



ENEPEX

ENCONTRO DE ENSINO,
PESQUISA E EXTENSÃO

8° ENEPE UFGD • 5° EPEX UEMS

PLANO DE CARREIRA E VALORIZAÇÃO DOCENTE NO MUNICÍPIO DE DOURADOS: APONTAMENTOS INICIAIS

Flávia Paula Nogueira Aranda ¹; Elisangela Alves da Silva Scaff ²

¹ Bolsista de Iniciação Científica-PIBIC e Acadêmica do Curso de Pedagogia da FAED-UFGD E-mail: flaviaaranda@hotmail.com

² Orientadora Docente do PPGED-FAED-UFGD E-mail: elisangelascaff@ufgd.edu.br

RESUMO

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 206, inciso V, determina a valorização dos profissionais de ensino, garantindo, em forma de lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos. Sendo assim, o objetivo deste estudo é apresentar pesquisa em andamento que tem como objeto de investigação o tema da valorização do docente no Município de Dourados, tendo como foco os movimentos em torno do plano de carreira e salário docente no momento atual. É uma pesquisa inserida em Projeto maior denominado “Valorização docente no Plano de Ações Articuladas (PAR): análise de municípios sul-matogrossenses”, articulado à Linha de Políticas e Gestão da Educação. A redemocratização brasileira ocorrida na década de 1990 desencadeou um momento significativo de participação de vários movimentos sociais na busca de novos direitos e participação efetiva política. Lutas por direitos igualitários e melhores condições de vida e trabalho nas diferentes esferas da sociedade, esse conjunto de reformas sociais está diretamente ligada às reformas educacionais, relacionando a melhoria da qualidade do ensino ao desempenho dos docentes. Nos últimos anos, a valorização docente sempre esteve presente de alguma forma nas discussões, principalmente em relação aos pontos fundamentais para a melhoria das condições de trabalho: formação, remuneração e planos de carreira.

Palavras-Chave: Valorização Docente. Plano de Carreira. Política Educacional.

INTRODUÇÃO

No contexto da redemocratização ocorrida no Brasil a partir da década de 1990, emerge e se estruturam as lutas dos profissionais da educação com a intenção de conquistar novos direitos e melhores garantias para o exercício profissional, sendo que a melhoria da qualidade da educação está interligada com o trabalho docente. Sendo assim o tema em pauta vem merecendo crescente atenção na agenda das políticas públicas, o que abre perspectivas promissoras para sua valorização.

O Plano de Metas Compromisso Todos pela Educação, decreto n. 6094\2007, é um programa do plano de Desenvolvimento da Educação(PDE), trata de um compromisso em um plano de metas concretas que compartilha competências políticas, técnicas e financeiras para a execução de programas de manutenção e desenvolvimento da educação básica(BRASIL, 2007).

A busca de concretização do tema dentro do período estipulado para a finalização da pesquisa engloba as seguintes intenções:

- Identificar e analisar a política de valorização dos profissionais da educação no município de Dourados, MS, especialmente no que se refere ao piso salarial nacional e destinação de 1/3 da carga horária para planejamento das atividades de ensino.
- Analisar o contexto em que foram geradas tais políticas e os embates enfrentados na sua elaboração.

Cabe destacar que na análise documental os textos são considerados como “produto e produtores de orientações políticas no campo da educação”, cuja “difusão e promulgação geram também situações de mudanças ou inovações, experienciadas no contexto das práticas educativas” (SHIROMA, CAMPOS & GARCIA, 2005, p. 433).

DESENVOLVIMENTO

Historicamente o tema da valorização docente sempre foi polêmico e os movimentos travados nem sempre conseguiram respostas por parte dos responsáveis pela gestão das políticas de financiamento dos salários que apresentassem ou retratassem a necessária valorização, por isso a indagação aqui destacada torna-se relevante no tempo presente.

Em 16 de julho de 2008 foi aprovada a Lei Nº. 11.738, que instituiu o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica. Essa Lei representou uma profunda alteração na política salarial dos professores, pois até então, cada estado e município, além do Distrito Federal e da própria União, tratavam a questão com autonomia, resultando em milhares de valores diferenciados pagos aos docentes de todo o Brasil. Entende-se por piso salarial:

Piso é um ‘valor abaixo do qual não poderão ser estabelecidos vencimentos iniciais de carreira’. Portanto, um referencial de reconhecimento profissional. Em qualquer lugar do Brasil, a proposta é de que haja um patamar de valorização salarial semelhante a tantos já obtidos por diversas categorias, a exemplo dos militares. Portanto, a questão de mérito é exatamente esta: o Piso implica reconhecimento da profissão (VIEIRA, 2007, p.38).

A Lei Nº. 11.738 fixa o pagamento de um salário mínimo de 950 reais para professores com diploma de Ensino Médio, na modalidade normal e uma carga horária de 40 horas semanais e estabelece que 1/3 da carga horária do trabalho do professor seja destinada para o planejamento das aulas.

