

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA

MÔNICA ALMEIDA DE OLIVEIRA

**VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO PREVISTA NO PLANO
NACIONAL DE EDUCAÇÃO**

**Uruguiana
2016**

MÔNICA ALMEIDA DE OLIVEIRA

**VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO PREVISTA NO PLANO
NACIONAL DE EDUCAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Licenciatura em Ciências da Natureza da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Licenciada em Ciências da Natureza.

Orientador: Dr. Ailton Jesus Dinardi

**Uruguaiana
2016**

MÔNICA ALMEIDA DE OLIVEIRA

**VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO PREVISTA NO PLANO
NACIONAL DE EDUCAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Licenciatura em Ciências da Natureza da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Licenciada em Ciências da Natureza.

Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado em: dia, mês e ano.

Banca examinadora:

Dr. Ailton Jesus Dinardi
Orientador
(UNIPAMPA)

Dra. Elena Maria Billig Mello
(UNIPAMPA)

Me. Dário Vinícius Ceccon Lanes
(Instituto Laura Vicuña)

Dedico este trabalho a meu filho Pedro, companheiro de todas as horas, razão da minha vida. Dedico a Deus que guiou meu caminho para que eu encontrasse minha vocação.

AGRADECIMENTO

Ao Prof. Dr. Ailton Jesus Dinardi, que orientou esse trabalho com carinho, dedicação e paciência mostrando que a humildade é uma de suas tantas virtudes.

A todos os professores do curso de Licenciatura em Ciências da Natureza, mas especialmente ao professor Dário Ceccon e a professora Carla Spohr que souberam transmitir seus conhecimentos levando em consideração a afetividade.

Agradeço aos meus colegas e amigos Carla Bairros, Guilherme Salgueiro e Vera Reppetto que foram meus companheiros nas alegrias e lutas nessa caminhada.

Agradeço minha família, especialmente minha mãe que zelou por meu filho na minha ausência.

Agradeço a minha prima Eleonora que segurou da minha mão nos momentos difíceis.

E por fim, agradeço a meu pai João Carlos Azevedo de Oliveira “in memoriam” que me ensinou que enquanto houver um sopro de vida devemos lutar pelo que almejamos.

...“Não me basta achar caminhos, eu quero a
razão da estrada”...

Ivo Fraga

VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO PREVISTA NO PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO

Mônica Almeida de Oliveira¹

Ailton Jesus Dinardi²

RESUMO:

O presente artigo tem por objetivo apresentar, através de uma análise documental, um estudo sobre valorização dos profissionais em educação ao longo da história e da Meta 17 do PNE (Plano Nacional de Educação) que objetiva garantir a valorização dos profissionais da educação básica, fazendo um breve apanhado da história desses profissionais, analisando fatores que influenciam a valorização dos mesmos, tais como: formação, plano de carreira e cumprimento da Lei do Piso Salarial Nacional. Ao longo das discussões procurou-se discutir as diferenças qualitativas apresentadas pelos PEE (Plano Estadual de Educação) do Rio Grande do sul e do PME (Plano Municipal de Educação) do município de Uruguaiana em relação ao PNE (Meta 17). Pode-se concluir que o PNE, bem como os demais documentos dos entes federativos, que estes objetivam incitar discussões sobre a possibilidade de concretização efetiva da valorização dos profissionais em educação, proporcionando a garantia da valorização esperada.

Palavras-chave: Valorização de Professores, Plano Nacional, Piso Salarial Nacional

INTRODUÇÃO

Nóvoa, em seu artigo “O Passado e o Presente dos Professores”, define:

Os professores são funcionários, mas de um tipo particular, pois a sua ação está impregnada de uma forte intencionalidade política, devido aos projetos e às finalidades sociais de que são portadores. No momento em que a escola se impõe como instrumento privilegiado da estratificação social, os professores passam a ocupar um lugar-charneira nos percursos de ascensão social, personificando as esperanças de mobilidade de diversas camadas da população: agentes culturais, os professores são também, inevitavelmente, agentes políticos. (NÓVOA, 1992, p.17).

