



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO**

FLÁVIA PAULA NOGUEIRA ARANDA

**A VALORIZAÇÃO DOCENTE NA FORMULAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL
DE EDUCAÇÃO DE DOURADOS-MS (2015-2025)**

**DOURADOS-MS
2018**

FLÁVIA PAULA NOGUEIRA ARANDA

**A VALORIZAÇÃO DOCENTE NA FORMULAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL
DE EDUCAÇÃO DE DOURADOS-MS (2015-2025)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação- *Stricto Sensu* – Mestrado, da Faculdade de Educação (FAED) da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), como exigência final para obtenção do título de Mestre em Educação, na área de concentração História, Política e Gestão da Educação, linha de pesquisa Políticas e Gestão da Educação.

Orientador: Prof.º Dr.º Fábio Perboni

**DOURADOS-MS
2018**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

A662v Aranda, Flávia Paula Nogueira
A VALORIZAÇÃO DOCENTE NA FORMULAÇÃO DO PLANO
MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE DOURADOS-MS (2015-2025) / Flávia
Paula Nogueira Aranda – Dourados: UFGD, 2018.
178f. : il. ; 30 cm.

Orientador: Fábio Perboni

Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação,
Universidade Federal da Grande Dourados.
Inclui bibliografia

1. Políticas Educacionais. 2. Valorização Docente. 3. Planejamento
Educativo. 4. Plano Municipal de Educação. I. Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.

FOLHA DE APROVAÇÃO

Flávia Paula Nogueira Aranda

A VALORIZAÇÃO DOCENTE NA FORMULAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE DOURADOS-MS (2015-2025)

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), para a obtenção do título de Mestre em Educação, na área História, Políticas e Gestão da Educação.

Orientador: Prof.º Dr.º Fábio Perboni.

Aprovada em: 19/03/2018.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.º Dr.º Fábio Perboni
Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD)

Assinatura:



Prof.ª Dr.ª Andréia Nunes Militão
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)

Assinatura:



Prof.ª Dr.ª Elisângela Alves da Silva Scaff
Universidade Federal do Paraná (UFGD)

Assinatura:



Dourados, MS, 19 de Março de 2018

**Meus filhos amados, Eder Lucas e Leonardo pelo amor recebido mesmo
nos momentos de ausência ...**

Meu esposo, Ederson, que enfrentou comigo os desafios dessa jornada ...

Meus pais Paulo e Edileuza pelo incentivo e apoio incondicional ...

**Minhas irmãs Mayra, Fabiana e Jaqueline pela solidariedade e
momentos de descontração ...**

Minha sogra Maria Alice, pelo carinho e estímulo ...

Aos colegas de profissão, pela perseverança ...

A todos vocês, com amor dedico este trabalho !!!

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, que me deu sabedoria e capacidade para os estudos, revigorou minhas forças nos momentos de cansaço e renovou minha fé diante das dificuldades.

Ao orientador, Prof.º Dr. Fábio Perboni, pelo afeto, paciência, comprometimento, pela confiança em mim depositada e pela dedicação, na atribuição de balizar nosso caminhar na elaboração desta pesquisa.

Às professoras, componentes da banca examinadora, Elisângela Alves da Silva Scaff e Andréia Nunes Militão, agradeço pelas valiosas contribuições quanto ao processo de construção e finalização da dissertação.

Em especial, a Prof.^a Elisângela, que desde a graduação, colabora por meio de suas orientações, com o meu crescimento científico e profissional, muito obrigada pela atenção, carinho e presteza ao atender minhas solicitações.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal da Grande Dourados, pelos conhecimentos agregados durante o curso de Mestrado.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pelo apoio financeiro na realização desta pesquisa.

Ao Grupo de Estudos Política e Gestão da Educação (GEPGE) da Faculdade de Educação FAED-UFGD, cujas discussões teóricas e estudos, contribuíram para o meu aprimoramento científico.

As colegas da Turma 2016, agradeço pelo companheirismo e intercâmbio de sugestões, ao longo do curso. Especialmente, as Mestrandas da Linha de Políticas e Gestão da Educação: Ana Cristina, Ana Paula, Cristina Pires, Eliane Triches, Evely e Kelei.

A todas e todos que estiveram ao meu lado nessa trajetória, cada um, ao seu jeito, contribuiu de alguma forma para meu crescimento profissional e pessoal.

Meus sinceros agradecimentos !!!!

O objetivo principal é possibilitar que os trabalhadores e trabalhadoras em educação tenham uma visão crítica da realidade concreta, das relações sociais e do mundo em que estão inseridos e se percebam como sujeitos da história: capazes de analisar a realidade, elaborar propostas para a sua transformação e agir, coletivamente, com consistência no dia a dia educacional [...] (Monlevade, 2014).

ARANDA, Flávia Paula Nogueira. **Valorização docente na Formulação do Plano Municipal de Educação de Dourados-MS (2015-2025)**. 2018. 178f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação. Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2018.

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo geral analisar o processo de formulação do Plano Municipal de Educação (2015-2025) do município de Dourados-MS, tendo como foco as metas e estratégias que tratam da valorização docente, a saber: as metas 15,16,17 e 18. A pesquisa desdobrou-se no alcance dos seguintes objetivos específicos: Conceituar valorização docente no contexto nacional brasileiro; Descrever o contexto em que foram geradas as políticas de valorização docente decorrentes das normatizações presentes no Plano Municipal de Educação; e Analisar as percepções dos sujeitos envolvidos no processo de formulação do Plano Municipal de Educação de Dourados. Utilizou-se de pesquisa bibliográfica e documental, bem como de entrevistas semiestruturadas com os sujeitos envolvidos diretamente com o processo de formulação do Plano Municipal de Educação de Dourados. Os resultados obtidos preconizam que no momento de elaboração do Plano Municipal de Educação, o município de Dourados buscou adequar-se as normativas do vigente Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024) que determinava municípios e estados brasileiros elaborar seus respectivos planos decenais de educação. Os dados levantados, evidenciam que, embora o processo de formulação do PME Dourados tenha tramitado de forma democrática e coletiva, sua aprovação se deu de forma autoritária com centenas de alterações efetuadas pelo executivo, no projeto aprovado, sem nenhuma discussão com os envolvidos na elaboração da proposta inicial. As alterações revelam que os anseios expressados pela categoria durante a formulação do documento foram simplesmente desconsideradas, trazendo prejuízo não só para os docentes, mas para a qualidade da educação municipal. Em relação à valorização docente observamos que, embora o projeto, transformado em lei, tenha sido submetido às alterações, o PME-Dourados se configura atualmente como o norte do planejamento educacional no município, nesse sentido, a categoria tem como desafio, articular junto ao governo municipal estratégias que possam garantir a efetivação das metas e estratégias dentro da vigência do PME.

Palavras-chave: Políticas Educacionais. Valorização Docente. Planejamento Educacional. Plano Municipal de Educação

ABSTRACT

The present study has as general objective to analyze the process of formulation of the Municipal Plan of Education (2015-2025) of the municipality of Dourados-MS, focusing on the goals and strategies that deal with teacher valorization, namely: the goals 15,16 , 17 and 18. The research was developed to achieve the following specific objectives: Conceptualize teaching valorization in the Brazilian national context; Describe the context in which the teacher valorization policies derived from the regulations in the Municipal Education Plan were generated; and Analyze the perceptions of the subjects involved in the process of formulating the Municipal Plan of Education of Dourados. Bibliographical and documentary research was used, as well as semi-structured interviews with the subjects directly involved with the formulation process of the Dourados Municipal Education Plan. The results obtained indicate that at the time of the preparation of the Municipal Education Plan, the municipality of Dourados sought to adapt the regulations of the current National Education Plan (PNE 2014-2024), which determined municipalities and Brazilian states to prepare their respective 10-year education plans . The data collected show that, although the process of formulating the Dourados PME was carried out in a democratic and collective manner, its approval took place authoritatively with hundreds of changes made by the executive in the approved project, without any discussion with those involved in the elaboration of the initial proposal. The changes reveal that the desires expressed by the category during the formulation of the document were simply disregarded, causing damage not only for teachers but for the quality of municipal education. Regarding teacher valorization, we observed that, although the project, transformed into a law, has undergone changes, the PME- Dourados is currently configured as the north of educational planning in the city, in this sense, the category has as a challenge, articulate with the municipal government strategies that can guarantee the achievement of goals and strategies within the PME.

Keywords: Educational Policies. Teacher Appreciation. Educational Planning. Municipal Education Plan

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

ADI- Ação Direta de Inconstitucionalidade

BDTD – Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações

CAPES- Coordenadoria de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CF- Constituição Federal

CMMA- Comissão Municipal de Monitoramento e Avaliação

CNE- Conselho Nacional de Educação

CNPQ- Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CNTE- Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação

CONAE- Conferência Nacional de Educação

COMED- Conselho Municipal de Educação de Dourados

DCN- Diretriz Curricular Nacional

EC- Emenda Constitucional

FME – Fórum Municipal de Educação

FUNDEB- Fundo de Desenvolvimento e Manutenção da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais em Educação

FUNDECT- Fundação de Apoio ao Desenvolvimento de Ensino, Ciência e Tecnologia do Estado de Mato Grosso do Sul

FUNDEF- Fundo de Desenvolvimento e Manutenção do Ensino Fundamental e Valorização dos profissionais em Educação

GEPGE – Grupo de Estudo Estado, Políticas e Gestão da Educação

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas

IES- Instituição de Ensino Superior

INEP- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

LDB- Lei de Diretrizes e Bases

MEC- Ministério da Educação

PAR- Plano de Ações Articuladas

PARFOR- Programa de Formação

PCCR- Plano de Cargos, Carreira e Remuneração

PDE- Plano de Desenvolvimento da Educação

PEE- Plano Estadual de Educação

PIB- Produto Interno Bruto

PIBID- Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência

PL- Projeto de Lei

PME- Plano Municipal de Educação

PNE- Plano Nacional de Educação

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PSPN- Piso Salarial Profissional Nacional

REME – Rede Municipal de Ensino

REPLAG – Rede de Estudos e Pesquisas em Planejamento e Gestão Educacional

SASE- Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino

SEMED- Secretaria Municipal de Educação de Dourados

SIMTED- Sindicato Municipal dos Trabalhadores em Educação de Dourados-MS

STF- Supremo Tribunal Federal

UFGD- Universidade Federal da Grande Dourados

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Levantamento das Dissertações sobre Valorização Docente.....	18
Quadro 2 – Artigos sobre temas Valorização Docente e Plano de Educação.....	22
Quadro 3 – Teses levantadas sobre os temas Valorização Docente e Plano de Educação.....	24
Quadro 4 - Estratégias alteradas e suprimidas da Meta 15 do Projeto de Lei N.º 14/2015	82
Quadro 5 - Estratégias alteradas e suprimidas da Meta 16 do Projeto de Lei N.º 14/2015	89
Quadro 6 - Estratégias alteradas e suprimidas da Meta 17 do Projeto de Lei N.º 14/2015	93
Quadro 7 - Estratégias alteradas e suprimidas da Meta 18 do Projeto de Lei N.º 14/2015	99
Quadro 8 – Entrevistados, formação e cargo ocupado	108
Quadro 9 – Falas dos sujeitos sobre as alteração no Projeto de Lei do PME.....	117
Quadro 10 - Falas dos sujeitos sobre o PME enquanto instrumento de planejamento da polícia educacional	121
Quadro 11 – Relatório de Auditoria do TCE sobre o PME Dourados-MS.....	136
Quadro 12 - Estratégia do PME presente no PPA (2018-2025).....	144

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Evolução do IDH no município de Dourados-MS.....	67
Tabela 2- Matrículas na Educação Básica (2015).....	68
Tabela 3- Instituições Escolares da Educação Básica (2015)	69
Tabela 4- Docentes da Rede de Ensino de Dourados-MS.....	69
Tabela 5- Porcentagem de Professores Efetivos e Contratados no município de Dourados-MS.....	139

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Localização do município de Dourados no estado de Mato Grosso do Sul...	67
Figura 2 – Metas do PNE (2014 – 2024).....	75
Figura 3 – Tema das Metas do PME de Dourados-MS.....	80

LISTA DE ANEXOS

Anexo A – Diário Oficial N.º 3.712 Comissão de Elaboração do PME.....	164
Anexo B – Nota da SEMED convidando a população para o Seminário sobre o PME	166
Anexo C – Notícia anunciando a conclusão do PME e encaminhamento para aprovação no Poder Legislativo	170
Anexo D – Notícia aprovação do PME.....	171
Anexo E – Manifestação da categoria contra as alterações do PME	174

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A – Termo de Conhecimento Esclarecido	176
Apêndice B – Roteiro de Entrevista	177

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1 CAPÍTULO I – POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DOCENTE NO CONTEXTO BRASILEIRO PÓS 1988	32
1.1 A valorização docente: um conceito em construção	32
1.2 Formação Inicial e Continuada	40
1.3 Salário na agenda: o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN)	49
1.4 Plano de Carreira Docente e Condições de Trabalho	56
2 CAPÍTULO II - A VALORIZAÇÃO DOCENTE NO MUNICÍPIO DE DOURADOS-MS: CONTEXTOS E DESAFIOS DO PME	65
2.1 Contextualização educacional do município de Dourados-MS	65
2.2 Primeira tentativa de elaboração do Plano Municipal de Educação (2001)	70
2.3 Plano Municipal de Educação (2015-2025)	74
2.3.1 Metas 15 e 16: Formação dos profissionais em educação	80
2.3.2 Meta 17: Salário e Remuneração Docente	92
2.3.3 Meta 18: Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR)	98
3 CAPÍTULO III - PROTAGONISMO NA LUTA PELA VALORIZAÇÃO DOCENTE EM DOURADOS	108
3.1 O processo de Formulação do Plano Municipal de Educação de Dourados – MS: a atuação dos sujeitos	109
3.2 O processo de participação no PME: a visão dos sujeitos	123
3.3 A Valorização Docente no Plano Municipal de Educação de Dourados: a visão dos sujeitos	130
CONSIDERAÇÕES FINAIS	147
REFERÊNCIAS	152
ANEXOS	164
APÊNDICES	176

INTRODUÇÃO

O interesse pelo tema da pesquisa “Valorização Docente” surgiu inicialmente da participação desta pesquisadora como Bolsista do Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (PIBID), durante o ano de 2013, em uma atividade denominada “Monitoria em salas dos anos iniciais do ensino fundamental”, momento que oportunizou vivenciar muitas discussões dos professores na Escola Municipal, parceira do PIBID, discussões voltadas para uma luta ininterrupta e histórica sobre a questão salarial, hora atividade, garantia de plano de carreira e outras demandas da profissão.

Articulado a essa vivência, cabe destacar a participação desde o primeiro ano do Curso de Pedagogia como membro do Grupo de Estudos e Pesquisa “Estado, Política e Gestão da Educação (GEPGE)”, da Faculdade de Educação (FAED/UFGD) na Linha de Pesquisa “Políticas e Gestão da Educação Básica”. A participação efetiva no GEPGE possibilitou estar sempre informada sobre os eventos acadêmicos da área, locais e regionais, tendo a oportunidade de apresentação de trabalhos científicos em eventos importantes da linha de pesquisa, como a Associação Nacional de Política e Administração da Educação (ANPAE) e Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPED).

A pesquisa insere-se na Linha de Pesquisa “Política e Gestão da Educação”, do Programa de Pós-Graduação em Educação - Mestrado e Doutorado - da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) e está articulada à Rede de Estudos e Pesquisas em Planejamento e Gestão Educacional – REPLAG. Tal Rede teve seu trabalho iniciado em 2008 com o desenvolvimento de projetos de pesquisa sobre o Plano de Ações Articuladas (PAR) em municípios dos estados de Mato Grosso do Sul, Maranhão e Espírito Santo (SCAFF; OLIVEIRA, 2016) e a partir de 2015 busca ampliar as temáticas estudadas no campo do planejamento educacional, abrangendo também pesquisas acerca dos planos estaduais e municipais de educação, em processo de elaboração em todo o país.

Articulou-se assim duas dimensões da vivência profissional e da formação acadêmica como graduanda de pedagogia e bolsista de iniciação científica de um lado com a aproximação do processo de construção do Plano Municipal de Educação (PME) do município de Dourados-MS, no ano de 2014, participando das plenárias de elaboração das estratégias do Plano Municipal de Educação. Momento esse muito precioso desta proponente na caminhada científica, sendo possível o contato com vários

profissionais que atuam na educação básica do município, como representantes do Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados (Simted), Conselho Municipal de Educação de Dourados (Comed), Secretaria Municipal de Educação (Semed) e Conselho Tutelar. De outro a participação desta pesquisadora nas pesquisas da REPLAG como Bolsista do Programa Institucional de Bolsa de Iniciação Científica (Pibic), com o projeto: “O Planejamento Educacional em Municípios Sul-Mato-Grossenses: do Plano de Ações Articuladas ao Plano Municipal de Educação” que oportunizou o conhecimento do debate da área sobre o tema valorização docente.

As políticas públicas delineadas pelo Estado na última década tiveram como uma das tendências centrais o investimento em políticas sociais, de forma a enfrentar desafios, de ordem social, econômica e cultural no contexto dos direitos humanos. Conforme Azevedo (1997) “os estudos sobre políticas públicas ganham força no campo científico, sobretudo na área de sociologia e ciência política, assim, a educação brasileira ganha centralidade na agenda das políticas públicas educacionais”.

Segundo Palumbo (1998, p.35) “as políticas públicas estão em constante mudança, pois passam por reformulações e transformações, podendo ainda não se efetivar ou ser substituída por novas abordagens ou perspectivas”. Na área educacional, mediante várias ações políticas, procurou-se reorganizar aspectos do financiamento da educação, aumentar os anos de escolaridade da população, investir em infraestrutura, orientar os currículos da educação básica, ampliar as oportunidades no ensino superior.

A instituição escolar e seus sujeitos no cerne dos debates políticos e sociais, sendo considerada por toda a sociedade como uma instituição formadora de cidadãos, capazes de exercer uma cidadania plena, serem sujeitos da história, conhecedores de direitos e deveres. No Estado contemporâneo, o cidadão é um sujeito com direitos civis que devem ser mantidos pelo estado, tal garantia de direitos se constitui como uma igualdade cidadã “não só o acesso, mas o Estado como provedor de políticas universais, em prol de regular as desigualdades sociais e abolir as diferenças econômicas e culturais o espaço escolar” (KRAWCZYK, 2005).

A escola como campo de formação cidadã, necessita de professores formados tanto no aspecto pedagógico quanto no aspecto político, pressupondo que esses professores exercem papel fundamental no desenvolvimento social dos educandos, formando-os para atuar na sociedade civil.

Assim, a valorização da profissão docente se configura como um dos caminhos para a garantia de uma educação que possa formar cidadãos capazes de desempenhar

ações críticas do ponto de vista social e político, um cidadão plenamente habilitado para lutar coletivamente por melhores condições de vida.

A valorização docente relaciona-se diretamente a um reconhecimento social da profissão e à responsabilidade do Estado em garantir políticas públicas que sustentem esse direito, como aponta Vieira (2013):

[...] os profissionais não precisam ser valorizados por um trabalho que, por si só, agrega valor social; precisam que governos e sociedade identifiquem essa condição e, a partir do reconhecimento, adotem políticas pertinentes [...] qualidade da educação e valorização profissional devem caminhar juntas [...] é necessário, dar sequência às políticas voltadas para a educação como direito (2013, p.41).

A autora considera a valorização docente como uma extensão da responsabilidade do Estado para com a educação.

Diante desse interesse ainda pouco sistematizado partiu-se para o levantamento acerca da produção científica sobre o tema “Valorização Docente”, para isso utilizaram-se os seguintes repositórios: Portal *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Banco de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) e portal Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD).

Considerando a amplitude do acervo encontrado acerca da temática, houve a necessidade de fazer um recorte temporal. Assim, a pesquisa foi direcionada para os últimos anos (2014, 2015 e 2016), tendo em vista que a elaboração de Planos Municipais é uma exigência recente na agenda das políticas públicas, advinda do Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024), que por sua vez exige que Estados e Municípios formulem seus planos considerando o contexto e especificidades de cada local ou região.

Nesse sentido, o Plano Nacional de Educação serve para dar um norte aos planos municipais, sendo igualmente importante. Para tal levantamento foram utilizados como descritores as palavras: valorização docente e plano municipal de educação.

No Portal *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) foram encontrados 04 (quatro) artigos utilizando como descritor as palavras: valorização docente e não foi localizado nenhum artigo com o descritor: plano municipal de educação, portanto, os quatro artigos foram utilizados nesse levantamento.

No Banco de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), em primeiro momento, foram localizados 6.945 (seis

mil, novecentos e quarenta e cinco) trabalhos utilizando como palavra-chave: valorização docente, diante da grande quantidade, foi preciso refinar a pesquisa, o procedimento adotado foi filtrar pela área de concentração Educação. Foram encontrados 134 (cento e trinta e quatro) trabalhos, no entanto, a temática continuava muito ampla, após leitura dos títulos, verificou-se que os mesmos não estavam compatíveis com os descritores, então houve a necessidade de um recorte temporal, optando por selecionar os trabalhos posteriores à aprovação do PNE vigente, ou seja, a partir do ano de 2014, dos quais foram selecionados 9 (nove) trabalhos para uma análise mais detalhada, por serem mais próximos ao tema desta pesquisa.

No site Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) encontrou-se 28 (vinte e oito) trabalhos, a opção de seleção dos trabalhos teve como referência a Lei do Piso N.º 11.738 (PSPN/2008), enfocando assim somente as pesquisas a partir do ano de 2008 até o presente momento, selecionando 6 (seis) trabalhos para leitura.

No total selecionou-se para análise o quantitativo de 19 (dezenove) trabalhos, sendo artigos, teses e dissertações, disponível nos três bancos de dados pesquisados: Scielo, Capes e BDTD, considerando o recorte temporal, conforme já justificado. No procedimento inicial adotado realizou-se leitura e análise dos títulos, resumos e palavras-chaves do material selecionado. O Quadro 1 apresenta as dissertações selecionadas.

Quadro 1 – Levantamento das Dissertações sobre Valorização Docente

Título da Dissertação	Autor	Ano
A construção da carreira docente no sistema municipal de ensino de Rio Claro: profissionalização e valorização profissional	Jeferson Melo Souza	2015
Concepção e valorização do trabalho docente: Políticas Meritocráticas na educação pública	Potiguara Mateus Porto de Lima	2015
As condições de trabalho docente em escola-modelo da rede municipal de educação do Cabo de Santo Agostinho	Joseane Maria da Silva Santos	2015
Trabalho e conflito: a luta docente pela hora-atividade em Mato Grosso do Sul	Daniel Stockman	2015
Valorização Docente em municípios de Mato Grosso do Sul: análise a partir no Plano de Ações Articuladas (PAR)	Fabiana Rodrigues dos Santos	2014
Trabalho docente e valorização do profissional da educação básica: o que diz a legislação (1996 2013)	Ana Flávia Gomes Garcia	2015
Plano Municipal de Educação de Rio Claro-SP:	Mariana Aparecida da	2014

desafios e perspectivas na garantia do direito à educação	Silva	
A instituição do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) por meio da Lei 11.738/2008 valoriza os professores do magistério da educação básica?	Raimundo Raineiro Xavier	2015
A valorização e a precarização do trabalho docente: um estudo de políticas públicas a partir de 1990	Ester Cristiane Wonsik	2014

Fonte: Organizado pela autora a partir dos repositórios: Capes, Scielo e BDTD (2016)

Em relação às dissertações analisadas observamos que, a maioria aborda aspectos específicos e parciais da valorização docente, com recorte em um município e na temática salarial, e da construção de planos de carreira docente, como as dissertações de Souza (2015) e Santos (2014) e o primeiro objetivou acompanhar a construção do plano de carreira docente do município de Rio Claro-SP na busca por compreender se a Secretaria Municipal de Educação tem promovido a valorização profissional dos docentes pertencentes ao Sistema Municipal de Ensino, evidenciando o cenário da realidade da Carreira Docente, mediante realização do mapeamento do histórico das escolas, da caracterização do perfil dos docentes, da demonstração dos avanços e percalços em relação aos direitos trabalhistas. Os resultados indicaram que o Sistema Municipal de Ensino de Rio Claro, promove a valorização docente, tornando a carreira atrativa. O Plano de Carreira é um mobilizador na busca pela qualificação profissional, pois há incentivos financeiros na progressão vertical para nível superior, conforme titulação acadêmica. Já Santos (2014) analisa as contribuições do Plano de Ações Articuladas (PAR) enquanto programa estratégico do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) para a valorização dos profissionais da educação em quatro municípios de Mato Grosso do Sul: Naviraí, Corumbá, Ponta Porã e Dourados, no período de 2007 a 2010, evidenciando quais as ações implementadas nos municípios via PAR em torno dos itens formação, piso salarial e carreira docente.

Duas dissertações analisaram questões específicas relativas à instituição do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). Stockman (2015) retrata na visão de um sindicalista como a conquista da hora-atividade por meio da Lei N.º 11.738/2008 trouxe avanços significativos para o trabalho da categoria docente, apresenta também os embates travados na efetivação desse direito no estado de Mato Grosso do Sul e como o movimento associativo docente esteve presente na luta e discussões em pauta.

Xavier (2015) teve por objetivo analisar a instituição PSPN como ação política implementada pelo Estado, para explicitar a necessidade e relevância que se atribui à valorização econômica e financeira dos professores do magistério público da educação básica, ao mesmo tempo, desvelar como no âmbito da ordem capitalista vigente no país contribui para minimizar a potencialidade do trabalho docente como categoria fundante do ser humano, na visão dos gestores educacionais federais e municipais, e dirigentes de entidade nacional e sindicais municipais participantes da pesquisa, igualmente, nas ações realizadas pela Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino (SASE) do Ministério da Educação (MEC).

Identificamos ainda o trabalho de Wonsik (2014), que investiga em sua dissertação, temática mais ampla abordando as políticas para o trabalho docente no Brasil, principalmente no quesito condições do trabalho docente decorrentes de políticas públicas elaboradas a partir de 1990. Alegando com base nas determinações legais que, por um lado, existe um discurso de valorização docente, por outro, o encaminhamento desse trabalho à crescente precarização, analisa as mudanças nas condições do trabalho docente e as consequências para o exercício das atividades educacionais, decorrentes de políticas públicas de alinhamento neoliberal, implantadas em reformas educativas realizadas em âmbito internacional e nacional. Ressalta-se que, as condições postas sobre os professores-trabalhadores não são naturais nem eternas, mas são produzidas pelo movimento contraditório da sociedade, e dependem tanto das condições históricas que as produziram quanto daquelas a serem forjadas a partir dos múltiplos projetos em disputa na totalidade social.

Outras quatro dissertações trataram de temáticas mais gerais como o trabalho de Santos (2015) que evidencia as dificuldades enfrentadas no cotidiano da realidade escolar na busca da categoria pela valorização docente, que conforme apontado pela autora o foco seria as condições de trabalho dos profissionais como: baixa remuneração, fazendo com que os professores se obriguem a aumentar sua jornada de trabalho e assim, complementar seu rendimento, se configurando como um grande problema da profissão, observa-se incongruências em relação aos direitos previstos no estatuto que rege estes professores e a garantia efetiva de tais direitos. O plano de cargos e carreiras, pouco atrativo, não promove a contento a valorização profissional dos docentes e a formação continuada ofertada pela Secretaria Municipal de Educação é restrita a cursos de atualização pedagógica, ficando de fora os cursos de pós-

graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, os quais contribuem para a progressão na carreira.

Lima (2015) analisa o papel que políticas de limitação de recursos financeiros e gestão eficiente de resultados cumpriram na construção de sistemas de avaliação em larga escala e de responsabilização dos trabalhadores da educação. Também nos atentamos na pesquisa à como o pacote de medidas neoliberais na educação traz consigo concepções de sociedade, educação e trabalho (com destaque para o trabalho docente) expressas nos currículos, que buscam nortear e mesmo estruturar as práticas pedagógicas.

Garcia (2015) aponta o trabalho docente e a valorização do profissional da educação básica no contexto da legislação educacional entre 1996 e 2013. Evidenciando que a política educacional permeia a problemática de pesquisa por se entender que as mudanças repercutiram na intensificação e precarização do trabalho docente, analisando os marcos legais que orientam a organização do trabalho docente e a valorização dos profissionais da educação apontando uma ideia da compreensão de todo o arcabouço legal que ordena, orienta e fundamenta o exercício do magistério só pode de fato ser compreendida se houver a identificação do tempo político estabelecido não só no país, mas, no mundo.

O trabalho de Silva (2014) teve por objetivo acompanhar o processo de formulação e tramitação do primeiro Plano Municipal de Educação (PME) do município de Rio Claro/SP, como instrumento de política educacional, tentando identificar como a sociedade mobilizou-se para a construção do referido plano, as possíveis tensões entre os diversos grupos sociais nele atuantes e como serão definidos pelo Poder Público no texto final as ações e metas concernentes à educação infantil e ao ensino fundamental, para garantir, no limite do tempo estabelecido pelo Plano, a concretização dos direitos já consagrados em âmbito legal.

Ainda que nenhum destes trabalhos tenha se debruçado especificamente sobre nosso objeto de pesquisa, eles subsidiaram nossas reflexões na medida em que tem abordagens e temáticas diversas mas, que dialogam com a questão da construção dos Planos Municipais de Educação e/ou aspectos relativos à valorização docente.

Em relação aos artigos selecionados, destacamos textos conforme apresentados no quadro a seguir.

Quadro 2 – Artigos publicados em Periódicos sobre os temas Valorização Docente e Planos de Educação

Título do Artigo	Autor	Ano
Políticas de valorização do trabalho docente no Brasil: algumas questões	Marli André	2015
Valorização e formação dos professores para a educação básica: questões desafiadoras para um novo Plano Nacional de Educação	Leda Scheibe	2010
O Plano Nacional de Educação e a valorização docente: confluência do debate nacional	Silker Weber	2015
A valorização dos professores da educação básica e as políticas de responsabilização: o que há de novo no Plano Nacional de Educação?	Maria Helena Augusto	2015
Valorização Profissional Docente nos sistemas de ensino de Minas Gerais e Pernambuco	Alexandre William Barbosa Duarte e Dalila Andrade Oliveira	2014
Valorização dos profissionais: a carreira e salários	Juçara Dutra Vieira	2014

Fonte: Organizado pela autora a partir dos repositórios: Capes, Scielo e BDTD (2016)

Os artigos do quadro 2 foram selecionados pela proximidade dos títulos com o tema de pesquisa, os quais posteriormente foram lidos, e cuja análise está detalhada a seguir:

André (2015) investigou questões referentes às políticas de formação inicial e continuada, à carreira docente, ao acompanhamento aos iniciantes e aos apoios ao trabalho do professor em Estados e municípios brasileiros. Foram identificados três tipos de iniciativas para valorizar os docentes: socialização de práticas exitosas, prêmios por desempenho e apoio à qualificação profissional. As análises indicaram que esses incentivos tendem a compensar o professor individualmente e que não há informações suficientes, de levantamentos ou de pesquisas, que possam atestar os efeitos dessas medidas na qualidade do ensino de sala de aula e na aprendizagem dos alunos.

Scheibe (2010) propõe-se a colaborar com o tema valorização do profissional docente, abordando algumas das questões desafiadoras que se colocam para a melhoria deste campo de trabalho, bem como os principais embates que suscitam tais proposições. Considerando os encaminhamentos mais gerais já propostos pelas conferências nacionais – CONEB (2008) e CONAE (2010) – e, ainda, pelo documento do CNE para o novo Plano Nacional de Educação (PNE), relativo ao período de 2011

a 2020. Conclui-se que cabe ao novo PNE estabelecer prioridades para que continue o trabalho que hoje amplia a valorização e a formação desejada, corrigindo percursos, introduzindo novas ações e formulações legislativas e abrindo, cada vez mais, as possibilidades de participação do coletivo educacional para a formulação dos encaminhamentos necessários.

Weber (2015) cujo trabalho apresenta ângulos do debate sobre a valorização docente, retrata sentidos que foram se fixando nas políticas educacionais estabelecidas nos últimos 40 anos no contexto da luta em favor da democracia. Destaque dado aos sentidos de valorização da docência defendidos em propostas da sociedade política e da sociedade civil, com ênfase naquelas incorporadas na legislação nacional. A análise é realizada em interlocução com interpretações do debate acadêmico, principalmente, sobre a vinculação entre valorização do magistério, formação docente e qualidade da educação.

Augusto (2015) propõe analisar a provável correlação/associação que poderia estar sendo proposta no Plano Nacional de Educação (PNE), Lei nº 13.005/2014, entre o incentivo ao mérito docente e as políticas de valorização dos professores da educação básica, como a progressão nas carreiras profissionais, os reajustes, e bonificações salariais. Tendo por referência os estudos sobre a regulação educativa, no sentido de exercer um amplo controle sobre os resultados escolares, associando-os às prestações de contas e à responsabilização dos professores e da gestão escolar.

Duarte e Oliveira (2014) apontam a preocupação de Organismos Internacionais com a valorização dos profissionais do magistério diante da expansão da oferta da educação básica e a preocupação com a escassez de profissionais em determinadas disciplinas e áreas do conhecimento. Tal escassez se dá pela desvalorização da profissão docente, principalmente em termos de remuneração e reconhecimento social da profissão, portanto emerge a necessidade de políticas públicas capazes de atrair profissionais e garantir propostas que irá manter-los na carreira, visto que a evasão se torna cada vez mais freqüente na profissão docente. Os autores destacam Minas Gerais e Pernambuco como cenário de intensas reformas educacionais brasileira nas duas últimas gestões no âmbito estadual tendo como foco ações voltadas para a valorização docente, no entanto, tais políticas não estão se efetivando.

Vieira (2014) aborda a valorização dos profissionais da educação básica, examinando a situação das carreiras estaduais e a consolidação do Piso Salarial

Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da educação básica no PNE 2014-2024.

Os artigos analisados serviram de grande contribuição para conceituar o tema da “Valorização Docente” Sheibe (2010), Weber (2015) e Augusto (2015) evidenciam a importância da valorização docente no cerne das políticas educacionais. André (2014) trouxe contribuições acerca da formação inicial e continuada. E para complementar o conceito de valorização docente, Duarte e Oliveira (2014); e Vieira (2014) colaboraram com os aspectos voltados para o reconhecimento social da profissão por meio da remuneração salarial.

Para concluir o levantamento acerca das produções científicas sobre o tema “Valorização Docente” o quadro a seguir apresenta as Teses selecionadas.

Quadro 3 – Teses levantadas sobre os temas Valorização Docente e Planos de Educação

Título da Tese	Autor	Ano
Promoção, vencimento e avaliação de desempenho: o PCCR da rede municipal de ensino de Natal/RN (2004-2010)	Rosângela Mario de Oliveira	2014
A jornada de trabalho dos professores da escola pública em contexto de políticas de valorização docente e qualidade da educação	Josete Maria Cangussú Ribeiro	2014
Piso salarial para os educadores brasileiros: quem toma partido ?	Juçara Dutra Vieira	2012
A Política de remuneração docente e valorização do magistério no município de Campo Grande (MS): impactos da implantação do Fundeb (2007-2012)	Ricardo José Senna	2014

Fonte: Organizado pela autora a partir dos repositórios: Capes, Scielo e BDTD (2016)

Com temáticas diversas essas quatro teses apresentam análises sobre a carreira e a remuneração docente, sobre a jornada de trabalho, e sobre o PSPN. Observamos que destes trabalhos apenas o de Vieira (2012) trata de uma questão geral ao abordar como se deu a trajetória de tramitação da Lei do Piso (PSPN) no congresso, desde sua agenda, até a implementação. Nesse trabalho, a autora afirma que ao mesmo tempo em que o piso salarial nacional representa uma vitória, resultado de muita luta dos profissionais da educação básica, é também, resultado de um movimento complexo, contraditório e desafiador, pois a lei deixou brechas de interpretação, ocasionando sua paralisação durante cinco anos, pelo fato de cinco Estados Brasileiros (Paraná, Santa

Catarina, Rio Grande do Sul, Mato Grosso do Sul e Ceará), entraram com uma ação judicial alegando inconstitucionalidade da lei, contestação que foi julgada improcedente somente em Agosto de 2011.

Os demais trabalhos tratam de questões referentes à cidade de Natal (RN), Campo Grande (MS) e o Estado de Mato Grosso. Oliveira (2014) apresenta um estudo que incide sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos professores no período de 2004 a 2010 em Natal, Rio Grande do Norte, constatou-se que os índices remuneratórios relativos à promoção em toda a carreira docente estão condicionados a uma estratégia de avaliação de desempenho que desvaloriza o vencimento (professor) em um percentual mínimo de 25% (até 25 anos), isto é, quando não há fatores que desestruturam a possibilidade de efetivação de tal estratégia. O valor do vencimento a partir da década de 1990, reside na implantação em nível nacional do PSPN estabelecido pela Lei nº 11.738/2008, em que o vencimento não chega a três salários mínimos na rede municipal de Natal/RN. Apesar da conquista da categoria aprovando o seu PCCR, nem este instrumento, tampouco a política de Fundos conseguiram estabelecer regulamentações capazes de dar conta da valorização do magistério municipal. Faz-se necessário garantir, em termos percentuais e financeiros, aumentos reais à remuneração dos professores, com a obtenção das promoções horizontais, revendo aqueles que estruturam a carreira e a reformulação dos condicionantes da avaliação de desempenho.

Ribeiro (2014) enfatiza a jornada de trabalho dos professores da escola pública em contexto de políticas de valorização docente e qualidade da educação, em uma reflexão a partir das políticas de valorização docente implementadas no Brasil e no Estado de Mato Grosso. Abordando problemas detectados em termos de organização, quantidade e qualidade das horas trabalhadas diretamente com os estudantes e das horas fora da sala de aula, despendidas nas atividades de planejamento, avaliação, preparo das aulas e formação continuada. Trata da totalidade da jornada de trabalho, intrinsecamente ligada à carreira docente e à remuneração, com efeitos diretos na qualidade dos processos educacionais e na valorização docente.

Dentre os estudos levantados por meio dessa pesquisa, elencamos para análise aqueles que contribuem com o tema de pesquisa, considerando os aspectos constituintes da valorização docente: Formação, Salário, Carreira e condições de trabalho.

As dissertações de Xavier e Stockman, ambas defendidas em 2015 tratam da implantação da Lei do Piso (Lei N.º 11.738/2008) Xavier analisou a implementação em nível Federal, já Stockman analisou a implementação da Lei a nível estadual (Mato Grosso do Sul).

A Lei 11.738/2008 é uma ação política do Estado, considerada necessária ao avanço da política de valorização dos profissionais do magistério da educação básica e da melhoria da qualidade de ensino e, como tal, não pode ser ignorada ou descumprida pelos entes federados. Por isso cabe a todos os órgãos do Estado brasileiro cumpri-la e fazê-la cumprir, para não transformar em letra morta o resultado de uma luta histórica dos professores e da conjugação de esforços das autoridades educacionais, gestores, profissionais da educação e outros segmentos sociais envolvidos com a qualidade da educação e com direitos das crianças e jovens no país. Esta é a lógica do Estado ao instituir o PSPN (XAVIER, 2015, p.19).

O autor aponta a efetivação da Lei do Piso como medida para a melhoria da qualidade do ensino, já Stockman (2015) apesar de tratar da mesma lei, traz um enfoque para a aplicação da jornada de trabalho, a efetivação da hora atividade dos docentes do estado de MS como cumprimento à Lei N.º 11.738 de 2008.

[...] o poder normativo da União simboliza uma ruptura na ampliação dos direitos trabalhistas, pois à medida que é dada autonomia para os entes federados legislar em matéria de tempo mínimo de planejamento do trabalho, abre espaços para a incorporação de jornadas de hora-atividade muito aquém do necessário alegando, por parte dos estados e municípios, falta de recursos para custear novas contratações, por exemplo (STOCKMAN, 2015, p.87).

A produção em termos de valorização da profissão docente tem contemplado uma vasta produção acerca de implementação de programas com um olhar para a valorização da profissão, como por exemplo, o Programa de Formação Continuada para os professores da Educação Básica (PARFOR) e o Plano de Ações Articuladas (PAR) e ainda o estudo das metas do Plano Nacional de Educação (PNE) e sua articulação com os planos municipais e estaduais de educação.

Além de estudos específicos sobre a realidade de alguns estados e municípios como é o caso da dissertação de Silva (2014) que analisa o PME de Rio Claro-SP, porém com um olhar voltado para o direito à educação e não para a questão da valorização docente, como é o foco dessa pesquisa.

Destaca-se que sobre o PME do município de Dourados-MS ou sobre os componentes da valorização docente no município não se encontrou nenhuma produção acadêmica, comprovando o ineditismo da pesquisa e sua relevância diante da produção científica da área sobre a temática.

Nessa direção, a questão norteadora que indaga essa pesquisa é: Como o tema valorização docente foi tratada no processo de formulação do Plano Municipal de Educação de Dourados-MS ?

Para responder a essa indagação tem-se como objetivo geral que baliza esta investigação:

Analisar o processo de formulação das metas que tratam da valorização docente no Plano Municipal de Educação de Dourados-Mato Grosso do Sul.

Desdobrando esse objetivo geral têm-se os seguintes objetivos específicos que nortearam a proposição da investigação.

- Conceituar valorização docente.
- Identificar o conceito de valorização docente presente na legislação educacional nacional.
- Investigar o contexto em que foram geradas as políticas de valorização docente decorrentes das normatizações presentes no Plano Municipal de Educação.
- Analisar os discursos dos sujeitos envolvidos no processo de formulação do Plano Municipal de Educação de Dourados.

A pesquisa está pautada em estudo qualitativo, o qual se trabalha com diversas fontes, como diário oficial, sites de notícias online, site oficial do sindicato local e da prefeitura municipal, artigos, dissertações e teses que tratam do tema. Tanto para o levantamento bibliográfico, quanto para o documental e também a pesquisa de campo.

Conforme observa Godoy (1995 p.21) “a abordagem qualitativa, não se apresenta como uma proposta rigidamente estruturada, ela permite que a imaginação e a criatividade levem os investigadores a propor trabalhos que explorem novos enfoques”.

Para efeito de caracterização geral e educacional do município foram consultadas diferentes bases de dados com destaque para aquelas preparadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) e pelo Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos Anísio Teixeira (INEP). Desenvolvida pesquisa documental por meio de levantamento de fontes primárias e secundárias, como publicações no Diário

Oficial e nos Jornais Eletrônicos do município em análise, entre outros documentos identificados no decorrer da pesquisa.

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).

O uso de documentos para a pesquisa traz uma riqueza de informações, já que “elas podem ser utilizadas em várias áreas de ciências humanas e sociais, aproximando o entendimento do objeto na sua contextualização histórica e sociocultural” (SÁ; SILVA; ALMEIDA; GUINDANI, 2009). Cellard complementa que documento é “tudo o que é vestígio do passado, tudo o que serve de testemunho, é considerado como documento ou fonte” (2008, p. 296).

Assim, a análise documental consiste em “[...] de reunir todas as partes, elementos da problemática ou do quadro teórico, contexto, autores, interesses, confiabilidade, natureza do texto, conceitos-chave” (CELLARD, 2008, p. 303).

Utilizou-se procedimento de coleta de dados por meio da entrevista semiestruturada, para “obtenção de informações sobre opiniões, concepções, expectativas, percepções sobre objetos ou fatos, ou ainda para complementar as informações sobre fatos ocorridos que não puderam ser observados” (MANZINI, 2003).

Tal procedimento permite o enriquecimento dos dados coletados por meio da análise documental, pois expressa o envolvimento do entrevistado, seu modo de agir e pensar frente à determinado tema.

A entrevista não estruturada visa obter do entrevistado o que ele considera os aspectos mais relevantes de determinado problema: as suas descrições de uma situação em estudo. Por meio de uma conversação guiada, pretende-se obter informações detalhadas que possam ser utilizadas em uma análise qualitativa. A entrevista não estruturada procura saber que, como e por que algo ocorre (RICHARDSON, 2015, p. 208).

A entrevista realizada com cinco sujeitos envolvidos diretamente no processo de elaboração do Plano Municipal de Educação (PME) sendo eles: 1 (um) representante do Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município (Simted), 1(um) representante da Secretaria Municipal de Educação de Dourados (Semed), 1 (um) representante do poder legislativo na Câmara Municipal de Dourados, 1 (um) representante do Conselho

Municipal de Dourados (Comed) e 1(um) representante docente da Rede Municipal de Ensino.

Justifica-se a escolha dos sujeitos entrevistados pelo posicionamento adotado durante a participação nas reuniões e plenárias de construção e formulação do PME, bem como o conhecimento empírico que os mesmos possuem acerca da realidade do município¹. Conforme analisa Duarte (2002):

[...] a definição de critérios segundo os quais serão selecionados os sujeitos que vão compor o universo de investigação é algo primordial, pois interfere diretamente na qualidade das informações a partir das quais será possível construir a análise e chegar à compreensão mais ampla do problema delineado (p.141).

Os sujeitos foram escolhidos para participarem da entrevista pelo fato de representarem um segmento ou instituição, ocupando cargos públicos, pois quando uma pessoa diz que está falando em nome de uma organização ou segmento, esta pessoa não necessariamente foi autorizada pela organização ou segmento para fazê-lo, mas por algum motivo ela se sente apta e responsável por representar aquele grupo. “Ela se torna representante desse grupo quando fala em nome dele em um espaço de negociação, discussão ou deliberação pública e é reconhecida pelo demais presentes como representante desse grupo” (SERAFIM; SANTOS, 2008, p.15).

Apropria-se para esse estudo o ciclo de políticas de Palumbo, tendo como objeto de investigação o Plano Municipal de Educação (PME) de Dourados, Mato Grosso do Sul, considerando que tal documento passa pelas etapas do processo de elaboração de políticas públicas: agenda, formulação, implementação, avaliação e resultados. Justifica-se a abordagem, destacando que:

Porque a política é o resultado de um sistema pra sua formulação, os princípios e as estratégias básicas do governo são desenvolvidos a cada momento do ciclo de uma política, desde o planejamento da agenda até o seu impacto. É útil pensar na elaboração de uma política como um processo seqüencial ou cronológico (PALUMBO, 1994, p.49).

As etapas que compõem o processo elaboração de políticas públicas: a) determinação da agenda, onde a dinâmica da definição do problema é questão essencial

¹ Diante da participação desta pesquisadora nas plenárias de formulação do PME foi possível observar o envolvimento dos sujeitos escolhidos para entrevista, participativos e atuantes, ajudaram a redigir o texto e formular as estratégias do plano, sempre demonstrando propriedade e conhecimento ao debater questões pertinentes para a melhoria do ensino e das condições dos trabalhadores em educação no município.

para a compreensão da política pública; b) formulação e legitimação da política (seleção de proposta, construção de apoio político, formalização em lei); c) implementação de políticas (operacionalização da política em planos, programas e projetos no âmbito da burocracia pública e sua execução); d) avaliação de políticas (relato dos resultados alcançados com a implementação das propostas e programas de governo, avaliação dos impactos dos programas e sugestão de mudanças) [...] (PALUMBO, 1994, p.49-50).

