológicos**, descreveremos as formas e caminhos de coleta de dados dos campos pesquisadas.

No capítulo 2, nos debruçaremos sobre as circunstâncias históricas e sociais de criação do Plano e produziremos uma síntese do mesmo.

No capítulo 3, **A implementação do PCCV regulamentado pela lei 12.012/04 na Escola 1**, analisaremos a implementação do PCCV no cotidiano de uma das escolas.

No capítulo 4, **A implementação do PCCV regulamentado pela lei 12.012/04 na Escola 2**, analisaremos a implementação do PCCV no cotidiano de outra escola.

Pretendemos assim, que este estudo, embora tenha limitações, possa contribuir para compreensão dos impactos do Plano de Cargos no cotidiano escolar.

1. Procedimentos Metodológicos.

*"Um galo sozinho não tece uma manhã;
Ele precisa sempre de outros galos.
De um que apanhe esse grito que ele
E o lança a outro, de um outro galo
Que apanhe um grito que um galo antes
E o lance a outro; e de outros galos
Que com muitos galos se cruzem
Os fios de sol de seus gritos de galo.
Para que a manhã, desde uma teia tênue,
se vá tecendo entre todos os galos."*

João Cabral de Melo Neto

Com a intenção de compreender como a implementação do PCCV instituído pela lei 12.012/04 regulamenta a carreira dos docentes e influencia o cotidiano escolar, buscamos uma abordagem qualitativa da realidade.

Investigamos duas escolas onde este foi implementado para compreender a apropriação deste em diferentes contextos, o que condiz com uma das premissas qualitativas de buscar dados em contextos reais e não artificiais. Para Bodgan & Biklen *"Na investigação qualitativa a fonte directa de dados é o ambiente natural, constituindo o investigador o instrumento principal"* (citação no meio do texto coloca-se em itálico) (BODGAN & BIKLEN, 1994, p.47). Estes dados relativos a pessoas, conversas, documentos e práticas foram tratados como ricos em detalhes e carregados de significados. *"A abordagem (qualitativa) exige que o mundo seja examinado com a idéia de que nada é trivial, que tudo tem potencial para constituir uma pista que nos permita estabelecer uma compreensão mais esclarecedora do nosso objecto de estudo."* (BODGAN; BIKLEN, 1994, p. 49)

Cortes (1998), afirma que a abordagem qualitativa possibilita a descrição das qualidades dos fenômenos ou objetos, analisando e explicando mais do que se está observando.

Ainda, segundo essa autora, não é possível fazer a análise de apenas uma fonte de dados, pois a leitura da realidade é plural, multifacetada. Por isso, foram utilizados diferentes instrumentos de coleta de dados como análise de documentos, entrevistas com diferentes sujeitos como membro da comissão oficial de elaboração do Plano de Cargos, professores, alunos, especialistas, em diversos momentos.

Nesta perspectiva, realizamos uma revisão bibliográfica de livros relativos ao tema pesquisado, bem como da Lei 12.012/04 e de todas as leis e resoluções afins a esta, e coletamos dados de duas escolas. Para ter acesso a alguns desses documentos e informações foi necessário ir muitas vezes até a Secretaria da Educação em seus diferentes departamentos e NAEDs (Núcleo de Ação Educativa Descentralizada). Sobre a análise documental Laville e Dionne falam que *“os documentos aportam informações diretamente: os dados estão lá, resta fazer sua triagem, criticá-los, isto é, julgar sua qualidade em função das necessidades da pesquisa, codificá-los ou categorizá-los...”* (LAVILLE & DIONNE, 1999, p. 167)

Pensando nisso, Os documentos analisados foram:

- Lei 12.012/04 que regulamenta Plano de Cargos e Carreiras e vencimentos da Prefeitura de Campinas.
- Lei nº 6.767/91. Estabelece a reestruturação do Plano de Cargos e Carreiras da Prefeitura Municipal de Campinas, instituído pela Lei Municipal nº 5767. 1991.
- Lei nº 6.894/91. – Estatuto do Magistério Público de Campinas. 1991.
- Resolução SME/FUMEC Nº 14/2004
- Resolução SME/FUMEC Nº 02/2007

- PPP (Projeto Político Pedagógico) da EMEF 1 do ano de 2007.
- PPP (Projeto Político Pedagógico) da EMEF 2 do ano de 2007.
- Texto produzido pela equipe da EMEF 2 para 16º COLE (Congresso de Leitura) *“Gestão participativa e trabalho integrado na escola pública: Leituras e reflexões de percursos em construção.”*

As entrevistas foram escolhidas como estratégia dominante para a recolha de dados, com o intuito de compreender como os sujeitos envolvidos significam a problemática. Estas não significam um simples diálogo, mas sim uma discussão orientada para um objetivo definido, que através de um interrogatório, leva o informante a discorrer sobre os temas de interesse do estudo, resultando em dados que serão utilizados neste. O tipo de entrevista foi a semi-estruturada (ver os roteiros no anexo I) que se caracteriza por questões abertas. Nas palavras de Cortes (1998).

“Entrevista semi-estruturada: sua principal característica é basear-se em um roteiro que apresenta questões com respostas abertas, não previamente codificadas, nas quais o entrevistado pode discorrer livremente sobre um tema proposto ou pergunta formulada, embora possa apresentar algumas indagações com respostas previamente codificadas.” (Cortes, 1998, p. 19)

Na busca por estabelecer comunicação com um sujeito que participou do processo de implantação do Plano como membro da SME estabelecemos os primeiros contatos com a Professora Universitária, ex-membro da Secretaria de Educação de Campinas, com quem foi estabelecido os primeiros contatos, indicou alguns caminhos para a recolha de dados. Ao conhecer a proposta de pesquisa ela colaborou, facilitando o acesso as resoluções e minutas de discussões sobre o PCCV, e indicou sujeitos que participaram da elaboração do mesmo. Portanto seriam informantes chave para pesquisa.

O contato com estes informantes não foi fácil, nem sempre tinham tempo ou interesse para colaborar. Dentre as pessoas indicadas consegui estabelecer contato com uma professora

que constituiu a comissão oficial de elaboração do Plano, que hoje é membro do Sindicato dos Trabalhadores de Campinas. Ela se mostrou muito disposta a colaborar e contribuiu durante a entrevista com o esclarecimento do processo de elaboração deste PCCV, indicou e descreveu algumas escolas de Ensino Fundamental que poderiam ser campos de análise e recolha de dados.

A partir destas informações, foi escolhida duas escolas para realizar a pesquisa considerando os seguintes critérios: localização da escola, tempo de docência dos profissionais que atuam nela e o tempo de existência da escola. Estas são:

- Escola 1: Esta se localiza em um bairro com ruim ou médio padrão de vida. Segundo informações obtidas através do Sindicato dos trabalhadores esta tem a maioria dos professores com poucos anos de carreira na RMC.
- Escola 2: Uma das mais antigas desta Rede de Ensino onde vários professores estão atuando há muitos anos e por isso acompanharam as transformações das condições de trabalho. Está localizada em um bairro de população com um bom padrão de vida.

O contato com estas escolas foi realizado através da equipe gestora para a apresentação da pesquisa. Com conseqüente aceitação da participação, foi solicitada uma cópia do projeto político pedagógico¹ no qual buscamos identificar e analisar os seguintes elementos: A jornada de trabalho dos professores; As formas de utilização do tempo remunerado extra-classe, bem como os projetos desenvolvidos neste tempo; e as características da comunidade escolar. Além disso, efetuamos entrevistas com professores, alunos e um membro da equipe gestora (especialista) utilizando como critério seletivo a manifestação voluntária de disposição em participar da pesquisa.

¹ O Projeto Político Pedagógico (PPP) analisado foi o do ano de 2007, este é compreendido aqui como documento que deve explicitar as concepções da escola, e ser “resultado de uma etapa do trabalho coletivo, respaldar as ações cotidianas, ser referencial das discussões e ações sobre o processo de ensino aprendizagem e principalmente deve ser elaborado pensando no aluno, nos profissionais. (Definição teórica, trazida no PPP analisados)

Todos os professores e alunos entrevistados atuam de 5ª à 8ª série do Ensino Fundamental. Este nível de ensino foi escolhido para análise, porque o Plano regulamenta uma variedade de opção por jornadas de trabalho para os professores deste nível, o que flexibiliza a escolha destas de acordo com suas necessidades e características da escola na qual trabalha.

Os sujeitos entrevistados da escola aqui denominada como 1:

- Professor A de História há 20 anos de docência e está desde 1994 nesta escola;
- Professora B de Inglês, há 6 anos trabalhando no Município de Campinas;
- Professor C de ERET (Estudo das Relações Econômicas e Tecnológicas), não autorizou a gravação da entrevista, portanto transcrevi enquanto ouvia ele falar, o que não garante que todas as palavras foram capturadas. Registrei as idéias principais;
- Professora D de Ciências tem formação em biologia, atua há 8 anos em sala de aula como professora na rede de Campinas, anteriormente trabalhou 12 anos como enfermeira;
- Professor E de Matemática de 5ª a 8ª série do Ensino Fundamental;
- Três alunos de 8ª Série do Ensino Fundamental desde o 1ª série do Ensino Fundamental estudando na escola;
- Especialista há 3 anos nesta escola formada em pedagogia pela UNICAMP;

Sujeitos da EMEF aqui denominada como 2.

- Professora A de História, há 17 anos na Rede Municipal de Campinas e na escola em estudo;

- Professora B de Ciências, há 21 anos na Rede Municipal de Campinas e na mesma escola, tem licenciatura e bacharelado na área de biológicas, licenciatura curta em matemática e Pedagogia Plena na UNICAMP;
- Professora C trabalha na escola há 18 anos, está há 28 anos como professora na prefeitura tem como formação Magistério, Educação física e pós-graduação em inclusão social;
- Professora D de Educação Física há 16 anos nessa escola com especialização em psicopedagogia;
- Especialista com 21 anos de docência e há 05 anos como especialista, formada em Biologia pela PUC ano 1986, Pedagogia em Amparo em 1989 e tem Mestrado em Educação pela UNICAMP 2003;

Os dados coletados a partir da investigação das escolas possibilitaram o levantamento de alguns temas chave a respeito das práticas de implementação deste PCCV, tais como: O acesso a informações sobre este PCCV pelos professores e especialistas no momento de fazerem opção ao mesmo e as principais motivações; Jornada de trabalho e formas de utilização desta pelos professores e especialistas; Condições de trabalho dos professores e especialistas enquadrados neste PCCV. Todos estes temas serão desenvolvidos ao longo do capítulo 3 e 4.

1.1 Caracterização das escolas.

Para compreender o processo de implementação do PCCV nas escolas é importante descrever o contexto e as características destas instituições.

As escolas estão inseridas no contexto da cidade de Campinas SP que atualmente é fruto de mais de dois séculos de processos históricos que em suas dinâmicas construiu um município cuja identidade é marcada por contradições. Com potencialidades tecnológicas e culturais, representadas por um importante parque industrial, universidades, e uma classe intelectualizada com alto poder aquisitivo, em detrimento de uma ampla população alijada de suas necessidades e direitos econômicos e culturais, que a cada dia cresce na periferia, excluída dos benefícios da tecnologia e do conhecimento produzido.

- **EMEF 1.**

Esta escola recebe alunos de bairros de população pobre e de classe média baixa, do próprio bairro em que se localiza, Parque Fazendinha e das imediações como Parque Santa Bárbara, São Jorge e alguns poucos alunos de outros bairros próximos. A tabela ilustra a situação econômica dessa população.

Tabela 1 - Renda Familiar da comunidade da EMEF 1- 2007.

Renda Familiar	Alunos de 1º à 4º série.	Alunos de 5º à 8º série.
Até R\$ 300, 00	19	12
De R\$ 301,00 à R\$ 600,00	66	39
De R\$ 601,00 à R\$ 900, 00	95	40
De R\$ 901,00 à R\$ 1500,00	138	58
Acima de R\$ 1500,00	70	31

Fonte: Projeto Político Pedagógico da escola do ano de 2007.

Esta escola, então, recebe 738 alunos distribuídos em três períodos: manhã, tarde e noite, e nos cursos de Ensino Fundamental regular de 1ª à 4ª série, de 5ª à 8ª série, e EJA (Educação de Jovens e adultos) I e II. Considerando que nível de interesse da pesquisa são as turmas de Ensino Fundamental de 5º à 8º série.

Para trabalhar diretamente com estes alunos há 32 professores em efetivo exercício na escola que além de atividades em sala de aula alguns destes desenvolvem projetos que alunos interessados podem participar no período oposto a aula como: Projeto Voleibol para alunos de 5º a 8º série; Projeto de Orientação sexual para alunos adolescentes, jovens e adultos; Projeto imprensa, Projeto biblioteca, Projeto leitura para todos os alunos da escola; Projeto informática para alunos do EJA; Apoio pedagógico para alunos com dificuldades em leitura e escrita; e Reuniões com alunos e pais de 5ª a 8ª objetivo de orientação para superação de dificuldades.

