PARECER CMEAC Nº 05/2020

RELATÓRIO

O Conselho Municipal de Educação do município de Antônio Carlos, no uso de suas atribuições legais, vem por meio deste parecer apresentar a manifestação referente a solicitação dos vereadores Felício Francisco Silveira e Vagner Borges da Costa acerca da alteração proposta no Projeto de Lei Nº. 1.732/2020 que "Altera a Lei Municipal Nº. 1.356/2011, que "Institui o Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores/Profissionais do Magistério da Secretaria de Educação do município de Antônio Carlos e dá outras providências." Os mesmos, solicitaram que este Conselho respondesse e encaminhasse o parecer até o dia 18 de setembro de 2020. Vale dizer que a referida solicitação chegou a Secretaria Municipal de Educação no dia 16 de setembro de 2020, sendo que a SME repassou para este Conselho no mesmo dia que recebeu, por meio do aplicativo do WHATSAPP, ou seja, a sugerida data de resposta é incabível para que se possa fazer uma análise atenta dos fatos questionados. Contudo, este Conselho não mediu esforços e tempo para que este parecer não prejudicasse os(as) profissionais da Educação Municipal. Cabe dizer, que por se tratar de período eleitoral o Presidente deste Conselho Adilson Arruda Coelho encontra-se afastado das suas funções, pois candidatou-se a vereador deste município. Deste modo, a Vice-Presidente Inês Kuhn Guesser é quem preside e delibera as ações deste Conselho. Mediante a solicitação dos vereadores supracitados, apresenta-se abaixo o parecer deste Conselho que na tarde de Sexta-Feira do dia 18/09/2020 (dezoito de setembro de dois mil e vinte) às 15h (quinze horas) encontraram-se por meio do aplicativo "Google meet" para redigir o parecer que se subscreve. Participaram da Reunião os membros do conselho: Aparecida Luzia da Silveira Göedert, Elisangela Decker, Gisela Pauli Cardoso, Inês Kuhn Guesser, Judite Koch Schmitt, Pâmella de Assunção

Cristofolini, Rubens Neis Junior, Silvia Zimmermann Pereira Guesser, Zuleide Besen Ghidolin e Secretária de Educação Lidiane Ventura Fraga.

HISTÓRICO

É sabido que o COVID-19 tem impactado diversos setores dentre eles a educação. A comunidade escolar vive um momento ímpar por conta da pandemia, e inúmeras estratégias estão sendo adotadas para implementar a continuidade da oferta de ensino as crianças e estudantes de nosso município. Dentre as estratégias, verificou-se a oferta da formação continuada para professores de modo online.

O vírus não impediu que a formação continuada dos professores parasse. A LDB nº 9.394/96 assegura ao professor o direito à formação continuada no seu artigo 61. "A formação de profissionais da educação, de modo a atender aos objetivos dos diferentes níveis e modalidades de ensino e às características de cada fase do desenvolvimento do educando, terá como fundamentos: I -a associação entre teorias e práticas, inclusive mediante a capacitação em serviço; II - aproveitamento da formação e experiências anteriores em instituições de ensino e outras atividades. (BRASIL, 1996) .

No contexto de transformações constantes em que vivemos, a formação continuada online tornou-se ainda mais importante. Com a pandemia do COVID-19, a formação continuada passou a ser essencial, na medida em que os professores precisaram aprender novas metodologias e práticas pedagógicas para serem aplicadas nas atividades não presenciais.

É importante destacar, que além da LDBEN (1996) também a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional nº 11.738/2008 possui abrangência nacional, estruturando a carreira dos profissionais do magistério público da Educação Básica em três pilares: salário, **formação** e jornada de trabalho (BRASIL, 2012, p. 17). Desse modo, na composição da jornada de trabalho, observa-se o limite máximo de 2/3 da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos e 1/3 para a hora-atividade.

A hora-atividade é constituída por um período, dentro da jornada de trabalho do(a) professor(a), para a realização de atividades inerentes à sua profissão e

corresponde ao momento de estudo, planejamento, avaliação, encaminhamento metodológico de sua prática pedagógica, diálogos com seus pares, com a equipe pedagógica da escola e com as famílias, bem como de pesquisa e participação em espaços de formação continuada.

Contudo, tendo em vista a obrigatoriedade do comprimento da hora-atividade dentro das unidades escolares, conforme descreve-se tratado no Capítulo II da Lei municipal nº 1.356/2011, que versa sobre a jornada de trabalho:

> **Art. 27.** A jornada de trabalho do servidor professor poderá ser de: 10 (dez), 20 (vinte), 30 (trinta), ou 40 (quarenta) horas semanais, **incluídas as horas-atividade, destinadas às atividades extraclasse que deverão ser cumpridas na unidade escolar**.