A análise do processo de formulação do PME corrobora com a justificativa das escolhas dos sujeitos, conforme apontado por Martins (2014) tanto os poderes executivo, legislativo e judiciário quanto a participação social.

O Estado é frequentemente, confundido com o governo, o que pode levar a análises equivocadas. [...] porque este ocupa uma das posições institucionais de poder, por determinado período – limitado, quando se trata de uma democracia – e não representa sequer o conjunto do poder, repartido entre os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário. E, todos os poderes interferem na formulação ou implementação das políticas públicas, mesmo o Judiciário, que em última instância assegura os direitos cuja efetividade é instrumentalizada pelas políticas públicas. [...] além dos tradicionais poderes do Estado, a sociedade tem cada vez mais participado da formulação, implementação e controle das políticas públicas. (MARTINS, 2014, p. 14).

Portanto, as características e interações entre os sujeitos influenciam na formulação das políticas educacionais.

[...] a gestação e consolidação das políticas de financiamento da educação somente é possível a partir do aprendizado que a experiência de sua implementação proporcionar e, sobretudo, pela qualidade da participação dos movimentos sociais, dos distintos segmentos da sociedade civil e dos poderes Executivo e Legislativo e do diálogo e negociação entre esses atores, que influíram em maior ou menor medida em todas as políticas instituídas e normas aprovadas no passado recente (MARTINS, 2014, p. 28).

A valorização docente na formulação do PME-Dourados como objeto de investigação desta pesquisa, pautou-se na análise das metas 15, 16, 17 e 18 e suas respectivas estratégias. Para análises dos dados obtidos durante a pesquisa, o texto está organizado na seguinte estrutura:

O primeiro capítulo apresenta o conceito de valorização docente em âmbito nacional, pós Constituição Federal de 1988, evidenciando as políticas em torno da formação, salário e carreira como aspectos constituintes da valorização. O segundo

capítulo analisa o processo de elaboração de políticas educacionais em âmbito municipal, culminando na Lei N.º 3.904 (PME 2015-2025) de Dourados-MS, desde a agenda até sua formulação; bem como os embates enfrentados pela categoria decorrente das alterações das estratégias das metas que tratam da valorização docente no PME.

O terceiro e último capítulo analisa por meio das entrevistas, como se deu a atuação dos sujeitos na formulação do PME e como os mesmos se posicionaram frente aos desafios que envolveram a aprovação do plano.

Acredita-se que a discussão e o estudo do tema proposto têm relevância social na medida em que pode oferecer significativas contribuições para a compreensão da consciência política e coletiva da categoria docente na busca pela efetivação da valorização da profissão, desse modo, evidenciamos que o desenvolvimento desta pesquisa em âmbito local, possa contribuir nos debates de futuras pesquisas acerca da valorização docente dos municípios do estado de Mato Grosso do Sul.

CAPÍTULO I

POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DOCENTE NO CONTEXTO BRASILEIRO PÓS-1988

Este capítulo analisa o conceito de valorização docente, a partir da análise de dois elementos, inicialmente procuramos compreender as políticas em âmbito nacional posteriores a Constituição Federal de 1988 procurando apontar como estas sinalizam para os aspectos fundamentais da valorização docente. Também nos referenciamos na produção da área, como forma de subsidiar a compreensão da temática e a análise dos dados empíricos.

Para cumprir com esses objetivos o primeiro item deste capítulo dedica-se em analisar o conceito de valorização docente pós 1988, mapeando a legislação pertinente ao tema.

Os itens subsequentes foram pensados tendo como base o conceito discutido no primeiro item, desta forma aborda de forma detida os elementos que identificamos como partes constitutivas da valorização docente. Nessa perspectiva o segundo item aborda a formação como requisito indispensável para atuação na profissão, o terceiro evidencia o salário como um dos aspectos mais representativo na escolha pela carreira docente e o quarto item traz o enfoque para a garantia de planos de carreira como instrumento norteador de apoio para o profissional, optamos por tratar também neste item as questões relativas às condições de trabalho docente.

1.1 A Valorização Docente: conceito

As políticas públicas no âmbito educacional assumem uma grande complexidade em sua efetivação. Afirma Palumbo (1998) que “as políticas públicas estão em constante mudança, pois passam por reformulações e transformações, podendo não se efetivar ou ser substituída por novas abordagens ou perspectivas”. Acrescenta, ainda que, as políticas públicas podem ser entendidas como “um processo ou uma série histórica de intenções, ações e comportamento de muitos participantes” (1998, p.35).

Em termos comuns, as políticas públicas se constituem por um conjunto de ações públicas executadas pelo governo, que influencia e movimenta a sociedade como um todo. Assim, as relações entre Estado e sociedade e sua intervenção por diferentes fatores, principalmente quando se trata de políticas públicas sociais que visam garantir o

direito à educação, à previdência, à habitação, à saúde, ao saneamento básico, dentre outros.

Considerando a educação como direito público subjetivo², direito esse de responsabilidade pública, envolve fatores complexos exigindo um esforço por parte da gestão pública para a aferição do sucesso ou fracasso na efetivação desse direito.

A educação como direito e dever do Estado tem como finalidade proporcionar a todos os cidadãos condições e igualdade de acesso e permanência à educação gratuita e de qualidade social.

O Estado democrático é promotor de justiça. Em permanente diálogo com a sociedade civil, ele absorve suas demandas. O Estado é encarado como promotor da 'igualdade de oportunidades', isto é, ele deve prover cada cidadão dos instrumentos necessários ao seu crescimento como pessoa. Se a saúde e a educação são instrumentos fundamentais para o sucesso do indivíduo, é dever do Estado prover cada um de seus membros desses meios. O Estado coloca todos, em iguais condições, na linha de partida (SOUZA, 2009, p.239).

O conceito de Estado não é um conceito universal, serve apenas para indicar e descrever “uma forma de ordenamento político surgida na Europa a partir do século XIII, utilizando-se do método histórico-crítico o Estado se apresenta como uma forma de organização de poder determinada historicamente” (BOBBIO; MATTEUCCI; PASQUINO, 2007, p.425-426).

No entanto, para que se alcance a tão almejada qualidade do ensino em nosso país, são necessárias uma série de ações e propostas que devem ser pensadas de forma democrática e que de fato, atendam às demandas da escola e todos os sujeitos envolvidos no processo de ensino-aprendizagem. Conforme enfatiza Gadelha (2009):

A educação como um processo amplo deve dar conta da complexidade que se manifesta no contexto da prática concreta desenvolvida pelos profissionais do ensino, os quais devem contribuir com ações educativas para que os alunos possam compreender e transformar, positiva e criticamente, as relações sociais e os espaços onde vivem (p.178).

² O direito público subjetivo trata-se de uma capacidade reconhecida ao indivíduo em decorrência de sua posição especial como membro da sociedade, que se materializam no poder de colocar em movimento normas jurídicas no interesse individual. Em outras palavras, o direito público subjetivo confere ao indivíduo a possibilidade de transformar a norma geral e abstrata contida num determinado ordenamento jurídico em algo que possua como próprio (DUARTE, 2003).

É necessário ressaltar que uma Política Educacional que preza por uma educação de qualidade, deve estar comprometida com a valorização dos profissionais da educação básica pública, como requisito indispensável para a construção de uma escola e de uma sociedade, ambas democráticas. Nesse sentido, Braz (2009) enfatiza que:

[...] outro aspecto a ser considerado é que ano após ano, assiste-se a elevação dos índices relativos aos professores que abandonam a docência em consequência dos baixos salários e das precárias condições de trabalho nas escolas [...] diz respeito ainda ao quadro de pressão social existente frente à educação e particularmente ao professor, ao qual lhe atribuem um papel relevante no desenvolvimento da sociedade tecnocrática competitiva, reivindicando-lhe formação de qualidade para suprir as exigências desta sociedade (2009, p.154).

Partindo dessa afirmação, o professor é o sujeito central no processo de formação humana, política e social, portanto, valorizar esse profissional se torna fundamental para que se alcance o objetivo central da profissão docente, que é formar cidadãos capazes de contribuir e atuar na sociedade, para isso a valorização docente precisa de fato ser tratada como prioridade no contexto das políticas públicas educacionais.

Diante da responsabilidade social exigida do professor, portanto, valorizá-lo dignamente deve ser prioridade no planejamento político de uma nação, não são poucos os desafios a superar na busca pela valorização da profissão docente, tais desafios se tornam mais que urgentes porque, sem professores valorizados e continuamente qualificados, o direito a uma educação de qualidade para todos não será uma realidade em nosso país, o que pode retardar a consecução de metas de qualidade na educação que são imprescindíveis para o desenvolvimento do país (GATTI; BARRETO, 2009).

Para discutir o conceito de valorização docente nos apoiamos em autores que trataram da temática. Partimos de Monlevade (2000) que destaca os aspectos fundamentais que norteiam as políticas de valorização docente: remuneração, carreira e formação:

Formação inicial e continuada: desde o normal do nível médio e as licenciaturas específicas, até o doutorado, incluindo as iniciativas de reciclagem permanente a cada novo desafio para os profissionais e a cada novo avanço do conhecimento pedagógico.

Piso salarial profissional: um patamar de remuneração referenciado a um valor suficiente para que o professor tenha satisfeito suas necessidades pessoais e familiares de subsistência e de

desenvolvimento profissional com um só vínculo de trabalho. Isto somente será possível quando se instalar um Fundo Nacional da Educação Básica, constituído pela totalidade de impostos vinculados a educação nos Estados e Municípios e complementado pela União, que corresponda ao custo-aluno-qualidade.

Jornada integral com pelo menos 30% de hora atividade: a essência do ser professor não é ensinar, mas garantir a aprendizagem da totalidade de seus alunos. Para tanto, ele precisa dedicar-se integralmente a uma só escola, estar identificado com seu projeto-político-pedagógico e, acima de tudo, ter um tempo substancial para o preparo de suas aulas, para as discussões coletivas com os educadores e pais, para a avaliação contínua da produção dos alunos.

Carreira com progressão constante e compensadora: o professor bem formado, competente e comprometido será sempre disputado pela procura do mercado de trabalho. Mesmo na situação atual da desvalorização, a educação superior, as escolas particulares e a iniciativa privada em geral tem 'sequestrado' os melhores educadores públicos com melhores salários e condições de trabalho. Por isso, a carreira precisa premiar os melhores e incentivar todos a dar o melhor de si (MONLEVADE, 2000, p.8, grifos nosso).

Corroborando com esse conceito, Duarte e Oliveira (2014) confirmam os aspectos que Monlevade considera constituinte da valorização docente

[...] dentre outros aspectos, uma política de desenvolvimento profissional docente como possibilidade de progresso na vida profissional, que não se reduza apenas no aspecto formativo, mas que contemple também outros elementos de grande significância, como **salário, as condições de trabalho e a progressão na carreira** (DUARTE; OLIVEIRA, 2014, p.68, grifos nosso).

Entendemos a carreira, salário e formação, como uma síntese de muitos elementos que compõe o conceito de valorização docente uma vez que se trata de expressão com larga circulação nos discursos das escolas, dos sindicatos, dos governos, da imprensa e dos partidos políticos, conceitua-lá, portanto, não se trata de uma definição simplista, abrange dimensões objetivas, como: regime de trabalho; piso salarial profissional; carreira docente com possibilidade de progressão funcional; concurso público de provas e títulos; formação e qualificação profissional; tempo remunerado para estudos, planejamento e avaliação, assegurado no contrato de trabalho, e condições de trabalho e dimensões subjetivas: reconhecimento social, auto-realização e dignidade profissional (LEHER, 2011).

Estes elementos que sintetizam o conceito também estão presente na formulação da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), instituição representativa da categoria em nível nacional. Esta enfatiza que o salário, carreira e

formação, são elementos essenciais que devem ser abordados nas políticas de valorização docente para que se tornem efetivas.

Autores que tratam a temática mantêm consenso sobre as dificuldades encontradas na prática para efetivarem-se políticas educacionais voltadas para valorização docente, apesar das várias tentativas empreendidas nos últimos anos pelo Governo Federal e pelos estados, municípios e Distrito Federal, destacando-se mais recentemente a lei que instituiu um piso salarial e o decreto sobre a Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica, a situação atual ainda é bastante crítica, certamente devido a omissões que se acumularam e foram progressivamente se agravando ao longo da história (GATTI; BARRETO, 2009). Nesse sentido

[...] é preciso que ações que visem à valorização social da profissão sejam tomadas com vistas a uma mudança do atual quadro da força de trabalho do magistério público, haja vista que a dificuldade em atrair e manter bons profissionais no ensino reside, em grande medida, no baixo retorno salarial da carreira, nas condições de trabalho inadequadas apresentadas e no baixo prestígio social da profissão docente, contrastando com a alta expectativa depositada sobre a atuação dos professores (DUARTE; OLIVEIRA, 2014, p.71).

Percebe-se que a responsabilidade da profissão não reflete um reconhecimento social para o profissional, cabe ressaltar a necessidade de políticas capazes de fazer valer o regime de colaboração entre os entes federados e que a União faça sua parte.

No contexto brasileiro constituído de pequenos municípios que dependem dos repasses estaduais e federais para suprir suas necessidades, dentre elas, as demandas educacionais, o repasse financeiro adequado por parte da União se torna indispensável e urgente. Gatti, Barreto, André (2011, p. 267) reafirmam a importância das políticas de ação e implementação nos três níveis da Federação, enfatizando que “[...] é necessário esforços conjuntos na direção da ampliação da formação dos docentes, de melhoria da carreira e dos salários e de oferta de apoios pedagógicos diversos”.

Assim, o conceito de Valorização Docente adotado neste trabalho está organizado em três temáticas: formação inicial e continuada, salário e carreira. Destaca-se que as condições de trabalho se constituem como elemento da valorização docente, porém, será abarcada ao tema plano de carreira, pois remete à questões relacionadas à saúde do professor, quantitativo de alunos por sala, disponibilidade de material

pedagógico, infraestrutura física da instituição escolar, jornada de aulas complementares na mesma escola, entre outros.

Partindo então dessa conceituação de valorização docente procuramos analisar como esta temática comparece na legislação atual, partindo da Constituição Federal de 1988 (CF/88), da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional Lei n.º 9.394 de 1996, (LDBEN), dos Planos Nacionais de Educação de 2001 e 2014 (respectivamente PNE 2001 e PNE 2014) a Lei N.º 11.494 de 2007 que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) N.º 9.394 de 1996, fortalece a redação da CF/1988, oferecendo contribuições significativas para a profissão como a forma de ingresso no magistério, jornada de trabalho, habilitações para exercer o ofício e o requisito de pertencer à categoria docente para ocupar cargo de gestão e supervisão escolar.

A LDBEN (9394/96) determina que os sistemas de ensino devem promover a valorização dos profissionais da educação, com enfoque nas questões de formação inicial e continuada, aperfeiçoamento profissional, piso salarial profissional nacional, progressão funcional, condições dignas de trabalho e jornada de trabalho, conforme direito garantido em seu Art. 67:

Art.67. Os sistemas de ensino promoverão a **valorização dos profissionais da educação**, assegurando-lhes, inclusive, nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:
I- Ingresso exclusivamente por concurso público e prova de títulos;
II- Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
III- Piso salarial profissional;
IV- Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
V- Período reservado a estudos, planejamentos, avaliação, incluído na carga de trabalho;
VI- Condições adequadas de trabalho; [...] (BRASIL, 1996, grifos nosso).

Assim, fica evidente a necessidade de que os órgãos responsáveis pela administração da educação atendam as demandas, que correspondam às necessidades do desenvolvimento do trabalho pedagógico nas escolas públicas da educação básica, garantindo os direitos dos profissionais do magistério, conforme previsto na forma da lei.

Em 1998 a Emenda Constitucional N.º 19 alterou a CF/88, excluindo o regime jurídico único para as instituições mantidas pela União, ou seja, responsabilizando Estados e Municípios pela elaboração de planos de carreira para a categoria “V- Valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos” (BRASIL, 1998).

O Plano Nacional da Educação, aprovado pela Lei N.º 10.172 (PNE 2001-2011), em Janeiro de 2001, aponta a valorização dos profissionais da educação como uma das prioridades, destacando que a formação inicial e continuada, faz parte dessa valorização assim como a garantia das condições adequadas de trabalho, entre elas, o tempo de estudo e preparação das aulas, salário digno, com piso salarial e carreira de magistério (BRASIL, 2001).

No entanto, as metas previstas nesse PNE (2001-2011) não avançaram como apresentado, o motivo fundamental que dificultou a consolidação dos dispositivos do PNE como políticas educacionais se deu em sua grande maioria pela falta de recursos financeiros. Segundo Saviani, assegurar os recursos financeiros se constitui “como a condição prévia e necessária de viabilidade de todas as demais [...] sem que os “recursos sejam assegurados, o Plano todo não passará de uma carta de intenções” (2008, p. 318).

Em 2006, o artigo 206 da CF/1988 foi novamente alterado pela Emenda Constitucional N.º 53 “V- valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas”, tal alteração contempla todos os funcionários que compõem o ambiente escolar e não somente os responsáveis pelo ensino, conforme redação anterior, especificando ainda, que o ingresso por meio de concurso público se aplica aqueles que pertencem à rede pública de ensino, ou seja, nas esferas federal, estadual e municipal.

Além dessa alteração, a Emenda Constitucional N.º 53/2006, inclui o princípio “VIII- piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal”. Conta ainda com o parágrafo único que diz

A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (BRASIL, 2006).

Observa-se, portanto, que acompanhando a definição de valorização docente diferentes elementos são consignados na legislação para garantir o salário e planos de carreira não apenas aos docentes mas a todos os “profissionais da educação”, embora a EC 53 não especifique a abrangência desse termo.

A Lei N.º 11.494 de 2007 que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), em substituição a Lei N.º 9.424 Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), que vigorou de 1998 a 2006.

Esse fundo tem entre seus dispositivos a obrigatoriedade de pagamento dos salários dos professores, podendo ainda ser utilizado para custear despesas com atividades de formação continuada dos profissionais. Em seu artigo 22 consta que “pelo menos 60% (sessenta por cento) dos recursos anuais totais dos Fundos serão destinados ao pagamento da remuneração dos profissionais do magistério da educação básica em efetivo exercício na rede pública” definindo claramente os profissionais que tem acesso à esse direito:

I - remuneração: o total de pagamentos devidos aos profissionais do magistério da educação, em decorrência do efetivo exercício em cargo, emprego ou função, integrantes da estrutura, quadro ou tabela de servidores do Estado, Distrito Federal ou Município, conforme o caso, inclusive os encargos sociais incidentes;

II - profissionais do magistério da educação: docentes, profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência: direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica;

III - efetivo exercício: atuação efetiva no desempenho das atividades de magistério previstas no inciso II deste parágrafo associada à sua regular vinculação contratual, temporária ou estatutária, com o ente governamental que o remunera, não sendo descaracterizado por eventuais afastamentos temporários previstos em lei, com ônus para o empregador, que não impliquem rompimento da relação jurídica existente (BRASIL, 2007).

Observa-se que a valorização docente compreendida de forma ampla, está contemplada na legislação, embora as demandas das categorias docentes e pesquisas sobre o tema apontem que em muitos casos esses dispositivos legais não tem na prática a efetividade esperada pelos formuladores das políticas.

Fruto de intenso debate, aprovada em 2014, a Lei N.º. 13.005 de 25 de Junho o atual Plano Nacional de Educação (PNE), com vigência até o ano de 2024. Entre suas

metas e estratégias a valorização dos profissionais da educação é apontada como um dos caminhos para se alcançar o objetivo principal proposto pela lei, qual seja, a melhoria da qualidade educacional no país.

A Lei apresenta metas em relação à valorização docente e incentiva a capacitação profissional dos professores, garantindo formação em nível superior, formação continuada *lato sensu* e *stricto sensu*, equiparação salarial compatível com a titulação e plano de cargos e carreira, como observam as metas 15, 16, 17 e 18 do PME.

Para além da garantia legal, a efetivação das metas e estratégias do PNE está intimamente ligada à mobilização dos profissionais da educação uma vez que o debate em torno da valorização profissional docente permeia questões políticas que interferem diretamente no cumprimento ou não das leis vigentes.

Nos itens seguintes trataremos respectivamente das temáticas da formação, salário e carreira docente, aprofundando a análise de cada um dos elementos que compõem compreendidos como constitutivos da valorização docente, objetivando a compreensão das políticas educacionais que balizaram as discussões do PME, objeto de análise do capítulo 2.

1.2 Formação Inicial e Continuada

Neste item trataremos das questões relativa à formação docente, por compreender que estas fazem parte da valorização docente, conforme apontam os autores apresentados no item 1.1, Monlevade (2000); Gatti e Barreto (2009); André (2011); Duarte e Oliveira (2014), bem como a legislação apresentada.

Pretendemos demonstrar que o conceito de formação docente deve ser tratado em sua totalidade, compreendendo tanto a formação inicial como a formação continuada como partes constitutivas do fazer docente e, portanto, fundamentais para se garantir a valorização destes profissionais e consequentemente, garantir a melhoria da qualidade da educação.

Consideramos que a qualificação dos profissionais que compõem a equipe escolar fazem a diferença entre uma escola que oferece boas condições de aprendizagem e outra, onde o fracasso é evidente. Entretanto, estabelecer políticas públicas voltadas para a valorização do profissional docente, como um dos fatores fundamentais para a melhoria da qualidade educacional nacional torna-se indispensável, afinal “o professor,

tido como agente de mudança, emerge, pois, cada vez mais, como o responsável pela realização do ideário do século XXI” (SCHEIBE, 2010, p.987).

Nesse sentido, a formação inicial em nível superior deve-se

[...] atribuir um valor especial aos conhecimentos, habilidades e à pesquisa, o que os credencia a assumir o protagonismo no processo educativo dos alunos, nas múltiplas interações sociais e na busca do sucesso escolar de todos (GADELHA, 2009, p.187).

Já a continuidade formativa deve ser entendida como uma proposta de reflexão permanente do professor, estimulando a produção e a socialização de conhecimentos sobre a profissão levando-o a refletir sobre sua práxis pedagógica a fim de traçar ações e objetivos na superação da dicotomia teoria e prática.

[...] assim a formação precisa ser pensada em conjunto com as mudanças e o desenvolvimento curricular, devendo ser: capacitadora, geradora de sonhos, comprometida com o processo evolutivo de cada um(a) e de todos (as), estimuladora de novas aprendizagens, em suma, formativa para os agentes que precisam desenvolver, na prática, as necessárias reformas qualitativas, ligando os processos de formação de professores com o desenvolvimento organizacional da escola [...] (GADELHA, 2009, p.187).

O profissional docente precisa ter formação específica na área em que atua, com exigência de curso em nível superior para exercício da profissão na Educação Básica. Nesse sentido “a formação inicial deve merecer atenção especial nas políticas docentes, porque é o primeiro ponto de acesso ao desenvolvimento profissional contínuo e tem um papel fundamental na qualidade dos docentes que passam por esse processo” (ANDRE, 2015, p.218).

Partindo dessa afirmação, que coloca a formação inicial como um dos primeiros passos da carreira profissional, considera-se que o investimento por parte do poder público precisa realmente ter como foco uma formação inicial sólida que dê conta de atender as necessidades de aprendizagem por parte dos alunos.

A garantia de recursos materiais, de infraestrutura e de segurança na escola, assim como de apoio didático pedagógico aos professores, são fatores fundamentais para que a escola possa ter êxito na aprendizagem dos alunos (ANDRE, 2015, p.216).

As políticas de formação de professores adotadas no país estão nos moldes dos acordos firmados com o Banco Mundial. Nesse sentido, o que amplia o leque de discussões é o questionamento sobre onde, como e sobre que tipo de formação é oferecida a esses professores, que venham a incidir sobre sua prática docente e sua valorização profissional, e não simplesmente contabilizar melhores indicadores.

As grandes universidades públicas federais e estaduais, nas quais o custo aluno é alto, dedicaram-se muito mais, proporcionalmente, às carreiras superiores ‘nobres’ como medicina, engenharia, direito, arquitetura. Entre essas carreiras, nunca foi incluída a formação de professores para a educação da maioria. Por essa razão, há várias décadas os futuros professores, geralmente originários das camadas médias e médias baixas, arcam com os custos da própria formação profissional no setor privado ou recorrem ao ensino superior estadual, quase sempre de custo e qualidade inferiores ao federal ou aos estaduais ‘nobres’ (MELLO, 2000, p.101).

O professor é responsabilizado pela escolarização dos alunos, condição para sua participação no mundo contemporâneo, configurando-se como profissão diferenciada, em que compromissos sociais são esperados e desejados, à qual se atribuem responsabilidades específicas (SACRISTAN; GOMEZ, 2000).

Nesse sentido, MILITÃO; PERBONI e MILITÃO (2013, p.95) enfatizam o papel do Estado na formulação de uma política de formação destacando que um

[...] aspecto fundamental a se destacar é que a formação inicial e continuada seja tratada com política de Estado, uma vez que a formação de professores é papel estratégico para se alavancar o desenvolvimento nacional.

Embora o trabalho docente possua uma carga de responsabilidade pela formação social dos alunos, não se deve desconsiderar o fato de que se trata de um trabalhador como qualquer outro indivíduo, que busca por meio do seu trabalho suprir suas necessidades econômicas, pessoais e familiares.

[...] os professores atribuem grande importância à qualidade do relacionamento com estudantes e colegas; querem sentir-se valorizados e apoiados pelas lideranças escolares, e almejam ter boas condições de trabalho e oportunidades para desenvolver suas habilidades (ANDRE, 2015, p.215).

Busca-se ainda, ser reconhecido pelo seu trabalho, portanto, a luta pelo reconhecimento do profissional docente reflete grande impacto social, visto, que a

educação impulsiona esses movimentos, pois trata do direito a diferença, mudança de currículos escolares, formação e capacitação profissional (GATTI, 2012).

No bojo das discussões que envolvem a valorização do magistério público fica evidente a necessidade de uma formação de qualidade para os profissionais do ensino, que possa impulsionar mudanças na prática pedagógica, na carreira docente, e conseqüentemente, na qualidade da educação básica pública.

No entanto, essa formação deve ser garantida dentro de uma política efetiva de valorização do trabalho docente, que torne real melhores condições de trabalho e salariais, para que este profissional possa assumir a sua valorização pessoal, social e profissional.

[...] compreender as políticas governamentais em relação aos docente pode iluminar aspectos da relação opaca entre legisladores e gestores dessas políticas[...] transformar a educação escolar implica transformar radicalmente o reconhecimento social da profissão docente (GATTI, 2012, p.93).

A expansão dos cursos de formação docente no país acompanha, em linhas gerais, a expansão das oportunidades educacionais à população. De escolarização tardia, o Brasil logrou universalizar a frequência ao ensino fundamental obrigatório apenas na virada do milênio (BARRETO, 2015).

Dados do censo escolar apontam que há cerca de 2,2 milhões de docentes que atuam na educação básica brasileira, em relação à escolaridade desses profissionais, 77,5% possuem nível superior completo, desses docentes com graduação, 90% têm curso de licenciatura (INEP, 2016).

A concepção da docência, enquanto profissão, está vinculada à ideia de que a educação é importante para o desenvolvimento da sociedade contemporânea, tanto do ponto de vista econômico, de formar o trabalhador qualificado, quanto do ponto de vista político, de formar o cidadão consciente, responsável e esclarecido.

Compreende-se que formação continuada e formação inicial se constituem como elementos indissociáveis, uma vez que o docente necessita de constante reformação, em um processo de reflexão sobre sua própria prática. Brzezinski (1996) destaca este aspecto entre outros que compõe a formação de professores, apontando que todos os cursos deveriam respeitar os cinco eixos composto por: 1. Sólida formação teórica; 2. Unidade entre teoria e prática; 3. Compromisso social e a democratização da escola; 4. Trabalho coletivo; 5. Articulação entre a formação inicial e continuada.

Observamos como alguns normativos legais tratam da questão da formação docente, considerando que caberá garantir nos planos estaduais e municipais, condições formativas, assegurando ações e políticas para a continuidade dos estudos, bem como formas de superação das fragilidades práticas e teóricas, conforme enfatizado por Freitas

A universalização do ensino médio e da pré-escola demandará, portanto, esforço nacional para a expansão massiva de vagas em todas as licenciaturas, de modo a formar profissionais para os novos postos de trabalho na educação básica e cobrir o déficit de professores nas várias áreas em que atuam professores sem formação específica [...] é urgente, portanto, a luta para que se estabeleçam, nos planos estaduais, metas intermediárias para tal expansão com vistas a inverter a lógica atual na relação entre vagas em universidades públicas e vagas em IES privadas, possibilitando a universalização da formação de novos professores nas universidades públicas (FREITAS, 2014, p.434).

Procurando identificar como estas questões relativas à formação docente observamos que a LDB salienta que o trabalho docente não é definido apenas como atividade em sala de aula; ele compreende a gestão da escola no que se refere à dedicação dos professores ao planejamento, à elaboração de projetos e à discussão coletiva do currículo e da avaliação.

A formação é essencial para o desenvolvimento pedagógico do profissional docente, a exigência de formação inicial está prevista na legislação como critério para o exercício da docência conforme aponta artigo 62 da LDBEN/1996

Art. 62. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura plena, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade normal (BRASIL, 1996).

A lei fixou em suas disposições transitórias, prazo de dez anos para que os sistemas de ensino façam as devidas adequações à nova norma, prazo esse importante, pois no Brasil, nessa época, a maioria dos professores dos primeiros anos do ensino fundamental possuía formação no magistério, em nível médio, havendo também professores leigos, sem formação no ensino médio como até então era exigido³.

³ No ano de 2015, o percentual de professores que possuem formação superior compatível com a disciplina que lecionam foi de 52,5% para a educação básica. Considerando cada uma das etapas, a maior compatibilidade foi observada no ensino médio, cujo resultado foi de 56,6%. Em seguida, os anos iniciais

Seria necessário tempo, muito esforço e financiamentos para chegar a formar esses docentes em nível superior (GATTI, 2009). Na LDBEN de 1996, são tratadas questões referentes ao locus e espaço de formação docente, prevê a formação em serviço e o aproveitamento dos saberes docentes nessa formação. Para atender a demanda por formação superior dos profissionais da educação, o artigo 63 da LDBEN/96, determina como incumbência dos Institutos Superiores de Educação oferecer:

- I - cursos formadores de profissionais para a educação básica, inclusive o curso normal superior, destinado a docentes para a educação infantil e para as primeiras séries do ensino fundamental;
- II – programas de formação pedagógica para portadores de diplomas de educação superior que queiram se dedicar à educação básica;
- III – programas de educação continuada para os profissionais de educação dos diversos níveis (BRASIL, 1996).

Em decorrência de tal exigência pela LDBEN/1996, o Conselho Nacional de Educação (CNE) publica a Resolução CP nº1 de 1999, que “Dispõe sobre os Institutos Superiores de Educação, considerados os Art. 62 e 63 da Lei 9.394/96 e o Art. 9º, § 2º, alíneas "c" e "h" da Lei 4.024/61” que consolida em seu art. 1º e alíneas respectivas, essa nova proposta de estrutura formativa contida na LDB e, nos artigos 2º e 3º, propõe um caráter orgânico para seu funcionamento e flexibilidade de organização.

Art. 2º Visando assegurar a especificidade e o caráter orgânico do processo de formação profissional, os institutos superiores de educação terão projeto institucional próprio de formação de professores, que articule os projetos pedagógicos dos cursos e integre:

- I. as diferentes áreas de fundamentos da educação básica;
- II. os conteúdos curriculares da educação básica;
- III. as características da sociedade de comunicação e informação.

Art. 3º Os institutos superiores de educação poderão ser organizados:

- I. como instituto superior propriamente dito, ou em faculdade, ou em faculdade integrada ou em escola superior, com direção ou coordenação do conjunto das licenciaturas ministradas;
- II. como unidade de uma universidade ou centro universitário, com direção ou coordenação do conjunto das licenciaturas ministradas;
- III. como coordenação única de cursos ministrados em diferentes unidades de uma mesma instituição.

Parágrafo único. Em qualquer hipótese, os institutos superiores de educação contarão com uma instância de direção ou coordenação, formalmente constituída, a qual será responsável por articular a

do EF, com 55,7%. Ficaram abaixo de 50,0% os anos finais do EF (47,0%) e a educação infantil (44,6%) (INEP, 2016).

formulação, execução e avaliação do projeto institucional de formação de professores, base para os projetos pedagógicos específicos dos cursos (BRASIL,1999).

Sendo assim, nesses institutos, faculdades de educação ou faculdade integrada, conforme texto da resolução, os projetos pedagógicos das diferentes licenciaturas deveriam ter obrigatoriamente uma articulação entre si, evitando que funcionassem de modo fragmentado (GATTI, 2009).

A LDBEN/96 prevê em seu artigo 87 que “cada município e, supletivamente, o Estado e a União, fica incumbido de realizar, programas de capacitação para todos os professores em exercício, utilizando também, para isto, os recursos da educação à distância” (BRASIL, 1996).

O artigo da LDBEN também prevê que somente serão admitidos professores habilitados em nível superior ou formados por treinamento em serviço, levantando dois pontos polêmicos a esse respeito: o primeiro se refere à formação de professores à distância, especialmente a formação inicial, e segundo, diz respeito à inexistência ou precariedade de ensino superior em todo país que dêem conta da formação de professores para atendimento a demanda desses profissionais.

Essa modalidade de formação aparece como direito do professor e como instrumento de valorização da profissão, devendo ser assegurado nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público (LDB/1996). A LDB sinaliza uma conquista para os profissionais da educação, pois, na medida em que atribuiu aos sistemas de ensino responsabilidades quanto à oferta de programas de formação continuada a seus professores, conferiu-lhe o status de política pública.

Em consonância com esse processo, o Governo Federal ocupou-se de regulamentar uma política de financiamento sistemático, para a manutenção e o desenvolvimento da formação docente, utilizando-se, num primeiro momento, do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério (FUNDEF)⁴. A lei que instituiu o FUNDEF deu, pela primeira vez na história educacional brasileira, respaldo legal para o financiamento de cursos de formação de professores em serviço para professores não titulados que exerçam funções nas redes públicas. (GATTI, 2008, p. 64).

⁴O FUNDEF foi substituído em 2007 pelo FUNDEB – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação. A referida política ampliou a perspectiva de universalização do ensino, na medida em que estendeu para toda Educação Básica e manteve a perspectiva de valorização dos profissionais do magistério.

O FUNDEF teve uma dupla finalidade, na medida em que visou a articulação de recursos voltados à universalização do Ensino Fundamental e à valorização do magistério, por meio do pagamento de salários e da instituição de planos de carreira e formação em serviço. Isso significa que os financiamentos advindos do FUNDEF, embora tenham apresentado limites na consecução de ações que favorecessem a inclusão de milhões de brasileiros no Ensino fundamental, foi um instrumento importante para efetivação de práticas orientadas por diretrizes da LDB.

A ampliação dos anos de escolaridade na educação básica de oito para nove anos, por meio da Lei N.º 11.274/2006, e posteriormente, alterada pela emenda constitucional N.º 59/2009 estendeu a obrigatoriedade escolar dos 4 aos 17 anos, o que acaba por abranger os estudantes desde a pré-escola até a idade correspondente ao término do ensino médio. Portanto, as demandas pela expansão da oferta da educação escolar, propiciaram na última década “um celeiro fértil para a formação de professores e certamente um mercado de trabalho de proporções inusitadas para os docentes” (BARRETO, 2015, p.681).

A exigência de certificação superior para o magistério, feita pela LDB/1996, trouxe mudanças, sobretudo, na formação de professores dos anos iniciais da escolarização, uma vez que aquela podia ser obtida anteriormente apenas com o nível médio de escolaridade.

Para os professores dos anos finais do ensino fundamental e do ensino médio, já era demandada a licenciatura para o exercício da docência, embora os censos ainda identifiquem um percentual pequeno desses docentes sem titulação, e embora haja professores lecionando disciplinas que não correspondem à habilitação acadêmica que receberam.

É nesse sentido que o atual PNE Lei N.º 13.00/2014 busca assegurar os investimentos necessários para subsidiar à formação e capacitação profissional, tanto inicial como continuada conforme destaca as Metas 15 e 16:

Meta 15: garantir em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PNE, política nacional de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art.61 da Lei n. 9394, de 20 de Dezembro de 1996, assegurado que todos os professores e professoras da educação básica, possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam.

Meta 16: formar, em nível de pós-graduação, 50 % (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos (as), profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino (BRASIL, 2014).

Diante das metas citadas e estabelecido o prazo de um ano para implementação conforme apontado na meta 15, foi concebido o Decreto N.º 8.752 de 09 de maio de 2016 a Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica com a finalidade de fixar seus princípios e objetivos, e de organizar seus programas e ações, em regime de colaboração entre os sistemas de ensino e em consonância com o PNE e com os planos decenais dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

O Decreto N.º 8.752 foi criado em substituição ao Decreto N.º 6.755 de 29 de Janeiro de 2009 que traz em sua nova redação princípios articulados as atuais legislações que dispõe sobre as políticas nacionais de formação profissional para o magistério público da educação básica e atendendo ao vigente PNE Lei N.º 13.005/2014, conforme apontado em seu inciso 3.º

§ 3º O Ministério da Educação, ao coordenar a Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica, deverá assegurar sua coerência com:

- I - as Diretrizes Nacionais do Conselho Nacional de Educação - CNE;
- II - com a Base Nacional Comum Curricular;
- III - com os processos de avaliação da educação básica e superior;
- IV - com os programas e as ações supletivas do referido Ministério; e
- V - com as iniciativas e os programas de formação implementados pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios (BRASIL, 2009).

Para a efetivação das metas 15 e 16 do PNE, o decreto aponta ações relevantes em termos de formação inicial e continuada, capacitação profissional e incentivo a pós-graduação (*lato sensu* e *stricto sensu*) para os professores da educação básica.

A formação inicial e continuada dos professores no Brasil se constitui como um desafio contemporâneo conforme abordado nesse item, todavia, o atual PNE se configura como uma expectativa da categoria.

[...] esperamos que o PNE (2011-2020) represente um avanço real em relação ao anterior, consolidando políticas de Estado e não de governos e/ou partidos como vem sendo recorrente ao longo da

história da educação brasileira (MILITÃO; PERBONI; MILITÃO, 2013, p.96).

Por conseguinte, a formação abrange apenas um dos desafios da valorização docente, seguindo a lógica dos componentes: formação, salário e carreira, o próximo item tratará como a questão salarial influencia na vida profissional dos professores da educação básica.

1.3 Salário na agenda: o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN)

Em questão de financiamento, considera-se importante esclarecer diferenças entre salário, remuneração e vencimento, que Camargo et al (2006, p.342) conceitua como:

O salário é definido juridicamente como montante ou retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado pelo tempo de trabalho realizado - em geral, em relação ao número de horas aula. Já o termo vencimento é definido legalmente como retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei. Os vencimentos dos cargos efetivos são irredutíveis e, para cargos de mesma atribuição ou de atribuição semelhante na mesma esfera administrativa, é garantida sua isonomia. A remuneração é a soma dos benefícios financeiros dentre eles, o salário sendo uma parte da remuneração. No caso do magistério público, a remuneração é composta pelos vencimentos do cargo, acrescida de vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, em outras palavras, o vencimento básico mais as vantagens temporais, as gratificações, o auxílio transporte, etc.

Historicamente o tema da valorização docente sempre foi polêmico e os movimentos travados em torno de sua real efetivação nem sempre conseguiram respostas consistentes por parte dos responsáveis pela gestão das políticas de financiamento dos salários que apresentassem ou retratassem a necessária valorização.

Embora exista um debate sobre os elementos que compõe a valorização do trabalho docente a questão da remuneração é consenso como um dos pontos a serem observados no processo de valorização docente, conforme apontam os autores citados na sequência.

Os baixos salários “dificultam o acesso a moradia, transporte, livros, teatro, etc. Seus pensamentos são tomados pelas incertezas”, pelo medo de não assegurar para si e sua família uma sobrevivência digna (BAUER; MATOS, 2010, p.160).

A questão salarial reflete na desvalorização profissional da classe docente, não permitindo oportunidades de ascensão e prestígio, trazendo uma preocupação social, conforme afirma Pinto (2009, p.60) “[...] não existe valorização de uma profissão sem salários atraentes, que estimulem os melhores alunos do ensino médio a optar pela carreira” assim, há de se traçar medidas urgentes para reverter o quadro da baixa atratividade da docência no Brasil, pois o melhor indicador de prestígio de uma profissão é o salário pago para quem opta por ela.

Nesse sentido, Monlevade (2000, p.70) aponta que “o salário não é determinante da valorização do professor, mas, expressa, simboliza, manifesta um grau de valorização, pois é o que sustenta materialmente”, sendo indispensável para a garantia de suas necessidades básicas, como qualquer outra profissão.

A valorização docente não está relacionada apenas à questão econômica, no entanto, o poder aquisitivo confere um grau relevante em termos de valorização profissional

[...] sobre a profissão de professor revelam exaustivamente uma série de problemas e desafios para a elevação do estatuto socioeconômico da categoria, destacando-se, dentre outros aspectos: os baixos salários predominantes; e a deterioração das condições de trabalho, esta decorrente das longas jornadas, de salas superlotadas, do crescimento da indisciplina e da violência na escola, da dificuldade em realizar atualizações de conteúdo e metodológicas, das cobranças de maior desempenho profissional (SHEIBE, 2010, p.984).

Corroborando com essa afirmação André (2015 p.215) complementa que “embora salários atraentes sejam claramente importantes para melhorar o apelo da docência, as políticas devem abordar outros aspectos além da remuneração” tais aspectos que a autora destaca como sendo as relações interpessoais, o apoio da equipe de gestão da instituição, as condições de trabalho e o desenvolvimento profissional.

A educação como um todo, está diretamente vinculada à fonte de arrecadação pública, portanto, em termos de questão salarial do professor, também se aplica no montante dos tributos pagos pelos cidadãos, que posteriormente são repassados por parte dos governos para financiamento o sistema educacional. Assim,

O desrespeito à legislação nacional condiciona a materialização de uma política salarial nacional que oferece as garantias mínimas para a estabilidade e a valorização do trabalho docente. De fato, a disparidade salarial entre os estados é mais uma das manifestações das desigualdades regionais e sociais do Brasil (FERNANDES; RODRIGUES, 2011, p. 95).

Os repasses decorrentes de arrecadação fiscal, não refletem em investimentos voltados para a manutenção da qualidade do ensino ofertado, incluindo a valorização profissional dos responsáveis pelo atendimento ao público discente, conforme aponta Monlevade:

A escolarização obrigatória e real se estendeu para antes dos sete anos e para além dos onze, e os tributos, aumentaram menos no campo dos impostos, do que das contribuições sociais [...] o processo de desvalorização salarial e de desqualificação da profissão relaciona-se ainda a uma jornada organizada em dois cargos, com sobrecarga de trabalho e baixos salários. Além disso, havia uma ampliação do tempo de horas/aulas semanais combinada com a redução do tempo de horas/atividades, o que implica em aumento do trabalho com desvalorização salarial (MONLEVADE, 2000, p.70).

Percebe-se que o aumento dos anos de escolaridade, aumento do número de matrículas, embora, proposta muito pertinente para a educação, tal aumento não refletiu em propostas viáveis de valorização dos profissionais do magistério, pelo contrário, aumenta-se a demanda de trabalho, a jornada de horas trabalhadas, a complexidade decorrente da ampliação de vagas, mas o valor salarial permanece estático, sem perspectivas promissoras para a profissão.

Essa preocupação se manifesta diante da ampliação do acesso escolar e debates quanto à melhoria da qualidade do ensino ofertado.

Nesse sentido, constata-se tanto a ampliação física das redes públicas e privadas de ensino, quanto o aumento dos quadros necessário para tal atendimento. Concomitantemente há uma expansão das tensões relativas às questões salariais, as condições de trabalho, às propostas pedagógicas, entre outras. Tais conflitos que se apresentam como fruto da manifestação organizada de reivindicações por meio de movimentos e ações sindicais, se expressam também em diferentes configurações político-administrativas, na forma de leis, regulamentos, estatutos, decretos, etc (CAMARGO; JACOMINI, 2011, p.130).

Gatti e Barreto (2009, p. 247) corroboram essa conclusão afirmando que “os salários recebidos pelos professores não são tão compensadores, especialmente em relação às tarefas que lhes são atribuídas”, as autoras destacam ainda que, os docentes da Educação Básica têm rendimento médio muito menor que as demais profissões consideradas para efeitos de comparação, mesmo levando-se em conta a diferença existente entre as horas trabalhadas.

Decorrente da percepção social da importância da profissão docente e da não correspondência dessa importância na carreira dos professores e profissionais da educação a questão da valorização e do salário especificamente comparem na legislação como uma necessidade.

Em termos de legislação salarial docente, um marco para a categoria docente foi a aprovação da Lei Nº. 11.738, em 16 de julho de 2008 que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), para os profissionais do magistério público da Educação Básica, embora o mesmo esteja previsto desde a constituição de 1988, o que demonstra a complexidade do debate e a dificuldade de aprovação deste dispositivo duas décadas depois da CF 88.

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.

O PSPN tem como finalidade remunerar dignamente os profissionais do magistério. “um salário adequado concorre para a construção da imagem profissional e confere aos educadores um sentimento de pertencimento social” fator indispensável para que os mesmos possam contribuir para a construção de uma sociedade mais igualitária e justa, conforme exige a profissão (Vieira, 2013).

A questão salarial se faz presente nos discursos da categoria na reivindicação pela valorização da profissão. A aprovação do PSPN foi um grande marco para a categoria docente, pois embora dada a importância desde a promulgação da CF/1988, a conquista só se efetivou como política pública em 2008, ou seja, vinte anos após a Constituição, conforme enfatizado por Gouveia e Ferraz:

Foram necessários 20 anos para que a luta sindical resultasse em uma lei complementar que fixou o PSPN e, conseqüentemente abriu novas frentes de luta, posto que no pacto federativo brasileiro a prerrogativa de fixar remuneração para os servidores públicos é de cada ente federado. Assim, a afirmação do princípio é o ponto de partida para a luta pela efetividade do Piso nos diferentes sistemas de ensino estaduais e municipais do país (2016, p. 1).

Diante do exposto, mesmo aprovada tardiamente, tal Lei traz segurança para a categoria, pois estabelece um valor mínimo de remuneração, mesmo não sendo o valor ideal comparado a outras profissões com escolaridade equivalente, conforme redação da

meta 17 do PNE considera-se como uma pauta aberta para futuras discussões em busca de efetivação e aprimoramento.

Cabe destacar que a aprovação da Lei do Piso em 2008 não foi acatada de imediato, governadores de cinco estados brasileiros (Rio Grande do Sul, Ceará, Mato Grosso do Sul, Paraná e Santa Catarina),recorreram ao Supremo Tribunal Federal (STF) alegando inconstitucionalidade da lei, por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) N.º 4.167 de 29 de Outubro de 2008,alegando vários motivos que impediam o cumprimento da lei, entre eles, motivos de ordem orçamentária e administrativa.

