

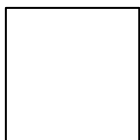


JOGO DE PODER NO PLANO DE CARREIRA

*ENTRE O QUE VALORIZA E O QUE CONTROLA O
TRABALHO DOCENTE*



**UNIVERSIDADE
FEDERAL DA
FRONTEIRA SUL**



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL - UFFS
CAMPUS ERECHIM
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO

LUCIANO ANDRÉ DA SILVA KADZERSKI

O JOGO DE PODER NO PLANO DE CARREIRA:
Entre o que valoriza e o que controla o trabalho docente.

Erechim
2025

EXPEDIENTE

Diretor da UFFS *Campus* Erechim, RS

Luís Fernando Santos Corrêa da Silva

Coordenadora Acadêmica da UFFS *Campus* Erechim, RS

Cherlei Marcia Coan

Coordenador do Programa de Pós-Graduação Profissional em Educação (PPGE)

Almir Paulo dos Santos

Professora Orientadora da Pesquisa

Sandra Simone Höpner Pierozan

Pesquisador Principal

Luciano André da Silva Kadzerski

Apoio à Pesquisa

Secretaria e corpo docente do Curso de Mestrado Profissional em Educação da UFFS –
Campus Erechim

FICHA CATALOGRÁFICA

CIP – Catalogação na Publicação

K11j

Kadzerski, Luciano André da Silva

O jogo de poder no plano de carreira: entre o que valoriza e o que controla o trabalho docente. [livro eletrônico] / Luciano André Da Silva Kadzerski, Sandra Simone Höpner Pierozan / – Erechim, RS: Ed. dos autores, 2025.

PDF

Bibliografia.

ISBN 978-65-989246-2-1

1. Trabalho docente. 2. Condições de trabalho. 3. Plano de Carreira. I. Pierozan, Sandra Simone Höpner. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

CDD:370

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
OBJETIVOS	5
MODELO DO QUADRO DE ANÁLISE:	6
SUGESTÕES DE CARTAS:	7
AVALIAÇÃO	9
REFERÊNCIAS	10

APRESENTAÇÃO

Este produto é derivado da pesquisa de dissertação que analisou as condições de trabalho docente em Concórdia, SC, a partir do Plano de Carreira e do Estatuto do Magistério. Parte-se da ideia de acesso, permanência e êxito dos alunos na educação, em uma proposta dialética de contradição. O que se propõe é inverter essa pergunta: quais são as condições de acesso, permanência e êxito dos professores/docentes em seu trabalho e emprego de educar? Transgride-se a questão legislativa como mecanismo de valorização, e pergunta-se: como não valorizar a docência?

Ao avaliar as condições do trabalho docente e o plano de carreira, torna-se possível tensionar a relação do mundo das ideias, isto é, entre o ideal (inteligível) e o material (sensível), fazendo perceber as contradições da idealização que encobre a materialidade das relações sociais. Essa é uma proposta para mobilizar a categoria docente para a reflexão crítica, histórica e material do Plano de Carreira.

Propõe-se aqui uma dinâmica, que permite ler, discutir e analisar os artigos do Plano de Carreira na ótica das condições de trabalho, observando as condições de acesso, permanência e êxito na carreira, que colocam em tensão o plano de carreira como mecanismo de valorização do trabalho docente. Embora pensado inicialmente como elemento de debate do Plano de Carreira de Concórdia, SC, a dinâmica pode ser facilmente replicada em outros municípios e redes, bastando adaptar os artigos legais trabalhados.

Trata-se de uma formação dialógica e dialética, e não de um curso fechado. A partir da promoção de rodas de conversa presenciais sobre as condições de trabalho docente, conforme expressas por Hypolito (2012), são constituídas rodas de conversa organizadas em torno das temáticas de acesso, permanência e êxito na profissão docente, com o objetivo de construir um entendimento coletivo do Plano de Carreira. Parte do problema: o que pensam os professores sobre o Plano de Carreira? Ele emancipa ou controla? Ele é a coroa, o colar ou a coleira¹?

A proposta de caráter processual e aberto culmina nas impressões subjetivas do grupo analisado, como um levantamento exploratório sobre como está entendido o Plano de Carreira na análise dos professores e dialoga com Antunes (2018) sobre a servidão como privilégio,

¹ Metáfora à relação entre o Plano de Carreira como Privilégio, valorização ou controle dos servidores, que representa as ambiguidades do Plano de Carreira, que tanto pode simbolizar prestígio, adorno ou mecanismo de sujeição.

Amaral & Brittes (2012) sobre a proletarização docente, Ferreira (2010) sobre o tempo como condição traída e Hypolito (2012) sobre as Condições de Trabalho.