Se a ascensão social dos cidadãos inegavelmente passa pela escola e pelas mãos dos educadores, estes não são vistos, há tempos, como merecedores de valorização por parte daqueles que passaram, se valorizaram, ascenderam social e muitas vezes politicamente e se esqueceram do retorno a quem é de direito.

A história da educação no Brasil assim como a história da valorização dos profissionais que trabalham em educação tem mostrado trajetórias construídas com muita abnegação tendo em vista que a educação e tudo que a ela está relacionada, não foram

¹ Acadêmica de Licenciatura Ciências da Natureza, Universidade Federal do Pampa-UNIPAMPA, campus Uruguaiana moaze_vedo@hotmail.com

² Professor da Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA, Campus de Uruguaiana-RS. Ailtondinardi@gmail.com

consideradas pelos governantes, como prioridade enquanto pilar para o desenvolvimento da nação e da ascensão profissional e econômica dos cidadãos. Nem foi aplicada de forma efetiva uma política pública que alavancasse o progresso da educação. Com relação a esse panorama tem-se discutido essas questões há bastante tempo, além de terem sido criadas leis que regulamentaram anteriormente algumas decisões que contribuiriam, mesmo que lentamente, para o que se tem conquistado e garantido atualmente.

Recentemente, para impulsionar o desenvolvimento da educação foi criada o Plano Nacional de Educação 2014-2024 (PNE), através da Lei Federal nº 13.005, de 25 de junho de 2014, não inédito, porém em moldes diferentes das tentativas anteriores. O Plano Nacional de Educação-PNE é uma lei ordinária, prevista na Constituição Federal, que entrou em vigência no dia 26 de junho de 2014 e terá validade de 10 anos. Este PNE estabelece diretrizes, metas e estratégias referentes à educação e que devem ser implantadas concomitantemente com os planos estaduais e municipais que devem ser reformulados ou criados, embasados neste PNE (BRASIL, 2014).

Essa lei determina a erradicação do analfabetismo; a universalização do atendimento escolar; melhoria da qualidade do ensino; formação para o trabalho; promoção humanística, científica e tecnológica do país; e estabelecimento de meta de aplicação de recursos públicos em educação como proporção do produto interno bruto.

O PNE 2014-2024 envolve o poder público em ações que estabelecem 20 metas que objetivam ampliar o acesso desde a educação infantil até o ensino superior, melhorar a qualidade do ensino e contribuir com a formação e valorização dos professores, entre outros.

O presente artigo pretende apresentar um estudo sobre a valorização dos profissionais em educação ao longo da história e da Meta 17 do PNE que objetiva garantir a valorização dos profissionais da educação básica, inclua-se a esses os funcionários de escola.

METODOLOGIA

A pesquisa investiga o mundo em que o homem vive e o próprio homem. Para esta atividade, o investigador recorre à observação e à reflexão que faz sobre os problemas que enfrenta, e às experiências, passada e atual, dos homens na solução destes problemas, a fim de munir-se dos instrumentos mais adequados à sua ação de intervir no seu mundo para construí-lo adequado à sua vida (DINARDI, 2005).

A metodologia utilizada na construção desse artigo esta fundamentada em uma pesquisa qualitativa do tipo documental, usando em determinados momentos dados

quantitativos. Para Minayo (2000), o conjunto de dados, quantitativos e qualitativos, não se opõe. Ao contrário, se complementam, pois a realidade abrangida por eles interage dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia. Segundo Chizzotti (1998), na pesquisa qualitativa todos os fenômenos são igualmente importantes e preciosos e que não devemos descartar a coleta de dados quantitativos, principalmente na etapa exploratória de campo ou nas etapas em que estes dados podem mostrar uma relação mais intensa entre fenômenos particulares.