- **EMEF 2.**

A EMEF 2 localiza-se em um bairro da região Sul a 5 km do centro da cidade. Neste há uma intensa atividade comercial gerando um grande movimento de carros e pessoas a qualquer hora do dia. Os principais pontos comerciais são: restaurantes, supermercados, padarias, floriculturas, postos de gasolina, papelarias, transportadoras e indústrias.

Esta recebe alunos das imediações da escola e bairros próximos e uma boa parte de bairros distantes o que é confirmado pelo grande fluxo de transporte escolar presentes no portão da escola nos horários de saída e entrada.

A equipe escolar caracteriza os alunos como comunicativos, criativos, participativos, presentes e que gostam da escola.

Esta EMEF é uma das mais antigas da rede e das mais bem conceituadas, que há poucos anos era mostrada em rede nacional de TV pelas filas e acampamento em frente, que os pais faziam para efetuar matrícula de seus filhos, numa época em que as vagas eram de quem chegasse primeiro.

Para trabalhar diretamente com os alunos há 46 professores que também desenvolvem alguns projetos como: Jogos da Amizade; Projeto fanfarra; Projeto biblioteca; Projeto A cor da cultura; Projeto Geres; e Projeto integrado na escola pública: Participação política pedagógica.

Assim a equipe escolar tem como objetivo geral formar alunos *“cidadãos atuantes, sujeitos de sua própria história, participativos, que sejam capazes de diante cada situação levantar alternativas de saídas coerentes e humanas...”* – coloque em itálico (PPP (Projeto Político Pedagógico 2007).

É no contexto destas duas escolas que buscaremos compreender os impactos do Plano de Cargos que será sucintamente exposto no capítulo a seguir, bem como as condições e contexto de elaboração deste.

2. A Política educacional que fundamentou a construção do PCCV.

O Plano de Cargos instituído pela Lei 12.012/04 foi construído e implementado na gestão do Partido dos Trabalhadores (PT) 2000 a 2004, que buscou renovar os parâmetros e critérios para a orientação política e ideológica da SME (Secretaria Municipal de Educação).

O projeto intitulado *Escola Viva*, produzido em finais de 2001, foi um dos fundamentos principais da orientação política da SME. Este projeto se fundou na idéia segundo a qual somente na presença de laços de coletividade, de elos capazes de gerar o sentido de pertencimento com reconhecimento das diferenças que a VIDA é possível. Então, **Escola Viva** era compreendida como uma escola na qual existam experiências de Educação e de socialização, na qual se pratique a solidariedade entre crianças, jovens, adultos e suas famílias, na qual haja lugar para a produção e divulgação do novo nas escolas, nas ruas, nos bairros, na mídia.

Partindo destes princípios a equipe da SME expôs demandas da realidade educacional de Campinas para a consecução de uma nova organização do trabalho na rede de escolas municipais. Dentre estas, a demanda por garantir condições dignas de trabalho aos profissionais da educação, foi uma das propulsoras e fundamentou diretamente a construção do Plano de Cargos regulamentado pela lei 12.012/04, no documento do projeto esta demanda foi exposta da seguinte forma :

“ (...), com a escalada de violência e a degradação das condições de trabalho (espaço físico depredado, necessidade de assumir muitos empregos para ter um salário minimamente compatível com as necessidades básicas, desafios impostos pela própria formação precária), cada vez mais, há necessidade de lutar pela sobrevivência no lugar de educar com vida e para vida. Portanto, efetivar as condições necessárias para que trabalhadores da Educação e alunos tenham condições dignas para a realização de seu trabalho e possam incluir a vida em seu trabalho e possam incluir a vida em seu fazer propriamente dito, é o objetivo macro deste projeto que visa sistematizar as ações nas quais o saber tenha sentido e a escola não se oponha à “vida”,” (PROJETO ESCOLA VIVA apud OLIVEIRA, 2005, p. 164)

Ainda o princípio da coletividade proposto neste Projeto também fundamentou todo o processo de elaboração do Plano, uma vez que esta construção foi compartilhada com o coletivo de profissionais ao qual Plano se referia.

O governo do PT em Campinas foi substituído em 2005 pelo governo do PDT, que trouxe uma nova orientação política para Educação. O Plano, então continuou em vigor, mas imerso em um novo contexto político.

2.1 O processo de elaboração deste Plano de Cargos: Uma construção compartilhada.

As discussões de reestruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários iniciaram-se oficialmente em 2002, como uma proposta da gestão pública do PT (Partido dos Trabalhadores). Havia necessidade de regulamentação da carreira dos trabalhadores, uma vez que existiam questões trabalhistas não contempladas na legislação que estava em vigor, e reivindicações dos trabalhadores que aspiravam um Plano que os valorizasse e os reconhecesse. A fala desta professora que foi membro da comissão de elaboração do Plano expõe estas demandas:

“O plano de carreiras já existia só que ele era muito antigo e era necessário adequar, porque tinham cargos que estavam em extinção e ainda contavam no plano antigo, tinham cargos que precisavam ser criados e todo tipo de cargo que tem que ser criado é através do plano pra ser aprovado na Câmara tudo, então essa foi a necessidade a outra era a adequação a Lei...” (Professora da RME- Rede Municipal de Ensino que foi membro da comissão de elaboração do Plano)

No caso dos cargos do quadro do magistério, área de interesse da pesquisa, havia reivindicações dos trabalhadores de maior valorização/qualificação do trabalho docente, maior democratização das relações entre especialistas e professores e descentralização na tomada de decisões. Além disso, existia uma situação de irregularidade e conflito muito explícita, era a condição de acesso aos cargos de especialistas.

Sobravam cargos de especialistas que precisavam ser preenchidos, praticava-se, então, “política de substituição”, que permitia aos professores titulares de cargos efetivos nesta rede de ensino o acesso imediato a um cargo de especialista, sem realizar concurso público, pautando-se somente pelas portarias de substituição, que tinham como critérios o título em Pedagogia e pontos para pós graduados.

No entanto, a Constituição Federal exige concurso público para posse de cargo público, além disso havia profissionais que questionavam esta situação de substituição de cargos de especialistas. Tudo isso indicava que esta “política de substituição” praticada na SME precisava ser de alguma forma regulamentada.

Neste contexto, a gestão pública se propôs, então, partilhar a autoridade e responsabilidades entre todos que compunham o quadro de trabalhadores do município e buscou envolver todos os interessados no processo de elaboração de um novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

Para viabilizar esta proposta de relação mais participativa a Prefeitura Municipal de Campinas formou uma comissão com 5 representantes de cada família Ocupacional, Operacional, Administrativa, Universitária, do Ensino e da Orquestra Sinfônica, para participar das discussões e elaboração. Os membros foram dispensados das atribuições de seus cargos para assumirem a função de discutir, elaborar o Plano, e dialogar com várias instâncias como o RH (Recursos Humanos) da Prefeitura, com o assessor contratado pela prefeitura para ajudar na elaboração, com os trabalhadores do setor que representavam.

No caso do setor da educação, por exemplo, discutia-se na comissão de elaboração, depois os representantes deste setor levavam para os representantes de cada escola, que discutia com os membros de cada uma. As conclusões das escolas voltavam para comissão para serem avaliadas e votadas em assembléia e assim eram criados os artigos. O depoimento de uma professora que

participou da comissão de elaboração e de um professor que representou a escola 1 nas discussões de elaboração do Plano são muito ricos no sentido de ilustrar este processo de elaboração:

“Houve um estudo, nós buscamos além de muita bibliografia, muitas reuniões com advogados, com a Secretária da Educação na época, a Corinta², e nós tínhamos estudo mesmo, era final de semana, as vezes muitos feriados a gente estudava, ia pesquisar, o Antonio Sertório que conhece muito de Lei também puxava as Leis pela Internet, pra gente ir adequando, agente sentava elaborava, por exemplo, um texto, questão da jornada, a gente quer isso, isso e isso pra jornada, então agente conversava entre nós, apresentávamos isso pra categoria, de que forma, não tem como se reunir 5 mil professores, 3 mil professores, monitores tudo, então agente, cada Unidade mandava um representante, saía em Diário oficial a convocação de que cada Unidade, cada escola teria que mandar um representante, pra tal local, pra tal horário, então as que iam ser representantes assistiam a nossa explanação tudo, anotavam, a gente entregava algumas coisas xerocadas, esse representante ia pra escolas nas reuniões de TDC (Trabalho docente Coletivo), reuniões de formação, a escola discutia aquilo se concordavam ou não, mandavam sugestões pra gente, então as escolas tiveram chance de opinar no primeiro momento, logo que a gente começou em maio de 2002 a estar opinando sobre o Plano de Cargos que era pra ter sido Plano de Cargos, Carreiras, Salários e Benefícios, (até mesmo benefícios) confuso. Na época agente tinha um bônus de do servidor pra gastar no supermercado, na época não me lembro muito bem, creio que fosse de 200 reais então o servidor tinha que ir até o supermercado e gastar os 200 reais, e muitos servidores queriam que fosse fracionado, fosse 50, 50 e 50, muitas vezes falavam não gasto 200 reais de uma vez só no supermercado, então servidor teve chance de opinar sobre vários aspectos.” (Professora da RME que foi membro da comissão de elaboração do Plano)

“... a gente começou a ter uma visão mais definida das coisas, quando veio para redação final, que já era o fim da história, que já tinha um prazo que tinha que aprovar, foi quando tinha as coisas redigidas, até então tinha as idéias, ele (Maldonado) dizia assim aguarde, nós estamos analisando, nós estamos investigando, nós estamos vendo. A gente nunca sabia se aquilo que foi discutido viraria lei, se era legal, ele não dava essa resposta pra gente, então chegava aqui na escola o pessoal me enchia de perguntas e eu não sabia responder, então eu ia lá atrás do pessoal da comissão e perguntava e também não sabiam, eles não tinham o projeto em mãos, o projeto era do Maldonado, acho que nem ele sabia certamente, porque é um trabalho muito difícil de ser feito você lidar com a questão jurídica e com a questão econômica, eles diziam (comissão) a gente até concorda com tais coisas, mas quanto custa, qual a previsão de custo, a gente pode pagar, é juridicamente viável, tem estatuto não sei das quantas, estatuto dos funcionários público, tem um monte de leis que você está subordinada a ela, não é

² Corinta Geraldi, Secretária da Educação do Município de Campinas de 2001-2004.

fácil mesmo mexer no plano de cargos, ainda mais com todos os boicotes aí, não foi fácil.”(Professor A da escola 1)

Contudo, o processo de elaboração e de aprovação desta política, foi marcado por confrontos entre as diversas categorias trabalhistas do serviço público municipal, inclusive entre os vereadores no processo de votação.

O principal conflito, no que concerne à educação, apontado na tese de Oliveira (2005), que estudou a política educacional da SME de 2000 - 2004 e nas entrevistas realizadas com os professores das escolas pesquisadas, foi a explícita oposição entre professores e especialistas, principalmente na questão salarial, e no processo de acesso a cargos de especialistas, conflito que se arrastou, mesmo depois da aprovação do PCCV.

Segundo Oliveira (2005) havia reivindicação de um grupo de professores por concurso para acesso a estes cargos, já outro grupo de profissionais defendia a permanência do acesso a cargos de especialistas sem concurso, uma vez que entendia como uma chance de aumentar seus ganhos salariais ocupando essas funções, e sair da sala de aula considerada como um lugar de tensão e desgaste, alegando que havia uma ausência de concursos públicos de efetivação para cargos de especialistas.

Além disso, a problemática era particularmente grave por haver, desde 1999, um questionamento por parte do Ministério Público do Trabalho, órgão do Ministério Público da União, acerca do grande índice de profissionais atuando em esfera pública sendo contratados em caráter de substituição³, de acordo com a necessidade de suprir funções em cargos vagos quer por exoneração, quer por aposentadoria, ou, na grande maioria dos casos,

³ Em especial, os professores substitutos, que trabalhavam de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (C.L.T) eram contratados por um período temporário, sendo findo seu contrato ao término de cada ano, e recontratados no ano seguinte de acordo com as necessidades da SME.

deviam sua vacância à substituição de profissionais professores efetivos em funções de especialistas.

Sob as pressões dos órgãos públicos e sem conseguir chegar num consenso, a SME faz publicar no Diário Oficial do Município do dia 03 de junho de 2002, o Edital 06/02, que estabelecia regras para o concurso público aberto para especialistas, que se deu, com muitas resistências manifestadas pelos especialistas substitutos, que chegaram a realizar uma grande manifestação no Paço Municipal, em 13 de junho de 2002. Grande parte dos professores e especialistas que havia, por seis, oito ou quase dez anos substituído funções diferentes à sua efetivação, não foram aprovados, ou não conseguiram uma aprovação que lhes permitisse acessar aos cargos pretendidos.