O Relator do processo foi o ministro Joaquim Barbosa, seu parecer recomendou o indeferimento total dos pedidos cautelares, porque entendeu que “os argumentos dos governadores eram improcedentes, dado que não tinham provas fáticas dos possíveis prejuízos financeiros” (FERNANDES; RODRIGUEZ, 2011, p.97). Nove ministros participaram da votação, embora houvesse divergentes interpretações da lei, a ação foi julgada improcedente pelo referido tribunal em Abril do ano de 2011.

Mesmo o Supremo Tribunal Federal tendo dado parecer favorável à constitucionalidade da Lei do Piso, apenas sete estados brasileiros cumprem com a legislação na íntegra. O salário médio dos professores no Brasil é 38% menor que os demais profissionais com nível superior completo (PNAD/IBGE, 2014).

Embora o cumprimento da lei do piso seja ainda um desafio a ser superado, não se pode descartar a importância da lei que serve de parâmetro para que a categoria avance rumo a novas conquistas tanto em âmbito nacional como nos estados e municípios “[...] os salários recebidos pelos professores não são tão compensadores, especialmente em relação às tarefas que lhes são atribuídas” (GATTI; BARRETO, 2009, p. 247) garantindo a legalidade tanto do teto mínimo salarial para o professor, quanto da destinação de no mínimo 1/3 da carga horária dos docentes da educação básica para dedicação às atividades extraclasse.

O inciso 4.º da Lei N.º 11.738 estipula que “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” (BRASIL, 2008), ficando então 1/3 restante da jornada reservado para outras atividades pedagógicas fora da sala de aula, que consiste naqueles horários destinados à preparação das aulas, reuniões pedagógicas e didáticas, encontros com pais, colegas de trabalho ou alunos, enfim, atividades essenciais para o bom desenvolvimento escolar.

A garantia de 1/3 de carga horária para o professor fora da sala de aula, com certeza favorece a melhoria da qualidade do ensino no país, uma vez que os professores poderão dispor um tempo maior para a elaboração e criação de aulas e atividades pedagógicas, resultando num melhor desenvolvimento da prática pedagógica e do desenvolvimento dos estudantes. Conforme justificativa apresentada pela resolução N.º 2 do Conselho Nacional de Educação (CNE):

Jornada de trabalho preferencialmente, em tempo integral de, no máximo 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contato com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos-políticos-pedagógicos (BRASIL, 2009, p.2)

A Lei N.º 11.738/2008 fixou na data de sua aprovação, o vencimento dos professores da educação básica, com o pagamento de um salário mínimo de R\$ 950, 00 (novecentos e cinquenta reais), para professores com diploma de Ensino Médio⁵, na modalidade normal e uma carga horária de até 40 horas semanais e estabelece que no mínimo 1/3 da carga horária do trabalho do professor seja destinada para o planejamento das aulas. Além da garantia do reajuste anual⁶ conforme garantido na legislação

Art. 5.º O piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009. Parágrafo único. A atualização de que trata o caput deste artigo será calculada utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da Lei no 11.494, de 20 de junho de 2007 (BRASIL, 2008).

Ainda que não seja considerado o ideal, a regulamentação do piso salarial nacional e da hora atividade significa uma grande conquista advinda da luta enfrentada pela categoria, reflexo de grandes mobilizações, paralisações e passeatas, sendo que o resgate dessa dívida histórica se dá, não apenas porque a garantia do piso vai melhorar o

⁵ Pois ainda existem muitos profissionais com formação em nível médio atuando, trazendo uma variação de renda salarial destes para os profissionais com formação em nível superior, além da formação em programas de pós-graduação e progressão salarial.

⁶ O reajuste anual do Piso é calculado a partir da variação do valor mínimo por aluno definido todo ano pelo Fundeb. O último reajuste foi em Janeiro de 2017, o valor anunciado pelo MEC foi de R\$ 2.298,80, um aumento de 7,64% (sete, sessenta e quatro por cento) em relação ao ano de 2016.

salário de milhões de profissionais, mas pela conquista de um conceito novo que articula remuneração com qualidade de trabalho.

A instituição do PSPN não contemplou os funcionários da educação nem os professores atuantes nas escolas privadas. Mesmo assim, representa um dos maiores avanços em termos de valorização dos profissionais da educação básica no Brasil e contribui para a construção do sistema nacional de educação, pano de fundo do texto do Plano Nacional de Educação (PNE) aprovado em 2014 (VIEIRA, 2014, p.415).

Apesar de ter se tornado uma lei, a dificuldade continua a existir, pois muitos prefeitos e governadores ainda não cumprem a legislação. Nesse contexto, se a implementação do PSPN foi resultado de muita luta, agora permanece a batalha para defendê-lo enquanto direito conquistado e seguir lutando por mais avanços. Conforme salientado por Noronha:

[...] serão necessárias grandes mobilizações para preservar o que já foi conquistado, para podermos seguir lutando por mais avanços, pois a situação dos professores em todo Brasil ainda está longe de corresponder à sua condição de profissionais mais importantes em nossa sociedade, na medida em que o professor é quem forma todos os demais profissionais (NORONHA, 2016, p.59).

O acompanhamento do reajuste anual do PSPN está sob a responsabilidade do Fórum de Acompanhamento de Atualização do valor do Piso Salarial Nacional dos profissionais do magistério público da Educação Básica, que foi criado no dia 25 de Junho de 2015 por meio da Portaria N.º 618, conforme informação do Diário Oficial da União.

Segundo o site, o objetivo do Fórum é propor mecanismos para obter e organizar informações sobre o cumprimento do piso salarial dos professores e de planos de carreiras, além de acompanhar a evolução salarial por meio de indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, conforme previsto no Plano Nacional de Educação. O fórum composto por representantes do Ministério da Educação (MEC), de secretários estaduais e municipais de Educação e profissionais da educação pública básica.

Tal exigência do fórum é resposta a Lei do Piso e também ao cumprimento da estratégia 17.1 da meta 17 da Lei N.º 13.005 (PNE 2014-2024) constituindo então o Fórum Permanente para acompanhamento da atualização progressiva do valor do piso

salarial nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme redação do Artigo 1.º da Portaria 618, que tem por objetivos:

- I - propor mecanismos para a obtenção e organização de informações sobre o cumprimento do piso pelos entes federativos, bem como sobre os planos de cargos, carreira e remuneração; e
- II - acompanhar a evolução salarial por meio de indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, periodicamente divulgados pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (BRASIL, 2015).

Nesses termos, a Lei do Piso foi fundamental tanto para a definição do salário docente quanto para a construção de perspectivas de carreira e especificidade do trabalho docente, ainda que limitada, pois não estipula um valor mínimo para profissionais formados em nível de graduação e nem para uma carga horária de 20 horas, sabendo que é uma realidade vivenciada pela categoria.

A Meta 17 do PNE (2014) tem como desafio equiparar o salário do professor à de outros profissionais com a mesma titulação.

Meta 17: valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE (BRASIL, 2014).

Embora essa meta encontra-se dentro do prazo de vigência para sua execução, a lei não esclarece qual profissional servirá de base para a equiparação salarial, nem tampouco evidencia meios para o alcance da mesma, se configurando como um dos desafios do PNE (2014).

Sendo assim, a questão salarial é um dos componentes da valorização docente, devendo juntamente com a formação inicial e continuada ser um compromisso firmado no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) explanado será tratado no próximo item, que trata especificamente dos direitos e condições de trabalho no PCCR.

1.4 Plano de Carreira Docente e condições de trabalho

A carreira docente se constitui como um dos princípios fundamentais para a garantia da valorização da profissão, assim, o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) é um documento norteador que designa os direitos e deveres do profissional e

serve também como objeto de mediação entre o trabalhador e a gestão responsável pelo cumprimento do documento.

O fato é que hoje, a carreira do magistério é de baixa atratividade para os jovens que frequentam o ensino superior. Baixos salários, jornadas estafantes, más condições de trabalho, autoritarismo por parte de autoridades e gestores, violência nas escolas e uma carreira que não oferece perspectivas de crescimento e valorização profissional terminam por afastar os jovens da docência (NORONHA, 2016, p.60).

Portanto, os planos de carreira devem assegurar a valorização da profissão não só dos docentes, mas de todos os profissionais da educação, de modo a preservar os direitos dos educadores, como revisão do reajuste salarial anual, diferenciar vencimentos por titulação, garantia de afastamento remunerado para cursos de formação e capacitação profissional, entre outros. Com base no conceito de Dutra Jr. et al, entendemos que:

O plano de carreira consiste no conjunto de normas que definem e regulam as condições e o processo de movimentação dos integrantes em uma determinada carreira, e estabelece a progressão funcional e a correspondente evolução da remuneração. Por sua vez, carreira constitui-se na organização dos cargos de determinada atividade profissional em posições escalonadas em linha ascendente (2000, p. 36)

A carreira docente acaba sendo composta por aspectos fragmentados, com diferentes interpretações por parte dos administradores dos entes federados, o que muitas vezes acaba dificultando a centralização do PCCR, como afirma Vieira (2016, p.7) “mesmo que não se possa ter uma carreira única, é necessário um padrão nacional, voltado para a qualidade do trabalho em todo País”.

Um princípio constitucional que se efetiva por meio de um mecanismo legal chamado carreira, que se desenvolve por meio de três elementos, sendo: a) formação, b) condições de trabalho e c) remuneração, tendo como objetivos a qualidade da educação e a qualidade de vida do trabalhador (GROCHOSKA, 2015, p.28).

Nesse sentido, o plano de carreira docente, como instrumento serve para nortear a profissão, pois nele está imbuído uma gama de direitos, inclusive, responsabilizando o

ente federativo pela garantia desses direitos, portanto, o PCCR se constitui como um documento de embasamento legal da categoria.

Uma pesquisa coordenada por Gatti (2009) comprova que a falta de atratividade na carreira tem colaborado para que o ingresso nas licenciaturas tenha como público alunos com baixo potencial acadêmico. A carreira docente mostrou-se mais atraente para jovens de um segmento social desfavorecido, que muitas vezes é acompanhado de uma escolarização precária, aspecto que deve ser enfrentado pelos cursos de formação inicial de professores e pelas políticas que os orientam (GATTI, 2009, p. 73).

Em vista disso, a necessidade de criar mecanismos para manter uma organicidade em termos de plano de carreira docente, se faz necessário, pois, num país de enorme base territorial, a autonomia administrativa do ente federativo apresenta uma condição diferenciada para o trabalhador, há planos com as mais diversas estruturas de execução, variação de salários, diferentes gratificações e regras de promoção, ou seja, a carreira docente é composta por aspectos fragmentados. “Mesmo que não se possa ter uma carreira única, é necessário um padrão nacional, voltado para a qualidade do trabalho em todo País” (VIEIRA, 2016, p.7).

O professor tem se submetido a um processo de intensificação de trabalho, trazendo uma limitação para suas práticas coletivas no âmbito escolar. Um dos fatores que fortalece esse quadro é a condição de precariedade do salário e do contrato de trabalho que obriga o professor a submeter-se a uma dupla ou tripla jornada em sala de aula e a integralização da carga horária de trabalho em duas ou mais escolas.

Assim como o trabalho em geral, o trabalho docente tem sofrido precarização nos aspectos concernentes às relações de emprego.

O aumento dos contratos temporários nas redes públicas de ensino, chegando, em alguns estados, ao número correspondente ao de trabalhadores efetivos, o arrocho salarial, o respeito a um piso salarial nacional, a inadequação ou mesmo ausência, em alguns casos, de planos de cargos e salários, a perda de garantias trabalhistas e previdenciárias oriundas dos processos de reforma do Aparelho do Estado tem tornado cada vez mais agudo quadro de instabilidade e precariedade do emprego no magistério público (OLIVEIRA, 2004, p.141).

Nesse sentido, a garantia de ingresso na carreira por meio de concurso público se torna requisito indispensável nos planos de cargos e carreira docente

O concurso público garante a impessoalidade e a objetividade, além da estabilidade no emprego, caso o servidor não cometa nenhum delito que justifique sua exoneração por processo administrativo. Esses quesitos contribuem para suprimir o clientelismo praticado em épocas nas quais primava a indicação baseada em vínculos políticos/ideológicos ou em favores, seguindo a tradição do coronelismo brasileiro (JACOMINI; PENNA, 2016, p.187).

Isto posto, o debate em torno das carreiras dos profissionais da educação vai muito além de formular tabelas de evolução e promoção funcional, e vai muito além da questão salarial. Discutir a carreira significa examinar todas as interfaces da educação, como a formação do professor, as condições de trabalho e a jornada de trabalho (NORONHA, 2016, p.60).

Assim, os planos de cargos e carreira, se constituem em uma das garantias de valorização docente, a ideia de valorização da profissão por meio de planos de carreira está em pauta há muitos anos, entretanto, a realidade atual não condiz com a solicitação presente nos documentos legais.

[...] as determinações sobre a necessidade de se estabelecer ou rever planos de carreira e remunerações para os docentes foram frequentes, porém os diferentes interesses políticos, econômicos e sociais e a dinâmica das forças políticas em conflito nas diferentes esferas administrativas é que permitem aferir quando e onde eles foram e serão implantados de fato (CAMARGO; JACOMINI, 2011, p.160).

Evidenciando que a valorização docente perpassa não somente questões ligadas ao fator econômico, mas envolve fatores sociais, como prestígio, bem estar, qualidade no trabalho, ou seja, significa crescimento, tanto profissional quanto pessoal.

[...] os profissionais não precisam ser valorizados por um trabalho que, por si só, agrega valor social; precisam que governos e sociedade identifiquem essa condição e, a partir do reconhecimento, adotem políticas pertinentes [...] qualidade da educação e valorização profissional devem caminhar juntas [...] é necessário, dar sequência às políticas voltadas para a educação como direito (VIEIRA, 2013, p.41).

Assim como outros elementos constitutivos da valorização docente a carreira também aparece em nossa Constituição Federal (1988) em seu Art. 206, esse traz a valorização docente como um dos princípios que regem a educação brasileira, entre os componentes da valorização docente, o plano de carreira para o magistério público,

evidenciando uma estreita relação entre qualidade no processo de ensino-aprendizagem e atratividade da carreira docente.

Embora explicitado na forma de Lei, a implantação de PCCR contemplando a remuneração digna e as melhorias na qualidade profissional docente atualmente vêm sendo foco das lutas e movimentos travados, de um lado por parte da classe trabalhadora, de outro por parte dos órgãos públicos responsáveis pelo cumprimento da Lei.

No caso específico do PCCR docente, o documento simboliza um instrumento pelo qual os profissionais do magistério sancionam suas expectativas em relação a profissão, traçam objetivos, tomam como garantia o direito firmado em lei específica.

Em nível nacional, a Lei N.º 9.424 de 24 de Dezembro de 1996, que dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), foi um dos normativos legais que apontam para a obrigatoriedade de um plano de carreira para o magistério, em que pese o dado apontado acima de que ainda hoje muitos municípios ainda não sancionaram lei neste sentido,

Art.9 Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão no prazo de seis meses da vigência dessa Lei, dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério de modo a assegurar:

I-A remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério;

II-O estímulo ao trabalho em sala de aula;

III-A melhoria da qualidade do ensino;

§ 1º os novos planos de carreira e remuneração do magistério deverão contemplar investimentos na capacitação de professores leigos, os quais passarão a integrar quadro em extinção, de duração de cinco anos.

§ 2º aos professores leigos é assegurado o prazo de cinco anos para obtenção de habilitação necessária ao exercício das atividades docentes (BRASIL, 1996).

Em 20 de Junho de 2007 foi instituída a Lei N.º 11.494 que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) substituindo a Lei N.º 9.424 (FUNDEF). Conforme consta em seu art.2º “[...] os fundos destinam-se à manutenção e ao desenvolvimento da educação básica pública e a valorização dos trabalhadores em educação, incluindo sua condigna remuneração, observado o disposto nesta Lei”.

A Lei, em seus artigos 40 e 41, confirma o compromisso com a valorização dos

profissionais do magistério, responsabilizando estados e municípios na elaboração de planos de carreira e remuneração docente:

Art. 40 Os estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e Remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar:

I- a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;

II- integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;

III- a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem;

Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional, especialmente voltada a formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino.

Art. 41 O poder público deverá fixar, em lei específica, até 31 de agosto de 2007, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (BRASIL, 2007).

Os artigos citados expressam que os planos de carreira devem assegurar remuneração, formação e capacitação profissional tendo como objetivo a melhoria da qualidade do processo de ensino aprendizagem. Embora, num país de enorme base territorial, como o Brasil, a autonomia administrativa dos estados e municípios apresentam condições diferenciadas para o trabalhador, há planos com as mais diversas estruturas de execução, variação de salários, diferentes gratificações e regras de promoção.

Diante da determinação de construção/elaboração de planos de cargos e carreiras, evidenciada pelos instrumentos legais Constituição Federal (1988), LDBEN (1996), FUNDEF (1996), FUNDEB (2007) e PSPN (2008) a Resolução N.º 2 do Conselho Nacional de Educação (CNE) de 28 de Maio de 2009 fixa as “Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica pública” determinando em seu artigo 2.º aos entes federados a elaboração ou adequação de seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até a data de 31 de dezembro de 2009 (BRASIL, 2009).

O artigo citado estabelece em seu inciso § 1º a quem se destina a resolução

§ 1º São considerados profissionais do magistério aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de Educação Básica, em suas diversas etapas e modalidades (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação

Profissional, Educação Indígena), com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL, 2009).

O artigo 4.º estabelece que todos os entes federados devem instituir planos de carreira para os profissionais da educação básica, incluindo todas as modalidades, considerando os seguintes preceitos:

I- reconhecimento da Educação Básica pública e gratuita como direito de todos e dever do Estado, que a deve prover de acordo com o padrão de qualidade estabelecido na Lei nº 9.394/96, LDB, sob os princípios da gestão democrática, de conteúdos que valorizem o trabalho, a diversidade cultural e a prática social, por meio de financiamento público que leve em consideração o custo-aluno necessário para alcançar educação de qualidade, garantido em regime de cooperação entre os entes federados, com responsabilidade supletiva da União;

II - acesso à carreira por concurso público de provas e títulos e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;

III - remuneração condigna para todos e, no caso dos profissionais do magistério, com vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei nº 11.738/2008;

IV - reconhecimento da importância da carreira dos profissionais do magistério público e desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante;

V - progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;

VI - valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado, que será utilizado como componente evolutivo;

VII - jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40(quarenta) horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos;

VIII - incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar;

IX - incentivo à integração dos sistemas de ensino às políticas nacionais e estaduais de formação para os profissionais da educação, nas modalidades presencial e a distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação;

X - apoio técnico e financeiro, por parte do ente federado, que vise melhorar as condições de trabalho dos educadores e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais;

XI - promoção da participação dos profissionais do magistério e demais segmentos na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da rede de ensino;

XII - estabelecimento de critérios objetivos para a movimentação dos profissionais entre unidades escolares, tendo como base os interesses da aprendizagem dos educandos;

XIII - regulamentação entre as esferas de administração, quando operando em regime de colaboração, nos termos do artigo 241 da Constituição Federal, para a remoção e o aproveitamento dos profissionais, quando da mudança de residência e da existência de vagas nas redes de destino, sem prejuízos para os direitos dos servidores no respectivo quadro funcional (BRASIL, 2009).

A Resolução CNE/CEB N.º 2/2009 traz em sua redação que os estados e municípios ao elaborarem seus respectivos PCCR's apresentem alguns elementos fundantes: 1) formas de ingresso, com formação mínima exigida e jornada de trabalho; 2) incentivos para a formação inicial e continuada; 3) salário tendo como base a Lei N.º 11.738/2008 (PSPN) e garantia de reajuste anual; 4) progressão na carreira levando em conta o tempo de experiência; 5) incentivo salarial por titulação; e 6) condições adequadas de trabalho.

Esse é o formato tradicional das carreiras do magistério brasileiro, expressando o reconhecimento da experiência e valorização do desenvolvimento acadêmico, contribuindo para o reconhecimento não apenas econômico, mas social da profissão.

Diante de toda regulamentação em torno dessa temática e o reconhecimento da importância em garantir aos profissionais do magistério público, o regimento por uma lei específica, a Lei 13.005 (PNE/2014-2024) reafirma a obrigatoriedade do plano de carreira, o que indica que mesmo com todos os pontos destacados alguns entes federados ainda não dispunham de tal legislação. O PNE estabelece um prazo para que estados e municípios assegurem a existência de planos de carreira, conforme redação da Meta 18 do PNE (2014)

Meta 18: assegurar no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino, e para o plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art.206 da Constituição Federal (BRASIL, 2014).

O Plano de Carreira Docente como cargo efetivo traz uma segurança para o profissional, porém, na diversidade do contexto brasileiro percebemos ainda muita desigualdade em relação ao cumprimento dos dispositivos legais, como ausência de planos ou planos aprovados, mas, não executados.

O Relatório do 1.º Ciclo de Monitoramento das Metas do PNE (Biênio 2014-2016) revela que mais da metade dos municípios (64%), em junho de 2016, ainda não havia informado o status do seu Plano de Carreira e Remuneração (PCR) no Simec, outros 22% declaram ter o PCR, o restante dos municípios (14%) não possui PCR (INEP, 2016).

Os componentes da valorização docente abordados neste capítulo foram expostos com base na legislação nacional vigente, bem como na literatura acerca da temática. O capítulo 2 apresentará os dispositivos legais que regulamentam esses aspectos em nível local, a saber: formação, salário e carreira, específicas do lócus dessa pesquisa, o município de Dourados, Mato Grosso do Sul, explanando o processo de formulação do Plano Municipal de Educação (2015-2025) e as metas e estratégias que tratam da valorização docente.

CAPÍTULO II

A VALORIZAÇÃO DOCENTE NO MUNICÍPIO DE DOURADOS-MS: CONTEXTOS E DESAFIOS DO PME

Este capítulo apresenta com base em cada uma das metas da valorização docente, um diagnóstico educacional do município de Dourados, bem como uma análise do Plano Municipal de Educação (PME/2015-2025), procurando apresentar, seu processo de elaboração, dos debates iniciais, à tramitação e aprovação na câmara municipal.

Para cumprir com essa proposição o capítulo foi dividido em três partes: na primeira apresenta o quantitativo de matrículas, docentes, escolas, bem como o contexto histórico do município de Dourados, a segunda analisa uma primeira tentativa de construção de um Plano Municipal de Educação tendo como base a Lei N.º 10.172 (PNE-2001), já a terceira parte descreve como foi o processo de elaboração do atual PME (2015) desde a elaboração do Projeto de Lei até a aprovação pelo legislativo se concretizando na Lei N.º 3.904.

Por sua vez essa terceira parte está subdividida em três itens que analisam de forma mais detida as metas do PME. Assim o primeiro subitem apresenta as metas 15 e 16 e suas respectivas estratégias que trata da formação docente em nível superior como requisito para o exercício da profissão, bem como oferta e permanência da formação continuada em nível *Lato sensu e Stricto sensu*. O segundo subitem traz por meio das estratégias da meta 17 uma análise sobre remuneração do magistério, um diagnóstico municipal da implantação do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), referente tanto à remuneração como à jornada de trabalho, conforme estabelece a Lei N.º 11.738/2008.

Por fim o último subitem desse capítulo trata do plano de carreira docente como documento norteador dos direitos e deveres do profissional, enquanto categoria de trabalhadores, analisando os dispositivos presente na meta 18 e suas estratégias.

2.1 Contextualização educacional do município de Dourados-MS

Dourados foi criado pela Lei n.º 658 de 15 de Junho de 1914 como distrito, subordinado ao município de Ponta Porã. Em 1935 com o desmembramento de terras do

município de Ponta Porã, Dourados é elevado à categoria de município pelo Decreto n.º 30 de 20 de Dezembro de 1935 (DOURADOS, 2017).

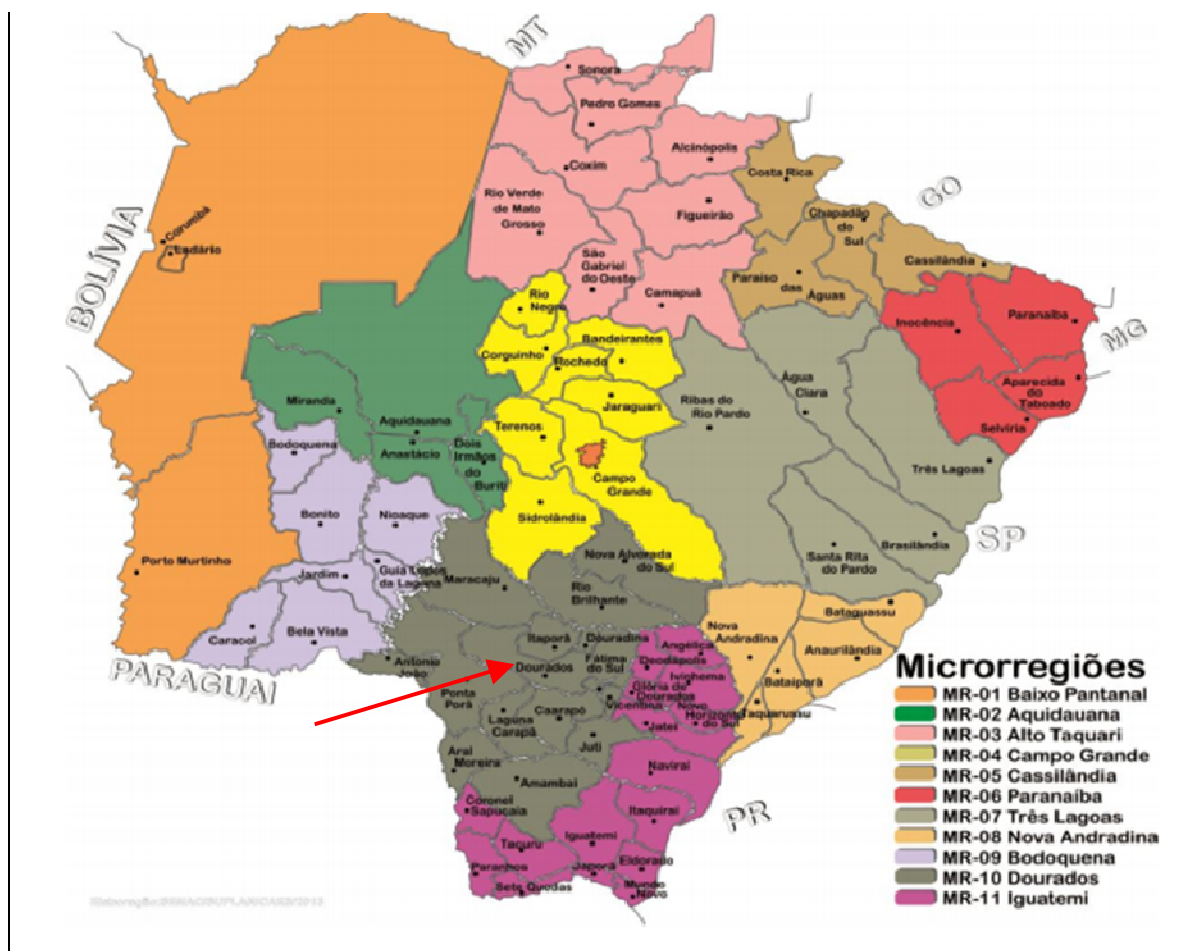
As perspectivas de desenvolvimento econômico da região, atraíram famílias de outros estados, como Rio Grande do Sul, São Paulo e Minas Gerais resultando na criação da Colônia Agrícola Nacional de Dourados (CAND) em 1943, que proporcionou a abertura de estradas que facilitavam o acesso e o escoamento da produção para a capital do Estado e para o Estado de São Paulo, conforme exposto por Albanez (2003):

Dois acontecimentos demarcaram a trajetória da região de Dourados ano de 1943: a criação do Território Federal de Ponta Porã, em setembro de 1943, e o da Colônia Agrícola de Dourados – CAND, em outubro do mesmo ano. O decreto lei n. 5.941, de 28 de outubro de 1943, que criou a CAND, estabeleceu a demarcação de 300 mil hectares no município de Dourados que, à época, pertenciam ao Território Federal de Ponta Porã. [...] Com a implantação da CAND, a Colônia atraiu, além de trabalhadores rurais, um contingente de novos serviços. A região passou a contar com serviços bancários e empresas, além da formação de cooperativas. Configurou-se o projeto 34 integracionista do governo Vargas: a Colônia Agrícola Nacional de Dourados tornou-se, de fato, a menina dos olhos do projeto colonizador do governo estado-novista (p.24).

Antes da colonização o município de Dourados era habitado pelas etnias Terena, Guarani e Kaiowá cuja presença dos descendentes é marcante até os dias atuais, constituindo uma das maiores populações indígenas do Brasil. Levantamento realizado pelo perfil socioeconômico da Prefeitura, aponta que cerca de 12.500 índios das três etnias vivem na Reserva Indígena de Dourados, localizada a apenas 5 quilômetros do centro da cidade.

Dourados se localiza a sudoeste do Estado de Mato Grosso do Sul (MS), está a 224 km de distância da capital Campo Grande, e a 100 km da fronteira com o Paraguai. Destaca-se como a segunda maior cidade do Estado, possui atualmente, aproximadamente 215.486 mil habitantes segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2016). Situado na região Centro-Oeste, próximo à divisa com o estado do Paraná. Possui área territorial de 4.086,237 km², sendo 40,68 km² de área urbana.

Figura 1 – Localização do município de Dourados no Estado de Mato Grosso do Sul



Fonte: Mato Grosso do Sul (2015). Adaptado para este trabalho

Dourados é considerada o pólo da microrregião, que reúne 15 municípios, totalizando uma população estimada em 542.454 habitantes. Dourados tem como fonte de renda agricultura, pecuária, comércio local e prestação de serviços. Em 2010, o município obteve 0,747 no Índice de Desenvolvimento Humano (IDH-M), sendo o terceiro melhor índice do estado (ATLAS BRASIL, 2010).

Tabela 1- Evolução do IDH no município de Dourados-MS

Ano	Ranking Estadual	IDH	IDH Educação
1991	5.º	0,512	0,292
2000	4.º	0,636	0,487
2010	3.º	0,747	0,657

Fonte: PNUD Brasil (2010)

Em 1991, o município de Dourados possuía um IDH considerado baixo. Em 2010, o município de Dourados melhorou a sua posição no ranking de desenvolvimento, apresentou melhorias nas condições de vida da população, especialmente aumento do IDH reflete o aumento do IDH da educação⁷. Percebe-se por meio dos dados apresentados que nos últimos anos, o município apresenta uma evolução favorável em seu IDH, seja em termo absolutos, como também em termos comparativos uma vez que entre os 79 municípios que compõem o estado de Mato Grosso do Sul, passou da quinta posição em 1991 para a terceira posição em 2010.

Atualmente, a população da cidade de Dourados é formada por famílias vindas do sul do país, do nordeste, dos Estados de Minas Gerais e São Paulo, além dos imigrantes paraguaios e japoneses. O município possui ainda, duas comunidades indígenas onde vivem índios das etnias guarani, terena e kaiowá, com população de aproximadamente 11.146 habitantes (IBGE, 2016), número próximo ao apresentado pelo levantamento da prefeitura municipal de 12.500 indígenas.

Com base no perfil educacional do município a Secretaria Municipal de Educação de Dourados (SEMED) divulga que busca desenvolver métodos e técnicas capazes de fazer da educação pública municipal “um processo atraente e acessível a todas as faixas da população, com um nível de ensino elevado e de qualidade” (DOURADOS, 2017).

A tabela abaixo mostra o quantitativo de matrículas da educação básica na rede de ensino de Dourados, demonstrando que o município concentra 70,2% do atendimento da demanda de educação infantil e 57,2% da demanda do ensino fundamental.

Tabela 2 – Matrículas na Educação Básica (2015)

	Educação Infantil		Ensino Fundamental		Ensino Médio	
	alunos	%	alunos	%	alunos	%
Rede Municipal	3.473	70,2	19.165	57,2	----	
Rede Estadual	----		9.963	29,8	5.908	82,5
Rede Privada	1.475	29,8	4.360	13,0	1.249	17,5
Total	4.948	100	33.488	100	7.157	100

Fonte: IBGE (2015)

⁷Entre 2000 e 2010 o IDHM passou de 0,636 em 2000 para 0,747 em 2010 - uma taxa de crescimento de 17,45%. O hiato de desenvolvimento humano, ou seja, a distância entre o IDHM do município e o limite máximo do índice, que é 1, foi reduzido em 69,51% entre 2000 e 2010. Nesse período, a dimensão cujo índice mais cresceu em termos absolutos foi Educação (com crescimento de 0,170), seguida por Longevidade e por Renda. Disponível em: http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/dourados_ms

Os números apresentados na tabela 2 demonstram que embora a rede municipal não ofereça a etapa em nível de ensino médio, é responsável pelo atendimento de praticamente metade (49,65) dos alunos matriculados em todos os níveis da educação básica no município de Dourados.

A oferta de matrículas que compõe o cenário educacional no município abrange as escolas públicas (estaduais e municipais) e as instituições privadas, conforme apresenta na tabela a seguir:

Tabela 3 – Instituições escolares da Educação Básica (2015)

Rede de Ensino	Educação Infantil	Ensino Fundamental	Ensino Médio
Rede Municipal	68	45	----
Rede Estadual	----	22	18
Rede Privada	14	12	7
Total	82	79	25

Fonte: IBGE (2015)

Algumas das instituições apresentadas na tabela 3 atendem dois níveis de ensino podendo ser a pré-escola e o ensino fundamental, ou o ensino fundamental e o ensino médio. Observa-se que o município é responsável pela manutenção de mais de 60% de todos os estabelecimentos de ensino da educação básica presentes em Dourados, tendo um total de 113 escolas em sua rede própria.

O mesmo acontece na tabela 4, sendo possível constatar que alguns professores podem ser contados duas vezes, pois grande parte desses profissionais lecionam tanto na rede municipal, quanto na rede estadual ou ainda, na rede privada, considerando esses números o município tem em seus quadros quase metade dos docentes que atuam na educação básica do município, ou seja 1420 docentes, (48,8%) do total de 2907.

Tabelas 4 – Docentes da Rede de Ensino de Dourados-MS (2015)

Rede de Ensino	Educação Infantil	Ensino Fundamental	Ensino Médio
Rede Municipal	382	1.038	----
Rede Estadual	----	595	416
Rede Privada	91	269	116
Total	473	1.902	532

Fonte: Dados IBGE (2015)

Em termos de educação superior, o município possui 4 (quatro) Instituições de Ensino Superior, sendo 2 (duas) públicas: Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) e Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS); e 2 (duas) privadas: Centro Universitário da Grande Dourados (UNIGRAN) e Faculdade Anhanguera.

A comunidade acadêmica vem aumentando consideravelmente, Dourados é considerada uma cidade universitária, recebe estudantes de todo o País, devido a diversidade dos cursos oferecidos pelas IES. Na condição de segunda maior cidade do estado de Mato Grosso do Sul, significando que:

Dourados, uma cidade próspera, com economia pujante e diversificada, configurando-se como pólo nas áreas da educação, saúde e comércio. Dentro desta perspectiva, devemos considerar que Dourados exerce uma força de atração e influência sobre praticamente quarenta municípios que orbitam em seu eixo econômico e cultural (DOURADOS, 2015, p.12).

Os dados quantitativos apresentados apresentam uma contextualização do município, procurando apresentar como o mesmo se insere na realidade estadual e como o município se situa no atendimento da demanda educacional.

2.2 Primeira tentativa de elaboração do Plano Municipal de Dourados (2002)

Embora imposto no texto da Constituição Federal de 1988 e da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996, a obrigatoriedade de elaboração de Planos Municipais de Educação ganha visibilidade com a aprovação da Lei 10.172 (PNE/2001-2011) que traz em seu Art. 2.º a seguinte redação: “A partir da vigência desta Lei, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão, com base no Plano Nacional de Educação, elaborar planos decenais correspondentes” (BRASIL, 2001).

No entanto, a maioria dos municípios não cumpriram essa exigência, conforme enfatiza Dourado

Merece ser ressaltado, ainda, que a aprovação de planos estaduais e municipais, previstos no PNE como base para a sua organicidade, não se efetivou como política concreta na maior parte dos estados e municípios, e, desse modo, tal processo não contribuiu para o avanço na dinâmica de democratização do planejamento e da gestão da educação no país e para a ratificação do Plano como política de Estado (DOURADO, 2010, p.685).

O autor pontua muitos motivos que contribuíram para a não efetivação do planejamento educacional por parte dos entes federados, tais como questões orçamentárias, ausência de sistemas de avaliação e monitoramento capazes de guiar a gestão do plano, bem como a ausência de legislações municipais correlatas que auxiliassem sua execução de forma integral (Dourado, 2011).

Saviani também aponta como um dos motivos, a falta de comprometimento dos gestores públicos na efetivação do plano

O caso do último PNE (2001) não passou de uma carta de intenções, pois a lei que o instituiu permaneceu letra morta, sem nenhum influxo nas medidas de política educacional e na vida das escolas. Entre as várias razões explicativas dessa inoperância do plano chamo a atenção aqui para a cultura política enraizada na prática dos nossos governantes, avessa ao planejamento e movida mais por apelos imediatos, midiáticos e populistas do que pela exigência de racionalidade inerente à ação planejada (SAVIANI, 2013, p.11).

Em se tratando da esfera local, no município de Dourados, ocorreu processo diverso, com uma tentativa de elaboração de um Plano Municipal de Educação (PME) decorrente da aprovação da Lei N.º 10.172 (2001), embora o mesmo não tenha sido aprovado no legislativo suscitou debates entre os educadores no município. O site do Ministério da Educação (MEC) apresenta um esboço do PME de Dourados, discutido no ano de 2002. Tal iniciativa derivou do processo denominado Constituinte Escolar⁸, que objetivava implantar a democratização do acesso, democratização do saber e democratização da gestão (BRASIL, 2006).

Naquele momento, a administração da Secretaria Municipal de Educação (Semed), assume a responsabilidade do processo de elaboração do documento, conforme observado por Barboza (2008)

É buscando se contrapor a lógica empresarial na educação que a SEMED põem em curso o programa Movimento Constituinte Escolar, nesse sentido a política educacional municipal em Dourados passa a contar com a participação de todos os sujeitos (pais, alunos, professores, diretores, funcionários e a sociedade civil organizada)

⁸O “Movimento Constituinte Escolar: construindo a escola participativa”, foi implementado pela Secretaria Municipal de Educação de Dourados (Semed) no período de 2001-2004, gestão da Administração Democrática e Popular (Dourados 2000). Tal movimento objetivava a elaboração de princípios e diretrizes para o Plano Municipal de Educação. Sobre o Movimento Constituinte Escolar em Dourados, ver BARBOZA (2008).

envolvidos com a educação para a elaboração do **Plano Municipal de Educação** (BARBOZA, 2008, p.67, grifos nosso).

A Semed iniciou o processo anunciando como objetivo a busca pela efetiva participação social na construção do planejamento da educação municipal, conforme redação do texto inicial da Constituinte Escolar

A educação no Brasil, orientada pelas políticas educacionais, tem por base um modelo de escola tecnocrata liberal, redefinida pela necessidade de reorganização do capital e da reestruturação neoliberal. Nessa ótica os indivíduos são considerados meros executores de tarefas e a educação uma mercadoria a mais neste grande mercado global em que vivemos. [...] Buscando contrapor-se a esta política de exaltação do mercado e a consolidação do Estado Mínimo a administração popular do município de Dourados, propõe a elaboração do **Plano Municipal de Educação**, um documento que pretende resgatar a democracia e promover a participação de todos os segmentos da comunidade escolar e da sociedade civil organizada (DOURADOS, 2002, p.01, grifos nosso).

Nesse sentido, após aprovação do PNE (2001- 2011), a partir dos princípios, diretrizes e metas para os diversos níveis e modalidades de ensino, teve início em âmbito municipal, o debate com os diversos segmentos das escolas de Dourados.

No início do mês de novembro (2002) a Semed organizou o Primeiro Seminário da Rede Municipal de Educação com o tema Políticas Públicas, Gestão e Currículo. Incluindo também discussões sobre alfabetização e avaliação. Esse evento contou também com a participação de pais e alunos, além é claro dos funcionários municipais da educação. Para além das reuniões nas escolas, ele também serviu de aprofundamento teórico para balizar as discussões em torno da indicação de princípios e diretrizes que deveriam constar no **Plano Municipal de Educação** (BARBOZA, 2008, p.92, grifos nosso).

Embora o seminário tenha como pauta o processo Constituinte escolar, serviu também como ponto de partida para o estabelecimento de diálogos voltados à necessidade de elaboração do PME, despertando a consciência dos sujeitos que se inserem diretamente na educação escolar municipal.

O evento contou com a participação de aproximadamente 2000 pessoas, porém destas apenas 1600 estavam credenciadas para votar, pois eram os (as) delegados (as) indicados pelas unidades escolares. Dentre os quais se encontravam pais, alunos, professores, diretores e funcionários, ou seja, aqueles sujeitos participantes do processo de debates e discussões (BARBOZA, 2008).

Tendo como princípio norteador a construção coletiva, todos os segmentos dos níveis e modalidades de ensino das instituições públicas e privadas do município de Dourados, participaram dos trabalhos que foram direcionados pelos grupos temáticos, no sentido de aprofundamentos teóricos para debates. No entanto, houve dificuldade para a elaboração de propostas sólidas, um dos fatores está na demora das discussões referente as temáticas decorrente da falta de envolvimento coletivo, o que acabou esfriando as ideias iniciais (DOURADOS, 2002).

No ano de 2003, a SEMED sofreu algumas mudanças, dentre elas, a troca do dirigente, resultando em outras orientações políticas administrativas, fato que se agravou pela mudança também na equipe pedagógica, que juntamente com a coordenação, conduzia o processo de elaboração do plano, paralisando assim, todas as ações planejadas inicialmente.

Problemas internos do próprio governo acabaram por desencadear uma lacuna naquilo que ele mesmo propôs para a democratização de elaboração das políticas públicas. Com a troca do secretariado a nova condução política não permitiu a continuidade do movimento educacional em construção na Rede Municipal de Ensino e praticamente este processo foi engavetado (BARBOZA, 2008, p.95).

As mudanças dentro dos segmentos administrativos, geralmente acabam por dificultar a sequência de ações e projetos políticos, prejudicando a efetivação e cumprimento das propostas, conforme esclarece Pinto

Fatores como oscilações da opinião pública, mudança na administração e no Legislativo, campanhas de pressão dos grupos de interesse, eleições ou o surgimento de um novo problema que atrai a atenção do governo e daqueles que o rodeiam, interferem na visibilidade dos problemas. Os eventos ocorridos dentro do próprio governo, tais como mudança nos partidos que governam, mudanças no Legislativo, nas agências burocráticas, produzem efeitos poderosos nas agendas de políticas (PINTO, 2008, p.34).

Dentre os limites desse processo, a proposta de elaboração de um planejamento educacional não contemplou os objetivos e metas a serem cumpridas, e por isso revelou as falhas deixadas pela rede municipal de ensino, pelos sujeitos e pela própria Semed no entendimento sobre o que de fato significa um Plano Municipal de Educação.

O documento analisado não aborda em nenhum momento a representatividade do sindicato dos profissionais da educação na elaboração do plano, portanto, não foi

possível analisar o índice de participação coletiva enquanto categoria organizada, tampouco, de representantes de entidade sindical.

A ausência da participação contínua da sociedade civil, de representantes dos segmentos e, principalmente, a falta de mediação do sindicato enfraqueceu o movimento, diminuindo os debates e calando as vozes daqueles que demonstraram esperança na construção das propostas do PME.

Embora os debates tenham logrado êxito no contexto educacional, não houve nas discussões um momento específico sobre a importância e a necessidade de um plano educacional como documento norteador relevante para a educação municipal.

No entanto, o documento revelou-se como uma tentativa frustrada de construção de planejamento educacional no âmbito municipal, pois os poderes locais não chegaram a um acordo, de forma que o projeto não chegou a ser enviado ao legislativo para transformação em lei.

2.3 Plano Municipal de Educação de Dourados (2015-2025)

O segundo momento em que a construção de um planejamento educacional em âmbito municipal esteve presente nos diálogos da administração pública do município deu-se logo após a aprovação da Lei N.º 13.005 (PNE/2014-2024) atendendo à demanda explícita na redação no art. 8.º da Lei

Art. 8º Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão elaborar seus correspondentes planos de educação, ou adequar os planos já aprovados em lei, em consonância com as diretrizes, metas e estratégias previstas neste PNE, no prazo de 1 (um) ano contado da publicação desta Lei (BRASIL, 2014).

Cabe ressaltar que PNE (2014) é composto por 14 Artigos, 20 Metas e 254 Estratégias. De início, apresenta-se uma súmula do Plano, numa demonstração das ideias básicas que o sustentam, as quais o PME de Dourados se baseia.

Figura 2 – Metas do PNE (2014-2024)

The image shows a screenshot of the 'Observatório do PNE' website. At the top, there is a navigation bar with the logo 'Observatório do PNE' and links for 'Início', 'Metas do PNE', 'Notícias', 'Sobre o Observatório', and 'Sobre o PNE'. A search bar is also present. Below the navigation bar, the page title is 'Início > Metas do PNE'. The main content is a grid of 20 numbered boxes, each representing a goal. The goals are: 1. Educação Infantil; 2. Ensino Fundamental; 3. Ensino Médio; 4. Educação Especial/Inclusiva; 5. Alfabetização; 6. Educação integral; 7. Aprendizado adequado com fluxo adequado; 8. Escolaridade média; 9. Alfabetização e Alfabetismo de jovens e adultos; 10. EJA integrada à Educação Profissional; 11. Educação Profissional; 12. Educação Superior; 13. Titulação de professores da Educação Superior; 14. Pós-graduação; 15. Formação de professores; 16. Formação continuada e pós-graduação de professores; 17. Valorização do professor; 18. Plano de carreira docente; 19. Gestão democrática; 20. Financiamento da Educação.

1	Educação Infantil	2	Ensino Fundamental	3	Ensino Médio	4	Educação Especial/Inclusiva
5	Alfabetização	6	Educação integral	7	Aprendizado adequado com fluxo adequado	8	Escolaridade média
9	Alfabetização e Alfabetismo de jovens e adultos	10	EJA integrada à Educação Profissional	11	Educação Profissional	12	Educação Superior
13	Titulação de professores da Educação Superior	14	Pós-graduação	15	Formação de professores	16	Formação continuada e pós-graduação de professores
17	Valorização do professor	18	Plano de carreira docente	19	Gestão democrática	20	Financiamento da Educação

Fonte: Observatório do PNE (2014)

A dinâmica desse processo teve início com a nomeação das comissões responsáveis pela elaboração dos respectivos Planos Municipais de Educação (PME's), cujas recomendações do MEC colocam como imperativo:

Para iniciar o trabalho, é necessário verificar se existe, no município, legislação ou norma que atribua a competência de coordenação ou elaboração do Plano Municipal de Educação a uma determinada instância além da Secretaria de Educação, como o Conselho ou Fórum Municipal de Educação (BRASIL, 2014, p. 9).

