**A COAPEM COMO ESPAÇO DE DEMOCRATIZAÇÃO DOS DIREITOS DOS PROFESSORES DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE SÃO LUÍS/MA**

**RESUMO**

O presente estudo tem por objetivo a análise do fenômeno implementação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento (PCCV) e seus desdobramentos no âmbito da relação formação continuada/trabalho e a prevalência do direito de desenvolvimento na carreira. É um debate a respeito de como a Secretaria Municipal de Educação de São Luís /MA (SEMED) através da Comissão de Aplicação do Estatuto do Magistério tem consolidado a relação formação continuada/valorização na carreira dos professores. A Coapem é um setor da secretaria de educação com previsão legal e que garante os direitos dos professores da rede.

**Palavras-chave:** COAPEM. PCCV. Valorização.

**ABSTRACT**

This study aims to analyze the phenomenon of implementation of the Job, Career and Salary Plan (PCCV) and its consequences in the context of the relationship between continuing education and work and the prevalence of the right to career development. It is a debate about how the Municipal Department of Education of São Luís/MA (SEMED) through the Commission for the Application of the Teaching Statute has consolidated the relationship between continuing education and appreciation in the career of teachers. Coapem is a sector the Department of Education with legal provisions that guarantees the rights of teachers in the network.

**Keywords:** COAPEM. PCCV. Appreciation.

**1. INTRODUÇÃO**

Este é um recorte de uma pesquisa em desenvolvimento a nível de mestrado no Programa de Pós- Graduação em Educação da Universidade Estadual do Maranhão- PPGE/UEMA e trata sobre a garantia de direitos para professores da rede pública municipal de educação da cidade São Luís/MA. O objetivo da pesquisa no mestrado é analisar a implementação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento entre os anos 2012 e 2022, quanto à oferta de formação continuada em serviço e a implementação de direitos funcionais para os professores dos anos iniciais do Ensino Fundamental com vistas à progressão na carreira. A concessão de direitos estatutários está atrelada às avaliações realizadas pela Comissão de Aplicação do Estatuto do Magistério Público (COAPEM) Municipal de São Luís/MA. com corresponsabilidade da superintendência dos recursos (SRH) da secretaria de educação do município.

O interesse central deste trabalho consiste que há poucos estudos voltados à análise do plano de carreira dos professores do município de São Luís/MA - e mesmo em nível nacional, além da pouca visibilidade da Coapem, setor responsável pela guarda dos direitos dos professores na rede de ensino público na capital maranhense.

A Comissão de Aplicação do Estatuto do Magistério (COAPEM) Público de São Luís/MA, formada por professores da rede, é um setor instituído e com previsão legal, atualmente com sede na unidade administrativa da SEMED no bairro São Francisco em São Luís/MA. É responsável pela Avaliação de Desempenho, Avaliação Especial de Desempenho, pela análise de solicitação do Adicional por Titulação e Progressão Vertical, e pela Gratificação de Difícil Acesso, considerados a materialização da valorização da carreira do magistério público com reverberação direta no salário dos professores (São Luís, 2018).

Neste recorte, estaremos apresentando a seguinte problemática da pesquisa: a COAPEM como comissão guardiã de direitos dos professores da rede pública municipal de educação de São Luís tem fomentado o cumprimento da lei infraconstitucional nº 4931/ 2008 (Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento/PCCV) no sentido de garantia de implementação dos direitos para esses professores? Para responder a esse questionamento, o estudo teve como principal objetivo analisar as solicitações dos professores docentes e suporte pedagógico quanto à concessão das progressões horizontal e vertical nos períodos de 2022 a 2024, e adicional por titulação. Sendo que a análise da progressão vertical e do adicional por titulação terá olhar quantitativo.

Também se mostra na pesquisa uma rápida visão das solicitações das Progressões horizontais nos anos de 2018 a 2020. Esse recorte temporal dará melhor visibilidade e maior entendimento às intenções da pesquisa por abranger períodos distintos de admissões e portanto, das solicitações de direitos pelos professores. Frente a problemática apresentada nesta pesquisa, iremos analisar as solicitações dos professores e a resposta da secretaria através da Coapem, para essas demandas da categoria.

