



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO
PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE CAMPO GRANDE**



DEBORA APARECIDA FERNANDES DE OLIVEIRA LACERDA

**A VALORIZAÇÃO DOCENTE NO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO (PME)
DO MUNICÍPIO DE CAMPO GRANDE/MS**

**Campo Grande-MS
2021**

DEBORA APARECIDA FERNANDES DE OLIVEIRA LACERDA

**A VALORIZAÇÃO DOCENTE NO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO (PME)
DO MUNICÍPIO DE CAMPO GRANDE/MS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Educação, área de concentração Formação de Educadores, da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Campo Grande/MS, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Profa. Dra. Vilma Miranda de Brito

**Campo Grande/MS
2021**

L135v Lacerda, Debora Aparecida Fernandes de Oliveira
Valorização docente no plano municipal de educação (PME)
do município de Campo Grande/MS / Debora Aparecida
Fernandes de Oliveira Lacerda. – Campo Grande, MS: UEMS,
2021.

114p.

Dissertação (Mestrado Profissional) – Educação –
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, 2021.
Orientadora: Profª. Dra. Vilma Miranda de Brito.

1. Valorização Docente. 2. Plano Municipal de Educação 3.
Políticas públicas I. Brito, Vilma Miranda de II. Título

CDD 23. ed. - 344.07

DEBORA APARECIDA FERNANDES DE OLIVEIRA LACERDA

**A VALORIZAÇÃO DOCENTE NO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO (PME)
DO MUNICÍPIO DE CAMPO GRANDE/MS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Educação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Campo Grande/MS, como requisito para obtenção do Título de Mestre em Educação.

Área de concentração: Formação de Educadores.

Aprovada em.../.../...

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Vilma Miranda de Brito - Orientadora
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)

Profa. Dra. Bartolina Ramalho Catanante
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)

Profa. Dra. Solange Jarcem Fernandes
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)

Aos meus pais, Antônio e Inês, por me incentivarem a estudar desde sempre e apoiarem as minhas escolhas.

À minha filha, Maria Júlia, pela compreensão dos momentos de ausência, mesmo com tão pouca idade.

Ao meu esposo, Ademir, pelo incentivo e pelo cuidado com nossa Maria quando não pude estar presente.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida.

À Prof.^a Dra. Vilma Miranda de Brito, pela paciência com que me orientou e compartilhou comigo parte de seus conhecimentos. Sua persistência não foi em vão, pois subsistirá enquanto eu viver a condição de pesquisadora. No decorrer da pesquisa os limites se revelaram, portanto, ainda é essencial continuar.

Agradeço com carinho às professoras da Comissão Examinadora que apresentaram valiosas contribuições para o processo de construção desta pesquisa.

Aos professores do Curso de Mestrado Profissional em Educação do Programa de Pós-Graduação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, pelas contribuições proporcionadas ao meu desenvolvimento acadêmico.

Aos meus colegas de mestrado pela relação de afeto e ajuda mútua em todas as etapas do processo.

Às amigas e colegas, Maria Cecilia Serafim, Suenia Careaga, Nilva Heimbach e Sonia Cristina, pelas inestimáveis contribuições na decisão de trilhar o caminho da pesquisa.

Às amigas que têm lugar especial em meu coração, parceiras de trabalho, lamentações e diversão: Luciana Carvalho, Franciele Taveira, Edione Maria Lazari, Melina Talhamarini.

Aos meus familiares, especialmente as minhas duas irmãs: Daenny e Daniely pela constante presença em minha vida, pelo apoio e amor incondicional.

A todos que de alguma forma contribuíram para a concretização deste trabalho e que compreenderam as ausências, o mau humor e a ansiedade.

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo geral a investigação e análise das políticas municipais de valorização do profissional docente do município de Campo Grande-MS, relacionando-as com as metas propostas no PME. Teve como objetivos específicos: analisar a política de valorização docente no município de Campo Grande/MS e realizar uma reflexão geral sobre o acompanhamento e o monitoramento das metas e ações estabelecidas no PME e voltadas para a valorização docente. A metodologia da pesquisa centrou-se numa abordagem qualitativa, tendo como procedimentos a pesquisa documental, bibliográfica e empírica com a utilização de questionário semiestruturado. Para a análise da pesquisa empírica foram escolhidas categorias analíticas que concedessem meios para compreender dados da realidade da Rede Municipal de Ensino de Campo grande/MS, com vistas a observar o processo de efetivação das políticas de valorização docente. Os resultados encontrados apontam que a valorização é um termo presente nas políticas docentes em Campo Grande no que se refere à formação, à carreira e ao salário. Porém, as análises dos resultados obtidos na pesquisa demonstraram, de um lado, uma evolução quanto ao ingresso na carreira por concurso público, dedicação às formações continuadas e, de outro, uma desvalorização salarial nos últimos anos, suspendendo direitos anteriormente adquiridos e falta de ajustes que atendam às necessidades da classe docente. Como proposta de intervenção, destaca a relevância da organização e publicação de um Blog com o intuito de propiciar a sociedade conhecer e intervir nos processos de construção e monitoramento dos planos educacionais, bem como reconhecer a importância da regulamentação de políticas públicas que assegurem a valorização docente, a fim de que possa fiscalizar de maneira efetiva as políticas para a educação.

Palavras-chave: Valorização Docente. Plano Municipal de Educação. Políticas públicas.

ABSTRACT

The present research had as general objective the investigation and analysis of municipal policies for valuing professional teaching in the city of Campo Grande-MS, relating them to the goals proposed in the PME. Its specific objectives were: to analyze the policy of valuing teachers in the city of Campo Grande/MS and to carry out a general reflection on the follow-up and monitoring of the goals and actions established in the PME and aimed at valuing teachers. The research methodology focused on a qualitative approach, having as procedures documental, bibliographical and empirical research with the use of a semi-structured questionnaire. For the analysis of the empirical research, analytical categories were chosen that would provide means to understand data on the reality of the Municipal Education Network of Campo Grande/MS, with a view to observing the process of effecting the policies of teacher valuation. The results found show that valuation is a term present in teaching policies in Campo Grande with regard to training, career and salary. However, the analysis of the results obtained in the research showed, on the one hand, an evolution in terms of entry into the career through public examination, dedication to continuing education and, on the other, a devaluation of wages in recent years, suspending previously acquired rights and lack of adjustments that meet the needs of the teaching class. As an intervention proposal, it highlights the relevance of organizing and publishing a Blog with the aim of enabling society to know and intervene in the processes of construction and monitoring of educational plans, as well as recognizing the importance of regulating public policies that ensure teacher appreciation, so that it can effectively oversee education policies.

Keywords: Teacher Appreciation. Municipal Education Plan. Public policy.

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|----|
| Quadro 1 - Dissertações e Teses sobre as Políticas de Valorização Docente relacionadas para estudo produzidas no período de 2015 a 2019. | 22 |
| Quadro 2 - Artigos Científicos de Periódicos, Sítios Institucionais e Anais de Eventos selecionados para o estudo. | 26 |
| Quadro 3 - Comparativo de Metas do PNE (2014-2024), PEE-MS (2014-2024) e PME-CG (2015-2025). | 44 |
| Quadro 4 - Bairros por região no município de Campo Grande – 2020. | 49 |
| Quadro 5 - Comparativo da Meta 18 no PNE 2014-2024 e PME 2015-2025..... | 75 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1 - Proporção de docências com professores que possuem formação superior compatível com a área de conhecimento que lecionam na Rede Municipal de Ensino..... | 61 |
| Tabela 2 - Meta 17: Indicador 17.A (Razão entre salários dos professores da educação básica, da Rede Municipal de Ensino, e não professores, com escolaridade equivalente) | 62 |
| Tabela 3 - Tempo de serviço para mudança de Classe dos Professores da REME/CG | 64 |
| Tabela 4 - Vencimentos Base do Quadro Permanente – Reme 2019 (Professor 20 h/a em início de carreira) quanto à formação acadêmica | 64 |
| Tabela 5 - Quantitativos de professores convocados do concurso SEMED/2016..... | 73 |
| Tabela 6 - Relação entre SMN e Vencimentos Bases do Professor de acordo com DIESSE (2020) | 78 |
| Tabela 7 - Comparativo de reajuste entre o PSPN e os Vencimentos do Professor PH2/A da REME/CG | 78 |
| Tabela 8- Vencimentos Bases de Início de Carreira dos Cargos Efetivos de Campo Grande/MS | 79 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 - Divisão das Regiões Urbanas na sede do Município de Campo Grande..... | 50 |
| Figura 2 - Gráfico do Número de Docentes da Rede Municipal de Ensino de Campo Grande – MS (2015-2019) | 52 |
| Figura 3 - Gráfico dos percentuais de docentes contratados e efetivos da Rede Municipal de Ensino de Campo Grande-MS (2015-2019)..... | 53 |

LISTA DE SIGLAS

ACP - Sindicato Campo-Grandense dos Profissionais da Educação Pública
ANPEd - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação
BDTD – Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEFOR - Coordenadoria do Centro de Formação para a Educação
CEINF - Centro de Educação Infantil
CEB - Câmara de Educação Básica
CF - Constituição Federal
CMMA - Comissão Municipal de Monitoramento e Avaliação do PME
CNE - Conselho Nacional de Educação
CONAPE - Conferência Nacional Popular de Educação
DIESSE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DIOGRANDE - Diário Oficial de Campo Grande-MS
FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
FUNDEF - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério
GT – Grupo de Trabalho
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES – Instituto de Ensino Superior
INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
LDBEN - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC - Ministério de Educação
OPNE – Observatório do Plano Nacional de Educação
PEE - Plano Estadual de Educação
PME - Plano Municipal de Educação
PNE - Plano Nacional de Educação
PMCG – Prefeitura Municipal de Campo Grande
PSPN - Piso Salarial Profissional Nacional
QR - *Quick Response* (Resposta Rápida)
SCIELO – *Scientific Electronic Library Online*

SMN - Salário Mínimo Necessário

SNE - Sistema Nacional de Educação

REME/CG – Rede Municipal de Ensino de Campo Grande

UNICEF- Fundo das Nações Unidas para a Infância

SUMÁRIO

| | |
|---|------------|
| INTRODUÇÃO | 16 |
| CAPÍTULO 1 | 30 |
| POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DOCENTE NO BRASIL: HISTÓRICO, CONQUISTAS E DESAFIOS. | 30 |
| 1.1 A valorização docente no Brasil: breve histórico | 30 |
| 1.2 Formação, remuneração, carreira e condições de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro: legitimação de direitos?..... | 39 |
| 1.3. PNE e a valorização docente..... | 42 |
| CAPÍTULO 2 | 48 |
| A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DOCENTE NO MUNICÍPIO DE CAMPO GRANDE-MS: HISTÓRICO, CONQUISTAS E DESAFIOS. | 48 |
| 2.1 Contextualização do município de Campo Grande- MS | 48 |
| 2.2 A política educacional do município de Campo Grande-MS: foco na valorização docente? | 50 |
| 2.3 A valorização docente na rede municipal de ensino de Campo Grande-MS | 55 |
| 2.3.1 Plano Municipal de Educação: O futuro é a gente que faz (2007-2016) | 55 |
| 2.3.2 Plano Municipal de Educação de 2015-2025..... | 57 |
| 2.3.3 - Plano de Cargos e Carreira..... | 62 |
| CAPÍTULO 3 | 67 |
| VALORIZAÇÃO DO PROFESSOR DA EDUCAÇÃO BÁSICA QUE ATUA NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO EM CAMPO GRANDE-MS. | 67 |
| 3.1 - Formação | 67 |
| 3.1.1- Formação inicial..... | 68 |
| 3.1.2- Formação continuada | 70 |
| 3.2- Carreira: ingresso e desenvolvimento | 72 |
| 3.3- Vencimentos Base do Cargo | 77 |
| 3.4. O que as entrevistas revelaram | 80 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 87 |
| REFERÊNCIAS | 90 |
| APÊNDICES | 98 |
| APÊNDICE A- PROPOSTA DE INTERVENÇÃO | 99 |
| APÊNDICE B- ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA | 105 |
| APÊNDICE C- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO | 107 |
| ANEXOS | 110 |
| ANEXO I – OFICIO PARA SOLICITAÇÃO DA PESQUISA | 110 |

| | |
|---|------------|
| ANEXO II- AUTORIZAÇÃO DA SEMED | 111 |
| ANEXO III- FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS | 112 |
| ANEXO IV – PARECER CONSUBSTANCIADO | 113 |

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o tema valorização docente tem feito parte das discussões de projetos e programas de formação, bem como de acompanhamento/avaliação de políticas públicas com vistas a garantir e assegurar uma educação de qualidade. Ações nesse sentido tem sido implementadas, principalmente após a elaboração do atual Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024) que incluiu entre suas vinte metas a valorização dos profissionais da educação.

A preocupação com a valorização da profissão docente é importante porque ela representa uma das possibilidades de avanço na busca por uma educação de qualidade, uma vez que o professor tem papel fundamental na formação de cidadãos críticos do ponto de vista social e político, plenamente qualificados para buscarem, coletivamente, por meio de mobilizações e lutas, melhores condições de vida.

Por isso, pensar em política de valorização docente requer constatar que a efetivação dessa valorização implica necessariamente em um conjunto articulado de políticas de formação inicial e formação continuada e políticas que assegurem a carreira, a remuneração e as condições de trabalho docente. Essas são ações mínimas que podem tornar a carreira dos profissionais da educação básica atraente e factível e possibilitar que a tão almejada educação de qualidade seja uma prática real e efetiva. Mas dificuldades para a implementação de uma política de valorização docente, de acordo com Aguiar (2009), esbarram em dificuldades:

[...]. As dificuldades para o estabelecimento desta política têm sido uma das marcas da política educacional nas duas últimas décadas; contudo, importantes avanços têm se verificado e são decorrência, em boa parte, da capacidade de pressão dos setores organizados da sociedade que defendem a política de valorização dos profissionais da educação como política de estado. (AGUIAR, 2009, p. 253).

Partindo da ideia de valorização docente aqui exposta e sabendo da discussão no campo das políticas públicas para melhorar o sistema educacional brasileiro e das dificuldades e angústias sobre a valorização docente que foram desencadeadas durante anos de participação no magistério da rede municipal de Ensino de Campo Grande (uma vez que já atuei como professora regente, como coordenadora pedagógica e também como coordenadora de projetos tecnológicos), é que surgiu o interesse sobre o presente objeto da pesquisa. Por algum tempo, a partir de várias experiências pessoais e pelas inúmeras situações em que pude participar das discussões sobre o tema e escutar os próprios profissionais docentes colocando

suas apreensões e descrevendo as mazelas que os atingiam, sempre questioneei sobre como vinha se dando essa política de valorização docente no município.

Quando exercia a função de coordenadora pedagógica constatei que os docentes discorriam sobre os muitos problemas que faziam parte do seu dia a dia, no chão da escola. Muitos relatavam que as formações proporcionadas não tinham aplicabilidade na prática diária em sala de aula e que algumas condições de trabalho os afligiam muito, tais como, salas muito lotadas; laboratórios de informática que não atendiam à demanda das escolas porque possuíam equipamentos ultrapassados e insuficientes; indisciplina; falta da presença da família na escola e por muitas vezes também reclamavam da cobrança demasiada de um sistema que, conforme muitos deles buscava quantificar e não avaliar a qualidade do ensino. Também o clima organizacional das escolas era apontado como empecilho para uma melhoria da educação.

Além disso, outro momento importante e que contribuiu para a definição do presente objeto de pesquisa, foi minha participação em estudos e formações que tratavam dos processos, das condições e das relações de trabalho nas escolas da rede municipal de ensino. Nesse processo algumas questões aguçaram ainda mais minha vontade de desenvolver um estudo relacionado ao tema e possibilitaram definir elementos para construção do meu objeto de pesquisa.

Isso que eu já vivenciei (e continuo vivenciando) na escola sobre a valorização docente, também é relatado por Luz (2008). A autora ressalta a proletarização e a precariedade da profissão docente na realidade da sociedade capitalista em que vivemos:

[...] são visíveis, também, no desenvolvimento do trabalho docente, por meio dos baixos salários, do desrespeito a direitos trabalhistas; do aumento de horas de trabalho; do descumprimento do que reza a legislação sobre a valorização da carreira; da política de aumento salarial via gratificação de desempenho; e das múltiplas e flexibilizadas funções – quando da divisão por especialistas, enfraquecendo o trabalho como atividade totalizante. (LUZ, 2008, p.18).

Esses motivos influenciaram na definição da presente pesquisa, que tem como tema a valorização docente no Plano Municipal de Educação de Campo Grande/MS e procura responder como tem se dado a articulação das políticas municipais de educação para atender as metas e estratégias apresentadas no PME sobre a valorização docente e de que maneira elas abarcam alguns aspectos aqui considerados primordiais para efetivação dessa valorização, tais como, o salário, a carreira, as condições de trabalho e a formação.

O estudo teve como objetivo geral a investigação e análise das políticas municipais de valorização do profissional docente do município de Campo Grande-MS, relacionando-as com as metas propostas no PME. Teve como objetivos específicos: analisar a política de valorização docente no município de Campo Grande/MS e realizar uma reflexão geral sobre o acompanhamento e o monitoramento das metas 15,16, 17 e 18 voltadas para a valorização docente e estabelecidas no Plano Municipal de Educação (PME 2015-2025) do município em foco.

A escolha do tema justifica-se por se tratar de tema extremamente relevante no atual contexto brasileiro e que tem se intensificado, já que a sociedade tenta incansavelmente aliar políticas públicas com a conquista de uma educação de qualidade atrelada às políticas voltadas para a valorização docente.

Com certeza é urgente à imprescindibilidade de enxergar o PNE, assim como o PME de Campo Grande/MS como política pública educacional e social que não deve em circunstância alguma se tornar apenas um doce sonho, mas que precisa se concretizar de fato no dia a dia das escolas. Assim, também é imprescindível que a valorização docente esteja assegurada nas políticas desenvolvidas pelo município.

Buscando esclarecer mais sobre o objeto da pesquisa escolhido realizou-se o levantamento de dados acerca da produção bibliográfica sobre o tema “A política de Valorização Docente no Brasil e o PNE” com foco na materialização das metas relacionadas à valorização docente no Plano Municipal de Educação (PME) de Campo Grande/MS, uma vez que essa etapa da pesquisa é indispensável, pois ao explorar a produção disponível é possível estabelecer diálogo entre os autores, permitindo um comparativo entre a perspectiva adotada nessa dissertação e as ideias dos mesmos, a partir de acréscimos e críticas pertinentes ao estudo, além da demonstração de possíveis lacunas no campo das produções acadêmicas referentes ao assunto.

Entende-se como importante compreender teórica e metodologicamente o conceito de trabalho didático no contexto histórico para o estabelecimento de algumas considerações acerca da temática “valorização docente”, com o intuito de saber sobre como tem se dado a articulação das políticas municipais de educação para atender as metas e estratégias voltadas para a valorização docente apresentadas no PNE. Torna-se importante, também, conhecer como o município, *locus* da presente pesquisa, tem efetivado alguns aspectos primordiais dessa valorização, tais como: salário, carreira, condições de trabalho e formação.

Partindo do pressuposto que é imprescindível reconhecer a importância da regulamentação de políticas públicas que assegurem a valorização docente no que se refere à

atratividade da carreira, formação adequada e permanência desses profissionais em sala de aula, é preciso fazer uma análise sobre a formação docente inicial e continuada com um olhar direcionado para a relação educativa entre professor e aluno, pautada em um pensamento neoliberal econômico¹.

É possível entender que a relação educativa varia em conformidade com as conveniências impostas pela sociedade. Sendo assim, cada período apresenta suas especificidades e urgências que constitui historicamente o perfil de educador, de educando, de recursos didáticos e de espaço físico, fundamental à prática educativa. Portanto, cada período histórico-social produz uma relação educativa com características próprias. Assim, compreende-se que o conhecimento é considerado historicamente constituído e passível de mutações já que o momento que circunscreve a pesquisa pode acrescentar críticas construtivas para a mesma, assim como contrapontos (ALVES, 2005).

Nesse sentido, voltando o olhar para o objeto de pesquisa aqui proposto, tem-se, por um lado, a busca por uma educação de qualidade e, por outro, uma desvalorização dos profissionais docentes, o que na verdade deveria acontecer de uma forma crível e ciclicamente adequada.

A valorização docente concebe temas sobre carreira, condições de trabalho, salários e formação, assim como a vida pessoal e pública de cada docente como ser social que vive circundado por uma difícil vivência grupal que gradativamente afasta e atenua a carreira docente dada o alargamento do trabalho entre outras causas como salas de aulas lotadas, jornadas de trabalho longas, avaliações externas à escola para verificar a aprendizagem dos alunos à custa de crucificar o docente dando-lhe o mérito ou a desvalorização conforme o resultado atingido, extenuando o valor do profissional particularmente como ele próprio intermediário da sua cronografia (GATTI & BARRETO, 2009). Assim, o conceito de Valorização Docente adotado no presente trabalho está organizado em três temáticas: formação inicial e continuada, salário e carreira. Refere-se a um conceito envolto por cenário político educacional brasileiro, cujas lutas dos trabalhadores da educação em busca de sua valorização ganham destaque e apresentam-se ligados às definições docente, quais sejam magistério, profissionais do ensino, profissionais da educação, trabalhadores da educação. Nesta dissertação a definição “valorização docente” foi escolhida por entender que é mais adequada, uma vez que a proposta trata de um estudo direcionado aos efeitos das políticas educacionais para o docente. Logo, também, dessa conceituação de valorização docente

¹ O conceito de educação no discurso neoliberal “[...] deixa de ser parte do campo social e político para ingressar no mercado e funcionar à sua semelhança” (MARRACH, 1996, p. 43).

analisar como esta temática aparece 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) e do Plano Municipal de Educação de Campo Grande-MS (PME/2007 e PME/2015).

A delimitação temporal para a investigação da produção bibliográfica para a pesquisa confere destaque ao PNE 2014-2024, buscando investigar e refletir especificamente sobre as políticas de valorização docente desenvolvidas no município de Campo Grande – MS no período de 2015 a 2019. O período temporal escolhido para essa análise inicia-se a partir do ano de 2015, ano em que foi publicado o atual Plano Municipal de Educação (PME 2015-2025) de Campo Grande/MS e abarcar as políticas de valorização docente desenvolvidas no município de Campo Grande – MS. A metodologia da pesquisa centra-se numa abordagem qualitativa e tem como procedimentos para a coleta de dados o levantamento bibliográfico, a análise documental e o levantamento empírico, sendo que este envolve a aplicação de entrevista semiestruturada. De acordo com Minayo (2001) o processo da pesquisa perpassa pelas seguintes etapas:

O processo começa com o que denominamos fase exploratória da pesquisa, tempo dedicado a interrogarmos preliminarmente sobre o objeto, os pressupostos, as teorias pertinentes, a metodologia apropriada e as questões operacionais para levar a cabo o trabalho de campo. Seu foco fundamental é a construção do projeto de investigação. Em seguida, estabelece-se o trabalho de campo que consiste no recorte empírico da construção teórica elaborada no momento. Essa etapa combina entrevistas, observações, levantamentos de material documental, bibliográfico, instrucional etc. Ela realiza um momento relacional e prático de fundamental importância exploratória, de confirmação ou refutação de hipóteses e construção de teorias. Por fim, temos que elaborar o tratamento do material recolhido no campo, subdividindo-se no seu interior em: a) ordenação; b) classificação; c) análise propriamente dita. O tratamento do material nos conduz à teorização sobre os dados, produzindo o confronto entre a abordagem teórica anterior e o que a investigação de campo aporta de singular como contribuição. (MINAYO, 2001, p. 26).

Partindo deste princípio, foi realizado concomitantemente o levantamento documental e bibliográfico, baseados em documentos oficiais que norteiam o problema de pesquisa e em autores que tratam do tema em questão, respectivamente, particularmente os autores que apresentam uma perspectiva crítica à visão produtivista. Além disso, foram realizados levantamentos e análises dos relatórios da Comissão Municipal de Monitoramento e Avaliação do Plano Municipal de Educação de Campo Grande/MS elaborados no período de 2015 a 2019; além de questionários e entrevistas com os membros da referida comissão e

também com membros da superintendência de gestão das políticas educacionais do município de Campo Grande – MS que atuam na coordenação de normatização das políticas educacionais, gerência de monitoramento e gerência de gestão da educação básica com o intuito de perceber a relação entre o que é normatizado e o que é praticado. Devido ao período pandêmico vivenciado no ano de 2020 os professores não fizeram parte do grupo escolhido para elucidar a pesquisa por se tratar de um grande grupo e também pela impossibilidade de encontros presenciais dado o fechamento das escolas para atendimento presencial.

Como forma de legitimar a pesquisa, as entrevistas foram gravadas e depois transcritas e todos os entrevistados preencheram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Os resultados foram utilizados para interpretar um fenômeno social ocorrido, por meio da interação constante entre a observação dos fatos e a formulação conceitual.

O levantamento dos dados empíricos ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas, que Pádua (2004) definiu como aquela em que o pesquisador “[...] organiza um conjunto de questões sobre o tema que está sendo estudado, mas permite, e às vezes até incentiva, que o entrevistado fale livremente sobre assuntos que vão surgindo como desdobramento do tema principal”. (PÁDUA, 2004, p. 70).

Portanto, as perguntas foram abertas dando flexibilidade ao pesquisado e possibilitando a formulação de perguntas complementares para elucidar com maior precisão o objeto investigado. A metodologia da pesquisa seguiu algumas etapas consideradas importantes e fundamentais para estruturar o estudo em questão:

- Análise do Plano Municipal de Educação de Campo Grande/MS;
- Leitura das obras que compõem o referencial teórico, no sentido de elucidar com maior precisão o objeto investigado;
- Levantamento da literatura que aborda o objeto (livros, capítulos, artigos, dissertações, teses, sites);
- Organização, discussão e sistematização dessa literatura, compondo o estado da arte;
- Pesquisa de campo: aplicação de questionários aos professores e gestores e entrevistas semiestruturadas;
- Avaliação e análise dos resultados da pesquisa empírica à luz de autores que assumam um posicionamento crítico acerca do tema.

Sendo assim, a seleção das produções relacionadas ao em estudo foi feita a partir de uma busca por artigos, teses e dissertações publicados nas bases de dados disponíveis nos sítios de instituições de ensino superior e em bases indexadoras de periódicos como a

Scientific Electronic Library Online (SciELO), a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), a Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPEd) e a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD).

Para o levantamento de produções que pudessem contribuir com a presente pesquisa, foram utilizados os seguintes descritores de busca: 1. Políticas de valorização docente no Brasil; 2. Plano nacional de educação e valorização docente; 3. Plano municipal de educação e valorização docente. Os descritores foram escolhidos para que de alguma forma permitissem encontrar questões sobre o objeto de pesquisa ou a que a ele estivessem relacionadas. As teses e as dissertações relacionadas ao tema em estudo foram retiradas do banco de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD). Buscamos os textos completos nas bibliotecas (virtuais) depositárias das Instituições em que os trabalhos foram apresentados.

A pesquisa realizada na base de dados da *Scientific Electronic Library Online (SciELO)* com os descritores estabelecidos apontou 20 trabalhos que de alguma forma abarcam a temática, porém restringindo a apenas um dos eixos aqui considerado em relação à valorização docente. No banco de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) foram encontrados os seguintes quantitativos de obras: políticas de valorização docente no Brasil: 909; PNE e valorização docente: 576; PME e valorização docente: 185. Já na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) encontramos ao definir os descritores, respectivamente, 200, 87 e 63 obras entre teses e dissertações que dispõem da ideia principal desta pesquisa. As publicações cujos temas e resumos foram considerados próximos e pertinentes a presente proposta de pesquisa, estão relacionadas em quadros como forma de organização e apresentação dos dados coletados.

Quadro 1 - Dissertações e Teses sobre as Políticas de Valorização Docente relacionadas para estudo produzidas no período de 2015 a 2019.

| BASE DE DADOS/ANO | TÍTULO | AUTOR (A) |
|--------------------------|---|-------------------------------|
| UNESPAR/ 2017 | O plano nacional da educação 2014-2024: análise de uma política de estado | Juliana Calabresi Voss Duarte |
| UFGD/2017 | Do plano nacional aos planos municipais de educação: estudo do município de Naviraí – MS. | Marli dos Santos de Oliveira |
| UFGD/2018 | A Valorização docente na formulação do Plano Municipal de Educação de Dourados-MS (2015-2025). | Flávia Paula Nogueira Aranda |
| UFOP/2018 | Demandas de desenvolvimento profissional docente no município de Mariana-MG: PNE (2014-2024) e PME (2015-2024). | Ana Maria Mendes Sampaio |

Fonte: Bancos de Teses da CAPES e da BDTD, 2020 – Elaborado pela autora.