Mesmo após a realização do concurso público as discussões sobre as formas de acesso ao Cargo de especialista continuaram, pois esta questão precisava se regulamentada do Plano de Cargos que só foi aprovado em 2004. A equipe da SME propôs duas formas de regulamentação: Uma era a dupla forma de ingresso por concurso público, uma para professores e outra pra especialistas, ou seja, um concurso público para cada cargo; a outra propostas era a idéia de a carreira do magistério ser única, todos seriam nomeados professores com escalas ou níveis diferentes, cujo o acesso poderia ser por mérito e titulação, assim como resultado da promoção do a cargo inicial, o profissional pode acessar, por exemplo, para a função de professor coordenador ou professor vice-diretor.

Havia claramente uma tendência da equipe da SME de entender como única a carreira do magistério, no intuito de valorizar os profissionais da própria rede. Inclusive a Secretária da Educação defendia em público esta idéia.

Dentre as duas opções, a proposta de carreira dupla, uma para especialistas e outra para professores com ingresso através de concurso público foi votada pelos profissionais da educação em assembléia de criação de artigos para o Plano. A fala dessa professora ilustra bem este processo:

“Corinta apresentou uma proposta que a gente chamou até de Plano B, que era tipo assim, porque não pode? porque são cargos diferentes, professor, vice-diretor, diretor, orientador pedagógico, a Corinta na época apresentou, o Maldonado já tinha dado essa idéia, ele tinha dado essa idéia, mas aí a Corinta apresentou um projeto sim, que a gente passaria todos serem educadores ou professores, não seria, professor, vice, orientador pedagógico tal, todos seriam professores, aí poderia ter essa movimentação, aí seria a carreira, eu começo como professor, depois de tantos anos eu passo por uma avaliação, vou ser vice tal, mas não seria vice, seria professor vice-diretor, o cargo seria professor, aí nós levamos isso pra categoria, nas assembléias que a gente fazia e não foi aprovado perdemos assim por, na época eu achava muito interessante isso, pra mim tá, eu em particular, e a questão perdeu por 57 votos.” (Professora da RME que foi membro da comissão de elaboração do Plano)

Já o outro conflito acontecia em torno da divisão hierárquica da carreira, que se desenrolava com o mote de uma tensão por ganhos salariais.

Os especialistas não concordavam com a forma de agrupamento hierárquico dos cargos e padrão de vencimento (remuneração) correspondente, que estava sendo proposto no Plano de Cargos, pois argumentavam que não estavam sendo beneficiados.

A proposta em questão que por fim se tornou lei, coloca a formação, titulação e o tempo de trabalho como principais critérios de agrupamento dos cargos na divisão hierárquica e no padrão de vencimento correspondente. Então um especialista e um professor com título universitário poderiam pertencer a mesmo agrupamento hierárquico, assim o professor com uma jornada de 36 horas semanais assim como o especialista, teria ganhos financeiros similares ou até superiores ao especialista se ele tivesse mais titulação, e mais tempo de trabalho.

Deste modo, esta proposta rompia com a hierarquia de ganhos tão acentuada no Plano anterior Lei 6.767/91, ao estabelecer que os ganhos salariais seriam calculados pelo tempo de

trabalho e titulação e não pelas “status social” do cargo. Isto é, rompia com um dos elementos diferenciadores, a desproporcionalidade salarial, que demarcam o lugar social onde cada categoria se aloca.

Este conflito por hierarquização/democratização das relações e do lugar social presentes entre os profissionais da educação e SME no período de análise e discussão do Plano e mesmo após sua aprovação na câmara, deriva das relações historicamente construídas que dividem a teoria e a prática e desqualifica a última. Portanto atribui aos especialistas o papel de planejamento logo de superioridade em relação aos de professores tratados como mero executores.

“A divisão de trabalho capitalista não é meramente técnica, mas social. Cinde-se elaboração e execução no processo de produção, mas não em paridade de condições de existência e vida, uma vez que esta cisão é o cerne, por sua vez, da própria divisão de classes que caracteriza a sociedade capitalista desde sua gênese, da subordinação do trabalho ao capital.” (ENGUITA, 1991 apud OLIVEIRA, 2005, p. 227)

No entanto o trabalho escolar, não se configura na definição marxiana apresentada por Enguita (1991) como trabalho produtivo no sentido de agregar valor e produzir mais-valia, mesmo assim reflete a lógica do trabalho capitalista fragmentado e hierarquizado.

Diante desta situação a formulação e implementação deste Plano foi marcada por tensões de dimensões históricas, sociais e ideológicas. Buscava-se então formular uma definição do que seria o Plano a partir de discussões e votação dos artigos pelos servidores, para posteriormente ser aprovado na Câmara de vereadores.

A Lei que regulamentava o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, como passou a ser chamado, foi aprovada na Câmara Municipal de Vereadores em junho de 2004, permitindo aos profissionais fazer a opção de enquadramento nos cargos previstos no mesmo ou permanecerem nos cargos que ocupavam anteriormente a este, submetidos à legislação que os

rege a 6767/91, e passariam a compor quadro em extinção, conforme previsto no artigo 104 da Lei.

Contudo, com da aprovação do Plano algumas pessoas e entidades lançaram publicamente através de manifestações e artigos de jornal dúvidas sobre a legalidade deste. Primeiro houve a alegação de que este estaria ferindo a lei eleitoral, pois estava sendo aprovado em ano de eleições , outro questionamento referia-se a constitucionalidade do modelo de cargo proposto, também era questionada a idoneidade do processo de licitação que contratou a empresa para elaboração do Plano.

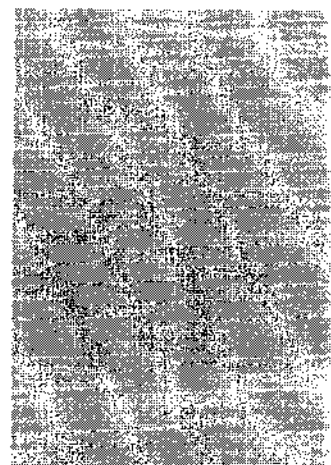
Esses conflitos de interesses e questionamentos foram base para que existissem várias ações e processos na justiça questionando este Plano.

Mesmo diante de tantos conflitos e dúvidas sobre a constitucionalidade da Lei o enquadramento dos profissionais da educação neste Plano foi significativo , 98.05% dos 2309 professores e 74.04% dos 432 especialistas optaram pelo enquadramento. Observe a tabela:

Tabela 2 - Quantidade de docentes enquadrados no Plano de Cargos regulamentado pela Lei 12.012/04 e enquadrados no Plano de Cargos regulamentado pela Lei 6767/97.

	Lei 12.012/04	Lei 6767/91	CLT
Professores Efetivos	2264	45	*
Professores substitutos	*	*	548
Especialistas: coordenador pedagógico,	320	112	Não foi possível o acesso a estes dados.

diretor
educacional,
orientador
pedagógico,
vice-diretor
educacional.



* Não podem ser enquadrados neste regime trabalhista.

Fonte : Cadastro da Prefeitura Municipal de Campinas ano de 2007.

Como vimos o enquadramento dos especialistas ao Plano apesar de ter sido significativo foi bem menor em relação aos professores, uma vez que muitos não se sentiam beneficiados pelo mesmo, inclusive muitos deles entraram com ações na justiça questionando a legalidade do Plano.

A implementação do PCCV é uma experiência bastante recente na Rede Pública Municipal de Campinas que encontra-se em processo também marcado por muitas tensões tanto no que se refere a sua legalidade, quanto a conflito de interesses das partes envolvidas.

Em 2005 uma nova administração pública do PDT (Partido Democrático trabalhista) foi instituída e tinha como um de seus motes de campanha eleitoral a revisão do PCCV, de modo a contemplar os trabalhadores que se sentiam injustiçados, no entanto segundo alguns docentes entrevistados nada nesse sentido foi feito .

Em 2006 o Plano de Cargos e Salários instituído pela Lei 12.012/04 foi suspenso Justiça de São Paulo TJ – SP, com a concessão dos 12 meses para a revisão e mais 270 dias após a aprovação para implementá-la, período em que, conforme a decisão judicial, os funcionários

continuariam recebendo os valores salariais definidos pelo plano de 2004 e as jornadas de trabalho.

Esta suspensão aconteceu devido a duas (ADINS) Ações Diretas de Inconstitucionalidade, que julgaram os artigos 116 e 120, e os Anexos XXV e XXVI da Lei precisavam ser parcialmente eliminados, pois apresentavam inconstitucionalidades, ilegalidades e inconsistências.

O poder judiciário argumentou que os artigos em causa geram “desvio de função”, ou seja, promovendo servidores para um cargo diferente do que ele foi contratado. De acordo com a Constituição Federal, a progressão funcional só pode ser feita dentro do próprio cargo ou por concurso público. Além disso, foi contestada a sua elaboração realizada pelo IDORT – Instituto de Organização Racional do Trabalho - contratado sem licitação pública.

2.2 As principais mudanças na carreira docente propostas por este PCCV : Um resumo da política.

A Lei 12.012/04 foi aprovada em 2004 e publicada em diário oficial em 29 de julho deste mesmo ano, dispõe sobre a reestruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Prefeitura Municipal de Campinas que prevê, organiza, regulamenta e estabelece diretrizes para todos os trabalhadores ativos, ocupantes dos cargos previstos e disciplinados nesta lei, que ingressaram por concurso público de provas, ou de provas e títulos, aplica-se no que couber, aos aposentados e aos pensionistas.

A exigência por um Plano de cargos foi instituída pela Lei Municipal nº 8.340/95, está prescrito na Constituição Federal, no caso dos profissionais da educação esta prescrição é ratificada pela Lei de Diretrizes e bases da Educação 9394/96.

A constituição Federal no artigo 206 determina a *“valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreiras para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos”*. A Lei 9394/96 no artigo 67, determina que *“Os sistemas de ensino promoveram a valorização do profissional da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público;”*

No entanto, a Lei que regulamenta o Plano de Cargos, Carreiras e Salários não é universal a todos os trabalhadores brasileiros, a prefeitura de Campinas tem seu de acordo com as características e necessidades de seus trabalhadores, embora respeitando as determinações legais maiores.

Assim, as características regionais, sociais, econômicas e culturais, as organizações sociais e sindicais, as reivindicações dos trabalhadores, enfim as especificidades do município de Campinas marcaram a origem e as características do Plano regulamentado pela Lei 12.012/04.

Com a elaboração do Plano de Cargos regulamentado pela lei 12.012/04 mudanças substanciais ocorreram na “letra da lei”, no que concerne a carreira do trabalhador municipal de Campinas, em comparação a carreira anterior regulamentada pela lei 6767/91.

Sendo assim, com a pesquisa buscaremos expor as mudanças mais significativas que ocorreram no campo que é objeto de interesse da pesquisa, a carreira dos cargos do magistério. Esforçando-se para fazer uma comparação entre a 12.012/04 e as principais legislações que

regiam a carreira dos trabalhadores do ensino na Prefeitura Municipal de Campinas anterior
mesma, a lei 6767/91 que regulamentava o Plano de Cargos, Carreiras e Empregos, e o Estatuto
do Magistério regulamentado pela Lei 6894/91.

É importante destacar que houve mudanças específicas do grupo de cargos do magistério,
uma vez que estes têm suas especificidades e mudanças que foram para os trabalhadores de modo
geral, portanto afetaram os cargos do magistério.

Com a 12.012/04 os cargos do grupo do magistério passaram a ser classificados, em
cargos de professor efetivo tendo as seguintes especialidades: professor de educação infantil,
professor de 1ª a 4ª série do Ensino Fundamental e de 5ª a 8ª série do Ensino Fundamental (Ciências, Educação artística, Educação Física, Educação, Relações Econômicas e Tecnológicas, Geografia, História, Língua Estrangeira: espanhol, Língua Estrangeira: Inglês, Matemática, Português), Professor de Educação Especial; e especialistas (coordenador pedagógico, diretor educacional, orientador pedagógico, vice-diretor e supervisor educacional), ficando em extinção os cargos de professor e professor suplente.

Estes cargos do quadro do magistério passaram a ser integrados ao quadro de pessoal regidos pelo Plano de Cargos, uma vez que antes, embora respeitando as disposições legais “maiores” esses cargos eram regidos por legislação própria, o Estatuto do Magistério.

Assim, integrados ao quadro de pessoal do PCCV os profissionais do magistério tiveram como principais aspectos de sua carreira revistos e reestruturados: As formas de ingresso nos cargos, matriz hierárquica, formas de progressão na carreira, avaliação, jornada de trabalho, ganhos salariais, formação e capacitação dos profissionais do ensino.

- **Formas de ingresso nos cargos.**

No Plano regulamentado pela Lei 12.012/04 a forma de ingresso nos cargos tanto de professores como de especialistas passou dar-se mediante a concurso público de provas e títulos, antes ingressava-se nos cargos de especialistas mediante a acesso por concurso interno que tinha como critérios licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica conforme legislação em vigor e no mínimo 2 ou 3 anos, dependendo do cargo, de efetivo exercício no cargo de professor.

- **Matriz hierárquica.**

O Plano de Cargos em seu artigo 18, aloca os servidores em ambientes organizacionais, que corresponderiam a uma área específica de atuação do servidor público municipal, no cumprimento das atividades relativas ao cargo a que pertence, que por sua vez é constituído por um conjunto de cargos e especialidades, conforme a natureza de seu trabalho.