Diante de estabelecido pela lei um prazo para que o documento fosse elaborado, o município de Dourados deu início à organização no dia 15 de Abril de 2014 com a primeira reunião que teve como pauta assuntos pertinentes acerca da elaboração do PME, como: organização do calendário, elaboração do regimento interno, plano de ação de trabalho, dentre outros (DOURADOS, 2015).

Para dar início a construção do PME, no dia 24 de Abril de 2014 foi publicado no Diário Oficial n.º 3.712 por meio da Resolução N.º 21/2014, a Comissão para a elaboração e criação do Plano Municipal de Educação (PME) com nomes de representantes da sociedade civil e da Secretaria Municipal de Educação (Semed) do município de Dourados, como consta no Anexo A.

Em consonância com as orientações do MEC, por meio do caderno de orientações para elaboração dos PME's, a Semed nomeia como coordenadora da

elaboração do PME de Dourados, a Assessora Pedagógica do Núcleo de Educação Infantil

Considerando o caráter técnico do trabalho, o grupo pode ser composto por pessoas das equipes da Secretaria de Educação, Administração, Planejamento e Finanças do Município e, se for possível, também por representantes técnicos da Secretaria de Estado de Educação. O importante é que todos compreendam que o produto dessa equipe deve ser oferecido à Comissão para que, depois de validado, transforme-se no Documento-Base que servirá de referência para a divulgação e para o debate mais ampliado (BRASIL, 2014, p.9).

O Caderno de Orientações do MEC apresenta uma gama de procedimentos indispensáveis a serem considerados pela equipe técnica na elaboração do PME, como por exemplo, alinhamento ano PNE e PEE; que o PME é entendido como um documento da educação municipal como um todo, e não de uma rede de ensino específica; a estimulação da participação ativa da sociedade; a equipe técnica deve ter o conhecimento do cenário local; articulação com os demais instrumentos de planejamento (PPA, PAR, etc);

Segundo informações do texto de apresentação do PME, foram criadas seis subcomissões, as quais escreveram o texto inicial do PME, a partir das vinte metas do PNE. Essas comissões puderam compor os membros de sua equipe para auxiliá-los nas discussões em torno do texto base, propondo alterações, elaborando estratégias e auxiliando na escrita das propostas.

O texto inicial do PME foi apresentado para a comunidade escolar e sociedade civil e seus segmentos no dia 25 de Agosto de 2014, na Câmara Municipal de Dourados, onde se realizou o 1.º Seminário Livre, sobre o PME, organizado pela Secretária Municipal. Por meio da mídia local e ferramentas de comunicação (Anexo B), a Semed convidou todos os educadores e a população em geral a participar do seminário, tendo como objetivo fazer uma explanação sobre o documento e apresentação das 20 metas do Plano Nacional de Educação (PNE), norteadores do documento a ser elaborado.

Segundo dados coletados no site oficial da Prefeitura Municipal de Dourados, o Plano Municipal de Educação articulado ao Plano Estadual⁹ e Plano Nacional de Educação, possui as mesmas metas, porém, as estratégias são voltadas à realidade do

⁹ O Plano Estadual de Educação de Mato Grosso do Sul (PEE-MS) foi aprovado em 22 de Dezembro de 2014 pela Lei N.º 4.621 (2014-2024).

contexto local. Conforme aponta o site, o PME consiste num documento referência para orientar as políticas educacionais nos próximos dez anos, subsidiando as decisões, a execução das ações, criando mecanismos de acompanhamento e avaliação (DOURADOS, 2015).

Foram realizadas plenárias para elaboração do PME – Dourados e construção das estratégias que contou com a presença de professores, gestores e administrativos das escolas públicas e privadas do município, além de representantes dos órgãos públicos do Conselho Municipal de Educação (Comed) e Conselho Tutelar; representantes das instituições de ensino superior, Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) e Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS); representantes das modalidades de educação como comunidade indígena, do campo, educação especial, movimento negro, movimento LGBT; ainda, representantes do ministério público, poder legislativo e Sindicato dos Trabalhadores em educação de Dourados (Sinted) e Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Particular de Ensino (Sintrae-Sul).

No mês de Maio de 2015, após 18 meses de discussão em torno do PME, o texto do documento foi finalizado durante o seminário realizado no auditório da Universidade da Grande Dourados (Unigran). A aprovação aconteceu em assembléia reunindo os representantes dos mais diversos segmentos educacionais e civis, o resultado das discussões deram origem ao Projeto de Lei n.º 14/2015. (Anexo C)

No entanto, o documento que chegou à Câmara Municipal, não era o mesmo que havia sido aprovado em assembléia, uma vez que o poder executivo “retirou 20% das propostas aprovadas e modificou 80% das demais”¹⁰, comentou um dos vereadores no momento de discussão do projeto de lei. As alterações foram propostas pelo departamento jurídico da Prefeitura Municipal como informa no site da Câmara Municipal de Dourados.

Todos os itens modificados ou suprimidos do documento pelo poder executivo foram reapresentados como emendas ao Plano Municipal de Educação, pelo vereador Elias Ishy (PT), totalizando mais de 190 (cento e noventa) emendas, que correspondem ao total de alterações feitas pelo executivo municipal no projeto de lei, originado dos debates da comissão de elaboração do PME com representantes de diferentes segmentos da sociedade.

¹⁰ O vereador Elias Ishy questiona falta de diálogo sobre o Plano Municipal de Educação. <http://www.camaradourados.ms.gov.br/imprensa/elias-ishy-questiona-falta-de-dialogo-sobre-o-plano-municipal-de-educacao>

Conforme notícia publicada no site do Simted:

No levantamento realizado pelo gabinete do vereador Elias Ishy (PT) ficou constatado que Prefeitura suprimiu 71 das 376 estratégias elaboradas pelos profissionais da Educação e entidades da sociedade. Além disso, outras tantas foram modificadas, a maioria retirando prazos para o cumprimento de metas e suprimindo itens que são reivindicações antigas dos profissionais de Educação do município [...] (SIMTED, 2015).

As reivindicações foram desconsideradas pelo conjunto de vereadores, que aprovaram o documento da forma como foi apresentado pelo executivo, em sessão plenária realizada em 23 de Junho de 2015 com 14 votos favoráveis, 4 votos contra e uma ausência. Os parlamentares justificaram a aprovação aligeirada pelo fato de não haver prazo para reformulações, visto que o prazo de 01 (um) ano estipulado pelo PNE estava se esgotando, como informa notícia em veículo de comunicação local (Anexo D).

Tal sessão plenária foi realizada diante de centenas de representantes da sociedade, que defendiam a apreciação e votação das ementas apresentadas pelo vereador Elias Ishy, no entanto toda a mobilização social não sensibilizou os parlamentares, que justificaram a necessidade de votação dentro do prazo exigido pelo PNE, sob pena de suspensão no repasse dos recursos federais destinados aos municípios.

Esse tipo de postura do legislativo reflete o posicionamento político e social de cada um, conforme defendido por Pinto (2008)

O momento crítico que explica a proeminência de um item na agenda não é a sua fonte, mas o “ambiente” do governo e a receptividade da ideia, aliados à combinação de atores envolvidos na decisão, elaboração e implementação de uma política pública. A chave, portanto, para se entenderas mudanças nas políticas públicas, não está na origem da ideia, mas no entendimento do processo de crescimento dessa ideia (PINTO, 2008, p.31).

O acontecimento gerou insatisfação em parte dos envolvidos no processo de construção do documento, considerado um desrespeito à categoria, que se dedicou e se envolveu no processo com a esperança de garantia de direitos por meio do PME. Indignação e protestos marcaram a assembléia de votação do PME na Câmara Municipal, no entanto, as vozes dos protagonistas não foram ouvidas naquele momento, conforme relato publicado no site do Simted:

Antes da sessão extraordinária na manhã de ontem, os educadores da rede municipal realizaram uma assembléia em frente a Câmara Municipal e depois acompanharam a primeira votação. Na segunda votação, realizada a noite houve protestos por parte dos estudantes universitários da UFGD (Universidade Federal da Grande Dourados) que levaram faixas e cartazes e gritando palavras de ordem. O presidente da casa, vereador Idenor Machado (DEM) desrespeitou o protesto dos estudantes ameaçando retirá-los do plenário caso não parassem com a manifestação (SIMTED, 2015).

Frente ao movimento que ganhou força com o apoio do Simted (Anexo E) e a exposição que o caso tomou nas manchetes dos jornais locais e mídia eletrônica, os vereadores se sentiram prejudicados moralmente, resultando numa ação judicial movida por parte dos vereadores contra o sindicato. Em resposta a essa ação, o Simted declarou por meio de nota no site da instituição

O Simted tem tranquilidade em responder esses processos e que assim que estes forem encerrados, iremos nos reunir novamente e tomar futuras providências em defesa da democracia e dos nossos direitos com relação a essa situação (SIMTED, 2015).

Mesmo diante do cenário de embate em torno da construção, formulação e aprovação do PME, o documento aprovado se configura como norteador das políticas municipais de educação a serem executadas nos dez anos subsequentes a sua aprovação.

O projeto de Lei aprovado no dia 23 de Junho de 2015, tornou-se Lei N.º 3.904 que “Aprova o Plano Municipal de Educação de Dourados-MS e dá outras providências”, com vigência decenal (2015 a 2025) em consonância ao cumprimento do disposto no art. 214 da Constituição Federal, do art.194 da Constituição Estadual, do art. 8.º da lei federal n.º 13.005 (PNE) e a lei estadual N.º 4.621(PEE-MS).

Deste modo, a educação pública municipal é regida atualmente e nos próximos anos por este documento, que estabelece, assim como no PNE, a obrigatoriedade do monitoramento do plano, apresentado em seu Artigo 3.º

As metas e estratégias previstas no anexo desta Lei serão objeto de monitoramento contínuo e de avaliações periódicas, realizados pela Comissão Municipal de Monitoramento e Avaliação do PME (CMMA), que será instituída e nomeada pelo chefe do Poder Executivo, com a participação das seguintes instâncias:

- I-Secretaria Municipal de Educação (SEMED);
- II-Secretaria de Estado de Educação (SED);
- III-Comissão de Educação da Câmara Municipal;
- IV- Conselho Municipal de Educação (COMED);
- V-Fórum Municipal de Educação (FME);

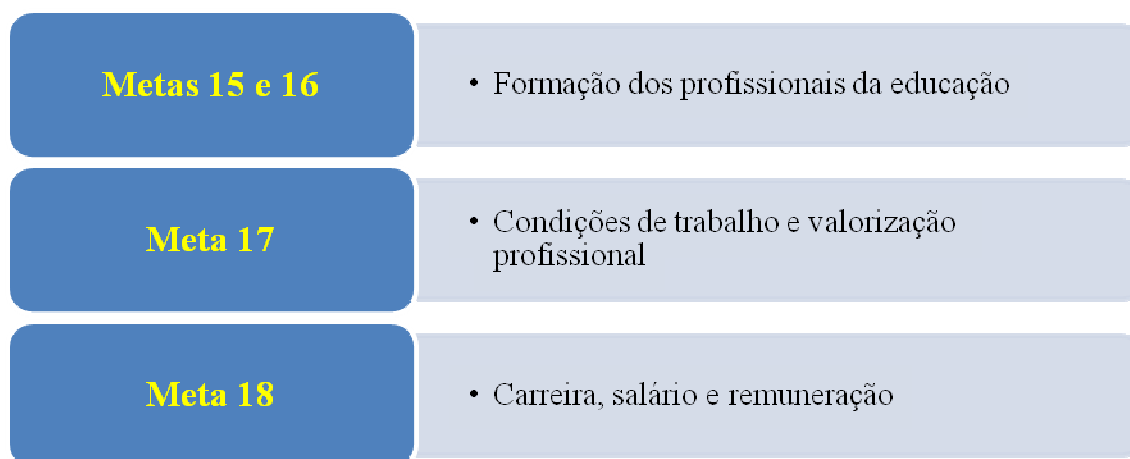
VI-Ministério Público – Promotoria da Infância e Juventude;
VII-Sindicato Municipal dos Trabalhadores em Educação (SIMTED);
VIII-Associação de Pais e Mestres (APMs);
IX-Universidades (DOURADOS, 2015, p.15).

Sobre a comissão de acompanhamento do PME, o Fórum Municipal de Educação (FME) do município de Dourados está em processo de construção, se configurando como uma das instâncias necessárias para o monitoramento das Metas do PME.

A Lei N.º 3.904 (PME/2015-2025) traça estratégias objetivas, considerando o contexto municipal e regional garantindo um melhor desenvolvimento e aplicação prática das estratégias formuladas, se forem cumpridas, com certeza trarão melhorias significativas à educação pública municipal.

O foco desta pesquisa está no Eixo Valorização Docente, garantida pelas metas 15, 16, 17 e 18, que reproduzem a mesma organização e temática do PNE. Nos próximos subitens trataremos da análise do PME agrupando as metas de acordo com as temáticas, conforme exposto no esquema a seguir

Figura 3 – Temas das Metas do PME Dourados-MS



Fonte: Plano Municipal de Educação de Dourados (2015)

2.3.1 Metas 15 e 16: Formação dos profissionais em educação

A formação constitui-se num fator relevante para a profissão, sendo apontado como essencial em todos os documentos pesquisados em âmbito municipal, incluindo o próprio PME que enfatiza:

A eficiência profissional envolve uma formação inicial acessível, sólida, versátil, de qualidade, específica e articulada às demandas profissionais; formação continuada periódica, planejada, subsidiada e articulada ao trabalho e a jornada de trabalho; estabilidade, continuidade e autonomia para a atuação profissional; recursos suficientes para o bom desempenho do trabalho (adequação de preparação/formação, espaço, tempo, equipamentos e materiais); e avaliação de demandas e resultados do processo educacional (DOURADOS, 2015, p.88).

As Metas 15 e 16 tratam da formação inicial e continuada como requisito indispensável para o exercício da profissão

A formação acadêmica do professor é condição essencial para que assuma, efetivamente, as atividades docentes e curriculares em todas as etapas e modalidades, seja no ambiente escolar, seja nos sistemas de ensino. A formação, portanto, é um requisito indispensável ao exercício profissional docente e em atividades correlatas. A conjugação desse requisito com outros fatores que incidem na profissão contribuíram, ao longo do tempo, para que a formação acadêmica passasse a ser vista como um direito do professor (BRASIL, 2014, p.48).

Embora a valorização docente perpassasse por vários condicionantes, estudos apontam uma centralidade do debate voltado para a formação de professores, principalmente no que tange a fatores socioculturais e políticas curriculares necessárias para a profissionalização (GATTI; BARRETO; ANDRE, 2011).

A meta 15 do PME mantém exatamente a mesma redação que o PNE:

Garantir, em regime de colaboração entre a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios, no prazo de um ano de vigência deste PNE, política nacional de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assegurado que todos os professores e professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam (DOURADOS, 2015, p.88).

Analisando os documentos pesquisados, nota-se a singularidade do PME em relação as estratégias. O projeto de Lei N.º 14/2015 era composto por 19 estratégias, no entanto, conforme abordado anteriormente, a redação das estratégias foram alteradas e/ou suprimidas. Portanto, a meta 15 do PME foi aprovada com 17 estratégias em seu texto, conforme exposto na tabela abaixo. Indicamos em negrito no texto do projeto de lei os trechos que foram suprimidos de cada estratégia.

Quadro 4 – Estratégias alteradas e/ou suprimidas do Projeto de Lei N.º 14/2015

Número da Estratégia	Projeto de Lei	Plano Municipal de Educação Lei n.º 3.904/2015
15.1	realizar diagnóstico anual das necessidades de formação de profissionais da educação e promover ações que sejam capazes de atender a estas necessidades por parte de instituições públicas e comunitárias de educação superior, órgãos e gestores municipais; na vigência deste PME	realizar diagnóstico anual das necessidades de formação de profissionais da educação e promover ações que sejam capazes de atender a estas necessidades por parte de instituições públicas e comunitárias de educação superior, órgãos e gestores municipais;
15.2	realizar diagnóstico, ouvindo a comunidade local dentro das suas especificidades, elencando prioridades para indicação de cursos de graduação e pós-graduação nas IES públicas; a partir do primeiro ano de vigência deste PME	realizar diagnóstico, ouvindo a comunidade local dentro das suas especificidades, elencando prioridades para indicação de cursos de graduação e pós-graduação nas IES públicas;
15.3	garantir os profissionais da educação básica cursar licenciatura e pós-graduação, nas IES públicas; a partir do primeiro ano de vigência deste PME	estimular os profissionais da educação básica cursar licenciatura e pós-graduação, nas IES públicas;
15.4	garantir e disponibilizar o uso de ambiente virtual de aprendizagem de cursos de formação continuada, atendendo as diferentes áreas de atuação, para capacitação constante de profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, a partir do primeiro ano de vigência deste PME;	estimular o uso de ambiente virtual de aprendizagem de cursos de formação continuada, atendendo as diferentes áreas de atuação, para capacitação constante de profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, a partir do primeiro ano de vigência deste PME;
15.4.1	garantir a substituição dos profissionais de educação durante o período de formação continuada em serviço, a partir do primeiro ano de vigência deste PME e incentivar a participação dos profissionais do administrativo educacional em curso de formação continuada;	incentivar a participação dos profissionais do administrativo educacional em curso de formação continuada;
15.5	garantir políticas específicas para formação inicial e continuada de profissionais da educação para atuarem nas escolas do campo, das comunidades indígenas, quilombolas, e para a educação especial contemplando todas as etapas e modalidades da educação	fomentar políticas específicas para formação inicial e continuada de profissionais da educação para atuarem nas escolas do campo, das comunidades indígenas, quilombolas, e para a educação especial contemplando todas as etapas e modalidades da educação

	básica, a partir do primeiro ano de vigência deste PME	básica, na vigência deste PME;
15.6	realizar reuniões e incentivar articulação com as instituições de ensino superior para que ofereçam cursos de licenciatura, e discutam a necessidade de adequação curricular, de forma a suprir as demandas locais, dividindo a carga horária em formação geral, formação na área do saber e didática específica, incorporando as modernas tecnologias de informação e comunicação, em articulação com a base nacional comum dos currículos da educação básica, no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PME;	incentivar articulação com as instituições de ensino superior para que ofereçam cursos de licenciatura, e discutam a necessidade de adequação curricular, de forma a suprir as demandas locais, dividindo a carga horária em formação geral, formação na área do saber e didática específica, incorporando as modernas tecnologias de informação e comunicação, em articulação com a base nacional comum dos currículos da educação básica, no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PME;
15.7	diagnosticar demandas de formação inicial e continuada de docentes que lecionam nas escolas do campo, em comunidades indígenas e quilombolas e na educação especial visando fomentar políticas para formação desses profissionais, a partir do primeiro ano de vigência deste PME;	Não houve alteração
15.7.1	garantir a realização de concursos públicos específicos para lotação de docentes nas escolas indígenas para o provimento de cargos efetivos em 2015	viabilizar a realização de concursos públicos específicos para lotação de docentes nas escolas indígenas para o provimento de cargos efetivos.
15.7.2	garantir políticas específicas para formação inicial e continuada dos profissionais da educação para escolas do campo e garantir a remuneração do difícil acesso aos profissionais da educação que atuam no campo;	Suprimida
15.8	garantir e fortalecer as parcerias entre as instituições de educação básica e os cursos de licenciatura, para que os acadêmicos realizem atividades complementares, atividades de extensão e estágios, visando ao aprimoramento da formação dos profissionais que atuarão no magistério da educação básica, a partir da vigência deste PME	fortalecer as parcerias entre as instituições de educação básica e os cursos de licenciatura, para que os acadêmicos realizem atividades complementares, atividades de extensão e estágios, visando ao aprimoramento da formação dos profissionais que atuarão no magistério da educação básica, na vigência deste PME;
15.9	garantir e implementar a participação dos profissionais da educação de outros segmentos que não os do magistério em cursos técnicos de nível médio e tecnológicos de nível superior destinados à formação, nas diversas áreas de atuação, na vigência deste PME;	incentivar a participação dos profissionais da educação de outros segmentos que não os do magistério em cursos técnicos de nível médio e tecnológicos de nível superior destinados à formação, nas diversas áreas de atuação, na vigência deste PME;

15.10	oferecer e garantir que os docentes de idiomas das escolas públicas de educação básica, realizem estudos de imersão e aperfeiçoamento nos países que tenham como idioma nativo as línguas que lecionem, mediante programas instituídos pelos governo federal ou estadual e municipal, a partir do terceiro ano de vigência deste PME	incentivar que os docentes de idiomas das escolas públicas de educação básica, realizem estudos de imersão e aperfeiçoamento nos países que tenham como idioma nativo as línguas que lecionem, mediante programas instituídos pelos governo federal ou estadual;
15.11	garantir a formação técnica dos profissionais administrativos da educação, que valorize a experiência prática, por meio de cursos de educação profissional voltados à complementação e certificação a partir da vigência deste PME	incentivar a formação técnica dos profissionais administrativos da educação, que valorize a experiência prática, por meio de cursos de educação profissional voltados à complementação e certificação;
15.12	garantir por meio de regime de colaboração entre União, Estado e Município, que os docentes da educação infantil e de ensino fundamental tenham formação específica de nível superior, de licenciatura plena e em sua área de concurso/atuação;	incentivar por meio de regime de colaboração entre União, Estado e Município, que os docentes da educação infantil e de ensino fundamental tenham formação específica de nível superior, de licenciatura plena e em sua área de concurso/atuação;
15.13	garantir em regime de colaboração entre os entes federados, a construção da política municipal de formação continuada para os profissionais da educação de outros segmentos que não os do magistério a partir da vigência deste PME	buscar em regime de colaboração entre os entes federados, a construção da política municipal de formação continuada para os profissionais da educação de outros segmentos que não os do magistério;
15.14	realizar estudos em articulação com as IES públicas e privadas, para incluir nos currículos de formação profissional de nível médio e superior, conhecimentos sobre educação das pessoas com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, na perspectiva da inclusão social, aos profissionais administrativos a partir do segundo ano de vigência deste PME;	Não houve Alteração
15.15	desenvolver políticas para a atuação de profissionais com formação específica para o atendimento dos educandos com necessidades educacionais especiais.	Não houve Alteração
15.16	garantir autonomia para a elaboração e desenvolvimento de planos e projetos políticos pedagógicos a partir da vigência deste PME	Suprimida

Fonte: Elaborado pela autora com base no: Plano Municipal de Educação-Projeto de Lei (2015)

Uma análise quantitativa demonstra que das 17 estratégias da Meta 15 do PME, 14 delas sofreram alterações, 3 foram aprovadas sem ressalvas e 2 estratégias foram suprimidas do PL. Das 14 estratégias alteradas 70% delas foram retirados os prazos definidos para o cumprimento das mesmas, as outras 30% alterações se deram na exclusão dos verbos garantir; implementar; disponibilizar; e realizar; sendo substituídos pelos verbos estimular; incentivar; fomentar; buscar ; e viabilizar.

Percebe-se que as alterações se deram em sua grande maioria na retirada do compromisso da administração municipal em se responsabilizar de alguma forma na garantia da efetivação das estratégias. Diante dessa alteração, fica evidente que a administração municipal não se propõe a garantir políticas de formação, mas somente em fomentar, ou seja, “estimular, incentivar ou despertar interesse” (MICHAELIS, 2017).

Outro ponto alterado foi a retirada dos prazos intermediários de todas as estratégias. Tal medida expressa uma preocupação por parte do poder público em não assumir prazos para a efetivação das estratégias.

A estratégia 15.2 é um exemplo

15.2 realizar diagnóstico, ouvindo a comunidade local dentro das suas especificidades, elencando prioridades para indicação de cursos de graduação e pós-graduação nas IES públicas; (DOURADOS, 2015, p.93).

O texto presente no vigente PME Lei N.º 3.904 não contempla a segunda parte da estratégia inicial contida no PL, onde estipula “a partir do primeiro ano de vigência deste PME”, comprometendo a efetivação da estratégia visto que não estabelece um prazo para realização do diagnóstico.

Alterações como essas se repetem ao longo de todo o documento, expressando um posicionamento que retira a efetividade do plano, não reconhecendo a importância do documento como norteador de políticas públicas educacionais. Além das supressões e alterações nos prazos estabelecidos, várias estratégias sofreram mudanças nos verbos empregados, fazendo com que as mesmas ficassem sem sentido, revogando a responsabilidade do poder executivo em cumpri-las, destacando a estratégia 15.5

15.5 fomentar políticas específicas para a formação inicial e continuada de profissionais da educação para atuarem nas escolas do campo, das comunidades indígenas, quilombolas, e para a educação

especial contemplando todas as etapas e modalidades da educação básica, na vigência deste PME (DOURADOS, 2015, p.93).

A alteração dessa estratégia está na retirada do verbo garantir e também no prazo que estabelece ações a partir do primeiro ano de vigência do plano, conforme constava no texto do projeto de lei, conforme exposto na tabela 5.

E ainda, alterou a parte final da estratégia 15.5 que estabelecia ações “a partir do primeiro ano de vigência”, substituindo para “na vigência deste PME”, com essa atitude fica em aberto o prazo para o cumprimento ou pelo menos, para procedimentos em busca do alcance da estratégia, visto que o PME tem vigência de dez anos.

Em relação ao projeto de lei apresentado o PME teve duas estratégias suprimidas da lei, as estratégias 15.7.2 e a estratégia 15.16, segue destaque da redação do PL

15.7.2 Garantir políticas específicas para formação inicial e continuada dos profissionais da educação para escolas do campo e garantir a remuneração do difícil acesso aos profissionais da educação que atuam no campo.

15.16 Garantir autonomia para a elaboração e desenvolvimento de planos e projetos políticos pedagógicos a partir da vigência deste PME (DOURADOS, 2015, p.43).

Com a supressão da estratégia 15.7.2, a administração municipal se omite em pagar o difícil acesso e o incentivo por titulação dos professores convocados por meio de contrato temporário, realidade vivenciada pela categoria no atual momento. Entende-se que os professores possuem formação e precisam ser valorizados por isso, independente de serem convocados ou concursados.

Observamos alterações no mesmo sentido em relação à Meta 16 do PME que trata da formação continuada em cursos de pós-graduação, mantendo a mesma redação do PNE (2014):

Formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PME, e garantir a todos(as) os(as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino (DOURADOS, 2015, p.88).

Considerando que Dourados está constituído em importante pólo de educação superior, contando com duas Universidades Públicas, um Instituto Federal e duas universidades privadas, a formação continuada em nível de pós-graduação *stricto-sensu*

torna-se ainda mais viável nesse município, devendo-se buscar parcerias entre a Prefeitura Municipal e as Instituições Públicas de Educação Superior para a viabilização da formação continuada de seus docentes (DOURADOS, 2015, p.89).

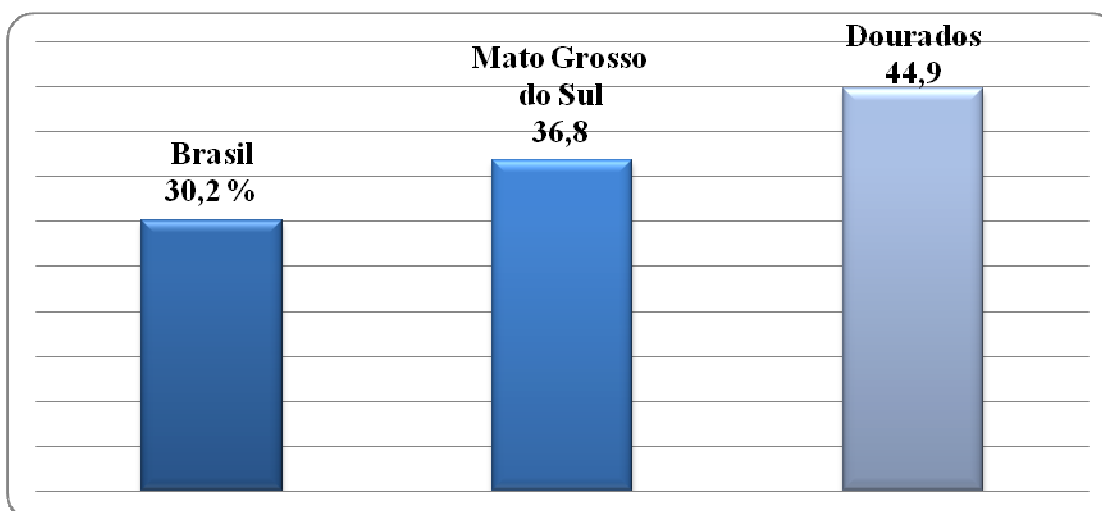
Diante dos desafios apresentados pelo PME em termos de formação docente, o município alega que a educação superior contemporânea não apresenta propostas curriculares compatíveis com a realidade do cotidiano escolar, conforme trecho que segue:

Para que aconteça um ganho de qualidade na formação docente – seja ela inicial ou continuada – é preciso que a educação básica entre na agenda de prioridades das universidades. Os currículos das licenciaturas pouco tratam das práticas de ensino e são distantes da realidade da escola pública. De modo geral, a formação continuada se propõe a suprir lacunas da formação inicial (DOURADOS, 2015, p. 90).

Este trecho do documento apresenta concepção considerada equivocada por diferentes autores que tratam da formação docente, uma vez que esta não é mais considerada, como no passado, um paliativo para suprir lacunas da formação inicial, mas um processo articulado com esta para garantir um desenvolvimento permanente do docente, considerando que este está permanentemente em formação.

Os índices de formação docente em nível de pós-graduação, tem como alvo os 50% (cinquenta por cento) estipulado na meta 16 do PME. A mesma porcentagem é exigida pelo PNE, a seguir um gráfico comparativo na esfera nacional, estadual e municipal:

Gráfico1 – Diagnóstico dos docentes com formação em Pós-Graduação (2015)



Fonte: Plano Municipal de Educação (Dourados, 2015)

Percebe-se pelo gráfico apresentado que o município de Dourados está acima da média em nível estadual e nacional, porém, dos professores que possuem pós-graduação no município 95% são em nível de especialização, percentual mínimo de docentes com formação em nível de mestrado e doutorado.

Conforme diagnóstico municipal apresentado no PME, o município de Dourados possui 44,9% dos professores com formação em cursos de pós-graduação. Dos 44,9 % dos professores da educação básica com formação em Pós-Graduação, 42,6% possuem nível de especialização, 2,6% em nível de mestrado e 0,5% em nível de doutorado (DOURADOS, 2015).

O direito a frequentar cursos de Pós-Graduação é garantido na Lei Complementar N.º 118 de 2007 que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos profissionais da Educação Municipal de Dourados. Conforme capítulo IV, artigo 44:

A Secretaria Municipal de Educação, visando à melhoria da qualidade de ensino e obedecendo à legislação em vigor, possibilitará a frequência dos Profissionais da Educação Municipal em curso de formação, aperfeiçoamento, especialização, treinamento e outras atividades de atualização profissional, de acordo com os programas prioritários do Sistema Municipal de Ensino (DOURADOS, 2007, p.33).

Embora o PCCR traga em sua redação que possibilitará a participação do profissional em “cursos de formação, aperfeiçoamento e especialização profissional ou de pós-graduação e estágio, no país ou no exterior” (DOURADOS, 2007) percebe-se que o incentivo maior fica por conta dos cursos *lato sensu*, enquanto que os *stricto sensu* são secundarizados.

Atualmente os coeficientes de progressão salarial são considerados irrisórios, pois o incentivo para pós-graduação em nível de especialização, o reajuste salarial é de 10% (dez por cento) do salário base, para formação em nível de mestrado, 5% (cinco por cento) e nível de doutorado 10% (dez por cento) (DOURADOS, 2007, p.10).

Apesar de o município de Dourados, ser um pólo privilegiado de IES públicas com cursos de pós-graduação em nível de mestrado e doutorado, entre os profissionais do magistério predomina a formação em cursos de especialização, que na maioria das vezes são cursados em instituições privadas, aos finais de semana ou na modalidade educação à distância (EAD), não comprometendo a jornada de trabalho. Se configurando como um dos desafios da formação docente pendente de superação.

Seguindo a mesma metodologia de análise utilizada para a meta 15, a tabela abaixo apresenta as estratégias que compõem a meta 16 comparando o texto do PL e do PME aprovado:

Quadro 5 -Estratégias alteradas e/ou suprimidas do Projeto de Lei N.º 14/2015

Número da Estratégia	Projeto de Lei	Plano Municipal de Educação Lei n.º 3.904/2015
16.1	planejar e oferecer em parceria com as IES, de cursos regulares, presenciais ou à distância, em turnos e calendários que facilitem e garantam aos docentes em exercício, a formação continuada nas diversas áreas de ensino; a partir do primeiro ano de vigência deste PME	buscar o planejamento e desenvolvimento, em parceria com as IES, de cursos regulares, presenciais ou à distância, em turnos e calendários que facilitem e garantam aos docentes em exercício, a formação continuada nas diversas áreas de ensino;
16.2	garantir formação continuada, presencial ou a distância, aos profissionais de educação, inclusive nas novas tecnologias da informação e da comunicação, voltados para a prática educacional; a partir do primeiro ano de vigência deste PME	fomentar formação continuada, presencial ou a distância, aos profissionais de educação, inclusive nas novas tecnologias da informação e da comunicação, voltados para a prática educacional;
16.3	promover articulação com as IES para oferta de formação continuada de docentes para o atendimento educacional especializado, na vigência deste PME;	Não houve alteração
16.4	promover a formação continuada de docentes de todas as áreas de conhecimento, em idiomas, artes, música e cultura, em sua área de formação e atuação;	Não houve alteração
16.5	expandir, com apoio do governo federal, estadual e municipal, programa de composição de acervo educacional e programa específico de acesso, bens culturais, incluindo obras e materiais produzidos em Libras e em Braille, sem prejuízo de outros, a serem disponibilizados para os docentes da rede pública de educação básica, favorecendo a construção do conhecimento e a valorização da cultura da investigação com criação de espaços específicos, a partir do segundo ano de vigência deste PME;	Não houve alteração
16.6	estimular e incentivar o acesso ao portal eletrônico, criado pelo governo federal para subsidiar a atuação dos docentes	estimular e incentivar o acesso ao portal eletrônico, criado pelo governo federal para subsidiar a atuação dos docentes

	da educação básica, disponibilizando gratuitamente materiais didáticos e pedagógicos suplementares, inclusive aqueles com formato acessível; a partir da vigência deste PME	da educação básica, disponibilizando gratuitamente materiais didáticos e pedagógicos suplementares, inclusive aqueles com formato acessível;
16.7	garantir, para todos os profissionais de educação, licenciamento remunerado e/ou bolsa para cursos de mestrado e doutorado, com cota de 1/8 (um oitavo) dos profissionais para afastamentos, bem como horário reservado para estudos, a partir do primeiro ano de vigência deste PME;	Não houve alteração
16.8	garantir e fortalecer a formação dos docentes das escolas públicas de educação básica, por meio das ações do Plano Nacional do Livro e da Leitura e de programa nacional de disponibilização de recursos para acesso a bens culturais pelo magistério público;	fortalecer a formação dos docentes das escolas públicas de educação básica, por meio das ações do Plano Nacional do Livro e da Leitura e de programa nacional de disponibilização de recursos para acesso a bens culturais pelo magistério público;
16.9	garantir formação continuada para mediadores de leitura na educação básica;	Não houve alteração
16.10	garantir a guarda do local de lotação quando concedida a licença para estudo;, bem como a garantia da promoção por tempo de serviço;	Não houve alteração
16.11	prever, nos concursos para a educação indígena, a inclusão de requisitos referentes às particularidades culturais dos grupos indígenas, especialmente as lingüísticas;	Não houve alteração
16.12	garantir e promover , em parceria com as IES públicas, a oferta de cursos de especialização presenciais ou a distância, voltados para a formação de docentes e administrativos para as diferentes áreas de ensino e, em particular, para educação especial, gestão escolar, educação de jovens e adultos, educação indígena e educação infantil;	buscar, em parceria com as IES públicas, a oferta de cursos de especialização presenciais ou a distância, voltados para a formação de docentes e administrativos para as diferentes áreas de ensino e, em particular, para educação especial, gestão escolar, educação de jovens e adultos, educação indígena e educação infantil;
16.13	assegurar, que os sistemas estadual e municipal de ensino desenvolvam programas de formação continuada, presenciais ou a distância, para docentes, contando com a parceria das IES públicas; no primeiro ano de vigência deste PME	assegurar, que os sistemas estadual e municipal de ensino desenvolvam programas de formação continuada, presenciais ou a distância, para docentes, contando com a parceria das IES públicas;
16.14	garantir projetos e fomentar parceria com as IES públicas para que desenvolvam programas de pós-graduação, em nível de especialização,	fomentar parceria com as IES públicas para que desenvolvam programas de pós-graduação, em nível de especialização, mestrado e doutorado e

	mestrado e doutorado e pesquisa em educação para que atuem como centros irradiadores da formação profissional em educação, para todos os níveis e modalidades de ensino, na vigência deste PME;	pesquisa em educação para que atuem como centros irradiadores da formação profissional em educação, para todos os níveis e modalidades de ensino, na vigência deste PME;
16.15	garantir parceria com as IES públicas de cursos de especialização, mestrado e doutorado na área educacional, a fim de desenvolver projetos de pesquisa nesse campo, na vigência deste PME;	buscar parceria com as IES públicas de cursos de especialização, mestrado e doutorado na área educacional, a fim de desenvolver projetos de pesquisa nesse campo, na vigência deste PME;
16.16	identificar e mapear, no sistema de ensino, a necessidade de formação inicial e continuada do pessoal técnico e administrativo, garantindo que 90% seja em nível médio e 60% em nível superior e estimular a formação, durante a vigência deste PME.	identificar e mapear, no sistema de ensino, a necessidade de formação inicial e continuada do pessoal técnico e administrativo, e estimular a formação, durante a vigência deste PME.

Fonte: Projeto de Lei e Plano Municipal de Educação (2015)

A meta 16 do PME é composta por 16 estratégias, as quais foram mantidas conforme o Projeto de Lei (PL), porém, das 16 estratégias 9 foram modificadas, ou seja, mais de 50% das estratégias tiveram alterações.

Das alterações sofridas 45% foram em decorrência dos prazos para cumprimento e 55% sofreram mudanças de verbo.

Ao analisar o texto do projeto de lei, as alterações se dão nos verbos empregados, o verbo “buscar” foi incorporado em substituição aos verbos “planejar e oferecer” empregados no projeto de lei, e ainda, suprimida a parte “a partir do primeiro ano de vigência deste PME”. Um dos exemplos é a estratégia 16.1:

16.1 buscar o planejamento e desenvolvimento, em parceria com as IES, de cursos regulares, presenciais ou à distância, em turnos e calendários que facilitem e garantam aos docentes em exercício, a formação continuada nas diversas áreas de ensino (DOURADOS, 2015, p.94).

O mesmo acontece na estratégia 16.12, em que os verbos garantir e promover foram substituídos pelo verbo buscar.

16.12 buscar, em parceria com as IES públicas a oferta de cursos de especialização presenciais ou a distância, voltados para a formação de docentes e administrativos para as diferentes áreas de ensino e, em particular, para a educação especial, gestão escolar, educação de jovens e adultos, educação indígena e educação infantil (DOURADOS, 2015, p.95).

Tal atitude adotada pela gestão municipal reflete uma falta de prioridade com a educação, o discurso se torna vazio, diante do próprio PME que destaca como “pontos frágeis” alguns fatores sobre formação inicial e continuada que comprometem a efetivação da valorização docente no município. Ressalta-se alguns:

- Baixos estímulos para formação continuada dos profissionais da educação, tanto a afastamento quanto a incorporação salarial;
- Índices de docentes sem formação específica em nível superior na área/disciplina em que atuam ainda aquém das metas nacionais;
- Grande defasagem de formação específica para profissionais (docentes, gestores, especialistas e de apoio) para demandas educacionais específicas como educação especial, educação indígena, educação e diversidade, educação no campo, educação e ressocialização, etc (DOURADOS, 2015, p.90).

Os pontos destacados estão em consonância com as expectativas das estratégias das metas 15 e 16, espera-se que o prazo de vigência deste PME possa assegurar a superação dos problemas em termos de formação inicial e continuada dos docente no município pesquisado.

2.3.2 Meta 17: Salário e Remuneração Docente

A terceira meta em análise, que faz parte do eixo valorização docente no PME, é a meta 17, que trata da remuneração docente, conforme segue:

Meta 17: Valorizar os(as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PME (DOURADOS, 2015, p.88).

Em relação à remuneração dos docentes da rede municipal de Dourados os levantamento dos sindicatos no estado demonstram com base no ranking salarial divulgado pela Federação dos Trabalhadores em Educação do Mato Grosso do Sul (FETEMS), em Setembro de 2017, que o município de Dourados ocupava a 69.º

posição no ranking salarial¹¹ do magistério público, considerando os 79 municípios de Mato Grosso do Sul. Considera-se que, embora a cidade de Dourados seja uma das maiores do estado e com condições de vida favoráveis explicitado no seu IDH, quando se trata de remuneração dos professores do magistério público municipal, fica atrás de municípios menores, com fonte de arrecadação bem menor (SIMTED, 2016).

A meta 17 do PME é composta por 6 estratégias, sendo que à princípio o projeto de lei era composta por 14 estratégias, portanto, suprimindo 57% das estratégias. As alterações e supressões estão expostas na tabela a seguir:

Quadro 6 - Estratégias alteradas e/ou suprimidas do Projeto de Lei N.º 14/2015

Número da Estratégia	Projeto de Lei	Plano Municipal de Educação Lei n.º 3.904/2015
17.1	constituir fórum específico, em âmbito municipal, com representações dos órgãos públicos, dos trabalhadores da educação e de segmentos da sociedade civil para acompanhamento da atualização do valor do piso salarial nacional, para os profissionais do magistério público da educação básica e dos repasses financeiros, a partir da vigência deste PME	Constituir fórum específico, em âmbito municipal, com representações dos órgãos públicos, dos trabalhadores da educação e de segmentos da sociedade civil para acompanhamento da atualização do valor do piso salarial nacional, para os profissionais do magistério público da educação básica e dos repasses financeiros, na vigência deste PME;
17.2	garantir plano de cargos e carreiras unificado (docentes, coordenadores pedagógicos , especialistas em educação e funcionários administrativos);	garantir plano de cargos e carreiras unificado (docentes, especialistas em educação e funcionários administrativos);
17.2.1	implantar, no mínimo, piso nacional do magistério para uma jornada semanal de 20 (vinte) horas, por meio de uma política salarial que inicie em 2016 e finalize em 2020, conforme Lei Complementar n.º 267, de 17 de dezembro de 2014; respeitando a lei de responsabilidade fiscal e o limite prudencial da folha;	Não houve alteração
17.3	garantir a atualização progressiva do valor do piso salarial nacional para 20 (vinte) horas aos profissionais do magistério público da educação básica, até 2020; respeitando a lei de	Não houve alteração

¹¹ Informação retirada do site da Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul (FETEMS).

	responsabilidade fiscal e o limite prudencial da folha;	
17.4	assegurar no plano plurianual a meta de reajuste dos profissionais do magistério e administrativo;	Não houve alteração
17.4.1	Elevar o valor do Piso Salarial do grupo de apoio e gestão educacional em 60% a partir da vigência deste PME.	Suprimida
17.5	garantir a implantação nas escolas da rede pública de programa de escola confortável, que valorize o conforto, a segurança e o bem-estar nos espaços escolares, com arborização, iluminação, climatização, manutenção dos prédios e mobiliários suficientes e adequados.	buscar a implantação nas escolas da rede pública de programa de escola confortável, que valorize o conforto, a segurança e o bem-estar nos espaços escolares, com arborização, iluminação, climatização, manutenção dos prédios e mobiliários suficientes e adequados.
17.6	Assegurar a valorização salarial, com avanços reais, para além das reposições das perdas salariais e inflacionárias, e buscar a meta de equiparação, em 2 anos e de superação em 20% em 3 anos da média de outros profissionais do mesmo nível;	Suprimida
17.8	criar um conselho formado por profissionais da educação para diagnosticar, estudar, pesquisar, debater e acompanhar, proposições e consultas referentes a valorização profissionais da educação, a partir do primeiro ano de vigência deste PME;	Suprimida
17.9	implantar e garantir nas escolas da rede pública o “Programa de Escola Confortável”, com valorização do conforto, segurança e bem-estar nos espaços escolares: arborização, iluminação, humanização e manutenção dos prédios; carteiras estofadas, climatização, redução de lotação nas classes, instalações sanitárias, estacionamento, salas de reunião, convivência e trabalho, bibliotecas, quadras cobertas e laboratórios, na vigência deste PME;	Suprimida
17.10	garantir ao grupo administrativo adicional de incentivo salarial a partir do primeiro ano de vigência do PME	Suprimida
17.11	criar e garantir opção de jornada de trabalho de tempo integral (com adicional de dedicação exclusiva), cumprida em um único estabelecimento escolar, articulada com CEIMs e escola de tempo integral, na vigência deste PME;	Suprimida

17.12	ampliar os coeficientes dos níveis de habilitação dos profissionais da educação, em 20% (vinte por cento) em nível superior, 40% (quarenta por cento) em nível de especialização, 70% (setenta por cento) em nível de mestrado e 100% (cem por cento) em nível de doutorado, a partir do quinto ano de vigência deste PME;	Suprimida
17.13	ampliar os coeficientes em relação as classes dos profissionais da educação para 15% (quinze por cento) na primeira mudança e 10% (dez por cento) a cada nova letra, a partir do terceiro ano de vigência deste PME;	Suprimida

Fonte: Projeto de Lei - Plano Municipal de Educação (2015)

Analisando as estratégias suprimidas da meta 17, percebe-se que 90% delas trata-se de financiamento como investimento na carreira por meio de cursos de formação continuada, política de progressão salarial, representando uma dificuldade em viabilizar recursos para efetivação das estratégias.

Destacamos para análise a estratégia 17.1:

17.1 construir fórum específico, em âmbito municipal, com representações dos órgãos públicos, dos trabalhadores da educação e dos segmentos da sociedade civil para acompanhamento da atualização do valor do piso salarial nacional, para os profissionais do magistério público da educação básica e dos repasses financeiros, na vigência deste PME (DOURADOS, 2015, p.95).

A estratégia citada sofreu alteração no prazo para desenvolver ações, na redação inicial do PL o prazo para constituição do Fórum estava estipulado “a partir do primeiro ano de vigência deste PME”, ou seja, previa-se intervenções iniciais para Maio de 2016, visto que o PME foi aprovado em Junho de 2015.

No entanto, as discussões em torno da construção do fórum municipal foram retardadas e somente iniciadas dois anos após a aprovação do PME, em 2017, estando ainda em discussões iniciais em torno desse assunto. Observa-se que um fórum específico para acompanhamento da atualização do PSPN e dos repasses financeiros é imprescindível.