O trabalho ora apresentado é de caráter qualitativo, pois a pesquisa qualitativa é a que mais se adequa aos objetivos e à natureza do objeto estudado pois apreende a compreensão dos significados das relações que se percebe na interpessoalidade dos sujeitos envolvidos, assim como, promove o aprofundamento e apreensão dos dados da pesquisa na sua totalidade histórica e social, em sua essência. Para Bogdan e Biklen (1994), essa abordagem qualitativa envolve a obtenção dos dados no contato direto do pesquisador com a situação em questão.

**2. METODOLOGIA**

A pesquisa se apoia na análise documental, bibliográfica e do conteúdo (Franco, 2018). Para melhor apreensão e não dispersão dos dados, foi instrumento de pesquisa o diário de campo Falkembach (1987) onde foram registrados todos os achados consideráveis para o trabalho. Primeiramente foi feita uma busca nos documentos da Comissão de Aplicação do Estatuto do Magistério (COAPEM), com a intenção de recolher dados qualiquantitativos para a pesquisa.

No sentido de apresentar um breve contexto e ter visão sobre produções a respeito dos planos de carreiras (PCRs) considerou-se o levantamento bibliográfico no catálogo das teses e dissertações publicadas nos anos de 2012 a 2023 na Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), considerando que a pesquisa bibliográfica viabiliza vasta cobertura de informações permitindo a utilização de dados dispersos em inúmeras publicações, que contribuirão num melhor delineamento do quadro conceitual que envolve o objeto de estudo (Gil, 2002).

Durante a busca pelo tema na Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) o número de dissertações encontrados no período de 2012 a 2023 foi de apenas duas dissertações quando utilizado o descritor “Plano de cargos e remuneração dos professores da rede pública” que contemplavam em seu título e teor o documento Plano de Cargos e Remuneração. Para maior acuidade utilizou-se o descritor “Plano de cargos e remuneração dos professores.” Neste caso foram evidenciados apenas 29 trabalhos, onde quatro tratavam diretamente no título dos planos de cargos e remuneração, seis tratam da valorização os demais diluídos em temas como formação, precarização da carreira dos professores, profissionalização, dentre outros. Fica evidenciado a pouca produção investigativa acerca dos Planos de Cargos e Remuneração dos professores da educação brasileira.

Por fim, para dialogar com os achados e no momento da sistematização dos dados, fez-se a seleção de autores que pesquisam sobre a valorização dos professores e da educação como Alarcão (2022), Anchieta (2021), Barros(2021), Grochoska (2016), dentre outros.

**3. A VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES NA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE SÃO LUÍS A PARTIR DO PCCV**

As Leis 4.749 de 03.01.2007 e 4.931 de 07.04.2008, que dispõem sobre o Estatuto e o PCCV do magistério de São Luís, respectivamente, são o escopo jurídico legal que disciplina as disposições para regulamentar o Sistema de Ensino Público do Município e a Carreira dos professores. Segundo o PCCV, a carreira dos profissionais do magistério público municipal de São Luís é cargo único com funções de docência e de suporte à docência. Para o PCCV, a carreira do magistério visa o aperfeiçoamento contínuo e valorização funcional perseguindo melhoria na qualidade dos serviços prestados ao município; essa valorização se vincula a critérios determinados de avaliação de desempenho e investimento na carreira (São Luís, 2008).