As leituras e análises das dissertações e teses selecionadas (apontadas no quadro 1) revelaram que, embora todas referenciem as políticas de valorização docente, o foco das pesquisas transitam em diferentes campos e abordagens, ora na descrição e acompanhamento das metas estabelecidas nos planos nacionais e municipais de educação em se tratando de alcance das ações e do financiamento para tal, ora na formulação dos mesmos focalizando especificamente a falta de participação dos entes educativos e de uma efetiva política de Estado² para sanar os grandes desafios educacionais enfrentados em nosso país.

Duarte (2017) realizou a análise do PNE 2014-2024 que se expressa na Lei nº 13.005/2014 e de documentos que fazem o monitoramento do PNE com o objetivo de acompanhar a execução das metas e estratégias contidas no PNE. Para a autora “[...] torna-se perceptível que a história da educação brasileira, além de caracterizar-se por propostas educacionais fragmentadas, também parece estar entre uma disputa de interesses públicos e privados” (DUARTE, 2017, p.18). A autora também faz críticas incisivas quanto à educação no Brasil, pois para ela.

O país carrega marcas pesadas de um passado que não valorizou a educação como deveria e, hoje, ainda sofre suas consequências, marcado principalmente pela falta de qualidade educacional, porém explicitado claramente por ordenamentos jurídicos. Sabe-se que se enfrenta uma crise política que afeta diretamente a educação brasileira. Entretanto, ainda há um período para se avançar com o PNE até o término de sua vigência e almeja-se que este não fique tão-somente projetado no papel ou se torne mais uma carta de boas intenções à sociedade brasileira. (DUARTE, 2017, p. 144).

Dessa forma, Duarte (2017) destaca que o PNE é um planejamento que foi organizado em metas, acompanhadas de estratégias para orientar a União, Estados e Municípios quanto ao delineamento das políticas educacionais que se deve desenvolver e as capacidades financeira e técnica para o cumprimento das mesmas que apoia-se em desafios categóricos, logo, devemos avaliar e monitorar o cumprimento das metas e ações estabelecidas neste documento de modo a possibilitar enxergar se está sendo efetivado de fato um sistema educacional de qualidade, inclusivo e que reconheça a imparcialidade do direito de cada indivíduo.

Por sua vez, Oliveira (2017) analisa o processo de formulação do Plano Municipal de Educação de Naviraí (2015-2024) a partir do PNE/2014-2024 e considerou ágil a construção do mesmo pelo município. No entanto, ressalta que isso não implicou no atendimento real das

² Políticas de Estado são definidas como estruturantes e longínquas, estas costumam atravessar os governos e não são modificadas, por isso, são mais robustas e complexas. Versam sobre aspectos da sociedade. (CARDOSO, 2020).

necessidades educacionais locais dado a não observância dos levantamentos locais, evidenciando que a agilidade serviu apenas para priorizar o cumprimento de prazos estabelecidos para elaboração do plano. A autora ainda enfatiza os desafios para o desenvolvimento e cumprimento das metas estabelecidas no plano municipal de educação, sobretudo após a aprovação da Emenda Constitucional nº 95/2016, que limita os investimentos públicos em educação. A partir de tal conclusão a autora aponta que:

A definição de diretrizes, metas e estratégias nos planos de educação em âmbito nacional, estadual e local têm possibilitado sistematizar a educação dentro das relações federativas, de modo a traçar elementos comuns que necessitam de esforços conjuntos e contínuos de todos os entes subnacionais para serem alcançados. O planejamento da educação brasileira vem amadurecendo, mas o histórico nos mostra interrupções devido a questões, principalmente, de ordem econômica e político-partidária. Apesar disso, a designação aos estados e municípios de elaborarem seu planejamento em sintonia com a União, favorece esse processo de amadurecimento e coloca-se como uma possibilidade no desenvolvimento da cultura de planejar (OLIVEIRA, 2017, p.118).

A autora ainda evidencia que “[...] planejar a educação, seja em âmbito federal, estadual, distrital ou municipal, refere-se, mesmo numa interpretação mínima do conceito, fazer acontecer, prever, traçar um caminho para algo ou alguém chegar a algum lugar” (OLIVEIRA, 2017, p.127). Suas contribuições evidenciam a necessidade de políticas educacionais que estabeleçam uma sequência organizada de metas e ações sem interrupções devido a questões político partidárias em busca de índices de desenvolvimento educacionais satisfatórios que expressem a qualidade da educação brasileira.

Já Aranda (2018) analisa o processo de formulação do Plano Municipal de Educação (2015-2025) do município de Dourados-MS, tendo como foco às metas e estratégias que tratam da valorização docente, especificamente as metas 15, 16,17 e 18. Esta dissertação é a que mais se aproxima da ideia principal da presente pesquisa por tratar das mesmas metas e por trazer discussões acerca da valorização docente em âmbito municipal, porém evidencia a formulação e não a materialização das ações contidas no plano municipal de educação, foco do nosso estudo além de considerar o município de Dourados e não Campo Grande. A autora destaca 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 têm na prática a efetividade esperada pelos formuladores das políticas” (ARANDA, 2018, p. 39). Corroborando a ideia de Oliveira (2017) a autora considera que:

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 (ARANDA, 2018, p. 107).

Tanto Oliveira (2017) quanto Aranda (2018) destacam a descontinuidade de políticas públicas para atender os anseios da sociedade civil³ em geral em prol de interesses de uma pequena parcela da sociedade política elitizada.

Sampaio (2018) mostra em seu estudo resultados que chamam a atenção para a falta de participação dos professores no processo de construção, implantação e avaliação das políticas educacionais, além de evidenciar o confronto da política nacional do PNE e do PME em torno do desenvolvimento profissional dos professores revelando que apesar das políticas já desenvolvidas pela legislação educacional brasileira, falta muito para que sejam efetivadas. A autora fala sobre o processo de desenvolvimento profissional docente, ressaltando que a ação docente,

[...] não deve ser compreendida apenas como a ação pela ação, mas integra o processo de desenvolvimento profissional dos professores e se encontra impregnada de valores, conhecimentos e capacidades cognitivas, relacionais e políticas, indo para além da formação inicial desse profissional. (SAMPAIO, 2018, p.25).

Uma discussão importantíssima, considerando que o professor precisa ser visto e respeitado em seus aspectos cognitivos, afetivos e relacionais. Mas para que o desenvolvimento profissional docente se efetive de fato, é preciso ir além e propiciar a interação entre todos os elementos que fazem parte do contexto escolar.

Quanto aos artigos pesquisados nos periódicos, apesar da ampla base de dados disponíveis para pesquisa de publicações nas fontes citadas, foram escolhidos apenas os que julgamos possuir assuntos relacionados ao tema mencionado anteriormente. Os artigos foram encontrados nas bases de dados elencadas no quadro 2.

Todavia, ressalta-se que por meio das palavras-chave diversos trabalhos foram encontrados, mas foram poucos com a perspectiva da presente proposição de pesquisa. Embora todas as produções encontradas mantenham relação com o tema aqui proposto,

³ A sociedade civil diria respeito “[...] ao vasto setor não governamental, formado por associações comunitárias, movimentos sociais, ONGs, entidades beneficentes, associações profissionais, igrejas e fundações de empresas” (GARRISON, 2000, p.13).

buscou-se selecionar aquelas que tiveram como *locus* o ente federativo municipal no que se refere ao Plano Municipal de Educação.

Quadro 2 - Artigos Científicos de Periódicos, Sítios Institucionais e Anais de Eventos selecionados para o estudo.

| Base de dados | Título | Autor (es) e ou organizadores |
|--|--|--|
| ANPAE | Caderno de avaliação das metas do Plano Nacional de Educação: PNE 2014-2024 | João Ferreira de Oliveira Andrea Barbosa Gouveia Heleno Araújo |
| ANPAE | Caderno Temático 7: Valorização dos profissionais da educação: condições e relações de trabalho | Márcia Angela da S. Aguiar João Ferreira de Oliveira Luiz Fernandes Dourado Janete Maria Lins de Azevedo Nelson Cardoso Amaral |
| CADERNO CEDES | A valorização docente na perspectiva do Plano Nacional De Educação (PNE) 2014-2024 | Silke Weber Álvaro Hypolito Maria Helena Augusto Heleno Araújo |
| Fundação Santillana | O Plano Nacional de Educação e o Sistema Nacional de Educação: educar para a equidade | Antonio Carlos Caruso Ronca Luiz Roberto Alves |
| XI Seminário Internacional de La Red Estrado | Valorização docente no Brasil: entre o legal e o efetivo | Verônica Soares Fernandes |
| X Congresso Nacional de Educação – EDUCERE | Plano Municipal de Educação: instrumento na efetivação da qualidade social da educação | Simone Leal Souza Coité - UNEB/ UFOB Rosa Maria Silva Furtado - UNEB |
| Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 49, n. 172. | Valorização do professor: prioridade política, tensão ou incerteza? | Romilda Teodora Ens Marciele Stiegler Ribas José Luis de Oliveira Rui Trindade |
| Revista Ensaio, n. 86 | Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação | Marli André |

Fonte: Scientific *Electronic Library Online (SciELO)*, 2020 – Elaborado pela autora.

Dos trabalhos selecionados cabe aqui destacar alguns pontos importantes para apreender como acontece a valorização docente no que concerne a sua materialização referente aos três eixos principais: formação, salário e condições de trabalho.

O Caderno de avaliação das metas do Plano Nacional de Educação: PNE 2014-2024 produzido pela ANPED conforme os organizadores trazem brevemente uma avaliação de cada uma das metas do PNE, inclusive as quatro que tratam da valorização docente, procurando colaborar com as discussões nas conferências municipais, estaduais e livres no contexto da Conferência Nacional Popular de Educação de 2018 (CONAPE 2018).

O Caderno Temático 7: Valorização dos profissionais da educação: condições e relações de trabalho, aqui também elencado, propõe miscelânea de temas educacionais que tem afligido a sociedade em geral no período de construção de um Sistema Nacional de Educação e implementação do Plano Nacional de Educação (2014-2024), aprovado por meio da Lei nº 13.005/2014, instrumentos estes que tentam garantir a concretização de uma educação pública de qualidade com equidade.

Outra obra analisada “A valorização docente na perspectiva do Plano Nacional De Educação (PNE) 2014-2024”, trata-se de um dossiê sobre a valorização docente através da formação, da carreira e das condições de trabalho frente aos desafios atuais no cenário nacional, considerando-se o conjunto das políticas educacionais desenvolvidas e as metas do Plano Nacional de Educação. Os organizadores expõem o quadro de dificuldades e disputas em torno do reconhecimento da profissão docente e da devida valorização desses profissionais por parte dos gestores públicos.

O Plano Nacional de Educação e o Sistema Nacional de Educação: educar para a equidade, é uma publicação do Conselho Nacional de Educação (CNE) que reúne ensaios que discutem diversos aspectos da relação entre o Plano Nacional de Educação (PNE) e a construção efetiva do Sistema Nacional de Educação (SNE).

Outra produção selecionada foi de Verônica Soares Fernandes. Seu artigo “Valorização docente no Brasil: entre o legal e o efetivo” traz um recorte de uma pesquisa sobre a valorização de professores, considerando a legislação vigente no país e as condições objetivas de trabalho desses profissionais. A autora faz apontamentos importantes quanto à organização de um sistema educacional e a valorização docente. Para tanto, afirma que:

Para um sistema educacional funcionar da melhor maneira possível, faz-se necessário considerar vários aspectos, dentre eles, dois considerados básicos: 1) a existência de profissionais qualificados para atender a demanda histórica, e, portanto, uma projeção de uma formação suficiente para cobrir a rede do sistema, em permanente expansão; 2) o interesse e motivação desses profissionais de se inserirem e permanecerem no processo educacional, o que dependerá das condições objetivas e subjetivas que os estimulem a esta inserção. (FERNANDES, 2016, p. 4).

Já o “Plano Municipal de Educação: instrumento na efetivação da qualidade social da educação” é um artigo que discute os elementos de um Plano Municipal de Educação (PME), seu processo de construção e suas diferentes partes constitutivas, como uma política pública que busca traçar o diagnóstico da realidade educacional e a garantia das condições básicas da educação. Para as autoras “é fundamental destacar que a educação se articula as diferentes

dimensões e espaços da vida social sendo, ela própria, elemento constitutivo e constituinte das relações sociais mais amplas. Dessa forma, a educação é impactada pelos limites e possibilidades da dinâmica econômica, social, cultural e política de uma dada sociedade” (COITÉ; FURTADO, 2017, p. 3).

No artigo “Valorização do professor: prioridade política, tensão ou incerteza?” os autores destacam que “[...] pode-se entender que a valorização do professor é permeada por processos de mediação social, visto que seu trabalho envolve dar sentido e significado ao que faz no espaço/tempo da escola” (CADERNOS DE PESQUISA, São Paulo, v. 49, n. 172, p.10).

A última obra elencada é de Marli André (2015) intitulada “Políticas de valorização do trabalho docente no Brasil: algumas questões”. O artigo que foi publicado na Revista Ensaio discute as políticas implementadas por cinco secretarias estaduais e dez secretarias municipais de educação do Brasil, destinadas a valorizar o trabalho dos professores, trazendo como destaque o que chama de iniciativas para valorizar o professor focada em sua prática, em seu desempenho e na sua formação profissional. Iniciativas que foram caracterizadas durante o estudo e de acordo com cada local analisado.

Nesse sentido, embora os estudiosos tratem da valorização docente no Brasil, buscando em algumas obras apreender como ela tem ocorrido no contexto nacional e local, seja na esfera estadual ou municipal concebendo uma análise a partir dos Planos Nacionais, Estaduais e Municipais de Educação, não foi encontrado nas obras pesquisadas uma análise que aponte as políticas desenvolvidas pelo município de Campo Grande na rede municipal de ensino que abarcam as metas 15, 16, 17 e 18 em sua plenitude ou sobre a forma como estas têm contribuído com a valorização docente. Com isso, reitera-se a relevância da pesquisa proposta, com os resultados apresentados aqui.

Assim, o relatório da dissertação encontra-se organizado em três capítulos, sendo o primeiro capítulo dedicado a apresentar os pressupostos teóricos que norteiam as políticas de valorização docente no Brasil através da análise das conquistas históricas, assim como os desafios impostos para a efetivação das mesmas principalmente após o PNE (2014-2024).

Já o segundo capítulo é dedicado à política educacional desenvolvida no âmbito municipal, através da contextualização do município de Campo Grande- MS, abarcando as conquistas, desafios e embates da classe docente para o desenvolvimento da valorização em seus três eixos: formação, carreira e condições de trabalho a partir da materialização das metas do PME (2015-2025).

O terceiro capítulo é dedicado à análise dos elementos constitutivos da valorização docente na REME/CG a partir da análise dos relatórios da CMMA e das entrevistas e questionários. Neste capítulo os eixos aqui considerados fundamentais para a valorização docente foram separados e elencados como itens e subitens e tornaram possível a análise de cada eixo separadamente e conjuntamente para fechamento das ideias aqui apresentadas.

As considerações finais apresentam algumas reflexões a partir do referencial teórico abordado e das observações realizadas no decorrer do relatório de dissertação.

Por fim, apresenta-se uma proposta de intervenção, que é uma exigência do Programa de Mestrado Profissional da Uems/Unidade de Campo Grande-MS, mas também se configura como uma contribuição ao município, uma vez que a proposta tem como ponto de partida os resultados da presente pesquisa.

CAPÍTULO 1

POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DOCENTE NO BRASIL: HISTÓRICO, CONQUISTAS E DESAFIOS.

Neste capítulo foi realizado um breve histórico sobre as políticas de valorização docente desenvolvidas no Brasil, com foco nas conquistas e desafios que surgiram ao longo dos anos. Para tanto, apresenta-se uma estrutura que comporta uma análise temporal da articulação das políticas públicas de valorização docente e a maneira como elas efetivaram alguns aspectos dessa valorização, tais como: o salário, a carreira, as condições de trabalho e a formação.

Aqui, a abordagem passa pela Constituição Federal (CF), pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) e pelos Planos Nacionais de Educação (PNE). Neste sentido, tomou-se como referência os autores que apresentam uma perspectiva crítica à visão produtivista, com o intuito de realizar uma reflexão geral sobre as políticas públicas educacionais de valorização docente.

1.1 A valorização docente no Brasil: breve histórico

Historicamente, a desvalorização docente no Brasil possui raízes na divisão social do trabalho. A fim de compreender a trajetória da valorização docente no país, torna-se importante considerar alguns fatores que influenciaram essa trajetória sem, contudo, ter a intenção de dar conta de esgotar o tema, principalmente porque a intenção da presente proposição de pesquisa não é histórica. Ela centra-se nas políticas públicas voltadas para a valorização docente.

Ao olhar a história da Educação no Brasil até a década de 1930, destacamos a não existência de um documento normativo ou alguma legislação nacional que trata da obrigatoriedade de formação específica ou qualquer requisito para o desempenho do magistério. Os professores eram profissionais liberais, lecionavam em salas alugadas, regulavam os custos e funcionamento do serviço que prestavam e ainda trabalham em cursos e escolas (DIAS, s/d).

Só a partir da criação do Ministério dos Negócios da Educação e Saúde Pública (Ministério da Educação) por meio do decreto nº 19.402, de 14 de novembro de 1930 e a Reforma educacional de Francisco Campos em 1931 com seus decretos de regulamentação (BRASIL, 1931), foi instituído um grande marco histórico para a valorização docente, pois, a profissão passava a ser registrada atendendo requisitos estipulados e uma instituição própria criada para a formação do professor, em ensino superior, que abrangeria todo o território nacional e passaria a ser obrigatória para todos os candidatos ao magistério. Entre as primeiras repercussões da criação do registro de professores está a organização da categoria em sindicato. Um importante avanço já que a categoria teria como começar a lutar por seus direitos e ideais.

Nóvoa (1994) destaca que apesar dessas mudanças, por muito anos o papel do professor foi menosprezado e a questão pessoal desvincilhada da profissional quando considerado o docente como ser social.

[...] aos anos 60 como um período onde os professores foram "ignorados", parecendo não terem existência própria enquanto factor determinante da dinâmica educativa; aos anos 70 como uma fase em que os professores foram "esmagados", sob o peso da acusação de contribuírem para a reprodução das desigualdades sociais; aos anos 80 como uma década na qual se multiplicaram as instâncias de controle dos professores, em paralelo com o desenvolvimento de práticas institucionais de avaliação (NÓVOA, 1994, p. 15).

Nesse sentido, vislumbra-se uma mudança significativa apenas com a Constituição Federal de 1988. No entanto, cabe ressaltar que o texto constitucional ainda evidencia a fragilidade histórica ao fazer referência aos “profissionais do ensino” ao invés de assegurar reconhecimento e promoção do profissionalismo para os docentes, conforme se constata no artigo 206:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: [...] V - valorização dos profissionais do ensino, garantido, 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, assegurado regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União; [...]. (BRASIL, 1988).

Mas como consequência dessa legislação nacional, as regulamentações estaduais e municipais passaram a tratar da valorização dos profissionais do magistério. Muitas dessas legislações perpassaram por grandes debates, além de embates políticos e lutas entre a classe

muitas vezes representada pelos sindicatos e o governo, enquanto Estado, causando assim tensionamentos na aprovação e aplicação das mesmas.

Para Gouveia e Ferraz (2013):

O final dos anos de 1970, a década de 1980 e a primeira metade dos anos de 1990 presenciaram transformações qualitativas na prática de mobilização coletiva e de representação de interesses dos professores brasileiros, assim como a consolidação de um novo marco institucional para a política educacional (GOUVEIA; FERRAZ, 2013, p. 116).

Assim, uma política nacional efetiva de valorização docente surgiu somente na década de 1990, considerando a realidade concreta dos professores nos diferentes espaços sociais em que estavam inseridos.

Os Organismos Internacionais tiveram forte influência na implementação de políticas de valorização docente no Brasil. Nesse sentido, destacam-se as Conferências Mundiais de Jomtien (1990), Nova Delhi (1993) e Dakar (2000) voltadas para discutir a educação como um todo, que incorreram na elaboração de metodologias também para a valorização do professor. Ressalta-se que,

[...] viveu-se uma onda de reformas educativas, a partir dos anos de 1990, em que organismos internacionais vinculados à ONU tiveram forte influência na determinação de políticas nacionais. Tal influência foi exercida por meio de assistência técnica prestada aos ministérios ou na forma de empréstimos que terminaram por definir o tipo de empreendimento educativo que era orientado pelas linhas de financiamento (FERREIRA; OLIVEIRA, 2009, p. 25).

A conferência mundial sobre educação para todos de Jomtien na Tailândia⁴ assegura que “[...] A formação dos educadores deve estar em consonância aos resultados pretendidos, permitindo que eles se beneficiem simultaneamente dos programas de capacitação em serviço e outros incentivos relacionados à obtenção desses resultados [...]” (UNESCO, 1990, p.7).

Já a Conferência de Dakar, realizada no ano 2000, evidenciou a avaliação do desempenho dos países membros no alcance das metas da Educação Para Todos, definidos desde 1990 “[...] reafirmou a meta de ‘satisfação das necessidades básicas de aprendizagem’ e responsabilizou os professores pela melhoria da qualidade da educação [...]” vinculando a

⁴ A conferência mundial sobre educação para todos de Jomtien na Tailândia convocada pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) e pelo Banco Mundial, foi realizada em Jomtien, na Tailândia, no período de 5 a 9 de março de 1990. Esse evento implicou a solidariedade internacional dos organismos e instituições intergovernamentais a fim de satisfazer as necessidades básicas de aprendizagem de seus cidadãos. (UNESCO, 1990).

ação docente às ações de sustentabilidade, meio ambiente e garantia da paz. (GOMIDE, 2011, p. 4581). Tanto a Declaração de Jomtien (1990) quanto à de Dakar (2000) “[...] evidenciaram a importância dos professores para a promoção da educação de qualidade, fundamentados na concepção de que nenhuma reforma educacional seria bem sucedida sem a participação ativa dessa classe profissional”. (GOMIDE, 2011, p. 4581).

Após a realização da Conferência Mundial de Educação para Todos, realizou-se a Conferência Nacional de Educação, em 1994, cujo resultado dos debates foi o “Acordo Nacional de Educação para Todos”, que envolveu Ministério da Educação, Conselho Nacional dos Secretários de Educação (CONSED), União Nacional dos Dirigentes Municipais (UNDIME), Conselho de Reitores de Universidades Brasileiras (CRUB), o Fórum dos Conselhos de Educação e a Conferência Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e foi firmado entre o governo e entidades representativas de trabalhadores em educação, com a importante previsão da implementação do piso salarial profissional do magistério até outubro de 2015 (BRASIL, 1994a).

Segundo Vieira (2008):

[...] o Acordo estabelece um conjunto de compromissos entre as esferas governamentais, entidades representativas dos educadores e outros segmentos da sociedade, definindo competências e responsabilidades das diferentes instâncias de governo em relação à educação básica. (VIEIRA, 2008, p. 146).

O acordo estabelecido especificava a Garantia de Estatuto do Magistério, Plano de Cargos e Salários com piso salarial profissional nacional, negociados com entidades representativas do pessoal docente e de outros setores da sociedade (BRASIL, 1994, p. 13).

Declarado como um texto emergencial o Acordo de 1994 surgiu considerando a valorização dos professores da Educação Básica um dos elementos para a efetivação dos propósitos educacionais. O texto apontava que:

Só o reconhecimento da importância social com política dos agentes de educação há de permitir a superação dos problemas existentes e a construção de novos patamares de cidadania, democratização e desenvolvimento. A qualidade do ensino ministrado pela escola básica e seu sucesso na tarefa de formar cidadãos capazes de participar plenamente da vida política, social, cultural e econômica do País relacionam-se estreitamente à formação, às condições de trabalho e à remuneração dos docentes (BRASIL, 1994, p. 13).

No mesmo ano, o Acordo passou a ser tratado como “Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação”. O novo documento era composto por quatro aspectos: formação, perfil, situação dos professores e financiamento da valorização do magistério (VIEIRA, 2008). Para tanto o documento definia como princípios:

1 – O Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação é um ponto basilar do Plano Decenal de Educação Para Todos. Tem por objetivo estabelecer e implementar uma política de longo alcance para a profissionalização do magistério com vistas à elevação dos padrões de qualidade da educação básica. Por conseguinte, trata-se, sobretudo, de promover a função docente e a instituição educacional pública, respectivamente como o agente primordial e como o espaço de realização da equidade e da qualidade do ensino fundamental, sujeito e ambiente centrais para a atenção integral à criança e ao adolescente, na construção de novos patamares de cidadania, democratização e desenvolvimento.

2 – A qualidade da educação básica e o alcance dos objetivos que lhe são conferidos, especialmente quanto à formação de cidadãos produtivos e atuantes na vida comunitária, relacionam-se estreitamente à profissionalização do magistério. A profissionalização do magistério, processo do reconhecimento pela sociedade, da importância política, social, cultural e econômica do professor, corresponde à elevação do nível de formação, à organização de planos de carreira, com acesso via concurso público e remuneração compatível, e à melhora das condições de trabalho dos educadores.

3 – O alcance destes fatores, que constituem, ao mesmo tempo, estratégias da profissionalização do magistério, exige o compromisso solidário dos educadores, dos dirigentes de sistemas de ensino e das instituições de formação. O presente pacto, ao estabelecer as linhas de ação, bem como as competências e responsabilidades das partes signatárias, com o respectivo calendário, manifesta, publicamente, a vontade política dos que, por este instrumento, se tornam parceiros indissociáveis pela Valorização do Magistério e a Qualidade da Educação (BRASIL, 1994b).

Logo, tanto o Acordo Nacional quanto o Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação traçavam objetivos que propiciaram evidenciar as questões da valorização do magistério no Brasil e buscar uma combinação de políticas de implementação e execução desta valorização.

No Brasil, como consequência da promulgação da CF em 1988, foi aprovada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB 9.394/1996, cujo texto incorporou importantes dispositivos sobre a valorização docente, tais como os artigos 61, 62, 67, dentre outros. Assim a carreira do profissional da educação começou a ser tratada com ênfase dada a proposição de que os sistemas de ensino deveriam promover a valorização dos professores enquanto profissionais, com estatutos e planos de carreira definidos. Podemos observar que isso ocorreu alguns anos após a conferência de Jomtien, mostrando que o Brasil assumiu os

compromissos estabelecidos na Declaração Mundial sobre Educação para Todos (1990) e os as garantias legais que passaram a ser estabelecidas já evidenciavam avanços e sinalizavam o cumprimento dos compromissos firmados, dado seu papel de signatário, como foi o caso da nova LDB.

Com a LDB de 1996, o governo federal assumiu a definição da política educacional, descentralizando sua execução para as unidades subnacionais, em especial a Educação Básica (EB). Assim, os municípios passaram a ter responsabilidades que antes não possuíam, acarretando novas demandas de implantação, implementação e execução das ações. (SANTOS, 2018, p.19).

Em 1996, outra medida significativa, com relação ao financiamento da educação pública brasileira, foi tomada. Aprovou-se a Lei 9.424/1996, que criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), que vigorou de 1998 a 2006. O FUNDEF era composto de recursos vinculados pela Constituição, que eram aplicados e redistribuídos exclusivamente no Ensino Fundamental de cada Estado. Dessa forma, recursos eram retirados de alguns Municípios e enviados para outros do próprio Estado, de forma que houvesse uniformização do valor aplicado por estudante. (SOUZA, 2015).

Vale ressaltar que o processo redistributivo dos recursos do fundo entre os entes federados era pautado pela União, logo os recursos eram distribuídos entre o Estado e seus respectivos municípios e correspondia à razão entre as receitas que o formavam e o número de alunos matriculados nessa etapa da Educação Básica, onde a União complementava os recursos sempre que o custo-aluno dos Estados e de seus respectivos municípios fosse inferior ao valor definido anualmente pelo governo federal. Porém, cabe aqui uma crítica contundente a definição desses índices contábeis já que é sabido que dado o valor custo-aluno inferiorizado, menor será a complementação recebida (CARVALHO, 2012).

Quanto a isso Davies (2006) afirma que:

[...] a redistribuição do FUNDEF entre o governo estadual e os municipais promoveu um nivelamento de recursos por matrícula dentro de cada estado (porém não em termos nacionais), de modo que os governos com poucos recursos e muitas matrículas em termos proporcionais ganhassem dos governos com muitos recursos e poucas matrículas (DAVIES, 2006, p. 757 e 758).

Portanto, para Davies (2006) o Fundef, com vistas a uma suposta equiparação de distribuição dos recursos do fundo entre os entes da federação, algumas unidades federativas

tiveram ganhado e outras conseqüentemente perdas de acordo com suas especificidades socioeconômicas e demográficas, dado a definição do custo-aluno pela União sem considerar tais dados.