Referenciando o excerto acima, observa-se que é inviável ao(à) professor(a) buscar a formação continuada de modo presencial durante a jornada de trabalho. Assim como, é inadmissível que o(a) professor(a) continue a sua jornada de trabalho após o seu expediente para que este(a) dedique o seu tempo "livre" "tempo de descanso" para formação continuada. É dever do gestor garantir e dar condições ao(à) professor(a) em ter formação continuada em serviço, desse modo, corroboramos com Paro (2012b, p. 606):

> A gestão do tempo dedicado ao trabalho escolar refere-se à necessária consideração de que o trabalho do professor não se restringe à atividade na situação de ensino, mas exige horários, incluídos em sua jornada de trabalho, nos quais ele possa, na integração com seus colegas, planejar e avaliar seu trabalho, receber assessoria pedagógica (inclusive por meio de cursos e outros programas idealizados para esse fim) [...].

Partindo-se do pressuposto de que o conhecimento científico é a base da profissão docente, considera-se o momento da hora-atividade como aporte para a formação continuada dos(as) professores(as), tendo como uma das possibilidades de formação continuada online. É de conhecimento de todos que a Rede Municipal de Educação do município de Antônio Carlos, contemplou seus(as) professores(as) com computadores portáteis, de modo a otimizar o tempo e dar condições de trabalho para os(as) docentes. Desse modo, entende-se que é mais uma maneira

de possibilitar a formação continuada por meio dos cursos online durante a hora-atividade dos(as) professores(as).

Cabe destacar, o Plano Municipal de Educação instituído pela Lei nº 1.485/2015 apresenta na meta 7 às estratégias 7.5, 7.18 e 7.19 que descrevem as condições de infraestrutura que o município almeja ofertar até 2024:

> 7.5 Formalizar e executar, em parceria com a União e o Estado, os planos de ações articuladas dando cumprimento às metas de qualidade estabelecidas para a educação básica pública e às estratégias **de apoio técnico e financeiro voltadas** à melhoria da gestão educacional, **à formação de professores e profissionais de serviços e apoio escolares,** à ampliação e ao desenvolvimento de recursos pedagógicos e à melhoria e expansão da infraestrutura física da rede escolar.
> 7.18 **Prover equipamentos e recursos tecnológicos digitais**, em regime de colaboração com a União e o Estado, para a utilização pedagógica no ambiente escolar a todas as escolas públicas da educação básica, criando, inclusive, mecanismos para implementação das condições necessárias para a universalização das bibliotecas, nas instituições educacionais, **com acesso às redes digitais de computadores, inclusive à internet.**
> 7.19 **Aderir aos parâmetros mínimos de qualidade dos serviços da educação básica,** a serem utilizados como referência para infraestrutura das escolas e para recursos pedagógicos, entre outros insumos relevantes, e como instrumento para adoção de medidas para a melhoria da qualidade do ensino.(ANTÔNIO CARLOS, 2015, grifos nossos).

Não obstante o exposto, o proclamado direito à formação continuada limita-se à boa vontade dos legisladores e gestores, que por falta de conhecimento, alegam que a elaboração ou revisão de um plano deve ter em conta o equilíbrio financeiro das contas públicas, para que possa ser executado, hoje e no futuro, em sintonia com os demais investimentos e assegurar uma educação de qualidade, pois os recursos destinados à educação não devem ser empregados exclusivamente na remuneração do(a) professor(a).

Nessa tarefa de administrar a Educação, com uma visão pragmatista, impossibilita-se o(a) professor(a) de buscar uma formação que atenda às suas necessidades práticas, ou seja, "[...] o magistério é submetido a um controle refinado" (FREITAS, 2014, p. 56). Concomitantemente, os(as) professores(as) desta Rede sentem a necessidade de mudança, mas não conseguem definir o rumo. Há

um excesso de legislação, redundante e repetitiva, que se traduz em pobreza de práticas. Assim descreve Nóvoa (1992):

> A formação não se constrói por acumulação (de cursos, de conhecimentos ou de técnicas), mas sim, através de um trabalho de reflexividade crítica sobre as práticas e de (re)construção permanente de uma identidade pessoal. Por isso é tão importante investir na pessoa e dar um estatuto ao saber da experiência. (grifos do autor).

Para tanto, mesmo com a situação da pandemia do COVID-19 que assola o mundo é preciso considerar as condições de infraestrutura de trabalho e respeitar o momento de descanso do(a) professor(a), assim como de qualquer funcionário público. Evidencia-se que é necessário fazer a alteração na Lei municipal n. 1.356/2011, que "Institui o Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores/Profissionais do Magistério da Secretaria de Educação do município de Antônio Carlos e dá outras providências", com a seguinte alteração:

> Art. 1º Altera o caput do art. 13, da Lei Municipal n. 1.356/2011, que passam a vigorar com a seguinte redação: "Art. 13. A inscrição para progressão por horas de aperfeiçoamento ocorrerá anualmente, sempre no mês de outubro, só podendo o servidor/profissional acessar uma referência por ano, sendo que a primeira progressão corresponderá a 01 (uma) referência. A progressão dependerá da participação do servidor em no mínimo 80(oitenta) horas de atualização e ou aperfeiçoamento em cursos que estejam diretamente relacionados à sua disciplina ou área de atuação, realizados no período anterior a operacionalização da progressão.