Ao serem analisados os documentos, a estrutura textual desse artigo fará um apanhado sobre os acontecimentos envolvidos nas questões de valorização dos profissionais em educação básica que vão desde a história da valorização dos professores, entre a época da colonização do Brasil até os dias de hoje, como surgiu o PNE e quais suas intenções em relação à meta 17 (referente à valorização dos profissionais em educação) e por último o que dizem os planos estaduais e municipais de educação sobre a meta em questão.

A análise da Meta 17 do PNE usará como contra ponto as estratégias que serão utilizadas pelo Plano Estadual de Educação (PEE) do Estado do Rio Grande do Sul e pelo Plano Municipal de Educação (PME) do município de Uruguaiana no cumprimento desta meta, com o intuito de verificar a existência ou não de contrariedades, áreas de silêncio, avanços e retrocessos entre esses três planos.

(DES)VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES – CONTEXTO HISTÓRICO

A desvalorização dos professores iniciou-se ainda no período colonial quando a educação foi delegada aos Jesuítas que executavam esse trabalho como se fora um “trabalho intelectual” vinculado à Colônia. Em 1772, após a expulsão dos jesuítas, surgiu uma “política de oferta direta de instrução através de professores assalariados” (MONLEVADE, 2001, p. 23). Essa política baseava-se nas chamadas “aulas régias” que consistia na presença de um professor que era capacitado para lecionar disciplinas específicas e por esse motivo era muito mal pago.

Com o fracasso das aulas régias surgiram as primeiras escolas particulares (formadas por religiosos e professores autônomos). “Nestas pequenas escolas privadas, quando bem sucedidas, surgiram também os primeiros professores assalariados não públicos e talvez os primeiros funcionários não escravos” (MONLEVADE, 2001, p. 23).

O ensino público e gratuito surgiu em 1834 com o Ato Adicional à Constituição do Império. Para o pagamento de salários foi criado um “imposto sobre vendas e consignações,

que taxava a movimentação do comércio e da indústria que nasciam ou cresciam nas cidades maiores” (MONLEVADE, 2001, p. 33). Sendo assim, foram criadas várias escolas públicas nas Províncias mais ricas, com a oferta de professores primários que recebiam baixos salários e nas Províncias mais pobres foram criadas algumas escolas onde o salário dos professores era insuficiente “mesmo assim, com pouca formação e menor salário, o professor e a professora primária do Império gozavam de grande prestígio social, porque eram as pessoas mais sábias de cada cidade e povoado” (MONLEVADE, 2001, p.34).

As ideias modernistas dos republicanos e o movimento dos “pioneiros da escola nova”, nos anos vinte do século passado, defendiam que os professores de ensino secundário deveriam possuir curso superior de filosofia, ciências e letras. Porém essa exigência foi intensificada quando em 1934 a formação superior foi atrelada à garantia de emprego.

Em 1934, após um século da criação da educação pública primária, esta se expandiu. Já as escolas secundárias eram poucas por serem consideradas importantes apenas para quem pretendesse cursar o ensino superior. O secundário era atendido pelos liceus nas capitais das Províncias ou por colégios particulares de católicos e evangélicos.

Em 1931, quando o Ministério da Educação foi criado, foi oficializado o registro profissional que passou a ser exigido em concursos públicos juntamente com os diplomas. Segundo Monlevade (2001, p. 44), “de 1934 em diante surge com força uma nova identidade do magistério, a do professor secundário “licenciado”, ou seja, habilitado por um curso superior específico correspondente a uma ou mais disciplinas do currículo de ginásios e colégios”.

Das décadas de 1934 até 1964 surgiu no Brasil uma “elite do magistério” os salários dos professores secundários eram próximos aos salários dos professores universitários o que lhes garantia grande prestígio. O regime de trabalho desses professores secundários era integral, sendo que 24 horas semanais em regência e o restante das horas para planejamento e aperfeiçoamento. Portanto houve uma diferenciação entre os professores primários e os professores secundários.