Em 2006 ocorreu a substituição do FUNDEF pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), criado pela Emenda Constitucional n.º 53/2006 (BRASIL, 2006) e regulamentado pela Lei n.º 11.494/2007 e pelo Decreto n.º 6.253/2007, que disciplinou a composição financeira da educação no Brasil. A diferença entre os dois fundos representou um avanço para a educação básica, por que:

O FUNDEB, [...] ao substituir o FUNDEF, trouxe pelo menos duas vantagens: 1) aumentou substancialmente o compromisso da União com a educação básica, ampliando o aporte, a título de complementação, de cerca de R\$ 500 milhões (média no FUNDEF) para cerca de R\$ 5 bilhões de investimento ao ano; e 2) instituiu um único fundo para toda a educação básica, não apenas para o ensino fundamental. Trata-se, no que diz respeito à educação básica, de uma expressão da visão sistêmica da educação, ao financiar todas as suas etapas, da creche ao ensino médio, e ao reservar parcela importante dos recursos para a educação de jovens e adultos. É também a expressão de uma visão de ordenação do território e de desenvolvimento social e econômico, na medida em que a complementação da União é direcionada às regiões nas quais o investimento por aluno é inferior à média nacional. Três inovações foram incorporadas ao FUNDEB: 1) a diferenciação dos coeficientes de remuneração das matrículas não se dá apenas por etapa e modalidade da educação básica, mas também pela extensão do turno: a escola de tempo integral recebe 25% a mais por aluno matriculado; 2) a creche conveniada foi contemplada para efeito de repartição dos recursos do Fundo¹³; e 3) a atenção à educação infantil é complementada pelo ProInfância, programa que financia a expansão da rede física de atendimento da educação infantil pública. (HADDAD, 2008, p.10-11).

O FUNDEB teve como proposta vigorar por 14 anos (2006-2020) e foi composto por uma porcentagem (20%) de diversos impostos (ICMS, IPVA, ITR e outros), que depois de recolhida, a verba é repartida com as redes municipais e estaduais, conforme o número de matrículas, a etapa e a modalidade de ensino (BRASIL/MEC, 2013). A política dos fundos contábeis, além de melhorar a organização dos investimentos públicos na educação, também valoriza os profissionais da educação, política que sofreu novo incentivo com a criação da Lei n.º 11.738, de 16 de julho de 2008, que regulamenta, então, o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica.

Essa conquista para a categoria docente, além de um teto mínimo para remuneração dos docentes, estabeleceu o trabalho de interação com os alunos na composição da jornada

docente determinando que os professores devam passar no máximo dois terços (2/3) da carga horária em sala de aula e no mínimo um terço (1/3) da jornada de trabalho deve ser destinado às chamadas atividades extraclasse, tais como: planejamento de aulas, reuniões pedagógicas, correção de atividade (BRASIL, 2008).

No entanto, é importante destacar que houve embates políticos dada a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI nº 4167) interposta pelos estados de Mato Grosso do Sul e outros quatro estados: Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Ceará, acerca da Lei nº 11.738/2008, que instituiu o PSPN. Mas somente no ano de 2011 a ADIN foi julgada e considerada como improcedente pelo STF evitando, assim, que os municípios, por conseguinte, também o fizessem. Esta interposição pelo estado de Mato Grosso do Sul demonstra que o Governo do Estado relutou em aplicar a lei, mas que em período eleitoral com interesses sobressalentes, acabou realizando reuniões com a categoria e firmando do Pacto de Valorização dos Trabalhadores em Educação e Modernização do Estatuto dos Profissionais da Educação Pública de MS, por meio do qual o estado tem efetivado ainda que de forma escalonada, progressiva e deficiente a Lei do PSPN (ROCHA, 2019, p. 69-70).

Além disso, a Lei do FUNDEB define que os recursos devem ser aplicados em manutenção e desenvolvimento do ensino da educação básica pública e na valorização do magistério dos profissionais da educação, para a condigna remuneração.

De acordo com a legislação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), no mínimo 60% dos recursos que são provindos de parcela dos impostos e transferências, deveriam ser investidos na remuneração dos/das professores/as em efetivo exercício, e o restante do percentual em outras atividades, percentuais que enfatizam uma real preocupação com a valorização docente.

Posteriormente, a aprovação das Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica dada pela Resolução CEB/CNE nº 02/2009 ampliou o foco nas condições de trabalho dos profissionais da educação assim como dos docente considerando sua prática em sala de aula para o efetivo exercícios de sua função enrijecendo a necessidade de os municípios efetivarem o que regula a legislação nacional, quanto às políticas de valorização desses profissionais (BRASIL/2009).

Para tanto, com o intuito de evidenciar a importância da Resolução CEB/CNE nº 02/2009, Martins (2011) destaca que:

As principais virtudes identificadas na resolução residem nos seguintes aspectos, a saber: a) na superação das concepções tecnicistas e economicistas que orientavam a resolução anterior; b) na recusa de tratar carreira como mera política remuneratória; c) na perspectiva de não aprofundar a fragmentação dos trabalhadores da educação (professores, especialistas e funcionários não docentes) nas escolas públicas ao permitir a definição de planos de carreira unificados, a defesa da isonomia profissional pelo nível de formação e a obrigatoriedade de incluir os professores da educação infantil no mesmo plano dos demais professores da educação básica; d) nas relações definidas como estratégicas entre a formação inicial e continuada, as condições dignas de trabalho do professor e as condições apropriadas para a aprendizagem dos alunos; e) na compreensão da urgência em melhorar as condições de vida material dos professores para promover um ensino de qualidade; f) na defesa da instituição de um Sistema Nacional Articulado de Educação o que implica numa nova pactuação federativa; g) na necessidade da criação de mecanismos e 352 instrumentos que propiciem à carreira docente um status profissional suficiente para atrair os melhores estudantes do ensino médio para os cursos de licenciatura e para manter os melhores profissionais na educação pública; h) na definição de critérios objetivos e transparentes para a promoção profissional que não estejam restritos apenas ao tempo de serviço e à qualificação acadêmica; i) na compreensão de que os mecanismos de avaliação dos professores não se convertam em instrumentos de punição, coação e constrangimento, mas como uma grande oportunidade para aperfeiçoamento do professor, da escola e das instâncias superiores responsáveis pela gestão pública da educação; j) no estímulo à gestão democrática no sistema e nas escolas; k) na adoção de uma concepção de carreira que oportuniza o desenvolvimento profissional e oferece um horizonte que represente. Uma condição digna de existência decorrente da dedicação e empenho do professor; l) na defesa intransigente do Piso Salarial Profissional Nacional e no reconhecimento de que a destinação do pagamento da remuneração de professores deva ser oriunda de todas as fontes constituídas e não, somente, dos recursos do FUNDEB (MARTINS, 2011, p. 169-170).

O FUNDEB, a Lei n.º 11.738, de 16 de julho de 2008 e a Resolução CEB/CNE nº 02/2009 constituíram um avanço no processo de valorização docente, entretanto tendo muitos obstáculos a serem superados e considerando o término da vigência do primeiro Plano Nacional de Educação, o PNE 2001-2010 e a necessidade de impulsionar o desenvolvimento da educação no país, a educação brasileira precisava urgentemente definir os rumos para mais uma década e empenhar esforços e destinação de aplicação de recursos para o desenvolvimento da qualidade da educação. Mas somente em 2014 foi aprovado um novo plano para a educação, o PNE 2014-2024, através da Lei Federal nº 13.005, de 25 de junho de 2014.

O PNE é previsto na Constituição Federal, com validade de validade de 10 anos e com o objetivo de direcionou todas as medidas implantadas pelo governo nacional e também reger as políticas públicas desenvolvidas por estados e municípios no que tange metas, estratégias e ações no campo educacional (BRASIL, 2014).

Sobre o PNE vigente (PNE 2014-2024), é importante destacar que o seu processo de elaboração envolveu o poder público em ações que estabeleceram 20 metas com o intuito de assegurar garantias para a educação e promover a ampliação do acesso desde a educação infantil até o ensino superior. Também assegurou o compromisso com a melhoria da qualidade do ensino e com a formação e valorização dos professores, entre outros.

Apesar das tentativas de valorização dos professores que foram aqui sinalizadas por este breve recorte histórico das políticas da educação brasileira, é fato que ainda existem muitas lacunas na política nacional de valorização docente e é premente a necessidade de muitas “lutas” que assegurem direitos fundamentais para os professores o que, conseqüentemente, se traduzirá em melhoria da qualidade do ensino.

Portanto, conforme Gatti (2012) é imprescindível perceber a educação dada a sua importância e correlaciona-la as políticas desenvolvidas para a efetiva valorização docente.

Nesse cenário, a educação ocupa lugar importante, e a questão de quem faz educação e em quais condições se torna central. Assim, compreender as políticas governamentais em relação aos docentes pode iluminar aspectos da relação opaca entre legisladores e gestores dessas políticas e as novas postulações de grupos sociais que reivindicam para si, de diferentes formas, equidade, reconhecimento social e dignidade humana (GATTI, 2012, p. 92).

Evidencia-se assim a relevância da reflexão acerca da estruturação da carreira docente considerando a dimensão dada a profissão e sua contribuição para melhoria da educação explicitada na fala dos próprios docentes, autoridades das três esferas administrativas (municipal, estadual e federal) e representantes da sociedade civil em geral.

1.2 Formação, remuneração, carreira e condições de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro: legitimação de direitos?

Várias legislações fortalecem a valorização docente e são elementos importantes das políticas educacionais que tencionam a promoção de uma educação com qualidade e equidade.

O texto constitucional de 1988, já tratado anteriormente, as emendas constitucionais posteriormente aprovadas e as leis regulamentadoras, em especial a LDB, Lei do FUNDEF e Lei do FUNDEB, aqui também destacadas, configuraram uma estrutura jurídica específica

para a política educacional nacional com movimentos que repercutiram em todos os entes públicos estaduais e municipais, principalmente no que tange ao plano de cargos e carreira dos docentes. Corroborando esta afirmação Neto, Medeiros e Gil (2012) apontam:

A partir desse recorrido na legislação atual, percebe-se o reconhecimento do profissional docente, no novo ordenamento, como elemento diferencial nas políticas educacionais, considerando sua formação inicial, formação continuada, condições de trabalho, carreira e salário como aspectos a serem regulados em favor da qualidade da educação (NETTO; MEDEIROS; GIL, 2012, p. 166).

Porém, apesar de existir uma questão legal que gerencia a organização dos planos de carreiras, estas legislações não são por si só garantia da efetivação dos mesmos, pois muitas vezes esses parâmetros e diretrizes não são seguidos pelos gestores e estes não sofrem nenhum tipo de sanção devido à visão empregada à educação e a valorização docente conforme aponta Neto, Medeiros e Gil (2012):

[...] a legislação incorpora disputas de paradigmas democráticos numa perspectiva popular e participativa com paradigmas do modelo liberal e neoliberal, com a valorização da educação como produto mercadológico, meritocracia, avaliações externas de resultados, centralização do poder, etc. (NETTO; MEDEIROS; GIL, 2012, p. 167).

Assim, diante deste cenário e sem uma legítima forma de obrigar os governos de cumprirem fidedignamente as legislações existentes no que se refere ao plano de cargos e carreiras e salário dos professores, o que se constata em alguns casos é o mero cumprimento de formalidades que de fato não asseguram direitos dos docentes. Mesmo quando alguns instrumentos são aplicados não representam a real valorização docente por não atingirem os vencimentos compatíveis com a função no quesito formação e dedicação.

É daí que surgem as diversas interpretações legais para uma determinada normativa, prática esta constante em diversos campos que envolvem a parte jurídica em nosso país e que nos sistemas educacionais não seriam diferentes. Portanto Verçosa e Bassi (2019) destacam que:

Pode-se observar que foi farta a legislação em prol da valorização do magistério desde os anos 1990, porém, em contrapartida, os recursos financeiros ou não têm sido suficientes para a sua concretização ou simplesmente são vetados os dispositivos que os assegurariam, sob o argumento da austeridade fiscal. (VERÇOSA; BASSI, 2019, p. 2-3).

Conforme Verçosa e Bassi (2019), nas últimas décadas a política de valorização docente no Brasil conferiu um novo desenho para a área educacional, pois surgiu uma nova forma de gestão pública preocupada em regulamentar as políticas educacionais voltadas à valorização docente. Porém, ou os investimentos tem sido insuficientes devido à má distribuição dos recursos referentes à arrecadação de impostos ou não há efetivamente o estabelecimento e o cumprimento dessa legislação dado que diversos planos, projetos e emendas são vetados em prol de outras necessidades da gestão. Corroborando esta ideia Miura, Fernandes, Fernandes e Nascimento (2019) ressaltam que:

Apesar das propostas contidas nos instrumentos legais, ainda é necessário alcançar a equiparação remuneratória que valorize a estrutura da carreira do magistério e dos demais profissionais, garantindo a equidade no tratamento aos profissionais do País. Para isso, é imprescindível a consonância com as políticas educacionais e sociais assumidas na legislação, bem como com o que foi instituído pela Constituição Federal de 1988. (MIURA; FERNANDES; FERNANDES; NASCIMENTO, 2019, p. 8).

Observa-se, portanto, certo direcionamento para as políticas de valorização docente no Brasil, mas ainda é necessário pensar nos investimentos, na qualificação dos profissionais da educação, na elaboração de planos de carreira, em processos de formação continuada, de maneira a reestruturar o que é normatizado para atender a realidade brasileira conforme expõe Sonobe e Pinto (2015):

Com base na análise da legislação educacional, podemos observar que apesar da valorização docente ser uma discussão constante há muito tempo no ordenamento legal do país, com a presença de temas como remuneração condigna, condições de trabalho adequadas entre outros fatores, ainda é cedo para afirmar que os profissionais da educação serão valorizados como deveriam (o que é estabelecido na lei ainda está bastante distante da realidade, apesar de diversas conquistas alcançadas nos últimos tempos), e que a luta pelo reconhecimento da profissão continua, como podemos notar pelos movimentos sociais em diferentes regiões brasileiras (SONOBE; PINTO, 2015, p. 15).

Logo reconhecer a importância da regulamentação de políticas públicas que assegurem a valorização docente no que se refere à atratividade da carreira, formação adequada e permanência desses profissionais em sala de aula torna-se fundamental. Para tanto, Oliveira (2010) elege como um dos principais desafios na educação:

[...] equacionar o problema da qualidade da Educação Básica, o que passa por formular políticas sistêmicas de colaboração entre os entes federados, de prover condições equânimes de financiamento e de conseguir transformar o magistério em profissão atraente, bem formada e que tenha condições de trabalho capazes de reter os bons profissionais. (OLIVEIRA, 2010, p. 35).

Considerando os apontamentos de Oliveira (2010), ainda podemos acrescentar que a política de valorização docente deve estabelecer prioridades na tentativa de corrigir as históricas desigualdades sofridas pelos professores e precisam ser planejadas e executadas para atender os diversos fatores que já foram citados e que são fundamentais para a valorização docente.

E é nesse contexto que as políticas educacionais, ao passo que representam políticas públicas, são produtos das inúmeras inclinações que rodeiam o sistema educacional brasileiro, o Estado - enquanto governo - as necessidades coletivas e iniciativa privada, formando e promovendo alternativas transpostas por agrupamento de fatores como o mercado de trabalho e a sociedade partindo de suas práticas.

1.3. PNE e a valorização docente

As políticas educacionais de valorização docente estão sendo estabelecidas embasadas no Plano Nacional de Educação (PNE). O PNE tem quatro metas que tratam da docência (15, 16, 17 e 18). Seguindo as mesmas diretrizes foram elaborados o Plano Estadual de Mato Grosso do Sul (PEE/MS 2014-2024) e o Plano Municipal de Campo Grande - MS (PME/2015-2025). Portanto, houve a necessidade de alinhamento dos planos para estados e municípios assegurarem as conquistas que estão no PNE.

As Conferências Nacionais de Educação têm se configurado como importantes acontecimentos na vida democrática do País, emergindo como um espaço democrático da sociedade. Particularmente sobre a formação docente, a Conferência Nacional de Educação de 2014 (CONAE/2014) delimitou a valorização dos profissionais da educação como um processo que compreende, de forma vinculada, a formação inicial e continuada, carreira, salários e condições de trabalho.

Logo, nos últimos anos, o tema valorização docente tem feito parte das discussões de implementação e acompanhamento das políticas públicas para uma educação de qualidade, principalmente após a elaboração do segundo Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024)

que incluiu entre suas vinte metas a valorização dos profissionais da educação, considerando esta meta essencial para que as demais metas sejam alcançadas integralmente.

Para Leher (2010), a expressão valorização do magistério abrange duas dimensões, uma objetiva e outra subjetiva:

[...] (1) objetivas – 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 (2) subjetivas – reconhecimento social, autorrealização e dignidade profissional (LEHER, 2010, p. 45).

Portanto para delinear historicamente a valorização docente no Brasil pós PNE atual (2014-2024) precisamos primeiramente conhecer as metas e estratégias referentes à temática desse estudo e entender como este documento norteia as políticas públicas nacionais e municipais desenvolvidas durante o período analisado.

O PNE é uma ação que foi organizada em metas acompanhadas de estratégias para orientar a União, Estados e Municípios quanto ao delineamento das políticas educacionais que se deve desenvolver e as capacidades financeira e técnica para o cumprimento das mesmas. Apoiar-se em desafios categóricos, entre eles a valorização docente num cenário atual de descrédito da carreira do magistério.

Como consequência os municípios deviam elaborar seus planos no intuito de atender a realidade local e ter sua funcionalidade efetivada através das suas metas e estratégias e não somente cumprirem uma obrigação burocrática sem nada colaborar para a garantia do direito à educação de qualidade com equidade.

O PNE se caracteriza como política pública cujos compromissos firmados são passíveis de aferição, visto que a maior parte das metas delimita finalidades objetivas e quantificáveis para as quais é possível a construção de medidas e indicadores de monitoramento. (BRASIL, 2015).

Dentre as 20 metas do PNE, quatro delas tratam da docência (15, 16, 17 e 18). Seguindo as mesmas diretrizes foram elaborados o Plano Estadual de Mato Grosso do Sul (PEE) e o Plano Municipal de Campo Grande - MS (PME), conforme se pode observar no quadro 3.

Quadro 3 - Comparativo de Metas do PNE (2014-2024), PEE-MS (2014-2024) e PME-CG (2015-2025).

| Metas PNE | Metas PEE/MS | Metas PME/Campo Grande |
|--|--|---|
| 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. 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. | Meta 15: garantir, em regime de colaboração entre a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios, no prazo de um ano de vigência deste PEE, 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. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assegurado que todos (as) os (as) professores (as) da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam. | Meta 15: Garantir, em regime de colaboração entre a União e Estado, no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PME, política nacional municipal de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art. 61 da Lei Federal n. 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. |
| 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) os (as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino. | Meta 16: formar, em nível de pós-graduação, 60% dos (as) professores (as) da educação básica, até o último ano de vigência deste PEE, 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. | Meta 16: Formar, em nível de pós-graduação, no mínimo 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. |
| 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 PNE. | 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 PEE. | 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. |
| 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. | Meta 18: assegurar, no prazo de dois anos, a existência de Planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública 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. | 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. |

Fonte: BRASIL, 2014; MATO GROSSO DO SUL, 2014; CAMPO GRANDE, 2015 - Elaboração própria.

O quadro 3 através da comparação evidencia que o PME (2015-2025) está alinhado as metas do PNE (2014-2024) e do PEE (2014-2024) demonstrando que os segue em sua integralidade no que tange a valorização docente, o que retrata uma congruência entre os planos. As quatro metas apresentam-se na maior parte análogas, sendo que somente a meta referente à formação, em nível de pós-graduação tem um pequeno diferencial em relação ao percentual almejado. Enquanto a meta 16 do PNE e do PME fixam o percentual de 50% dos profissionais a serem formados em nível de pós-graduação, o PEE estabelece 60%.

Isso significa que entre as metas dos Planos Nacional, Estadual e Municipal de Educação que tratam da valorização do magistério estão alinhadas a necessidade de todos os professores da educação básica possuírem formação específica em nível superior na área de conhecimento em que atuam além da formação de cinquenta por cento dos professores de educação básica em nível de pós-graduação e da formação continuada em sua área de atuação. Além disso, asseguram também a aproximação do rendimento médio do profissional do magistério do rendimento médio dos demais profissionais com escolaridade em igual nível e a existência de plano de carreira para todos os profissionais do magistério.

A efetivação da valorização docente implica, portanto em um conjunto articulado de políticas de formação inicial e formação continuada, bem como de políticas que assegurem a carreira, a remuneração e as condições de trabalho docente a fim de tornar a carreira dos profissionais da educação básica atraente e factível e que com isso a tão almejada educação de qualidade torne-se uma prática real e efetiva.

Valorizar o docente é, certamente, um dos caminhos para melhorar a educação básica no Brasil e isso fica claro quando quatro, de vinte metas estabelecidas no PNE e no PME de Campo Grande-MS tratam do assunto, reforçando a importância e a necessidade de professores bem formados, valorizados e aperfeiçoados. Para isso precisamos de um conjunto de ações que sejam realizadas concomitantemente para garantir a formação adequada, salários competitivos e boas condições de trabalho.

Sobre a formação dos profissionais, Dourado (2016) aponta que:

Nas últimas décadas, o debate sobre a formação de profissionais do magistério vem se intensificando e tem se traduzido em campo de investigações margeados por disputas de concepções. Há divergências estruturais em relação ao lócus de formação, ao projeto de formação, ao papel do professor, à dinâmica formativa, à relação teoria e prática, ao papel dos estágios supervisionados, à prática como componente curricular, entre outros. A despeito dos diferentes olhares e concepções, há unanimidade em prol da defesa da necessidade de novos marcos para a formação de profissionais do magistério e o entendimento de que deve decorrer de uma

política pública nacional que priorize a formação e, ao mesmo tempo, aprimore as condições para a profissionalização docente envolvendo formação inicial e continuada, carreira, salários e condições de trabalho. (DOURADO, 2016, p. 28-29).

Por isso, a preocupação com a valorização da profissão docente representa uma das possibilidades para a garantia de uma educação de qualidade. O profissional docente precisa sentir que ocupa lugar central nas discussões sobre políticas sistêmicas de investimento na educação.

Nos últimos anos verificou-se avanços significativos no que se refere à legislação que normatiza a valorização da carreira docente, particularmente no PNE, conforme já mencionado. No entanto, isso não chega a se consubstanciar, no âmbito dos municípios e dos Estados, em melhorias salariais significativas e em planos de carreira. Isso porque, de acordo com Piolli (2015),

As metas 15 e 16 ao não assegurar em suas estratégias que essa formação deva ocorrer centrada em instituições públicas favorece a privatização. Em decorrência disso, questionamos sobre como se consubstanciará uma política nacional de formação de professores sólida diante do atual quadro de fragmentação e das condições de oferta dos cursos de formação inicial e continuada, com a forte participação do setor privado e do avanço em números de matrículas da EAD? Como garantir que uma colaboração de fato nesse campo, diante da fragilidade de muitos estados e, principalmente dos municípios brasileiros? Há que se pensar na relação entre os incentivos governamentais à formação com a valorização e a carreira no sentido de tornar a profissão atrativa. (PIOLLI, 2015, p.487).

Diante disso, são pertinentes alguns dados do Censo da Educação Básica, articulados com as principais bases de dados nacionais analisados no Relatório de Monitoramento das Metas do PNE referentes a cada dois anos elaborados pelo INEP que buscam aferir o cumprimento das metas estabelecidas no documento conforme determina a Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014.

Mas cabe aqui ressaltar que devemos tomar essas informações com cautela dadas às diferenças metodológicas adotadas e, também, o fato de se tratar de pesquisas distintas.

Um dado importante e que merece destaque, é o percentual de docências ministradas por professores com formação superior adequada à área de conhecimento que lecionam. O percentual aumentou no período, chegando em 2019 a 54,8% para educação infantil, 66,1% para os anos iniciais do ensino fundamental, 53,2% para os anos finais do ensino fundamental e 63,3% para o ensino médio. Apesar desse crescimento, cabe destacar que os percentuais de adequação da formação docente apresentados em 2019 ainda se encontram distantes da

meta de 100% das docências da educação básica em todo o País, correspondente a meta 15 (INEP, 2020).

Já o percentual de professores com titulação em nível de pós-graduação aumentou no período de 2013 a 2019 (de 30,2% para 41,3%). Considera-se que caso seja mantido esse ritmo de crescimento, será possível atingir a meta 16 até o ano de 2024 (INEP, 2020).

Com relação à remuneração dos professores, Medeiros (2014) considera que a mesma é inadequada. Como complemento vale ressaltar o que Alves e Pinto (2011) relataram: que os professores recebem, em média, a metade da remuneração dos advogados e economistas, 40% do rendimento dos engenheiros e fiscais de tributação, portanto seus rendimentos os colocam próximos aos corretores de seguro, cabos e soldados da polícia militar e caixas de banco, que são ocupações que não necessitam de formação em nível superior.

O estudo evidenciou até aqui que a legislação federal tem o papel indutor quanto às normas e responsabilidades em relação às questões educacionais, assim como em relação à valorização docente, o que de maneira geral gera avanços, como por exemplo, quando equipara as condições de ingresso na carreira, formação, política remuneratória. No entanto, dadas às especificidades de cada região, nem sempre esses avanços são estendidos para o país como um todo.

Considerando o *locus* do estudo, o próximo capítulo destaca a política desenvolvida direcionada à valorização docente no município de Campo Grande-MS, no tocante aos resultados, avanços e retrocessos quanto à carreira, formação e salários.

CAPÍTULO 2

A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DOCENTE NO MUNICÍPIO DE CAMPO GRANDE-MS: HISTÓRICO, CONQUISTAS E DESAFIOS.

Este capítulo dedica-se a descrever e analisar a valorização docente no âmbito municipal a partir da contextualização do município de Campo Grande – MS, dando destaque ao Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público da Prefeitura Municipal de Campo Grande (PCRM), além de elencar o Plano Municipal de Educação com o intuito de explicitar como ocorreu a elaboração, implementação e ações efetivadas. Além disso, aborda também os principais pontos divergentes das políticas que asseguram a carreira, a remuneração e as condições de trabalho docente a fim de tornar a carreira dos profissionais da educação básica na esfera municipal atraente e factível, alcançando assim a tão almejada educação de qualidade⁵ tornando-a uma prática real e efetiva.

2.1 Contextualização do município de Campo Grande- MS

Objetivando compreender um pouco mais o *locus* da pesquisa, é importante destacar alguns aspectos da cidade. O município de Campo Grande é a capital do estado de Mato Grosso do Sul e está localizado no sul da região Centro-Oeste do Brasil, na porção central de Mato Grosso do Sul, ocupando 2,26% da área total do Estado. De acordo com IBGE (2020) a população estimada é de 906.092 pessoas e sua área de abrangência é de 8.082,978 km².

O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de Campo Grande é de 0,784, número considerado alto e que teve como fatores determinantes a longevidade, a renda e a educação da cidade. (CAMPO GRANDE, 2020).

No contexto nacional, Campo Grande é o 15º em volume populacional entre as capitais. Dado esse crescimento populacional houve o um crescimento significativo das

⁵ [...] qualidade da educação é um fenômeno complexo, abrangente, que envolve múltiplas dimensões, não podendo ser apreendido apenas por um reconhecimento da variedade e das quantidades mínimas de insumos indispensáveis ao desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem; nem, muito menos, pode ser apreendido sem tais insumos. Em outros termos, a qualidade da educação envolve dimensões extra e intraescolares e, nessa ótica, devem se considerar os diferentes atores, a dinâmica pedagógica, ou seja, os processos de ensino-aprendizagem, os currículos, as expectativas de aprendizagem, bem como os diferentes fatores extraescolares que interferem direta ou indiretamente nos resultados educativos (OLIVEIRA; DOURADO, 2009, p. 205).

matrículas na Rede Municipal de Ensino/REME bem acima do crescimento populacional, demarcando a trajetória na busca da universalização da educação da capital sul-mato-grossense e maiores investimentos na rede física e na organização administrativa para adequação do ambiente (CAMPO GRANDE, 2011).

Conforme os dados do PLANURB (2020) as regiões do município de Campo Grande/MS são compostas por bairros divididos em 7 (sete) regiões: Lagoa, Imbirussu, Segredo, Prosa, Bandeira, Anhanduizinho e Centro, conforme o quadro 4.