Grochoska (2016) compreende “que não há uma definição exata do que é valorização do professor,” no entanto

[...] a valorização está diretamente ligada a elementos que promovem esta condição, como: Formação, formação inicial e continuada, planos de carreira, remuneração, piso, carreira, condições físicas do local de trabalho, autonomia profissional, organização da carreira ou condições de trabalho, como estabilidade, carga horária. Tais elementos não surgem do nada, são reflexos das disputas que levam a regular as relações de trabalho do professor em documentos e leis nacionais. (Grochoska, 2016, p.01-02)

O pensamento da autora contempla a perspectiva do PCCV enquanto instrumento disciplinador da vida funcional dos professores quanto aos seus direitos e deveres, e jornada de trabalho. A Lei 4931/2008/Plano de Cargos, em sua seção I, dos objetivos, estabelece, entre outras, as seguintes garantias: “I- aperfeiçoamento profissional contínuo; II - valorização dos Profissionais, por meio de investimento em qualificação profissional, melhores condições de trabalho e remuneração digna” (São Luís, 2008, p.01). A Lei Ordinária citada corrobora com outras leis como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) Nº 9.394 de 1996 e o Estatuto do Magistério Público Municipal de São Luís no sentido de centrar o professor como artífice de uma educação que visa um produto social de qualidade.

A concessão da movimentação na carreira no sentido horizontal, provisionada no PCCV- Progressão Horizontal- está condicionada a avaliação de desempenho composta por Avaliação de Desempenho Profissional; avaliação de efetivo exercício e investimento no currículo. A avaliação de desempenho é um instrumento de gestão de pessoas e está previsto na LDBEN 9394/96 artigo 67(Brasil, 1996). O PCCV/2008 instituiu a Avaliação de Desempenho dos professores da Rede Pública de Ensino de São Luís que visa fomentar a concessão da progressão funcional- passagem de uma referência para outra imediatamente superior- assim como a qualidade do ensino-aprendizagem nas escolas públicas de São Luís/MA. Tanto a avaliação de desempenho como o currículo passam a ser na perspectiva de progressão na carreira, ferramentas de gerenciamento de resultados.

As referências que compõem a carreira dos professores de docência assim como dos professores de suporte pedagógico iniciam no nível A, ou seja, referência A - quando da admissão para o estágio probatório, portanto o professor recém-admitido na rede de ensino público de São Luís, em sua identificação funcional é um Professor Nível Superior A (PNS-A), caso tenha entrado com a titulação de graduado. No caso desse funcionário possuir formação em nível médio, então sua identificação funcional é Professor Nível |Médio A- PNM-A.

Após as três Avaliações Especiais de Desempenho Profissional, realizadas a cada dez meses com vistas à garantia da estabilidade no cargo, o servidor segue para a referência B, seguindo até a referência I - última referência a ser atingida pelos professores estabilizados.

Após a estabilidade, os servidores passam por esse rito de avaliação a cada três anos. Para essa etapa, são exigências três avaliações num único processo (Avaliação de Desempenho Profissional, avaliação do currículo/investimento na carreira e avaliação de efetivo exercício). Se atingirem as pontuações necessárias nas três avaliações, progridem de uma referência para outra imediatamente superior. Para Monlevade o trinômio formação, carreira e remuneração são fatores indispensáveis de reversão da desvalorização do professor da educação básica (Monlevade, apud Carvalho, 2012).

Seguindo o disciplinamento do Plano de Cargos, na Secretaria Municipal de Educação (SEMED) em 2018 foram avaliados 705 professores; em 2019, 173 professores e em 2020, 3.592 professores. As solicitações dos professores, buscando a movimentação na carreira, são protocoladas para a Comissão de Aplicação do Estatuto do Magistério (COAPEM) – o deferimento se dá para as solicitações daqueles que atingiram todos os requisitos exigidos nas três avaliações que compõem a Avaliação de Desempenho. A implementação das progressão fica condicionada aos critérios mencionados e é Ato do prefeito de São Luís. Nesse caso, o investimento na qualificação profissional, é uma das exigências que pesam na avaliação dos professores, assim como o bom desempenho da função em serviço.