Com a Lei de Diretrizes da Educação Nacional (LDB) de 1961, foram criados vários cursos, colegial “clássico” e “científico” e cursos de licenciatura na maioria das áreas do conhecimento e em especial o curso de pedagogia para os cursos normais.

Neste período, o Brasil passou por um processo de intensa industrialização havendo um grande crescimento econômico e um considerável êxodo rural. As pessoas acreditavam na educação como uma forma de ascensão social. Houve uma massificação de pessoas nas cidades e também uma grande procura por escolas primárias e secundárias. Em virtude dessa

explosão demográfica os professores secundários foram perdendo seus privilégios para os professores de ensino superior. Portanto, o grande aumento populacional, de 5% ao ano, que ocorreu de 1934 a 1988, aumentou o número de pessoas com idade escolarizável e também um número significativo de professores o que contribuiu também para a desvalorização desses profissionais.

Para o cumprimento dos salários destinados à educação foram criados impostos para a manutenção e ao desenvolvimento do ensino (MDE), já que de 1834 até então eram pagos com impostos estaduais e municipais. Porém os recursos do MDE passaram a ser desviados, por políticos da época, para obras que consideravam importantes para o desenvolvimento econômico do país, aumentando ainda mais a desvalorização, principalmente dos professores secundários, já que os professores primários sempre foram mal pagos.

Sendo assim, os professores tiveram que aumentar sua jornada de trabalho em função de seus salários insuficientes. O aperfeiçoamento na formação em licenciaturas e na profissão já não tinha muita importância para esses profissionais porque facilmente conseguiriam empregos mesmo com pouca qualificação. Essas perdas na valorização desses profissionais repercutem até os dias atuais.

Devemos registrar também, que ao longo dos anos, houve uma visão distorcida sobre a profissão de professor, que contribuiu para a sua desvalorização, quando em algumas situações o trabalho do professor é considerado sacerdócio ou vocação limitando esses sujeitos às possibilidades de almejar melhores salários e condições de trabalho.

ALGUNS FATORES QUE INFLUENCIAM A VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO

Não se pode falar de valorização de profissionais em educação se não falar sobre a importância da formação, da estrutura educacional brasileira, promoções, plano de carreira e financiamento público como fatores que influenciam grandemente a valorização desses profissionais.

FORMAÇÃO

A formação e a valorização estão intrinsecamente relacionadas quando se considera que a má formação ou a ausência de formação em licenciaturas ou cursos que não preparam satisfatoriamente o profissional pode levar a uma desvalorização pessoal que influenciará na

qualidade de seu trabalho docente e também em sua remuneração. O desafio atual, segundo Nóvoa (1992) está:

Na valorização de paradigmas de formação que promovam a preparação de professores reflexivos, que assumam a responsabilidade do seu próprio desenvolvimento profissional e que participem como protagonistas na implementação das políticas educativas (pág. 27).

Conforme dados do Instituto de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP), até 2014 apenas 76,2% dos professores da educação básica possuíam curso superior (Figura 1), contrariando a meta esperada pelo Plano Nacional de Educação que seria de 100% até 2024. Nas séries finais do ensino fundamental 49,1% dos professores possuíam formação adequada na área que atuavam e no ensino médio, 59,% dos professores tinham licenciatura em suas áreas de atuação.