Cabe destacar que a estratégia 17.2.1 foi aprovada sem alterações em seu texto, pois a garantia de incorporação salarial já estava garantida em lei específica no momento da formulação do PME.

Trata-se de uma conquista da categoria por meio de greve geral no ano de 2014 que durou cerca de 70 (setenta) dias resultando na Lei Complementar N.º 267/2014¹² que trata de um acordo firmado entre administração municipal e categoria docente.

A Lei Complementar N.º 267 que garantia a incorporação salarial gradativa, com o primeiro reajuste em Outubro de 2016, não foi cumprida, momento em que novamente por meio das reivindicações coletivas resultou em outro acordo que substituiu a LC 267, o novo acordo foi firmado pela LC N.º 319¹³ de 12 de Setembro de 2016. Tal acordo foi cumprido na data prevista, elevando o valor do piso salarial docente no município para R\$ 2.234,54 (Dois Mil, duzentos e trinta e quatro reais e cinquenta e quatro centavos) para professores formados em nível superior, com jornada de 20 horas semanais.

Em relação as estratégias suprimidas do Projeto de Lei cabe destacar a estratégia 17.12:

17.12 ampliar os coeficientes dos níveis de habilitação dos profissionais da educação, em 20% (vinte por cento) em nível superior, 40% (quarenta por cento) em nível de especialização, 70% (setenta por cento) em nível de mestrado e 100% (cem por cento) em nível de doutorado, a partir do quinto ano de vigência deste PME (DOURADOS, 2015).

Considera-se o quanto seria relevante aprovar essa estratégia, pois refletiria significativamente em termos de remuneração incentivando todos os profissionais da área da educação se aperfeiçoar profissionalmente. Evidenciando que a questão salarial se faz necessária e relevante porque propicia melhores condições de vida aos professores e suas famílias.

Enfim, todas as estratégias retiradas do documento não eram para cumprimento imediato, mas sinalizavam avanços para futuras negociações em prol da categoria docente e conseqüentemente, para toda a educação. Portanto, não houve diálogo para

¹²Dispõe sobre a Política Salarial para os profissionais do Magistério Municipal, na forma que menciona, e dá outras providências. A categoria reivindicava o pagamento do piso salarial nacional para uma jornada de 20 horas, o acordo firmado por meio da LC foi uma incorporação gradual tendo início em 2016 e encerramento em 2020, ano em que, a categoria será remunerada com um piso salarial para uma jornada de 20 horas, visto que essa jornada de trabalho já faz parte da realidade dos professores municipais.

¹³ A LC N.º 319 Altera dispositivos na Lei Complementar n.º 267. Estabeleceu o pagamento do reajuste em duas parcelas: pagamento de 50% da diferença salarial pago em 1.º de Novembro de 2016 e o restante, 50% pago em 1.º de Dezembro de 2016. Tal acordo foi publicado em Diário Oficial n.º 4295 de 15 de Setembro de 2016.

estabelecer outras propostas ou ações, não houve sequer uma justificativa para a retirada das estratégias.

Sobre a questão salarial, cabe destacar que a categoria enfrenta no momento atual o descumprimento do reajuste de 7,64% (2017) do PSPN, sendo que a data base para reajuste do piso salarial no município de Dourados é no mês de Abril. Diante do não cumprimento do reajuste salarial e nenhuma proposta de negociação por parte da administração municipal, a categoria se reuniu em assembléia no dia 16 de agosto de 2017 e decidiu pela paralisação por tempo indeterminado, segundo informação publicada no site do sindicato dos trabalhadores em educação.

A categoria aguardou duas solicitações de tempo, por meses, para que a administração efetuasse estudos orçamentários. Porém, durante a negociação com o SIMTED, nenhuma proposta concreta (com percentuais e/ou datas para cumprimento das leis) foi efetuada pelo Governo Municipal (SIMTED, 2017).

Diante da deflagração da greve por parte da categoria, a administração municipal entrou com uma medida liminar no Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul proferida nos Autos N.º 1409279-25.2017.8.12.0000, que determinava a obrigatoriedade em manter o percentual de 66% dos trabalhadores da educação em efetivo exercício de suas funções, ou seja, a greve somente poderia ser aderida por 34% do quadro de servidores da Rede Municipal de Ensino de Dourados (REME).

O não cumprimento da liminar tem como penalidade a multa diária de 50.000,00 (cinquenta mil reais). Tal documento foi publicado em diário oficial por meio da Resolução/SEMED N.º 074, de 19 de Agosto de 2017. Diante da ação judicial, a categoria decidiu recuar e optou pela greve parcial durante assembléia realizada no dia 21 de Agosto de 2017 e impetrou com o mandado de segurança contra a liminar solicitando o direito de greve total dos trabalhadores.

No entanto, a decisão do desembargador não foi favorável:

A defesa do Simted considera a greve como um direito constitucional líquido e certo e, para tanto, impetrou o mandado de segurança para assegurar esse direito de maneira irrestrita. O desembargador Júlio Roberto não teve o mesmo entendimento sobre o instrumento utilizado (SIMTED, 2017).

Perante a decisão judicial e em total desvantagem a categoria decidiu acatar a liminar, a greve parcial durou cerca de três semanas, durante esse período, a categoria

participou de assembléias e realizou panfletagem, no intuito de conscientizar a população, principalmente os pais dos alunos e informar sobre a legitimidade do movimento, conforme enfatiza o Simted “a luta dos servidores e servidoras busca uma educação pública gratuita, de qualidade e o combate à precarização no ensino” (SIMTED, 2017).

Até o momento da escrita desse relatório, a situação municipal permanece a mesma, os professores seguem sem nenhum acordo acerca do pagamento do reajuste salarial, voltaram em 100% ao exercício de suas atividades, em nota a prefeitura alega não ter condições financeiras para conceder o reajuste do PSPN, uma vez que o orçamento municipal está ultrapassando o limite prudencial gasto com folha de pagamento dos servidores públicos.

2.3.3 Meta 18: Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR)

Por fim, a quarta e última meta a ser analisada é a meta 18, que trata da existência de Planos de Carreira para os profissionais da Educação Básica, seguindo o mesmo padrão das demais metas, a redação segue a mesma do texto do PNE

Meta 18: Assegurar, no prazo de dois anos, a existência de planos de carreira para os(as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de carreira dos(as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206da Constituição Federal (DOURADOS, 2015, p.88).

O município de Dourados possui Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, trata-se da Lei Complementar N.º 118 de 31 de Dezembro de 2007 que “Dispõe sobre o plano de cargos, carreiras e remuneração do Profissional da Educação Municipal de Dourados-MS dá outras providencias”, essa é a atual lei que rege a categoria. Em seu Art. 1.º esclarece que “[...] essa Lei complementa a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional- LDBEN; Lei Federal 11.494 de 20 de Junho de 2007 e Lei Orgânica do município”.

Os Art.s 2.º e 3.º afirmam, respectivamente, que o objetivo e finalidade do PCCR é estruturar e organizar os cargos em carreira e democratizar as oportunidades de crescimento funcional incentivando a qualificação do servidor docente no município de Dourados. Tendo como responsável pelo cumprimento desta Lei, a Secretaria Municipal

de educação Municipal, levando em conta a estrutura básica, os plano e projetos em desenvolvimento, existência de recursos financeiros (DOURADOS, 2007, p.5).

A meta 18 era a que continha maior número de estratégias no PL, composta por 50 estratégias, entretanto, foi a meta que teve maiores alterações, foram excluídas 34 estratégias restando apenas 16, ou seja, 68% das estratégias foram suprimidas. Cabe analisar por que, das quatro metas que compõem o eixo valorização docente, essa foi a mais afetada pela interferência do executivo municipal e aprovação no legislativo.

Quadro 7 -Estratégias alteradas e/ou suprimidas do Projeto de Lei N.º 14/2015

Número da Estratégia	Projeto de Lei	Plano Municipal de Educação Lei n.º 3.904/2015
18.1	garantir estruturar as redes públicas de educação básica de modo que, até o início do terceiro ano de vigência deste PNE, 90% (noventa por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério e 50% (cinquenta por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais da educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo e estejam em exercício nas redes escolares a que se encontrem vinculados;	estruturar as redes públicas de educação básica de modo que, até o início do terceiro ano de vigência deste PNE, 90% (noventa por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério e 50% (cinquenta por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais da educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo e estejam em exercício nas redes escolares a que se encontrem vinculados;
18.2	estimular os profissionais da educação a fazer cursos de aprofundamento de estudos na sua área de atuação, com destaque para os conteúdos e as metodologias de ensino; a partir da vigência deste PME	estimular os profissionais da educação a fazer cursos de aprofundamento de estudos na sua área de atuação, com destaque para os conteúdos e as metodologias de ensino;
18.3	manter democraticamente comissões paritárias no interior das instituições educacionais, composta por representantes dos docentes e administrativos, para a avaliação anual dos profissionais da educação em efetivo exercício, readaptados e em estágio probatório, bem como profissionais contratados;	Não houve alteração
18.4	realizar concursos específicos para a lotação de docentes nas escolas do campo, comunidades indígenas e quilombolas no provimento de cargos efetivos; em 2015	realizar concursos específicos para a lotação de docentes nas escolas do campo, comunidades indígenas e quilombolas no provimento de cargos efetivos;
18.5	construir no município comissão eleita democraticamente pelo sindicato dos trabalhadores em educação, para	incentivar a participação de comissão eleita democraticamente pelo sindicato dos trabalhadores em educação, para

	contribuir com os órgãos competentes na elaboração, reestruturação e implementação dos planos de Carreira, a partir da vigência deste PME;	contribuir com os órgãos competentes na elaboração, reestruturação e implementação dos planos de Carreira, a partir da vigência deste PME;
18.6	garantir, sempre que houver a necessidade de abertura do concurso público, a participação da comissão organizadora paritária, constituída por Servidores Públicos Municipais efetivos, representantes da Secretaria Municipal de Administração, da Secretaria Municipal de Educação, da Procuradoria Geral do município e do respectivo Sindicato da Classe, o qual deverá participar de todo o processo, desde a elaboração do edital até a posse.	Não houve alteração
18.7	normatizar as cedências e a readaptação de pessoal do magistério e dos demais cargos de provimento efetivo, a partir do primeiro ano de vigência deste PME;	normatizar as cedências e a readaptação de pessoal do magistério e dos demais cargos de provimento efetivo, na vigência deste PME;
18.8	definir diretrizes para orientação periódica dos profissionais da educação acerca do desenvolvimento na carreira, por meio da Comissão de Valorização Profissional dos Trabalhadores em Educação – CVP;	Não houve alteração
18.9	realizar e publicar anualmente o quadro de vagas existentes, para a remoção dos profissionais da educação em efetivo exercício e readaptados;	publicar anualmente o quadro de vagas existentes, para a remoção dos profissionais da educação em efetivo exercício e readaptados;
18.10	garantir a implementação de uma política de saúde específica para os profissionais da educação, que vise a prevenção e o tratamento de doenças, sobretudo relacionados à voz, visão, problemas vasculares, ergonômicos, psiquiátrico e psicológicos;	fomentar o desenvolvimento de uma política de saúde específica para os profissionais da educação, que vise a prevenção e o tratamento de doenças, sobretudo relacionados à voz, visão, problemas vasculares, ergonômicos, psiquiátrico e psicológicos;
18.11	considerar a viabilidade de realização de exercícios e atividades preventivas para a diminuição de doenças e lesões decorrentes de atividades repetitivas, em conformidade com a especificidade de cada segmento, sob a orientação de profissionais da área;	Não houve alteração
18.12	garantir que o recebimento do incentivo referente a promoção pelo critério de merecimento, seja a partir do mês que completa o triênio e realizar estudos de viabilidade financeira para que o incentivo por promoção pelo critério de merecimento, seja recebimento a partir do mês que completou-se o triênio, ainda que de	realizar estudos de viabilidade financeira para que o incentivo por promoção pelo critério de merecimento, seja recebimento a partir do mês que completou-se o triênio, ainda que de forma retroativa, após aprovação em avaliação;

	forma retroativa, após aprovação em avaliação;	
18.13	garantir a mudança de função dos profissionais da educação readaptados, para exercerem atribuições e responsabilidades compatíveis com sua capacidade física ou mental, verificada em perícia médica oficial especializada;	Não houve alteração
18.14	ampliar estudos de viabilidade financeira de ampliar para 12 (doze) as classes na carreira do grupo do magistério, integrando na linha de promoção as letras I, J, K e L;	realizar estudos de viabilidade financeira de ampliar para 12 (doze) as classes na carreira do grupo do magistério, integrando na linha de promoção as letras I, J, K e L;
18.15	observar os requisitos dos artigos 70 e 71 da Lei nº 9.394/96, que disciplinam as despesas consideradas gastos com manutenção e desenvolvimento do ensino, quanto à cedência de profissionais para outras funções fora do sistema ou rede de ensino;	Não houve alteração
18.16	garantir prioritariamente a suplência de aulas aos profissionais concursados 20 (vinte) horas, na rede municipal de ensino, em relação a contratação.	Não houve alteração
18.17	criar novos cargos e funções para o grupo do administrativo e novas funções para os profissionais do magistério, de acordo com as demandas educacionais, a partir da vigência deste PME;	Suprimida
18.18	garantir aos profissionais da educação concursados e contratados férias no mês de julho, a partir da vigência deste PME;	Suprimida
18.19	garantir licença prêmio aos profissionais da educação municipal, a partir da vigência deste PME;	Suprimida
18.20	realizar concurso de acesso de provas e títulos aos profissionais efetivos em função docente, com pelo menos 5 (cinco) anos de experiência para provimento integrante da categoria funcional do grupo magistério da mesma carreira de ingresso, nas funções existentes a partir da vigência deste PME;	Suprimida
18.21	criar e prover de cargos técnicos da educação municipal, aos já integrantes do quadro permanente do grupo de apoio à gestão educacional, mediante concurso de acesso de provas e títulos;	Suprimida
18.22	garantir a redução da jornada semanal	Suprimida

	de trabalho do grupo administrativo, sem a redução de salários de 40 (quarenta), para 30 (trinta) horas semanais a partir da vigência deste PME;	
18.23	assegurar a permuta dos profissionais da educação entre as esferas da administração, quando da mudança de residência e da existência de vagas nas redes educacionais de destino, sem prejuízos para os direitos dos trabalhadores a partir da vigência deste PME;	Suprimida
18.24	rever o modelo da jornada docente, com avanços para flexibilização, espaços e tempos para formação e projetos, na vigência deste PME;	Suprimida
18.25	criar uma tabela salarial específica aos profissionais que cursaram pró-funcionário, prevendo 10% na progressão funcional, a partir da vigência deste PME;	Suprimida
18.26	garantir que os profissionais administrativos sejam da área educacional, para atuarem nas instituições educacionais, a partir da vigência deste PME;	Suprimida
18.27	realizar anualmente concurso de movimentação interna dos profissionais da educação, em data anterior aos processos de lotação de profissionais provenientes de outras unidades escolares da rede municipal e de outras esferas administrativas ou das listas de classificados em concursos públicos;	Suprimida
18.28	constituir uma comissão paritária com membros do sindicato dos trabalhadores em educação e da secretaria municipal de educação, para realizar de 2 (dois) em 2 (dois) anos, estudos para fundamentar a mudança e/ou manutenção da tipologia das instituições educacionais, a partir da vigência deste PME;	Suprimida
18.29	definir diretrizes, estabelecer padrões, regulamentar em legislação e orientar periodicamente os profissionais da educação acerca do desenvolvimento na carreira, por meio da Comissão de Valorização Profissional dos Trabalhadores em Educação – CVP, a partir da vigência deste PME;	Suprimida

18.30	publicar anualmente o quadro de vagas existentes, para a remoção dos profissionais da educação em efetivo exercício e readaptados de função, a partir da vigência deste PME;	Suprimida
18.31	constituir anualmente uma comissão paritária com representantes sindicais dos trabalhadores em educação e da secretaria municipal de educação, para elaborar os critérios para contratação dos profissionais da educação, por meio da seleção de títulos, na rede municipal, de forma democrática e transparente, a partir da vigência deste PME;	Suprimida
18.32	garantir aos profissionais da educação que cursam nível superior e especialização a flexibilidade de horário da jornada semanal;	Suprimida
18.33	promover a adequada relação numérica entre profissionais da educação básica, na rede municipal de ensino, prevendo a redução de cinco educandos por turma, a fim de atender às condições de trabalho dos profissionais da educação e elevar a qualidade da educação, a partir do segundo ano de vigência deste PME;	Suprimida
18.34	garantir a redução de 5 (cinco) educandos em turmas de educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação a partir da vigência do PME;	Suprimida
18.35	garantir que seja respeitado o quantitativo de educandos nas turmas de educação infantil nos CEIMs estabelecido na deliberação do COMED vigente a partir da vigência deste PME;	Suprimida
18.36	garantir gratificação de 10% (dez por cento) aos profissionais de todas as áreas em efetivo exercício em sala de aula, da educação infantil, do 1º ao 5º ano e em programas e projetos de alfabetização dos anos iniciais do ensino fundamental;	Suprimida
18.37	garantir aos profissionais que recebem difícil acesso para regiões rurais, distritais e/ou indígenas, adicional de incentivo de 10% (dez por cento);	Suprimida
18.38	garantir aos profissionais pelo exercício em escolas da zona rural e/ou distrital, adicional de difícil provimento em 50% (cinquenta por cento), a partir da vigência deste PME;	Suprimida

18.39	garantir aos profissionais lotados em uma jornada semanal de 40 (quarenta) horas, pelo exercício em escola da zona rural e/ou distrital, auxílio alimentação, a partir da vigência deste PME;	Suprimida
18.40	manter as funções de porteiro, lactarista, e auxiliar administrativo, aos profissionais do grupo de apoio a gestão educacional, a partir da vigência deste PME;	Suprimida
18.41	garantir que os cursos de formação continuada sejam remunerados, a partir da vigência deste PME;	Suprimida
18.42	garantir que todas as equipes de formação continuada da SEMED sejam formadas por profissionais efetivos da rede municipal, a partir da vigência deste PME;	Suprimida
18.43	garantir aos profissionais em efetivo exercício que cursaram pró-letramento, PNAIC, Saberes Indígenas e/ou programas de formação continuada similares na esfera federal, 10% (dez por cento) de adicional a partir da vigência deste PME;	Suprimida
18.44	garantir a mudança de classe por merecimento, de 3 (três) em 3 (três) anos, fazendo jus automaticamente ao incentivo, todos os profissionais da educação, inclusive licenciados para estudos, cedidos para a Secretaria Municipal de Educação e em mandato classista a partir da vigência do PME;	Suprimida
18.45	garantir que os coordenadores dos CEIMs sejam concursados e formados na área de licenciatura plena em pedagogia ou normal superior, com especialização em educação infantil e gestão instrucional, a partir do primeiro ano de vigência deste PME;	Suprimida
18.46	garantir que os profissionais em suplência e contratados sejam regidos pelas regras estatutárias de forma a garantir a isonomia a partir da vigência deste PME;	Suprimida
18.47	garantir que a contratação dos profissionais da educação seja anual a partir da vigência deste PME.	Suprimida

Fonte: Projeto de Lei e Plano Municipal de Educação (2015)

Por abarcar o conjunto de profissionais da educação, que não se constituem objeto de estudo desta pesquisa, selecionamos para análise as estratégias que tratam especificamente daqueles que exercem a função de docência, a começar pela 18.7

“normatizar as cedências e a readaptação de pessoal do magistério e dos demais cargos de provimento efetivo, na vigência deste PME”, trecho do qual foi retirado o seguinte excerto “a partir do primeiro ano de vigência deste PME”.

Já a estratégia 18.10 que diz respeito à saúde dos trabalhadores da educação trazia em seu texto o verbo “garantir” ao invés de “fomentar”, conforme segue:

18.10 fomentar o desenvolvimento de uma política de saúde específica para os profissionais da educação, que vise a prevenção e o tratamento de doenças, sobretudo relacionado à voz, visão, problemas vasculares, ergonômicos, psiquiátrico e psicológicos (DOURADOS, 2015, p.96).

Embora a redação dada não seja específica para a saúde do professor e sim, para todos os profissionais da educação, sabe-se que todas as doenças contempladas por essa estratégia, são doenças que afetam a grande maioria dos docentes.

Contudo, repetidamente, a administração municipal se recusa a assumir o compromisso de garantir o desenvolvimento de uma política efetiva de combate e tratamento das doenças normalmente ocasionadas pelo exercício da profissão, se limitando mais uma vez, em apenas fomentar atitudes ou ações, suprimindo igualmente os prazos intermediários das estratégias.

Cabe mencionar algumas das estratégias que foram suprimidas da meta 18 do PME.

18.17 rever o modelo de jornada docente, com avanços para a flexibilização, espaços e tempos para formação e projetos, na vigência deste PME;

18.18 garantir aos profissionais da educação concursados e contratados férias no mês de Julho, a partir da vigência deste PME;

18.19 garantir licença prêmio aos profissionais da educação municipal, a partir da vigência deste PME;

18.32 garantir aos profissionais da educação que cursam nível superior e especialização a flexibilidade de horário da jornada semanal (DOURADOS, 2015).

A formulação de tais estratégias indica a preocupação com as condições de trabalho dos profissionais da educação municipal, em termos de valorização docente a estratégia 18.17 ao enfatizar o ajuste da carga horária de trabalho em prol de dedicação de tempo para realização de projetos e outras atividades, considera o quanto o professor necessita ocupar outros espaços da escola e não somente a sala de aula.

Outra estratégia retirada do documento, a 18.18 evidencia uma degradação da profissão vivenciada pelos professores contratados que não tem respaldo legal de direitos, como as férias de julho, a qual somente os professores efetivos possuem direito. A estratégia 18.19 estava garantida no PCCR municipal, no entanto, no ano de 2014 foi retirado o direito a licença prêmio de todos os servidores públicos do município de Dourados.

A estratégia 18.32, conforme citado, também não contempla os professores contratados e nem aqueles efetivos que se encontram em estágio probatório, portanto, não incentivando os profissionais a dar continuidade nos seus estudos. Observa-se ainda a interpenetração dos temas, uma vez que questões relativas ao plano de carreira suprimidas tratam tanto da remuneração como da formação docente.

Assim, essas foram algumas das estratégias construídas democraticamente pelos profissionais da educação como um todo e por seus representantes da sociedade civil, que foram de forma arbitrária, retiradas do PL N.º 14/2015, posteriormente Lei N.º 3.904 (PME/2015-2025).

Enfim, o documento hoje norteia as políticas educacionais para o município de Dourados, embora não contempla as discussões e formulações coletivas, elaboradas no processo orientado pelo Ministério da Educação para a formulação dos PME's, no entanto, reconhece-se foi significativo a participação de todos os segmentos na elaboração do Projeto de Lei, acerca de participação social, Motta (2003) salienta que:

Todavia, a preocupação com a participação é algo que decorre de valores democráticos, isto é, da ideia de que a sociedade ou as coletividades menores como a empresa ou a escola são pluralistas, constituindo-se num sistema de pessoas e grupos heterogêneos, e que, por isto mesmo, precisam ter seus interesses, suas vontades e seus valores levados em conta (MOTTA, 2003, p.370).

Partindo dessa concepção, foi possível visualizar o quanto a categoria se dedicou afincado na construção das estratégias, foram dias e dias de discussões, diálogos, acordos e desacordos, conforme apresentado pelo PME:

Juntos, governo, sociedade civil, pais, alunos, professores, e demais profissionais da educação analisaram, propuseram definiram políticas públicas para a educação, com o propósito de reduzir as desigualdades sociais e regionais, e superar a descontinuidade do trabalho na educação, onde os princípios norteadores de nosso Plano Municipal de Educação tiveram como objetivo garantir, então, uma gestão democrática do ensino público, assegurando a participação dos

diferentes segmentos da sociedade, através de eixos, tais como: planejamento, participação, trabalho coletivo, responsabilidade, comprometimento, colaboração, compromisso, autonomia, identidade e transparência (DOURADOS, 2015, p.8).

Ainda que, todo o empenho dos sujeitos envolvidos no processo de elaboração do documento não tenha tido a mesma importância para o poder legislativo, o cenário que se formou em torno de sua forçada aprovação, trouxe mais força para a categoria, e mesmo que não tenha sido aprovado conforme proposta inicial do PME.

[...] o PME é um instrumento de estado e não de governo. Ele colabora para que as políticas educacionais tenham continuidade para além dos governos. Por ter sido um documento construído por entidades de classe, a longa duração ameniza um sempre presente temor de que futuros governos reapropriassem o plano para si (WERLE; BARCELLOS, 2008, p.520).

O planejamento educacional como um respaldo legal de estado precisa ser efetivado independente das concepções por parte do poder público, no entanto, a prática da realidade não é condizente, a descontinuidade das políticas públicas se configura como um exercício frequente dos gestores públicos, tanto na esfera municipal, como nas esferas estadual e nacional.

CAPÍTULO III
PROTAGONISMO NA LUTA PELA VALORIZAÇÃO DOCENTE EM
DOURADOS-MS

Este capítulo objetiva analisar como se deu a participação dos sujeitos envolvidos diretamente no processo de formulação da Lei N.º 3.904 (PME/2015-2025), com o intuito de entender quais foram as intenções e como eles atuaram durante o processo. Por meio das entrevistas, elucidamos aspectos obliterados nas fontes escritas, bem como captar elementos que compõe a percepção dos sujeitos que protagonizaram os acontecimentos e que, por esse motivo, têm percepções sobre tensionamentos e intenções que não são captados pelos documentos.

Justifica-se a escolha dos sujeitos, tendo em vista que desempenharam um papel de protagonismo no processo de discussão e formulação do PME, identificada na fase da pesquisa documental, ficando evidente a participação significativa dos mesmos. O quadro 4 indica o perfil dos sujeitos entrevistados:

Quadro 8 – Entrevistados, formação e cargo ocupado¹⁴

Nome	Formação	Cargo Ocupado
Ivanete Alves Nunes	Pedagoga. Especialista em Educação Infantil	Representante do Poder Executivo Coordenadora do PME
Déborah Salette Fernandes Cruz	Pedagoga. Especialista em Educação (Atendimento Educacional Especializado).	Presidente do COMED
Elias Ishy de Mattos	Bacharel em Direito, bancário aposentado	Vereador
Gleice Jane Barbosa	Possui graduação em Letras. Especialista em Educação (Educação Especial).	Presidente do SIMTED
Elizângela Tiago da Maia	Possui graduação em Letras/Inglês. Mestrado em Letras.	Professora da REME Diretoria do SIMTED

Fonte: Entrevistas foram realizadas de Outubro/2017 a Janeiro/2018

Organizamos o capítulo com três itens, correspondendo cada um deles à análise a partir das falas dos sujeitos representantes dos segmentos investigados. O primeiro

¹⁴ Reiteramos que os cargos dos sujeitos do quadro 4 representa a ocupação na época do PL (2014-2015), atualmente, alguns deles ocupam cargos diferentes do exposto.

subitem permeia o processo de atuação dos sujeitos na formulação do Plano Municipal de Dourados-MS (PME/2015-2025), bem como os embates enfrentados frente as modificações do PME. O segundo enfatiza como se deu a participação de cada representante como atores do planejamento em âmbito municipal e quais as percepções sobre a participação da categoria na formulação do PME.

O terceiro subitem analisa o desempenho dos sujeitos na elaboração das estratégias que tratam da valorização docente no PME, evidenciando como os mesmos irão se posicionar para contribuir com implementação das mesmas.

A partir da análise do conteúdo das entrevistas, houve a necessidade de eleger categorias de análises, visto que os sujeitos entrevistados levantaram a partir de suas falas, eixos temáticos que nortearam a entrevista. Franco (2008) evidencia que os critérios utilizados para elencar as categorias de análise “[...] emergem da fala, do discurso, do conteúdo das respostas e implicam constante ida e volta do material de análise”.

Sendo assim, as categorias que emergiram dos sujeitos durante a coleta de dados são: Planejamento Educacional; Participação e Valorização Docente no PME. É a partir dessas categorias que esse capítulo tratará das análises das entrevistas dos sujeitos que participaram do processo de elaboração do PME.

3.1 O processo de Formulação do PME/Dourados – MS: a atuação dos sujeitos

Ao tratar da formulação do PME, iniciamos os questionamentos em relação ao planejamento educacional entendido como “um instrumento de política educacional, isto é, a forma pela qual se busca implementar determinada política no campo da educação” (SAVIANI, 2013, p.10).

Partimos então da primeira iniciativa em termos de planejamento educacional na esfera municipal, as discussões acerca de elaborar um plano municipal que deram início em 2002, conforme exposto no Capítulo 2 dessa dissertação.

A indagação inicia-se com um breve relato sobre a primeira tentativa frustrada de elaboração de um PME, no início do século XXI. Ao ser questionada, a representante do poder executivo declara não ter participado de nenhuma discussão, porém se recorda vagamente de algumas colocações acerca do assunto, conforme declara na entrevista.

Em 2001, na verdade estávamos começando em Dourados uma nova metodologia de educação, me recorde de algumas questões, mas eu particularmente não fui convidada para trabalhar à frente desse plano, fui apenas uma das observadoras na época [...] eu não me recorde de muitas discussões na época porque era um momento inicial né... das discussões do plano e na verdade ele não se concretizou, então ... só ficou nas discussões (NUNES, 2017).

Já a Representante da sociedade civil alega ter participado da discussão inicial quando na época da Constituinte Escolar:

Naquele momento me recorde bem, nós tínhamos um governo petista aqui no município de dourados, na época era o governo Tetila, eu fazia parte do conselho, não como presidente, mas fazia parte e o conselho participou muito, porque foi assim, a participação naquele plano municipal foi maior do que esse, eu me lembro que a gente fez até pesquisas nos bairros, na época, não me recorde os temas certinhos porque já tem um bom tempo, mas assim ... nós fizemos pesquisa com a comunidade, com os pais, alunos, funcionários das escolas na época (CRUZ, 2017).

Mattos (2017) alega que assumiu o mandato em 2001 e não se inteirou sobre qualquer assunto acerca da educação, até mesmo porque “naquele momento havia uma comissão de educação que na época eu não fazia parte, por isso não cheguei a participar de nenhuma discussão da área” (MATTOS, 2017).

Barbosa (2017) relata que na época das discussões em torno do PME 2001/2002 não se recorda de nada específico, pois a mesma estava cursando a graduação, embora estivesse a par das demandas educacionais, nada relativo ao PME, especificamente.

Maia (2018) esclarece que acerca do PME 2001/2002 participou da elaboração inicial com as discussões voltadas para financiamento.

[...] na época eu era professora efetiva, atuava no centro de educação infantil e eu me recorde que o grupo da Semed que trabalhava na equipe pedagógica, eles estiveram no centro de educação infantil com duas perguntas: qual a instituição que nós tínhamos? e qual instituição que nós queríamos ? Então partiram de duas perguntas para iniciar todo o processo e aí a partir dessas perguntas que começou a ser organizada toda a documentação, inclusive os cadernos temáticos com os eixos, que foram elaborados pela equipe técnica da Semed (MAIA, 2018).

A fala da representante está em consonância com a análise de conteúdo do Caderno Temático da Constituinte Escolar que traz em seu texto de apresentação o objetivo de “[...] aprofundar os temas/temáticas apontados pelas escolas e contribuir

para a formulação dos princípios e diretrizes do Plano Municipal de Educação do município de Dourados” (DOURADOS, 2002).

Os Cadernos Temáticos da Constituinte Escolar continham textos de apresentação apontando os objetivos; apresentação da equipe técnica; textos para estudo com questões para reflexão e o Plano de Ação, que indicava ações para serem alcançadas, almejando uma melhoria da qualidade educacional.

Os Cadernos analisados indicam que a perspectiva do PME era contemplar os anseios advindos da realidade do cotidiano escolar, conforme observa o documento.

Esse trabalho foi importante por revelar a necessidade e a ansiedade que as pessoas tinham de falar, criticar, elogiar e refletir sobre a educação. As falas registradas foram fundamentais para identificarmos os conflitos, dificuldades e as preocupações que a comunidade escolar vivencia no seu dia a dia (DOURADOS, 2002, p.01).

A apresentação dos Cadernos Temáticos bem como as falas dos sujeitos expressam uma preocupação de elaborar um Plano Municipal que contemplasse as experiências empíricas das pessoas do contexto envolvidas diretamente no contexto escolar. Nesse sentido, Cury assevera que:

Um plano supõe a clareza dos objetivos para se atingir metas prioritárias ou setoriais. Mas o que subjaz à finalidade de um plano como suposição é que a vida social pode ser ordenada, reordenada ou reconstruída pela ação racional do ser humano como ser social (CURY, 1998, p.164).

Embora houvesse todo um esforço de construção de um Plano Municipal, as discussões perderam força e não avançou, não se efetivando como um princípio legal. Ao questionar a representante docente que declara ter participado ativamente das discussões do PME 2001/2002 a respeito do motivo pelo qual o documento não se efetivou, a mesma declara que

O que nós ficamos sabendo é que não haveria condições financeiras de avançar naquilo que tinha sido garantido no plano. E na época o secretário era o Biasotto, na sequencia ele foi candidato a prefeito e havia toda uma perspectiva de vitória e ele ganhando ele teria que cumprir o plano né ... então é possível que isso tenha interferido na aprovação do plano, ele nem chegou a ser encaminhado a câmara de vereadores, foi engavetado mesmo (MAIA, 2018).

O PME de 2001/2002 não se configurou como uma política pública educacional, parando em sua etapa de formulação, que não chegou a se concretizar.

De acordo com a teoria do ciclo da política pública, o caminho seguido começa com a elaboração de uma agenda, onde interesses e propostas são colocados na 'mesa' de negociações, definindo-se preferências que são adaptadas ao projeto político governamental, seguido das etapas de formulação de propostas, escolha de alternativas e implementação das políticas públicas (PINTO, 2008, p.29).

Nesse sentido, as discussões em torno do PME no município de Dourados, foi um reflexo do que aconteceu no Congresso Nacional com o anterior PNE Lei N.º 10.172/2001, embora apresentasse metas e desafios para a melhoria da educação brasileira, o PNE constituiu-se como um documento formal, marcado pela ausência de mecanismos concretos de financiamento e organicidade orçamentária, conforme esclarece Dourado

Por se configurar como um plano nacional para toda a educação, o PNE sinalizou metas a serem efetivadas pelos diferentes entes federados e, desse modo, em função da lógica política adotada e da não regulamentação do regime de colaboração, como previsto na Constituição Federal de 1988, apresenta limites na sua efetivação. Merece ser ressaltado, ainda, que a aprovação de planos estaduais e municipais, previstos no PNE como base para a sua organicidade, não se efetivou como política concreta na maior parte dos estados e municípios, e, desse modo, tal processo não contribuiu para o avanço na dinâmica de democratização do planejamento e da gestão da educação no país e para a ratificação do Plano como política de Estado (2010, p. 685).

De diferente modo, o PME atual se configura como uma política educacional, embora, não findou-se o ciclo de políticas defendido por Palumbo, segue os aspectos de formulação de políticas públicas e regulamentado pela Lei N.º 3.904 de Junho de 2015, em consonância com a Lei N.º 13.005, de 25 de junho de 2014, que estabelece em seu Art. 8.º que

Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão elaborar seus correspondentes planos de educação, ou adequar os planos já aprovados em lei, em consonância com as diretrizes, metas e estratégias previstas neste PNE, no prazo de 1 (um) ano contado da publicação desta Lei (BRASIL, 2014).

O PNE e PME estão agora em sua fase de implementação, que não são nosso objeto de análise nesta pesquisa, sendo assim, passamos a analisar a atuação dos sujeitos entrevistados na formulação do atual PME. Afinal, compreender o ciclo de uma política requer concebê-la como um alvo em movimento, visto seu caráter dinâmico, processual e complexo, uma vez que se desenvolve no bojo de relações entre diferentes segmentos da sociedade, afetando a vida de todos os cidadãos e também sendo afetada por eles (PALUMBO, 1994)

A Secretaria Municipal de Educação de Dourados-MS (SEMED) foi a articuladora responsável pela formulação do PME (2015-2025), dando início nas discussões em torno dessa temática durante a Conferência Nacional de Educação (CONAE/2014) conforme relato da coordenadora do PME Dourados.

Em 2012, eu estava como presidente do Conselho Municipal de Educação (COMED), enquanto presidente do COMED, uma das discussões do Plano Nacional era toda a legislação [...] então como eu estava a par de toda discussão das CONAE'S em torno do Plano Nacional de Educação, eu participei na CONAE como coordenadora de um dos eixos, exatamente o eixo 1, que era sobre o sistema nacional de educação, diante de ter participado da conferência municipal e intermunicipal que a SEMED fez essa observação em relação à esse conhecimento que eu tinha de legislação e me fez o convite para eu coordenar a formulação do PME (NUNES, 2017).

Diante da escolha da responsável pela formulação do documento, deu-se início ao processo de estudo do método a ser utilizado, de início formou-se a comissão de elaboração do PME

A comissão partiu de uma orientação do MEC, pois tinha que seguir as mesmas características do plano nacional, não só da execução, mas também das metas. Exatamente para cumprir a Constituição Federal que determina que a educação é direito de todos, teria que seguir as mesmas metas, para que ninguém tivesse uma educação diferenciada do outro. Então as metas do PME são as mesmas do PEE e as mesmas do PNE [...] Nós começamos uma discussão em torno de formar uma comissão que contemplasse todos os segmentos da educação, formamos a comissão de elaboração do PME e nessa comissão tinha mais de 20 instituições. Essa comissão foi legalizada por meio de decreto¹⁵ para dar seguimento ao plano (NUNES, 2017).

¹⁵ A Comissão de monitoramento e Avaliação do PME instituída pelo Decreto N.º 2.520 de 15 de junho de 2016 era composta por representante dos seguintes segmentos: Secretaria Municipal de Educação (SEMED); Secretaria de Estado de Educação (SED) no município; Câmara Municipal de Dourados; Conselho Municipal de Educação de Dourados (COMED); Sindicato Municipal dos Trabalhadores em Educação (SIMTED); Ministério Público (MP); Associação de Pais e Mestres (APM); Universidade

No mundo contemporâneo, a questão da escolarização permanece atrelada à constituição da cidadania, em que o debate sobre a função social da escola se relaciona ao processo de democratização da sociedade, em decorrência da contribuição do saber escolar na constituição de uma sociedade menos desigual, ideia advinda do iluminismo e da educação escolar como propiciadora da igualdade entre os homens (JACOMINI; PENA, 2016, p.184).

Até o momento, embora se tenha escrito muito sobre planejamento educacional, as discussões têm se limitado geralmente às questões de caráter metodológico. “Pergunta-se e se discute muito sobre o ‘como’, ‘com que meios’, ‘a partir de qual enfoque’, enquanto permanecem na penumbra as questões fundamentais relacionadas com ‘quem planeja’ e ‘para que se planeja’ a educação” (HORTA, 1983, p. 195). Nesse sentido, a coordenadora do PME (2015-2025) ressalta que estava definido os anseios da comunidade escolar:

Na época desse plano nós sabíamos bem o que a gente queria, sabíamos o que nós precisamos de algo construído, que fosse concebido por nós da educação e que fosse contemplado os anseios da escola, porque quem sabe os anseios dentro da escola não é o gestor municipal, nem o gestor estadual, nem o gestor nacional, eles tem demandas a ser cumpridas, mas quem entende da educação é quem está lá dentro da escola e por isso todo esse trabalho dos planos decenais, inclusive o plano municipal, é que nós queríamos um documento que norteasse toda a educação e que não fosse não a cara do gestor municipal mas que fosse a cara da educação, a cara da escola, que viesse para suprir as nossas necessidades enquanto gestor, professor, aluno, pais (NUNES, 2017).

Diante do exposto, subentende-se que o PME Dourados por se tratar de um planejamento decenal refere-se à uma política de Estado, ou seja, uma política que ultrapassa o limite imposto por uma gestão pública. Cabe diferenciar política de Estado e política de Governo:

Considera-se que políticas de governo são aquelas que o Executivo decide num processo elementar de formulação e implementação de determinadas medidas e programas, visando responder às demandas da agenda política interna, ainda que envolvam escolhas complexas.

Já as políticas de Estado são aquelas que envolvem mais de uma agência do Estado, passando em geral pelo Parlamento ou por instâncias diversas de discussão, resultando em mudanças de outras normas ou disposições preexistentes, com incidência em setores mais amplos da sociedade (OLIVEIRA, 2011, p.328).

A entrevista com a representante do COMED evidencia que a educação pública em âmbito municipal tem sido um desafio para se configurar como uma política de Estado:

Pra nós o PME é um norte, porque a gente entende assim, que pra você fazer as coisas caminhar o nome já falta, um plano e esse plano tem que contemplar toda a situação da educação de dourados: financiamento, avaliação, tudo, né. E eu vou ser sincera, para mim, depois de tudo pronto por mais limites que a gente tinha de ir nos embates, discutia, colocava as alterações, a gente ia nas discussões, contribuía ... E na hora de fechar tudo, dos finalmentes, a gente foi um coadjuvante, não foi ouvido, porque se você pegar na integra do PME, as alterações foram terríveis, nós da educação não fomos contemplados pelo plano [...] esse plano foi um plano de governo ou melhor ... do governo né (CRUZ, 2017).

A fala da representante reflete um descontentamento pelo PME ter sofrido alterações significativas por parte do poder executivo antes de ser encaminhado ao legislativo. O representante do poder legislativo por sua vez esclarece que

Então feito as plenárias com as propostas, o que ocorreu é que essas propostas não foram acatadas pela Secretaria de educação, foi desconsiderado. Olha está tudo pronto, vai ser do meu jeito, as propostas que foram formuladas ai pela sociedade não vão ser consideradas [...] Mandaram o projeto aqui pra câmara mas ai nós fomos verificar e percebemos que as propostas foram alteradas. Nós tentamos abrir o diálogo junto com o SIMTED, chamamos a secretaria para a gente negociar, mas ela não compareceu, por mais que nós pedimos para se rever, mas nós tínhamos os vereadores que era da base aliada do governo então não houve acordo, recusaram qualquer discussão com a categoria [...] (MATTOS, 2017).

O documento sofreu inúmeras alterações conforme exposto no capítulo 2 desse trabalho, embora houvesse uma tentativa de retomada do documento inicial, a tentativa foi embargada com a justificativa de que não havia mais tempo para retomadas e que o projeto deveria ser aprovado com urgência, conforme relato da entrevista da representante da categoria.

Isso foi bastante chocante na época porque para nós surgiu como um golpe, a gente fez todo um debate em torno do plano, construiu um documento que tinha a cara da educação, construído por quem compreende a educação de repente ele passa por um filtro de pessoas que não têm vínculo nenhum com a educação e é submetido à votação de vereadores que também não são da educação [...] tinha o prazo, o governo pediu para se votar em regime de urgência, teve uma votação às 11 horas da manhã e a outra as 6 horas da tarde. A votação aconteceu no mesmo dia, duas vezes (BARBOSA, 2017).

A mesma angustia é constatada na fala da representante do Simted que diz: “o que nós ficamos sabendo é que foi pra Procuradoria Geral do Município, a PGM e lá eles trabalharam no documento e retiraram né ... acabaram praticamente com o plano”. Sobre essa questão a Nunes (2017) corrobora com a afirmação ao declarar que:

[...] e foi assim ... uma situação bastante constrangedora porque quando o documento chegou na câmara ... o vereador Idenor ele me ligou me ligou e disse documento acabou de chegar aqui ... eu não vou olhar quero que você seja a primeira ... porque o correto a se fazer era que a PGM tivesse me devolvido [...] o correto era que a PGM tivesse me chamado ... me devolvido pra que eu pudesse verificar as mudanças (NUNES, 2017).

Percebe-se que embora existisse uma pessoa designada como coordenadora do PME, o que prevaleceu foi o entendimento de um órgão do poder executivo, que conforme a fala da Representante do Simted não tem nenhuma ligação com a realidade do contexto escolar:

[...] de repente chega na procuradoria, e quem é que discute isso, por quem passou todo o processo ... pela mão de advogados que a gente não sabe quem são eles, que não tem nenhum vínculo com a educação, que não tem qualquer proximidade com o trabalho educacional e que por isso também não compreende a necessidade de manutenção dos termos utilizados no texto do documento, então esses termos são retirados, muda toda a proposta do texto, retira-se as datas dos prazos altera se os prazos e muda os conceitos. Isso é que foi o maior problema (BARBOSA, 2017).

Todos os sujeitos entrevistados foram unânimes em dizer que o Projeto de Lei deveria ter sido discutido antes de ser enviado para a aprovação na Câmara Municipal. Conforme exposto no quadro a seguir:

Quadro 9 – Falas dos sujeitos sobre as Alterações no Projeto de Lei do PME

Sujeito	Relato
Representante do Poder Executivo	[...] ah mas então você Ivanete tá achando que eles fizeram fizeram certo ... não ... não fizeram certo ... porque eles poderiam muito bem ter chamado novamente era uma situação que podia ter conversado de novo podia ter chamada a comissão novamente ...podia ter chamado a categoria novamente pra falar assim ... olha assim não vai poder acontecer ... assim não tem jeito ... essa estratégia ela precisa de um prazo maior ...olha essa situação financeira aqui não vai dar certo ... mas não foi assim que aconteceu
Representante do Comed	[...] o Simted nos comunicou que o plano havia sido alterado. Portanto nós nos posicionamos contra, mandamos um ofício dizendo que o conselho não concordava com as alterações da forma que havia sido feita
Representante do Poder Legislativo	[...] imediatamente nos procuramos o sindicato, mandamos cópia para o sindicato e o sindicato acusou as alterações ... mas foi aprovado assim mesmo, chamamos o poder executivo para um diálogo mas não fomos atendidos
Representante do Simted	A PGM deveria ter passado de volta para a comissão, porque quem entende do processo educacional é a comissão, quem acompanhou todo o processo foi a comissão, mas a comissão não teve acesso a esse documento, o processo foi direto pra câmara
Representante Docente	Nós marcamos uma reunião com a comissão de educação, levamos a questão pra comissão, fizemos toda uma discussão [...] nós ficamos fazendo um movimento na câmara de vereadores, nós solicitamos que não fosse aprovado o plano, que a gente retomasse as estratégias que haviam sido aprovadas na plenária final mas ai com a discussão de que se não aprovasse naquele período Dourados iria perder recurso e tal ... esse também foi um discurso forte [...] a gente não conseguiu avançar, o governo conseguiu aprovar o plano com todas as alterações

Fonte: Entrevistas realizadas de Outubro/2017 a Janeiro/2018

Diante das falas, percebe-se que a atitude do poder executivo por meio da PGM desconsiderou todo o processo de formulação do plano, um documento conforme definido pela coordenadora do PME que expressava os anseios e a realidade da educação pública de Dourados.