Quadro 4 - Bairros por região no município de Campo Grande – 2020.

| Regiões | Bairros |
|----------------------|---|
| Anhanduizinho | Aero Rancho; Alves Pereira; América; Centenário; Centro Oeste; Guanandi; Jacy; Jockey Club; Lageado; Los Angeles; Parati; Pioneiros; Piratininga; e Taquarussu. |
| Bandeira | Carlota; Dr. Albuquerque; Jardim Paulista; Maria Aparecida Pedrossian; Moreninha; Rita Vieira; São Lourenço; Tiradentes; TV Morena; Universitário; Vilas Boas. |
| Centro | Amambaí; Bela Vista; Cabreúva; Carvalho; Centro; Cruzeiro; Glória; Itanhangá; Jardim dos Estados; Monte Líbano; Planalto; São Bento; e, São Francisco. |
| Imbirussu | Nova Campo Grande; Núcleo Industrial; Panamá; Popular; Santo Amaro; Santo Antônio; e Sobrinho. |
| Lagoa | Bandeirantes; Batistão; Caiçara; Caiobá; Coopphavila II; Leblon; São Conrado; Tarumã; Taveirópolis; Tijuca; e União. |
| Prosa | Autonomista; Carandá; Chácara Cachoeira; Chácara dos Poderes; Estrela Dalva; Margarida; Mata do Jacinto; Noroeste; Novos Estados; Santa Fé; e Veraneio. |
| Segredo | Coronel Antonino; José Abrão; Mata do Segredo; Monte Castelo; Nasser; Nova Lima; e Seminário. |

Fonte: PLANURB, 2020, p. 189-190. Elaborado pela autora.

Conforme aponta França (2021) Campo Grande é a sétima melhor capital para se viver em todo o País, além de ser a melhor cidade entre todos os municípios da região centro-oeste de acordo com os estudos da organização DGM (Desafios da Gestão Municipal).

O atual prefeito de Campo Grande é Marcos Marcello Trad, do Partido Social Democrático (PSD), que assumiu o cargo em 01 de janeiro de 2017 juntamente com a vice-prefeita Adriane Barbosa Nogueira Lopes, do Partido Ecológico Nacional (PEN).

A rede física escolar do município de Campo Grande é composta por 197 estabelecimentos de ensino, destes 101 são Escolas de Educação Infantil (EMEI) ⁶ e 96⁷

⁶ Decreto n. 13.755, de 08 de Janeiro de 2019, dispõe sobre a alteração da denominação de Ceinf (Centro de Educação Infantil) para Escola Municipal de Educação Infantil (EMEI) da REME (CAMPO GRANDE, 2019).

Escolas de Ensino Fundamental distribuídas por 7 regiões urbanas denominadas: Anhanduizinho, Bandeira, Centro, Imbirussu, Lagoa, Prosa e Segredo, divisão esta realizada por meio da Lei Complementar nº 5, de 22 de novembro de 1995, que instituiu o Plano Diretor⁸ da Cidade de Campo Grande para fins de planejamento territorial e pela área rural.

Figura 1 - Divisão das Regiões Urbanas na sede do Município de Campo Grande



Fonte: [http://tccampogrande.blogspot.com/search/label/Informações sobre o SIT](http://tccampogrande.blogspot.com/search/label/Informações%20sobre%20o%20SIT) - (Acesso em 19/10/2020).

A partir das especificidades e particularidades de cada região temos uma ampla diversidade de realidade, de acordo com o bairro onde está situada cada escola.

Os dados apresentados permitem estabelecer um ponto de partida para tratar da educação municipal, especificamente à política de valorização docente.

2.2 A política educacional do município de Campo Grande-MS: foco na valorização docente?

O município de Campo Grande possui sistema próprio de ensino, oficializado pela Lei n.3.404, de 1º de dezembro de 1997, atendendo a Constituição Federal em seu art. 211, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 e o art. 170,

⁷ Região do Prosa, oito escolas; Região do Bandeira, dez escolas; Região do Anhanduizinho, vinte e seis escolas; Região da Lagoa, nove escolas; Região do Centro, nove escolas; Região do Segredo, onze escolas; Região do Imbirussu, treze escolas; Área Rural: 9 escolas (CAMPO GRANDE, 2019).

⁸ Lei Complementar n. 94, de 6 de outubro de 2006, que institui o Plano Diretor de Campo Grande, os distritos de Anhanduí e Rochedinho, são considerados como regiões urbanas, para fins de planejamento. Instituto Municipal de Planejamento Urbano (Planurb) (CAMPO GRANDE, 2011a).

da Lei Orgânica de Campo Grande, assume o compromisso com a promoção de uma educação de qualidade. Na Lei Orgânica Municipal (LOM) destacamos o artigo segundo que evidencia a finalidade do sistema municipal de ensino:

Art. 2º - O Sistema Municipal de Ensino de Campo Grande-MS tem por objetivo promover melhor qualidade educacional, orientar, coordenar e controlar a execução das atividades relacionadas ao ensino no Município, em conformidade com as diretrizes da legislação vigente e políticas de ação de Governo, embasando o pleno desenvolvimento do educando e o seu preparo para o exercício da cidadania. (CAMPO GRANDE, 1997).

Ainda, para assegurar uma maior autonomia do sistema municipal de ensino, a LOM de Campo Grande estabelece no Art. 171 a criação do Conselho Municipal de Educação (CME), como parte integrante da estrutura do poder público municipal, a fim de exercer as funções consultiva, normativa e deliberativa vinculadas ao Sistema Municipal de Ensino (CAMPO GRANDE, 1990).

O CME de Campo Grande foi criado pela Lei Municipal nº 3.438, de 1º de dezembro de 1998 (CAMPO GRANDE, 1998). Por meio da Deliberação CME nº 1, 28 de junho de 2002, foi elaborado e aprovado seu Regimento Interno. Depois de dois anos de vigência, sofreu modificações com a Deliberação CME nº 334, de 9 de setembro de 2004. A partir da referida deliberação, descreve-se aqui as competências deste Conselho:

Art. 2º Compete ao Conselho Municipal de Educação:

- I - participar da discussão e definição das Políticas Municipais da Educação e da proposta do Plano Municipal de Educação;
 - II - pronunciar-se, previamente, quanto à execução de planos, programas, projetos e experiências pedagógicas na área da educação municipal; [...]
- (CAMPO GRANDE, 2004, p. 2).

Sendo assim o CME-CG pode ser definido como órgão colegiado do Sistema Municipal de Ensino de Campo Grande (SME-CG) com função consultiva, deliberativa e normativa, e com competências para definição, monitoramento, acompanhamento e execução de políticas educacionais (CAMPO GRANDE, 2004).

Com o intuito de destacar a Educação Básica dentro deste Sistema de Ensino alguns dados foram levantados para mostrar o cenário educacional de Campo Grande. Em relação ao número de matrículas por dependência administrativa a capital possui 208.614 alunos regularmente matriculados (INEP, 2020). Na rede municipal de ensino temos 104.738 matrículas na área urbana e 2233 na área rural, na rede estadual de ensino 54933 matrículas na

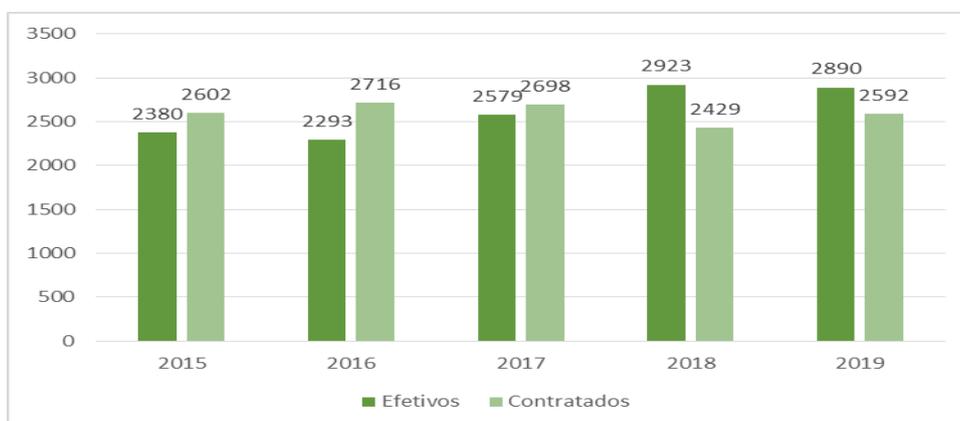
área urbana e 286 na área rural, já na rede privada de ensino temos um total de 44819 somente na área urbana e ainda contamos com 1605 matrículas na rede de ensino federal. (INEP, 2020)

Outro levantamento consideravelmente importante é sobre o número de docentes e algumas particularidades relacionadas aos mesmos. O número total de docentes do município é de 9456. Estes profissionais estão divididos entre as quatro dependências administrativas, dos quais 8638 professores possuem licenciatura para ministrar aulas nas referidas áreas que atuam e 3855 tem especialização em nível de pós-graduação *lato sensu*, além de 470 possuírem pós-graduação em nível de mestrado e 47 com formação acadêmica em nível de doutorado. Cabe destacar também que deste quantitativo aproximadamente 4000 professores ocupam cargo efetivo/estável através de provimento por concurso público e 3990 são servidores com contrato temporário, além um pouco mais de 43 professores com contrato terceirizado (INEP, 2020).

Lembrando que esses dados podem variar, pois muitos professores trabalham em mais de uma unidade escolar e também em outra modalidade/etapa de ensino. Além disso, é preciso considerar, também, que existe uma rotatividade de professores contratados que não fazem parte do quadro permanente.

Referente à atividade docente na REME/CG, apresenta-se alguns dados quantitativos. O gráfico da figura 2 contabiliza o número de docentes efetivos e contratados estabelecendo um comparativo e permitindo identificar uma distribuição equiparada entre os vínculo, demonstrado um aumento discreto nos anos de 2017 e 2018 de concursados e em contrapartida um alto número de contratos no período verificado.

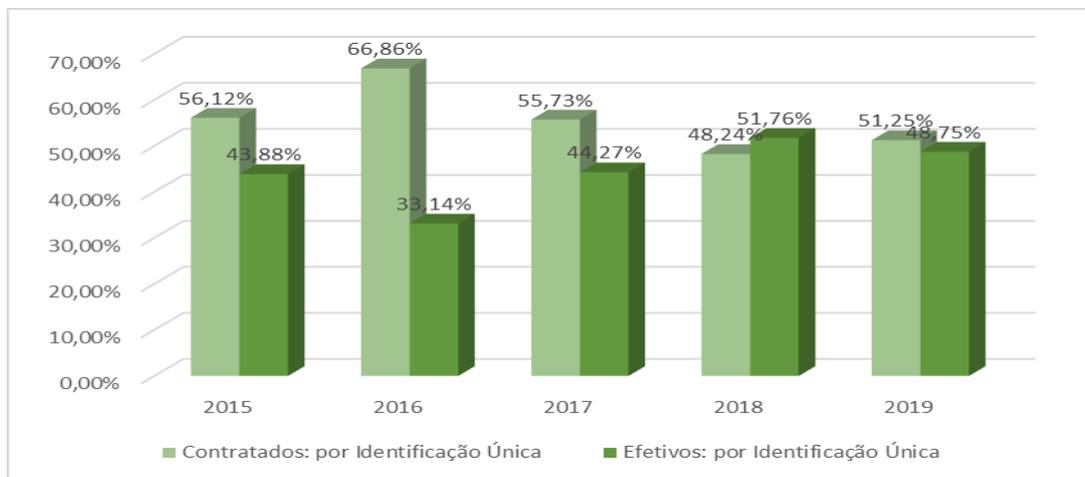
Figura 2 - Gráfico do Número de Docentes da Rede Municipal de Ensino de Campo Grande – MS (2015-2019)



Fonte: INEP (2016; 2017; 2018; 2019; 2020)

Logo, a seguir, na figura 3, são apresentados os dados referentes aos percentuais dos professores contratados e efetivos da REME com o intuito de destacar o elevado índice de professores que não exercem cargo efetivo, não tendo assim direitos garantidos de progressão e salários dignos, já que no PCRM a valorização é dada pelo ingresso por meio de concursos públicos de provas e títulos, logo a perspectiva de valorização docente não se efetiva com uma considerável parcela dos profissionais. Isso ocorre devido a brechas nos documentos legais que permitem e norteiam as contratações.

Figura 3 - Gráfico dos percentuais de docentes contratados e efetivos da Rede Municipal de Ensino de Campo Grande-MS (2015-2019)



Fonte: INEP (2016; 2017; 2018; 2019; 2020)

Importante saber que os números expressos de professores no levantamento realizado para o presente estudo são representados por aqueles professores já cadastrados no Educacenso e que possuem um código numérico chamado de ID - Identificação Única atribuída pelo INEP.

Ressalta-se que pela CF/88, admite-se o ingresso em cargo público sem concurso e por tempo determinado, conforme inciso IX do art.37: “A lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público” (BRASIL, 1988). No entanto, isso não vem correspondendo à realidade porque muitos professores são recontratados por diversas vezes, deixando assim de ser uma excepcionalidade e tornando-se uma conveniência, já que os modos de contratação são mais maleáveis e não garantem estabilidade no cargo.

A rede física escolar do município de Campo Grande é composta por 458 estabelecimentos de ensino, e destes 319 atendem a Educação Infantil (EMEI), 262 o Ensino

Fundamental e 104 o Ensino Médio. (INEP, 2020). O município tem como resultado no IDEB 5,4 para os anos iniciais e 4,8 para os anos finais. O IDEB dos anos iniciais do ensino fundamental da Rede pública em 2017 colocou a capital na 18^a posição em relação aos demais municípios do estado de Mato Grosso do Sul. Já o IDEB dos anos finais do ensino fundamental da Rede pública em 2017 elevou Campo Grande a 3^o posição em comparação a outros municípios do estado (INEP, 2019).

Um dado importante é o de que para atuar na Rede Municipal de Ensino de Campo Grande-MS a formação mínima exigida é a Licenciatura Plena. Além disso, o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério prevê incentivo financeiro para que o professor, ao longo de sua trajetória profissional, busque elevação de seu grau de escolaridade e a melhoria da qualidade do ensino (CAMPO GRANDE, 2008). Previsão que ocorre somente com promoção vertical do professor (a) dada sua titularidade, mas que não auxilia o mesmo a ingressar numa pós-graduação (mestrado ou doutorado) no cenário atual da educação municipal por meio de incentivo financeiro ou mesmo reservando tempo para o estudo dispensando o profissional para se dedicar a formação.

No entanto, a SEMED tem assumido o compromisso com a formação continuada e tem se empenhado de forma significativa na formação dos professores da REME. Essa formação tem sido assumida como uma das ações prioritárias de investimento e valorização do profissional do ensino no cumprimento da missão da SEMED que é o de “assegurar uma educação de qualidade, garantindo o acesso, a apropriação do conhecimento e a formação da cidadania” (CAMPO GRANDE, 2017). A ação de valorização do profissional do ensino está enfatizada no corpo da Política de Educação para a Rede Municipal de Ensino de Campo Grande⁹ e tem sido assegurada nas gestões subsequentes a essa política.

Constatou-se, também, que o município de propiciado melhorias salariais nos últimos anos com a implementação de políticas de valorização docente com o PSPN (Piso Salarial Profissional Nacional) e com os programas de formação continuada.

⁹ Documento oficial que apresenta a Política de Educação para a Rede Municipal de Ensino de Campo Grande, MS, publicado e divulgado em 28 de agosto de 2006. Esse documento faz menção ao Plano de Metas Compromisso Todos Pela Educação (Decreto n. 6094/2007). (CAMPO GRANDE, 2006).

2.3 A valorização docente na rede municipal de ensino de Campo Grande-MS

Reconhecer a importância da regulamentação de políticas públicas que assegurem a valorização docente no que se refere à atratividade da carreira, formação adequada e permanência desses profissionais em sala de aula, torna-se fundamental para reduzir as desigualdades e evitar a desprofissionalização¹⁰ docente.

O ser professor perpassa por dificuldades relevantes, seja pelo novo contexto educacional e social da contemporaneidade, seja pelo legado histórico da profissão. Seu papel e sua função está ligada intrinsecamente às relações de seu trabalho e sua atuação está condicionada por uma série de outros fatores que fogem dos limites da sala de aula. Para tanto Oliveira (2010) elege como um dos principais desafios na educação:

[...] equacionar o problema da qualidade da Educação Básica, o que passa por formular políticas sistêmicas de colaboração entre os entes federados, de prover condições equânimes de financiamento e de conseguir transformar o magistério em profissão atraente, bem formada e que tenha condições de trabalho capazes de reter os bons profissionais. (OLIVEIRA, 2010, p. 35).

Considerando os apontamentos do autor ainda podemos acrescentar que a política de valorização docente deve estabelecer prioridades na tentativa de corrigir as históricas desigualdades sofridas pelos professores e precisam ser planejadas e executadas para atender os diversos fatores que já foram citados e que são fundamentais para a valorização docente.

Partindo desta análise, ao olhar para o cenário educacional de Campo Grande torna-se imprescindível retratar a regulamentação de políticas que foram implementadas com foco na melhoria da qualidade da educação como um todo e, especificamente, para a valorização dos professores.

2.3.1 Plano Municipal de Educação: O futuro é a gente que faz (2007-2016)

Em 2006 foi elaborado o primeiro Plano Municipal de Educação do município de Campo Grande que recebeu a denominação de Plano Municipal de Educação “O futuro da

¹⁰ Por desprofissionalização docente, entende-se o processo de enfraquecimento do caráter específico da profissão do professor, que se expressa em: 1) diminuição da qualidade da formação inicial e contínua; 2) perda de direitos e precarização das condições laborais (diminuição de salários, flexibilidade e instabilidade, deterioração dos ambientes, etc.); 3) estandardização do trabalho (lógica avaliativa que prioriza o desempenho, descuidando das aprendizagens), provocando a submissão das práticas à rotina; e 4) exclusão do professorado dos processos de construção de políticas educativas. (JEDLICKI; YANCOVIC, 2010).

educação é a gente que faz” (2007- 2016). Promulgado pela Lei municipal nº 4.508, em 31 de agosto de 2007 com previsão de duração de 10 anos, vigorando, portanto, até 2016 sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação, ainda na primeira gestão do prefeito Nelson Trad Filho (2005-2008). (CAMPO GRANDE, 2007).

A abrangência das diretrizes e metas do Plano foi para todo o município de Campo Grande estava articulada com os Planos Nacional e Estadual de Educação. Dentre as dimensões trabalhadas pelo referido Plano Municipal de Educação esteve a Formação e valorização dos profissionais da educação, definidas por duas diretrizes e com um total de 13 metas e objetivos que, de um modo geral, tinham como proposição estabelecer políticas de formação do profissional da educação e garantia de ampliação e fortalecimento das condições de trabalho dos profissionais da educação.

Para tanto os objetivos e metas visavam estimular a oferta de formação inicial e continuada dos profissionais da educação por meio de parcerias e convênios, ações para o levantamento da demanda de profissionais técnico-administrativo e docentes, políticas públicas e, definição de mecanismos de avaliação das políticas e programas de formação dos trabalhadores em educação. Além da valorização do trabalhador em educação, previa também ampliar gradativamente a carga horária até o limite de 50% do total para planejamento, remuneração condigna com o nível de escolaridade, quantitativo de aluno por professor e ambiente de trabalho adequado as práticas educativas. (CAMPO GRANDE, 2007, p.133-134).

Importante destacar que no ano seguinte à implementação do PME (2007-2016), ocorreram formações importantes, sendo que 3204 profissionais receberam formação na área da Educação Especial, 3727 na Educação Infantil, 2.192 em Tecnologia Educacional e 4.253 participaram do Programa de Formação Reflexiva que consistia em encontros em escolas pólo, reunindo professores e equipe técnica da SEMED, numa média de 1 encontro por bimestre do calendário escolar (CAMPO GRANDE, 2009b, p. 86).

Percebe-se que a formação continuada foi privilegiada desde o início da implementação do referido plano. Logo, mesmo o plano partindo da premissa que os professores precisam ser bem formados, valorizados e aperfeiçoados, existe um conjunto de ações que sejam realizadas concomitantemente para garantir a formação adequada, salários competitivos e boas condições de trabalho. Para tanto, o Plano Municipal de Educação 2007-2016: O futuro da educação é a gente que faz já apontava: “[...] não obstante a política de valorização dos profissionais da educação já ter conseguido avançar em determinados

aspectos, muito ainda há de ser feito para resgatar a dignidade desse ofício, que foi tão vilipendiado ao longo da história” (CAMPO GRANDE, 2007, p. 132).

No entanto, para que efetivamente a formação continuada contribua para a valorização profissional há necessidade de que ela seja oferecida numa perspectiva de subsidiar as práticas pedagógicas com vistas à melhoria do desempenho dos alunos e o crescimento em nível de aquisição de conhecimento pelo docente e que não tenha caráter obrigatório, já que deve atender as necessidades reais do profissional e abordar assuntos relacionados com o seu cotidiano em sala de aula, logo considerando os poucos momentos de formação continuada significativa (RIBEIRO; FIDELIS; MACENA, 2011).

É importante ressaltar que há evidências de uma tentativa de reparação histórica diante de anos de luta pelo reconhecimento social da função docente, porém existem desafios a serem superados quando tratamos da legitimação do que é orientado na legislação nacional, além da importância do respeito aos direitos individuais dos professores.

2.3.2 Plano Municipal de Educação de 2015-2025

O Plano Municipal de Educação (PME 2015-2025) de Campo Grande/MS foi aprovado sob a Lei nº 5.565, de 23 de junho de 2015 e publicado no Diário Oficial de Campo Grande – DIOGRANDE nº 4.299, para o decênio 2015/2025. É composto por diretrizes, objetivos, metas e estratégias a serem alcançados pela administração municipal no campo educativo considerando o diagnóstico realizado a partir dos dados coletados que mostravam a realidade do município.

Este plano foi elaborado e implantado antes da finalização do anterior tendo em vista a necessidade de adequação do Plano Municipal de Educação (PME 2007-2016) à Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, que instituiu o Plano Nacional de Educação - PNE 2014/2024. O PNE previa seu Art. 8 a elaboração ou adequação dos planos educacionais em suas respectivas esferas federativas:

Art. 8. 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. § 1º Os entes federados estabelecerão nos respectivos planos de educação estratégias que: I - assegurem a articulação das políticas educacionais com as demais políticas sociais, particularmente as culturais; II - considerem as necessidades específicas das populações do campo e das comunidades

indígenas e quilombolas, asseguradas a equidade educacional e a diversidade cultural; III - garantam o atendimento das necessidades específicas na educação especial, assegurado o sistema educacional inclusivo em todos os níveis, etapas e modalidades; IV - promovam a articulação interfederativa na implementação das políticas educacionais. § 2o Os processos de elaboração e adequação dos planos de educação dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, de que trata o caput deste artigo, serão realizados com ampla participação de representantes da comunidade educacional e da sociedade civil. (BRASIL, 2014a).

Confere destacar o movimento Nacional realizado com a Conferência Nacional de Educação (CONAE)¹¹ para discussão do PNE e envolvendo setores importantes da sociedade em geral, especialmente os ligados a educação e que defendiam a sua aprovação, culminaram consequentemente na implantação dos planos estaduais e municipais de educação com vistas a planejar o próximo decênio em concordância com o plano nacional de educação.

O Ministério da Educação e Cultura (MEC) assumiu o compromisso de, através da CONAE e de seu respectivo Documento Referência, publicado em 2010, promover as discussões e ações necessárias à elaboração de um novo PNE. O documento intitulado Construindo o Sistema Nacional Articulado de Educação: O Plano Nacional de Educação, Diretrizes e Estratégias de Ação, foi estruturado em seis eixos temáticos, a saber: I – Papel do Estado na garantia do direito à educação de qualidade: organização e regulação da educação nacional; II – Qualidade da educação, gestão democrática e avaliação; III – Democratização do acesso, permanência e sucesso escolar; IV – Formação e Valorização dos profissionais da educação; V - Financiamento da educação e Controle Social; VI – Justiça Social, educação e trabalho: inclusão, diversidade e igualdade. Desta forma, através do eixo IV - Formação e Valorização dos Profissionais da Educação, a Comissão Organizadora da CONAE trouxe para agenda de discussão os temas formação e valorização (CIRILO, 2012, p. 51).

Portanto a CONAE 2014 teve como propósito contribuir com a política nacional de educação, indicando responsabilidades, corresponsabilidades, atribuições concorrentes, complementares e colaborativas entre os entes federados e os sistemas de ensino (BRASIL, 2014).

A CONAE 2014 ainda resultou em pelo menos 27 conferências estaduais e distrital. Importante destacar que as conferências municipais e/ou intermunicipais, estaduais e distrital mobilizaram, aproximadamente, 3.6 milhões de pessoas, pensando e discutindo políticas nacionais de educação (BRASIL, 2014).

¹¹ A Conferência Nacional de Educação – CONAE é um espaço democrático aberto pelo Poder Público e articulado com a sociedade para que todos possam participar do desenvolvimento da Educação Nacional. (BRASIL, 2018)

Como deliberação da CONAE foi instituído o Fórum Nacional de Educação pelo MEC, por meio de Portaria, rearticulado em 2011, diante da importância de contribuir com o debate sobre a proposta de PNE (2011-2020) em tramitação no Congresso Nacional. As Conferências Municipais e/ou Intermunicipais, Estaduais e Distrital da Educação tiveram como objeto de suas discussões o Documento Referência da CONAE. Antes da implementação do PME (2015-2025) ocorreram duas edições da CONAE, resultado de profícua parceria entre os sistemas de ensino, os órgãos educacionais, o Congresso Nacional e a sociedade civil. (BRASIL, 2014).

Precedeu à etapa nacional da CONAE/2014 a realização de conferências livres e conferências ordinárias municipais e/ou intermunicipais, estaduais e do Distrito Federal, sendo todas estas atividades realizadas até o final de 2013. Essas conferências em questão tomaram como central, a valorização docente por meios remuneratórios e dedicaram eixos de trabalho, para que tal objetivo fosse inscrito no PNE. (BRASIL, 2014)

Campo Grande (MS) sediou a etapa estadual da CONAE (2014). O evento estadual ocorreu depois da realização de 17 Intermunicipais e 79 Preparatórias. Os debates, segundo o Fórum Estadual de Educação do Mato Grosso do Sul, contaram com a participação efetiva de 12 mil pessoas, entre pais, estudantes, profissionais da educação e representantes do poder público e sociedade civil organizada. As propostas de Mato Grosso do Sul ao Documento-Referência ajudaram a compor o Documento-Base de discussões da CONAE 2014 (BRASIL, 2014).

Já a Conferência de 2018 foi totalmente alterada com o Decreto Executivo de 26 de abril de 2017 e pela Portaria no. 577 de 27 de abril de 2017, que, respectivamente, desconstrói o calendário da Conferência Nacional de Educação de 2018 (Conae-2018) e desfigura o Fórum Nacional de Educação (FNE).

Assim, em decorrência desse “desmonte” do planejamento da educação nacional, foi criada a CONAPE (Conferência Nacional Popular de Educação), uma convocação que teve como objetivo maior a retomada da democracia no país, por meio das vozes da sociedade civil organizada e dos movimentos sociais e das entidades educacionais, com vistas à busca por uma sociedade transformadora. (DOURADO; ARAÚJO, 2018).

O PNE 2014-2025 em vigência foi resultado dos debates e discussões da CONAE 2014 em âmbito nacional, estadual e municipal. Sendo assim, o PME 2015 Campo Grande alinhou-se ao PNE, reproduzindo suas metas e estratégias.

No que diz respeito à valorização docente, o PME de Campo Grande/MS traz em quatro das suas vinte metas, mais especificamente nas metas 15, 16, 17 e 18. As metas que

foram citadas respectivamente tratam da valorização docente através da formação dos profissionais em nível de graduação e pós-graduação, além da formação continuada, a aplicação dos índices do piso salarial nacional, bem como a existência do plano de Carreira para o profissional docente.

Dessa maneira, o PME 2015-2025 está alinhado com o PNE, e em relação à valorização dos profissionais do magistério – aqui tratados como profissional docente – estabelece diversas estratégias que permitem compreender a política municipal de valorização docente para o alcance das metas, explicitando as ações a serem realizadas e as responsabilidades de cada instituição, fundação ou empresa colaboradora.

Convém aqui apresentar um panorama descritivo sobre as metas 15, 16,17 e 18 que tratam da valorização docente e das mudanças e impactos das mesmas para educação do município. É importante destacar que a análise tem como parâmetro de análise os relatórios da Comissão Municipal de Monitoramento e Avaliação do Plano Municipal de Educação de Campo Grande/MS¹².

Partindo da meta 15 que traz como princípio que todos os docentes da educação básica possuam formação específica em nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam, os relatórios evidenciam que a SEMED realiza acompanhamento nas escolas e identifica se há necessidade de orientações e intervenções acerca do processo de ensino e aprendizagem. E, ainda, realiza acompanhamento específico visando redirecionar e nortear os trabalhos pedagógicos em consonância com o Projeto Político Pedagógico da escola, conforme solicitação.