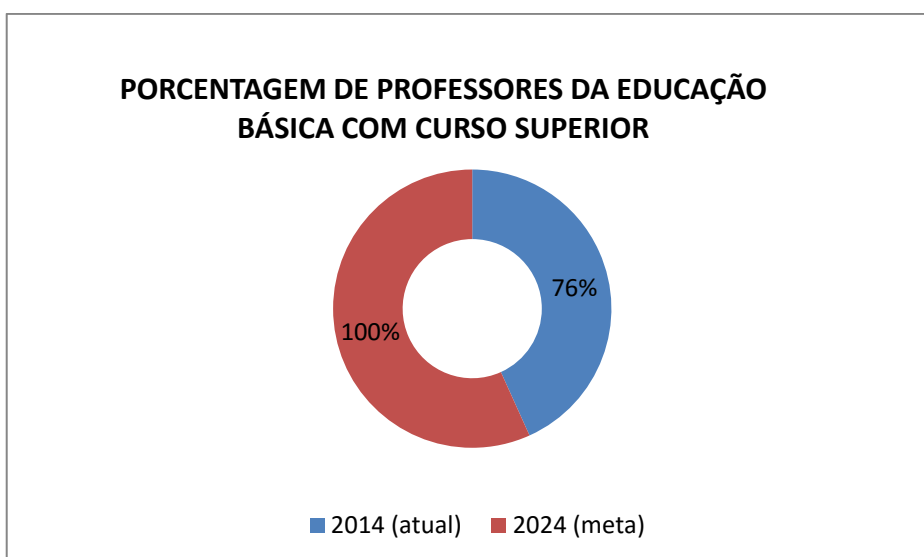


Figura 1. Porcentagem de professores da Educação Básica com Curso Superior em 2014.

Fonte: MEC/Inep/DEED/Censo Escolar, modificado pela autora.

ESTRUTURA EDUCACIONAL

A estrutura educacional brasileira não tem contribuído para o processo de valorização, pois conta com 5565 sistemas municipais de ensino, 26 sistemas estaduais, um sistema no Distrito Federal e um Federal. Esses diversos sistemas tem formas diferentes de pensar educação e cada um tem sua autonomia para conduzir seus recursos humanos e estruturais, o que pode dificultar a equiparação dos salários entre os estados e municípios brasileiros prevista na meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE) e que somente será viabilizada se o Piso Salarial Nacional dos professores for pago de forma integral em todo Brasil.

PROMOÇÕES E PLANO DE CARREIRA

As promoções contribuem para valorização dos profissionais em educação através do aperfeiçoamento em cursos de formação e formação continuada que permitem a motivação desses profissionais, melhorando suas práticas educativas.

Segundo o artigo 67 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1996), os sistemas de ensino deverão promover a valorização dos profissionais em educação através de planos de carreira e o considera uma importante estratégia para atingi-la. O plano de carreira inclui ingresso por concurso público, formação continuada, piso salarial, progressão funcional baseada na titulação e na avaliação por desempenho, período reservado a estudos, planejamento e avaliação, e condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996).

O plano de carreira está vinculado ao Piso Salarial e alguns entes federados o atrelam ao não cumprimento dessa lei, pois os profissionais com o tempo de serviço, desempenho e qualificação movimentam-se entre as classes, níveis, referências e graus provocando alterações nas estruturas dos planos de carreiras e remunerações. Como essas estruturas estão vinculadas, uma alteração na estrutura inicial incide em todas as outras, ou seja, um reajuste no piso salarial atingirá todas as estruturas. O plano de carreira é um instrumento de gestão que objetiva o desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo (ROQUETTE et al., 2010).

FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO - PISO SALARIAL NACIONAL

A valorização dos professores também está relacionada com as questões de *financiamento público* para a educação e principalmente para o pagamento do piso salarial nacional desses trabalhadores. A Meta 17 do PNE objetiva principalmente a equiparação dos salários dos professores com os salários de outros profissionais com o mesmo nível de formação em todo o Brasil, através do cumprimento da Lei do Piso Salarial Nacional de N° 11.738 (2008).

Para isso a Lei do Piso Salarial Nacional deve ser cumprida em todos os estados e municípios brasileiros. Porém, torna-se necessário encontrar fontes ou formas para viabilizar o seu pagamento, principalmente nos estados que ainda não conseguiram cumprir essa lei.

Conforme a Resolução nº 7, de 26 de abril de 2012 do Ministério da Educação, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (Fundeb) deve contribuir para o pagamento integral do piso salarial nacional dos profissionais da educação básica pública através de parcelas de recursos de complementação da União.