A atitude da PGM em relação a retirada e mudança das estratégias reflete uma concepção racional, que defende interesses de ordem financeira, conforme apontado por Ferreira:

[...] É política a decisão de planejar, no sentido que, por intermédio da definição dos planos, se alocam valores e objetivos juntamente com os recursos financeiros e se redefinem as formas como esses valores e objetivos são propostos e distribuídos. Conquanto tais decisões atendam aos interesses hegemônicos, os critérios tendem assumir um caráter racional, a partir de regras e procedimentos ditados por técnicos [...] (FERREIRA, 2013, p.66-67).

Outro fator relevante que merece ser destacado na fala da entrevistada em relação ao dia da aprovação do Projeto de Lei foi o embate que a categoria enfrentou contra um grupo de representantes do movimento religioso douradense que com base em rumores sobre a suposta imposição da “ideologia de gênero” no PME ocuparam a Câmara Municipal para protestar contra a categoria:

Sobre essa questão da alteração a nível nacional já tinha uma discussão forte em relação o que eles chamam de ideologia de gênero, que nós chamamos de diversidade, então o governo se aproveitou desse argumento para poder retirar a maioria das nossas propostas, se desresponsabilizando da maioria delas, tirando prazos inclusive e além de alterarem grande parte das nossas estratégias, eles convocaram padres e pastores, grupos de igreja, evangélicos e católicos com o discurso de que se o plano fosse aprovado nós ensinaríamos nas escolas as crianças a serem homossexuais e ai foi toda uma estratégia tramada por um vereador que é pastor e por um outro vereador que é católico, participa efetivamente da igreja católica no município de Dourados ... então fizeram esse movimento, chamaram as pessoas para ocuparem a sessão da câmara pra poder apoiar a não aprovação do plano municipal de educação, das metas e estratégias que a gente tinha elaborado com o discurso da ideologia de gênero e com esse discurso eles conseguiram aprovar o documento com a retirada das propostas que a gente tinha aprovado e encaminhado pro governo (MAIA, 2018).

A discussão sobre a ideologia de gênero, como a entrevistada colocou, foi um movimento que ganhou força na época da elaboração dos planos municipais em nível nacional, ao ponto de o CNE publicar uma nota de esclarecimento sobre o assunto:

O Conselho Nacional de Educação reafirma sua orientação, recomendando, inclusive, a seus pares Conselhos Estaduais, Conselho Distrital e Conselhos Municipais que zelem pela explicitação das singularidades mencionadas nos planos de educação elaborados pelos

entes federativos e informa que, em razão de inúmeras demandas que lhe foram enviadas e por um dever de ofício, encaminha-se para a elaboração de Diretrizes Nacionais de Educação voltadas para o respeito à diversidade, à orientação sexual e à identidade de gênero. Em suma, o CNE considera que a ausência ou insuficiência de tratamento das referidas singularidades fazem com que os planos de educação que assim as trataram sejam tidos como incompletos e que, por isso, devem ser objeto de revisão (BRASIL, 2015).

Ao ser questionada sobre o responsável pelas alterações do PME a coordenadora do Plano foi enfática ao alegar que o motivo que mais pesou para as alterações foi a questão financeira:

Eu enquanto conhecedora da legislação, entendo os dois lados ... enquanto professora, enquanto coordenadora da elaboração .. é claro que houve uma grande frustração mas enquanto conhecedora da legislação eu também acatei algumas situações pelo fato que foi ao ver de um documento, quando a gente fala assim ... um documento nacional ele tem que legislar sem especificações de estados e municípios ele tem que ser pra todos ... certo ? o plano municipal foi construído exatamente como eu falei de uma forma que pudesse contemplar todos os anseios da educação municipal mas ele tinha claro que permear a legislação do município também. Porque nós sabemos que quando nós elaboramos uma lei, o PME ele é uma lei municipal, ele tem que ser cumprido ele foi feitos dentro de todos os parâmetros legais, tanto que foi aprovado pela Câmara, pelo poder legislativo diante das suas competências e legalidades para que se pudesse tornar um documento legal e para que ele pudesse se tornar um documento legal ele teve que passar por um filtro não só um filtro de uma correção ortográfica, não só o filtro de uma situação [...] vamos supor assim de contexto... mas ele teve que passar por um filtro do Poder Executivo que norteia também todas as situações do município não é porque ele foi um documento que contempla o que foi elaborado pela comunidade que mais entende de educação que ele teria que ser executado ou ser finalizado de uma forma [...] que o poder executivo não pudesse visualizar todo o município toda a situação financeira em si do município (NUNES, 2017).

O discurso da entrevistada corrobora o que afirma Ferreira (2013):

As políticas educacionais são concebidas e planejadas sob a lógica econômica, portanto, a rigor, não existem concepções antieconômicas no planejamento das políticas sociais e econômicas. O que existe, de forma mais pontual, é o domínio da racionalidade econômica no planejamento da política social (p.79).

Diante das alterações sofridas pelo Projeto de Lei, restava à categoria buscar estratégias urgentes que pudesse de alguma forma barrar a aprovação do documento

“[...] nós então solicitamos uma audiência pública, Por que também tinha uma orientação do MEC que a câmara fizesse esse debate” (MAIA, 2018).

A presidente do Simted alega que assim que soube das alterações do Projeto de Lei, deu início uma tentativa de diálogo, tanto com os representantes do poder legislativo quanto com o poder executivo, além de estratégias de organização dos movimentos coletivos com a categoria:

[...] nesse processo a gente começou a discutir com os vereadores sem sucesso, alguns vereadores concordavam realmente que não tinha necessidade daquele desespero mas se o prefeito mandava eles cumpriam. [...] é sempre é assim, o vereador entende tudo que a gente fala mais ele vota de acordo com o que o prefeito manda, ai tentamos dialogar com o prefeito mas ele foi irredutível e não teve nenhuma justificativa, disse é pra votar assim mesmo e os vereadores aceitaram o jogo do governo e votaram o projeto (BARBOSA, 2017).

A ação é confirmada pelo representante do poder Legislativo:

Então nós pegamos todas as propostas que foram alteradas e transformamos em emendas, tentamos colocar em votação no legislativo, mas a proposta foi rejeitada, como o governo tinha a maioria dos vereadores do lado deles e como nós fizemos mais de cem emendas essas emendas teriam que ser analisadas aqui na câmara pelo departamento jurídico dar um parecer, então alegaram que não tinha tempo para isso, que o PME precisava ser aprovado do jeito que estava ... Então votaram atropelado mesmo (MATTOS, 2017).

Contudo, a representante do poder executivo justifica as alterações no projeto de lei alegando que a PGM agiu de forma técnica, visto que não haveria possibilidade de cumprimento das estratégias se o documento fosse aprovado no texto original:

Nós sabemos que o município hoje ele tem que dar conta financeiramente também daquilo que diz a constituição federal a constituição federal que diz que a união Tem que aplicar a 18% dos seus impostos em educação estados e municípios nunca menos que 25% diante dessa situação o município tinha que fazer esse filtro daquilo que o município ia poder contemplar ou não [...] porque se o município fosse de uma forma assim ... que o poder executivo fosse visualizar várias situações [...] vários anseios nossos poderia ultrapassar as receitas e poderia não chegar a uma situação de que não pudesse se concretizar executar aquelas metas ... anseios que nós queríamos que fosse organizado assim de imediato não tava nas nossas mãos a concepção de uma organização do município de saber se era temporal ou não tanto é que umas das orientações que nós tivemos na elaboração do Plano Municipal e eu enquanto

coordenadora orientava para que não deixasse estratégias dentro das metas que não fossem exequíveis (NUNES, 2017).

A realidade de Dourados em relação ao PME não é um caso isolado, “a legitimação do conceito de planejamento faz parte de uma luta política” (FERREIRA, 2013) carregada de interesses onde cada um se posiciona representando seus ideais.

Embora a aprovação do PME tenha sido onusto de conflitos, a educação municipal atualmente é regida pela Lei N.º 3.904 (PME/2015-2025) portanto, é esse documento que norteia toda a política educacional de Dourados-MS.

Ao questionar os sujeitos sobre a importância do planejamento para a educação pública municipal, os entrevistados destacam algumas potencialidades do atual PME, conforme as falas distribuídas no quadro abaixo:

Quadro 10 – Falas dos sujeitos sobre o PME enquanto instrumento de planejamento da política educacional

Sujeito	Relato
Representante do Poder Executivo	O plano municipal veio para se caracterizar como um documento plausível de acontecimentos nossos, da comunidade educacional, porque toda vez que entra um gestor no município ele muda toda aquela concepção que foi construída pela comunidade, e o que acontece...vc novamente tem que começar do zero [...] os planos decenais foram construídos diretamente com a comunidade educacional era para ser seguida exatamente aquilo que enquanto professores, administrativos, gestores sociedade civil organizada que tem uma linha na defesa da Educação pudesse assim mencionar ... foram momentos bastante significativos na construção desse plano porque nós sabíamos bem o que a gente queria nós sabíamos que nós precisávamos de algo construído que fosse exatamente concebido por nós da educação e que fosse exatamente contemplado todos os nossos anseios de dentro da escola porque quem sabe os anseios da escola não é o gestor Municipal né ... eles tem demandas a serem cumpridas mas quem entende da educação é quem tá lá dentro da escola e por isso todo esse trabalho que se deu dos planos decenais inclusive o plano municipal.
Representante do Comed	[...] pra nós o PME é um norte, porque a gente entende assim, que pra vc fazer as coisas

	caminhar o nome já falta, um plano e esse plano tem que contemplar toda a situação da educação de dourados: financiamento, avaliação, tudo.
Representante do Poder Legislativo	Eu vejo que é necessário um plano, porque a educação tem que ter uma exigência mínima, que tem que seguir uma diretriz nacional-estadual. Eu acho que o avanço da qualidade do ensino só pode avançar se tiver um plano, um planejamento com metas, igual tem as 20 metas nas diferentes áreas da educação, então eu acho que tem que ter metas a serem alcançadas mesmo que em 10 anos, 20 anos ... mas ter uma meta [...] é fundamental para se avançar na educação [...] Não um plano de governo de 4 anos, mas um plano permanente, não só na educação mas em todas as áreas do município.
Representante do Simted	E aí essas políticas embora elas sejam necessárias e a gente considera elas democráticas mas ... elas poderiam ser mais democráticas tendo mais tempo... a secretaria de educação poderia estimular muito mais ainda a participação do pessoal nas escolas aprofundar os temas, então eu percebo que embora a gente tenha acompanhado esse processo poderia ter sido muito mais significativo se tivesse realmente feito um trabalho de mais profundidade com os temas que são temas debatidos
Representante Docente	Sinceramente o que nós temos pra nos amparar são as metas que são de nível nacional também porque enquanto estratégias, a gente avançou muito pouco [...] eu penso que só o movimento que foi feito no município já faz uma diferença, só de pensar a educação já mobiliza os professores a pensar de uma forma diferente, eu vejo isso como um ponto muito positivo.

Fonte: Entrevistas foram realizadas de Outubro/2017 a Janeiro/2018

Diante do descrito, observa-se que o PME de Dourados cumpriu com a exigências legais em nível nacional em termos de estrutura e aprovação em Lei dentro do prazo estipulado pelo PNE, conforme orientação do MEC:

[...] os planos de educação, enquanto instrumentos de planejamento da política educacional devem ser elaborados em consonância com a legislação vigente, observando os planos de médio e longo prazo bem como as leis orçamentárias referentes aos níveis governamentais (BRASIL, 2015).

Embora os sujeitos entrevistados declararem que o PME de Dourados desconsiderou o processo democrático de formulação do documento, se configura como documento orientador das políticas educacionais, cabendo agora ações de intervenção e acompanhamento da execução das 20 metas e das 301 estratégias que compõem a legislação. Por isso há a necessidade de incentivar a participação de todos os atores envolvidos no processo de elaboração do projeto de lei com o intuito de lutar para a concretização da Lei.

Nesse sentido, o próximo item deste capítulo irá abordar como os sujeitos entendem o processo de participação na elaboração de políticas públicas, bem como ações de intervenção para sua efetivação, tendo como contexto a elaboração do PME de Dourados.

3.2 O processo de participação no PME: a visão dos sujeitos

O processo de elaboração do Plano Municipal de Educação de Dourados, a exemplo do ocorrido com o Plano Nacional de Educação, impulsionou a Secretaria Municipal de Educação a organizar espaços de debate com a participação de diferentes setores da sociedade, contribuindo para a apresentação de propostas que nortearam o documento, conforme entrevista realizada com a coordenadora do PME Dourados (2015-2025).

Cabe destacar que a participação não faz parte do tema de indagação dessa pesquisa, entretanto, a participação foi definida como categoria de análise por estar presente de forma profícua nas falas dos sujeitos entrevistados, não se configurando como escopo para aprofundamentos, visto que o foco analítico é a atuação dos sujeitos frente a formulação das estratégias da valorização docente no PME.

A participação faz parte de um processo de desenvolvimento da consciência crítica dos sujeitos envolvidos, nesse sentido:

[...] não se pode deixar de considerar a escola como *lócus* não só de reprodução, mas também de produção de políticas, na medida em que essa organização participa de forma ativa do processo de implantação e implementação dessas políticas (SCAFF, 2010, p. 11).

Considerando a participação social como essencial no planejamento educacional, a Representante do executivo relata que para estimular a participação de toda a

comunidade escolar no processo de elaboração do PME, as instituições escolares municipais (escolas e CEIMS) foram divididas por pólos, onde foi deslocado representantes da comissão de elaboração do PME, para dar início ao diálogo acerca do planejamento do documento.

Momento esse onde foi feita uma explanação sobre os planos existentes como o Plano Estadual de Educação (PEE) e o Plano Nacional de Educação (PNE) e para disseminar qual o objetivo de elaboração do Plano Municipal, bem como a estrutura do mesmo. Segundo ela, houve uma preocupação em estimular a participação de todos os envolvidos com a educação municipal:

Todo processo que envolve a comunidade educacional e todos os segmentos da educação é um processo que tem que ser muito bem elaborado, não pode deixar ninguém de fora por conta das demandas do plano nacional era que pudesse envolver todas as pessoas da área da educação (NUNES, 2017).

Observa-se que o planejamento educacional busca conciliar a ideia de democracia, via participação dos segmentos sociais, com ferramentas modernas construídas sob a ideia de alcances de resultados imediatos (FERREIRA, 2013, p.58).

Com base nas informações da coordenadora do plano, a construção do PME buscou a afetiva participação da sociedade civil e seus segmentos, a comunidade escolar estava interessada e comprometida com a formulação do plano, entendendo a importância que tal documento representa para a educação douradense, um marco, pois é a primeira vez que Dourados elabora 20 metas para a educação, contemplando desde a Educação Infantil até o Ensino Superior pelos próximos dez anos.

[...] os plano municipais e nacionais, ou melhor, os planos decenais, eles foram construídos diretamente com a comunidade educacional, era pra ser seguido exatamente aquilo que enquanto, professores, gestores, administrativos, sociedade civil organizada, que tem uma linha assim na defesa da educação, pudesse mencionar, não ... nós vamos fazer com que ele aconteça (NUNES, 2017).

A fim de propiciar a participação dos trabalhadores em educação na elaboração do PME a Semed autorizou que as escolas e ceim's dispensassem os alunos, para que os funcionários pudessem participar das discussões, organizou as instituições escolares do município em pólos, a partir dos quais se estabeleceu um processo de representação para a continuidade dos debates.

[...] com a participação efetiva de todos os funcionários das unidades escolares municipais, além de convidados como pais, alunos, movimentos sindicais da área da educação, escolas estaduais e privadas e representantes de várias instituições, reunindo ao todo mais de 4 mil pessoas. Durante os trabalhos nos pólos foram eleitos delegados, com suas respectivas representatividades, para voltar a discutir o texto e para finalizar o documento em um seminário final, que aconteceu entre abril e maio de 2015 (DOURADOS, 2015, p.09).

A participação dos profissionais da educação no PME foi um momento propício para que a categoria pudesse expor suas inquietações enquanto trabalhadores, conforme relato da coordenadora do PME:

Então nessa situação foi que apareceu nesse momento uma possibilidade, uma porta aberta pra que pudessemos construir tudo o que a gente tinha de demanda, então um dia de trabalho foi pouco tanto para os pólos que contemplou todas as escolas nessa divisão de pólos nós fechamos as escolas juntamos por região nós tínhamos escolas próximas umas das outras então ali a gente fez um pólo[...] nós fechamos as escolas uma semana de segunda a sexta só que cada escola fechou apenas aquele dia de discussão cada dia era umas 16 escolas, então para contemplar as 45 escolas e contemplar mais ainda todas as associações (NUNES, 2017).

Os outros sujeitos entrevistados concordam com a forma de distribuição em pólos e consideram uma boa organização, porém, pontuam algumas dificuldades no do processo de participação como o processo de disseminação da importância do documento:

Faltou chamar o pessoal ... colocar num espaço e dizer olha esse aqui é o plano municipal de educação ... que seja de escola, começasse de escola e quando eu falo escola ... é cada escola tentar envolver a sua comunidade e não houve isso com o plano municipal de educação [...] eu percebi que a preocupação da Semed foi em chamar os segmentos para dar legitimidade ao documento, não para as pessoas serem ouvidas, mas para garantir a legitimidade (CRUZ, 2017).

Para a representante do Comed faltou um diálogo maior nas escolas sobre o que significa elaborar um planejamento municipal, o mesmo pode ser observado na fala do representante do poder legislativo:

[...] Vi que procurou-se atender certas formalidades ... eu percebi que a Ivanete procurava seguir essas normas, ela estava sempre atenta a seguir essas diretrizes nacionais. Participei de algumas reuniões onde foram discutido o regimento, como que seria discutido isso nas

escolas. ... Até houve todo um trabalho de preparação para acontecer os debates nas escolas, nas escolhas de delegados ... na parte de organização, na parte de atender as formalidades porque eu acho que a preocupação da Semed era muito mais em atender as formalidades, muito mais do que conteúdo (MATTOS, 2017).

A representante da categoria coloca seu posicionamento acerca da participação dos envolvidos na discussão do documento, destacando a preocupação com aspectos formais do processo:

Percebo assim, que a Semed chama as instituições da educação de Dourados, muito mais pra cumprir tabela do que de fato estimular a participação no processo [...] na minha avaliação essa participação é muito superficial, pois não tem um aprofundamento de todas as pautas antes de participar do processo, então as pessoas que tem condições de participar, de dar uma opinião mais concreta, com informações mais claras, normalmente é quem tá nas coordenações ou participando das comissões ou nas universidades ... porque quem está no dia a dia da sala de aula está longe do debate que está se fazendo, participa mas tem dificuldade de contribuir com o processo porque o dia a dia da sala de aula é massacrante (BARBOSA, 2017).

O mesmo discurso se apresenta na fala da representante Docente, que também faz parte da diretoria do SIMTED “a Semed eu não vi assim essa preocupação em divulgar, em mostrar a importância, então ficou bem limitado” (MAIA, 2018). Nesse sentido, Gadotti (2003, p. 120) afirma que “[...] numa sociedade em conflito, o papel do educador só pode ser crítico e revolucionário. Seu papel é o de inquietar, incomodar, perturbar” sendo assim, o ambiente escolar parece ser o terreno fértil onde o educador pode disseminar ideologias mais humanas, aproveitando o espaço para lutar pela melhoria da escola pública, diminuição das desigualdades sociais e superação da desvalorização da profissão.

A equipe executiva do PME atuava dentro da Semed e foi a responsável por acionar os segmentos por meio de ofício à enviarem seus representantes, conforme relato

Eles mandaram um ofício [para o COMED] dizendo pra gente indicar um nome pra representar ... eu achei pouco só um representante ... foi o Rafael Spessoto, porque ele era vice-presidente do Conselho e se eu não me engano ele ficou no financiamento da educação e o único acesso que nós tínhamos era através do Rafael, ele participava das discussões e na nossa reunião semanal ele trazia o que foi discutido, mas foi só nesta questão, nunca nos chamaram pra perguntar dados, documentos nossos, normatizações, nada ... porque queira ou não

queira as normas de como tem que ser a efetivação da educação sai daqui (CRUZ, 2017).

O Simted confirma que o convite para participação no processo de elaboração do PME partiu da Semed:

Eu só preciso confirmar se nós fizemos alguma provocação ao governo anteriormente, mas nós fomos convidados para fazer parte da comissão e a representante do Simted nessa comissão foi a Elizângela Maia que foi ela que participou da comissão (BARBOSA, 2017).

Versão confirmada pela Representante Docente “o Simted recebeu um ofício no qual solicitava o nome de representantes para a comissão organizadora, para a participação” no entanto, alega que:

Agora é preciso verificar essa questão da participação foi necessário a gente ficar pressionando o governo para poder participar, parece que havia um interesse em deixar a gente de fora, então a gente, se não me engano foi necessário a gente encaminhar ofício solicitando que eles abrissem a possibilidade para que a gente enviasse o nome dos nossos representantes pra integrar a comissão organizadora do plano (MAIA, 2018).

Um outro aspecto que reforça essa percepção foi colocada em relação a participação dos sujeitos no processo de elaboração do PME, em relação à atuação dos mesmo quanto ao monitoramento e acompanhamento das metas e estratégias do PME, que segundo a fala da coordenadora do Plano, atribui essa responsabilidade à Comissão de Monitoramento e Avaliação (CMMA).

Só que dentro da Semed nós também fizemos uma comissão executiva que era pra tomar a frente de todos os trabalhos, porque quando voce trabalha com pessoas que tem os seus compromissos dentro das ruas representatividades, não é qualquer momento que você pode chamar, não é qualquer momento que ela pode estar lá ... então como a Semed naquele momento era o responsável realmente majoritário pela elaboração, então dentro da própria Semed formou uma comissão executiva e essa comissão executiva é que trabalhava a frente de todas as formas de organização para o cumprimento da elaboração do PME que o MEC nos orientava (NUNES, 2017).

O Art. 1.º do Decreto 2.520/2016 afirma que a Comissão de Monitoramento tem a finalidade de orientar e coordenar o processo de monitoramento e avaliação do Plano Municipal de Educação no decênio 2015-2024. O Art. 4.º do Decreto assevera que

Art. 4º A CMMA-PME tem por competências:

I - monitorar anualmente e avaliar a cada 2 (dois) anos os resultados da educação em âmbito municipal, com base em fontes de pesquisas oficiais: INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais), IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), PNAD (Programa Nacional de Pesquisas por Amostra de Domicílio), Censo Escolar, IDEB (Índice de Desenvolvimento da Educação Básica) entre outros;

II - analisar e propor políticas públicas para assegurar a implementação das estratégias e o cumprimento das metas;

III - divulgar anualmente os resultados do monitoramento e, a cada 02 (dois) anos os das avaliações, do cumprimento das metas e estratégias do PME nos respectivos sítios institucionais da internet, nas instituições de ensino instaladas no Município e em outros meios de divulgação que a Comissão Municipal de Monitoramento e Avaliação do PME entender necessários.

que segundo ela foi criado no segundo semestre de 2016 porém, como 2016 foi um ano eleitoral no âmbito municipal, a comissão não conseguiu avançar (DOURADOS, 2016).

Acontece que alguns membros da comissão formada em 2016, foram substituídos no ano seguinte quando mudou a administração municipal

Então essa comissão de monitoramento que foi criada em 2016 não deu andamento dos trabalhos ... única coisa que ela fez foi a agenda ... foi cumprir com a agenda de trabalho e enviar pro MEC comissão elaborada e aprovada ... quando ... nessa nova gestão agora da Dona Délia então o MEC pediu para que ela pudesse continuar com a comissão de monitoramento ... mas ela também tinha liberdade de constituir uma nova comissão ... então não precisava ser necessariamente aquelas pessoas que estavam [...] (NUNES, 2017).

Portanto, no dia 05 de Junho de 2017 foi publicado por meio do Decreto N.º 363 o nome dos atuais membros da CMMA com os mesmos objetivos e finalidades. Em relação aos segmentos a alteração se deu na retirada do órgão Ministério Público.

Porque o ministério público entendeu que como eles são poder que fiscaliza ... eles não podem estar dentro da lei então eles precisam estar fora para poder fiscalizar [...] nós já elaboramos uma nota técnica para retirar ..pra alterar a lei retirando o Ministério Público de dentro da comissão de monitoramento [...] a comissão de monitoramento ela segue a lei do PME ... o que tá dentro da lei do PME e as instituições que estão ali dentro do PME é que estão na comissão de monitoramento ... na verdade nós só fizemos ... elaboramos uma nota técnica para tirar o ministério público (NUNES, 2017).

Assim, instituída a comissão deu-se sequencia no andamento dos trabalhos, o próximo passo seria criar o Fórum Municipal de Educação, conforme indicado no Art.

6.º do PME “[...] Compete ao Fórum Municipal de Educação¹⁶ (FME), por meio de seus Grupos de Trabalhos Permanentes (GTP’s), acompanhar o cumprimento das metas do PME” (DOURADOS, 2015, p.15). Em relação à mudança da equipe que compõe a CMMA, Mattos (2017) anuncia que:

Porque entra equipe nova, as vezes não domina como é que funciona máquina pública, então acho que vai um tempo[...] então há uma desorganização mas eu vejo que vai demorar um tempo para organizar a educação, tem muita coisa para se avançar (MATTOS, 2017).

A Representante do Simted declara que confia na atuação do Fórum para tentar resgatar o que a PGM suprimiu do PME, além de monitoramento das metas e estratégias do PME:

Uma das coisas que o fórum vai ter que acompanhar, discutir no plano, é tentar melhorar esse plano ...assim, eu não sei qual é a viabilidade disso, mas eu acho que é necessário algumas emendas porque da forma que ele está você não tem muito o que monitorar no plano ..monitorar o que se não tem prazo... se for só para garantir o que tem vai ter que esperar acabar os dez anos pra saber (BARBOSA, 2017).

Nesse sentido, Oliveira (2015) assevera que “os fóruns assumem um importante papel na medida em que articulam os diferentes anseios com vistas à um planejamento participativo na formulação dos planos decenais de educação e em seu monitoramento”. Entretanto, a Representante Docente¹⁷ alega que:

Então foi criado o Fórum e nós temos representante do sindicato no fórum ... que sou eu ... e nós temos uma grande dificuldade de participação, a gente tem problema com o fórum que ele foi criado pelo governo a maioria das pessoas que compõem o fórum são do governo, estão lá por interesse próprio, não estão lá por interesse da melhoria da educação do município (MAIA, 2018).

A fala da entrevistada evidencia que, embora, existe uma comissão de monitoramento do PME, a participação social é um pressuposto relevante, conforme evidenciada pelo representante do poder legislativo:

¹⁶ O Fórum Municipal de Educação de Dourados (FME) foi criado por meio do Decreto N.º 551 de 12 de Setembro de 2017.

¹⁷ Cabe destacar que durante a elaboração do PME Dourados Maia atuava como representante docente e atualmente atua como representante sindical no Fórum Municipal de Dourados.

[...] Eu penso mais no processo, nós temos que construir um processo de participação [...] um desafio coletivo que está colocado, minha atuação seria estimular essa forma de participação social, o papel de um parlamentar seria buscar democratizar a educação. Eu acho que para avançar nesse plano deveria ter a participação democrática, não só um ou outro segmento (MATTOS, 2017).

Os profissionais da educação básica precisam ser os atores do processo de formulação, implementação e avaliação das políticas educacionais, é nesse sentido que a categoria precisa se organizar coletivamente para intervir na efetivação do PME (2015-2025).

Consideramos que o perfil dos profissionais da educação deve ser pautado pela concepção de educação como processo construtivo e permanente, o que implica na formação de um profissional crítico, que valorize a construção coletiva do conhecimento, utilize o diálogo como prática do ensino e respeite a cultura e subjetividade de cada estudante; que participe e estimule a organização dos trabalhadores em educação, dos estudantes, dos pais e mães, fortalecendo a comunidade escolar; contribua com o desenvolvimento da gestão democrática da escola, como forma de valorizar a efetiva participação da comunidade escolar, nas deliberações administrativas, financeiras e pedagógicas da escola (FILHO, 2015, p.579).

Findadas as análises sobre a participação no processo de elaboração do PME (2015-2025), o próximo item desse capítulo, analisará como os sujeitos atuaram na construção das metas e estratégias que contemplam a valorização dos profissionais em educação no PME.

3.3 A Valorização Docente no Plano Municipal de Educação de Dourados: a visão dos sujeitos

Com o processo de redemocratização do país, desenvolveu-se um período marcado pela participação dos diversos movimentos sociais, bem como dos sindicatos e outras organizações sociais na busca por mais direitos e participação do cidadão na vida política brasileira. É no bojo dessas discussões que emergem e se solidificam as lutas dos profissionais da educação no sentido de que sejam conseguidos novos direitos e de serem asseguradas melhores garantias para o exercício profissional.

Nesse contexto, o trabalho docente, na forma em que se apresenta hoje, é um trabalho não-manual, assalariado, num setor não-produtivo, embora socialmente útil, da

atividade humana”, sendo os professores “proletários das profissões liberais”. Assim, o trabalhador docente precisa se entender nesse processo, pois segundo Monlevade (2000):

Eles [os professores] não têm uma relação direta de trabalho para o capital, pois são assalariados de fundos públicos, onde por definição não se geram lucros nem mais valia. Entretanto, os professores são atores muito ativos na luta de classes e nos processos políticos de evolução da sociedade (p. 77).

Em termos legais, a Constituição Federal em seu artigo 37 inciso VI garante ao servidor público o direito livre à associação sindical e o inciso VII do mesmo artigo, garante ao servidor o direito à greve. Ferraz apud Lênin (2008, p.104) explica que “a greve abre os olhos dos operários não só quanto aos capitalistas, mas também no que se refere ao governo e às leis”. Nesse sentido os sindicatos refletem uma função essencial em que:

[...] os diversos sindicatos municipais e estaduais de docentes são devedores legais da possibilidade jurídica oferecida pela Constituição de 1988, mas, fundamentalmente, são expressões do reconhecimento social e político de um agrupamento que conquistou status profissional e técnico na sociedade, ao longo de mais de um século de atuação (FERRAZ, 2012, p.25).

Em relação a Lei N.º 3.904 (PME 2015-2025), manteve-se a mesma estrutura do PNE, das quatro metas da que tratam da valorização dos trabalhadores em educação, três delas são dedicadas especificamente aos profissionais do magistério, as metas 15, 16 e 17 trazem em seus textos que se aplicam “aos professores da educação básica” enquanto que a meta 18, de maneira mais ampla, aponta “profissionais da educação básica” a qual se enquadra também, os profissionais do magistério.

Portanto, a Valorização Docente, conforme prevista na legislação com os seguintes componentes: Formação Inicial e Continuada; Salário; Carreira e condições de trabalho é embasada pelas quatro metas do PME. Foi com base nesses preceitos de valorização docente que foi conduzida a entrevista com os sujeitos.

No cerne das discussões que permeiam os direitos dos trabalhadores, os sindicatos (com ênfase aos docentes) assumem papel representativo e mediador que impulsiona a luta por interesses coletivos na construção da identidade docente, envolvendo reconhecimento social, cultural e político.

O sindicato reivindica junto ao Estado pelos direitos de uma categoria trabalhadora, acionando, se necessário, instâncias jurídicas para que se alcance determinado objetivo ou que se estabeleça um relacionamento dialógico que beneficie ambas as partes.

Estão em jogo, portanto, tanto a legislação nacional que regula o conflito entre o capital e o trabalho e os padrões de representação legal e política de interesses; quanto os regimentos internos das associações, sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais [...] o sindicalismo se encontra imiscuído da racionalidade do direito e da política moderna, o que significa um conjunto preciso de oportunidades para sua atuação, mas igualmente, o cerceamento de outras (FERRAZ, 2012, p 20).

No município de Dourados, a categoria é representada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Dourados (SIMTED) que atua por meio de movimentos e reivindicações coletivas da categoria.

O trabalho docente, como qualquer ação humana que resulta em valores materiais ou simbólicos, está inserido em circunstâncias econômicas e políticas que nem sempre produzem os objetivos almejados pela sociedade. Por outro lado, como as demais categorias profissionais, os professores estão sujeitos aos conflitos políticos e econômicos tendo como consequência, cada vez que não tem as necessidades atendidas, a desvalorização profissional afetando direta ou indiretamente seus espaços de atuação e/ou tempo de trabalho (STOCKMAN, 2015, p.15).

A valorização docente se constitui como um processo histórico marcado por mobilizações, de um lado, os professores engajados na luta por melhorias profissional por meio de ações coletivas e defesa corporativa, de outro lado, o poder público, na maioria das vezes atuando na defensiva, com o discurso de equilíbrio das contas públicas. É nesse contexto que se emerge os debates em torno da Valorização Docente no PME Dourados.

A valorização dos profissionais da educação passa por princípios e diretrizes articulados e integrados para a promoção de um profissional satisfeito, eficiente e sustentável.

[...] a satisfação profissional está associada aos seguintes fatores: identidade com a carreira e o trabalho; amplo e concreto reconhecimento e respeito de todos os segmentos da sociedade pela

carreira e profissão; status diferenciado pela relevância e prioridade da educação na sociedade; condições de trabalho e saúde do trabalhador não desgastante e motivador; contínua perspectiva de estabilidade; crescimento e desenvolvimento na carreira, com reconhecimento da dedicação à profissão; ambiente e clima de trabalho colaborativo, solidário, democrático, confortável e apoiador e uma cultura de sucesso, de realização e de papel relevante (DOURADOS, 2015, p.88).

O eixo da valorização docente no PME foi o que suscitou maior debate devido a divergência de ideias e justamente por isso foram as estratégias das metas da valorização docente as que sofreram maiores alterações por parte do poder executivo, conforme evidenciado:

Então quatro metas de valorização do profissional em educação dentro do plano municipal deu uma abertura ... uma liberdade de discussão exatamente para que pudesse caracterizar a escola pública como a gente sempre quis, então quatro metas elas realmente trazem todas as situações da educação como um todo e nesse momento da elaboração do PME nós vimos assim que foi o que mais deu ... não vou dizer problema ... mas ela deu muita discussão [...] muita discussão por conta da abertura nos foi dada e pelo fato de que nós enquanto docentes, enquanto educação a gente sabe como eu falei antes a gente sabe o que a gente precisa para trabalhar a gente sabe o que o nosso aluno precisa para aprender a gente sabe até onde são as nossa dificuldades (NUNES, 2017).

Embora o PME dedique quatro metas para a Valorização Docente, a situação que ganha maior relevância nos debates se remetem à questão financeira, até mesmo porque a questão da formação inicial e continuada expressa nas metas 15 e 16 do PME já são uma realidade do município de Dourados, na opinião de Barbosa (2017):

Quando a gente discutiu o plano a gente realmente debateu a questão do piso porque em relação a formação a gente conseguiu aqui em Dourados ... a gente conseguiu avançar em gestões anteriores. No nosso plano esta garantido por exemplo a liberação para estudo e tem uma valorização até o doutorado, embora o índice seja muito pequeno [...] então algumas coisas nós já tínhamos vencido porque como Dourados é um Centro Universitário ... se fortaleceu muito como um Centro Universitário então a gente não teve dificuldade no município de ter professores com formação de nível superior [...] aqui a gente garantiu no nosso PCCR de 2007 que para atuar na educação tinha que ter o nível superior [...] aqui a gente tem isso garantido. O que mais foi significativo no processo foi a questão de ter um salário digno né ... E aí uma das pautas da meta é equiparar o salário dos professores ao salário dos demais servidores de nível superior, então tem essa meta em nível nacional, estadual e aqui não é diferente.

A Lei Complementar N.º 118/2007 que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos trabalhadores municipais em educação de Dourados, garante em seu Artigo 42 o afastamento para estudos, portanto se configurando como direito adquirido. O mesmo acontece com a questão de habilitação em nível superior para atuar na educação básica.

Em relação a meta 15, Dourados cumpre com a exigência ... acho que as escolas indígenas que possuem ainda alguns professores sem nível superior [...] A meta 16 em nível de especialização também Dourados esta enquadrada (MAIA, 2018).

A Meta 15 do PME que trata de formação específica em nível superior na área de atuação, no município de Dourados as escolas urbanas cumprem com a exigência, no entanto, nas escolas indígenas foram identificados casos de professores lecionando sem a formação exigida.

[...] na verdade infelizmente eu descobri a pouco tempo quando a gente teve que responder o Tribunal de Contas que ... em Dourados ... nas nossas escolas [urbanas] não temos nenhum professor de nível médio ... todos os nossos professores são graduados ... mas ... na aldeia ainda existe professor de nível médio (NUNES, 2017).

Os dados levantados fazem parte de um levantamento feito pelo Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul (TCE) que resultou no Relatório de Auditoria na Educação N.º 13/2017¹⁸ referente ao primeiro semestre do ano de 2017:

Considerando a previsão constitucional do direito à educação (art. 6º) e a fixação das atribuições de cada ente federativo no que tange à garantia desse direito (art. 211 e parágrafo, CF/88); considerando ainda o papel do Tribunal de Contas na fiscalização da aplicação dos recursos públicos e na avaliação da economicidade, eficiência e eficácia da prestação dos serviços públicos à sociedade, esta inspetoria, através do Núcleo de Coordenação, de acordo com a programação estabelecida e em cumprimento ao disposto no artigo 28, inciso I, da Lei Complementar nº 160, de 02 de janeiro de 2012, realizou, nas datas de 24 a 28 de julho de 2017, auditoria concomitante na Secretaria Municipal de Educação do município de

¹⁸De acordo com o documento divulgado o relatório de auditoria fez um levantamento da educação com o intuito de assegurar de forma efetiva, o acesso à educação, sendo fundamental que o ente disponibilize ao aluno as condições necessárias para que ele não só ingresse na escola, como também nela permaneça. Para verificar a qualidade do ensino público no município de Dourados, a auditoria foi dividida em quatro partes: a) estrutura das escolas; b) merenda escolar; c) profissionais da educação; e d) transporte escolar, além de abordarmos o Plano Municipal de Educação e a adoção de medidas à sua concretização, a transparência da gestão e a satisfação da comunidade escolar para com o serviço prestado.

Dourados/MS, a fim de verificar as condições em que o ensino público vem sendo oferecido no município (MATO GROSSO DO SUL, 2017, p. 04).

A auditoria realizada pelo TCE trouxe levantamentos acerca do cumprimento das metas e estratégias do PME, conforme aponta o representante do legislativo.

A Conselheira do tribunal esteve aí ... analisou o plano Municipal de Educação ... verificando suas várias metas e ela mandou um relatório para câmara, teve audiência pública aqui no dia 19 de Novembro [...] o Tribunal de Contas fez audiência para apresentar o resultado do trabalho que fizeram aqui na área da educação ... então eles pegaram o plano Municipal de Educação e analisaram as principais metas (MATTOS, 2017).

O Relatório de Auditoria esclarece que é fundamental, que o município não apenas conte com plano municipal de educação, mas que apresente também um plano de ação¹⁹, que levarão ao cumprimento das metas previstas.

Na prática, no entanto, não basta que haja a previsão de metas e estratégias no plano de educação, porque tudo isso tem um objetivo, que não é apenas prever, mas sim realizar metas. Nesse sentido, é necessário verificar se existe plano de ação para concretizar as estratégias e, por fim, atingir as metas propostas. E mais, verificar se as estratégias e o plano de ação têm sido acompanhados e controlados, a fim de se detectar em que ponto se encontra o município em relação ao atingimento das metas (MATO GROSSO DO SUL, 2017, p. 09).

O relatório analisa todas as metas cujo prazo para efetivação já havia sido atingido, porém, as metas e estratégias que estão dentro da vigência não foram objeto de investigação do TCE. Acerca das metas/estratégias da valorização docente, foram encontradas no relatório as seguintes observações:

¹⁹O plano de ação é o documento que define as ações a serem tomadas a fim de concretizar as estratégias previstas e alcançar as metas traçadas no Plano Municipal de Educação; refere-se à transformação da estratégia em prática, devendo responder a perguntas como: “1. O que será feito?; 2. Por que será feito?; 3. Onde será feito?; 4. Quando será feito?; Qual o cronograma de execução?; 5. Por quem será feito?; 6. Como será feito? e 7. Quanto custará fazer?”

Quadro 11 – Relatório de Auditoria do TCE sobre o PME Dourados-MS

Meta do PME-Dourados (2015-2025)	Relatório TCE 13/2017
Meta 15: garantir, em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PME, política nacional de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assegurado que todos os professores e as professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam.	Achado de auditoria nº 07: Da análise das informações fornecidas, constatamos que o município não cumpriu a meta nº 15 do PNE e do PME, cujo prazo para cumprimento já transcorreu integralmente.
Meta 18: assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os profissionais da educação básica esuperior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal.	Da análise conjunta das leis, constatamos que o município de Dourados cumpre a meta nº 18, já que conta com plano de carreira e remuneração do magistério público municipal e observa o piso nacional para o magistério.

Fonte: Relatório de Auditoria do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul.

Essas foram as duas metas da valorização docente analisadas pelo TCE, a Meta 15 e a Meta 18. A Meta 15 conforme evidenciado pela representante do poder executivo e comprovado pelo relatório de auditoria, não foi cumprida dentro do prazo estabelecido de um ano de vigência do PME. A coordenadora do PME justifica a existência de professores não licenciados nas escolas indígenas devido a especificidade destas, entretanto esta alegação não foi aceita e cabe ao município encontrar meios de efetivar a meta:

[...] uma pessoa com mesmo direito constitucional independe de Cultura ... se eu preciso de graduação pra dar ao meu aluno condições de direitos iguais independente da cultura dele ele tem direito subjetivo igual de todo mundo ...então nem lá não pode haver mais nenhum professor que não tenha graduação e ainda por cima contemplar as especificidades da cultura dele ... então na verdade na reserva indígena tudo tem que ser dobrado ... além de atender as especificidades da cultura deles ainda tem que ir atender todo a especificidade da lei [...] mas infelizmente lá ainda tem professores de nível médio ... a gente tá tentando verificar como que pode fazer alguma intervenção (NUNES, 2017).

Já a Meta 18 foi considerada executada pelo município em dois aspectos: em primeiro lugar porque possui Plano de Cargos e Carreira, por meio da Lei Complementar N.º 118 de 2007 (PCCR); em segundo lugar, o PCCR está em consonância com a Lei N.º 11.738/2008 que regulamenta o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN).

O documento afirma ainda que, embora os profissionais do magistério público municipal não usufruíram do reajuste salarial dado pelo MEC no ano de 2017, o valor do PSPN dos professores douradense é superior ao nacional. O valor do PSPN no município de Dourados no ano de 2017 é de R\$ 2.234,00 (Dois mil, duzentos e trinta e quatro reais) para professores com formação em nível superior (licenciatura plena) em início de carreira, para uma jornada de 20 horas semanais.

O valor do PSPN nacional no mesmo ano com o reajuste de 7,64% é de R\$ 2.298,80 (Dois mil, duzentos e noventa e oito reais e oitenta centavos), para professores de nível médio para uma jornada de até 40 horas semanais. Portanto, considera-se o cumprimento da Meta 18 do PME pelo TCE, o que gerou discordância por parte da representante sindical:

O TCE alega que o município cumpre a lei do piso, mas nós não estamos equiparando o salário dos professores com os demais servidores com nível superior porque ele não fez uma análise dos outros servidores ele fez uma análise só da educação (BARBOSA, 2017).

As outras metas da valorização docente, meta 16 e meta 17, não foram citadas no relatório de auditoria do TCE, porque estão dentro do prazo para o cumprimento das mesmas. A meta 16, por exemplo, tem até o último ano de vigência do PME para formar 50% do quadro de professores da educação básica em nível de pós-graduação.

O cumprimento desta meta parece factível, uma vez que o município de Dourados possui 44,9% dos professores formados em nível de pós-graduação, sendo 2,8% em nível de mestrado e doutorado e 42,6% em nível de especialização (DOURADOS, 2015, p.89), ao ser questionada acerca desses índices a Coordenadora do PME pondera que existe um fator complicador em relação à esta meta:

Primeiro de tudo esse incentivo ele tem que partir de uma das metas que fala que o município tem que ter de 90 a 95% de seu quadro

efetivo ... nosso quadro de efetivo é 49% ... então ele tá super abaixo do que pede o plano nacional ... quando nós falamos de PCCR nos falamos de carreira para o efetivo ... não é carreira pra contratado (NUNES, 2017).

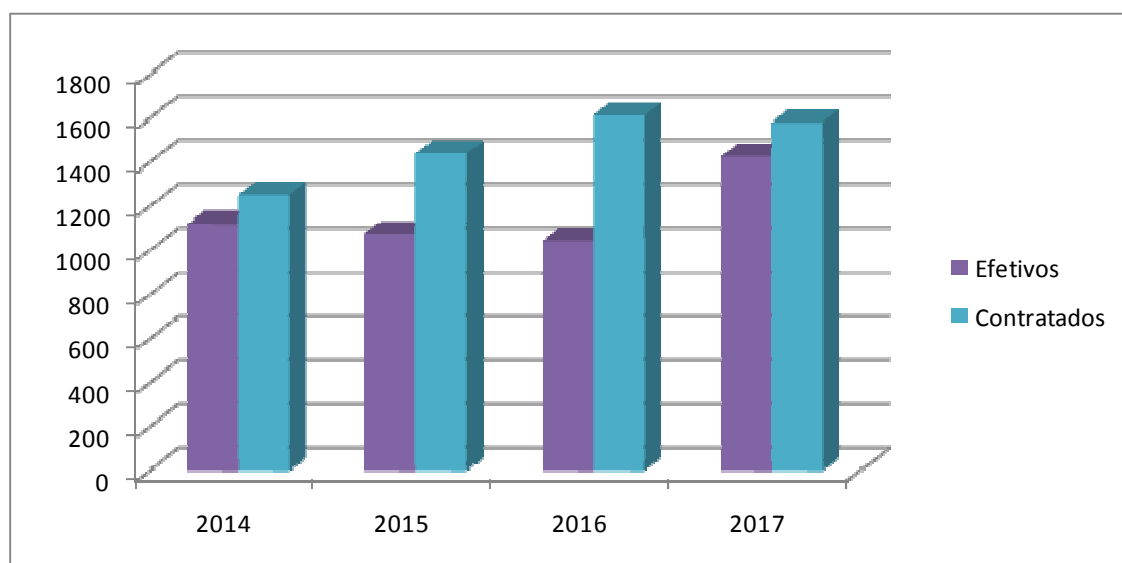
A entrevistada defende que, para melhorar os níveis de formação em cursos de pós-graduação em nível de mestrado/doutorado deveria ser ampliado o quadro de servidores efetivos, pois o PCCR que garante afastamento para estudos e progressão salarial por titulação é apenas para professores efetivos e não para contratados, entretanto, diante da quantidade expressiva de servidores contratados fica comprometido o estímulo à continuidade nos estudos.

Cabe destacar a fala da representante docente em relação ao acesso dos professores da educação básica aos Cursos de Pós-Graduação *stricto sensu* (Mestrado e Doutorado) nas universidades públicas:

[...] O que a universidade está pensando para estimular a entrada dos profissionais da educação básica para cursar mestrado e doutorado? Porque as exigências que são feitas pra você conseguir entrar no mestrado e doutorado são praticamente impossível para um professor alcançar ... um professor que leciona 40 horas em sala de aula ... então a gente precisa se aproximar mais da universidade pra conseguir avançar mais nesse aspecto de formação continuada, de acesso ao mestrado e ao doutorado porque a dificuldade é grande (MAIA, 2018).