Os ambientes organizacionais estariam sob a sistematização de uma matriz hierárquica de ganhos, cuja classificação seria ascendida horizontalmente, pela titulação do servidor, e verticalmente por seu tempo de serviço. Independentemente de sua posição na estrutura organizacional os servidores podem progredir no padrão de ganhos e classe com suas especificidades de titulação, tempo de trabalho e avaliação.

A classificação era definida em classes: A (ensino fundamental incompleto), B (ensino fundamental completo), C (ensino médio), D (ensino técnico), e E (ensino superior). A classe é a divisão da estrutura, que compreende um conjunto de diferentes especialidades similares, em termos de complexidade, responsabilidade e escolaridade.

avaliação, diferente do passado não dependerá mais da chefia ou da administração, mas sim de todos envolvidos chefia, trabalhador, usuário do serviço público e PMC (Prefeitura Municipal de Campinas).

- Por titulação - ela é automática e permite aos servidores que optarem pelo plano mudar de nível de capacitação dentro da sua classe, caso conclua com aproveitamento os cursos de capacitação profissional ou pós-graduação que tenham relação direta com a atividade exercida, por exemplo, a exigência mínima para o professor avançar no nível de capacitação III para o IV é um curso de 180 horas, avançando de nível ele também avança para um padrão de vencimento (remuneração) correspondente.

No caso dos professores das especialidades de educação infantil e educação fundamental de 1ª à 4ª séries, que ingressarem na classe D, aplica-se a progressão por titulação profissional para o nível de capacitação I, da classe E, mediante a apresentação do título de graduação em curso superior, requerido, para exercício nesta classe, da especialidade ocupada.

- Funcional - permitirá principalmente aos servidores com mais de 5 anos no cargo, na classe e /ou especialidade mudar de classe e especialidade, mediante a um processo de capacitação e seleção desenvolvido periodicamente pela Prefeitura Municipal de Campinas, tendo como parâmetro a necessidade do serviço.

Em resumo, o empenho do profissional por uma maior capacitação e aperfeiçoamento serão uns dos principais requisitos para progressão na carreira.

O artigo 25 determina também a classificação inicial dos padrões de vencimento dos professores municipais; destaca-se que os professores com formação universitária foram equiparados às outras modalidades de servidores neste mesmo nível de formação, ou seja, na classe E.

Considerando que a jornada semanal dos especialistas era de 36 horas, os professores, a partir da jornada completa de 36 horas semanais e dependendo de seu tempo de serviço e titulação, poderiam ganhar mais do que qualquer outro especialista, mesmo supervisores. A progressão funcional também não está condicionada aos cargos hierarquicamente superiores, mas à progressão via titulação profissional ou acadêmica e por mérito, a cada três anos de Avaliação do Desempenho com resultados positivos.

Na Lei anterior, ao organizar os servidores em famílias ocupacionais, os professores, ainda que pertencessem à Família Educacional, tinham seus ganhos equiparados com os níveis técnicos, ao passo que os especialistas estavam no mesmo patamar dos cargos de formação universitária.

- **Formas de progressão na carreira.**

No Plano ao regulamentar a progressão na carreira, os profissionais inclusive os do grupo do magistério tiveram três formas de progressão: a funcional, a por titulação e a por mérito. Considerando-se no Plano anterior no artigo 5 era determinada a progressão por mérito mediante a avaliação de desempenho e por acesso concurso interno, como umas das principais formas de movimentação na carreiras .

Assim, a progressão prevista pela 12.012/04 se caracteriza da seguinte forma:

- Por mérito - permite ao servidor progredir de um padrão de vencimento para o seguinte a cada três anos de efetivo exercício, desde que ele obtenha mérito na avaliação de desempenho. Esta

- **Avaliação.**

No Plano foi instituído um processo de avaliação que inclui, antes de tudo, o planejamento das atividades e a identificação das condições de trabalho necessárias para tal. A avaliação acontecerá todo ano e será baseada nas atividades planejadas.

Num primeiro o servidor, a chefia e o usuário do serviço público avaliam a unidade de trabalho como um todo. Se a unidade de trabalho for bem avaliada todos os que nela trabalham terão a mesma avaliação, caso contrário, passa-se a segunda fase, na qual se faz a avaliação individual, da qual participam apenas os servidores e a administração. Tudo isso, mediante critérios objetivos decorrentes das metas contidas no planejamento institucional, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas de cidadãs e cidadãos de Campinas, sujeitos do planejamento orçamentário e da avaliação das ações municipais.

Considerando que antes a avaliação centrava-se apenas no funcionário e não neste inserido um contexto, dentro de condições dadas pela realidade.

- **Jornada de trabalho.**

A quantidade de horas da jornada de trabalho dos professores e especialistas e a organização das atividades que compõem esta foram ressignificadas.

Houve uma redução na quantidade de horas da jornada de trabalho dos especialistas . Antes eles tinham a jornada de 40 horas semanais sendo distribuídas em 30 horas semanais de trabalho em sede ou campo, 05 horas semanais destinadas a reunião e 05 horas semanais

destinadas ao aperfeiçoamento. Passaram a ter uma jornada de 36 horas semanais com no mínimo 30 (trinta) horas em locais de trabalho definidos; e no máximo, 6 (seis) horas em atividades de assessoramento, formação, grupos de trabalho, pesquisas e projetos.

Já os professores tiveram uma ampliação da quantidade de horas na jornada de trabalho, a tabela a seguir ilustra isto.

Tabela 3 – Comparação entre a Jornada de Trabalho dos professores propostas no Plano de Cargos regulamentado pela lei 12.012/04 e a Jornada anterior.

	Estatuto do Magistério	PCCV
	Lei 6894/91	Lei 12.012/04
Jornada mínima	20h/a semanal	24h/a semanal
Jornada Parcial	27h/a semanal	30h/a semanal
Jornada Completa	32h/a semanal	36h/a semanal
Jornada Integral	40h/a semanal	44 h/a semanal

Fonte: Lei municipal 12.012/04, que regulamenta o PCCV da Prefeitura Municipal de Campinas e Estatuto do Magistério regulamentado pela Lei 6894/91.

h/a - hora-aula de 50 minutos cada.

Além disso, aos professores que desejam se dedicar mais a projetos e formação continuada que contribuam para o projeto político-pedagógico da escola , no Plano há a opção de Jornada especial parcial 30 h/a semanal, Jornada especial completa 36 h/a semanal e Jornada integral 44h/a semanal, que não significa ampliação de jornada total, mas sim uma ampliação do tempo

de trabalho extra-classe remunerado dentro do padrão de horas da jornada que optou, considerando que o tempo máximo permitido de participação em projeto e formação é de 11 h/a.

A ampliação do padrão de horas da jornada dos professores é consequência do aumento significativo do tempo de trabalho extraclasse remunerado que proporcionou de no mínimo 31.8% de trabalho remunerado extra-classe para quem optou pela Jornada Integral até no máximo 50% de trabalho remunerado extraclasse para quem optou pela jornada Especial Parcial. Antes as horas remuneradas extraclasse compunham de 25% à 25.9% da jornada total. A tabela 4 ilustra esta composição de tempos da jornada de trabalho.

Tabela 4: Comparação entre a quantidade de trabalho efetivo em sala de aula e trabalho remunerado extraclasse, que compõem a jornada de trabalho do professor.

Jornadas	Trabalho semanal efetivo em sala de aula (TDA)	Trabalho semanal extra- sala (TDA, TDC, TDPR, TDI)	Total semanal
Mínima	62%	37.5%	24h/a
Parcial	66.7%	33.3%	30h/a
Completa	66.7%	33.3%	36h/a
Integral	68.2%	31.8%	44h/a

Especial Parcial	50%	50%	30h/a
Especial Completa	55,6%	44,4%	36h/a
Especial Integral	54,6%	45,4%	44h/a

Fonte: Lei municipal 12.012 de junho de 2004, que configura o PCCV da Prefeitura Municipal de Campinas.

. A distribuição, nomenclatura e atribuições das atividades que compõe a jornada do professor também foram reestruturadas, o Plano de acordo com o artigo 85, parágrafo 1 as define da seguinte forma:

I. TDA: trabalho docente em sala de aula;

II. TDC: trabalho docente coletivo extra-classe, que compreende as reuniões de integração pedagógicas e administrativas com o corpo docente, direção, especialistas e funcionários, a discussão sobre os projetos relacionados ao trabalho docente e acerca da coordenação de área de conhecimento praticada na Unidade Educacional; e,

III. TDI: trabalho docente individual extra-classe, que compreende:

- a) Atendimento de dúvidas de alunos;*
- b) Aulas de reforço;*
- c) Reuniões de integração e esclarecimentos com os pais;*
- d) Atividades educacionais e culturais com os alunos;*

IV. TDPA: trabalho docente em preparação de aulas em hora e local de livre escolha do docente;

V. TDPR: trabalho docente em projetos, que compreende a participação em projetos de pesquisa compatíveis com a atividade docente, constantes do projeto pedagógico da Unidade Educacional e da Secretaria de Educação.

Considerando que antes essas atividades de participação em projetos e formação definidas no TDPR podiam ser realizadas pelos professores em caráter opcional, não fazia parte da jornada de trabalho, eram horas de carga suplementar destacadas do padrão de horas da jornada.

Assim como já foi citado, a regulamentação da jornada de trabalho pela lei 12.012/04 foi mais detalhada e as vezes reestruturada na forma de resoluções, principalmente no que concerne as atividades que compõe a jornada e mais especificamente ao TDPR. Além disso, os projetos extracurriculares, anteriormente elaborados no exterior das escolas e posteriormente aplicados em seu interior pelos professores responsáveis por estes em cada Unidade Educacional, passaram a pertencer à uma quantidade de horas destinadas a cada Escola para pagamento das horas destinadas ao seu desenvolvimento, o qual deveria estar previsto e incluído no Projeto Político Pedagógico da Escola.

Sobre isso, a Resolução SME/FUMEC nº 14/04, de 27 de outubro de 2004, que estabelece o cumprimento e distribuição das horas de trabalho docente, às diretrizes que privilegiam a organização do trabalho da escola mediante critérios pedagógicos, criam-se condições para emergir uma outra concepção e aplicação de desenvolvimentos de projetos nas escolas, que recusa seu entendimento como mero apêndice ou “atividades extraclasse”, mas passa a incluí-los como parte integrante do Projeto Político Pedagógico das Unidades Educacionais e como uma possibilidade de ampliar a formação discente meramente instrucional. Ainda de acordo com esta resolução o TDPR pelos professores da seguinte forma: *Aulas extraordinárias, atribuídas ao professor por obrigatoriedade da Matriz Curricular; reuniões de professores que assumirem classes de 1ª, 2ª e 5ª séries e PEB (Professor de Ensino Básico) I e classes multisseriadas da FUMEC (Fundação Municipal de Educação Comunitária); projetos ou programas aprovados*

pelo Departamento Pedagógico/NAED e Coordenadoria de Programa de Jovens e Adultos – CPJA, no caso da FUMEC; grupos de Trabalho na Unidade Educacional ou NAED; aulas que excedam o mínimo previsto para a jornada do professor. Os cursos de graduação, atualização, especialização, mestrado e doutorado não poderão ser computados como parte do TDPR da jornada do professor e deverão ser realizados fora de seu horário de trabalho.

Já a resolução SME/FUMEC Nº 02/2007, publicada em 29/03/2007, implementada pela gestão pública do PDT posterior a que aprovou a 12.012/04, estabelece que: *O TDPR deve ser planejado para possibilitar a participação dos professores), prioritariamente, em programas de formação, que podem ocorrer na escola, em outros espaços organizados pela SME ou em outras instituições, e para o desenvolvimento de projetos com alunos, de forma a atingir as metas do Projeto Pedagógico da unidade Educacional. O professor pode também utilizar as horas de TDPR para ministrar cursos aos profissionais da SME. Os cursos de extensão, especialização, mestrado e doutorado passam a poder ser computados como parte do TDPR da jornada do professor.*

Além disso, essa resolução também dispõe sobre reestruturações das atividades destinada as horas de TDI, *este deverá ser cumprido pelo professores de maneira diferenciada na Educação infantil, no Ensino Fundamental e na Educação de Jovens e Adultos (EJA), e sempre cumpridas dentro do horário de funcionamento da unidade Educacional. Na Educação infantil as horas de TDI serão utilizadas para reuniões de planejamento conjunto com os monitores e/ou professores com a possibilidade de integrar o TDI ao GEM (grupo de estudo dos monitores); Atividades culturais e de integração com as crianças e as famílias. No Ensino Fundamental e na EJA as horas de TDI serão utilizadas para recuperação da aprendizagem dos alunos, prioritariamente; atividades culturais e de integração com os alunos e as famílias.*

Essa nova composição de horas e atividades da jornada evidenciam uma concepção na qual a docência é muito mais que “dar aulas”, o planejamento, a avaliação a elaboração de projetos e de um projeto de escola também são atividades docentes reconhecidas e remuneradas no Plano.