Segundo dados divulgados, em março de 2016, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), apenas três estados cumprem com a Lei Nacional do

Piso do Magistério, seis estados pagam proporcional ao piso considerando a jornada de trabalho extraclasse e outros quinze pagam salários abaixo do valor estipulado ao piso salarial nacional. Entre os estados que não pagam o piso estão o Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraíba, Amapá e Amazonas. A lei está em vigor desde 2011, tendo o valor do piso reajustado anualmente. Pela Lei Nacional do Piso do Magistério, o salário dos professores em quarenta horas de exercícios deveria ser atualmente de R\$ 2.135,00, conforme tabela 1.

Tabela 1. Piso salarial de professores que cumprem 40 horas semanais – Brasil, nos últimos 8 anos.

Ano	Piso Salarial
2009	R\$ 950,00
2010	R\$ 1.024,67
2011	R\$ 1.187,08
2012	R\$ 1.451,00
2013	R\$ 1.567,00
2014	R\$ 1.697,00
2015	R\$1.917,78
2016	R\$2.135,00

Fonte: BRASIL, 2014

DESINTERESSE PELA PROFISSÃO DE PROFESSOR

Enquanto o Piso Salarial Nacional dos trabalhadores em educação não está sendo pago em todos os estados, os baixos salários e, em alguns casos, a precariedade das condições de trabalho, a indisciplina dos alunos e a própria desvalorização tem reduzido significativamente a procura pela profissão de professor e aumentado à evasão nos cursos de licenciatura, apesar da importância desses profissionais para o desenvolvimento econômico do país, o que justifica a importância da formação e da formação continuada para a profissionalização desses sujeitos.

Em 2013, segundo o Censo Escolar da Educação Básica (BRASIL, 2014) havia mais de 2,1 milhões de professores atuando na educação básica no Brasil. Dentre vários aspectos levantados no Censo Escolar, destaca-se o nível de formação do docente. Na Figura 2, se observa a melhoria da proporção de docentes com formação superior, que passou de 68,4% em 2007, para 74,8% em 2013. Porém, devemos registrar que os 0,3% de professores com apenas ensino Fundamental (Incompleto e Completo) somam mais de seis mil professores.

Ano	Número de docentes	Proporção de docentes por grau de formação						Educação Superior
		Ensino Fundamental		Ensino Médio			Superior em Andamento	
		Incompleto	Completo	Total	Normal/Magistério	Sem Normal/Magistério		
2007	1.878.284	0,2	0,6	30,8	25,3	5,5	-	68,4
2008	1.983.130	0,2	0,5	32,3	25,7	6,5	-	67,0
2009	1.972.333	0,2	0,5	31,6	24,5	7,1	-	67,7
2010	1.999.518	0,2	0,4	30,5	22,5	8,0	-	68,8
2011	2.039.261	0,2	0,4	28,7	19,0	6,4	3,3	70,7
2012	2.095.013	0,1	0,3	26,5	16,0	5,5	5,0	73,1
2013	2.141.676	0,1	0,2	24,9	13,9	4,9	6,1	74,8

Figura 2. Número de Docentes Atuando na Educação Básica e Proporção por Grau de Formação – Brasil – 2007-2013.

Fonte: MEC/Inep/Deed.

Outro aspecto que precisa ser levado em consideração quando se discute o (des)interesse pela profissão, são os altos índices de evasão nos cursos de licenciatura. Segundo dados do INEP, a evasão nos cursos de licenciatura ultrapassou os 80 % em 2011 (Tabela 2). A evasão no âmbito da graduação é uma preocupação recorrente em qualquer Instituição de Ensino Superior (IES), tanto nas instituições públicas quanto nas privadas, o abandono do curso gera desperdícios financeiros, sociais e acadêmicos (CUNHA et al, 2014).

Tabela 2. Licenciatura no Brasil – Evolução do número de ingressantes e concluintes (2005-2011).