Desse modo, para que a formação continuada tenha significado e poder de mudança na prática do(a) professor(a), o respeito às motivações que os(as) fazem procurar essa formação deve partir da sua vontade individual e, posteriormente, do coletivo. Paro (2012a) apresenta como exemplo o aluno: ele precisa ser motivado por seu(sua) professor(a), mas esse(a) mesmo(a) professor(a) também precisa ser e estar motivado(a). Nas palavras do autor:

> [...] não dá para o trabalhador da educação, no caso o professor, ter a mesma atitude, a mesma exterioridade que tem outro trabalhador qualquer.

> Ele só consegue ter sucesso, fazer com que o educando aprenda, se o educando quiser, se tiver vontade. Para que ele tenha vontade, é necessário um envolvimento, ter uma relação histórica humana, que não exige apenas que se tenha uma técnica para fazer as coisas, é preciso ter ética, desejo, sonho, emoção. O professor tem que seduzi-lo, precisa tê-lo como cúmplice nesse trabalho. (PARO, 2012a, p. 255).

Para tanto, a constituição da carreira do(a) professor(a), que não é completa nem homogênea, requer uma formação continuada em serviço, sem distinção entre aqueles(as) que estão em início ou no final de carreira, pois sempre é possível aprender algo novo. Para Huberman (1995, p. 38), "[...] o desenvolvimento de uma carreira é, assim, um processo e não uma série de acontecimentos. Para alguns, este processo pode parecer linear, mas, para outros, há patamares, regressões, becos sem saída, momentos de arranque, descontinuidade".

Cumpre esclarecer, tanto a Lei nº 11.738/2008 quanto o Plano de Cargos e Salários do magistério do município de Antônio Carlos, Lei nº 1.356/2011, trazem a possibilidade de os(as) professores(as) buscarem a formação em serviço (formação continuada dentro da carga horária, na própria escola ou em outros espaços), ao definirem que no mínimo 1/3 da jornada de trabalho será dedicado às atividades pedagógicas e ao processo de qualificação profissional docente.

CONCLUSÃO

Considerando o exposto, este Conselho manifesta-se favorável a alterar o caput do art. 13, da Lei Municipal n. 1.356/2011.

DELIBERAÇÃO DO PLENÁRIO

O Conselho Municipal de Educação do município de Antônio Carlos manifesta-se favorável a alterar o caput do art. 13, da Lei Municipal n. 1.356/2011.

Inês Kuhn Guesser

Vice-Presidente do Conselho Municipal de Educação

Município de Antônio Carlos

Referências Bibliográficas

ANTÔNIO CARLOS. Lei n° 1.356 de 1° de novembro de 2011. Institui o Plano de Carreira e Remuneração dos servidores/profissionais do magistério da Secretaria de Educação do município de Antônio Carlos e dá outras providências. **Prefeitura Municipal de Antônio Carlos**, [201-?]. Disponível em: https://bit.ly/2LgCP2r. Acesso em: 20 set. 2019.

ANTÔNIO CARLOS. Lei nº 1.485, de 18 de agosto de 2015. Aprova o Plano Municipal de Educação do município de Antônio Carlos, revoga a lei municipal 1264/2010 e dá outras providências. **Câmara Municipal de Vereadores de Antônio Carlos,** [201-?]. Disponível em: https://bit.ly/3dBuVx0. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea "e" do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, Seção 1, p. 1, 17 jul. 2008. Disponível em: encurtador.com.br/prR07. Acesso em: 20 maio 2019.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção 1, p. 23788, 23 dez. 1996. Disponível em: encurtador.com.br/inFQY. Acesso em: 20 set. 2019.

NÓVOA, António. Formação de professores e profissão docente. In: NÓVOA, A. (org.). **Os professores e a sua formação**. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1992. Disponível em: https://bit.ly/3clL0q1. Acesso em: 22 jul. 2019.

PARO, Vitor Henrique. Docência e formação. Entrevista a Felipe Gustsack. **Reflexão & Ação,** v. 20, n. 1, p. 245-256, 2012a. ISSN 1982-9949.

PARO, Vitor Henrique. **Trabalho docente na escola fundamental:** questões candentes. Cadernos de Pesquisa, v. 42, n. 146, p. 586-611, maio/ago. 2012b. ISSN 0100-1574. http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742012000200014.

HUBERMAN, M. O ciclo de vida profissional dos professores. In: NÓVOA, A. (Org.). **Vidas de professores.** 2. ed. Porto: Porto, 2000. p.31-61.