- **Questões salariais.**

No Plano de Cargos regulamentado pela Lei 12.012/04 o padrão de vencimento (remuneração) é correspondente a divisão hierárquica de classe e nível que o trabalhador ocupa na carreira, portanto a remuneração por consequência está em função dos requisitos para classificação na divisão hierárquica a escolaridade, tempo de trabalho e a avaliação.

No Plano anterior a remuneração também era correspondente aos níveis de titulação dentro das classes, no entanto a divisão de classes não tinha como critério principal a escolaridade, mas nível de atribuições e uma determinada complexidade do cargo, o que possibilitava a existência de uma diferença salarial muito grande entre dois cargos diferentes, porém, com mesmo nível de escolaridade, por exemplo, um professor de história com diploma universitário tinha a remuneração muito inferior a um historiador com diploma universitário que trabalhava no Museu.

Deste modo, ao analisar a descrição de proventos prevista no Plano anterior regulamentado pela Lei 6.767/91, observou-se a defasagem salarial em que estava enquadrada a Família Ocupacional Ensino, em relação à Família Ocupacional Universitária. Enquanto a Família Ocupacional Universitária iniciava-se com o padrão de vencimentos 33 (Agente Cultural Júnior) e se estenderia até o padrão 57 (Médico de Saúde Ocupacional V), a Família do Ensino iniciava-

se com o professor substituto com um mínimo de aulas ocupando o padrão 1, o mesmo padrão salarial do profissional de funções como servente ou ajudantes de cozinha, indo até padrão máximo dos professores, que seria a faixa 20, o professor com nível doutorado e com a carga máxima de aulas, que atingiria o mesmo vigésimo padrão salarial do servidor municipal *Mestre de Obras*. Os cargos da *Família Ensino* correspondentes aos especialistas, numa mesma hierarquia funcional, como era o caso dos orientadores pedagógicos e vice-diretores, estavam em faixas correspondentes aos servidores de nível técnico, dos quais não eram exigidas as titulações universitárias, em cujo intervalo se situavam as faixas que variavam de 23 a 36 dos níveis salariais determinados na referida Lei. Ainda que, comparativamente, como os demais profissionais dos níveis universitários, os salários dos especialistas fossem mais baixos, se consideramos que, na Família ocupacional Ensino, a diferença entre os ganhos do padrão mais baixo da faixa salarial dos professores, ao padrão mais alto possível dos especialistas era na proporção de 552%.

Já na 12.012/04 equipara-se o padrão salarial a escolaridade do trabalhador, portanto todos os trabalhadores com mesma escolaridade terão padrão de vencimento similar, por exemplo um professor e um médico se tiverem o mesmo nível de escolaridade e capacitação poderão ganhar e ter o mesmo padrão de vencimento.

Por tudo isso, observa-se que o enquadramento do trabalhador a 12.012/ 04 proporcionou ganhos salariais consideráveis, que não foi somente um reajuste salarial, mas também o novo enquadramento dos cargos que reestruturou a hierarquia de ganhos.

Buscaremos nos capítulos a seguir analisar como duas escolas se apropriam do Plano regulamentado pela Lei 12.012/04, para compreender como este conjunto de regras institucionais impacta no cotidiano escolar.

3. A implementação do PCCV regulamentado pela lei 12.012/04 na Escola 1.

No presente capítulo propomos apresentar e analisar as práticas e as formas de se apropriar do PCCV regulamentado pela Lei 12.012/04 pela equipe da EMEF aqui denominada 1.

Esta escola recebe alunos de bairros de população pobre e de classe média baixa, do próprio bairro em que se localiza, das imediações alguns de população intensamente marginalizada.

Nesta escola foram entrevistados 5 professores de 5ª à 8ª série, 1 especialista, 3 alunos de 8º série e analisado o PPP (Projeto Político Pedagógico) de 2007. Estes professores não têm longas carreiras na rede de Ensino de Campinas e não demonstram significativo envolvimento com reivindicações a respeito desta.

3.1 O acesso as informações sobre este PCCV pelos docentes e suas principais motivações para realizar sua opção.

Todos os professores e especialistas entrevistados disseram que tiveram acesso a informações sobre este PCCV durante sua elaboração e no momento de fazer a opção.

No processo de elaboração estes receberam informes do andamento e participaram de discussões com colegas da própria unidade escolar. Inclusive um dos professores participou das discussões junto a comissão de elaboração e por isso foi um elo importante entre a equipe escolar

e esta, transmitindo a ambos as discussões, questionamentos e opiniões sobre este PCCV, o que não significa que estas opiniões foram todas incorporadas ao Plano.

Além disso, uma vez terminado este PCCV, a Prefeitura enviou uma carta explicativa para as escolas e um holerite informativo para cada professor e especialista, explicitando como ficaria a situação salarial de cada um enquadrado neste em comparação com a situação salarial no PCCV anterior.

Então, o Plano não chegou até a equipe escolar de repente, pronto e acabado da cúpula para base.

Contudo, a maioria dos docentes narrou que tiveram muitas dúvidas em relação ao que significava este PCCV para suas carreiras, a fala deste exemplifica esta dificuldade:

“Foi difícil entender, (o plano) quem entendia é quem estava no processo de elaboração, professores que ficaram afastados 2 anos. A idéia a princípio era ter tempo pra estar se formando. Nos primeiros anos o TDPR ficou confuso, ninguém sabia como seguir...” (Professor c)

Ainda que os 3 professores entrevistados tenham manifestado a necessidade de maiores esclarecimentos para fazer a opção pelo PCCV, eles também reconheceram que a Prefeitura preocupou-se por divulgá-lo tanto durante o processo de elaboração quanto no momento da sua implementação.

Provavelmente a manifestação de alguns professores de não entendimento do PCCV não se deva apenas a falta de esclarecimentos sobre o mesmo, mas também e principalmente a impossibilidade de visualizar as conseqüências de uma política antes ser implementada.

Dentre as informações sobre o Plano as mais consideradas pelos docentes no momento de fazer a opção de enquadramento foram sobre as condições de trabalho, principalmente a salarial. Portanto esse aspecto pareceu ser para eles o mais relevante para suas carreiras.

Todos os entrevistados argumentaram que se enquadraram, pois teriam uma progressão na carreira por tempo de trabalho e titulação, a incorporação na jornada de um tempo remunerado para capacitação e desenvolvimento de projetos, a equiparação do salário ao padrão universitário entrando na faixa salarial de um cargo socialmente reconhecido como, por exemplo, de um engenheiro, o relato de entrevista representa essa posição dos professores:

“Aderi a 12.012/04, porque trouxe vantagens, uma equiparação do cargo a escolaridade, trouxe pro nível salarial, houve um aumento fomos valorizados, assim como os engenheiros, o estudo foi valorizado. Na época deixei o cargo de coordenador no Estado para fazer a opção pela 12.012...” (Professor c)

Já a diretora não aceitou da mesma forma este PCCV, argumentou que não teria benefícios econômicos. Esta posição condiz com os dados gerais apresentados pela SME que apontam menor aceitação ao Plano dos especialistas em relação aos professores, já que 98.05% dos professores optaram pelo enquadramento, enquanto que 74.04% dos especialistas optaram.

Observa-se, então, que este PCCV trata e produz diferenças nas mudanças das condições de trabalho para especialistas em relação aos professores. Possivelmente proporcionou vantagens aos professores em relação aos especialistas na questão condições de trabalho e ganhos salariais, ou/e reparou uma possível desvantagem dos professores que existia em relação aos especialistas no Plano de cargos anterior.

3.2 Jornada de trabalho e formas de utilização dessa jornada pelos docentes.

Tal como já foi exposto anteriormente no PCCV há diferentes propostas de jornada de trabalho para os professores: Jornada Mínima, Jornada Parcial, Jornada Completa, Jornada Integral.

Em contrapartida, os especialistas não contam com essa possibilidade de escolha, já que há apenas a jornada de 36h/a semanal para esse cargo.

Deste modo, há várias jornadas nesta escola, uma vez que cada professor fez sua escolha dentre as opções propostas pelo PCCV regulamentado pela lei 12.012/04 ou ainda aqueles que não se enquadraram neste optaram pelas jornadas propostas no PCCV anterior.

Os professores entrevistados apresentaram vários argumentos para preferência de opção por uma determinada jornada como: necessidades pessoais (ter um salário maior ou compatibilizar seus horários com outro trabalho); e necessidades de ordem pedagógica tais como tempo para realizar projetos com alunos e formação contínua.

Nas jornadas do PCCV aos professores enquadrados foi garantida uma quantidade considerável de horas remuneradas para trabalho extraclasse e conseqüentemente foi atribuída um conjunto de atividades para serem desenvolvidas neste tempo. Observa-se, então, que na escola, diversas atividades estão sendo desenvolvidas neste tempo, especialmente no TDPR, como projetos com alunos e formação contínua de professores.

No PPP (Projeto Político Pedagógico) de 2007, verifica-se que 2 professores desenvolviam projetos com alunos de EJA, 6 professores utilizavam parte de seu tempo de trabalho extraclasse, especialmente o TDPR, para desenvolver algum projeto diretamente com os alunos de 5ª a 8ª série, sendo que 3 destes desenvolviam o mesmo projeto juntos. Além dos professores que desenvolviam projetos há 3 professores que participavam de cursos de formação.

Entre as informações registradas no PPP, constatou-se que dentre os 21 professores enquadrados neste PCCV apenas 10 registraram o desenvolvimento de atividades extraclasse no horário de TDPR. No entanto, todos enquadrados neste têm tempo de TDPR.

Assim, não há registros sobre o que todos desenvolviam nas horas de trabalho extraclasse. Inclusive um membro da equipe gestora responsável por supervisionar isto narrou que não tem informações suficientes sobre o trabalho remunerado extraclasse de todos os professores, e argumentou que a sobrecarga de trabalho o impede de fazer este controle.

A garantia destas horas supõe a concepção de que ser docente é muito mais que dar aulas, envolve outras atividades, que precisam ser remuneradas. No PCCV, consta que estes devem ter tempo para planejar o trabalho, se formarem e capacitarem, para desenvolver projetos com alunos, se reunirem e construir um trabalho coletivo da equipe docente. Tudo isso para contribuir com a concretização de uma proposta pedagógica da escola.

Assim, além de ressignificar as condições de trabalho dos docentes, a garantia de tempo remunerado extraclasse, também influenciou o conteúdo do trabalho deste, isto é as vivências e práticas docentes.

Por outro lado, embora não esteja explícito nos relatos dos professores, o fato desses poderem contar com um tempo remunerado para planejar, estudar, desenvolver projetos, não apenas melhora suas condições de trabalho, mas também tem consequências para os educandos.

Relatos de educandos revelam que as atividades desenvolvidas nesse tempo destinado ao trabalho remunerado extraclasse constituiu também um jeito diferente de aprender/ensinar, de conceber o processo de ensino aprendizagem. Os alunos tinham atividades para além da sala de aula e/ou para além do horário de aula, isto é, atividades extra-curriculares que podem contribuir

para elevação da aprendizagem e da inserção desses educandos na vida social e cultural. A narrativa desse educando descreve algumas destas atividades extraclasse:

Também tem aula de matemática com professor Ricardo, antes da aula. Normalmente ele faz isso todo ano pra quem quer prestar alguma coisa entendeu fazer SENAI, ele dá umas dicas entendeu, pro vestibulinho. Acho que ajuda bastante, porque você relembra né. (Aluno)

Estes projetos desenvolvidos diretamente com alunos, segundo 3 professores entrevistados, são realizados por iniciativa pessoal ou/e para responder à demanda dos alunos. Não há alguma narrativa de que sejam elaborados coletivamente de forma interdisciplinar, pelo contrário, as atividades parecem mais um conjunto de iniciativas individuais de cada professor registradas no PPP como uma colcha de retalhos como justificou uma especialista da escola

Contaram os professores que a motivação para desenvolverem projetos provem do fato de gostarem deste e/ou porque estes têm relação com a disciplina que lecionam. No entanto como estas atividades não são obrigatórias para os alunos, estas têm que também corresponder ao interesse deles em participar, por exemplo, uma aluna citou que alguns projetos acabaram por falta de demanda de alunos.

Além do interesse dos professores e a demanda de alunos observamos que outros fatores também influenciaram o andamento dos projetos como : a rotatividade de professores, um aluno narrou que um professor que desenvolvia projeto precisou mudar de escola, então o projeto acabou; as motivações pessoais dos professores, pois alguns relataram que escolheram determinado projeto porque gostavam; a organização do trabalho coletivo ou não na escola, uma vez que um professor que desenvolve um projeto na área do ensino de matemática relatou que este projeto teria mais resultado se fosse desenvolvido no coletivo da escola interdisciplinarmente.

Deste modo, a utilização do tempo de trabalho extraclasse pelos professores depende de condições institucionais, ou seja do contexto escolar e das relações que se constroem nesta.

