



ANPEd - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação

7939 - Trabalho Completo - XV Reunião Regional da ANPED Centro-Oeste (ANPED-CO) (2020)

ISSN: 2595-7945

GT 05 - Estado e Política Educacional

VALORIZAÇÃO DOCENTE EM DOURADOS/MS: EMBATES EM TORNO DAS DEFINIÇÕES DO PME (2015-2025)

Flávia Paula Nogueira Aranda - UFGD - Universidade Federal da Grande Dourados

Fabio Perboni - UFGD - Universidade Federal da Grande Dourados

VALORIZAÇÃO DOCENTE EM DOURADOS/MS: EMBATES EM TORNO DAS DEFINIÇÕES DO PME (2015-2025)

Introdução

O presente estudo deriva de uma pesquisa de mestrado que analisou presença da valorização docente nas discussões de formulação do Plano Municipal de Educação de Dourados (PME) (2015-2025). O recorte aqui proposto debruça-se sobre a política salarial presente na elaboração da meta 17 do documento tratando dos embates que envolveram a elaboração do texto final da lei.

Parte-se do pressuposto de que o conceito de valorização docente abrange múltiplas dimensões objetivas, como: regime de trabalho; piso salarial profissional; carreira docente com possibilidade de progressão funcional; concurso público de provas e títulos; formação e qualificação profissional; tempo remunerado para estudos, planejamento e avaliação, assegurado no contrato de trabalho, e condições de trabalho assim como dimensões subjetivas: reconhecimento social, autorrealização e dignidade profissional (LEHER, 2011).

Com abordagem qualitativa o estudo teve *corpus* documental constituído de diversas fontes que apresentam os processos e resultados da elaboração do PME com documentos produzidos pela prefeitura local, por fontes jornalísticas da cidade e material do sindicato municipal dos trabalhadores em educação. As fontes documentais foram analisadas à luz da produção da área, sistematizada em artigos, dissertações e teses.

Salário e Remuneração Docente no PME Dourados-MS: análise da Meta 17

Em termos de legislação, a discussão sobre o salário docente não é nova e foi alvo de inúmeros embates, que resultaram na aprovação de normativos nacionais sobre o tema, com destaque para a Lei n.º 11.738/2008 que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) dos profissionais do magistério, já prevista da Constituição Federal de 1988. O lapso temporal de 20 anos para sua aprovação, indicia as divergências sobre o tema. O PSPN tem como finalidade remunerar dignamente os profissionais do magistério, pois “um salário adequado concorre para a construção da imagem profissional e confere aos educadores um sentimento de pertencimento social” fator indispensável para que os mesmos possam contribuir para a construção de uma sociedade mais igualitária e justa, conforme exige a profissão (Vieira, 2013).

Outro documento que merece destaque é a Lei n.º 13.005/2014 que sancionou o Plano Nacional de Educação (PNE), tendo em sua meta 17 a proposição de equiparar o salário do professor à de outros profissionais com a mesma titulação.

Não obstante a importância dessas leis nacionais, sua materialização se dá no âmbito dos sistemas de ensino, seja nos estados ou nos municípios, responsáveis pela oferta da educação básica no Brasil.

No município de Dourados, as discussões em torno da formulação do Plano Municipal de Educação (PME) iniciaram-se logo após a aprovação do PNE (2014), a iniciativa partiu do poder executivo que organizou por meio da Secretaria Municipal de Educação (SEMED) uma comissão de elaboração do PME, com representantes da sociedade civil, do poder executivo e do legislativo municipal. (DOURADOS, 2015).

Tal comissão se responsabilizou pelas reuniões, plenárias e sistematização das estratégias formuladas pela sociedade civil, envolvendo centenas de pessoas no processo que resultou em um documento final, enviado ao executivo. A partir do documento final da comissão o executivo elaborou o Projeto de Lei (PL) n.º 14/2015, encaminhado ao poder legislativo para aprovação.

Entretanto, o PL que chegou para aprovação na câmara municipal sofreu muitas alterações em relação ao elaborado pela comissão de elaboração do PME, notou-se que 80% das estratégias presentes no texto sofreram modificações ou foram suprimidas. O executivo municipal alegou que as modificações eram necessárias por orientação da procuradoria do município, dando assim uma justificativa legal para uma decisão que de fato estava amparada em uma orientação política. Destaca-se que entre a apresentação do texto final ao legislativo e sua aprovação final decorreram menos de uma semana, reduzindo a possibilidade de debate sobre a proposta.

Considerando o recorte proposto, esta análise centra-se na meta 17 do PME (2015) esta é composta por seis estratégias, na proposta elaborada pela comissão era composta por quatorze estratégias, portanto, foram suprimidas oito estratégias (57%), do total, destacamos a seguir duas delas para análise.