O Plano de Carreira pode ser entendido, dialeticamente, como mecanismo de valorização (Bollmann, 2010), mas também pode ser um instrumento de controle. Por isso, propõe-se a dinâmica “*Emancipa ou te controla*”, em que docentes analisam os artigos legais à luz das condições de acesso, permanência e êxito na carreira. A dinâmica transforma o texto legal em prática crítica e colaborativa, revelando suas contradições. Como resultado, produz-se um Painel Dialético de Condições de Trabalho, que evidencia se a lei, no conjunto, funciona mais como emancipação ou como mecanismo de controle do trabalho docente.

Em relação à forma de abordagem, buscou-se respaldo nos estudos de *gamificação* crítica, em autores como Grillo (2022) e Pillar (2020), que têm enfatizado que o lúdico na educação deve ser empregado de modo reflexivo, evitando cair no mero engajamento superficial. Incorporamos essas recomendações ao desenhar um “jogo” que instiga a participação, mas conectado aos objetivos formativos e à realidade do professor.

OBJETIVOS

Desenvolver uma formação continuada que capacite os professores a compreender criticamente o Plano de Carreira do Magistério ao qual estão submetidos, empoderando-os para atuar de forma consciente na defesa de seus direitos, na melhoria de suas condições de trabalho e na qualificação de sua prática profissional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover a leitura crítica do Plano de Carreira;
- Investigar a compreensão dos docentes sobre o texto legal;
- Produzir conhecimento coletivo sobre as contradições do Plano de Carreira, a partir da prática dos próprios docentes;
- Defender o Plano de Carreira como instrumento de emancipação do trabalhador;
- Construir um Painel de Condições de Trabalho a partir do texto legal.

METODOLOGIA

Essa proposta de formação continuada será realizada por meio de encontros presenciais voltados para leitura e discussão do Plano de Carreira. Tais encontros serão organizados conforme a disponibilidade das agendas dos trabalhadores e do promotor da atividade formativa, tendo continuidade pelo tempo necessário às discussões e à leitura do documento. A atividade deve ser proposta por um Grupo Formador, responsável por sua organização prévia em parceria com empregadores e sindicatos. A dinâmica pode ser adaptada para diferentes Planos de Carreira, de conforme as especificidades de cada rede.

Para o desenvolvimento da proposta, sugerem-se cinco encontros. O primeiro será dedicado ao acolhimento e à conversa inicial sobre o Plano de Carreira. Em seguida, três encontros abordarão as condições de acesso, permanência e êxito da profissão docente. O último encontro será destinado à avaliação final e encerramento das atividades. Para iniciar o processo formativo, a equipe responsável deverá organizar os artigos do Plano de Carreira em formato de cartões, além de estruturar um Mural/Painel, disposto da seguinte forma:

MODELO DO QUADRO DE ANÁLISE:

MAPA DO PLANO DE CARREIRA:			
-	ACESSO	PERMANÊNCIA	ÊXITO
EMANCIPA			
CONTROLA			

Fonte: Elaborado pelo autor, a partir de suas reflexões analisando o Plano de Carreira.

SUGESTÕES DE CARTAS:

- | | | |
|----------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| 1. 13º salário | 21. Gratificação | 39. Promoção |
| 2. Adicional de tempo de serviço | 22. Incorporação | 40. Proteção à maternidade |
| 3. Adicional noturno | 23. Investidura | 41. Readaptação |
| 4. Afastamento | 24. Irredutibilidade salarial | 42. Recesso |
| 5. Afastamento por saúde | 25. Isonomia | 43. Regime jurídico |
| 6. Aposentadoria | 26. Jornada | 44. Regime previdenciário |
| 7. Aproveitamento | 27. Licença maternidade | 45. Reintegração |
| 8. Assiduidade | 28. Licença para interesse particular | 46. Remoção |
| 9. Avaliação | 29. Licença para tratamento de saúde | 47. Reversão |
| 10. Capacitação | 30. Licença paternidade | 48. Revisão funcional |
| 11. Carga horária | 31. Licença-capacitação | 49. Segurança no trabalho |
| 12. Concurso | 32. Licença-prêmio | 50. Sindicalização |
| 13. Direito de petição | 33. Nomeação | 51. Substituição |
| 14. Direitos políticos | 34. Participação sindical | 52. Tabela de vencimentos |
| 15. Enquadramento | 35. Posse | 53. Titulação |
| 16. Equidade | 36. Prêmio | 54. Valorização |
| 17. Estabilidade | 37. Previdência complementar | 55. Vencimento |
| 18. Estágio probatório | 38. Progressão | |
| 19. Férias | | |
| 20. Função gratificada | | |

O primeiro encontro deverá ser estruturado como um momento de boas-vindas, com os cartões e o Mural/Painel de discussão, previamente organizados. Sugere-se a leitura antecipada, em grupos, do texto “Trabalho Docente na educação básica no Brasil: as condições de trabalho” de Álvaro Moreira Hypolito (2012, p. 211-229), seguida de discussão. Para esse encontro, recomenda-se reservar um tempo de acolhimento, iniciando os trabalhos com uma leitura mais leve e



Entre o desejo de permanecer e a necessidade de partir, a remoção revela que o chão da escola também se move — junto com quem ensina.