Convém destacar que todos os professores lotados no ensino fundamental e na educação infantil possuem licenciatura plena, com exceção de alguns que ingressaram em concurso público cujo pré-requisito exigido era o magistério e qualquer licenciatura, cujo quadro já se encontra em extinção tendo em vista a exigibilidade da formação em nível superior em licenciatura para a área pretendida prevista no artigo 62 da LDB nº 9.394. Além

¹² No sentido de monitorar, acompanhar e avaliar, bianualmente, as metas e estratégias do PME, com base em fontes de pesquisas oficiais como: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), Censo Escolar, Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) entre outros, foi criada a Comissão Municipal de Monitoramento e Avaliação do PME/Campo Grande/MS (CMMA- PME). Essa comissão tem ainda como competências analisar e propor políticas públicas para assegurar a implementação das estratégias e divulgar o cumprimento das metas e divulgar os resultados do monitoramento e das avaliações do cumprimento das metas e estratégias, bianualmente. Constituída pelo Poder Executivo, por meio da Secretaria Municipal de Educação, e instituída em Diário Oficial do Município, com a participação das seguintes instâncias: I - Secretaria Municipal de Educação; II - Comissão de Educação do Poder Legislativo Municipal; III - Conselho Municipal de Educação; IV - Fórum Municipal de Educação; V - Secretaria de Estado de Educação; VI - Ministério Público; VII - Associação Campograndense de Professores (ACP); VIII - Federação dos Trabalhadores em Educação de MS (FETEMS); IX - Universidades. (CAMPO GRANDE, 2015).

disso, é garantida a formação continuada em serviço do profissional da educação e sem prejuízo de aprendizagem para o aluno. (CAMPO GRANDE, 2018, p. 122-126). De acordo com os dados levantados pelo relatório da CMMA, a tabela 1 apresenta a proporção de docências com professores que possuem formação superior compatível com a área de conhecimento em que lecionam na Rede Municipal de Ensino.

Tabela 1 - Proporção de docências com professores que possuem formação superior compatível com a área de conhecimento que lecionam na Rede Municipal de Ensino

| Indicador (15.A) | Proporção de docências com professores que possuem formação superior compatível com a área de conhecimento que lecionam na Rede Municipal de Ensino | | |
|------------------|---|---------------------------|--------------------|
| | Meta prevista para o Período | Meta alcançada no período | Fonte do Indicador |
| 2018 | 100% | 99,88% | PMCG/SEMED/DLM |
| 2019 | 100% | 100% | PMCG/SEMED/DLM |

Fonte: Campo Grande, 2020

Considerando a meta 16 que traz como objetivo formar, em nível de pós-graduação os professores da educação básica, além de garantir a todos profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades do mesmo e da escola objetivando uma aprendizagem significativa e em decorrência desta, um ensino de excelência, o relatório traz como em desenvolvimento um Termo de Cooperação Técnico Financeiro realizado entre a SEMED/UEMS/FUNDECT para a realização de dois cursos de pós-graduação: Língua e Cultura Terena; Questões Étnico-Raciais e de Gênero. Evidencia também que a SEMED elabora e coordena formações continuadas aos profissionais da educação relacionadas à integração das tecnologias ao currículo por meio do Programa: Reflexões Pedagógicas: Diálogos entre a teoria e a prática. Durante o ano de 2018 foram ofertadas diferentes temáticas para a apropriação técnica, didática e pedagógica de diferentes recursos tecnológicos disponíveis na WEB 2.0 e nas instituições escolares da REME. (CAMPO GRANDE, 2018, p. 134).

Já em relação à meta 17 que tem como desafio equiparar o salário dos profissionais docentes aos dos demais profissionais com igual nível de escolaridade, o relatório evidencia que a Rede Municipal de Ensino buscar alcançá-la através do planejamento para integralização do Piso Salarial Nacional, para jornada de 20 horas e que conforme último

relatório ainda está sendo executada parcialmente, apesar os profissionais do magistério são amparados pela Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (CAMPO GRANDE, 2020). De acordo com dados do relatório da CMMA (apresentados na tabela 2) o município já conseguiu aumentar o salário médio dos professores com vistas a uma aproximação da renda de outros profissionais com a mesma escolaridade, apesar de uma pequena queda percentual nos dois últimos anos.

Tabela 2 - Meta 17: Indicador 17.A (Razão entre salários dos professores da educação básica, da Rede Municipal de Ensino, e não professores, com escolaridade equivalente)

| Indicador (17.A) | | Razão entre salários dos professores da educação básica, da Rede Municipal de Ensino, e não professores, com escolaridade equivalente | |
|------------------------------|---|---|--------------------------------|
| Meta prevista para o Período | | Meta alcançada no período | Fonte do Indicador |
| 2018 | - | 137,7% | PMCG/SEGES IBGE/PNAD - 2017 |
| 2019 | - | 134,94% | PMCG/SEGES IBGE/PNAD - 2017 |

Fonte: Campo Grande, 2019.

Quanto à meta 18, que busca assegurar a existência de planos de Carreira para os profissionais docentes no âmbito da educação básica e superior tomando como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal, não há dados disponíveis por falta de preenchimento, pois os responsáveis alegam estar aguardando as orientações quanto ao preenchimento e/ou competência. (CAMPO GRANDE, 2018, p. 141).

2.3.3 - Plano de Cargos e Carreira

O Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público da Prefeitura Municipal de Campo Grande (PCRM) foi instituído em 15 de julho de 1998 por meio da Lei Complementar municipal nº 19, atendendo aos dispositivos da LDB nº 9.394/1996, artigo 67, da Lei nº 9.424/1996 e da Resolução nº 03/1997 da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional

de Educação (CEB/CNE), que orientaram a elaboração dos Planos de Carreiras a serem implantados pelos sistemas de ensino.

De acordo com as disposições preliminares da Lei Complementar n. 19, de 15 de julho de 1998 foi definido Magistério Público Municipal como o conjunto de profissionais da educação que exercem atividades de docência e técnico pedagógicas nas funções de inspeção, administração, supervisão e orientação educacional nas unidades de ensino de Educação Básica e no Órgão Central. (CAMPO GRANDE, 1998)

Com a Lei Complementar municipal nº 19/1998, as jornadas para a docência foram definidas em duas cargas de trabalho, uma de 20 horas semanais, sendo quatro horas atividade e outra de 40 horas semanais com oito horas atividade. O texto dessa lei foi alterado pela Lei Complementar n. 208, de 27 de dezembro de 2012, que estabeleceu a carga horária de trabalho do Professor, incluída de um terço de horas-atividades. Cabe ressaltar que as horas-atividades se destinam à programação e ao preparo do trabalho didático, à colaboração nas atividades desenvolvidas pela escola, ao aperfeiçoamento profissional e à articulação com a comunidade (artigo 22, §1º). (CAMPO GRANDE, 2012).

Estruturalmente o PCRM elencou itens para uma política de valorização docente em seu Art. 3º:

II - valorização profissional - como forma de assegurar aos profissionais da educação:

- a) ingresso, exclusivamente, por concurso público de provas ou de provas e títulos;
- b) aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim, decorrente de cursos de atualização, aperfeiçoamento ou especialização e capacitação em serviço;
- c) remuneração condigna, conforme a titulação;
- d) período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- e) condições adequadas de trabalho; (CAMPO GRANDE, 2008).

O profissional do magistério tem a oportunidade de crescimento na carreira, além de realização pessoal e profissional a promoção horizontal dada pelo tempo de exercício no respectivo cargo e promoção vertical dada, mediante comprovação da elevação do grau de escolaridade.

A ascensão por tempo de serviço é regulada por meio de classes que vai da letra A (quando o profissional do magistério é investido no cargo) até a letra H. De acordo com o PCRM o percentual de aumento sobre o vencimento base na passagem de uma classe para a

outra é de 4% da classe A para a Classe B e 10% para as demais classes. (CAMPO GRANDE, 1998).

Tabela 3 - Tempo de serviço para mudança de Classe dos Professores da REME/CG

| Classe | A | B | C | D | E | F | G | H |
|--------------|---|---|---|----|----|----|----|----|
| Tempo | 3 | 3 | 6 | 12 | 18 | 24 | 30 | 35 |

Fonte: Decreto n. 10343, de 22 de janeiro de 2008.

Conforme a tabela 3 o docente leva 35 anos para chegar ao valor máximo do vencimento base.

A promoção vertical ocorre pela elevação do grau de escolaridade e é concedida através de requerimento e tem os seguintes desdobramentos: vai do Nível PH1, que se refere à escolaridade obtida em nível médio (normal ou equivalente); PH2 que é a escolaridade obtida em nível de graduação ou licenciatura plena; PH3, a escolaridade obtida em nível de especialização mínima de 360 horas; PH4, a escolaridade obtida em nível de mestrado em educação e PH5, obtida em nível de doutorado em educação. Atualmente para o professor realizar concurso para o magistério também se exige escolaridade em nível superior. (CAMPO GRANDE, 1998, p.17).

O percentual de aumento para cada nova titulação pela promoção vertical, para o docente, de acordo com a Lei Complementar nº 19/1998, é de 30% do PH1 para o PH2. Do PH2 para PH3, aumento de 10%, do PH3 para o PH4, de 9,09%, do PH4 para o PH5, aumento 8,33%. O somatório dos percentuais dados a cada elevação de nível referente à formação acadêmica representa um ganho real de aproximadamente 30% da graduação à especialização em nível de doutorado, o que podemos observar na tabela 4. (CAMPO GRANDE, 1998).

Tabela 4 - Vencimentos Base do Quadro Permanente – Reme 2019 (Professor 20 h/a em início de carreira) quanto à formação acadêmica

| Nível (Evolução quanto à formação) | Classe A (Evolução quanto ao tempo de serviço) |
|------------------------------------|--|
| PH-1 | 2117,73 |
| PH-2 | 3176,60 |
| PH-3 | 3494,27 |
| PH-4 | 3811,89 |
| PH-5 | 4129,42 |

Fonte: disponível em: <http://www.acpms.com.br/tabela-de-salarios/> Acesso em 19 out. de 2020.

Estabelecendo relação com os dados da tabela 4 é possível apreender que as políticas municipais têm optado por considerar a titulação como um dos elementos de promoção na carreira, o que corrobora a formação como elemento fundamental na carreira docente. Ainda destacamos os salários em início de carreira com valores acima do valor do piso nacional para a categoria.

Considerando que a rede municipal de ensino cumpre com a lei do piso, cabe também destacar as legislações que trataram sobre o pagamento do PSPN em Campo Grande/MS. Primeiramente em 2012, a Lei nº 5.060, definiu o pagamento do PSPN pela jornada de trabalho de 20 horas (CAMPO GRANDE, 2012). Já em 2013, foi aprovada a Lei nº 5.189 que previu o pagamento do PSPN de forma escalonada, quando se chegaria a 100% do PSPN em 2014 (CAMPO GRANDE, 2013), o que não ocorreu por motivos políticos e econômicos pelos quais a cidade passava. Em 2014 a Lei nº 5.411, com o mesmo intuito da anterior estabeleceu o pagamento do PSPN no município de forma igualmente escalonada (CAMPO GRANDE, 2014a). Em dezembro de 2017, o vencimento base dos professores da rede municipal de ensino de Campo Grande era de 82,11% do PSPN nacional (ACP, 2017). Ainda, destaca-se os últimos anos a correção do Piso 20h - na Lei 6.026, de 26 de junho de 2018 e na Lei 6.288, de 25 de setembro de 2019 (CAMPO GRANDE, 2019).

Observando a tabela 4, constata-se que o vencimento base dos professores da rede municipal de ensino de Campo Grande é de 73,37% do PSPN nacional. (ACP, 2019), e isso indica desvalorização salarial dos professores da REME/CG num percentual de 8,74% em dois anos.

O PCRM ainda visando promover a valorização docente, do profissional da educação, destaca que após cinco anos de efetivo exercício na carreira do magistério municipal, este poderá solicitar afastamento remunerado para curso de pós-graduação, promovido pelo Poder Executivo ou em parceria com instituição oficial de ensino¹³. Ainda proporciona alguns direitos que classifica como especiais em seu Art. 59.

Ao docente é dado o direito de participar da gestão democrática da unidades escolares, receber remuneração condigna com sua habilitação e tempo de serviço prestado, exercer sua prática pedagógica com autonomia observando as diretrizes que regem o sistema municipal de ensino, além de dispor de um ambiente de trabalho adequado e de recursos didáticos necessários para sua prática educativa e por fim ter garantida a participação em cursos de formação continuada para atualização e especialização profissional.

¹³ Redação dada pelo do art. 3º, da Lei Complementar n. 106, de 22 de novembro de 2007. (BRASIL, 2007).

Como se observa, no âmbito municipal há um movimento significativo em torno das políticas públicas de valorização docente, o que, conseqüentemente, dá sentidos e significados às reflexões em torno dos objetivos, metas e estratégias implementados de acordo com o Plano Municipal de Educação (PME). Daí a importância em analisar os três eixos relacionados à valorização docente, organizando-os em itens e subitens que possam permitir a visualização do que está sendo efetivado na prática, buscando assim apreender se as prerrogativas estabelecidas pelo PME (2015-2025) estão sendo cumpridas.

CAPÍTULO 3

VALORIZAÇÃO DO PROFESSOR DA EDUCAÇÃO BÁSICA QUE ATUA NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO EM CAMPO GRANDE-MS

Este capítulo objetiva analisar a política de valorização docente materializada no município de Campo Grande/MS. No que diz respeito à valorização docente a análise dos elementos constitutivos da valorização docente na REME/CG está apresentada nesse capítulo, expondo um panorama sobre a evolução das metas 15, 16,17 e 18 que tratam da valorização do magistério – aqui tratada como valorização docente – e das mudanças e reflexos que as mesmas produzem na educação do município. Os pontos de referência para a análise são os relatórios da Comissão Municipal de Monitoramento e Avaliação do Plano Municipal de Educação de Campo Grande/MS e a coleta de dados através das entrevistas realizadas com membros da comissão e gestores

Para tanto, os elementos formação, carreira e vencimentos, foram separados e elencados como categorias de análise, possibilitando compreender as ações empreendidas e os reflexos na efetivação da valorização docente. O reconhecimento e a observação de documentos (leis, decretos, plano de carreira, e outros) viabilizaram considerar como a temática foi consolidada na legislação educacional municipal e as distintas perspectivas que a pressupõe.

Através das entrevistas, esclarecemos aspectos intrínsecos nas fontes escritas assim como, apreendemos alguns conceitos construídos pelo juízo que os indivíduos que de alguma forma participaram da elaboração, execução, avaliação e monitoramento do PME, fazem entre o que é normatizado e o que é praticado em relação às políticas públicas desenvolvidas com o intuito de alcançar a valorização docente dentro da Rede Municipal de Ensino.

3.1 - Formação

Os professores da REME possuem formação superior compatível com a área de conhecimento que lecionam. Essa informação está apresentada no relatório da CMMA, que assegura que no município já houve o cumprimento de 100% da meta 15, cujo texto propõe que todos os professores da educação básica possuam formação de nível superior, obtida em

curso de licenciatura na área em que atuam. As estratégias propostas abrangem questões relativas ao incentivo à iniciação na docência, institucionalização da política nacional de formação e valorização dos profissionais da educação, reforma curricular dos cursos de licenciatura, programas de formação para professores em exercício (CAMPO GRANDE, 2015).

A REME/CG desenvolve um trabalho que expressa o compromisso com a educação quando se trata de formação. Portanto, as formações precisam proporcionar a reflexão da prática para o professor, fazendo com que o mesmo possa estabelecer relação da teoria com as situações cotidianas vivenciadas na escola em sala de aula.

Para entender como a REME/CG enxerga a formação inicial e executa a formação de professores, separamos por itens a análise aqui realizada. Destacamos o que o relatório da CMMA traz sobre o quantitativo de professores com nível superior que exercem a docência no município e sobre os apontamentos quanto à formação continuada, com o intuito de perceber ela está ocorrendo no âmbito da educação pública municipal.

3.1.1- Formação inicial

No que tange a formação específica em nível superior no Brasil, considerando que este é o primeiro ponto de acesso ao desenvolvimento profissional, cabe ressaltar que ainda hoje muitos cursos de graduação em licenciaturas são complexos e não predispostos a mudanças, conforme aponta Gatti (2014):

O histórico legal e institucional dos cursos formadores de professores por mais de um século nos permite avaliar a força de uma tradição e de uma visão sobre um modelo formativo de professores que se petrificou no início do século XX, com inspiração na concepção de ciências do século XIX, e que mostra dificuldades de inovar-se. O esquema de formação híbrido que se consolidou historicamente no país, desde as origens das licenciaturas no início do século passado, postas como adendo dos bacharelados, mostra-se quase impermeável à construção de concepções específicas para a formação de professores tendo a educação e seus aspectos fundamentais como eixo curricular básico. (GATTI, 2014, p. 39).

Para a autora as discussões sobre a formação inicial devem ser tratadas com urgência estabelecendo assim uma nova estrutura de formação nas licenciaturas e que é complexo e preocupante no âmbito das regulamentações de funcionamento e oferta em nível superior de cursos para a docência.

O debate sobre toda essa situação na formação inicial de professores para a educação básica tem mobilizado os profissionais da educação, bem como os gestores estaduais e municipais que respondem diretamente pelas escolas. O que se necessita é, a partir da situação mapeada, do conjunto de ideias e ideais postulados, criar condições concretas para um novo tipo de formação inicial, no ensino superior, para a docência na educação básica. Há necessidade de melhor estruturar, qualificar e avaliar o trabalho desenvolvido nas licenciaturas, na formação inicial de docentes para a educação básica. É tarefa de ontem, mas ousar mudar de fato não é uma questão simples nos contextos de nossas instituições e das normatizações. (GATTI, 2014, p. 42).

Para reiterar a proposição da autora ainda podemos destacar Scheibe (2008) que aponta a necessidade de formação inicial de profissionais do magistério da educação básica, inovadoras, que ofereçam cursos de formação que atendam a contemporaneidade, além de estabelecer mecanismos de junção entre os entes federativos e as instituições de ensino superior, sendo estes pressupostos circunstanciais para uma sólida formação universitária para os professores.

Barreto (2015), também expõe a sua preocupação com a qualidade dos cursos de licenciaturas, o que reverbera o que já foi evidenciado anteriormente.

As fragilidades relativas à qualidade dos cursos de licenciatura de modo geral não podem ser atribuídas apenas às condições recentes de sua expansão. Nos modelos de formação de professores prevalecem arquétipos que remontam aos períodos fundacionais dos sistemas de ensino e explicam a permanência de desequilíbrios históricos na composição dos currículos das licenciaturas. Apesar das muitas reformas educacionais, mantém-se basicamente inalterada a formação excessivamente genérica nos cursos de pedagogia, agravada pelo fato de que eles pretendem preparar ao mesmo tempo professores de educação infantil e dos anos iniciais do ensino fundamental, especialistas em educação, diretores e supervisores. Mantém-se também o acento quase exclusivo nas disciplinas das áreas de referência nas licenciaturas voltadas para os anos finais da escolaridade básica, uma vez que a concepção dominante é a de que para ser um bom professor basta que ele domine os conhecimentos das disciplinas que deve ensinar. Falta aos cursos, de modo geral, um foco claro na docência. (BARRETO, 2015, p. 687-688).

A autora expõe a sua preocupação com a qualidade dos cursos de licenciaturas já que mesmo com uma extensa legislação nacional que norteia os cursos de licenciatura, embasadas nas reformas educacionais ocorridas nos últimos anos buscando o aprimoramento do currículo com foco na docência, a maioria das instituições ainda oferece uma versão tradicional com um olhar genérico para a formação e não forma o docente com qualificação mínima para

exercer a sua função. Logo, justifica-se a formação continuada diante de uma fragilização profissional a que é exposta esse novo profissional.

Nas escolas da REME, os professores são habilitados em nível superior e por certo período com a oferta de cursos gratuitos de pós-graduação, em nível de especialização, a formação dos professores esteve em ascensão de acordo com dados da SEMED.

3.1.2- Formação continuada

Nas escolas da REME os professores são habilitados em nível superior, e por certo período com a oferta de cursos gratuitos de pós-graduação, em nível de especialização, a formação dos professores esteve em ascensão (CAMPO GRANDE, 2011). Mas considerando que as formações inicial e continuada não podem ser tratadas de forma isolada.

A partir desta ideia, resgatamos o posicionamento de Scheibe (2010), uma vez que a autora pondera que:

É importante buscar a superação da formação continuada com base em cursos rápidos e sem conexão com o projeto político-pedagógico da escola, para promover a reflexão permanente do professor. Nesse sentido, a escola e seu cotidiano constituem-se, ao lado das instituições formadoras de professores, em ambiente formativo que necessita de ações e programas sistematizados em períodos específicos e com clara articulação à carreira docente. (SCHEIBE, 2010, p. 991).

Ainda cabe ressaltar o fragmento do texto da autora Pimenta (2005) que corrobora com a ideia de formação continuada tratada aqui:

Assim, um processo formativo mobilizaria os saberes da teoria da educação necessários à compreensão da prática docente, capazes de desenvolverem as competências e habilidades para que os professores investiguem a própria atividade docente e, a partir dela, constituam os seus saberes-fazer docentes, num processo contínuo de construção de novos saberes. (PIMENTA, 2005, p.11).

De acordo com o Relatório de Avaliação do Plano Municipal de Educação – PME de Campo Grande – MS (período 2018-2019), elaborado pela Comissão Municipal de Monitoramento e Avaliação do Plano Municipal de Educação, a política de formação continuada na REME está assegurada em seu instrumento legal, o PME e foi expressiva no

período de 2015 a 2019. Em 2015 as formações oferecidas eram realizadas em polos que recebiam os profissionais separados por aqueles que atuavam de 1º a 5º anos, pelos que atuavam do 6º ao 9º ano, os profissionais que atuavam na Ed. Infantil, na Ed. Especial, na Biblioteca e CSPTEC, bem como, os orientadores, supervisores e coordenadores.

As unidades participantes sempre tinham o dia da semana definido para formação e os encontros e os encontros aconteciam bimestralmente. Os temas trabalhados eram estabelecidos por técnicos da SEMED de acordo com levantamento feito junto aos professores nas escolas sobre as principais dificuldades da prática pedagógica e sobre a disciplina em sala de aula. Logo, o professor não tinha opção de escolha e o comprovante da formação tinha caráter obrigatório como contagem para o dia trabalhado.

Ao passar dos anos as formações foram ganhando cara nova e em 2017 foi lançado o Programa Educação em Foco: Múltiplas Dimensões da Formação Continuada com uma proposta de estabelecer um diálogo integrador com profissionais da Educação, considerando a escola como um local de ação e o currículo escolar, um espaço de intervenção. O referido programa perdurou até 2018.

Já em 2019 foi lançado o Programa de Formação: Reflexões Pedagógicas: Diálogos entre a Teoria e a Prática. Este se configurou como uma versão inovadora, com um formato diferente para os professores da REME/CG. As escolas eram grupadas por região e os professores podiam escolher as formações que mais lhe conviesse de acordo com suas dificuldades e necessidades de aprendizagem.

A formação (que era realizada em dois dias) trazia como opção a participação com temas do interesse do docente geralmente no primeiro dia. Dentre eles, havia temas relacionados com a educação especial, questões de gênero e uso das tecnologias da informação e comunicação. Já no segundo dia o professor participava de cursos relacionados à sua disciplina. Porém, é importante registrar que tinha várias opções de temáticas ligadas aos eixos que norteiam o currículo, sendo que as formações aconteciam em diversas unidades escolares, nas universidades parceiras e às vezes na própria escola.

A escolha pelo curso era dada pelo site em datas já determinadas em calendário escolar e o professor recebia um código QR para se apresentar e marcar presença. Após as formações, o docente recebia o comprovante de participação por e-mail. Também poderia solicitar material utilizado pelo formador, caso fosse de interesse (SEMED, 2020).

De acordo com essas informações temos então a tentativa de associar formação continuada de fato à valorização docente, numa perspectiva onde o professor é o agente de ligação entre a educação de qualidade e a aprendizagem dos alunos.

Em primeiro lugar a formação deve ser contínua, feita por iniciativa do próprio professor, este deve reconhecer-se que está em constante aprendizado e que a sociedade é dinâmica para não se tornar um profissional obsoleto. Posteriormente a preocupação da formação continuada é de não cair em antagonismo entre professores e Secretaria de Educação. (ALBERTO; SILVA, 2014, p. s/n).

A partir do olhar dos autores, podemos dizer que as formações desenvolvidas pela REME/CG com os docentes, asseguraram momentos de estudos e reflexões sobre o trabalho docente a fim de contribuir com o processo de ensino e aprendizagem, na perspectiva da reflexão teórico-prática e ainda permitiram ao professor(a) vivenciar a cultural digital, fenômeno este que vem influenciando nosso modo de vida e também a prática educativa, dada a necessidade do uso de uma vasta quantidade de tecnologias da informação e comunicação para atender as mudanças que surgiram nos últimos anos em relação ao ensino e a aprendizagem e principalmente atender as exigências da sociedade moderna. O docente com isso pode ampliar a abrangência conceitual e metodológica da sua prática dentro e fora da sala de aula. A única ressalva é que os temas muitas vezes não são direcionados para o nível de ensino em que o docente trabalha e nem considera de fato à prática em sala de aula;

3.2- Carreira: ingresso e desenvolvimento

O conceito de carreira é possível ser compreendido como os estágios que o trabalhador percorre a partir do acesso ao cargo até conquistar o máximo de progressão. Depois consiste na ferramenta que desperta o interesse ao exercício da profissão, dado os estágios que apresentam regras e critérios definidos para se chegar ao avanço na função. Neste estudo quando falamos de carreira consideramos como elementos: tempo de serviço e titulação.

De um modo geral as carreiras profissionais são estruturadas em torno do Plano de Cargos e Carreira, dada à importância desse documento que traz o planejamento profissional identificando as competências e os papéis dos profissionais (OLIVEIRA, 2009).

Logo, nessa seção tratamos do plano de carreira docente como documento norteador dos direitos e deveres dos docentes da REME/CG, enquanto categoria de trabalhadores, analisando os dispositivos presentes na meta 18 e suas estratégias.

Em atendimento à Meta 18 do Plano Municipal de Educação (CAMPO GRANDE, 2015), o município implementou e consolidou legislações que contribuiriam com a garantia de condições de trabalho adequadas e valorização do professor no contexto econômico e social campo-grandense. Os professores da REME tem sua vida profissional regulamentada por um

plano de carreira com regras claras sobre ingresso, progressão funcional, jornada de trabalho, formação continuada, vencimento e remuneração, entre outros aspectos que constituem as condições de trabalho desses profissionais que contribuem para a valorização da carreira docente.

Considerando que sem uma carreira com ingresso por concurso, progressão assegurada e salários dignos, a perspectiva de valorização docente não se efetiva Jacomini e Penna (2016) apontam que:

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 (LEAL, 1978 apud JACOMINI; PENNA, 2016, p.187).

Podemos verificar através dos levantamentos que quanto ao ingresso na carreira docente no município de Campo Grande/MS ocorreram avanços significativos. Nos últimos anos foram realizados 3 concursos para provimento de cargos efetivos para a REME/CG, sendo nos anos de 2007, 2009 e 2016, este último já no prazo de vigência do PME (2015-2025).

Tabela 5 - Quantitativos de professores convocados do concurso SEMED/2016

| Cargo | Vagas | Inscritos | Aprovados | Convocados |
|---|-------|-----------|-----------|----------------|
| Professor – Educação Infantil | 100 | 5282 | 538 | Encerrado |
| Professor – Arte (Educação Infantil ao 9º ano do ensino fundamental) | 150 | 952 | 234 | Encerrado |
| Professor – Educação Física (Educação Infantil ao 9º ano do ensino fundamental) | 80 | 2677 | 434 | 328 |
| Professor – História (6º ao 9º ano do ensino fundamental) | 30 | 901 | 164 | 79 |
| Professor – Geografia (6º ao 9º ano do ensino fundamental) | 20 | 555 | 108 | 50 |
| Professor – Inglês (6º ao 9º ano do ensino fundamental) | 20 | 311 | 105 | 75 |
| Professor – Língua Portuguesa (6º ao 9º ano do ensino fundamental) | 40 | 1568 | 213 | 110 |
| Professor – Matemática (6º ao 9º ano do ensino fundamental) | 50 | 1013 | 291 | 110 |
| Professor – Ciências (6º ao 9º ano do ensino fundamental) | 5 | 629 | 28 | 10 |
| Professor – Anos Iniciais do ensino Fundamental | 150 | 5288 | 849 | Final de lista |
| Total | 645 | 19176 | 2934 | |

Fonte: Site da Semed. 2020.