Essa é a realidade vivenciada pelos docentes da educação básica não só no município de Dourados, mas reflete uma realidade no contexto nacional, os professores se sentem marginalizados quando se trata de conhecimentos científicos, um desafio contemporâneo. O Relatório de Auditoria do TCE trouxe contribuições significativas sobre essa questão dos professores contratados, conforme exposto no Gráfico 2:

Gráfico 2- Professores Efetivos e Contratados



Fonte: Mato Grosso do Sul (2017)

O levantamento feito entre os anos de 2014 e 2017 evidenciam que mesmo com a realização do Concurso Público de Provas e Títulos realizado pelo município em 2015 e duas chamadas em 2017, efetivando 400 professores, o quadro de professores contratados não diminuiu, pelo contrário, aumentou o número de professores temporários, em relação ao quantitativo de 2015, mantendo-se o mesmo percentual do ano de 2014. A transcrição das informações do gráfico estão expressas na tabela abaixo:

Tabela 5 – Porcentagem de Professores Efetivos e Contratados no município de Dourados-MS

Professores				
Ano	Efetivos	Contratados	% Contratados	Total
2014	1121	1253	52,78%	2.374
2015	1077	1440	57,21%	2.517
2016	1044	1612	60,69%	2.656
2017	1426	1582	52,59%	3.008

Fonte: Mato Grosso do Sul (2017)

A justificativa da administração municipal sobre o quantitativo de professores contratados é que “as vagas oferecidas no concurso de 2016 não suprem a demanda do município, razão pela qual o número de contratos temporários é excessivo” (MATO GROSSO DO SUL, 2017, p.61).

Ao ser questionada sobre esses aspectos a representante do Sirmed reconhece que embora exista um PCCR que ampara a categoria, o mesmo precisa ser revisto e reformulado, conforme as novas demandas dos profissionais da educação. A representante docente concorda com a atualização do PCCR e menciona aspectos relevantes em relação a progressão na carreira:

A ampliação das letras [classes na carreira] que é também em termos de salário ... a gente vai depender da boa vontade do governo, porque ficou de fazer estudos, ver a viabilidade financeira se pode fazer, então em termos de estratégia eu não vejo muito avanço não, são mais as metas mesmo (MAIA, 2018).

A ampliação das letras²⁰ é uma das estratégias da meta 18, a estratégia 18.14 “realizar estudos de viabilidade financeira de ampliar para 12 (doze) as classes na carreira do grupo do magistério, integrando na linha de promoção as letras I, J, K e L”, pois atualmente o professor da educação básica municipal tem sua progressão até a letra H (8 níveis) sendo que com vinte anos de trabalho o professor atinge a letra H, ou seja, ele ainda precisa trabalhar mais cinco anos para cumprir com a quantidade mínima de contribuição, mas sua progressão na carreira fica estagnada com vinte anos de trabalho.

Essa é uma das situações que precisa ser revista no PCCR, além do percentual percebido pelos professores a cada mudança de letra e de nível “[...] a nossa letra não é em cima da letra que você está é em cima da letra A, então há uma perda, de certa forma um achatamento [...]” (MAIA, 2018). O Valor do percentual é sempre sobre o salário base de um professor em início de carreira e não em cima do salário base atual, desconsiderando todos os outros níveis que o profissional já alcançou.

Os anseios enquanto docentes estão voltados para a questão salarial, assim, das quatro metas do PME que tratam da valorização docente, a cobrança maior é sobre a Meta 17, que trata da equiparação salarial dos profissionais do magistério ao dos demais

²⁰ Trata-se de uma política municipal garantida no PCCR Docente, é uma promoção na carreira, ou seja, a passagem de uma classe para outra superior por meio de letras conforme ordem alfabética (da letra A a H), que se dá automaticamente a cada cinco anos de exercício da profissão, acarretando incorporação salarial.

profissionais com escolaridade equivalente até o final do sexto ano de vigência do PME, ou seja, até 2021.

[...] Pra você ter uma ideia ... hoje o salário dos professores equivalem em média 30% menor do que o profissional de nível superior que menos recebe na rede, por exemplo... um pedagogo que trabalha no cargo administrativo recebe 30% a mais do que o pedagogo que está na sala de aula, que está na escola. Então esse acho que é o maior desafio nosso neste momento, de garantir uma equiparação salarial com os demais servidores ... hoje os professores da rede estão completamente fora do que pede a meta¹⁷ do plano (BARBOSA, 2017).

A meta 17 é um ponto relevante do PME, pois a garantia de equiparação salarial reflete expectativa na carreira docente, “a equiparação com outras carreiras, com formação em nível de mestrado e doutorado, que vão garantir a valorização” (MAIA, 2018). Acerca desse assunto, a coordenadora do PME pontua que:

Executar a meta que é equiparar o salário se nós [professores] brigar agora por um piso nós não estamos brigando por equiparação ... se nós vamos brigar pela meta ... pensa bem ... então nós vamos brigar pela equiparação ... mas aí dentro das estratégias também diz que essa equiparação é com que profissional ? a meta não traz especificamente com que profissional ... ela traz equiparação com profissionais do mesmo nível ... aí qual é a categoria que você vai começar a brigar ? isso também não foi uma coisa deixada certo ... é outra situação que vai ter que deixar mais para frente para ver como vai ficar (NUNES, 2017).

Sobre a questão da equiparação salarial com outros profissionais a representante sindical coloca que, possui, ainda que brevemente, uma prerrogativa com qual profissional pode ser equiparado.

Um outro detalhe que chama atenção também pra nós em comparação com outras categorias ... um professor além de ter um salário mais baixo ainda vai ter que fazer uma especialização para ganhar 10 %, um mestrado e ganhar 5% e mais um doutorado pra ganhar 5% então ele vai ter só 20% ... um servidor de nível superior ... o pedagogo por exemplo de nível superior 45% se ele fizer especialização, ele não precisa fazer o doutorado (BARBOSA, 2017).

Então, ela destaca que está fazendo estudos sobre os PCCR's de outros servidores municipais, onde foram detectados valores salariais muito acima da categoria dos profissionais da educação, além das carreiras com melhores progressões, a exemplo

da carreira do judiciário. Segundo ela, dentro do poder judiciário, existem servidores com nível médio que ganham mais do que o piso salarial de um professor formado em nível superior. Portanto, será com base nesses estudos que as discussões coletivas da categoria irão ganhar força no âmbito do Sindicato.

[...] em relação a lei nacional[Lei do Piso], o município está cumprindo, está pagando o piso e está cumprindo 1\3 da hora atividade, porém não está cumprindo a equiparação com outras categorias ... porque dentro de uma mesma instituição que é a Prefeitura você tem várias categorias e tem uma recebendo um valor muito abaixo [...] Agora nós queremos ganhar igual aos promotores, igual os procuradores, nós fazemos doutorado, elas não fazem [...] eles não precisam nem fazer especialização, eles aumentam os salários deles a cada quatro anos, não precisam nem estudar, a cada quatro anos eles mudam de nível, e chega a salários de Vinte Mil Reais enquanto que um professor ganha Três Mil Reais (BARBOSA, 2017).

O representante do poder legislativo observa que em relação à remuneração dos professores

Olha ... eu acho que uma coisa há uma unanimidade é que se fala muito é a parte financeira, nesse ponto tinha-se avançado em relação ao piso nacional que foi e eu vejo que iria melhorar o salário dos professores mas não houve um planejamento para implantar essa meta ... agora o governo municipal alega não ter recurso para garantir a lei (MATTOS, 2017).

Evidenciando que o recurso financeiro, ou melhor, a falta dele tem sido a justificativa pela qual o governo municipal não investe na valorização docente, influenciando negativamente no rendimento escolar, situação essa que faz parte da realidade não só de Dourados, mas é uma dificuldade em âmbito nacional.

O financiamento configura uma condição preliminar indispensável, embora não suficiente [...] sem esse pressuposto todas as demais metas ficam inviabilizadas. No caso brasileiro é necessário aumentar significativamente e de forma imediata os recursos destinados à educação (SAVIANI, 2011, p.13).

Saviani enfatiza que a efetivação das metas do atual PNE (2014) está necessariamente atrelada a proporção de recursos financeiros empregados para a efetivação, de modo semelhante e influenciado pelo contexto nacional, o município de

Dourados precisa investir financeiramente para que haja efetivação das metas e estratégias do PME, conforme observa a representante do Comed:

Bom, eu como representante do Comed vejo essas metas como fundamental, porque eu não consigo entender um profissional que não seja remunerado de acordo... Ele pode ter uma boa formação, ter um comprometimento com a educação mas o bolso é o que pesa mais, e também vejo que o município tem condições de garantir a valorização dos profissionais (CRUZ, 2017).

Essa fala reflete que a valorização dos professores envolve recursos financeiros insuficientes para suprir as demandas e necessidades da educação:

Em termos de valorização do município a gente está vivendo muito um momento de retirada de direitos, de desvalorização profissional tanto é que nós fomos colocados como o problema, a folha da educação é o problema, a folha da educação está inchada, parece que é um complô contra os professores, com a educação pública de uma forma geral [...] O governo não investe na valorização docente porque não há interesse em garantir uma educação com qualidade porque um povo bem formado, bem esclarecido vai votar melhor (MAIA, 2018).

Assim, ações que permitem a valorização dos professores da educação básica estão contempladas no PME, embora essa inclusão não garanta o seu cumprimento, conforme enfatiza Augusto (2015):

[...] Embora seja necessário, não é suficiente estar na lei, pois estar escrito na lei não garante a mudança da precariedade das condições profissionais do magistério da educação básica no país. Isto seria apenas o passo inicial, pois representa que os elaboradores das políticas não estão de costas para a educação pública do país. Entretanto, faz-se necessária uma conjugação de fatores, vontade política, recursos financeiros bem aplicados na educação, além da participação das comunidades escolares e da sociedade em geral, no monitoramento das ações previstas, conforme mostram estudos, para mudar o quadro atual (AUGUSTO, 2015, p.540).

A fala da autora evidencia o momento atual vivenciado pelos educadores do município de Dourados, que tem enfrentado muitos conflitos com a administração municipal em termos de recursos para a educação, principalmente, na folha de pagamento dos trabalhadores em educação. O reajuste anual de 7,64% salarial do PSPN não foi pago e a categoria segue sem nenhuma proposta de acordo para o cumprimento, sob a justificativa de que o município passa por uma crise financeira não tendo

condições de arcar com os valores estabelecidos anteriormente, o que de certa forma, inviabiliza o cumprimento da meta em relação ao salário docente.

A Lei N.º 4.147 de 21 de Dezembro de 2017 dispõe sobre o Plano Plurianual (PPA) do Governo Municipal para o período 2018-2021 traz em anexo a Adequação das metas do Plano Plurianual ao Plano Municipal de Educação (PME 2015-2025), observa-se que apenas algumas estratégias da Meta 18 foram contempladas no plano, destacadas no quadro abaixo:

Quadro 12- Estratégia do PME presente no PPA (2018-2025)

Estratégias da Meta 18
18.1 estruturar as redes públicas de educação básica de modo que, até o início do terceiro ano de vigência deste PNE, 90% (noventa por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério e 50% (cinquenta por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais da educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo e estejam em exercício nas redes escolares a que se encontrem vinculados;
18.10 fomentar o desenvolvimento de uma política de saúde específica para os profissionais da educação, que vise a prevenção e o tratamento de doenças, sobretudo relacionados à voz, visão, problemas vasculares, ergonômicos, psiquiátrico e psicológicos;
18.12 realizar estudos de viabilidade financeira para que o incentivo por promoção pelo critério de merecimento, seja recebimento a partir do mês que completou-se o triênio, ainda que de forma retroativa, após aprovação em avaliação;
18.14 realizar estudos de viabilidade financeira de ampliar para 12 (doze) as classes na carreira do grupo do magistério, integrando na linha de promoção as letras I, J, K e L;

Fonte: Plano PruriAnual de Dourados (2018-2020)

A meta 18 do PME é composta por 16 estratégias, percebe-se que no PPA do governo municipal 4% das estratégias estão contempladas no plano, definido como:

Art. 2º. O PPA 2018-2021 é instrumento de planejamento governamental que define diretrizes, objetivos e metas da administração municipal para as despesas de capital e outras delas decorrentes e para as relativas aos programas de duração continuada (DOURADOS, 2017).

Diante desse instrumento de planejamento educacional fica definido que a administração atual tem intenção de efetivar algumas das metas e estratégias do PME, conforme indica uma das diretrizes do Art. 3.º :

III. garantir aos alunos do município melhores condições de ensino para sua formação de cidadão, de conformidade com as metas

constantes no Plano Municipal de Educação, constante no anexo PME deste PPA (DOURADOS, 2017).

Espera-se que os gestores municipais se sintam responsabilizados em elaborar planos para a efetivação das metas e estratégias do PME, somente assim iremos avançar na melhoria da qualidade do ensino no município de Dourados.

As potências do PME eu acho que são as metas que foram muito bem elaboradas e que contempla toda educação e a Constituição Federal ... os limites foram os prazos exatamente os prazos que foram deixados e os fragmentos dentro dela que na verdade não se chega quase a lugar nenhum... então quando a PGM colocou vários prazos até a vigência ...então isso limitou toda a execução ... não que ele não seja um plano bom as metas realmente são ótimas se a gente conseguir exatamente tudo o que diz as metas ... a gente teria uma educação de primeiro mundo ... mas os prazos limitados do trabalho é que trouxe ai uma situação bem difícil (NUNES, 2017).

Percebe-se que os prazos intermediários do PME, que foram retirados do documento, seriam elementos importantes no planejamento educacional.

A representante do Simted declara como ações de monitoramento e acompanhamento do PME são importantes para pensar a valorização dos profissionais da educação aliado a luta por melhorias da qualidade educacional, e que a retirados dos prazos intermediários de certa forma comprometem, ou dificultam esse processo.

Tentar avançar nessa questão de valorização agora uma coisa que eu acho que a gente se falou muito aqui da valorização profissional ... mas uma das nossas lutas também é pela garantia da qualidade da educação porque a gente às vezes fala muito da valorização profissional como se a gente tivesse preocupado só com os professores mas tudo isso que envolve a vida do professores isso está em acordo com a valorização da Educação e no plano acho que ficou muito falho. Embora tenha sido garantido algumas coisas que hoje a gente pode pegar como suporte para as nossas brigas uma coisa que ficou muito falho foi o processo de garantia de qualidade, um projeto para avançar no processo da qualidade da educação, acho que isso no plano ficou muito solto [...] Porque quando ele passa por uma alteração total, perde os seus prazos, perde a sua objetividade implica nos resultados disso para qualidade da educação (BARBOSA, 2017).

Percebe-se que a respeito dos aspectos constituintes da valorização docente, o salário é o que teve mais ênfase nas falas dos sujeitos, justifica-se pelo fato dos demais itens como a formação e a carreira serem impulsionados por melhorias de condição financeira. Sobretudo, em relação a formação, os docentes ao almejarem cursos em Pós-

Graduação, almejam também aumento salarial e conseqüentemente progressão na carreira. Por esse fato, a questão salarial está tão evidente nas falas dos sujeitos que colaboraram com a pesquisa “Por meio do Fórum e acompanhamento sinceramente a gente faz a cobrança maior em termos de salário e formação” (MAIA, 2018).

Há necessidade de monitoramento das ações por parte da sociedade interessada na educação. Toda a população do país deve acompanhar e exigir cumprimento, para o que se fazem necessárias alterações nas legislações vigentes sobre o financiamento da educação básica (AUGUSTO, 2015, p. 451).

Além disso, a concepção dos sujeitos acerca da valorização docente no PME de Dourados considerando os três aspectos: formação, salário e carreira, deixou evidente que a categoria buscará efetivamente para a garantia da equiparação salarial, visto que, as questões relativas a formação e planos de carreira não permeiam as discussões no contexto atual do município por entender que são pautas já superadas em Dourados.

Em suma, entende-se que a questão da valorização docente com garantia de Formação, Remuneração Digna e Condições de trabalho perpassam o cumprimento de metas de um planejamento educacional, porém, um planejamento democrático com valor legal se configura como um dos caminhos que a categoria encontra para propor anseios que expressam as diversas dificuldades vivenciadas no cotidiano escolar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente Dissertação analisou o processo de formulação de uma política educacional do município de Dourados, Mato Grosso do Sul. Trata-se da Lei N.º 3.904 aprovada em 23 de Junho de 2015, que oficializa o Plano Municipal de Educação de Dourados- Mato Grosso do Sul, com vigência decenal (2015-2025).

O PME – Dourados é composto por 20 metas e 301 estratégias, possui as mesmas metas do Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024), contendo suas especificidades nas estratégias. Devido a amplitude do documento, o enfoque está na formulação da metas e estratégias que tratam do Eixo “Valorização Docente”.

Com base na legislação pertinente ao tema e subsidiada pela pesquisa bibliográfica, entende-se que a Valorização Docente não possui um conceito único, assume características amplas e complexas, envolvendo questões relativas à Formação Inicial e Continuada; Remuneração; Jornada de trabalho; Condições de trabalho; Infraestrutura das instituições; Apoio Pedagógico; Saúde física e mental; e comum Planos de Carreira que assegure tais direitos.

Em nosso trabalho assumimos que a valorização docente pode ser sintetizada em três aspectos principais, contemplados no PNE e no PME: o salário, a carreira e a formação. Esses três elementos carregam definições complexas e são essenciais para a valorização docente.

Embora aspectos em relação à valorização docente tenham sido contemplados na legislação educacional brasileira vigente, ainda muito precoce no que diz respeito à concretização e efetivação de políticas eficientes no combate à desvalorização do profissional responsável pela formação social de uma nação

Apesar de, explicitado na forma de Lei, Constituição Federal (1988); LDB (1996); atual PNE (2014) os princípios da valorização docente vêm sendo foco das lutas e movimentos travados, de um lado por parte da classe trabalhadora, de outro, por parte dos órgãos públicos responsáveis pelo cumprimento da Lei.

A questão da qualidade do ensino, nos termos dessas reformas, passa pela melhoria das condições de trabalho docente e pelo desenvolvimento profissional do professor. Medidas foram tomadas nesse sentido, com destaque para a responsabilização do Estado, no que diz respeito às garantias de qualidade na formação e nas condições de trabalho dos professores (JACOMINI; PENNA, 2016, p.183).

Ao analisarem as políticas educativas no Brasil, Gatti e Barreto (2009) afirmam a importância de considerar o esforço, por parte do Estado, para melhorar as condições salariais e de carreira dos professores, em que pesem os inúmeros impasses e desafios a serem enfrentados, no que tange à valorização do magistério.

Nesse sentido, o PME de Dourados foi coordenado pelo governo municipal, tendo início como pauta na agenda das políticas educacionais do município posteriormente a aprovação do PNE (2014). Foram 18 meses de diálogos até a aprovação da Lei N.º 3.904 em 23 de Junho de 2015.

Em nossa pesquisa, observamos que a Lei N.º 3.904 (PME 2015-2025) expressa por meio das metas 15, 16,17 e 18 um planejamento de valorização docente. Essas metas expressam uma sintonia com o PNE, embora observemos que estas não estão balizando a política educacional no município. Analisando cada uma das metas percebe-se que, em relação as metas 15 e 16 do PME que tratam da formação docente, constata-se que o município de Dourados não efetivou a meta 15, que prevê que todos os professores (as) possuam graduação em nível superior em cursos de licenciatura, conforme área de atuação. Essa meta tinha previsão para o cumprimento venceu em 23 de Junho de 2016, ou seja, um ano após a aprovação do PME.

O município de Dourados possui uma especificidade devido a composição da comunidade indígena, portanto, ainda existem professores lecionando sem formação em nível superior nas escolas indígenas, expressando um dos desafios para a efetivação da meta, cabe a administração pública encontrar mecanismos para intervir nessa realidade local em cumprimento ao PME.

A meta 16 do PME não reflete uma preocupação atual, pois está dentro do prazo de vigência que é formar metade dos profissionais da educação básica em nível de pós-graduação. Como a meta prevê o cumprimento até o último ano de vigência do PME, a administração local não possui nenhuma estratégia no momento para efetivação.

Em relação à formação docente, entende-se que tanto a formação inicial, quanto a formação continuada são aspectos fundamentais da valorização da profissão. Os conhecimentos adquiridos durante a formação inicial no curso de graduação são conhecimentos específicos, essenciais para o exercício da profissão.

Já a formação continuada em cursos de pós-graduação se configura como um conhecimento contínuo que faz com que o professor sinta a necessidade de buscar cada vez mais saberes que contribuam para sua prática pedagógica e ao mesmo tempo, buscar

saberes que venham de encontro com as demandas e necessidades da realidade escolar. Assim, “A formação inicial e continuada dos profissionais da educação são bases fundamentais para o alcance da educação pública de qualidade” (MILITÃO; PERBONI; MILITÃO, 2013, p.77).

Observa-se que a questão da remuneração dos professores é o aspecto mais polêmico da valorização docente, a meta 17 do PME prevê a equiparação salarial dos profissionais do magistério da educação básica, ou seja, a média de rendimento de todos os profissionais com cursos superior deve ser igual a média de rendimento dos docentes. O prazo para o cumprimento dessa meta é até o sexto ano de vigência do PME, ou seja, até 2021.

Embora os Planos, o Nacional tenha um indicador desta meta com base no PNAD, que mostra tímido avanço nos últimos anos no município se coloca como desafio para a efetivação da meta 17 definir com qual profissional deverá ser feita a equiparação tema presente no projeto de lei do PME que foi suprimido do texto final do PME.

A questão salarial faz com que os professores da educação básica busquem alternativas de aumentar o orçamento. Essa ampliação do tempo de trabalho, somada a diversificação de tarefas, faz com que os professores encontrem cada vez mais dificuldades na sua atuação profissional, o cansaço físico e mental adquirido pela jornada de trabalho acaba por limitar seu rendimento profissional, deixando de lado, até mesmo, a luta por melhores condições de trabalho e buscando simplesmente tempo para descanso.

Outra alternativa encontrada pelo professor para melhorar sua condição financeira é a ascensão aos cargos de gestão escolar ou departamentos administrativos, porém, geralmente ocupados pelos professores que estão a mais tempo na profissão.

Sobre essas alternativas, Noronha assevera que:

A carreira pela qual lutamos deve assegurar aos professores condições para evoluir, de forma a alcançar os mais elevados níveis salariais, sem ter que deixar a sala de aula para assumir outras funções – como diretor ou supervisor de ensino. Caso ele venha a assumir tais funções, deve fazê-lo por aptidão e não movido por uma necessidade salarial (2016, p.65).

Todos os aspectos constituintes da valorização docente analisados nessa pesquisa devem estar contemplados nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração

(PCCR) dos trabalhadores em educação, pois o PCCR se configura como o instrumento norteador de direito dos profissionais.

A indagação acerca do PCCR é evidenciada na meta 18 do PME, que estabelece o prazo de dois anos para efetivação. Contudo, o município de Dourados está em consonância com a Lei, pois possui PCCR desde o ano de 2007, restando agora, reformulá-lo no intuito de fortalecer a valorização dos profissionais da educação pública da educação básica de Dourados e, sobretudo, amparar a categoria frente aos desafios que estão por vir na futura efetivação das metas e estratégias da valorização docente.

Dessa forma, fica evidente que a formulação de documentos legais, expressa a maneira mais cabível de expor as necessidades e interesses diante da realidade docente, bem como, uma forma de garantir o cumprimento de determinadas ações.

O debate em torno das políticas de valorização trouxe avanços, entretanto, ainda consiste em interesses políticos que norteiam as questões que tratam da valorização, interesses esses que na maioria das vezes, se sobressaem em relação ao compromisso com uma melhoria na qualidade do ensino. O movimento de educadores do município se mostra mobilizado em relação à conquista de direitos que viabilizem uma maior valorização profissional, o que tem esbarrado em alegações relativas à limites orçamentários do município.

Avanços são registrados no que se refere à negociação entre categoria e administração municipal, mas muito pouco tem se efetivado em relação às conquistas pactuadas, o que sinaliza para a continuidade da luta dos profissionais da educação por uma política municipal de valorização do profissional docente no município de Dourados-MS. A Lei, por sua vez, precisa ser transparente para que possa assegurar ao trabalhador em Educação, que seus direitos sejam de fato, garantidos e a responsabilidade social da administração pública deve efetivá-la.

Os sujeitos entrevistados durante essa pesquisa revelam que, o processo de formulação das metas e estratégias do PME contemplou os anseios dos trabalhadores em educação do município de Dourados, entretanto, as alterações no PME por parte do poder executivo expressa uma dificuldade em relação ao cumprimento das metas e estratégias do plano, a principal delas está nas alterações que retiram os prazos de efetivação.

Pois, o texto que prevaleceu em relação aos prazos foi “na vigência deste PME”, sendo assim, a interpretação fica a cargo do gestor local, cabe a ele entender se é sua responsabilidade cumprir durante o seu mandato ou não. Encontrar meios de efetivação

da valorização docente no PME faz parte do desafio contemporâneo da categoria, sabe-se que não será tarefa fácil, nem para a administração municipal, nem para os representantes da categoria.

Logicamente, que numa percepção crítica dada pela pesquisa, registra-se que muitos empecilhos são encontrados quando se busca fazer de fato a democracia almejada, não podendo deixar de lado a análise de que um deles está na infra-estrutura da sociedade capitalista.

Finalizando, registra-se que a relevância social e educacional do estudo feito está na oportunidade de compreender que a qualidade da educação passa pela necessária “valorização docente”, tema que possibilita não só a esta acadêmica pesquisa, mas aos alcances que o estudo possa conseguir, alertar aos profissionais da educação que é preciso buscar e lutar por questões que estão além da sala de aula, que fazem parte do processo educacional e que tem estreita ligação com a qualidade educacional e com a gestão democrática da educação.

REFERÊNCIAS

A) Referências Bibliográficas

- ABRUCIO, Fernando Luiz. **Os barões da federação: os governadores e a redemocratização brasileira**. São Paulo: Hucitec, DCP/USP, 1998.
- ABRUCIO, Fernando Luiz. A dinâmica federativa da educação brasileira: diagnóstico e propostas de aperfeiçoamento. In: OLIVEIRA, Romualdo Portela de, SANTANA, Wagner. (Org.). **Educação e federalismo no Brasil: combater as desigualdades, garantir a diversidade**. Brasília: UNESCO, 2010.
- ALBANEZ, Jocimar Lomba. **Sobre o processo de ocupação e as relações de trabalho na agropecuária: o extremo sul de Mato Grosso (1940-1970)**. 2003. Dissertação (mestrado em História) Departamento de Ciências Humanas, Centro Universitário de Dourados, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2003.
- ALVES, Ana Elizabeth Santos. TRABALHO DOCENTE E PROLETARIZAÇÃO. **Revista HISTEDBR** On-line, Campinas, n.36, p. 25-37, dez.2009 - ISSN: 1676-2584. Disponível em: http://www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/edicoes/36/art03_36.pdf. Acesso em: 26 jul.2017.
- ANDRÉ, Marli. Políticas de valorização do trabalho docente no Brasil: algumas questões. **Ensaio: aval. pol.públ. Educ.**, Rio de Janeiro, RJ, vol.23, n.86, jan./mar.2015.p.213-230. ISSN 0104-4036.
- ANFOPE. Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação. **O Plano de Desenvolvimento da Educação: a revolução educacional postergada**. 2007.
- AUGUSTO. Maria Helena. A Valorização dos professores da educação básica e as políticas de responsabilização: o que há de novo no Plano Nacional de Educação. **Cad. Cedes**, Campinas, v. 35, n. 97, p. 535-552, set.-dez., 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccedes/v35n97/1678-7110-ccedes-35-97-00535.pdf>. Acesso em: 23 jan.2018.
- AZEVEDO, Janete M. Lins de. **A educação como política pública**. Autores Associados, 1997. 75p. Volume 56 de Coleção Polêmicas do nosso tempo.
- BARBOZA, Edir Neves. **A constituinte em Dourados (2000-2004): um movimento em busca da democratização da escola pública**. Campo Grande, MS, 2008. 208 f. Dissertação (Mestrado em Educação) –Fundação Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, 2008.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2009.
- BARRETO, Elba Siqueira de Sá. Políticas de formação docente para a educação básica no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, v. 20 n. 62 jul.-set. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v20n62/1413-2478-rbedu-20-62-0679.pdf> .Acesso em: 26 jul.2017.

BAUER, Carlos; MATOS, Alessandro Rubens. Marx, Engels e o sindicalismo docente. **Espaço Acadêmico**. n.114, nov.2010.p.154-164.ISSN 1519-6186.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política**. Brasília: Editora UnB. 2007.

BRAZ, Anadja Marilda Gomes. Formação e valorização dos profissionais da educação: por um efetivo Sistema Nacional de Educação. In: Magna França et al (org). **Sistema Nacional de Educação e o PNE..** Brasília: Liber Livro, 2009. p.153-172.

BRZEZINSKI, Iria. **Pedagogia, pedagogos e formação de professores**. Campinas: Papiros, 1996.

BRZEZINSKI, Iria . 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.

CAMARGO, Rubens Barbosa de; GOUVEIA, Andrea Barbosa; OLIVEIRA, João Ferreira de; CRUZ, Rosana Evangelista. Condicionantes do trabalho docente, ensino de qualidade e custo aluno-ano. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**. v.22, n.2, jul-dez/2006, p.253-276.

CAMARGO, Rubens Barbosa de; JACOMINI, Marcia Aparecida. Carreira e salário do pessoal docente da Educação Básica: algumas demarcações legais. **Educação em Foco**. v.1, p.129-167, 2011.

CAPES, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Banco de Teses e Dissertações**. Disponível em: < <http://bancodeteses.capes.gov.br/banco-teses/#!/>> Acesso em: 30 jun. 2016.

CARLOMAGNO, Marcio; ROCHA, Leonardo Caetano da. Como criar e classificar categorias para fazer análise de conteúdo: uma questão metodológica. **Revista Eletrônica de Ciência Política**, vol. 7, n. 1, p.173 -188, 2016. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/politica/article/view/45771/28756>>. Acesso em 16 jan. 2017.

CELLARD, André. A análise documental. In: POUPART, Jean et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2008 (Coleção Sociologia).

CURY, Carlos Roberto Jamil. Por um Plano Nacional de Educação: nacional, federativo, democrático e efetivo. **RBP AE** – v.25, n.1, p. 13-30, jan./abr. 2009. Disponível em:< <http://www.seer.ufrgs.br/rbpae/article/viewFile/19325/11225>>. Acesso em: 31 jan. 2017.

CURY, Carlos Roberto Jamil. Planos Nacionais de Educação no Brasil. In: FERREIRA, Eliza Bartolozzi; FONSECA, Marília. (Orgs.) **Política e Planejamento educacional no Brasil do século 21**. Brasília: Liber Livro, 2013. p.25-34.

DOURADO, Luiz Fernandes. Avaliação do Plano Nacional de Educação 2001-2009: questões estruturais e conjunturais de uma política. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 31, n. 112,

p. 677-705, jul.-set. 2010. Disponível em:<
<http://www.scielo.br/pdf/es/v31n112/03.pdf>.> Acesso em: 02 jun.2017

DOURADO, Luiz Fernandes, Valorização dos profissionais da educação: desafios para garantir conquistas da democracia. **Retratos da Escola**. V.10, n.18 jan./jun. 2016, p.37-56. Brasília, CNTE.

DUARTE, Rosália. Pesquisa Qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cad. Pesquisa**. n.115, São Paulo, SP. Mar. 2002. Disponível em:
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742002000100005.
Acesso em: 15 jun 2017.

DUARTE, Clarice Seixas. **O direito público subjetivo ao ensino fundamental na Constituição Federal brasileira de 1988**. 2003. 328 p. Tese (Doutorado) – Departamento de Filosofia e Teoria Geral do Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

DUARTE, Alexandre Willian Barbosa; OLIVEIRA, Dalila Andrade. Valorização Profissional Docente nos sistemas de ensino de Minas Gerais e Pernambuco. **Práxis Educacional**, Vitória da Conquista, v.10, n.17, p.67-97. jul-dez 2014.

DUTRA JÚNIOR, Ademar; ABREU, Matiza; MARTINS, Ricardo; BALZANO, Sonia. **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público: LDB, FUNDEF, Diretrizes Nacionais e nova concepção de carreira**. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2000.

FERNANDES, Maria Dilnéia; RODRIGUEZ, Margarita Victoria. O Processo de Elaboração da Lei n.11.738\2008 Lei do Piso Salarial Profissional Nacional para Carreira e Remuneração Docente: trajetória, disputas e tensões. **Revista Histedbr online**. Campinas, n.41, p. 88-101, mar 2011 Disponível em:
http://www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/edicoes/41/art06_41.pdf. Acesso m: 15 maio 2017.

FERREIRA, Eliza Bartolozzi. Democracia e Tecnocracia no Planejamento Educacional Brasileiro: tensões permanentes na educação do século 21. In: FERREIRA, Eliza Bartolozzi; FONSECA, Marília. (Orgs.) **Política e Planejamento educacional no Brasil do século 21**. Brasília: Liber Livro, 2013. p.57-81.

FILHO, Heleno Manoel Gomes de Araujo. As lutas e a agenda sindical para a valorização do magistério na perspectiva da CNTE: Qual a contribuição do novo plano nacional de educação?. **Cad. Cedes**, Campinas, v. 35, n. 97, p. 575-587, set.-dez., 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccedes/v35n97/1678-7110-ccedes-35-97-00575.pdf>. Acesso em : 17 jan. 2018.

FREITAS, Helena Costa Lopes de. PNE e formação de professores: contradições e desafios. **Revista Retratos da escola**, Brasília, v.8, n.15, p.427-446, jul-dez 2014.

GADELHA, Maria José. Formação e valorização dos profissionais do ensino: algumas considerações. In: Magna França (org). **Sistema Nacional de Educação e o PNE**. Brasília: Liber Livro, 2009. UFRN. p.173-190.

GADOTTI, Moacir. **Pensamento Pedagógico Brasileiro**. 7ªed. São Paulo: 2003.

GARCIA, Ana Flávia Gomes. **Trabalho docente e valorização do profissional da educação básica : o que diz a legislação (1996–2013)**.2015 137 f. Mestrado em Educação. Instituição de Ensino: Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia

GATTI, Bernardete Angelina. Análise das Políticas Públicas para Formação Continuada no Brasil, na última década. **Revista Brasileira de Educação**. n. 37, jan/abr, 2008. Autores Associados, p. 57-70. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v13n37/06.pdf>. Acesso em: 15 jan.2017

_____, Bernardete Angelina. Reconhecimento social e a políticas de carreira docente na Educação Básica. **Cadernos de pesquisa**. São Paulo.V.42. n.145.p.88-111.jan\abr.2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v42n145/07.pdf>>. Acesso em: 08 nov.2017.

GATTI, Bernardete Angelina; BARRETO, Elba Siqueira de Sá. **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009.

GATTI, Bernardete Angelina; BARRETO, Elba Siqueira de Sá; ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo de Afonso. **Políticas docentes no Brasil: um estado da arte**. Brasília: UNESCO, 2011.

GODOY, Arlinda Schimidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901995000200008>. Acesso em: 19 ago. 2017.

GOUVEIA, Andrea Barbosa; FERRAZ, Marcos Alexandre dos Santos. Financiamento da Educação e Luta Sindical: conflitos em uma grande rede de ensino. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 37, nº. 134, p.285-302, jan.-mar., 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v37n134/1678-4626-es-37-134-00285.pdf>. Acesso em: 16 jun.2017

GOUVEIA, Andrea Barbosa; Rubens Barbosa de; Juca Gil; Maria Angelica Pedra Minhoto. Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, vol. 25, n.2, p. 341-363. maio/ago. 2009. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/rbpaee/article/view/19501>. Acesso em 22 set. 2016.

GROCHOSKA, Marcia Andreia. **Políticas Educacionais e a valorização do professor: carreira e qualidade de vida dos professores de educação básica do município de São José dos Pinhais/PR**. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal do Paraná, Curitiba – PR, 2015.

HORTA, José Silvério Baia. Planejamento educacional. In: TRIGUEIRO, Durmeval Mendes (Coord.). **Filosofia da educação brasileira**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1983, p. 195-239.

JACOMINI, Márcia Aparecida; PENNA, Marieta Gouveia de Oliveira. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Revista Pro posições**. V. 27, N. 2, maio/ago. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pp/v27n2/1980-6248-pp-27-02-00177.pdf>>. Acesso em: 26 Ago.2017.

JESUS, Antonio Tavares de. **Educação e Hegemonia no pensamento de Antonio Gramsci**. São Paulo: Cortez, 1989.

KRAWCZYK, Nora Rut. Políticas de Regulação e Mercantilização da educação: socialização para uma nova cidadania. **Educação e Sociedade**, Campinas, vol.26, n.92, p. 799-819, Especial. Out.2005.

LEHER, Roberto. **Valorização do Magistério**. In: Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente (GESTRADO). Belo Horizonte, MG, 2011. Disponível em: <<http://www.gestrado.net.br/?pg=dicionario-verbetes&id=430>>. Acesso em: 09 jan.2017.

LIBERATI, Wilson Donizete. **Direito à educação: uma questão de justiça**. In: _____. Conteúdo material do direito à educação escolar. São Paulo: Malheiros, 2004. p.208-271.

LIMA, Potiguara Mateus Porto de. **Concepção e valorização do trabalho docente: Políticas Meritocráticas na educação pública**. 2015 200 f. Mestrado em Educação Instituição de Ensino: Universidade Estadual de Campinas, Campinas Biblioteca Depositária: Biblioteca Central da Unicamp

MANZINI, Eduardo José. Entrevista Semi-estruturada: análises de objetivos e de roteiros. In: Seminário Internacional sobre Pesquisa e Estudos Qualitativos, 2, 2004, Bauru. **Anais**. CD ROOM. ISBN: 85-98623-01-6. 10p.

MARTINS, Paulo Sena. **A política das políticas educacionais e seus atores**. **Jornal de Políticas Educacionais**. nº 15. Jan/Jun. 2014. p. 13–32. Disponível em: <<file:///C:/Users/Flavia/Downloads/35739-145405-1-PB.pdf>>. Acesso em: 09 jan.2017

MELLO, Guiomar Namó de. Formação inicial de professores para a Educação Básica: uma (re) visão radical. **São Paulo Perspec**. vol.14 no.1 São Paulo Jan./Mar. 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v14n1/9807.pdf>>. Acesso em: 13 abr. 2017.

MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro de Língua Portuguesa** (online). 2017. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/>>. Acesso em 25 Set.2017.

MILITÃO, Andréia Nunes; PERBONI, Fábio; MILITÃO, Silvio Cesar Nunes. A formação de professores na agenda dos movimentos sociais da I CONAE ao II PNE. p.77-98. In: LEITE, Yoshie Ussami Ferrari; MILITÃO, Silvio Cesar Nunes; LIMA, Vanda Moreira Machado (Orgs.). **Políticas educacionais e qualidade da escola pública**. 1.ed.Curitiba, PR:CRV,2013.226p.

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. **Valorização Salarial dos professores: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores da educação pública básica**. Tese de Doutorado. Campinas-SP, 2000.p.307.

MONLEVADE, João Antônio Cabral de. **Movimento Sindical dos (as) trabalhadores (as) em Educação**. 3ª ed. 1ª reimp. Brasília, DF: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação, 2014.111 p.

MOTTA, Fernando C. Prestes. Administração e participação: reflexões para a educação. **Educ. Pesqui.** vol.29, n.2, São Paulo, Jul-Dez. 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022003000200014. Acesso em: 11 jan. 2018.

NORONHA, Maria Izabel Azevedo. Diretrizes Nacionais de Carreira e PSPN: novos marcos aos profissionais da educação. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v.10,n.18, p.57-73, jan./jun.2016.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25 n.89, p. 127-144, set./dez.2004. Quadrimestral. Disponível em: <<http://www.scielo.com.br/pdf/es/v25n89/22614>>. Acesso em: 22 jun. 2014.

_____. Os docentes no Plano Nacional de Educação: entre a valorização e a desprofissionalização. **Revista Retratos da escola**, Brasília, v.8, n.15, p.427-446, jul-dez. 2014.

_____. Das Políticas de Governo à Política de Estado: reflexões sobre a atual agenda brasileira. **Educação e Sociedade**, Campinas, vol. 32, n.115, p. 323-337, abr.-jun. 2011.

OLIVEIRA, Regina Tereza Cestari de; SCAFF, Elisângela Alves da Silva; SENNA, Ester. Estado, Desenvolvimento e Educação nos planos do governo Luiz Inácio Lula da Silva. In: FERREIRA, Eliza Bartolozzi; FONSECA, Marília (Orgs.). **Política e planejamento educacional no Brasil do século 21**. Brasília: Liber Livro, 2013. p.177-202.

PALUMBO, Dennis J. A abordagem de política pública para o desenvolvimento político na América. In: **Política de capacitação dos profissionais da educação**. Belo Horizonte: FAE/IRHJP, 1994.p. 35-61.

PALUMBO, Dennis J. A abordagem de política pública para o desenvolvimento político na América. In: SOUZA, Eda C. B. Machado de (Org). **A avaliação e a**

formulação de políticas públicas em educação: leituras complementares. Brasília: MEC/UnB, 1998. p. 35-62.

PINTO, Isabela Cardoso de Matos. Mudanças nas Políticas Públicas: a perspectiva do ciclo de política. **Rev. Pol. Públ.** São Luis, v. 12, n. 1, p. 27-36, jan./jun. 2008.

Disponível em:

<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/3832/1960>.

Acesso em: 14 out.2017

PINTO, José Marcelino. Remuneração adequada do professor: desafio à educação brasileira. **Retratos da escola.** Brasília, v. 3, n. 4, p. 51-67. jan./jun. 2009.

RIBEIRO, Josete Maria Cangussu. **A jornada de trabalho dos professores da escola pública em contexto de políticas de valorização docente e qualidade da educação.** 2014 258 f. Doutorado em EDUCAÇÃO Instituição de Ensino: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre Biblioteca Depositária: Central da UFRGS

RICHARDSON. Roberto, Jarry. **Pesquisa Social:** métodos e técnicas. 3.ed.São Paulo:Atlas, 2015.

SACRISTÁN, J. Gimeno; GOMEZ, A. I. Pérez. **Compreender e transformar o ensino.** (Ernani. F. da Fonseca Rosa, trad.) p. 13-26. Porto Alegre: Artmed.2000

SANTOS, Adriana Ramos dos. As políticas de valorização docente: uma realidade dos professores do campo. **Revista Retratos da Escola,** Brasília, v. 10, n. 18, p. 229-242, jan./jun. 2016. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>>. Acesso em 07 fev.2018

SANTOS, Fabiana Rodrigues dos. **Valorização Docente em municípios de Mato Grosso do Sul: análise a partir no Plano de Ações Articuladas(PAR).** 2015 225 f. Mestrado em Educação. Instituição de Ensino: Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS Biblioteca Depositária: Biblioteca Central da UFGD

SÁ-SILVA, Jackson Ronie; ALMEIDA, Cristóvão Domingos, GUINDANI, Joel Felipe. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Rev. Bras. de História & Ciências Sociais.** n. I, p. 1-15, jul., 2009.

SAVIANI, Dermeval. **PDE – Plano de desenvolvimento da educação:** análise crítica da política do MEC. Campinas, SP: Autores Associados, 2009.

_____. Plano Nacional de Educação, a questão federativa e os municípios: o regime de colaboração e as perspectivas da educação brasileira. **Conferência proferida na Seção de Abertura do 6º Fórum Internacional de Educação da Região Metropolitana de Campinas e 1º Fórum de Educação de Paulínia.** 2011. Disponível em: http://www.adufpi.org.br/arquivos4/analise_Demerval_Saviani.pdf. Acesso em: 07 fev.2018.

_____. A educação na Constituição Federal de 1988: avanços no texto e sua neutralização no contexto dos 25 anos de vigência. **RBP AE** - v. 29, n.2, p. 207-221, mai/ago. 2013.

SCAFF, Elisângela Alves da Silva. A pesquisa em política educacional no Brasil: apontamentos para o debate. In: III Seminário Internacional de Educação. **Anais**. 2010. Disponível em:

<https://www.academia.edu/4005306/A_pesquisa_em_pol%C3%ADtica_educacional_no_Brasil_apontamentos_para_o_debate?auto=download>. Acesso em: 25 jan. 2017.

_____. Formação de professores da educação básica: avanços e desafios das políticas recentes. **Linhas Críticas**, Brasília, DF, v. 17, n. 34, p. 461-481, set./dez. 2011.

SCAFF, Elisângela Alves da Silva; OLIVEIRA, Regina Tereza Cestari de . Planejamento e Gestão Educacional: avanços e desafios à pesquisa em rede. In: XXVII Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação, 2015, Olinda-PE. **Anais XXVII Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação**ais. Recife-PE: Biblioteca Anpae, 2015.

SCHEIBE, Leda. Valorização e formação dos professores para a educação básica: questões desafiadoras para um novo Plano Nacional de Educação. **Educ. Soc.**, Set 2010, vol.31, n.112, p.981-1000. ISSN 0101-7330

SENNA, Ricardo Jose. **A Política de remuneração docente e valorização do magistério no município de Campo Grande (MS): impactos da implantação do FUNDEB (2007-2012)**. 2014 147 f. Doutorado em Educação. Campo Grande Biblioteca Depositária: ufms

SERAFIM, Lizandra; SANTOS, Agnaldo dos. Representação e Representatividade nos espaços de participação cidadã. In: Orgs: DOWBOR, Monica; HOUTZAGER, Peter; SERAFIM, Lizanda. **Enfrentando os desafios da representação em espaços participativos**. São Paulo, CEBRAP: IDS, 2008. 48p.

SHIROMA, Eneida Oto; CAMPOS, Roselane Fátima; GARCIA, Rosalba Maria Cardoso. Decifrar textos para compreender a política: subsídios teórico-metodológicos para análise de documentos. **Revista Perspectiva**, Florianópolis, v. 23, n. 02, p. 427-446, jul./dez. 2005.

SILVA, Joseane Maria da. **As condições de trabalho docente em escola-modelo da rede municipal de educação do Cabo de Santo Agostinho**. 2015 157 f. Mestrado em Educação. Instituição de Ensino: Universidade Federal de Pernambuco, Recife Biblioteca Depositária: BIBLIOTECA CENTRAL DA UFPE

SILVA, Rosângela Maria de Oliveira. **Promoção, Vencimento e Avaliação de desempenho: o PCCR da rede municipal de ensino de Natal/RN (2004-2010)**. 2014 215 f. Doutorado em Educação. Instituição de Ensino: Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal Biblioteca Depositária: Biblioteca Central Zila Mamede

SILVA, Mariana Aparecida da. **Plano Municipal de Educação de Rio Claro - SP: desafios e perspectivas na garantia do direito à educação**. 2014. 186 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista, Instituto de Biociências de Rio Claro, 2014. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/139303>>. Acesso em: 30 jun.2016.