**4. A COAPEM: LIMITES E POSSIBILIDADES**

A Comissão de Aplicação dos Estatuto do Magistério (COAPEM), está prevista na Lei 4.749 de 03.01.2007 que dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Municipal de São Luís/MA no Art.  83 que versa sobre a organização do pessoal da Comissão: Art. 83. “A composição e as atribuições da Comissão de Aplicação do Estatuto do Magistério - COAPEM serão regulamentadas mediante ato do Secretário Municipal de Educação de São Luís.” Portanto, a Comissão foi criada mediante a implantação da Lei ordinária 4931/2008 (PCCV), de acordo com o Art. 75 donde “o Secretário Municipal de Educação terá o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da vigência da presente Lei, para implementar a estrutura da Comissão de Aplicação do Estatuto do Magistério COAPEM.”

A Copem está organizada segundo a portaria nº 189 de julho de 2018, que estruturou sua composição em um presidente, vice-presidente e membros. No atual momento, a Comissão é formada por um presidente, uma vice-presidente e três membros, todos professores estabilizados da rede. A finalidade desse setor é “assessorar o Secretário Municipal de Educação em todas as fases de implementação dos dispostos das Leis e Atos pertinentes à Carreira dos Profissionais do Magistério do Sistema de Ensino Público da Prefeitura de São Luís” (São Luís, 2018).

Na atual conjuntura administrativa da SEMED, a Comissão continua realizando as atribuições que lhe são conferidas nas leis municipais citadas, porém, diante das muitas mudanças ocorridas desde o início do século quando da implantação do PCCV, essa norma já se percebe em momento de reestruturação. Desde então, devido às transformações sociais e na carreira dos profissionais do magistério, faz-se urgente e necessária a revisão do PCCV e por conseguinte a readequação das funções da Coapem.

De acordo com portaria nº 189, de 6 de julho de 2018 a Comissão fica ligada diretamente a(o) secretária(o) de educação do município com a função de assessoramento. Sendo assim, no organograma funcional da SEMED a Coapem estava subordinada diretamente a(o) chefe dessa pasta e cumpria essa função primordial. Na atual gestão municipal, a SEMED foi reorganizada e se implementou nova versão do organograma funcional da Secretaria que subordinou a Coapem à Superintendência da Área de Recursos Humanos (SRH), que por sua vez está sob o comando da Secretaria Adjunta de Administração e Gestão de Pessoas (SAAGEP), dessa forma, descaracterizando as funções da Comissão, dando-lhe um caráter burocrático de recursos humanos.

Por outro lado, quando ligada na estrutura organizacional e de mando, ao chefe da pasta da SEMED, a Comissão de Aplicação do Estatuto perde a autonomia que a caracteriza como guardiã dos estatutos do magistério. As atribuições desse setor são de extrema relevância para a consecução e garantia de direitos estatutários da categoria de professores. É através dela que há o acompanhamento e o cumprimento dos prazos estabelecidos pelo PCCV, que têm como consequência direta, a valorização da carreira do magistério público municipal em São Luís. Nesse sentido, tanto o PCCV quanto a Coapem trazem consigo a perspectiva de valorização do magistério. A comissão, como guardiã e implementadora, o PCCV como instrumento legal de garantias.

A progressão no sentido horizontal é a mudança de referência para outra imediatamente superior por meio de um rito de passagem pela Avaliação de Efetivo Exercício realizada pela SRH, Avaliação de Desempenho Profissional e do investimento na carreira- realizadas a cada três anos e determina um ganho no vencimento dos professores de 6%. A não concessão desse direito por qualquer motivo, acarreta perdas na valorização da carreira desses trabalhadores. A Progressão no sentido Vertical é a passagem de um nível de formação para outro superior, neste caso, a passagem do Professor Nível Médio (PNM) para Professor Nível Superior (PNS), com equiparação no vencimento. O Adicional por titulação, é quando o professor graduado, cursa o nível superior seguinte, ou seja, a pós-graduação em nível de especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado. Para cada um dos níveis há um acréscimo no vencimento de 10%, 20%, 30% e 40% respectivamente e não cumulativo.