Considerando os fatores institucionais já citados que influenciam a forma de utilização do tempo remunerado extraclasse na escola, constatamos que os projetos são dos professores e não da escola, uma vez que se o professor sai da escola o projeto acaba. Além disso, a escolha do que vai ser feito no tempo extraclasse, ou seja, o tema ou assunto do projeto que vai ser realizado depende de motivações pessoais dos professores e da demanda de alunos, e não de uma proposta pedagógico coletiva da escola. Assim, embora exista professores que desenvolviam um mesmo projeto junto, estes não faziam parte de uma proposta institucional coletiva e integrada.

Além das questões institucionais a utilização do tempo extraclasse pelos professores depende também da política educacional em exercício, isto é das condições que a Secretaria da Educação oferece e prioriza para que as atividades destinadas a esse tempo aconteçam.

Alguns professores entrevistados disseram que a oferta de subsídios pela SME tais como: materiais, espaço físico e financiamento são fatores relevantes para que os projetos possam acontecer.

Nas entrevistas, foi possível observarmos diferentes apreciações sobre a disposição da Secretaria da Educação em oferecer ou não subsídios para os projetos. Uma das professoras relatou que foi possível desenvolver o projeto jornal, porque recebe subsídios financeiros como R\$ 0,50 por aluno a cada semestre, e para isso precisa prestar contas para Secretaria da Educação como apresentar um portfólio, apresentar o jornal e participar do GT (grupo de trabalho).

Já outro professor afirmou que há falta de subsídios e de compromisso da Secretaria da Educação para com os projetos, como, por exemplo, a falta espaço físico, falta de ajuda material, além

disso projetos sérios foram cortados. Foi o caso do projeto MIPID (Programa de Memória e Identidade: Promoção da Igualdade na Diversidade) que ainda sendo considerado importante pelos professores, foi cortado sem alguma explicação pedagógica em setembro de 2007. Os professores que o coordenavam foram mandados para sala de aula novamente. Tudo isso tem deixado esses profissionais desinteressados e desanimados pelos projetos.

Assim, a dificuldade de alguns professores de receberem subsídios materiais para projetos e o corte de alguns projetos sem uma explicação pedagógica pode levar a suposição de que estes não são uma prioridade para política educacional da gestão em exercício. Suposição que também é reforçada pelos relatos de que nos últimos dois anos a Secretaria da Educação dificilmente está concedendo jornada especial para desenvolvimento de projetos.

3.3 Condições⁴ de trabalho dos professores e especialistas enquadrados no novo PCCV.

As expectativas da maioria dos docentes no momento de fazer opção pelo PCCV de que teriam melhores condições de trabalho se cumpriram. A incorporação na jornada de trabalho do tempo remunerado extraclasse, significou para os professores uma melhoria nas condições de trabalho. Estes passaram a ser remunerados para desenvolverem projetos com os alunos e fazerem cursos, de modo que esse tempo estivesse incluído na jornada e não fosse apenas uma carga suplementar a jornada, como antes, logo incidindo em férias, 13º e aposentadoria.

Ainda que a maioria dos professores tenham reconhecido uma melhoria nas condições de trabalho com a opção pelo PCCV, uma professora narrou que apesar do ganho financeiro com a

⁴ Como condições de trabalho foram destacadas facetas que apareceram nos dados da realidade como salário, jornada de trabalho, formação e capacitação

ampliação do tempo da jornada de trabalho os professores passaram a trabalhar muito mais, o que se agravou com o corte de ampliação temporária de jornada (jornadas especiais) a partir de 2006, já na gestão do PDT.

A ampliação da jornada não foi o único aspecto deste PCCV que os professores consideraram que melhorou as condições de trabalho, eles apontaram também a equiparação do cargo a escolaridade, uma vez que, o salário dos professores com nível superior foi equiparado ao nível salarial de todos os servidores universitários, o que gerou um rompimento da hierarquia de ganhos entre especialistas e professores. Eles apontam também a progressão na carreira por tempo de serviço e formação como um aspecto de melhoria das condições de trabalho. O relato de entrevista que segue representa muito bem a opinião dos professores sobre suas condições de trabalho com a implementação do PCCV:

“Nós passamos a ter um reconhecimento, na prefeitura tinha uma carreira para os universitários, então, por exemplo, tem o psicólogo, o engenheiro, e eles ganhavam a partir de um valor x universitário, e nós professores que somos obrigados a ter o curso universitário ganhávamos um padrão muito inferior a isso. O professor de história que está lá no museu tem o mesmo curso que eu, ganhava o dobro do que eu que estava em sala de aula. Quando fizeram o Plano de cargos, os professores foram colocados no mesmo patamar universitário, então elevou o salário nosso.” (Professor A)

Embora, na prática o Plano tenha impactado no trabalho pedagógico, os docentes desta escola reconheceram as mudanças nas condições de trabalho e conseqüente mudanças na sua vida pessoal e profissional como as principais alterações e conquistas proporcionadas pelo Plano.

3.4 Os conflitos em torno deste PCCV.

A partir da análise dos dados observamos que houve uma aceitação do Plano por parte da maioria dos professores da escola justamente por acreditarem que teriam melhores condições de trabalho.

Contudo, o enquadramento ao mesmo não aconteceu sem conflitos, discordâncias e críticas, os seguintes aspectos foram levantados a partir das entrevistas com os professores:

- Insegurança quanto à legalidade do PCCV, uma vez que foi muito difícil aprová-lo, além disso, havia muitos processos que questionavam sua legalidade.
- Decepção de uma professora sobre o que esperava do Plano e o que aconteceu no dia-a-dia em relação a jornada de trabalho. Ela observou que desenvolver projetos no tempo de TDPR gerou uma sobrecarga de trabalho para ela, uma vez as horas para desenvolvê-los se tornaram insuficientes com a não concessão das jornadas especiais pela Secretaria da Educação na gestão do PDT.
- Crítica a forma de organização da capacitação e formação. Uma professora reclamou que a prefeitura não financia para os professores a participação em congressos e seminários de interesse e importantes para o crescimento profissional. Além disso, houve um relato de que a SME durante todo tempo que o Plano vigorou ofereceu muitas opções de cursos, no entanto, muitas vezes os interessados ficaram sabendo destes na última hora, no último prazo para inscrições, quando as opções já haviam se reduzido;
- Crítica a forma de organização do TDPR, uma vez que, a maioria dos professores utilizaram o TDPR para fazerem cursos de formação fora da escola e receberam certificados, o que os levou a progressão funcional na carreira. Já os professores que optaram por desenvolver projetos diretamente com alunos não receberam certificados, por isso deixaram de progredir

funcionalmente na carreira, uma professora que desenvolve projetos relatou que se sentiu prejudicada.

Quanto as considerações da diretora no que diz respeito a críticas e elogios a esse PCCV foram de que as mudanças como valorização dos professores com ganhos salariais que chegaram a ultrapassar os salários dos especialistas, gerou conflitos dentro das escolas do Município. Já em relação a sua escola não relatou a existência desses conflitos, o que corroborou com o depoimento dos professores que afirmaram não lembrar de nada nesse sentido.

A vivência e prática no contexto desta escola do PCCV apontaram estes conflitos e lacunas, que a letra da lei ou texto por si só não demonstrou.

Ainda no capítulo a seguir analisaremos a implantação do Plano no contexto escolar, no entanto em um contexto distinto o da escola 2.

4. A implementação do PCCV regulamentado pela lei 12.012/04 na Escola 2.

No presente capítulo proponho apresentar e analisar as práticas de implementação do PCCV regulamentado pela lei 12.012/04 na EMEF aqui denominada de 2.

Esta escola localiza à 5 Km do centro da cidade, recebe alunos do bairro e imediações que tem um bom padrão de vida. É uma das escolas mais antigas da rede e das mais bem conceituadas e tem professores com muitos anos de atuação, que portanto acompanhou as transformações do sistema de ensino de Campinas e da própria escola ao longo das últimas décadas.

Nesta escola foram entrevistados 5 professores de 5ª à 8ª série, 1 especialista, analisado o PPP de 2007 e estudado um texto produzido pela equipe escolar para apresentação no 16º COLE (Congresso de Leitura) em 2007_ *“Gestão participativa e trabalho integrado na escola pública: leituras e reflexões de percurso em construção.”*.

4.1 O acesso a informações sobre este PCCV pelos docentes no momento de fazerem opção ao mesmo e as principais motivações para a opção.

Todos os profissionais entrevistados narraram que no momento de fazer a opção por este PCCV já estavam suficientemente esclarecidos, uma vez que foram informados durante todo o processo de elaboração. Estes relataram que representantes da comissão de elaboração levavam as discussões e minutas até a equipe escolar para serem estudadas, analisadas, faziam seminários sobre o assunto e ainda ouviam as reivindicações da equipe. Inclusive a Orientadora

pedagógica se considerou muito importante neste processo, pois se responsabilizou por divulgar os eventos da Secretaria Municipal de Educação para esclarecimentos sobre este PCCV.

Além disso, uma vez terminado o PCCV os professores narraram ter recebido um holerite informativo demonstrando a situação salarial enquadrado neste comparada ao enquadramento do PCCV anterior.

Observou-se, então, que a elaboração deste foi uma construção que envolveu a participação dos interessados. Portanto integrou muitas das aspirações que há anos faziam parte das pautas de reivindicações dos profissionais da educação que vivenciam o dia-a-dia das escolas.

Justamente por contemplar estas reivindicações que a maioria dos professores acharam por bem enquadrar-se neste. Algumas das aspirações atendidas neste PCCV apontadas pelos entrevistados foram: a remuneração das atividades extraclasse, a equiparação de salário com a carreira de todos os universitários da rede municipal, a progressão na carreira por tempo de serviço e por titulação.

Deste modo, as entrevistas revelaram que as motivações para opção são as condições de trabalho, isto é os benefícios do Plano para vida profissional e por consequência para vida pessoal destes profissionais. No entanto, os docentes não deixaram de declarar que também reconheceram os benefícios do Plano para o trabalho pedagógico e conseqüentemente para os alunos, facetas que ainda serão mais discutidas a frente.

Inclusive uma professora narrou que ao longo de 20 anos de docência, foi enquadrada em alguns PCCVs, mas apenas este PCCV regulamentado Pela 12.012/04 foi capaz de valorizar financeiramente o professor, por isso tem o maior carinho e respeito pelo governo do PT que o implementou.

Além disso, a equipe escolar reconheceu os espaços para formação e pesquisa-ação na escola, isto é o estudo e ressignificação da ação pedagógica, possibilitados por estes PCCV como uma das garantias mais significativas para o crescimento profissional dos professores e para o avanço do trabalho pedagógico.

4.2 Jornada de trabalho e formas de utilização dessa jornada pelos docentes.

A implementação deste PCCV ressignificou as formas de aproveitamento dos tempos da jornada dos professores, tanto os destinados extraclasse como os em classe.

A maioria dos professores entrevistados argumentou que a valorização financeira proporcionada por este PCCV fez com se sentissem mais responsáveis pelo trabalho, o que estimulou o envolvimento com pesquisa, planejamento, estudos relacionados as aulas e projetos.

Deste modo, constata-se que a satisfação financeira dos professores pode levar a maior comprometimento destes com a efetiva dedicação aos tempos destinados a suas funções.

No entanto, uma professora, assim como na escola 1, narrou que quando há necessidade de ter uma jornada muito extensa o professor pode ficar sobrecarregado com o excesso de trabalho, pois tem que preparar muitas aulas e corrigir muitos materiais para diferentes turmas com diversas necessidades de aprendizagem. Por isso, esta optou pela Jornada Completa de 36h/a tendo um salário menor que o da jornada Integral de 44h\semanais, mas uma quantidade suficiente para que consiga preparar as aulas e corrigir material de modo que não se sobrecarregue. Talvez essa situação revele que a remuneração é suficiente boa, portanto esta professora não precisou optar por uma jornada máxima para manter o padrão de vida ou o orçamento familiar.

Mais uma vez, verifica-se que as formas de utilização da jornada está influenciada também por questões materiais, uma vez que se o professor tem um bom salário talvez não precise se sobrecarregar com uma jornada muito extensa.

Tal como já explicitado, a jornada foi constituída de trabalho remunerado de em média 60% do tempo em classe e 40% em média extra classe. Constata-se, então, que neste PCCV destinou-se um tempo considerável para trabalho extraclasse o que foi considerado pelos professores como muito importante, pois possibilitou tempos para pensar, pesquisar, planejar, discutir coletivamente sobre a prática, isto é aprimorar as aulas. A fala de uma professora exemplifica este ponto de vista:

“Os tempos destinados a trabalho extraclasse remunerado são fundamentais para o professor, há muito mais tempo para estar refletindo a prática pedagógica, para estar fazendo cursos, para estar mudando sua metodologia, repensando esta metodologia, até pra você pesquisar a sua aula, pra você poder planejar pra entrar em sala de aula, fora as trocas de experiência, que agente fazia reunião e trocava experiência, entre os professores.” (*Professora C*)

Tal olhar dos professores sobre as formas de aproveitamento de suas jornadas demonstra que a partir das possibilidades oferecidas por este PCCV, eles buscaram o controle do processo de trabalho, isto é não se colocaram como meros “dadores” de aulas, mas sim como aqueles que planejam, estudam e executam. Talvez isso signifique uma tentativa de superação da divisão trabalho manual e intelectual no sentido apontado por Braverman (1987) citado por Oliveira (2004) do trabalhador que executa apenas uma parte do trabalho e aliena-se da sua concepção.