SILVA, Renata Santos da; SANTOS, Andreia Mendes dos. Proletarização do trabalho docente: um caminho para o sofrimento psíquico. Reunião Científica Regional da Anped-SUL. Curitiba; PR, jul.2016. **Anais**. Disponível em: <<http://www.anpedsul2016.ufpr.br/wp-content/uploads/2015/11/eixo.pdf>>. Acesso em: 26 jul. 2017.

SIMTED. **Sindicato Municipal dos Trabalhadores em Educação de Dourados**. Página Oficial. Dourados. Disponível em: <<http://www.simted.org.br/noticias/professores-pedem-retirada-de-processos-e-reconhecimento-da-junta>>. Acesso em: 22 maio 2017.

SOUZA, Aécio Candido de. Educação profissional e cidadão: integração à sociedade. In: Magna França (org). **Sistema Nacional de Educação e o PNE**. Brasília: Liber Livro, 2009. UFRN. p.223-256.

SOUZA, Jeferson Mello de. **A construção da carreira docente no sistema municipal de ensino de Rio Claro: profissionalização e valorização profissional**. 2015 176 f. Mestrado em Educação. Instituição de Ensino: Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho/Rio Claro. Claro Biblioteca Depositária: IB Rio Claro - SP

STOCKMANN, Daniel. **Trabalho e Conflito: a luta docente pela hora-atividade em Mato Grosso do Sul**. 2015 117 f. Mestrado em Sociologia. Instituição de Ensino: Universidade Federal da Grande Dourados. Dourados, MS. Biblioteca Depositária: Biblioteca Central da UFGD

VIEIRA, Juçara Dutra. **Piso salarial nacional dos educadores: dois séculos de atraso**. Brasília, CNTE, 2007.

_____. **Coletânea de Textos da CONAE** (Tema central e Colóquios), 2010. Disponível em: <<http://reitoria.mec.gov.br/MECLivroCONAEpdf/>>. Acesso em: 05 jul. 2016.

_____. **Piso Salarial para educadores brasileiros: quem toma partido?**. Campinas, SP: Autores Associados, 2013.

_____. Valorização dos profissionais: carreira e salários. **Retratos da escola**, Brasília, CNTE, vol.8, n.15, p.409-426.2014. Disponível em: <http://www.esforce.org.br/index.php/semestral/article/view/450>. Acesso em: 07 set.2016.

_____. Direito à educação e valorização profissional: o papel do Estado e da sociedade. **Retratos da Escola**, Brasília, CNTE, v.10, n.18, p.25-35. 2016.

Weber, Silke. O Plano Nacional de Educação e a valorização docente: confluência do debate nacional. **Cad. CEDES**, Dez 2015, vol.35, n.97, p.495-515. ISSN 0101-3262

WERLE, Flávia Obino Correa; BARCELLOS, Jorge Alberto Soares. Plano Municipal de Educação e a afirmação de princípios para a educação local. **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 61, p. 515-542, out./dez. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v16n61/v16n61a03.pdf>>. Acesso em 18 jun. 2017

WONSIK, Ester Cristiane. **A valorização e a precarização do trabalho docente: um estudo de políticas públicas a partir de 1990**. 2014. 182 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2013.

XAVIER, Raimundo Rainero. **A instituição do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) por meio da Lei 11.738/2008 valoriza os professores do magistério da educação básica?** 2015. 164 f., il. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação)— Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

B) Fontes Documentais

BRASIL. **Lei Nº 9.394 de 20 de Dezembro de 1996**. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/ldb.pdf>> Acesso em: 23 jan.2016.

_____. **Lei N.º 10.172 de 09 de Janeiro de 2001**. Plano Nacional de Educação. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10172.htm>. Acesso em: 11 de jan.2016.

_____. **Lei Nº 11.494 de 20 de Junho de 2007**. Regulamenta o Fundo e desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação-FUNDEB. Disponível em :<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11494.htm>. Acesso em: 10 mar. 2016.

_____. **Lei Nº 11.738 de 16 de Julho de 2008**. Lei do Piso Salarial Profissional Nacional. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=12253&Itemid=86>. Acesso em: 30 jan.2016.

_____. **Lei Nº 12.014 de 06 de Agosto de 2009**. 2009c. Altera art.61 da lei 9.394 de 20 de Dezembro de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12014.htm> Acesso em: 23 jan.2016.

_____. **Resolução N.º 2 de 28 de Maio de 2009**. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos profissionais do magistério da Educação Básica Pública. Disponível em: <portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf>. Acesso em: 07 out.2016.

_____. **Lei Nº 13.005 de 25 de Junho de 2014** . Plano Nacional de Educação. Disponível em: <<http://pne.mec.gov.br/conhecendo-o-pne>>. Acesso em: 26 fev.2017.

_____. Ministério da educação. **Planejando a próxima década**. Brasília, DF.2014. Disponível em: http://pne.mec.gov.br/images/pdf/pne_conhecendo_20_metas.pdf. Acesso em: 15 jan. 2017

_____. **Portaria N.º 618 de 24 de Junho de 2015**. Fórum Permanente para acompanhamento da atualização progressiva do valor do piso salarial nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Gabinete do Ministro. Disponível em: <http://pne.mec.gov.br/images/pdf/Noticias/Portaria_MEC_618_2015.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2017.

_____. **Resolução N.º 2, de 01 de Julho de 2015**. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação Inicial e Continuada em Nível Superior para os Profissionais do Magistério da Educação Básica. Brasília, DF. Disponível em: <http://pronacampo.mec.gov.br/images/pdf/res_cne_cp_02_03072015.pdf>. Acesso em: 03 Abr. 2017.

_____. **Decreto N.º 8.752, de 09 de Maio de 2016**. Dispõe sobre a Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8752.htm> Acesso em: 24 jan. 2017.

_____. **Resolução N.º 2, de 13 de Maio de 2016**. Define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação Inicial e Continuada em Nível Superior para Funcionários da Educação Básica. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=41081-rces002-16-pdf&category_slug=maio-2016-pdf&Itemid=30192>. Acesso em: 24 ago.2017

DOURADOS. Blog estorias de Dourados. Secretaria Municipal de Educação/SEMED, nov./2002. Disponível em: <<http://estoriasededourados.blogspot.com.br/2009/10/marcelino-pires-fundador.html>> Acesso em: 06 jun. 2017

_____. **Caderno Temático Constituinte Escolar**: construindo uma escola participativa. Secretaria Municipal de Dourados. Dourados, MS. 2002

_____. **Lei N.º 118 de 31 de dezembro, 2007**. Dispõe sobre os planos de Cargos e Carreira. Dourados: Gabinete do prefeito, Prefeitura Municipal. 2007. Disponível em: <http://www.dourados.ms.gov.br/index.php/lc-118_2007-pccr-dos-profissional-da-educacao-municipal-de-dourados-tabelas-de-2014-atualizadas/> Acesso em: 23 nov.2016

_____. **Lei N.º 3.904 de 23 de Junho de 2015**. Plano Municipal de Educação. Disponível em :<<http://www.dourados.ms.gov.br/wp-content/uploads/2015/07/Lei-n%C2%BA-3904-PME-Dourados-MS.pdf>> Acesso em: 20 out.2016.

_____. **Decreto N.º 363 de 05 de Junho de 2017**. Dispõe sobre a nomeação da Comissão Municipal de Monitoramento e Avaliação do Plano Municipal de Educação de Dourados – CMMA-PME e Equipe Técnica e dá outras providências. 2017. Diário

Oficial. Disponível em: <http://do.dourados.ms.gov.br/wp-content/uploads/2017/06/07-06-2017-Supl-1.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2018.

_____. **Adequação da Metas do Plano Purianual 2018-2021 ao Plano Municipal de Dourados Dourados-MS**. Gabinete do Prefeito, Prefeitura Municipal. 2016. Disponível em: <http://do.dourados.ms.gov.br/wp-content/uploads/2017/12/26-12-2017.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2018.

_____. **Decreto N.º 551 de 15 de Setembro de 2017**. Dispõe sobre a Criação do Fórum Municipal de Educação (FME) de Dourados e dá outras providências. Diário Oficial. 2017. Disponível em: <http://do.dourados.ms.gov.br/wp-content/uploads/2017/09/20-09-2017.pdf>. Acesso em: 29 jan.2018

IBGE. **Sistema IBGE de Recuperação Automática - SIDRA**. Disponível em: <<http://www.sidra.gov.br/bda/tabela/listabl.asp>>. Acesso em 17 out. 2016.

INEP/MEC. **Resumo técnico do Censo da Educação Superior. 2016**. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_basica/censo_escolar/resumos_tecnicos/resumo_tecnico_censo_educacao_basica_2013.pdf>. Acesso em: 05 maio 2017.

_____. **Relatório do 1.º Ciclo de Monitoramento das Metas do PNE (Biênio 2014-2016)**. Governo Federal. 2016. Disponível em: http://portal.inep.gov.br/informacao-da-publicacao/-/asset_publisher/6JYIsGMAMkW1/document/id/626732. Acesso em: 06 fev.2018.

C) Fontes Orais

BARBOSA, Gleice Jane. **Entrevista** concedida a Flávia Paula Nogueira Aranda. Dourados, 12 dez. 2017.

CRUZ, Débora Salette Fernandes. **Entrevista** concedida a Flávia Paula Nogueira Aranda. Dourados, 15 dez.2017.


MAIA, Elizangela Tiago da. **Entrevista** concedida a Flávia Paula Nogueira Aranda. Dourados, 17 jan. 2017

MATTOS, Ishy Elias. **Entrevista** concedida a Flávia Paula Nogueira Aranda. Dourados, 8 nov.2017.

NUNES, Ivanete Alves. **Entrevista** concedida a Flávia Paula Nogueira Aranda. Dourados, 22 nov.2017.

ANEXOS

Anexo A – Diário Oficial da Comissão de elaboração do PME



Diário Oficial

ÓRGÃO DE DIVULGAÇÃO OFICIAL DE DOURADOS **FUNDADO EM 1999**

ANO XVI | Nº 3.712
DOURADOS, MS | QUINTA-FEIRA, 24 DE ABRIL DE 2014
05 PÁGINAS

PODER EXECUTIVO

DECRETOS

DECRETO Nº 1039 DE 23 DE ABRIL DE 2014.

“Designa servidor para responder interinamente pela Secretaria Municipal de Planejamento.”

O PREFEITO MUNICIPAL DE DOURADOS, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 66, inciso II da Lei Orgânica do Município de Dourados e,

-DECRETA:

Art. 1º. Fica designado o senhor Luis Roberto Martins de Araújo, para responder

interinamente pela Secretaria Municipal de Planejamento, a partir de 23 de abril de 2014.

Art. 2º. Este decreto entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos a partir de 23 de abril de 2014.

Dourados (MS), em 23 de abril de 2014.

Murilo Zauith
Prefeito Municipal de Dourados

Alessandro Lemes Fagundes
Procurador Geral do Município

RESOLUÇÕES

RESOLUÇÃO/SEMED nº 21/2014

“Constitui a comissão para Elaboração e Criação do Plano Municipal de Educação - PME do Município de Dourados-MS.”

MARINISA KIYOMI MIZOGUCHI, Secretária de Educação do Município de Dourados, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais, etc.

CONSIDERANDO o disposto no art. 214 da Constituição Federal de 1988, que determina a elaboração do Plano Nacional de Educação;

CONSIDERANDO a Emenda Constitucional nº 59/2009 que estabelece o Plano Nacional de Educação como elemento articulador do Sistema Nacional de Educação em Regime de Colaboração;

CONSIDERANDO o disposto no art. 9º, § 1º da Lei de Diretrizes Básicas da Educação-LDB nº 9.394 de 1996 que estabelece a necessidade de Elaborar o Plano Nacional de Educação, em colaboração com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios.

RESOLVE:

Art. 1º Constitui a Comissão para Elaboração e Criação do Plano Municipal de Educação-PNE.

Art. 2º Esta comissão será constituída por servidores da Secretaria Municipal de Educação-SEMED, e por representantes da Sociedade Civil da cidade de Dourados, Estado de Mato Grosso do Sul:

I. Membros representantes da Secretaria Municipal de Educação:

- Mariolinda Rosa Romera Ferraz-Diretora do Departamento de Ensino;
- Rose Ane Vieira-Diretora do Departamento de Planejamento e Gestão;
- Robson Fernandes Melo-Diretor do Departamento Financeiro;
- Isaú de Oliveira- Procurador Municipal;
- Ivanete Alves Nunes-Assessora Pedagógica do Núcleo de Educação Infantil;
- Cristina Fátima Pires Avila Santana- Coordenadora do Núcleo de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão-NECADI;

g) Pablo André Crespan-Coordenador da Educação do Campo;

h) Sidiclei Roque Deparis-Coordenador-Monitoramento do Plano de ações articulares (PAR).

II. Membros representantes da Sociedade Civil:

- Luciane Fernandes Mendes-Procuradoria Geral do Município;
- Sueli Aparecida Fernandes Moraes-Secretaria Municipal de Cultura;
- Rosely Silva Pires-Secretaria Municipal de Assistência Social;
- Reissoli Venâncio da Silva-SED/MS Núcleo de Tecnologia Educacional;
- Francisca Cristaldo Rivas-SED/MS Núcleo de Tecnologia Educacional;
- Ramona Auxiliadora Castro de Oliveira Kuttert-SED/MS Núcleo de Tecnologia Educacional;
- Fabricia Barbosa Lima-Promotora da Infância e da Juventude;
- José Roberto de Almeida-Associação Comercial e Empresarial de Dourados/MS;
- Ivana Jambersi-Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico Sustentável-SEMDES;
- Maria de Lourdes da Silva Paiva- Conselho Tutelar;
- Marisvaldo Zeuli-Sindicado Rural de Dourados;
- Raphael da Silva Matos-Câmara Municipal de Dourados;
- Elias Ishy de Mattos-Câmara Municipal de Dourados;
- Nelson Mauro Sudário de Oliveira-Câmara Municipal de Dourados;
- Idenor Machado-Câmara Municipal de Dourados;
- Paulo Roberto Brito-Fundação de Esportes de Dourados/FUNED;
- Cristiane Bartz Kruger-Secretaria Municipal de Saúde
- Nilsa Judite Passos-Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - COMACS
- Raphael Ramos Spessoto-Conselho Municipal de Educação-COMED;
- Silvane Aparecida de Freitas (Titular)-Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul-UEMS
- Neide Araujo Castilho Teno (Suplente)-Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul-UEMS;
- Maria Claudia da Luz Ollé-Centro Universitário da Grande Dourados-UNIGRAN;

Prefeitura Municipal de Dourados - Mato Grosso do Sul

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL E IMPRENSA
Rua Coronel Ponciano, 1.700
Parque dos Jequitibás - CEP.: 79.830-220
Fone: (67) 3411-7652 / 3411-7626

E-mail: diariooficial@dourados.ms.gov.br

Visite o Diário Oficial na Internet:
<http://www.dourados.ms.gov.br>

Prefeito	Murilo Zauith	3411-7664
Vice-Prefeito	Odilon Azambuja	3411-7665
Agência Municipal de Transportes e Trânsito de Dourados	Nelson Almirão (Interino)	3424-2005
Assessoria de Comunicação Social e Imprensa	Helio Ramires de Freitas	3411-7626
Chefe de Gabinete	Elizabeth Rocha Salomão	3411-7664
Fundação de Esportes de Dourados	José Antonio Coca do Nascimento	3411-7702
Fundação Municipal de Saúde e Administração Hospitalar de Dourados	Roberto Djama Barros	3410-3030
Guarda Municipal	João Vicente Chencarek	3424-2305
Instituto do Meio Ambiente de Dourados	Rogério Yuri Farias Kintschev	3428-4970
Procuradoria Geral do Município	Alessandro Lemes Fagundes	3411-7761
Secretaria Municipal de Administração	João Azambuja	3411-7105
Secretaria Municipal de Agricultura Familiar e Economia Solidária	Landmark Ferreira Rios	3411-7299
Secretaria Municipal de Assistência Social	Ledi Faria	3411-7710
Secretaria Municipal de Cultura	Carlos Fábio Selhorst dos Santos	3411-7709
Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico Sustentável	Neire Aparecida Colman	3411-7104
Secretaria Municipal de Educação	Marinisa Kiyomi Mizoguchi	3411-7158
Secretaria Municipal de Fazenda	Walter Benedito Carneiro Júnior	3411-7722
Secretaria Municipal de Governo	José Jorge Filho	3411-7672
Secretaria Municipal de Infraestrutura e Desenvolvimento	Jorge Luis De Lúcia	3411-7786
Secretaria Municipal de Planejamento	Luis Roberto Martins de Araújo	3411-7112
Secretaria Municipal de Saúde	Sebastião Nogueira Faria	3410-5500
Secretaria Municipal de Serviços Urbanos	Luis Roberto Martins de Araújo	3424-3358

RESOLUÇÕES

w) Rosemeire Messa de Souza Nogueira-Universidade Federal da Grande Dourados-UFGD;
x) France Ricardo Marques Gonzaga-Sindicato dos Trabalhadores em Estado de Ensino da Região do Sul do MS-SINTRAES/SUL.

III. Membros representantes da Sociedade Civil:

- a) Elizângela Tiago da Maia-Sindicato Municipal dos Trabalhadores em Educação-SIMTED;
b) Janete Maria Schmorrr Favero- Sindicato Municipal dos Trabalhadores em Educação-SIMTED;
c) José Antonio Ozório-Sindicato Municipal dos Trabalhadores em Educação-SIMTED;
d) Emília Maria Silva (Titular)-Associação Pestalozzi de Dourados/ Escola Especializada Arco-íris
e) Maria dos Santos Siqueira Horbach (Suplente)- Associação Pestalozzi de Dourados/ Escola Especializada Arco-íris;
f) Nilva Maria do Nascimento Oliveira-Serviço Social da Indústria-SESI;
g) Zildo Maria de Souza-Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais-APAF;
h) Sueli Aparecida de Paula-Centro de Educação Profissional Dourados-SENAC;
i) Flávia Ferreira Dias Lopes-Faculdade de Tecnologia Senai Dourados-FATC/SENAC;
j) Audria Matos da Silva-Centro Estadual de Educação de Jovens e Adultos-CEEJA;
k) Roberto Padim Silveira-Faculdade Anhanguera de Dourados;
l) Ronaldo Gomes-Associação Alceirim;
m) Priscilla Menezes Greff-Faculdade Anhanguera de Dourados-Estudante;
n) Luiz Fernando Conceição Silva-Universidade Federal da Grande Dourados-Estudante;
o) Luciene Porto-Titular- Representante das Associações de Pais e Mestres-APM's
p) Angela Fabiane Gubert-Suplente-Representante das Associações de Pais e Mestres-APM's.

Art. 3º A Presidência da Comissão será exercida pela servidora Sra. Ivanete Alves Nunes.

Art. 4º São atribuições dos membros desta comissão:

- I. Coordenar a elaboração do Plano Municipal de Educação;
II. Elaborar o Plano Municipal de Educação-PME em consonância com o Plano Nacional e Estadual de Educação;
III. Acompanhar a implantação, execução e avaliação do Plano Municipal de Educação;
IV. Elaborar a metodologia e os procedimentos do processo de sistematização do Plano Municipal de Educação-PME;
V. Decidir sobre a formação de subcomissões, dentre representantes de órgãos/representações, sob a coordenação de um ou mais membros da comissão criada nesta Resolução;
VI. Reorganizar as metas, objetivos e estratégias em grupos vinculando-as a cada uma das metas do Plano Nacional de Educação e Plano Estadual de Educação;
VII. Definir formas e dinâmicas de funcionamento da consulta popular, de coleta de dados e de participação dos órgãos públicos e entidades privadas que participarão como atores da construção do Plano Municipal de Educação PME;
VIII. Mobilizar a comunidade para sessões de debate a respeito das questões educacionais e para estabelecimento de metas;
IX. Sistematizar as informações e os resultados dos debates;
X. Diagnosticar as necessidades levantadas;
XI. Coordenar e sistematizar o texto base e o documento final;
XII. Apresentar o Plano Municipal de Educação, na forma de projeto de lei, para que seja analisado pelo Chefe do Poder Executivo e por ele, submetido à Câmara Municipal.
XIII. Apresentar para debate público a forma final do documento.

Art. 5º A comissão se reunirá sempre que convocada pelo Presidente.

Gabinete da Secretária Municipal de Educação, em 22 de abril de 2014.

Marinisa Kiyomi Mizoguchi
Secretária Municipal de Educação

Resolução nº.Laf/3/690/2014/SEMAD

João Azambuja, Secretário Municipal de Administração, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelos incisos II e IV, do artigo 75, da Lei Orgânica do Município de Dourados...

RESOLVE:

Conceder ao(a) Servidor(a) Público(a) Municipal, KETLIN VIEIRA RAMON LOYOLA, matrícula funcional nº. "83361", ocupante do cargo efetivo de PROFISSIONAL DE SAUDE PUBLICA, lotado(a) na Secretaria Municipal de SEC MUN DE SAUDE (ESF PACS) (), "02" (dois) anos, de "Licença, para Trato de Interesse Particular (TIP), sem remuneração", nos termos do artigo 133, da Lei Complementar nº. 107/06 (Estatuto do Servidor Público Municipal), com base no Parecer nº. 335/14, do Processo Administrativo nº. 456/14, a partir do dia 13/03/2014.

Registre-se.
Publique-se.
Cumpra-se.

Ao Departamento de Recursos Humanos, para as devidas providências.
Secretaria Municipal de Administração, aos 7 de abril de 2014

João Azambuja
Secretário Municipal de Administração

Resolução nº. Lp/04/729/2014/SEMAD

João Azambuja, Secretário Municipal de Administração, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelos incisos II e IV, do artigo 75, da Lei Orgânica do Município de Dourados...

RESOLVE:

Conceder ao (a) Servidor (a) Público (a) Municipal SUELI GOMES DE ALMEIDA, matrícula nº. 42621-2, ocupante do cargo efetivo de PROFISSIONAL DO MAGISTERIO MUNICIPAL, lotado na SEC. MUN. DE EDUCACAO (SEMED), 06 (seis) meses de "Licença Prêmio Por Assiduidade", referente ao período aquisitivo de: 01/06/89 a 31/05/94 e de 01/06/04 a 31/05/09, com fulcro no artigo 162, da Lei Complementar nº. 107/06 (Estatuto do Servidor Público Municipal), com base no Parecer nº 355/2014, constante no Processo Administrativo nº 528/2014, a partir do dia 25/04/2014.

Registre-se.
Publique-se.
Cumpra-se.

Ao Departamento de Recursos Humanos, para as anotações necessárias.
Secretaria Municipal de Administração, aos 23 de abril de 2014

João Azambuja
Secretário Municipal de Administração

Resolução nº.Lg/4/731/2014/SEMAD.

João Azambuja, Secretário Municipal de Administração, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelos incisos II e IV, do artigo 75, da Lei Orgânica do Município de Dourados...

RESOLVE:

Conceder à Servidora Pública Municipal EDINEIA DE ARRUDA FERREIRA, matrícula funcional nº. "114766298" ocupante do cargo de ASSISTENTE DE SERVICOS ADMINIS, lotada na SEC. MUN. DE ASSISTENCIA SOCIAL (SEMASES), "180" (cento e oitenta) dias de "LICENÇA à GESTANTE", com base na Lei Complementar nº 158, de 22 de março de 2010, que altera dispositivos da Lei Complementar nº 107 de 28 de dezembro de 2006 e Lei Complementar nº 117, de 31 de dezembro de 2007, pelo período de "07/03/2014 a 02/09/2014".

Registre-se.
Publique-se.
Cumpra-se.

Ao Departamento de Recursos Humanos, para as anotações cabíveis.
Secretaria Municipal de Administração, aos 23 de abril de 2014.

João Azambuja
Secretário Municipal de Administração

Resolução nº.Lg/4/732/2014/SEMAD.

João Azambuja, Secretário Municipal de Administração, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelos incisos II e IV, do artigo 75, da Lei Orgânica do Município de Dourados...

RESOLVE:

Conceder à Servidora Pública Municipal VILMA MARIA DE ARAUJO, matrícula funcional nº. "90205" ocupante do cargo de PROFIS DO MAGISTERIO MUNICIPAL, lotada na EDUCACAO INFANTIL/ FUNDEB (), "180" (cento e oitenta) dias de "LICENÇA à GESTANTE", com base na Lei Complementar nº 158, de 22 de março de 2010, que altera dispositivos da Lei Complementar nº 107 de 28 de dezembro de 2006 e Lei Complementar nº 117, de 31 de dezembro de 2007, pelo período de "22/03/2014 à 17/09/2014".

Registre-se.
Publique-se.
Cumpra-se.

Ao Departamento de Recursos Humanos, para as anotações cabíveis.
Secretaria Municipal de Administração, aos 23 de abril de 2014.

João Azambuja
Secretário Municipal de Administração

Anexo B – Notícias de Divulgação do PME



Estado de Mato Grosso do Sul
PREFEITURA MUNICIPAL DE DOURADOS

Rua Coronel Ponciano, 1700, Parque dos Jequitibás.
CEP 79.804-220 – Dourados/MS
www.dourados.ms.gov.br

OF. CIRC. Nº 22/GAB/SEMED/2015.

Dourados-MS, 07 de abril de 2015.

DA: PREFEITURA DE DOURADOS
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO
PARA: INSTITUIÇÕES DE ENSINO E FILANTRÓPICAS DE DOURADOS

Em decorrência da aprovação do Plano Nacional de Educação (PNE), todos os Estados e Municípios deverão, no prazo de um (01) ano, criar ou adequar seus Planos Estadual e Municipal de Educação. A Secretaria Municipal de Educação de Dourados já vem trabalhando para a criação do Plano Municipal de Educação (PME).

Instituímos a Comissão de Elaboração do PME em Abril de 2014, com 28 (vinte e oito) instituições governamentais e não governamentais para o início dos trabalhos. No mês de novembro realizamos uma consulta pública onde envolvemos todas as instituições educacionais municipais e convidados das instituições educacionais estaduais, privadas e do ensino superior. Nessa consulta pública trabalhamos a escrita das pré-estratégias para o PME.

Neste momento, estamos com 6 (seis) subcomissões escrevendo a Análise Situacional, para a finalização da lei. Neste contexto, convidamos esta renomada Instituição para participar do Seminário Final “Construção Democrática do Plano Municipal de Educação (PME 2014/2024)”, que acontecerá nos dias 23 e 24 de Abril de 2015, no Centro Universitário da Grande Dourados – UNIGRAN, contribuindo com a finalização das estratégias do PME.

Serão realizadas 6 (seis) oficinas durante o seminário, analisando, corrigindo e reescrevendo as pré-estratégias. Para a participação do Seminário Final, nas respectivas oficinas de debates, será necessário preencher o formulário eletrônico até o dia 15/04/2015, disponível no endereço: <http://goo.gl/forms/taURECED5a>.

Dúvidas, envie para o email forumpme@dourados.ms.gov.br ou ligue para (67) 3411-7676 falar com Ivanete, Thanany Maisa ou Filipe.

Maiores informações anexas.

Atenciosamente,

Prof. Pablo André Crespan
Secretário Municipal de Educação Interino

Secretaria Municipal de Educação de Dourados
Rua Coronel Ponciano, 650
Dourados/MS – CEP: 79.840-230
E-mail: forumpme@dourados.ms.gov.br
Fone: 3411-7642

Anexo I

Oficina 1A: Garantia do Direito à Educação Básica com Qualidade I

Metas 1, 2, 5 e 6

Oficina 1B: Garantia do Direito à Educação Básica com Qualidade II

Metas 3, 9, 10 e 11

Oficina 2: Qualidade da Educação e Superação das Desigualdades

Metas 4, 7 e 8

Oficina 3: Formação e Valorização dos Profissionais da Educação

Metas 15, 16, 17 e 18

Oficina 4: Educação Superior

Metas 12, 13 e 14

Oficina 5: Gestão Democrática e Financiamento

Metas 19 e 20

Secretaria Municipal de Educação de Dourados
Rua Coronel Ponciano, 650
Dourados/MS – CEP: 79.840-230
E-mail: forumpme@dourados.ms.gov.br
Fone: 3411-7642



22/08/2014 9h19 - Atualizado em 22/08/2014 9h19

Secretaria Municipal de Educação realiza Seminário Livre sobre Plano de Educação



SECRETARIA MUNICIPAL DA EDUCAÇÃO

Imagem ilustrativa

Por: Assessoria

A secretaria municipal de educação (Semed) convida educadores e população em geral para participar do 1º seminário livre sobre o plano municipal de educação (PME) que acontecerá na Câmara Municipal, no dia 25/08/2014, à partir da 7h30min.

Como o município não possui Fórum de Educação, a Semed criou uma comissão com representantes de 28 instituições educacionais e não educacionais para a elaboração do PME, que terá que ser alinhado ao Plano Estadual de Educação (PEE) e este ao Plano Nacional de Educação (PNE).

Neste mesmo contexto os Estados Brasileiros também terão que criar ou adequar seus PLANOS DE EDUCAÇÃO, o que já vem acontecendo no Mato Grosso do Sul. Como todo esse processo é democrático, a Secretaria Municipal de Educação, juntamente com o Fórum Estadual de Educação, convida educadores e a população em geral para participar do 1º Seminário Livre sobre o PME, cujos objetivos são fazer uma explanação sobre o documento e, ao mesmo tempo, eleger 17 delegados para participar dos debates do Plano Estadual, durante o Seminário Regional, que acontecerá em Fátima do Sul, no dia 27/08/2014.

Para se candidatar como Delegado Regional é necessário se cadastrar até o dia 23/08/2014 no endereço: pee.sistemas.sed.ms.gov.br; clicar em participantes e preencher a ficha de inscrição. Além de preencher a ficha é necessário que o candidato esteja presente no Seminário Livre, no dia 25/08/2014, conheça as 20 metas do PNE e tenha participado dos debates de um dos eixos da Conferência Nacional Educação, durante a Conferência Municipal de Educação, realizada em Dourados em 2013. O Seminário Livre acontecerá no dia 25/08/2014, na Câmara Municipal, das 7h30min às 17h, com intervalo para o almoço.

No período da manhã acontecerão duas palestras com o Deputado Federal Antônio Carlos Biff e a Professora Doutora Elisângela Scaff, da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD). No período vespertino, acontecerá uma explanação das 20 metas do PNE e a sessão para a escolha dos delegados que representarão os municípios no Seminário Regional.

Escolha dos delegados

O município de Dourados deve participar do Seminário Regional com 17 delegados de diversos segmentos, entre eles:

1 Representante de pais (ED. Básica)

2017-5-27 Secretaria Municipal de Educação realiza Seminário Livre sobre Plano de Educação - Sindicato Municipal dos Trabalhadores em Educação de Dou...

2 Representantes de alunos (Ed. Básica e Superior)

1 Representante Social dos Povos Indígenas

1 Representate de Movimento Negro Quilombola

1 Representante Social do Campo

1 Representante da Educação especial

1 Representante do Movimento LGBT

1 Representante do Poder Legislativo

1 Representante do Ministério Público

1 Representante do Conselho Municipal De Educação

1 Representante do Sindicato Dos Trabalhadores em Educação (Simted)

1 Representante do Sindicato dos Trabalhadores da Educação da Rede Particular de Ensino (Sintrae-Sul)

O Sindicato municipal de trabalhadores em educação (Simted) estará presente no evento e reforça o convite para que todos os trabalhadores em educação, participem deste seminário. É importante a presença dos educadores nas discussões para o Plano Municipal de Educação.

Anexo C – Projeto de Lei para aprovação na Câmara Municipal

2017-6-3 SIMTED solicita à Câmara a garantia de debate do Plano Municipal de Educação - Sindicato Municipal dos Trabalhadores em Educação de Dourado...



19/06/2015 16h52 - Atualizado em 19/06/2015 16h52

SIMTED solicita à Câmara a garantia de debate do Plano Municipal de Educação

Por: Assessoria/Gabinete Elias Ischy

Na manhã desta sexta-feira (19), foram realizadas reuniões na Câmara Municipal de Dourados em que foi discutida necessidade de tempo mínimo para debater as alterações e supressões realizadas pela Prefeitura de Dourados no documento do Plano Municipal de Educação (PME). A primeira reunião foi da Comissão Permanente de Educação com representantes do Simted Dourados solicitando que a Câmara garanta o debate público antes da aprovação.

Em seguida, todos se reuniram com o presidente do Legislativo municipal, Idenor Machado (DEM). O Executivo quer que o projeto de lei nº 60/2015, que instituirá o Plano Municipal de Educação, seja votado em duas sessões na próxima segunda-feira (22). O documento chegou aos gabinetes dos vereadores na última terça (16). A justificativa da pressa para a votação é o prazo de 24 de junho estipulado pelo Plano Nacional de Educação (PNE).

Diante desse impasse o vereador Elias Ischy (PT) propôs que, dentro desse prazo, seja garantido um tempo mínimo para debate das alterações pela Câmara. Assim, a primeira votação poderia ser realizada na noite da segunda-feira e a segunda votação em sessão extraordinária na terça-feira (23). Isso garantiria à Prefeitura a votação do PME dentro do prazo, deixando-se o dia 24 para sanção pelo prefeito.

O presidente da Câmara propôs que a reunião de pré-pauta da segunda-feira seja dedicada à discussão das alterações feitas pela Prefeitura ao PME, com a presença de representantes do Simted Dourados, Secretaria Municipal de Educação e outras entidades que participaram do processo de construção do Plano.

Também ficou acordada a realização de um grupo de trabalho na tarde da segunda-feira para tratar das mudanças realizadas pela Prefeitura no PME e buscar a construção de consenso nas propostas a serem aprovadas na Câmara Municipal.

VOLUME DE MUDANÇAS AO PME REALIZADO PELA PREFEITURA PRECISA SER DEBATIDO

No levantamento realizado pelo gabinete do vereador Elias Ischy (PT) ficou constatado que Prefeitura suprimiu 71 das 376 estratégias elaboradas pelos profissionais da Educação e entidades da sociedade.

Além disso, outras tantas foram modificadas, a maioria retirando prazos para o cumprimento de metas e suprimindo itens que são reivindicações antigas dos profissionais de Educação do município, como por exemplo, a determinação para realização de eleições para gestores dos Ceims, que hoje são cargos comissionados de indicação da atual administração e constavam na meta que trata da democratização da gestão educacional.

ANEXO D – Aprovação do PME

2017-6-4

PME é aprovado na Câmara sem análise do conteúdo. - Sindicato Municipal dos Trabalhadores em Educação de Dourados -MS



23/06/2015 12h42 - Atualizado em 23/06/2015 12h42

PME é aprovado na Câmara sem análise do conteúdo.



Sessão extraordinária ontem pela manhã
(foto:assessoria)

Por: Assessoria

As alterações do PME (Plano Municipal de Educação) foram aprovadas pelos vereadores, em duas sessões no dia de ontem (22). O projeto que havia sido discutido por uma comissão formada por diversas entidades não governamentais e representantes do governo municipal, para elaborar estratégias com a finalidade de cumprir as 20 metas exigidas pelo Plano Nacional, foram alteradas pelo governo e posteriormente encaminhadas pelo prefeito Murilo Zauith (PSB) para votação na Câmara, sem comunicar ou justificar as mudanças feitas à comissão que a elaborou.

O projeto também foi encaminhado com pouco tempo para apreciação dos vereadores, como uma manobra da administração municipal para acelerar a aprovação do projeto com as alterações feitas. O SIMTED (Sindicato Municipal dos Trabalhadores em Educação) tentou em reunião com os parlamentares, ontem de manhã adiar a votação para que as estratégias alteradas ou suprimidas do projeto pudessem ser discutidas novamente com a comunidade e não da forma autoritária como foi conduzida pelo prefeito, mas mesmo assim os parlamentares colocaram o plano em votação.

Antes da sessão extraordinária na manhã de ontem, os educadores da rede municipal realizaram uma assembleia em frente a Câmara Municipal e depois acompanharam a primeira votação. Na segunda votação, realizada a noite houve protestos por parte dos estudantes universitários da UFGD (Universidade Federal da Grande Dourados) que levaram faixas e cartazes e gritando palavras de ordem. O presidente da casa, vereador Idenor Machado (DEM) desrespeitou o protesto dos estudantes ameaçando retirá-los do plenário caso não parassem com a manifestação.

Na sexta-feira, dia 19, o SIMTED também procurou a justiça e protocolou uma denúncia a 9ª Promotoria de Justiça do Ministério Público Estadual, questionando a forma autoritária de como o governo municipal conduziu as discussões do Plano Municipal de Educação.

JUSTIFICATIVA

A justificativa da maioria dos vereadores que votaram a favor das alterações do projeto é que havia necessidade da aprovação até o dia 24 de junho ou caso contrário o município seria penalizado com perda de recursos do governo federal.

O Vereador Elias Ishy (PT) em sua fala durante a sessão, questionou a veracidade desta possível penalidade ao município, mas que não havia nenhuma lei que imputasse algum tipo de sanção e a necessidade de aprovar um plano importante para a educação pública municipal nos próximos dez anos sem ao menos fazer uma discussão mais ampla sobre as estratégias. “Se a prefeitura tivesse preocupado com a penalidade teria enviado o projeto para a Câmara mais cedo e não uma semana antes como fez”, disse.

PME

O plano foi discutido durante 1 ano e 15 dias por uma comissão formada por 300 representantes de vários segmentos da sociedade que analisaram as metas nacionais e estaduais, que precisam ser cumpridas, e devem ser aplicadas nos próximos dez anos na educação municipal criando para isto estratégias para que as metas fossem colocadas em prática.

O trabalho da comissão foi em vão, já que depois de montando o plano, a prefeitura fez alterações importantes no qual modificaram 80% do texto original e suprimiram sumariamente 20% das estratégias que a comissão elaborou.

MANOBRA

Os vereadores Idenor Machado e Sérgio Nogueira (PSB) tentaram fazer uma manobra política usando os cristãos católicos e evangélicos, afirmando que havia a possibilidade de algum vereador incluir alguma emenda sobre ideologia de gênero na votação de ontem, sendo que no plano construído pela comissão não havia nada que falava sobre a ideologia. A tentativa dos dois parlamentares era de mudar o foco para aprovação do PME.

[Metas retiradas - PME.docx](#)

20K





PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

2015 a 2025



80 ANOS
PREFEITURA DE
DOURADOS

Eu conto essa história!

Secretaria de **Educação**

Anexo E – Manifestação da Categoria contra alterações do PME

2017-6-4 Simted realiza assembleia com educadores para encaminhamentos do mês de agosto - Sindicato Municipal dos Trabalhadores em Educação de Do...



05/08/2015 11h10 - Atualizado em 05/08/2015 11h10

Simted realiza assembleia com educadores para encaminhamentos do mês de agosto



Educadores votaram pautas importantes para o mês de agosto em assembleia desta quarta-feira.
(foto:assessoria)

Por: Assessoria

O SIMTED realizou uma assembleia extraordinária com os educadores(as) da Rede Estadual e Rede Municipal para fazer o encaminhamento de pautas importantes para o mês de agosto e escolha de delegados para dois Congressos marcados para agosto, setembro e outubro. A assembleia com os educadores aconteceu na manhã de ontem. Para amanhã outra assembleia está marcada com o objetivo de dar continuidade nos encaminhamentos.

A assembleia começou com a direção esclarecendo os pontos em torno das discussões e a situação em que foi votado o PME (Plano Municipal de Educação) para os educadores(as).

A diretora do SIMTED, Gleice Jane Barbosa, explicou como deveria ter sido as discussões das estratégias elaboradas por uma comissão antes da aprovação às pressas. "O MEC (Ministério da educação) orientava um prazo, mas também orientava a construção democrática do PME, no entanto, a maioria dos vereadores ignoraram parte das orientações e seguiram apenas a de seus interesses", disse.

Ela também acrescentou que o PME é um plano de estado e deve ser construído a partir dos anseios da sociedade, ele não é um plano de governo e, portanto, não poderia ter ignorado mais de 80% da construção do documento feito nas conferências. Ao chegar na câmara, o debate se pautou pela polêmica em torno do debate de gênero, onde a maioria dos vereadores se posicionaram contrários ao que eles chamam de "ideologia de gênero", no entanto, não havia qualquer menção sobre o tema nos documentos.

Ao nosso ver, esta polêmica foi criada para evitar a discussão de pautas importantes como a ampliação de verbas para a educação, qualificação profissional de docentes e aumento do número de vagas em período integral nos CEIMS, todas essas discutidas e aprovadas nestas conferências.

Devido as denúncias feitas por meio de panfletos e outdoors pelo movimento pela educação, formado naquele momento pelo SIMTED, ADUEMS e ADUF, a câmara de vereadores está movendo uma ação judicial contra os sindicatos e contra as pessoas que compõem a direção do SIMTED. Já o vereador Alan Guedes, optou por notificar somente o SIMTED e ignorou a existência de outras entidades no movimento.

Foi esclarecido que o SIMTED tem tranquilidade em responder estes processos e que assim que estes forem encerrados, "iremos nos reunir novamente e tomar futuras providências em defesa da democracia e dos nossos direitos com relação e esta situação", explicou Brumatti.

Neste período de enfrentamentos houve muitas perseguições ao SIMTED e aos membros da direção. O diretor do SIMTED, José Carlos Brumatti apresentou detalhes das perseguições que o sindicato e as pessoas vem

2017-6-4 Simted realiza assembleia com educadores para encaminhamentos do mês de agosto - Sindicato Municipal dos Trabalhadores em Educação de Do...
sofrendo, sobretudo os diretores Gleice e Marco Antônio, por meio de ameaças veladas, e de materiais produzidos com a intenção de desqualificar as pessoas.

Gleice Barbosa esclareceu que há mais de dois anos vem sofrendo perseguição política junto com demais colegas da direção e que a partir de agora todas as ameaças e tentativas de desqualificação pessoal estão sendo denunciadas nas Instituições competentes e que espera que investigações a respeito sejam realizada e os culpados sejam penalizados. Segundo ela é necessário qualificar os discursos para avançar na luta.

OUTRAS PAUTAS

Pedido de orientação jurídica de filiado – A assembleia também discutiu outras pautas importantes para o mês de agosto. Uma delas foi a avaliação do pedido de um filiado ao sindicato. José Aureliano da Silva, solicitou uma orientação jurídica ou contratação de um escritório de advocacia de confiança dele para representa-lo junto ao MPE (Ministério Público Estadual) diante de uma investigação sobre filiações suspeitas que foram feitas no ano passado.

O filiado fez esta solicitação por meio de ofício enviado no dia 23 de julho, citando artigos do Estatuto do SIMTED. Os educadores(as) entenderam que como não está havendo uma investigação ainda em torno deste caso, não há a necessidade, por enquanto do sindicato pagar um advogado para este filiado. A categoria aprovou por unanimidade o encaminhamento de discutir esse assunto futuramente, caso surja algum processo.

Escolha de delegados(as) para os Congressos da CUT – Está marcado, dois Congressos da CUT (Central Única dos Trabalhadores): um estadual, previsto para os dias 27 a 29 deste mês em Ponta Porã e um nacional marcado para os dias de 13 a 16 de outubro em Anhembi/SP. Foram escolhidos para o Congresso estadual 7 delegados(as) respeitando a cota de gênero exigido pela CUT de 30% dos delegados(as) serem ou de mulheres ou de homens. Para o Congresso Nacional, foi escolhido uma representante, tirado entre os sete escolhidos(as) para o Congresso Estadual.

Escolha de delegados para o Congresso da Fetems – A categoria escolheu os delegados para participarem do congresso da FETEMS que irá acontecer entre os dias 10 a 13 de setembro em Nova Andradina. No congresso também será apresentado propostas políticas e de alteração estatutárias que serão discutidas pela categoria na assembleia de amanhã.

Por último a categoria escolheu a nova representante para a CVP (Comissão de Valorização Profissional do Município de Dourados). A representante anterior se aposentou e o cargo está em vacância.

APÊNDICES

Apêndice A – Termo de Conhecimento Esclarecido



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO

TERMO DE CONSENTIMENTO ESCLARECIDO

Eu _____,
declaro ter recebido da Pesquisadora Flávia Paula Nogueira Aranda, todas as informações necessárias a respeito dos procedimentos metodológicos desenvolvidos na pesquisa “A Valorização Docente na Formulação do Plano Municipal de Educação de Dourados-MS (2015-2025)”, cujo objetivo é identificar a participação como membro do poder legislativo na formulação do Plano Municipal de Educação de Dourados, Mato Grosso do Sul.

Declaro que fui informado sobre a possibilidade de negar-me a responder as informações solicitadas nesta entrevista e/ou questionários em que haja penalidade de qualquer natureza.

- () Autorizar que minha identidade seja revelada.
- () Não autorizar que minha identidade seja revelada.
- () Concordo com a gravação da entrevista.
- () Não concordo com a gravação da entrevista.

Por fim, autorizo que as informações por mim prestadas sejam utilizadas nesta investigação e outras eventualmente publicadas.

Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento.

Nome Completo do Pesquisado _____

Função _____

Dourados, MS, ____ de _____ de 2017.

Assinatura



Roteiro de entrevista

Informações pessoais:

Nome:

Profissão:

Escolaridade: Qual (is) o(s) curso(s)):

Possui pós-graduação Qual?

Ano de conclusão?

Cargo: Tempo de atuação neste cargo:

Local de atuação:

Perguntas:

- 1- Sobre a tentativa de construção de um PME em 2001, voce se recorda sobre algo, foi convidado(a) para alguma discussão ?
- 2- Como Foi definido sua participação no processo de elaboração do PME (2015)
- 3- O que significa um Plano Municipal de Educação ?
- 4- Quais foram as orientações recebidas do MEC para iniciar os diálogos sobre o PME ? Como ?
- 5- Houve o convite para os outros segmentos\instituições ? Quais ? Porque ?
- 6- Houve a preocupação em estimular a participação da escola, da família e da sociedade civil na elaboração do PME ? Porque ?

- 7- Quais as dificuldades encontradas durante a construção\elaboração do PME ?
- 8- Como se deu a composição da comissão organizadora do PME ?
- 9- Qual sua análise sobre a importancia do Plano Municipal de Educação para o município de Dourados ?
- 10- Houve alteração no plano por parte do poder executivo antes de encaminhar para a câmara de vereadores para aprovação ?
- 11- O projeto foi discutido pelo poder legislativo antes da sua aprovação ? Quem participou da discussão ? Quais foram as intervenções ?
- 12- Qual a contribuição do PME para a valorização docente no município de Dourados ?
- 13- Em que contexto foram geradas as metas e estratégias que compõem o eixo da Valorização Docente no PME ?
- 14- Quais ações foram pensadas durante a formulação das estratégias do PME para contribuir em termos de formação e capacitação dos docentes da educação básica ?
- 15- A aprovação final teve vetos ? se sim, quais ?
- 16- Quais os limites e potencialidades do PME ?
- 17- Quais as propostas\ações de acompanhamento e monitoramento do PME ?
- 18- Você gostaria de destacar algum aspecto relevante acerca do processo de elaboração do PME ?