De acordo com o Barros (2021), em 2018 foram avaliados os professores admitidos nos anos de 2009 e 2012, num total de 705; em 2019 foram avaliados os admitidos em 2010, 2013 e 2016, somando 173 professores, e em 2020 foi feita a avaliação de 3.592 admitidos entre 2002 e 2006. Ao analisar as descobertas do autor - em relação aos professores admitidos no interstício de 2002 a 2006 - dos 3.592 que solicitaram a Progressão no sentido horizontal - submetidos à avaliação nas suas três etapas, 89,19% atingiu a nota máxima, sendo que 6,98% desses sujeitos, ou seja 418 ficaram reprovados em algumas das exigências da Avaliação; 3,71%, não atingiram a nota máxima, porém foram aprovados na Avaliação, sendo estes no total de 137 profissionais.

Tomando como exemplo o espaço temporal mais recente, de 2022 a 2024, tem-se a seguinte situação de concessões das Progressões Horizontal e Vertical, e Adicional por titulação, conforme se ilustrada no quadro abaixo.

**Quadro 1. Direitos concedidos no interstício dos últimos 05 anos**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **DIREITOS ESTATUTÁRIOS CONCEDIDOS** | | **ANO DA CONCESSÃO** | | | | |
| **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | TOTAL |
| PROGRESSÕES | VERTICAL | 09 | 26 | 12 | 06 | 53 |
| HORIZONTAL | 700 | 2.656 | 473 | 1.037 | 4.866 |
| ADICIONAL POR TITULAÇÃO | | 582 | 235 | 267 | 221 | 1.305 |
| TOTAL GERAL | | - | |  | | 6.361 |

Fonte: elaborado pelas autoras com dados obtidos na Coapem -2025

Percebe-se no escopo da pesquisa, que a Coapem faz as solicitações ao executivo municipal através da secretaria de educação do município, e os professores tanto da docência quanto os professores suporte pedagógico, foram contemplados com o cumprimento dos prazos tanto para as progressões Horizontal, Vertical quanto para o Adicional por titulação com atraso de apenas alguns poucos meses para uns e para outros o atraso é mais significativo por motivo da diferença dos meses de admissão para ambos os casos.

Ressalta-se neste estudo que no período compreendido entre 2013 a 2017, os professores tiveram suas progressões de forma automática, ou seja, não foram submetidos à Avaliação de Desempenho profissional pois equipe que compunha a Comissão de Aplicação do Estatuto do Magistério havia sido destituída. Outra Comissão foi instituída em março de 2014, quando se inicia a reorganização dos trabalhos e a retomada das avaliações funcionais em 2018.

**5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As garantias contidas no Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV) dos profissionais do magistério público municipal de São Luís vão no sentido de proporcionar melhores condições de trabalho e remuneração a esses profissionais, assim como colaborar de forma, mesmo que indireta, com a melhoria da qualidade da educação do município, haja visto, de professores valorizados, esperar-se melhores resultados.

O interesse central deste trabalho consiste que há poucos estudos voltados à análise do plano de cargos e carreiras dos professores em São Luís, da mesma forma não se encontra muitos estudos que tragam informações sobre a valorização da carreira docente em São Luís.

A Coapem, como setor responsável pela guarda tanto do Estatuto quanto do PCCV, tem posição privilegiada de ação no requerimento das garantias estatutárias contidas nesses regramentos. Tanto o estatuto do Magistério público Municipal de São Luís Lei nº 4749/ 2007, quanto o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de São Luís Lei nº / consolidam a instituição da Coapem. As Leis citadas, colocam a Comissão como guardiã e responsável pela garantia da consecução de direitos, é ela quem vai fazer acontecer a valorização profissional desses trabalhadores.

Como assessora direta do secretário, a Coapem tem a incumbência de ser o olhar e a voz do magistério em todas discussões no município, quando o assunto é valorização da categoria de professores da rede pública de ensino, seja no Fórum de Educação, instância que monitora o Plano Municipal de Educação, na Comissão de Educação da Câmara de Vereadores, seja nas comissões internas da secretaria que deliberam sobre o ensino, assim como nas equipes que formulam editais e convênios, haja visto, todos esses processos dizem respeito ao magistério.