Quadro 1 – Duas das estratégias suprimidas do Projeto de Lei N.º 14/2015

Estratégia	Texto do Projeto de Lei
------------	-------------------------

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

Fonte: Projeto de Lei-Plano Municipal de Educação

A estratégia 17.12 que trata do aumento salarial decorrente do nível de formação foi suprimida do PME, atualmente os percentuais de incremento salarial decorrentes da formação previstos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) de Dourados são 10% como incentivo a formação continuada nível Especialização, 5% para nível de Mestrado e 5% para nível de Doutorado (DOURADOS, 2007).

Já a estratégia 17.13 trata dos percentuais de aumento salarial conforme a progressão funcional propondo valores de 15% e 10% para cada mudança de faixa salarial. Utilizando novamente como base o PCCR, atualmente os salários são reajustados da seguinte maneira: 10% na primeira progressão que ocorre três anos após a efetivação do servidor e 5% a cada nova mudança, que ocorre a cada cinco anos (DOURADOS, 2007).

As outras seis estratégias suprimidas da meta 17 do PL, tratavam de investimentos para carreira dos docentes, para o grupo administrativo e gestores da educação básica. A estratégia 17.4 propunha elevar o percentual de gratificação salarial dos grupos de apoio e gestão educacional, a estratégia 17.6 tratava de garantir reposição salarial retroativa, com aumento gradativo em 20% a cada dois anos.

A estratégia 17.8 propunha a criação de um conselho formado por profissionais da educação para debater e acompanhar as propostas de valorização dos profissionais em educação, a estratégia 17.9 visava a implantação de infraestrutura, segurança e bem-estar nos espaços escolares (iluminação, climatização e mobiliários que contribuíssem para a postura e saúde física do professor em sala de aula), já a estratégia 17.10 sugeria um adicional de incentivo salarial para o grupo administrativo, por fim, a estratégia 17.11 recomendava garantir aos professores uma opção de jornada de trabalho em uma única unidade de ensino.

Considerações Finais

A discussão da temática é bastante complexa, mas de suma importância, está ligada a melhoria da qualidade do ensino público compreendendo que não é possível um ensino de qualidade sem a valorização dos profissionais envolvidos no processo de ensino-aprendizagem, tendo os professores como protagonistas na construção e mediação do conhecimento. Nesse sentido, estes sujeitos precisam ser reconhecidos e valorizados conforme os textos da legislação nacional, com remuneração digna, jornada de trabalho e capacitação profissional (formação inicial e continuada), aspectos evidenciados como direito em plano de carreira específico. As análises empreendidas por meio deste estudo evidenciam que as estratégias suprimidas agregariam valorização a profissão docente, em uma proposição para os próximos 10 anos (2015-2025).

Embora o PME não contemple as discussões coletivas elaboradas no processo de formulação, reconhece-se que foi significativa a participação de todos os segmentos na discussão da proposta, não houve nenhum outro momento em que a sociedade civil pode se

mobilizar e expor suas ideias, no intuito de contribuir para a melhoria da qualidade da educação municipal. Embora todo processo tenha sido conduzido por comissão indicada pelo executivo municipal, este não reconheceu as propostas elaboradas, articulando-se internamente e com o legislativo para a aprovação de uma lei significativamente diferente da proposta elaborada com a participação da sociedade.

A maneira arbitrária como as estratégias foram suprimidas do documento não permitiu estabelecer um diálogo entre o poder executivo, legislativo e a categoria dos profissionais em educação de Dourados, evidenciando que a valorização salarial dos profissionais de educação não se configurou como uma política pública para o município.

Palavras-chave: Planejamento Educacional. Valorização Docente. Piso Salarial. Plano Municipal de Educação.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei Nº 11.738 de 16 de Julho de 2008.** Lei do Piso Salarial Profissional Nacional. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=12253&Itemid=86>. Acesso em: 20 ago.2020.

BRASIL. **Lei Nº 13.005 de 25 de Junho de 2014.** Plano Nacional de Educação. Disponível em: <<http://pne.mec.gov.br/conhecendo-o-pne>>. Acesso em: 20 ago.2020.

DOURADOS. **Lei Nº 118 de 31 de dezembro, 2007.** Dispõe sobre os planos de Cargos e Carreira. Dourados: Gabinete do prefeito, Prefeitura Municipal. 2007. Disponível em: <http://www.dourados.ms.gov.br/index.php/lc-118_2007-pccr-dos-profissional-da-educacao-municipal-de-dourados-tabelas-de-2014-atualizadas/> Acesso em: 20 ago.2020.

DOURADOS. **Lei Nº 3.904 de 23 de Junho de 2015.** Plano Municipal de Educação. Disponível em :<<http://www.dourados.ms.gov.br/wp-content/uploads/2015/07/Lei-n%C2%BA-3904-PME-Dourados-MS.pdf>> Acesso em: 20 ago.2020.

LEHER, Roberto. **Valorização do Magistério.** In: Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente (GESTRADO). Belo Horizonte, MG, 2011. Disponível em: <<http://www.gestrado.net.br/?pg=dicionario-verbetes&id=430>>. Acesso em: 20 ago.2020.

VIEIRA, Juçara Dutra. **Piso Salarial para educadores brasileiros: quem toma partido?**.Campinas, SP:Autores Associados, 2013.