Fonte: Fonte: Ilustração criada pelo autor no Canva, com auxílio de Inteligência Artificial (ChatGPT/OpenAI), em 16 set. 2025.

reflexiva, como uma pequena fábula sobre o Estado, por exemplo, “Os animais e a Peste” ou “O Julgamento da Ovelha”.

Com base nos elementos teóricos iniciais apresentados por Hypolito (2012), sugere-se que, em roda, os docentes recebam cartas contendo termos do Plano de Carreira, para participarem da dinâmica “Emancipa ou te Controla”. Essa dinâmica se desenvolve ao longo de várias rodadas e encontros, até que todos os artigos da lei tenham sido sorteados e discutidos.

A cada rodada, o docente, sorteia um cartão e o posiciona no quadro sob uma das categorias (Acesso, Permanência ou Êxito) justificando sua escolha. Em seguida deve indicar se o modo como o Plano de Carreira organiza aquele tópico representa um mecanismo de emancipação ou de controle do trabalho docente. O grupo poderá concordar ou discordar, promovendo o tensionamento das interpretações até a construção de consensos provisórios. Essa dinâmica transforma a lei em um objeto de análise viva, revelando dialeticamente suas contradições e possibilitando a elaboração de um Mapa Dialético do Plano de Carreira.

Respeitado o tempo necessário para que os docentes discutam os cartões, será definida a quantidade de encontros necessários para a análise dos artigos da lei, observando a meta de artigos a serem discutidos em cada encontro. O Formador responsável deverá organizar e articular os principais artigos de interesse para discussão, estabelecer critérios de seleção e eliminação, bem como definir a quantidade de artigos por encontro e o número total de encontros.

Ao final do processo, o quadro construído expressará visualmente os campos mais e/ou menos discutidos da lei, indicando pontos de avanço, aspectos que requerem atenção e permitindo dimensionar se o Plano de Carreira se configura majoritariamente como instrumento de controle ou de emancipação do trabalho docente. Trata-se de um recurso visual que, na forma de mapa dialético, revela as contradições presentes na legislação.

AVALIAÇÃO

Uma das preocupações centrais da estrutura ampliada da dinâmica é garantir que o produto seja flexível, permitindo sua aplicação em diferentes contextos legais e territoriais, e até mesmo para além da temática específica do Plano de Carreira. A avaliação proposta é de natureza qualitativa, pautada pelo deslocamento crítico: observa-se se os professores reconhecem a relação entre valorização e controle presentes no Plano de Carreira. As discussões e o quadro construído funcionam como espaços relevantes de coleta das percepções docentes.

Ao final do processo, será avaliado se o professor compreende o Plano de Carreira não apenas como uma norma técnica, mas também como um dispositivo político que pode atuar tanto na valorização quanto no controle do trabalho docente. Além do painel físico, os grupos poderão registrar as discussões por escrito ou em ata, gerando um documento que pode ser útil para os conselhos municipais de educação, sindicatos, ou demais instâncias de representação e deliberação.



Fonte: Ilustração criada pelo autor com auxílio de Inteligência Artificial (ChatGPT/OpenAI), 27 ago. 2025.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, C. L. de C. do; BRITTES, L. R. Professores pertencentes à “classe-que-vive-do-trabalho”: uma discussão sobre a proletarização do trabalho docente. **SINAIS – Revista Eletrônica. Ciências Sociais**, Vitória: CCHN, UFES, v. 11, n. 1, jun. 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/sinais/article/view/4576/3560>. Acesso em: 20 jul. 2024.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. (Mundo do Trabalho).
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed., 10. reimpr., rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009. (Mundo do Trabalho).
- BOLLMANN, M. da G. N. Carreira docente. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, M.; VIEIRA, L. M. V. (orgs.). **Dicionário**: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG, Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <https://gestrado.net.br/verbetes/trabalho/>. Acesso em: 20 jul. 2024.
- FERREIRA, L. S. O trabalho dos professores na escola: quando o tempo se trai. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, n. especial, p. 206-222, ago. 2010.
- GRILLO, R. M.; GRANDO, R. C. A ludopolítica e o advento da gamificação na escola. **Revista Hipátia**, v. 7, n. 1, p. 1-15, 2022.
- HYPOLITO, Á. M. Trabalho docente na educação básica no Brasil: as condições de trabalho. In: OLIVEIRA, D. A.; VIEIRA, L. F. (orgs.). **O trabalho docente na educação básica**: a condição docente em sete estados brasileiros. Belo Horizonte, MG: Fino Traço, 2012. p. 211-229.
- MONLEVADE, J. A. C. de. **Valorização salarial dos professores**: o papel do Piso Salarial Nacional como Instrumento de Valorização dos Professores da Educação Básica Pública. 2000. 233 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.
- PILLAR, A. D.; DORNELES, B. A gamificação e suas críticas: uma leitura dos jogos a partir da arte/educação. **Revista Brasileira de Arte/Educação**, v. 26, n. 2, p. 45-60, 2020.