O concurso de 2016, lançado pelo edital n. 01/25/2016 (DIOGRANDE n. 4.608, de 1º/07/2016), já teve 1.850 professores chamados para posse e nomeação.

Apesar dos concursos efetuados o município não está de acordo com a disposição da CF/1988 que em seu art. 37 (redação dada pela emenda constitucional nº19 de 1998) trata da investidura em cargo público, considerando em seu inciso II que:

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (BRASIL, 1988).

A garantia de valorização dos profissionais da educação também está assegurada no artigo 206 da CF/1988, que dispôs entre os princípios para o ensino, sobre “[...] a valorização dos/as 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” (Redação dada pela EC n. 53, de 2006) (BRASIL, 1988).

Em consonância com a CF/1988, a LDB n. 9394/1996 incluiu no artigo 67 a valorização dos profissionais da educação, assegurando planos de carreira, concurso público de provas e títulos, piso salarial profissional, progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho, além de período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho e condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996).

A meta 18 do PNE (2014-2024) e conseqüentemente também do PME (2015-2025) que também é relativa à valorização docente busca assegurar a existência de planos de carreira para os profissionais docentes no âmbito da educação básica e superior, sendo um dos itens relevantes na efetivação da valorização docente.

Porém tem seu texto modificado do âmbito nacional para o municipal. Conforme se pode observar no quadro 5 que traz um comparativo entre o que é estabelecido no PNE(2014-2024) e no PME(2015-2025) em relação a meta 18.

Os textos divergem em relação ao tempo para garantir a existência de plano de Carreira, talvez pelo fato do Plano Municipal de Campo Grande ter sido aprovado um ano após o Plano Nacional de Educação.

Quadro 5 - Comparativo da Meta 18 no PNE 2014-2024 e PME 2015-2025.

| Meta 18 – PNE 2014-2024 | Meta 18– PME 2015-2025 |
|--|--|
| 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. | Assegurar, no prazo de 1 (um) ano, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública, atualizados, em 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, avançando para uma carga horária de 20h. |

Fonte: BRASIL, 2014/CAMPO GRANDE, 2015 – Elaborada pela autora.

Outra diferença é o acréscimo no PME (2015-2025) de se considerar o piso salarial nacional para uma carga horária de 20h. O que faz do município destaque quanto à aplicação do Piso já que muitas outras cidades não pagam nem a referência para 40h conforme dados do Observatório do PNE (OPNE) construído para que você possa encontrar indicadores de monitoramento das 20 metas e 254 estratégias do Plano, além de análises, um extenso acervo de estudos, vídeos e informações sobre políticas públicas educacionais.

Dentre suas estratégias, a meta 18 traz a 18.1 que trata dos concursos públicos:

[...] buscar, a partir do 4º (quarto) ano de vigência deste PME, que a admissão de professores e demais profissionais da educação se dê através de concurso público, de provas e títulos, visando à meta de 90% dos profissionais em sala de aula como concursados, realizando levantamento de vagas e concursos a cada 2 anos, se necessário. (CAMPO GRANDE, 1998).

Esta estratégia define um mínimo de 90% do corpo docente composto por professores concursados a partir de 2019, logo considerando os concursos realizados e relacionando o quantitativo de professores da REME/CG é fato que esse índice não foi atingido, já que de 5057 profissionais 2890 são concursados/efetivos o que representa aproximadamente 57%, um índice muito inferior ao esperado. Percebe-se que ainda há um longo caminho a ser trilhado quanto à efetivação da meta 18 (INEP, 2019).

Logo, o desenvolvimento na carreira dos profissionais da educação básica da REME no município de Campo Grande/MS ocorre da seguinte forma: promoção vertical e promoção horizontal de acordo com o PCRM, Lei Complementar municipal nº. 19/1998, como já foi

elencado no segundo capítulo desse estudo. Pode-se observar que os aspectos mais valorizados no plano são titulação e tempo de serviço e estes refletem substancialmente no salário dos professores.

Ao analisar o Plano de Carreira da REME/CG, destacam-se 3 aspectos importantes em relação às promoções: o primeiro é o quantitativo de seis anos para ascender de uma classe para outra após o período probatório, pois um professor que inicia sua carreira na REME levará muito anos para chegar à última classe. O segundo é de que o percentual de aumento de um nível para outro de acordo com a titulação, por ser desestimulante devido ao decréscimo expresso por 30%, 10%, 9,09% e 8,33% da menor para a maior titulação. O terceiro é o afastamento, uma vez que este interrompe a contagem de tempo, tais como: licença para Serviço Militar sem ônus; licença para acompanhar o cônjuge ou companheiro; licença para tratar de interesse particular; licença por motivo de doença em pessoa da família, por período superior a 30 dias; faltas injustificadas; cedências sem ônus ou com ônus para outros órgãos do estado, união ou de outros municípios.

Vale também ressaltar que em Campo Grande foram lançados nos últimos anos três decretos (12.528/2015, 12595/2015 e 12798/2016) os quais suspenderam o pagamento de adicionais aos servidores. Os decretos suspenderam as promoções com a justificativa de que a prefeitura, tendo alcançado o limite prudencial de gastos, não poderia concedê-las, entre outros benefícios, dentre os quais as promoções vertical e horizontal, adicional de tempo de serviço e abono de permanência na forma legal. Esses decretos trouxeram perdas salariais para os professores, já que passou a não permitir as promoções e quando os referidos decretos foram extintos, não houve o pagamento retroativo.

O sindicato dos professores ingressou com uma ação pública contra a prefeitura pedindo que o município cumprisse com os direitos previstos para a categoria. Em, 04/11/2016, foi ajuizada ação coletiva em substituição processual pela ACP contra o Município de Campo Grande, questionando a validade dos decretos. A ação foi acolhida pelo Juiz de Direito da 1ª Vara de Direitos Difusos, Coletivos e Individuais Homogêneos e o município foi condenado a fazer a incorporação na folha de pagamento dos professores desde a data em que deveriam ser pagos as promoções horizontal e vertical; adicional de tempo de serviço; abono de permanência e adicional noturno nos termos das Leis complementares municipais de no 19/1998 e 190 e 191/2011, acrescidos de juros moratórios, a partir da citação na ação, calculados todos na forma do art. 1o-F, da Lei Federal no 9.494/1997. Para tanto o juiz decretou a nulidade dos Decretos 12.528/2015, 12.595/2015 e 12.798/2016, por afronta ao princípio da legalidade, previsto no inciso II, do art. 5o, da Constituição Federal, e

quebra do primado da hierarquia das normas jurídicas e determinou ao réu que promova a implantação dos benefícios suspensos à época em que se faziam devidos, como se não tivessem sido suspensos. A ação transitou em julgado em 01/08/2019. Conforme se estabelece na lei processual foi feita a liquidação de sentença, para que se torne líquido e certo o valor que o Município réu deve pagar aos servidores, entretanto, desde então o processo está concluso, à espera de despacho do juiz.

Portanto, o município então deverá pagar os valores retroativos aos servidores correspondentes aos direitos suspensos desde 1 de janeiro de 2013 pelos referidos decretos, desde a data em que deveriam ter sido pagos. Sendo assim, o professor que teve seu direito adquirido em 2013 por mudança de letra por tempo de serviço, a chamada promoção horizontal, e assim a cada ano dado, terá que ser ressarcido por todo o período em que ficou sem receber esse acréscimo considerando os cálculos com juros e correção monetária, não podendo sofrer perdas, através do chamado valor retroativo.

3.3- Vencimentos Base do Cargo

Ao tratar dos vencimentos base do cargo destacamos a remuneração diferenciando-a de salário. Consideramos aqui a remuneração como um valor estimado para que o docente viva com dignidade e integridade, diferentemente de só observar o salário, ou seja, o valor recebido pela prestação de serviço. Para tanto, traçamos por meio 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 Complementar municipal nº 19/1998.

A Prefeitura Municipal de Campo Grande demonstra o compromisso garantido em lei à integralização do Piso Nacional aos Professores, com jornada de 20 horas, enquanto a Lei 11.738 prevê para jornada de até 40 horas, sendo isso um avanço no que se refere à remuneração para o(a) professor, um dos itens relevantes na busca da valorização docente. Porém, de acordo com o “Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)” o salário mínimo necessário¹⁴ para se viver é representado por um valor acima dos vencimentos base do professor da REME isso considerando os últimos meses de 2020. Ao observar a tabela 6 percebemos que enquanto o SMN teve um aumento de 4,7% nesse período, o salário do

¹⁴ O DIEESE considera o preceito constitucional de que o salário mínimo deve atender as necessidades básicas do trabalhador e de sua família e cujo valor é único para todo o país. Usa como base o Decreto lei nº 399, que estabelece que o gasto com alimentação de um trabalhador adulto não pode ser inferior ao custo da Cesta Básica de Alimentos. (DIEESE, 2016, p.10).

docente em início de carreira permaneceu estagnado. Tratativas em sindicato e prefeitura não chegaram a estabelecer percentuais de aumento para o ano de 2020, ano base para análise acima realizada.

Tabela 6 - Relação entre SMN e Vencimentos Bases do Professor de acordo com DIEESE (2020)

| Mês | SMN | Vencimentos Bases do Cargo (REME/CG) –PH2/A ¹⁵ |
|---------------|--------------|---|
| Agosto | R\$ 4.536,12 | 3.176,60 |
| Julho | R\$ 4.420,11 | 3.176,60 |
| Junho | R\$ 4.595,60 | 3.176,60 |
| Mai | R\$ 4.694,57 | 3.176,60 |
| Abril | R\$ 4.673,06 | 3.176,60 |

FONTE: DIEESE(2020) - Elaborada pela autora

Isso significa que o vencimento base dos professores da rede municipal de Campo Grande é inferior ao mínimo necessário para uma vida minimamente digna, conforme estabelecido na Constituição de 1988 e calculado pelo DIEESE nos últimos meses de 2020. Usando a mesma metodologia podemos também comparar os índices de reajustes referente ao PSPN e o vencimento inicial da carreira dos docentes da REME para formação em nível superior e jornada de 20h/a. Esses dados estão expressos na tabela 7.

Tabela 7 - Comparativo de reajuste entre o PSPN e os Vencimentos do Professor PH2/A da REME/CG

| Ano | Valor do Piso | Ajuste | Vencimentos Base do Cargo PH2/A | Ajuste |
|-------------|---------------|--------|---------------------------------|--------|
| 2015 | 1.917,78 | 13,01% | 2543,10 | 0% |
| 2016 | 2.135,64 | 11,36% | 2630,16 | 3,31% |
| 2017 | 2.298,80 | 7,64% | 2831,10 | 7,64% |
| 2018 | 2.455,35 | 3,90% | 3049,66 | 7,71% |
| 2019 | 2.557,74 | 4,17% | 3.176,60 | 4,17% |
| 2020 | 2.886,24 | 12,84% | 3.176,60 | 0% |

FONTE: Site da ACP- Elaborada pela autora

¹⁵ Vencimento Base do Cargo em início de carreira com nível superior. (ACP, 2019).

Todavia, sabendo do cumprimento da lei do piso para 20h/a no município e tomando como referência o PSPN e seus ajustes anuais, tem-se uma relação desfavorável aos reajustes do vencimento base inicial do professor no período analisado, posto que este apresentasse crescimento menor, totalizando uma perda de aproximadamente 30%. O que é preocupante, já que o salário dos docentes da REME está em descompasso com os cálculos percentuais propostos pelo governo federal, causando uma defasagem significativa nos valores dos vencimentos base do corpo docente. Isso evidencia uma contradição, quando se compara com o que o município propõe para a valorização docente.

Assim, embora em 2015 os professores municipais com formação em nível superior e jornada de 20 horas-aula tivessem um vencimento base 32,6 % superior ao PSPN, em 2020 esse percentual caiu para 10,06%, indicando significativa desvalorização do vencimento base na rede municipal de Campo Grande/MS em relação ao PSPN.

Logo, mesmo considerando que o vencimento base dos professores municipais de Campo Grande é superior ao PSPN e pago para 20h/a e não 40h/ como indicado pela referida lei, nota-se que não houve nesse período o mesmo movimento de valorização observado em relação aos reajustes do PSPN. Verifica-se, portanto, que a distinção remuneratória que os professores do município tinham em relação ao PSPN vem diminuindo, visto que as gestões municipais não adotaram no período os percentuais de reajustes anuais concedidos pelo governo federal ao Piso Nacional. Sendo assim, caso essa tendência de reajustes abaixo dos que são concedidos ao PSPN continue, o valor do vencimento inicial dos professores da REME/CG estará cada vez mais próximo do valor estipulado pelo governo federal.

Para finalizar comparamos salários médios dos professores de educação básica com outras profissões cuja formação se dá em nível superior, concluímos que os professores têm rendimento médio equiparado com as demais profissões em início de carreira do serviço público municipal. A tabela 8 ilustra as constatações.

Tabela 8 - Vencimentos Bases de Início de Carreira dos Cargos Efetivos de Campo Grande/MS

| Profissão | Vencimentos |
|-------------------------|--------------------|
| Professor | 3.176,60 |
| Nutricionista | 2.688,33 |
| Psicólogo | 2.688,33 |
| Arquiteto | 3.041,96 |
| Odontólogo 20h semanais | 3.401,28 |
| Enfermeiro | 3.208,36 |

FONTE: Portal da Transparência PMCG – Elaborada pela autora

Com base nestes levantamentos é preciso deixar registrado que medidas de valorização e profissionalização, incluindo a implantação do piso e Plano de Cargo e Carreira estão sendo realizadas.

3.4. O que as entrevistas revelaram

Com base no levantamento em relação à valorização docente quando se trata dos três eixos: formação, carreira e condições de trabalho e com o intuito de buscar através de entrevistas e questionários a percepção dos sujeitos envolvidos diretamente com a avaliação, monitoramento e execução das metas do PME(2015-2025), foco da pesquisa em relação à materialização das metas estabelecidas, foram realizados questionários com participantes da CMMA e da superintendência de gestão da SEMED mediante autorização assinada pelo entrevistado conforme Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Sendo assim, procurando resguardar a identidade dos participantes da pesquisa, esses foram identificados pelos termos ‘participante A; ‘participante B’; ‘participante C’; ‘participante D’ e ‘participante E’.

Iniciamos a fase das entrevistas com encontros *online*¹⁶ cujo primeiro passo foi à apresentação da pesquisadora, tema e do objeto, objetivando alcançar de maneira livre a aceitação e disponibilidade dos mesmos para participar das entrevistas de caráter semiestruturado e dos questionários que, neste caso, foram formuladas de forma a permitir que esses sujeitos pudessem discorrer colocar seus sentimentos, reflexões sobre o tema apresentado. Enfim, buscamos levar em conta previamente um relacionamento de confiabilidade.

Com isso, posteriormente conseguimos que as participantes expressassem suas ideias e interpretações quanto à evolução das metas do PME (2015-2025). Essas reflexões que muito contribuiu para a análise da materialização do PME – Plano Municipal de Educação na rede municipal de ensino.

É fato que a valorização docente é ponto central nas reformas educacionais do município, bem como o resgate do papel social do professor assim como da sua imagem perante a sociedade. No entanto, observou-se a existência de alguns percalços no caminho da execução das políticas desenvolvidas pelo município com esse objetivo, tais como: suspensão

¹⁶ As entrevistas foram realizadas de forma *online* em virtude da pandemia de Covid-19 que está no Brasil desde março/2020, o que requer como medida de prevenção o distanciamento social, dentre outras.

de direitos estabelecidos no PCRM através de decretos publicados em virtude de corte de gastos; queda nos ajustes anuais do vencimento base do professor em vista dos ocorridos no PSPN e falta de uma parceria contínua de oferta de cursos em nível de pós-graduação de forma gratuita para os professores da rede municipal de ensino de Campo Grande-MS.

Questionou-se sobre a participação dos entrevistados no processo de elaboração do atual Plano Municipal de Educação de Campo Grande (PME 2015-2025). As participantes A e B disseram não ter participado já as participantes C e D disseram que não participaram oficialmente, porém, como técnicas da Secretaria Municipal participaram de algumas discussões e revisões de alguns textos, a participante E participou de todo o processo.

Ao indagarmos sobre a opinião de cada um em relação ao papel da Comissão Municipal de Monitoramento e Avaliação do Plano Municipal de Educação de Campo Grande/MS (CMMA) e se as mesmas entendiam que esse papel era relevante para assegurar uma educação de qualidade na rede municipal de ensino, a participante A apontou que trata-se de um papel de relevância frente aos indicadores de qualidade da educação, pois ao analisar os dados coletados pelos Grupos de Trabalho (GT's) referentes às metas e estratégias, agrupando-os em documento único, tornou-se possível a visão integrada do PME. Isto permitiu que durante as reuniões de avaliação do Plano, realizadas a cada dois anos, sejam discutidas ações e mudanças de rumo que se façam necessárias para assegurar a efetividade das metas. A participante B apresentou uma visão similar e disse que:

A CMMA desenvolve um trabalho de extrema relevância para o monitoramento e avaliação das metas e estratégias propostas no PME. Os membros da CMMA de Campo Grande em suas reuniões de estudos e coletas de dados e informações analisam/avaliam os documentos de monitoramentos das metas e estratégias apresentados pelos parceiros e buscam elaborar um documento que represente a situação dos indicadores de cada meta do PME. Essa avaliação visa adequar as estratégias à efetivação da meta, que tem consonância com o PEE e PNE. Seu papel é indispensável na coordenação do processo de monitoramento anual e de avaliação periódica do PME. No caso do município de Campo Grande a Avaliação do PME é realizada bianualmente e coordenada diretamente pela Comissão Municipal de Monitoramento e Avaliação – CMMA com apoio da Equipe técnica do PME, que está à frente da coleta de dados através dos Grupos de Trabalhos – GTs. (PARTICIPANTE B, 2020).

As participante C, D e E apresentaram uma visão mais ampla e apontaram que o Plano Municipal de Educação é territorial, ou seja, abrange a Rede Municipal de Ensino, as escolas da Rede Estadual de Ensino localizadas em Campo Grande, as instituições de ensino particulares e filantrópicas. Dessa forma, o papel da Comissão é de fundamental importância

para assegurar o cumprimento das metas do Plano e a qualidade do ensino.

A análise das afirmativas das participantes sobre a relevância da CMMA corrobora com a interpretação sobre o que é muito importante realizar um monitoramento dessa meta, com o intuito de verificar se está ocorrendo avanços. Isso implica reconhecer se os planos educacionais fortalecem ou não a qualidade educacional e até que ponto suas metas e estratégias contribuem para que a sociedade exerça melhor o controle social com relação à atuação dos governos. Portanto, o monitoramento dos planos educacionais de educação seja no âmbito nacional, estadual e/ou municipal, deve exigir que as políticas públicas tivessem por base o princípio do direito a educação com equidade e com qualidade promovida para o pleno desenvolvimento da pessoa como ser social ativo.

Quanto ao questionamento sobre como as participantes avaliavam o papel do Sindicato Campo-Grandense de Educação no monitoramento e avaliação das metas e ações estabelecidas no Plano Municipal de Campo Grande-MS, todas foram categóricas quando consideram que a ACP tem papel fundamental, pois através de seus membros representantes na CMMA o Sindicato acompanha ativamente todas as ações de monitoramento e avaliação do PME. Ressaltaram que ele ajuda ativamente na divulgação das metas e estratégias junto ao grupo magistério e que é um órgão que cobra ativamente a execução das metas e estratégias.

Quando questionadas sobre as metas relacionadas à valorização docente estabelecidas no PME de Campo Grande- MS e se as mesmas têm sido priorizadas ou negligenciadas em relação às outras metas do Plano, as entrevistadas alegaram que todas as metas e estratégias do PME são priorizadas e executadas dentro da vigência de seus prazos e nas condições adequadas à realidade administrativa e setorial do município de Campo Grande, assim como as relacionadas à valorização docente.

O posicionamento das participantes corrobora a concepção de que a valorização docente só ocorre quando os entes federativos desenvolvem políticas que abarcam formação, carreira e salário de maneira ampla e incessante. É pertinente também destacar a fala de Dourado (2015) sobre o que é proposto e o que é materializado no que concerne a políticas de valorização docente:

Há que problematizar as políticas educacionais, seus simulacros e potencialidades. Em um cenário marcado por desigualdades sociopolítico-culturais e econômicas, alguns avanços na democratização das políticas educacionais têm sido propostos e, em alguns casos, objetivados. Essa perspectiva nos alerta para a complexa relação entre a proposição e a materialização de políticas, seus limites e suas possibilidades históricas, bem como para a necessidade de políticas de Estado que traduzam a participação

ampla da sociedade brasileira. Na arena educacional, devem-se considerar as condições sociopolíticas e culturais, a legislação (regulamentação), o quadro complexo e desigual em que se efetivam as políticas, as diferentes formas de regulação que interferem em sua materialização e resultam da ação de vários atores (professores, estudantes, pais, gestores, sindicatos...). (DOURADO, 2015, p. 35).

As participantes, quando indagadas sobre o cumprimento das metas do PME, sobre como a gestão municipal tem considerado cada uma e como ocorre à análise em relação aos avanços das mesmas, apontaram que em relação à meta 15, na rede municipal de ensino, o comparativo dos indicadores demonstra que meta foi alcançada na íntegra, pois os professores atuam em sua área de formação. Em relação à meta 16 os apontamentos das participantes se complementam quando todas expõem que houve avanços, pois para elas a oferta de cursos em nosso município é ampla e bastante diversificada quanto à área de formação. As participantes falaram, por exemplo, que são oferecidos cursos de pós-graduação pelas IES e a rede de ensino oferta formação continuada a todos os profissionais da educação.

É importante informar que não foi verificado nenhuma parceria com IES para cursos em nível de pós-graduação para servidores da REME totalmente gratuitos. O que acontece são vários convênios e parecerias firmados conforme o Decreto n. 10.237, de 26 de outubro de 2007, que dispõe sobre o Plano Municipal de Capacitação dos Servidores Públicos, e os Programas “Apoio ao Desenvolvimento e à Qualificação Profissional” e “Universidade Corporativa de Campo Grande”, que abrange todos os servidores públicos municipais e propicia somente descontos nas mensalidades seja de cursos livres, Educação Infantil, Ensino Médio, Ensino Técnico Profissionalizante, Graduação e Pós-Graduação em várias áreas, não tendo assim um olhar para a formação específica docente (EGOV, 2021). No entanto, cabe aqui dizer que em período anterior houve políticas voltadas para a formação de professores da REME como aponta Passos (2016) em parceria com instituições de ensino superior através do projeto Aposta no Professor, que pretendia habilitar os professores alfabetizadores, mas foi estendido para os demais professores efetivos, transformando se em um exemplo de formação, dando aos professores a oportunidade de elevar seus salários em 10%, índice previsto no PCRM, incentivando assim a continuidade dos estudos pelo docente.

A partir de 2006, firmam-se parcerias com instituições de ensino superior e são ofertados cursos de pós-graduação em nível de Especialização. Alguns critérios são estabelecidos para que o professor se matriculasse numa especialização: ser do quadro efetivo da REME e preencher uma ficha, comprometendo-se em concluir a especialização. Caso desistisse, seria

descontado do salário o valor da mensalidade do curso pelo período que ainda restasse (PASSOS, 2016, p. 52).

Sendo assim, o que se constata pelas respostas das entrevistadas é que essas atividades de formação vêm sendo fomentadas no âmbito municipal, garantindo o alcance dos indicadores previstos na meta 16. Porém, não há dados de oferta recente de cursos de pós-graduação em parceria com as instituições de ensino gratuitamente.

Quanto à meta 17 a participante A considera que a meta está sendo atendida, pois a remuneração do magistério é superior a outros profissionais com mesma formação. Porém, ressalta que mesmo a remuneração contribuindo para a valorização dos docentes, não é só isso que irá refletir em um ensino de qualidade.

Para as participantes B e C houve avanços e de acordo com o comparativo salarial dos docentes realizado pela CMMA foi verificado que esses têm um percentual salarial cerca de 130% acima da demanda encontrada na categoria não docente. A participante B ainda acrescenta que é feita a realização de ações que proporcionam a valorização para além da questão salarial, tais como, valorização pessoal e humanizada como política pública de trabalho; harmonização do clima de relacionamento pessoal no ambiente de trabalho; acompanhamento e ações psicossociais, dentre outras.

A participante B nos remete a ideia de que não só o salário se converge em valorização docente, mas também a preocupação com as relações no ambiente de trabalho e com o desenvolvimento psicossocial do professor. Partindo do que a participante B expos, cabe salientar o que traz Gomes, Nunes e Padúa (2019):

[...] as condições concretas de exercício da profissão e, mais especificamente, a adequabilidade dos espaços escolares e a oferta de materiais e equipamentos necessários para a realização da atividade docente ainda permanecem um desafio em muitas escolas de educação básica no País, como mostraram as narrativas das professoras pesquisadas. São fatores específicos da realidade interna dos ambientes escolares, que podem ser conhecidos e investigados por meio da voz dos professores. (GOMES; NUNES; PADÚA, 2019, p. 281).

Já as participantes D e E consideram que a própria meta já indica uma defasagem do salário docente perante outras carreiras e consideram que em relação a algumas profissões já se aproximam ou são, em média, iguais. Outras, no entanto, ainda se distanciam consideravelmente.

Para reiterar o apontamento das participantes cabe ainda destacar que precisamos considerar que há diferenças entre o salário e condições de trabalho dos professores da

educação básica e outras funções. Pois um dos motivos está na necessidade de o professor trabalhar em várias escolas não tendo uma jornada única de trabalho, diferentemente de muitas profissões.

Em relação à meta 18, quando questionadas se o Plano de Carreira da Rede Municipal de Ensino de Campo Grande-MS assegura a valorização docente ou ainda precisa ser mais bem adequado e se a gestão municipal tem políticas de valorização docente que atende esta meta (assegura, por exemplo, o piso salarial nacional), as participantes consideraram que sim, pois a Rede Municipal de Educação tem o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal em vigor desde 15 de julho de 1998 e consolidado por meio do Decreto n. 10.343, de 22 de janeiro de 2008. Como atendimento ao mesmo estabeleceu através da Lei n. 5.189 de 24 de maio de 2013, no art. 7º, a revisão do vencimento salarial do cargo de professor, dispondo que este será equiparado ao piso salarial nacional, previsto na Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008, considerando que quanto aos demais profissionais o plano de carreira está em estudo. No entanto ao analisar todo o levantamento realizado em relação ao cumprimento desta meta temos que muito foi realizado, porém houve uma descontinuidade nos ajustes referentes ao Piso, além de contingenciamento de despesas que acarretaram numa estagnação das progressões na carreira docente do município.

Para tanto, importa ressaltar o pensamento de Duarte (2017):

Poderia se estender mais considerações acerca da valorização do magistério tendo em vista que há um amparo legal, porém ainda se caminha em processo de reivindicações para que o que está posto legalmente se legitime. A mídia, nos últimos anos vem noticiando – e muitos profissionais da educação estão participando – das lutas da categoria visando à garantia desses direitos. Nesse caso, muitas políticas de governo quiseram e querem prevalecer sobre as políticas de Estado, representadas por grupos políticos com interesses próprios. (DUARTE, 2017, p. 132).

Fica evidente, portanto, a necessidade de pensar nos Planos de Educação acerca da valorização docente, reconhecendo os instrumentos que fortalecem ou não a qualidade educacional e até que ponto suas metas e estratégias contribuem para que a sociedade exerça melhor o controle social com relação à atuação dos governos. Para tanto, devemos avaliar e monitorar o cumprimento das metas e ações estabelecidas nestes documentos de modo a possibilitar enxergar se está sendo efetivado de fato um sistema educacional de qualidade, inclusivo e que reconheça a imparcialidade do direito de cada indivíduo.

Torna-se perceptível, por meio dos dizeres das participantes, perceber que o PME 2015-2025 é uma política pública educacional e social que se concretiza de fato no dia a dia das escolas da rede municipal de ensino.

Percebe-se também que as participantes possuem de um modo geral respostas padronizadas que pode ser reflexo da função que desempenham na gestão como servidoras da Secretaria Municipal de Educação.

Enfim, analisando o olhar das participantes, cabe ressaltar a importância de a sociedade conhecer e intervir nos processos de construção e monitoramento dos planos educacionais, bem como conhecer o seu financiamento, a fim de que possa fiscalizar de maneira efetiva a implementação das políticas para a educação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Educação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS) teve como objeto a política de valorização docente no município de Campo Grande/MS. O objetivo do estudo foi o de refletir sobre as ações empreendidas e os embates decorrentes da luta dos profissionais de educação, na busca pela efetivação da valorização docente.