É interessante para os professores uma Comissão permanente e forte, mas que de fato tenha mais autonomia. Faz-se necessário que professores entendam a importância da Coapem e dos estatutos. Percebe-se como relevante a formação para o entendimento e apropriação de direitos. Esse é o bom caminho para o fortalecimento da categoria de professores, que os professores conheçam seus direitos.

A Comissão enquanto indicação da administração em toda sua composição, deixa clara a intenção de amarras ao poder que com certeza castra as possibilidades de ação mais contundente em direção às conquistas diante das tantas possibilidades de valorização dos professores na defesa por exemplo, de mudanças nos critérios de avaliação de desempenho, dos repasses do Fundeb de forma clara, na defesa dos reajustes e contra as perdas da categoria dentre outras. Fica a Coapem, com as atuais e ultrapassadas exigências dos estatutos, apenas como um braço dos recursos humanos.

Conclui-se que a Comissão de Aplicação do Estatuto do Magistério (COAPEM), tem feito as intervenções no sentido de solicitar dentro do prazo, o pagamento dos direitos estatutários previstos no PCCV de São Luís, assim como tem feito a chamada pública para os professores de acordo com o período a ser contemplado.

**REFERÊNCIAS**

ALARCÃO, Isabel. Professores reflexivos em uma escola reflexiva (livro eletrônico). São Paulo: 1ª edição. Cortez, 2022. Disponível em: <https://www.google.com.br/books/edition/Professoresreflexivos_em_uma_escola_ref/R9yaEAAAQBAJ?hl=ptBR&gbpv=1&dq=alarc%C3%A3o+professores+reflexivos&printsec=frontcover>.Acesso em: 20 de jul. 2024.

BARROS, Cleber. **A avaliação de desempenho profissional para fins de progressão na carreira dos professores da Rede Municipal de Educação de São Luís**: desafios e possibilidades. 178p. Dissertação (mestrado) Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2021.

BOGDAN, R.C.; BIKLEN, S.K. Dados Qualitativos. *In*: BOGDAN, R.C.; BIKLEN, S.K. **Investigação qualitativa em educação:** uma introdução às teorias e aos métodos. Porto: Porto Editora, 1994. p.147- 202.

CARVALHO, Fabrício Aarão Freire. **Financiamento da educação do FUNDEF ao FUNDEB:** Repercussões da Política de Fundos na Valorização Docente da Rede Estadual do Pará- 1996 a 2009. Tese de doutoramento, Programa de Pós- Graduação. Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, 2012.

FRANCO, M. L. P. B. Análise do conteúdo. Campinas, 5. ed. Editora Autores associados, 2018.

GIL, Antonio Carlos et al. **Como preparar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GROCHOSKA, Marcia Andreia. **Valorização do professor:** a trajetória das legislações que regulamentam a carreira dos professores de educação básica no município de São José dos Pinhais. In: Anped Sul, 11., 2016. Curitiba. Anais. Curitiba. 2016. 01-12.

BRASIL. **Lei nº 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, DF: Congresso Nacional, 1996a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 20 de nov. 2022.

SÃO LUÍS. **Lei nº. 4749 de 03 de janeiro de 2007**. Dispõe sobre o estatuto do magistério público municipal de São Luís, e dá outras providências. Disponível em:<https://leismunicipais.com.br/a/ma/s/sao-luis/lei-ordinaria/2007/4749>. Acesso em: 30 de out. 2022.

SÃO LUÍS. **Lei nº 4931, de 07 de abril de 2008**. Dispõe sobre o plano de cargos, carreiras e vencimento dos profissionais do magistério público municipal de São Luís, e dá outras providências. Disponível em:<https://leismunicipais.com.br/a/ma/s/sao-luis/lei-ordinaria/2008/493/4931>. Acesso em: 30 de out. 2022.

SÃO LUÍS. Portaria nº 189, de 6 de julho de 2018. **Compõe a Comissão de Aplicação do Estatuto do Magistério - Coapem.** São Luís, MA.