Contudo, os professores destacam que no PCCV não foi ampliada a proporção de horas destinadas a preparação de aulas, assegurou o que já era regulamentado no Plano anterior. Em contrapartida, aumentou sim quantidade de tempo trabalho extraclasse destinado a formação e realização de projetos.

Muito embora no PPP de 2007 não se encontre alguma menção sobre a proposta da escola de utilização destes tempos e registros de como cada professor os utiliza, nas entrevistas encontra-se muitas referências a isto e um texto produzido por uma equipe de professores também, denominado *“Gestão participativa e trabalho integrado na escola pública: leituras e reflexões de percurso em construção.”*”.

Uma especialista falou que a partir do PCCV alguns professores passaram a desenvolver projetos com alunos em consonância com a proposta pedagógica da escola no horário de TDPR, como por exemplo, fanfarra, reforço, biblioteca e tiveram uma “outra” visão das possibilidades de trabalho pedagógico. A fala de uma professora exemplifica uma das atividades desenvolvidas com alunos no horário de TDPR:

“Foi inclusive nesta época (de opção pela 12.012/04) que eu optei pelo projeto de Francês, faz 2 anos e meio que estou estudando francês, e agora eu começo a ensinar o francês para os alunos, tudo começou com o TDPR. Terminando o básico nós fomos encaminhados pra aliança francesa, em contrapartida eu ensino francês para os alunos, inclusive, no primeiro ano de curso eu ensinei para duas turmas de de 2ª série eu ensinei o básico. O ensino de francês é um projeto, não é como o Inglês que está dentro do currículo.” (professora D)

Esta professora conclui que o tempo TDPR, possibilitou ganhos pessoais e pedagógicos, uma vez enriquece sua cultura e dos alunos.

Outra professora relatou que o TDPR utilizado com alunos exigiu um maior preparo do professor do que para aulas em si. Os anos de experiência em sala de aula facilitam na preparação destas, no entanto, não ocorre o mesmo com as atividades para projetos por fazerem parte de experiências recentes podem trazer mais situações inusitadas.

Além de atividades para os alunos, uma professora narrou que o tempo de TDPR era utilizado para criar espaços de formação dentro da escola. Ela citou o exemplo do grupo de estudos de professores que se reuniam para trocar conhecimentos de suas áreas de ensino enriquecendo, assim, as relações que uma área de conhecimento tem com a outra, como por exemplo, o professor

de matemática esclarecia o professor de ciências sobre conceitos matemáticos necessários para o ensino de fórmulas de química. Assim, estes podiam se preparar melhor para as aulas e atingir os objetivos de ensino-aprendizagem.

Os profissionais da escola no texto *"Gestão participativa e trabalho integrado na escola pública: leituras e reflexões de percurso em construção."* destacaram que estes espaços para formação e pesquisa-ação na escola possibilitados pelo PCCV, entre outras coisas, foi uma das conquistas mais significativas para os professores.

Neste texto, destacou-se várias iniciativas que só foram possíveis, principalmente devido a estes espaços abertos para a formação.

- Ações como a pesquisa sobre "Experiências de escola", feita com alunos das 5^{as} séries, por iniciativa de um grupo de professores no ano de 2004 apoiada e acompanhada pela orientação pedagógica, que ofereceu dados importantíssimos para o trabalho pedagógico. Porém, não teve continuidade, em função da redução de um período de aula (intermediário das 11:00 – 15:00h) o que provocou mudança no horário e jornada de alguns professores para o ano de 2005. A não continuidade deste trabalho frustrou os envolvidos, além de não mais oferecer dados e reflexões que contribuíam para o trabalho da orientação pedagógica da escola e assim propiciavam elementos que colaboravam na construção do projeto político pedagógico.
- Atividades culturais alternativas na escola, visando "enriquecer" o currículo, possibilitadas e apoiadas pela Secretaria Municipal de Educação em 2006. Para atender a escolarização de nove anos do Ensino Fundamental, proposto pelo Ministério de Educação e Cultura (MEC)

- O Núcleo ACE (Atividades Curriculares Especiais) criado pelo grupo de professores da escola para atender a nova realidade da escola de 5 horas. A Secretaria Municipal de Educação ampliou nas unidades de ensino fundamental o tempo de aulas de 4 para 5 horas diárias nas escolas destinadas a serem “piloto”, assim como aconteceu com esta escola. Infelizmente, o ACE também não foi levado adiante, desta vez, devido à descontinuidade no quadro de funcionários da Secretaria Municipal de Educação, e das mudanças de concepções da equipe pedagógica da gestão atual da Secretaria / Departamento Pedagógico (DEPE). A mudança da equipe pedagógica da Secretaria Municipal de Educação culminou em meados de 2006 com o retorno para 04 horas diárias na maioria das escolas municipais. Poucas se sustentaram nas 05 horas diárias até o mês de dezembro, porém, em 2007, esta deixou de ser uma meta do programa de governo que orientou as escolas para se organizarem isoladamente sobre esta questão.
- Projeto de Pesquisa *Trabalho Integrado Na Escola Pública-Participação Política /Pedagógica* chegou na escola em 2005 e somente aprovado pela FAPESP em agosto de 2006. O projeto tem como objetivo oferecer contribuições ao processo de construção de novas formas de conceber a prática-política pedagógica da organização escolar, no âmbito dos processos e relações que constituem a organização do trabalho na escola e fora dela. São sujeitos do projeto, 03 gestores (Direção, Vice-direção e Orientação Pedagógica), 14 professores (as). Além dos sujeitos que atuam na escola, também fazem parte do projeto, uma Coordenadora Pedagógica e uma Supervisora que atuam na Secretaria Municipal de Educação (SME). O Projeto de Pesquisa foi organizado em 05 subprojetos articulados entre si, porém cada um centrou o foco de discussões, reflexões e ações em diferentes

frentes de trabalho, a saber: Planejamento Participativo; Ação Integrada da Supervisão Educacional e da Coordenação Pedagógica com a Equipe de Gestão da Unidade Escolar; Jogos da Amizade; Laboratório Interativo de Ciências (Labi) e Registro em Vídeo no Cotidiano Escolar. Constituem-se como práticas do projeto: estudo de bibliografias sugeridas pelo Coordenador, ou por qualquer um dos sujeitos envolvidos; reuniões gerais semanalmente; reuniões nos subprojetos semanalmente; reflexões em grupo; apresentação de relatórios individuais e por subprojetos, elaboração “coletiva” de relatório para a FAPESP, interlocuções com toda a equipe de professores nos horários de Trabalho Docente Coletivo (TDC) e interlocuções com a comunidade escolar nas reuniões do Conselho de Escola.

Constatou-se, então, que os professores se apropriaram dos tempos de trabalho extraclasse para realizar, principalmente, atividades de formação na escola, ou como é denominado por eles para realizar pesquisa-ação na concepção de Edgar Morin:

“Em resumo, em pesquisa-ação integral, o discurso é o entendimento que passa da espontaneidade a um esclarecimento favorecendo o engajamento. Faz do homem e da mulher os autores da história e permite transformar o mundo. A ação não precisa ser interrompida, mas deve ser considerada como fator favorecendo a interdisciplinaridade por causa da complexidade do real.” (MORIN, 2004, p. 78).

Verificou-se também que muitas destas iniciativas de atividades foram interrompidas devido a política educacional no momento em que o Plano vigorava. Então, não basta assegurar o tempo remunerado, a utilização dos tempos depende também das condições que a Secretaria da Educação oferece e prioriza.

A equipe escolar considera o tempo de trabalho remunerado extraclasse necessário, inclusive avalia as atividades realizadas neste como importantes e se frustra com as interrupções destas. Mas também tem críticas as formas de organização e utilização destes tempos.

Uma Professora questionou a divisão das horas de trabalho remunerado extraclasse TDA, TDPR, TDI proposta no Plano, pois tende a fragmentar o trabalho pedagógico, já que atribui um tipo de atividade em cada um dos tempos sem estabelecer relação alguma entre estas. Ela relatou que acredita que seria mais interessante se as atividades fossem propostas como parte de um único projeto e tivessem uma continuidade em consonância com a proposta pedagógica da escola, portanto os tempos não precisariam ser fragmentados.

Outra professora relatou que em muitos momentos não aconteceu uma integração entre os professores para desenvolver o TDPR, ficou fragmentado cada um fazendo o seu, pois não conseguiam se reunir para realizar um trabalho conjunto, embora a equipe em todo momento buscou essa integração.

Por tudo isso, verifica-se que há uma grande preocupação da equipe escolar em utilizar esses tempos de trabalho remunerado extraclasse em consonância com a proposta pedagógica da escola e ainda de forma interdisciplinar.

4.3 Condições de trabalho dos professores e especialistas enquadrados no novo PCCV.

Os professores desta escola, assim como os da escola 1, reconheceram que este PCCV propiciou valorização financeira através da progressão por tempo de trabalho e titulação, em relação a outros PCCV e a outras prefeituras. E ainda se sentem especialmente beneficiados pelo fato de terem muitos anos de carreira e muitas titulações.

Eles disseram que se sentem satisfeitos pelo fato de terem sido valorizados em sala de aula como professores e fazendo o que gostam. Portanto, não precisaram assumir cargos de especialistas para terem melhores salários como acontecia antes da implementação do PCCV.

Há de considerar que os professores vivenciaram no cotidiano o rompimento da hierarquia de ganhos pautada na divisão do trabalho manual e intelectual, intrínseca ao sistema capitalista. Isto é rompe-se a desvantagem salarial dos professores em relação a especialistas, que está fundamentada na concepção de haveria uma diferença qualitativa e hierárquica entre o professor e o “especialista” gestor e supervisor, destinando ao professor “tarefas menos nobres” destinando aos “gestores” funções e mais aprimoradas.

Uma professora argumentou que o PCCV reconheceu e ofereceu uma recompensa financeira aos professores que investiram em sua formação, que pagaram cursos, faculdade, especializações.

Outra professora narrou que estes ganhos salariais possibilitou um grande crescimento pessoal e profissional, uma vez que o professor passou a poder pagar cursos, ter acesso a bens culturais como jornais, livros e revistas. Para Sampaio & Marin (2004) melhores salários incide pesadamente sobre o enriquecimento da vida profissional e conseqüentemente nas suas relações entre vida e trabalho sobretudo no que diz respeito ao acesso a bens culturais.

Os professores reconheceram que além os ganhos para suas carreiras, esta valorização financeira trouxe ganhos pedagógicos, já que possibilitou o envolvimento destes com pesquisa,

planejamento, estudos relacionados as aulas e projetos. Citaram também que o enriquecimento cultural deles é levado para o trabalho e por consequência enriqueceu os alunos. A fala desta professora exemplifica isto:

“Este PCCV para minha vida profissional foi um salto gigantesco, financeiramente, pelo meu aumento de salário que eu pude me capacitar não somente com o curso de francês, mas também pude pagar um curso, eu tive condições financeiras de procurar cursos extra ao que a prefeitura oferecia para estar me capacitando. (...) O professor que cresce culturalmente é o que vai colaborar e que vai ter uma visão muito mais ampliada com os alunos, vai compartilhar com o corpo docente. O acesso a leitura e a interação com seus pares, faz com que gente cresça até mesmo na nossa personalidade que vai junto com o nosso profissional, existe um amadurecimento, um caminhar e isso é muito positivo...”
(Professora D)

Os professores narraram que quanto maior a valorização e capacitação maior é a exigência para se fazer o melhor trabalho, por isso por muitas vezes também se sentiram sobrecarregados.

Uma professora relatou também que um aspecto que sobrecarregou é a organização da jornada em tempos fragmentados TDI, TDPA, TDRR, TDC, uma vez que impõe a escrita de um projeto trabalho para cada um. O planejamento, as pesquisas para as atividades destinadas as todos os tempos na maioria das vezes vai além do tempo remunerado, assim se trabalhou muito mais do que foi pago. Esta propôs que fosse elaborado um único projeto pedagógico que contemple todos estes tempos.

Outro aspecto que gera sobrecarga de trabalho relatado por outra professora é o excesso de aulas, pois mesmo havendo tempo de remunerado de trabalho extraclasse pagar muitas aulas e corrigir muitos materiais para diferentes turmas com diversas necessidades de aprendizagem é cansativo e gera sobrecarga de trabalho para o professor. Por isso esta optou pela Jornada Completa de 36h/a tem um salário menor que a jornada Integral 44h\semanais, mas é quantidade suficiente para que conseguisse preparar as aulas e corrigir material de modo que não se sobrecarregar.

Talvez a remuneração seja suficiente boa e esta não precise pegar excesso de aulas para manter o padrão de vida ou o orçamento familiar.

Pode-se concluir então que assegurar este tempo remunerado destinado aos encargos extraclasse não é suficiente para se garantir boas condições de trabalho, o bom salário, neste contexto, é fundamental, uma vez que se o professor o tiver não precisa pegar muitas aulas e se sobrecarregará para conseguir manter o orçamento familiar e o padrão de vida.