Embora os governadores de cinco estados brasileiros tenham recorrido ao Supremo Tribunal Federal (STF) alegando inconstitucionalidade da lei, a ação foi julgada improcedente pelo referido tribunal, garantindo a legalidade tanto do piso salarial para o professor, quanto da destinação de 1/3 da carga horária dos docentes da educação básica para dedicação às atividades extraclasse.

Esta última já havia sido contemplada na Lei nº. 9.424, de 24 de dezembro de 1996, que em seu artigo 67, inciso V, assegura que seja destinado um período da carga de trabalho docente para estudos, planejamento e avaliação, porém sem definir uma quantidade mínima de tempo.

Tratando dessa temática, Gouveia *et al* (2006) apontam que:

A existência de hora-atividade no conjunto de horas trabalhadas pelo docente é um fator de qualidade de consenso entre profissionais da educação e pesquisadores. Destaca-se quando à sua positividade - quando existe e funciona - e as dificuldades de organizar a prática pedagógica quando esta condição está ausente. (GOUVEIA *et al*, 2006, p.264).

Sobre a questão salarial, Gatti (2009) sinaliza que, em termos de salário, a profissão docente está entre as menos valorizadas, pois a profissão não é atrativa, não dá oportunidade de ascensão social e cultural. Nesse sentido, Monlevade (2000) aponta que “O salário não é determinante da valorização do professor. Mas ele expressa, simboliza,

manifesta como que um grau de valorização. E o ‘sustenta materialmente’” (MONLEVADE, 2000, p.269).

Em recente publicação do MEC, intitulada Coletânea de Textos da Conae – Tema Central e Colóquios, sobre o processo de remuneração dos docentes, Vieira (2010) assevera que:

Deve-se considerar que a proposta de um Piso Salarial Profissional Nacional incide, diretamente, sobre o conceito de Sistema Nacional de Educação e concorre para sua construção. É impensável propor um sistema em que haja pulverização de salários, dispersão de carreiras e fragmentação da formação. Desse modo, consolidar o Piso Salarial Profissional Nacional – e estendê-lo a todos os profissionais – é tarefa essencial e inadiável (VIEIRA, 2010, p.240).

A não implantação imediata do piso ocasionou um descontentamento geral por parte dos docentes, uma vez que para além dos discursos, cujos conteúdos expressam as intenções eleitoreiras, na prática muito pouco tem sido feito para efetuar a valorização do magistério. Sobre isso aponta Nóvoa (1999):

O excesso dos discursos faz lembrar o final do século XIX, quando os professores eram investidos de todos os poderes (até o de ganhar guerras). Mas, nessa época, havia um consenso social em torno da missão dos professores. Hoje, não há. E o excesso dos discursos tende, apenas, a esconder a pobreza das políticas (NÓVOA, 1999, p.14).

BREVES CONSIDERAÇÕES

Entende-se que a questão salarial envolve debates intensos e consta como um dos temas da política educacional em destaque. O salário, além de incentivo à profissão, deve constituir-se em oportunidade de crescimento profissional e pessoal. Já a destinação de 1/3 da carga horária do docente para atividades de planejamento é considerada crucial para a melhoria de suas condições de trabalho.

Considerando o objetivo deste estudo quanto a apresentar pesquisa inicial em andamento que tem como objeto de investigação o tema da valorização do docente no Município de Dourados, MS, tendo como foco os movimentos em torno do plano de carreira e salário no momento atual, acredita-se que o processo de desenvolvimento da pesquisa será de grande valia quanto a aprofundar a discussão, bem como trazer muitas reflexões e análises atinentes à problemática anunciada.

REFERÊNCIAS

BRZEZINSKI, I. A formação e a carreira de profissionais da educação na LDB 9.394/96: possibilidades e perplexidades. In: _____(Org.). **LDB interpretada: diversos olhares se entrecruzam**. São Paulo: Cortez, 2002.

CUNHA, M. C. GOMES, C. da C. **As políticas de valorização dos profissionais da educação como objeto da produção acadêmica recente**. 2007. Disponível em www.portalseer.ufba.br/index.php/rfaced/article/download/2756/1945. Acesso em 19 de julho de 2010.

FREITAS, H. C. L. de. Profissionais: remuneração, piso nacional e mecanismos de premiação. In GRACIANO, M. (Coord). **O Plano de Desenvolvimento da Escola (PDE)**. São Paulo: Ação Educativa, 2007.

GOUVEIA, A. B.; CRUZ, R. E. da; OLIVEIRA, J. F. de; CAMARGO, R. B. de. Condições de trabalho docente, ensino de qualidade e custo aluno-ano. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, vol. 22, p. 253-276. jul./dez. 2006.

OLIVEIRA, D. A. A nova regulação de forças no interior da escola: carreira, formação e avaliação docente. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 27, p. 25-38, 2011.

OLIVEIRA, D. A. Política educacional e a re-estruturação do trabalho docente: reflexões sobre o contexto latino-americano. **Educação e Sociedade**, v. 28, p. 355-376, 2007.