Analisamos as políticas municipais de valorização do profissional docente evidenciando se as metas propostas no PME do município de Campo Grande estão sendo implementadas. O intuito foi o de apreender a evolução das metas 15, 16, 17 e 18 que tratam da valorização do magistério – aqui tratada como valorização docente – e as mudanças e impactos das mesmas para educação do município de Campo Grande-MS. Para isso propomos uma discussão sobre a efetivação das metas e estratégias apontadas no PME local, verificando quais delas contribuíram para consolidação da valorização docente nas reformas educacionais do município e o resgate do papel social do professor, assim como da sua imagem perante a sociedade.

Inicialmente foi realizado um levantamento documental e bibliográfico que se baseou em documentos oficiais que norteiam o problema de pesquisa e em autores que tratam do tema em questão, particularmente os autores que apresentam uma perspectiva crítica à visão produtivista. Depois, realizou-se um apanhado do que já foi normatizado e do que é praticado no âmbito nacional e municipal em relação à valorização docente, buscando apreender de fato a materialização das metas de valorização docente. Utilizamos entrevista semiestruturada e questionários para validar e confrontar as informações levantadas.

As considerações, reflexões e análises sobre o tema não findam nestas páginas, já que o objeto de estudo aqui retratado é atual, complexo e encontra-se presente em muitas discussões no campo educacional. Desta forma, as reflexões aqui apresentadas ainda são parciais e inconclusas.

Embora as metas do PME componham-se por consideráveis asserções, não asseguram a concretude do plano, pois o processo se dá por ações e políticas executadas pelos docentes, comunidade escolar em geral, órgão representativos como os conselhos e fóruns, assim como a sociedade civil e as esferas executiva e legislativa no que tange, especialmente, as normativas de execução, aplicação e controle.

Ainda assim, considerando o cumprimento das metas 15, 16, 17 e 18 do PME, além de seu monitoramento, fica evidente a necessidade de arquitetar ambientes de trocas entre as

diversas categorias da sociedade civil e dos entes federados para um diálogo transparente sobre a valorização docente e sua efetivação nos municípios.

Dessa maneira, por meio deste estudo, foi possível conhecer e inferir sobre a política de valorização docente na REME/CG por meio do acesso a documentos oficiais, da coleta de dados nas entrevistas realizadas bem como da análise desses dados coletados.

A política remuneratória em Campo Grande elevou o vencimento inicial dos docentes, porém observa-se nos últimos anos o achatamento da carreira, retirando, em certos casos, direitos anteriormente adquiridos por suspensões de avanços em promoções dados por direito no PCRM e retiradas por decretos.

Os professores da REME/CG possuem pós-graduação num total de 69,15% (CAMPO GRANDE, 2020). Superando o que prevê a meta 16 que é formar, em nível de pós-graduação, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência do PME (2015-2025).

A REME/CG elabora e coordena formações continuadas aos profissionais da educação relacionadas à integração das tecnologias ao currículo por meio do Programa: Reflexões Pedagógicas: Diálogos entre a teoria e a prática. Isso evidencia que a REME/CG demonstra grande preocupação com a formação continuada evoluindo em seus programas de maneira constante utilizando recursos tecnológico e preocupando se com a participação efetiva do docente, porém é evidente a falta ainda de formações específicas por nível de ensino que realmente atendam às necessidades dos professores quanto à dificuldade específicas de aprendizagem dos alunos.

O município de Campo Grande possui um PCRM que atende as necessidades e propicia certa valorização docente por suas regras bem delimitadas aos professores que ingressam na rede por concurso público. No entanto, deixa totalmente desassistidos o que são convocados por processos simplificados para ocupar cargos na mesma rede.

Através dos dados do INEP (2016-2020), evidenciados nos gráficos das figura 2 e 3, percebe se que em relação à carreira existe um elevado índice dos professores que não ingressaram na REME/CG mediante concurso público, e sim exercem trabalho temporário, representando, portanto, aqueles que não são assistidos no Plano de Carreira, o que é preocupante já que muitos desses professores são recontratados e permanecem anos com o salário base inicial dada a não aplicabilidade do PCRM para estes profissionais não efetivos. Sendo assim, a carreira dos professores da REME/CG demonstra estar fragmentada, podendo ser observadas duas situações funcionais distintas: os professores efetivos e os professores temporários que ingressam por meio de processo simplificado anual.

Observa-se que embora Campo Grande empregue investimentos na valorização docente e tenha implantado o PSPN, negligenciou aumentos de salário aos professores, deixando de atender o índice dado nacionalmente, mantendo os valores estagnados, o que representa a perda de direitos dos trabalhadores da REME/CG, ou seja, aqueles que estão na carreira têm a remuneração congelada e o piso não incide nessa totalidade no processo da carreira do professor.

Quanto ao cumprimento das metas e estratégias previstas no PME, concluímos que algumas análises importantes acabaram ficando defasadas, isso porque algumas informações foram insuficientes para gerar resultados e aferir o cumprimento ou não das metas por ausência de dados oficiais por fontes oficiais.

De maneira geral, a contraposição das políticas nacionais, estaduais e municipais com os dados da REME/CG evidenciou elementos que possibilitam inferir que apesar das políticas de valorização docente vir sendo incorporadas a educação municipal, falta muito para que tais políticas se efetivem na prática, pois ainda temos a permanência de contratos temporários, uma das formas mais tradicionais da precarização do trabalho docente, salários que sofreram desvalorização, formação continuada pouco articulada com a efetiva prática em sala de aula e a perda de direitos dos docentes por promulgação de decretos que defendem os interesses políticos e econômicos da gestão municipal.

REFERÊNCIAS

ACP. Sindicato Campo-Grandense dos Profissionais da Educação Pública. **Piso 20h:** professores da REME aprovam proposta de correção salarial 2019. Disponível em: <http://www.acpms.com.br/piso-20h-professores-da-reme-aprovam-proposta-de-correcao-salarial-2019/>. Acesso em: 14 de jun. 2019.

AGUIAR, M. Ângela. O movimento dos educadores e sua valorização profissional: o que há de novo em anos recentes? **RBPAE** – v.25, n.2, p. 249-262, mai./ago. 2009.

ALVES, Gilberto Luiz. O Trabalho Didático na Escola Moderna: Formas Históricas. Campinas: Autores Associados, 2005.

ALVES, Thiago; PINTO, José Marcelino de Rezende. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 41, p. 606-639, 2011.

ALBERTO, Henrique Manoel Ramos; SILVA, Analice Teresinha Talgatti. Formação continuada com professores de geografia dos anos finais do ensino fundamental no município de Campo Grande, Mato Grosso do Sul. **VII Congresso Brasileiro de Geógrafos**. Anais do VII CBG – ISBN: 978-85-98539-04-1. Disponível em: http://www.cbg2014.agb.org.br/resources/anais/1/1404076634_ARQUIVO_trabalho_completo.pdf. Acesso em: 08 jul. 2021.

ANDRÉ, Marli. Políticas de valorização do trabalho docente no Brasil: algumas questões. **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 86, p. 213-230, jan./mar. 2015

ARANDA, Flavia Paula Nogueira. **Valorização Docente na Formulação do Plano Municipal de Educação de Dourados-MS (2015-2025)**. Dourados: UFGD, 2018.

BARRETO, Elba Siqueira de Sá. Políticas de formação docente para a educação básica no Brasil: embates contemporâneos. **Revista Brasileira de Educação**, v. 20 n. 62, p. 679-701, jul/set. 2015.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. **Decreto n. 19.890, de 18 de abril de 1931**. Dispõe sobre a organização do Ensino Secundário. Coletânea de Legislação Federal. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19890-18-abril-1931-504631-publicacaooriginal-141245-pe.html>. Acesso em: 23 jul. 2020.

BRASIL, Ministério da Educação e do Desporto. **Conferência Nacional de Educação para Todos**. Brasília: MEC, 1994a.

BRASIL. **Estratégias de mobilização “Educação para Todos/Todos pela Educação”**. Brasília: MEC/UNICEF/UNESCO, 1994b.

BRASIL. **Decreto nº 5.622 de 19 de dezembro de 2005**. Regulamenta o art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União. Brasília, 19 de dezembro de 2005. Brasília: Casa Civil da Presidência da República, 2005a. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/dec_5622.pdf. Acesso em: 11 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007**. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei no 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nos 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm. Acesso em: 30 jun. 2019.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n. 6.253, de 13 de novembro de 2007**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, regulamenta a Lei n. 11.494, de 20 de junho de 2007, e dá outras providências. Brasília, 2007b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Decreto/D6253.htm. Acesso em 20 de jul. 2020.

BRASIL. **Lei n. 11.738 de 16 de julho de 2008**. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11738.htm. Acesso em 23 de jul. 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE. Brasília, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm. Acesso em 23 de jul. de 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. **Documento Final da Conferência Nacional de Educação (CONAE)**. Brasília, MEC, 2014. Disponível em: <http://fne.mec.gov.br/images/doc/DocumentoFina240415.pdf>. Acesso em 20 out. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sinopse estatística da Educação Básica 2015**: censo escolar. Brasília: INEP, 2016

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sinopse estatística da Educação Básica 2016**: censo escolar. Brasília: INEP, 2017

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sinopse estatística da Educação Básica 2017**: censo escolar. Brasília: INEP, 2018

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sinopse estatística da Educação Básica 2018**: censo escolar. Brasília: INEP, 2019

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sinopse estatística da Educação Básica 2019**: censo escolar. Brasília: INEP, 2020

CAMPO GRANDE. **Lei Complementar Nº 19, de 15 de julho de 1998**. Dispõe sobre o Plano de Carreiras e Remuneração do Magistério de Campo Grande. Campo Grande, 1998a. Disponível em <http://www.pmcg.ms.gov.br/leisweb/index.19de%191998.pdf> Acesso em 20 out. 2020.

CAMPO GRANDE. Secretaria Municipal de Educação. Plano Municipal de Educação 2007-2016: O futuro da educação é a gente que faz. Campo Grande: SEMED, 2007

CAMPO GRANDE. **Decreto Nº 10.343, de 22 de janeiro de 2008**. Publica e Consolida a Lei Complementar n. 19, institui o PCRM, com alterações e inclusões das Leis Complementares n. 20, n. 97 e 106. Campo Grande, 2008a. Disponível em: http://www.tce.ms.gov.br/ccivil_03/.htm. Acesso em 20 out. 2020.62

CAMPO GRANDE. Secretaria Municipal de Educação. Superintendência de Gestão Estratégica. **Indicadores educacionais da REME** / organizadoras, Soraya Regina de Hungria Cruz ... [et al.]. -- Campo Grande: SEMED, 2011.

CAMPO GRANDE. Secretaria Municipal de Planejamento, Finanças e Controle. **Relatório de Atividades 2010**. Campo Grande: SEPLANFIC, 2011a.

CAMPO GRANDE. **Lei Nº 5.060, de 3 de abril de 2012**. Dispõe sobre a revisão geral de remuneração dos servidores do poder executivo, e dá outras providências. Campo Grande, 2012. Disponível em: <http://www.camara.ms.gov.br/legislacao-municipal> Acesso em 20 out. 2020.

CAMPO GRANDE. **Lei Nº 5.189, de 24 de maio de 2013**. Dispõe sobre a revisão geral da remuneração dos servidores do poder executivo, e dá outras providências. Diogrande, n. 3.775 - segunda-feira, 27 de maio de 2013. Campo Grande: 2013.

CAMPO GRANDE. **Lei Nº 5.411, de 4 de dezembro de 2014**. Altera a lei n. 5.189/2013, que dispõe sobre a revisão geral da remuneração dos servidores do poder executivo. Campo Grande, 2014a. Disponível em: <
https://diogrande.campogrande.ms.gov.br/download_edicao/eyJjb2RpZ29kaWEiOiIyODA0In0%3D.pdf>. Acesso em 06 jul. 2021.

CAMPO GRANDE. **Plano Municipal de Educação (PME), Lei n. 5.565, de 23 de junho de 2015**. Disponível em: <http://portal.capital.ms.gov.br/diogrande/diarioOficial>. Acesso em 24 de abr. de 2019.

CAMPO GRANDE. **Relatório de Monitoramento do Plano Municipal de Educação – PME de Campo Grande Lei Municipal n. Lei n. 5.565, de 23 de julho de 2015**. Período analisado: 1º de JANEIRO de 2018 a 31 de DEZEMBRO de 2018. Campo Grande, 2018.

CAMPO GRANDE. **Relatório de Monitoramento do Plano Municipal de Educação – PME de Campo Grande Lei Municipal n. Lei n. 5.565, de 23 de julho de 2015**. Período analisado: 1º de Janeiro de 2019 a 20 de Dezembro de 2019. Campo Grande, 2019.

CAMPO GRANDE. Agência Municipal de Meio Ambiente e Planejamento Urbano - **PLANURB Perfil Socioeconômico de Campo Grande**/Agência Municipal de Meio Ambiente e Planejamento Urbano - PLANURB. 26. ed. rev. Campo Grande, 2019.

CAMPO GRANDE. Agência Municipal de Meio Ambiente e Planejamento Urbano - **PLANURB Perfil Socioeconômico de Campo Grande**/Agência Municipal de Meio Ambiente e Planejamento Urbano - PLANURB. 27. ed. rev. Campo Grande, 2020.

CARDOSO, Carlos. **Millenium explica as políticas de governo e de estado**. Comunicação Millenium. 2020. Disponível em: <https://www.institutomillenium.org.br/millenium-explica-as-diferencas-entre-politicas-de-governo-e-de-estado/>. Acesso em: 10 de out. 2020.

CARVALHO, Fabricio Aarão Freire. Financiamento da educação: do FUNDEF ao FUNDEB – repercussões da política de fundos na valorização docente da Rede Estadual de Ensino do Pará – 1996 a 2009. São Paulo: s.n., 2012.

CIRILO, Pauliane Romano. **As políticas de valorização docente no estado de Minas Gerais** /Pauliane Romano Cirilo. - UFMG/FaE, 2012.

COITÉ, Simone Leal Souza; FURTADO, Rosa Maria Silva. **Plano Municipal de Educação: instrumento na efetivação da qualidade social da educação**. X Congresso Nacional de Educação – EDUCERE. 2017. Disponível em: https://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2017/27050_13859.pdf. Acesso em 10 de out. 2020.

CONFERÊNCIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO. **Documento Referência da CONAE 2018**. Disponível em: <http://conae.mec.gov.br/> Acesso em 20 out. 2020.

DAVIES, Nicholas. **FUNDEB: a redenção da educação básica?** Educ. Soc., Campinas, vol. 27, n. 96 - Especial, p. 753-774, out. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/9S4RKvSySgXNcqXtTsmCwhx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 06 jul. 2021.

DIAS, Amália. **Entre a posição de apóstolo e a condição de trabalhador: a profissionalização do magistério de ensino secundário (1931- 1946)**. Disponível em: <http://32reuniao.anped.org.br/arquivos/trabalhos/GT02-5189--Int.pdf>. Acesso em 10 out. 2020.

DIESSE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim de Conjuntura**. Número 10 - Março de 2017.

DOURADO, Luiz Fernandes. As relações federativas e a institucionalidade do Sistema Nacional de Educação. **O Plano Nacional de Educação e o Sistema Nacional de Educação: educar para a equidade** / organização Antonio Carlos Caruso Ronca, Luiz Roberto Alves. – São Paulo: Fundação Santillana, 2015.

DOURADO, Luiz Fernandes. Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica: novas diretrizes e perspectivas. **Comunicação & Educação**, a. 21, n. 1, p. 27-33, 2016.

DOURADO, Luiz Fernandes; ARAÚJO Walisson. Do FNE ao FNPE: a Conape como resistência. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 12, n. 23, p. 207-226, jul./out. 2018. Disponível em: <http://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/861>. Acesso em: agosto de 2020.

DUARTE, Juliana Calabresi Voss. **O Plano Nacional da Educação 2014-2024: análise de uma política de estado**. Maringá, PR, 2017.

EGOV. Escola de Governo do Município de Campo Grande. Disponível em: <http://www.campogrande.ms.gov.br/egov/canais/convenios-com-instituicoes-de-ensino-universidade-corporativa/>. Acesso em: 29 de junho de 2021.

FRANÇA, Loraine. Estudo aponta Campo Grande como uma das melhores cidades para se viver. **CBN – Campo Grande, 93,7 FM**, 2021. Disponível em: <https://www.jpnews.com.br/campo-grande/estudo-aponta-campo-grande-como-uma-das-melhores-cidades-par/147053/>. Acesso em: 29 de junho de 2021.

FERNANDES, Verônica Soares. **Valorização Docente no Brasil: entre o legal e o efetivo**. XI Seminário Internacional de La Red Estrado, 2016.

FERREIRA, Eliza Bartolozzi; OLIVEIRA, Dalila Andrade (Orgs). **Crise da Escola e Políticas Educativas**. Belo Horizonte: Autêntica, 2009.

FIDELIS, Sandra Novais Sousa; RIBEIRO, Lindalva Souza; MACENA, Pabliane Lemes. **As Políticas de Formação de Professores na Rede Municipal de Ensino de Campo Grande-MS: Perspectivas e Desafios**. II Congresso Nacional de Formação de Professores XII Congresso Estadual Paulista sobre Formação de Educadores. SÃO PAULO, 2014.

GARRISON, John. From collaboration to confrontation: civil society/government/**World Bank relations in Brazil**. Washington: The World Bank, 2000.

GATTI, Bernadete Angelina. A formação inicial de professores para a educação básica: as licenciaturas. **Revista USP-São Paulo**, n. 100, p. 33-46 - dezembro/janeiro/fevereiro 2013-2014.

GATTI, Bernadete Angelina. Reconhecimento social e as políticas de carreira docente na Educação Básica. **CADERNOS DE PESQUISA**- Fundação Carlos Chagas, São Paulo, v.42 n.145 p.88-111 jan./abr. 2012

GATTI, Bernadete Angelina; BARRETO, Elba Siqueira de Sá. **Professores do Brasil: impasses e desafios** / Coordenado por Bernadete Angelina Gatti e Elba Siqueira de Sá Barreto. – Brasília: UNESCO, 2009

GOMES, Valdete Aparecida Fernandes Moutinho; NUNES, Célia Maria Fernandes; PADÚA, Karla Cunha. Condições de trabalho e valorização docente: um diálogo com professoras do ensino fundamental I. **Rev. bras. Estud. pedagog.** Brasília, v. 100, n. 255, p. 277-296, maio/ago. 2019

GOMIDE, Angela G. Vieira. **A Unesco e as Políticas para Formação de Professores no Brasil na Década de 1990**. X Congresso Nacional de Educação- EDUCARECE. Curitiba, 2011.

GOUVEIA, Andrea Barbosa; FERRAZ, Marcos Alexandre dos Santos. **Sindicalismo docente e política educacional: tensões e composições de interesses corporativos e qualidade da educação**. Educar em Revista, Curitiba, Brasil, n. 48, p. 111-129, abr./jun. 2013. Editora UFPR.

HADDAD, Fernando. **O Plano de Desenvolvimento da Educação: razões, princípios e programas** / Fernando Haddad. – Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2008.

JACOMINI, Márcia Aparecida; PENNA, Marieta Gouvêa de Oliveira. **Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional**. Rev. Pro-Posições. V. 27, N. 2 (80) | maio/ago. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pp/a/M34nYfJTrzB4Sfv7NqVgTtp/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 08 de jul. 2021.

JEDLICKI, L.R.; YANCOVIC, M.P. Desprofissionalização docente. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM.

LEHER Roberto. “Valorização do magistério” (verbete). / Organizadoras, Dalila Andrade Oliveira, Adriana Maria Cancela Duarte e Livia Maria Fraga Vieira, **Dicionário de trabalho, profissão e condição docente**. - Belo Horizonte: UFMG/ Faculdade de educação, 2010.

LUZ, Silvia Leticia de D’Oliveira da. A valorização do profissional da educação e a carreira docente: a experiência do governo de frente popular em Belém do Pará. 2008. – Dissertação (Mestrado em Educação) – Instituto de Ciências da Educação – Universidade Federal do Pará. Belém, 2008.

MARRACH, Sonia. Alem. Neoliberalismo e Educação. In: GHIRALDELLI JUNIOR, P. (Org.). *Infância, Educação e Neoliberalismo*. São Paulo: Cortez, 1996. p. 42-56

MEDEIROS, Gilvan. **A valorização do professor do Ensino Médio em Santa Catarina e Paraná: limites e possibilidades**. Universidade do Sul de Santa Catarina: 2014. (Dissertação de Mestrado).

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MIURA, Beatriz Hiromi; FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola; FERNANDES, Solange Jarzem; NASCIMENTO, Alessandra Bertasi. A Meta 17 do PNE 2014-2024: vencimento dos professores da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul. **FINEDUCA – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 9, n. 6, 2019. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/fineduca/article/viewFile/84090/52771>. Acesso em 20 out. 2020.

NÓVOA, António. **Os professores e as histórias da sua vida**. (Org.). Vidas de professores. Portugal: Porto, 1994.

OLIVEIRA, Romualdo Portela de; GADELHA, Carlos Grabois. Evolução da Educação e da Saúde. In: **Projeto Brasil: 2003-2010: trajetórias e desafios**. Brasília-DF, 2010. p. 07-71.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Plano de carreira: foco no indivíduo: como elaborar e aplicar para ser um profissional de sucesso. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

OLIVEIRA, Marli dos Santos de. **Do plano nacional aos planos municipais de educação: estudo do município de Naviraí-MS.** / Marli dos Santos de Oliveira. – Dourados, MS: UFGD, 2017.

RONCA, Antonio Carlos Caruso; ALVES, Luiz Roberto. **O Plano Nacional de Educação e o Sistema Nacional de Educação: educar para a equidade**. São Paulo: Fundação Santillana, 2015.

PÁDUA, Elisabete Matallo Marchesini de. **Metodologia da pesquisa: Abordagem teórico-prática**. 10. ed. Campinas: Papirus, 2004.

PIMENTA, Selma Garrido. Professor-Pesquisador: mitos e possibilidades. **Contrapontos** - volume 5 - n. 1 - p. 09-22 - Itajaí, jan/abr. 2005.

SAMPAIO, Ana Maria Mendes. Demandas de desenvolvimento profissional docente no município de Mariana-MG: PNE (2014-2024) e PME (2015-2024). 2018. 220 f. **Dissertação** (Mestrado em Educação) - Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2018.

SANTOS, Ana Paula Oliveira Dos. **Arranjos e Estratégias Para o Cumprimento da Emenda Constitucional 59/ 2009: Estudo do Município de Campo Grande – MS.** UFGD, 2018.

SCHEIBE, Leda. Formação de professores no Brasil: a herança histórica – **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 2, n. 2-3, p. 41-53, jan/dez. 2008. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>> Acesso em: 25 set. 2020.

SCHEIBE, Leda. Valorização e formação dos professores para a educação básica: questões desafiadoras para um novo Plano Nacional de Educação. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 31, n. 112, p. 981-1000, jul.-set. 2010.

SOUZA, Flávia Rodrigues Alves Garcia de Freitas de. O financiamento da educação, a formação continuada de professores/as no município de Goiânia e gênero [**manuscrito**]: relações e desafios, Goiânia, 2015.

VERÇOSA, Pelegrino Santos; BASSI, Marcos Edgar. Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual do Acre: a configuração da carreira dos professores. **FINEDUCA** – Revista de Financiamento da Educação, Porto Alegre, v. 9, n. 8, 2019.

VIEIRA, Sofia Lerche. **Política Educacional em tempos de Transição (1985-1995)**. Brasília: Plano 2008 (2ª edição).

UNESCO. **Declaração mundial sobre educação para todos**. Plano de ação para satisfazer as necessidades básicas de aprendizagem. Tailândia, 1990.

APÊNDICES

APENDICE A- PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

ORGANIZAÇÃO DO BLOG: A VALORIZAÇÃO DOCENTE NO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO (PME) DO MUNICÍPIO DE CAMPO GRANDE/MS

1. Introdução

A presente proposta de intervenção é resultado do trabalho de pesquisa desenvolvido e que culminou na dissertação de Mestrado intitulada: “A Valorização Docente no Plano Municipal de Educação (PME) do município de Campo Grande/MS” apresentada ao Programa de Pós-graduação Mestrado Profissional em Educação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Universidade de Campo Grande/MS, para a obtenção do Título de Mestre em Educação e uma exigência do Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Educação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), que prevê, além da produção da dissertação, a apresentação de uma proposta de intervenção, visando subsidiar o enfrentamento do problema identificado pelo/a pesquisador/a na educação básica.

A pesquisa foi desenvolvida com o intuito de investigar e analisar as políticas municipais de valorização do profissional docente do município de Campo Grande- MS, relacionando-as com as metas propostas no PME. Teve como objetivos específicos: analisar a política de valorização docente no município de Campo Grande/MS e realizar uma reflexão geral sobre o acompanhamento e o monitoramento das metas 15,16, 17 e 18 voltadas para a valorização docente e estabelecidas no Plano Municipal de Educação (PME 2015-2025) do município em foco.

Para Dourado, Grossi Junior e Furtado (2016), monitorar e avaliar são partes constantes de um único processo cujas etapas, embora distintas e complementares, não se realizam de modo isolado.

[...] Trata-se de processo complexo que irá requerer mobilização permanente da sociedade civil e política e, especialmente, dos atores definidos nos planos como responsáveis pelo monitoramento e pela avaliação. Em outras palavras, a aprovação dos planos e sua materialização não se efetivam de maneira linear; são dois momentos articulados cuja convergência demandará ações efetivas em direção ao cumprimento das metas e estratégias e a garantia dos planos como epicentro às políticas educacionais brasileiras no

âmbito nacional, estadual, municipal e local. (DOURADO; GROSSI JUNIOR; FURTADO, 2016, p. 459).

A relação de novos indivíduos no monitoramento e avaliação do PME, inúmeros deles nem sequer colaboraram ou atuaram efetivamente no processo de formulação deste, causa, com certeza, a melhoria das diretrizes e finalidades a que esse plano se propõe, com vistas a contribuir para a efetivação de um projeto municipal de educação que realmente valorize o docente e possibilite uma educação de qualidade.

Corroborando a ideia dos autores, Januzzi (2014) aponta que:

[...] monitoramento constitui um processo sistemático e contínuo de acompanhamento de uma política, programa ou projeto, baseado em um conjunto restrito – mas significativo e periódico – de informações, que permite uma rápida avaliação situacional e uma identificação de fragilidades na execução, com o objetivo de subsidiar a intervenção oportuna e a correção tempestiva para o atingimento de seus resultados e impactos. (JANUZZI, 2014, p. 32).

Desta forma, ao analisar os dados coletados com o levantamento bibliográfico, a análise documental e o levantamento empírico e considerando o cumprimento das metas 15, 16, 17 e 18 do PME, além de seu monitoramento, ficou evidente a necessidade de arquitetar ambientes de trocas entre as diversas categorias da sociedade civil e dos entes federados para um diálogo transparente sobre a valorização docente e sua efetivação no município de Campo Grande- MS. O ambiente escolhido para as trocas/compartilhamentos com os profissionais envolvidos na pesquisa e com os profissionais da educação de uma forma geral, foi, o texto em formato de mídia digital, conhecido como Blog, que pode ser visualizado facilmente. A ideia é que traga a valorização docente e de que maneira as políticas educacionais municipais abarcam alguns aspectos considerados primordiais para efetivação dessa valorização, tais como, o salário, a carreira, as condições de trabalho e a formação. Para tanto o conteúdo do Blog pretende conjugar o texto com objetos digitais, como, imagens, gráficos, tabelas, mapas, infográficos, páginas web e outros elementos. Enfim, conteúdos que tirem proveito específico do suporte digital.

Cabe destacar que o uso das tecnologias digitais é uma competência exigida pela própria Base Nacional Comum Curricular (BNCC), quando aborda a competência geral 5, que, por sua vez, está colocada da seguinte forma:

Compreender, utilizar e criar tecnologias digitais de informação e comunicação de forma crítica, significativa, reflexiva e ética nas diversas práticas sociais (incluindo as escolares) para se comunicar, acessar e

disseminar informações, produzir conhecimentos, resolver problemas e exercer protagonismo e autoria na vida pessoal e coletiva (BNCC, 2017).

Diante disso, fica claro para que o uso de tecnologias digitais para socializar o resultado da pesquisa promove um processo mais qualitativo e significativo de troca de informação e reflexão sobre as políticas públicas educacionais desenvolvidas no âmbito municipal.

2. Justificativa

Os usos de ferramentas tecnológicas são capazes de impulsionar a informação gerando novos saberes. Considerando que o uso dessas ferramentas não é mais uma opção e sim uma exigência contemporânea, viver em uma sociedade digital implica em novas formas de socialização e organização.