4.4 Os conflitos em torno deste PCCV.

Os professores entrevistados argumentaram que a aceitação ao Plano se deve, principalmente, ao fato proporcionar valorização financeira e ganhos pedagógicos.

Contudo, o enquadramento não aconteceu sem conflitos e críticas, alguns aspectos disto são apontados nas entrevistas tais como:

- Uma especialista da escola narrou que achou a implementação falha em termos legais, pois muitos professores tiveram problemas específicos de enquadramento, sendo necessária sempre uma intervenção do jurídico da SME para esclarecer e acompanhar cada caso. O número de casos foi grande nessa escola.
- A contestação legal do PCCV trouxe incógnitas, instabilidade para os professores que afetou o trabalho com alunos. Além disso, esta dificultou a saída de muitas aposentadorias.
- Uma professora relata também que um aspecto que sobrecarrega é a organização da jornada em tempos fragmentados TDI, TDPA, TDRR, TDC, uma

vez que impõe a escrita de um projeto trabalho para cada um. O planejamento, as pesquisas para as atividades destinadas a todos os tempos na maioria das vezes vai além do tempo remunerado, assim trabalha muito mais do que se foi pago para fazer.

Deste modo, mesmo que o PCCV tenha sido amplamente aceito, os docentes apontaram lacunas que poderiam ser superados.

Considerações finais

O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos regulamentado pela lei 12.012/04, foi uma política pública implementada na gestão de governo do PT 2000-2004 na cidade de Campinas, que tinha como um de seus principais princípios descentralizar as decisões e implementações das ações de governo. Para cumprir com esse princípio, o governo municipal propôs a elaboração do Plano partilhada com os trabalhadores.

Os docentes das escolas analisadas neste trabalho relataram a participação no processo de elaboração do Plano. Eles a consideraram muito importante, porque lhes permitiu estarem informados durante todo o processo, expressar suas reivindicações e tornar algumas delas direito garantido.

Ainda que esta percepção tenha sido da maioria dos entrevistados, houve 3 professores da escola 1 que manifestaram a necessidade de maiores esclarecimentos, pois tiveram dúvidas.

O fato de encontrar somente em uma das escolas a demanda por maiores informações pode indicar que a atitude da SME foi mediada pelas dinâmicas institucionais, dificultando em alguns casos o canal de comunicação entre a Secretaria e os docentes.

Mas, não devemos deixar de lado a possibilidade de que a dificuldade de alguns professores para compreender o PCCV não tenha sido a falta de informações nem o canal de comunicação utilizado, mas a impossibilidade dos professores visualizarem as consequências da uma política antes dela ser implantada.

Entre as informações recebidas pelos professores sobre o PCCV, as mudanças nas condições de trabalho que lhes permitiria melhorar as condições de vida foram as que mais os

motivaram a fazerem a opção de enquadramento no Plano. Os professores da escola 2 manifestaram que ao tomar conhecimento sobre as mudanças nas condições de trabalho que propunha o PCCV, visualizaram não apenas a melhoria das suas condições de vida mas também a possibilidade de melhora do trabalho pedagógico na escola.

Os professores da escola 2 argumentam que o trabalho pedagógico foi ressignificado com a implementação deste PCCV, porque reservou períodos, dentro da jornada de trabalho docente, para a capacitação e realização de projetos com aluno, além das horas destinadas ao planejamento e preparação de aulas. Embora essas alterações na prática também tenham ocorrido na escola 1, os docentes não enfocaram em suas falas o impacto destas.

Foi possível observar na pesquisa que as escolas analisadas se apropriaram de formas diferentes destes tempos, especialmente do TDPR constituindo práticas e vivências próprias.

O Plano estabelece que o TDPR deve ser planejado para possibilitar a participação dos professores, prioritariamente, em programas de formação, que podem ocorrer na escola, em outros espaços organizados pela SME ou em outras instituições, e para o desenvolvimento de projetos com alunos, de forma a atingir as metas do Projeto Pedagógico da unidade Educacional. O professor pode também utilizar as horas de TDPR para ministrar cursos aos profissionais da SME. Os cursos de extensão, especialização, mestrado e doutorado passam a poder ser computados como parte do TDPR da jornada do professor.

A partir destas determinações a maioria dos professores da escola 1 utilizaram o TDPR para desenvolver projetos diretamente com alunos, o que enriqueceu as atividades extracurriculares dos estudantes. Outros professores optaram por fazer cursos de capacitação fora da escola.

Já na escola 2, os profissionais reservaram o TDPR, principalmente, para a reflexão coletiva sobre a prática pedagógica da equipe escolar e construção de seu projeto. Estas atividades foram consideradas pelos professores uma forma de capacitação em serviço.

Como foi possível observar, os professores da escola 1 organizam e decidem individualmente as atividades pedagógicas, enquanto na escola 2 há uma preocupação pelo trabalho coletivo que se manifesta, entre outros espaços, na utilização do TDPR para construir propostas pedagógicas institucionais que represente os interesses do conjunto dos docentes, numa perspectiva interdisciplinar e garanta a sua realização de forma integrada. Também prevêem a operacionalização dessa proposta através do planejamento conjunto das atividades, inclusive as de reforço, e a formação de professores condizente com a proposta institucional.

Utilizar os tempos de trabalhos extra-classe para desenvolver um trabalho interdisciplinar e em função de uma proposta pedagógica é a maneira que a equipe da escola 2 se apropriou dos tempos, ainda que não fosse uma determinação do Plano. Inclusive no Plano é atribuída um tipo de atividade para cada tempo da jornada TDI, TDA, TDPR, TDC, o que torna possível a apropriação destes de forma fragmentada e desconexa de um projeto institucional.

Na escola 2, pudemos observar várias características institucionais que possibilitaram aos docentes utilizar os tempos de trabalho extra-classe da maneira coletiva e interdisciplinar, tais como:

- O exercício da autonomia pedagógica, garantida pela administração escolar. O grupo docente tinha liberdade para tomar decisões coletivas sobre a proposta pedagógica da escola;

Voltando ao PCCV, a pesquisa mostra que ele de fato significou mudanças substanciais nas condições de trabalho docente que influenciaram o cotidiano da escola. As mudanças nas condições de trabalho foram: a remuneração de tempos de trabalho extraclasse, a progressão na carreira por tempo de serviço e formação e a equiparação do cargo a escolaridade. O salário dos professores com nível superior foi equiparado ao nível salarial de todos os servidores universitários, o que gerou um rompimento da hierarquia de ganhos entre especialistas e professores.

Os profissionais de ambas escolas reconheceram que estes aspectos acima citados proporcionam valorização profissional e consideram que trouxe grandes conquistas para carreira docente. Os professores da escola 2 argumentaram que se sentem satisfeitos pelo fato de serem valorizados em sala de aula e fazendo o que gostam, portanto não precisarem assumir cargos de especialistas para terem melhores salários como acontecia antes da implementação deste PCCV. Também se referiram ao crescimento cultural, pessoal e profissional que conquistaram a partir de este incremento salarial, pois proporcionou o acesso a bens culturais que enriqueceu a vida pessoal e por consequência o trabalho pedagógico. Já na escola 1 os profissionais citaram o bom salário como aspecto de valorização profissional, mas não fizeram alguma relação deste com o trabalho pedagógico.

Contudo, os docentes também se referiram a alguns aspectos do Plano que segundo eles produziu a desvalorização das condições de trabalho. A equipe da escola 2 e alguns professores da escola 1 narraram que com o PCCV aumentou as atribuições serem realizadas no tempo de trabalho, por isso muitas vezes se sentem sobrecarregados.

Além das garantias trazidas pelo Plano e das condições institucionais de ambas escolas, as condições oferecidas pela secretaria de educação também afetam positiva ou negativamente o

apropriada de maneira distinta segundo as dinâmicas institucionais de cada escola onde foi implementada, então precisa ser compreendida em função de um contexto específico. E ainda ela existe também em função de uma orientação política municipal, pois, como vimos, esta foi influenciada por gestões municipais que viabilizou ou não o sucesso de sua implementação.

Referências bibliográfica

BARROSO, João. **Políticas educativas e Organização escolar**. Lisboa, 2005

BOGDAN, Robert & BIKLEN, Sari. **Investigação Qualitativa em Educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Porto Editora: Porto, Portugal, 1994.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Brasília, D.O.U., 05/10/1988.

BRASIL. Lei nº 9.394 de 20/12/1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

CAMPINAS. Lei nº 6.894/91. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público. 1991.

CAMPINAS. Lei nº 6.767/91. Estabelece a reestruturação do Plano de Cargos e Carreiras da Prefeitura Municipal de Campinas, instituído pela Lei Municipal nº 5767. 1991.

CAMPINAS. Lei nº 6.894/91. – Estatuto do Magistério Público de Campinas. 1991.

CORTES, Soraya M. Vargas. Técnicas de coleta e análise qualitativa de dados.

- ESPELETA, J & ROCKWELL. **Pesquisa participante**. Tradução de F. S. de A. Barbosa. São Paulo: Cortez: Autores Associados, 1989.
- FAHL, Deise D, et. Al. **Gestão participativa e trabalho integrado na escola pública: Leituras e reflexões de percursos em construção**. In Congresso de Leitura, n 16. 2007, Campinas. ANAIS. Campinas: ALB associação de Leitura Brasileira, 2007.
- LAVILLE, C; DIONNE, J. **A construção do Saber: Manual de metodologia científica em ciências humanas**. Trad. Heloisa Monteiro; Francisco Settineri. Belo Horizonte: UFMG, 1999.
- OLIVEIRA, Regina. M. de. **A Secretaria Municipal de Educação de Campinas (2001-2004): contribuições para o entendimento da Escola Viva**. Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação.
- Oliveira, Dalila Andrade. **A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização**. Educ. Soc., Dez 2004, vol.25, nº.89, p.1127-1144.
- PERON, S. C. **A análise de algumas condições institucionais para a organização do trabalho pedagógico**. 2000. 60 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Pedagogia) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.
- SAMPAIO, Maria das M & MARIN, Alda J. **Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares**. Educação & Sociedade, Campinas, v.25, n.89, set\dez.2004

Resolução SME/FUMEC Nº 14/2004. Regulamenta o Trabalho Docente Coletivo (TDC), Individual (TDI) e em Projetos (TDPR) previstos no artigo 85 da Lei Municipal nº 12.012/2004, que reestrutura o Plano de Carreiras da Prefeitura Municipal de Campinas, 2004.

Resolução SME/FUMEC Nº 02/2007. Dispõe sobre o Trabalho Docente de Participação em Projetos, o Trabalho Docente Coletivo e o Trabalho Docente Individual que compõem a jornada docente na Secretaria Municipal de Educação.

SOUZA, Aparecida. N de. **As políticas educacionais para o desenvolvimento e o trabalho docente.** 1999. 203 f. tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1999.

ANEXOS

Questionário semi-estruturado de entrevista para professores.

Nome\ Formação\ Tempo de docência\ Tempo de docência na rede\

- 1- Você fez opção pela 12.012/04 ? Por que?
- 2- Qual sua Jornada? Desenvolve algum projeto como foi escolhido?
- 3- Você dobra em outra rede de ensino?
- 4- Você teve informações suficientes para fazer opção pela 12.012/04?
- 5- Você poderia citar mudanças que aconteceram na sua vida profissional depois da opção pela 12.012/04?
- 6- Como você avalia essa grande quantidade de trabalho extraclasse remunerado que o Plano proporcionou aos professores?
- 7- Você acha que os espaços de formação oferecidos pela rede atende suas necessidades de formação? Por que?
- 8- Os dados mostram que aproximadamente 95% dos professores fizeram opção pela 12.012/04, enquanto que os especialistas aproximadamente 75% fizeram opção. Por que você acha que a adesão dos especialistas foi menor?
- 9- Momento aberto para dizer o que quiser sobre o assunto.

Questionário semi-estruturado de entrevistas para especialistas.

Nome\ Formação\ Tempo de docência\ Tempo de docência na rede como especialista\

- 1- O que você acha da jornada de trabalho docente proposta no Plano de Cargos regulamentado Pela lei 12.012/04?
- 2- Qual foi seu papel na implementação deste Plano?

- 3- Na sua avaliação com a ampliação da carga horária de trabalho remunerado extraclasse proposta neste Plano de Cargos os professores ampliaram o envolvimento com o trabalho pedagógico?
- 4- O que mudou para os alunos com a implementação desse Plano de Cargos?
- 5- Os dados mostram que aproximadamente 95% dos professores fizeram opção pela 12.012/04, enquanto que os especialistas aproximadamente 75% fizeram opção. Por que você acha que a adesão dos especialistas foi menor?

Questionário semi-estruturado de entrevistas para alunos.

Nome\ Série\

- 1- O que você acha desta escola?
- 2- Você Participa de alguma atividade extraclasse? Qual?
- 3- O que acha dessas atividades?
- 4- Você frequenta a biblioteca? Faz empréstimo de livros? Como?