Assim sendo, o Blog é um espaço perfeito para tratar da valorização docente dada a complexidade do assunto e a busca de oferecer um conhecimento mais aprofundado sobre os aspectos relacionados à avaliação e o monitoramento do cumprimento das metas e ações estabelecidas no Plano Municipal de Educação (PME) do município de Campo Grande- MS, além de fazer parte da divulgação da pesquisa realizada. O Blog tem como pretensão apresentar aos leitores o tema a partir da perspectiva alcançada pelo estudo e espera-se despertar a reflexão e provocar a percepção acerca da necessidade de se aprofundar ainda mais o debate. Consiste numa ferramenta contemporânea que mais do que informar, ela tem o papel de integrar a pesquisa ao olhar crítico da sociedade civil geral trazendo conhecimento sobre o desenvolvimento, evolução e monitoramento das políticas públicas educacionais para a valorização docente.

Para tanto, dispondo sobre informação e conhecimento, MORAN nos diz:

Há certa confusão entre informação e conhecimento. Temos muitos dados, muitas informações disponíveis. Na informação, os dados estão 11 organizados dentro de uma lógica, de um código, de uma estrutura determinada. Conhecer é integrar a informação no nosso referencial, no nosso paradigma, apropriando-a, tornando-a significativa para nós. O conhecimento não se passa, o conhecimento cria-se, constrói-se (MORAN, 2007, p.54)

Apesar da criação desse Blog se dar apenas por uma das partes — a pesquisadora —, ele se justifica como sendo um produto desenvolvido por um processo de ação/intervenção

pela constante interação entre todas as partes, seja com relação às questões que levaram ao seu desenvolvimento, seja no que concerne à utilização.

Entende-se com esta proposta que a preocupação com a educação, a compreensão da organização e a distribuição de seus recursos devem envolver a sociedade, considerando que o desenvolvimento econômico, social, político e cultural do país tem relação crucial com a falta de uma educação de qualidade, já que isso contribui para acentuar, ainda mais, as desigualdades sociais.

3. Objetivos

3.1. Objetivo geral

Articular junto aos profissionais envolvidos na pesquisa a organização e publicação de um Blog com o intuito de fortalecer as discussões no campo educacional em relação à valorização docente.

3.2. Objetivos específicos

- Organizar e apresentar os elementos constitutivos da valorização docente na REME/CG;
- Propiciar à sociedade conhecer e intervir nos processos de construção e monitoramento dos planos educacionais;
- Apresentar à sociedade a importância da regulamentação de políticas públicas que assegurem a valorização docente, para que a mesma possa acompanhar de maneira efetiva as políticas para o desenvolvimento da educação de qualidade.

4. Metodologia

Para a apresentação da proposta de intervenção aos profissionais envolvidos na pesquisa, estes receberão um convite para um primeiro encontro que visa expor a ideia da organização de um Blog e propor um trabalho colaborativo entre os representantes da Comissão Municipal de Monitoramento e Avaliação do Plano Municipal de Educação de Campo Grande/MS e membros da superintendência de gestão das políticas educacionais do município.

O Blog a ser construído tratará da Valorização Docente na educação básica do município de Campo Grande- MS da rede municipal de ensino, através da divulgação do estudo realizado e posteriores complementações, com o intuito de aproximar profissionais da área da educação e sociedade civil das políticas municipais de educação desenvolvidas para atender as metas e estratégias apresentadas no PME (2015-2025) sobre a valorização docente, especificamente, sobre aspectos primordiais para efetivação dessa valorização: salário, carreira e formação.

O Blog em questão estará dividido em quatro unidades, onde apresentar-se-á uma estrutura que comportará uma análise temporal da articulação das políticas públicas de valorização docente no município de Campo Grande e a maneira como elas efetivaram alguns aspectos dessa valorização, tais como: o salário, a carreira, as condições de trabalho e a formação.

Depois de definido o conteúdo, os objetos digitais a serem utilizados será proposto um segundo encontro para apresentação do Blog aos participantes da pesquisa e abertura para que colaborem com futuras publicações.

Por fim será feito a publicação do Blog utilizando a plataforma do WordPress, disponível gratuitamente.

5. Cronograma

| Etapas | AGO | SET | OUT | NOV | DEZ |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1º Encontro para apresentação e convite para organização e publicação do Blog de forma colaborativa. | X | | | | |
| Escolha do conteúdo, ilustrações, e os demais objetos digitais que serão utilizados. | | X | X | | |
| 2º Encontro para divulgação do Blog construído e reformulação das ideias | | | | X | |
| Adequações para a publicação do Blog | | | | X | |
| Publicação do Blog | | | | | X |

6. Referências

BRASIL. Base Nacional Comum Curricular. Versão Final. 2017.

DOURADO, Luiz Fernandes; GROSSI JÚNIOR, Geraldo; FURTADO, Roberval Angelo. Monitoramento e avaliação dos planos de educação: breves contribuições. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 32, n. 2, p. 449-61 maio/ago. 2016.

JANNUZZI, Paulo de Martino. Avaliação de programas sociais: conceitos e referenciais de quem a realiza. **Estudos em Avaliação Educacional**, São Paulo, v. 25, n. 58, p. 22-42, maio/ago. 2014.

MORAN. José Manuel et al. **Novas tecnologias e mediação pedagógica**. 13. ed. Campinas: Papyrus, 2007.

APÊNDICE B- Roteiro de entrevista semiestruturada



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*
Mestrado Profissional em Educação – PROFEDUC



ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Título da pesquisa: A VALORIZAÇÃO DOCENTE NO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO (PME) E SUA MATERIALIZAÇÃO NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE CAMPO GRANDE/MS

Pesquisadora Responsável: Debora Aparecida Fernandes de Oliveira Lacerda

Orientadora: Professora Dra. Vilma Miranda de Brito

Os dados coletados nesta entrevista serão utilizados para fins de pesquisa. Lembro que suas respostas serão analisadas juntamente com as respostas de outros participantes sendo devidamente identificadas, haja vista a importância de cada um no processo de acompanhamento, monitoramento e execução das metas estabelecidas no Plano Municipal de Educação do município de Campo Grande - MS.

Nome: _____

Formação: _____

Profissão: _____

Cargo que ocupa: _____

QUESTÕES:

1- Qual foi a sua participação no processo de elaboração do Plano Municipal de Educação de Campo Grande (PME 2015-2025)?

2- Em sua opinião, qual o papel da Comissão Municipal de Monitoramento e Avaliação do Plano Municipal de Educação de Campo Grande/MS (CMMA)?

3- Em sua opinião, qual o papel do Sindicato Campo-Grandense de Educação (ACP) na avaliação e monitoramento das metas e ações estabelecidas no Plano Municipal de Campo Grande - MS?

4- Para você qual a importância do acompanhamento e o monitoramento das metas e ações estabelecidas no PME principalmente as voltadas para a valorização docente?

5- Em sua opinião as metas relacionadas à valorização docente estabelecidas no PME são priorizadas ou negligenciadas em relação a outras metas do referido documento?

6 - Considerando-se a existência de quatro metas (metas 15, 16, 17 e 18), dentre as vinte contidas no PME 2015-2025 que tratam da valorização docente, pergunta-se:

A) Meta 15: Garantir, em regime de colaboração entre a União e Estado, no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PME, política nacional municipal de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art. 61 da Lei Federal n. 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. Você tem conhecimento sobre esses dados? Considera que houve avanços?

B) 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) os (as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino. Você considera que houve avanços nessa meta aqui no município de Campo Grande- MS?

C) 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. Você avalia que esta meta está sendo atendida?

D) 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. Você considera que o município tem políticas de valorização docente que atendam esta meta?

APENDICE C- Termo de consentimento livre e esclarecido



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO
DO SUL**
Comitê de Ética com Seres Humanos



Registro de Consentimento

Convido o (a) Sr (a) para participar da Pesquisa intitulada: **A Valorização Docente no Plano Municipal De Educação (PME) e sua Materialização na Rede Municipal de Ensino de Campo Grande/MS**, sob a responsabilidade da pesquisadora **Debora Aparecida Fernandes de Oliveira Lacerda** e sob a orientação da Professora Doutora **Vilma Miranda de Brito**.

Sua participação é voluntária e se dará por meio de entrevista semiestruturada com gravação de áudio. Sendo assim, para participar da pesquisa, o (a) senhor (a): deverá conceder uma entrevista a pesquisadora, na qual responderá, oralmente, os questionamentos relacionados à valorização docente no PME e sua materialização na Rede Municipal de Ensino de Campo Grande/MS ou poderá responder um questionário via e-mail com a mesma perspectiva. Saliento que durante a entrevista a pesquisadora fará uso de gravador para captação do áudio referente às suas respostas mediante os questionamentos realizados.

Alguns dados referentes à pesquisa:

Título: A VALORIZAÇÃO DOCENTE NO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO (PME) E SUA MATERIALIZAÇÃO NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE CAMPO GRANDE/MS

Justificativa: Justifica-se a importância deste estudo por se tratar de tema extremamente relevante no atual contexto brasileiro e se intensifica, já que a sociedade educacional tenta incansavelmente aliar políticas públicas para uma educação de qualidade com políticas voltadas para a valorização docente, sendo esta uma das questões mais complicadas e que precisa de atenção do Estado e da sociedade em geral. Daí também a urgência de enxergar o PNE, assim como o PME de Campo Grande/MS como política pública educacional e social que não deve em circunstância alguma se tornar apenas um doce sonho, mas que precisa se concretizar de fato no dia a dia das escolas. E, para que isso aconteça, é imprescindível que a valorização docente esteja assegurada nas políticas desenvolvidas pelo município. Esta pesquisa configura-se portanto como uma ação de extrema relevância social, particularmente,

pelo fato de ser uma pesquisa desenvolvida no Programa de Mestrado Profissional em Educação que requer como resultado final uma proposta de intervenção sobre o objeto pesquisado além de propiciar um estudo que possa trazer à tona novos elementos que poderão contribuir para compreender como está se configurando a articulação das políticas municipais de educação para atender as metas e estratégias apresentadas no PME sobre a valorização docente e de que maneira elas abarcam alguns aspectos aqui considerados primordiais para efetivação dessa valorização, tais como o salário, a carreira, as condições de trabalho e a formação. Considerando assim, para análise, o atendimento às metas 15,16, 17 e 18 do Plano Municipal de Educação (PME 2015-2025) do município em foco.

Objetivo: Investigar e refletir sobre as políticas de valorização docente desenvolvidas no município de Campo Grande – MS no período de 2015 a 2019.

Procedimentos de Pesquisa: A coleta de dados será realizada através de questionários e entrevistas com os membros da Comissão Municipal de Monitoramento e Avaliação do Plano Municipal de Educação de Campo Grande/MS e também com membros da superintendência de gestão das políticas educacionais do município de Campo Grande – MS que atuam na coordenação de normatização das políticas educacionais, gerência de monitoramento e gerência de gestão da educação básica. O intuito é o de perceber a relação entre o que é normatizado e o que é praticado.

Garantia de Liberdade: É garantida aos sujeitos participantes a liberdade de retirar a qualquer momento seus consentimentos de participação na pesquisa, sem qualquer prejuízo pessoal.

Garantia de Acesso ao protocolo de Pesquisa: Em qualquer etapa de desenvolvimento do protocolo os sujeitos participantes terão acesso à pesquisadora e a coordenadora da pesquisa para esclarecimento de eventuais dúvidas. A orientadora da pesquisa é a Professora Doutora Vilma Miranda de Brito. Se por acaso o (a) entrevistado (a) tiver alguma dúvida quanto aos procedimentos éticos envolvidos na pesquisa, por favor, queira entrar em contato com a Coordenadora do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* Mestrado Profissional em Educação, Professora Doutora Érika Porceli Alaniz, pelo telefone (67) 3901- 1889.

Garantia de Confidencialidade: Os dados relativos da pesquisa advindas dos depoimentos descritos serão analisados conforme a metodologia da pesquisa exploratória de análise de conteúdo, sem identificação dos sujeitos participantes.

Garantia do acompanhamento do desenvolvimento da pesquisa: É direito dos sujeitos participantes ter informações sobre a pesquisa e dever da pesquisadora, mantê-los (as) informados (as) sobre o andamento da pesquisa, mesmo que de caráter parcial ou temporário.

Garantia de Isenção de Despesas e/ou Compensações: Não há despesas pessoais para os sujeitos participantes em nenhuma etapa da pesquisa, como também não há compensações financeiras ou de qualquer outra espécie relacionadas à sua participação.

Garantia Científica Relativa ao Trabalho dos Dados Obtidos: Há garantia incondicional quanto à preservação exclusiva da finalidade científica do manuseio dos dados obtidos.

Garantia de Entrega de 01 (uma) cópia do exemplar do Trabalho (resultado da pesquisa): após a finalização da pesquisa e apresentação na Banca Examinadora a pesquisadora entregará 01 (um) exemplar do trabalho para o acervo das escolas participantes da pesquisa.

Riscos da pesquisa: nesta pesquisa não se identifica desconforto ou risco aos entrevistados e, portanto, os procedimentos adotados para participação não infringem as normas legais e éticas, uma vez que obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos. A participação emprega uma metodologia de pesquisa que não implica nenhuma intervenção ou modificações fisiológicas, psicológicas e sociais dos participantes. Por fim, ressalta-se que nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à dignidade dos entrevistados.

Benefícios da pesquisa: ao participar desta pesquisa a Sra. e/ou o Sr. não terá nenhum benefício direto. Entretanto, presume-se que o presente estudo trará informações importantes que contribuirão para entender/compreender a política de valorização docente materializada no município de Campo Grande/MS, refletindo sobre as ações empreendidas e os embates decorrentes da luta dos profissionais de educação, na busca pela efetivação da valorização docente.

CONSENTIMENTO

Eu, _____,

li o Registro de Consentimento, fui informado (a) e aceito participar da pesquisa intitulada: **A Valorização Docente no Plano Municipal de Educação (PME) e sua materialização na Rede Municipal de Ensino de Campo Grande/MS**, sob a responsabilidade da pesquisadora **Debora Aparecida Fernandes de Oliveira Lacerda**, que me explicou como será toda a pesquisa de forma clara e objetiva.

Campo Grande/MS, _____ de _____ de 2021.

Assinatura do Pesquisador

Assinatura do Participante da Pesquisa

Nome completo do pesquisador: Debora Aparecida Fernandes de Oliveira Lacerda

Telefone para contato: 67-99806-3040

e-mail: debyfol@gmail.com

Endereço: Avenida dos Crisântemos, 490, BL B1 AP 32, Bairro: Lar do Trabalhador, CEP 79110-580, Campo Grande/MS.

Para tirar dúvidas a respeito da Ética na pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética com Seres Humanos da UEMS, fone: 3902-2699 ou cesh@uems.br.

ANEXOS

ANEXO I – OFÍCIO PARA SOLICITAÇÃO DA PESQUISA



Campo Grande, 19 de agosto de 2020

OFÍCIO S/Nº./2020

De: Vilma Miranda de Brito/UEMS/Unidade de Campo Grande-MS

Para: Secretária Municipal de Educação de Campo Grande-MS/SEMED
Ilma. Sra. Elza Fernandes Ortelhado

Ilma. Senhora,

Sirvo-me do presente para apresentar a pesquisadora **Debora Aparecida Fernandes de Oliveira Lacerda** (e-mail: debyfol@gmail.com, tel.:(67) 9806 3040) aluna regularmente matriculada no Programa de Pós-Graduação, Mestrado Profissional em Educação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul-UEMS/Unidade de Campo Grande, que desenvolve a pesquisa "**A valorização docente no Plano Municipal de Educação (PME) e sua materialização na Rede Municipal de Ensino de Campo Grande/MS**", sob minha orientação. O objetivo da pesquisa é o de investigar e refletir sobre as políticas de valorização docente desenvolvidas no município de Campo Grande – MS.

Nesse sentido, além da identificação e análise do aparato legal produzido pela Rede Municipal de Ensino sobre o tema, a pesquisadora precisará realizar uma coleta de dados/informações junto aos profissionais da SEMED que são integrantes da Comissão de Monitoramento e Avaliação do Plano Municipal de Educação/CMMA.

Na certeza de contar com a colaboração de V.Sa., antecipo agradecimentos.

Atenciosamente,

Profa. Dra. Vilma Miranda de Brito
Profa. do Programa de Mestrado Profissional em Educação/UEMS

ANEXO II- AUTORIZAÇÃO DA SEMED



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCACAO

OFÍCIO N. 2.524/CEFOR/SEMED

Campo Grande, 24 de agosto de 2020.

Prezada Senhora:

Em resposta ao requerimento dessa Universidade, pelo qual se solicita autorização para Debora Aparecida Fernandes de Oliveira Lacerda realizar a pesquisa "A valorização Docente no Plano Municipal de Educação (PME) e sua Materialização na Rede Municipal de Ensino de Campo Grande", com coleta de dados de profissionais desta Secretaria, integrantes da Comissão de Monitoramento e Avaliação do Plano Municipal de Educação, informamos parecer favorável.

Ainda, para início do trabalho, faz-se necessário apresentar-nos o protocolo de solicitação do Comitê de Ética e Pesquisa/CEP, cuja cópia deverá ser entregue na Gerência de Planejamento desta Secretaria, e proceder aos esclarecimentos sobre a pesquisa aos envolvidos, com apresentação do termo de consentimento livre e esclarecido.

Para acordos preliminares, estabelecer contato pelo telefone n. 2020-3827, falar com Fernanda Durte, nesta Secretaria.

Outrossim, depois da conclusão das atividades, uma cópia do trabalho completo, conforme normas da ABNT, preferencialmente encadernada, deverá ser disponibilizada na CEFOR/SEMED, para compor o acervo da biblioteca deste Órgão Central.

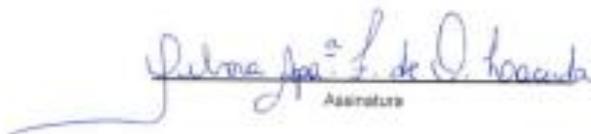
À Sra. Vânia Miranda de Brito
Professora - Programa de Pós-Graduação - Mestrado Profissional em
Educação/UEMS
- Campo Grande - MS

ENDEREÇO: BR-040, KM 10,5, AL. A. HENRIQUEZ, CEP: 76000-000, Fone: (51) 3311-3100 - E-mail: semed@sem.mt.gov.br

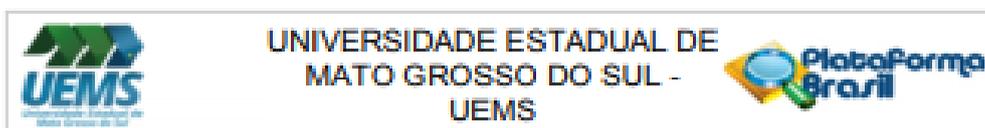


725e4ef31cd5bf02b302b8c1b693a7e740ba18ef

ANEXO III- FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS

|  MINISTÉRIO DA SAÚDE - Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa - CONEP FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS | | | |
|---|-----------------------------|--|--|
| 1. Projeto de Pesquisa: A VALORIZAÇÃO DOCENTE NO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO (PME) E SUA MATERIALIZAÇÃO NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE CAMPO GRANDE/MS | | | |
| 2. Número de Participantes da Pesquisa: 30 | | | |
| 3. Área Temática: | | | |
| 4. Área do Conhecimento: Grande Área 7. Ciências Humanas | | | |
| PESQUISADOR RESPONSÁVEL | | | |
| 5. Nome: DEBORA APARECIDA FERNANDES DE OLIVEIRA LACERDA | | | |
| 6. CPF: 973.537.871-04 | | 7. Endereço (Rua, n.º): Avenida dos Cristóvãos SOBRINHO BL B1 AP 32 CAMPO GRANDE MATO GROSSO DO SUL 79130580 | |
| 8. Nacionalidade: BRASILEIRO | 9. Telefone: 67998063040 | 10. Outro Telefone: | 11. Email: debyta@gmail.com |
| Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto acima. Tenho ciência que essa folha será anexada ao projeto devidamente assinada por todos os responsáveis e fará parte integrante da documentação do mesmo. | | | |
| Data: <u>30</u> / <u>03</u> / <u>2020</u> | |  Assinatura | |
| INSTITUIÇÃO PROPONENTE | | | |
| 12. Nome: Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul | | 13. CNPJ: 00.891.303/0001-80 | 14. Unidade/Órgão: Fundação Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul |
| 15. Telefone: (67) 3902-2380 | | 16. Outro Telefone: | |
| Termo de Compromisso (do responsável pela instituição): Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas Complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo sua execução. | | | |
| Responsável: <u>Profa. Dra. Debora Aparecida Fernandes de Oliveira Lacerda</u> CPF: <u>264915528-27</u> | | | |
| Cargo/Função: <u>Coordenadora de Métodos Profissionais em Educação (Professora)</u> | | | |
| Data: <u>30</u> / <u>03</u> / <u>2020</u> | |  Assinatura | |
| PATROCINADOR PRINCIPAL | | | |
| Não se aplica. | | | |

ANEXO IV – PARECER CONSUBSTANCIADO



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A VALORIZAÇÃO DOCENTE NO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO (PME) E SUA MATERIALIZAÇÃO NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE CAMPO GRANDE/MS

Pesquisador: DEBORA APARECIDA FERNANDES DE OLIVEIRA LACERDA

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 40005720.7.0000.8030

Instituição Proponente: Fundação Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.548.540

Apresentação do Projeto:

Este projeto tem como objeto de pesquisa a materialização das metas relacionadas à valorização docente no Plano Municipal de Educação (PME) de Campo Grande/MS. Apresenta como objetivo investigar, analisar e acompanhar as políticas municipais de valorização do profissional docente evidenciando se as metas propostas no PME do município de Campo Grande estão sendo materializadas. Trata-se de uma pesquisa qualitativa que tem como procedimentos para a coleta de dados o levantamento bibliográfico, a análise documental e o levantamento empírico que envolve a aplicação de entrevista semiestruturada.

Para investigar, analisar e acompanhar as políticas municipais de valorização do profissional docente, delimita-se algumas etapas, tais como: pesquisar a política de valorização docente no Brasil com destaque para os Planos Nacionais de Educação (PNE) de 2001 e de 2014; analisar a política de valorização docente no município de Campo Grande/MS; realizar uma reflexão geral sobre o acompanhamento e o monitoramento das metas e ações estabelecidas no PME voltadas para a valorização docente. O intuito é que a análise dos

resultados obtidos na pesquisa contribua para avaliar se as políticas desenvolvidas pelo município de Campo Grande têm contribuído com a valorização docente, em atendimento às metas do PME. A partir dos resultados da pesquisa, pretende-se elaborar uma proposta de intervenção, que é uma exigência prevista no Projeto Pedagógico do Programa Mestrado Profissional em Educação.

Endereço: Rodovia Dourados Itahum - Km 12 - Cx-351
Bairro: Cidade Universitária **CEP:** 79.804-970
UF: MS **Município:** DOURADOS
Telefone: (67)3902-2999 **E-mail:** cesh@uems.br



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE
MATO GROSSO DO SUL -
UEMS



Continuação do Protocolo: 4.548.540

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo primário: Investigar e analisar as políticas de valorização docente desenvolvidas no município de Campo Grande – MS no período de 2015 à 2019.

Objetivo Secundário:

- Pesquisar a política de valorização docente no Brasil buscando apreender como a legislação nacional vem orientando a gestão local.
- Explorar as ações de acompanhamento e de monitoramento das metas estabelecidas no PME do município de Campo Grande/MS.
- Analisar a política de valorização docente materializada no município de Campo Grande/MS, refletindo sobre as ações empreendidas e os embates decorrentes da luta dos profissionais de educação, na busca pela efetivação da valorização docente.

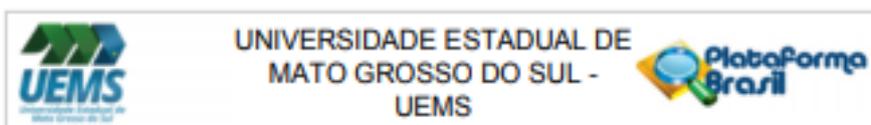
Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos da pesquisa: Conforme previsto no art.18 da Resolução CNS nº 510 de 2016, nos projetos de pesquisa em Ciências Humanas e Sociais, entende-se que os procedimentos metodológicos podem causar danos maiores ao participante do que os existentes na vida cotidiana, em consonância com o caráter processual e dialogal dessas pesquisas. Assim sendo, entende-se que na presente pesquisa corre-se o risco do participante sentir cansaço, constrangimento ou alterações de comportamento durante o preenchimento do mesmo, como também alterações de visão de mundo em função da relação profissional com a educação, estando o(a) respondente livre para responder as perguntas num momento posterior, respeitando o prazo da pesquisa.

Benefícios da pesquisa: ao participar desta pesquisa a Sra. e/ou o Sr. não terá nenhum benefício direto. Entretanto, presume-se que o presente estudo trará informações importantes que contribuirão para entender/compreender a política de valorização docente materializada no município de Campo Grande/MS, refletindo sobre as ações empreendidas e os embates decorrentes da luta dos profissionais de educação, na busca pela efetivação da valorização docente.

Riscos e benefícios descritos no 'registro de consentimento' e no 'Arquivo de informações básicas'.

Endereço: Rodovia Dourados Itahum - Km 12 - Ca:351
 Bairro: Cidade Universitária CEP: 79.004-070
 UF: MS Município: DOURADOS
 Telefone: (67)3302-3000 E-mail: cesh@uems.br



Continuação do Parecer: 4.548.540

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa da área educacional.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Apresentou folha de rosto e autorização institucional assinadas; e registro de consentimento.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Diante do exposto, o CESH/UEMS, de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS nº 510 de 2016, na Resolução CNS nº 466 de 2012 e na Norma Operacional nº 001 de 2013 do CNS, manifesta-se pela **APROVAÇÃO** em virtude do(a) pesquisador(a) ter atendido as recomendações do parecer anterior. Conforme orientações das resoluções vigentes que regem a ética em pesquisa com seres humanos:

* O pesquisador deve comunicar qualquer evento adverso ou alteração feita na pesquisa, imediatamente ao Sistema CEP/CONEP;

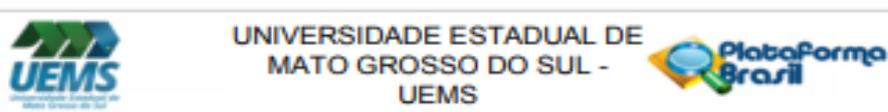
** O pesquisador deve apresentar relatório final ao Sistema CEP/CONEP, via notificação na Plataforma Brasil.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

| Tipo Documento | Arquivo | Postagem | Autor | Situação |
|---|---|------------------------|--|----------|
| Informações Básicas do Projeto | PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1492430.pdf | 13/02/2021 18:59:17 | | Aceito |
| Projeto Detalhado / Brochura Investigador | PROJETO_VERSAOFINALDEBORA_2021.pdf | 13/02/2021 18:52:25 | DEBORA APARECIDA FERNANDES DE OLIVEIRA LACERDA | Aceito |
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência | REGISTRO_CONSENTIMENTO_2021.pdf | 13/02/2021 18:51:54 | DEBORA APARECIDA FERNANDES DE OLIVEIRA LACERDA | Aceito |
| Outros | QUESTIONARIO_PESQUISA_DEBORA_reorganizado.pdf | 03/12/2020 08:38:01 | DEBORA APARECIDA FERNANDES DE OLIVEIRA LACERDA | Aceito |
| Outros | AUTORIZACAO_SEMED_DEBORA.pdf | 07/11/2020 21:34:13 | DEBORA APARECIDA FERNANDES DE OLIVEIRA LACERDA | Aceito |

Endereço: Rodovia Dourados Itahum - Km 12 - Cx-351
 Balno: Cidade Universitária CEP: 79.804-070
 UF: MS Município: DOURADOS E-mail: cesh@uems.br
 Telefone: (67)3922-2699



Continuação do Parecer: 4.548.543

| | | | | |
|----------------|--------------------------|------------------------|---|--------|
| Outros | OFICIO_SEMED.pdf | 07/11/2020 21:30:10 | DEBORA APARECIDA FERNANDES DE OLIVEIRA LACERDA | Aceito |
| Folha de Rosto | img20200401_10021156.pdf | 01/04/2020 10:09:04 | DEBORA APARECIDA FERNANDES DE OLIVEIRA LACERDA | Aceito |

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

DOURADOS, 20 de Fevereiro de 2021

Assinado por:
Fabiana Perez Rodrigues Bergamaschi
(Coordenador(a))

Endereço: Rodovia Dourados Itahum - Km 12 - Cx-351
 Bairro: Cidade Universitária CEP: 79.804-970
 UF: MS Município: DOURADOS
 Telefone: (67)3902-2699 E-mail: cesh@uems.br