Ano	Nº de Matrículas	Nº de Formandos	% de Formandos
2005	1.248.404	257.053	20,6
2006	1.234.789	235.393	19,1
2007	1.190.882	231.231	19,4
2008	1.147.899	227.131	19,8
2009	978.061	188.807	19,3
2010	1.354.989	233.306	17,2
2011	1.356.329	238.107	17,6
Total	8.511.353	1.611.028	18,9

Fonte: BRASIL, 2013.

O Ministério da Educação (MEC) juntamente com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) com o intuito de apoiar a formação inicial de professores e auxiliar na valorização desses profissionais tem oferecido programas como: o Observatório da Educação (OBEDUC - 2006), Plano Nacional de Formação de Professores para a Educação Básica (PARFOR – 2007), e Programa Institucional de Iniciação à Docência (PIBID – 2007)

O cumprimento da Lei do Piso também contribui para melhorar a valorização, como anteriormente já mencionado nesse trabalho.

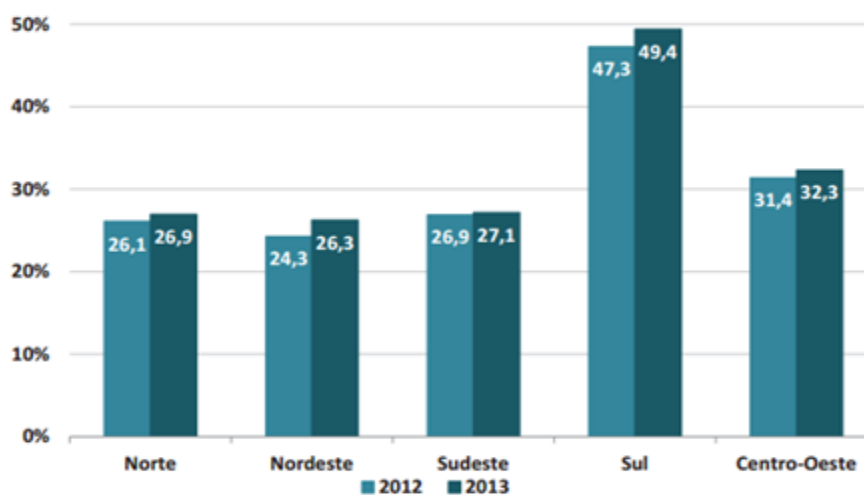


Figura 2. Percentual de professores da educação básica que realizaram cursos de formação continuada, por grandes regiões-Brasil.

Fonte: Linha de Base do PNE – 2015

Uma das formas de melhoria da qualificação dos docentes se dá pelo incentivo à formação em cursos de nível superior. Um dado interessante obtido pelo cruzamento do Censo da Educação Básica com o Censo da Educação Superior para o ano de 2012 foi à identificação de que cerca de 430 mil profissionais que atuam no magistério da educação básica também são alunos da educação superior. Desses professores, observa-se que aproximadamente 48% estão matriculados no curso de Pedagogia e 10% no curso de Letras (BRASIL, 2014).

PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – PNE

Das 20 metas do Plano Nacional de Educação (PNE), a meta referente especificamente à valorização dos profissionais em educação, foco desse artigo, é a Meta 17 que será analisada a seguir.

VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO – META 17 DO PNE

A formação inicial e a formação continuada, o plano de carreira e o piso salarial influenciam a valorização dos profissionais em educação, em especial os professores, como já citados anteriormente.

Sendo assim, para garantir essa valorização o Plano Nacional de Educação (PNE) conta com a Meta 17 que tem por objetivo:

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” (BRASIL, 2014).

Segundo a Lei 13.005 (2014) o PNE deverá servir de base para os entes federados:

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

Sendo assim o Estado do Rio Grande do Sul instituiu o Plano Estadual de Educação – PEE –, em cumprimento ao Plano Nacional de Educação – PNE através da Lei Nº 14.705, de 25 de junho de 2015. Já o município de Uruguaiiana até o presente momento não instituiu o Plano Municipal de Educação – PME, conforme figura 3 que foi retirada do portal <http://pne.mec.gov.br/>.

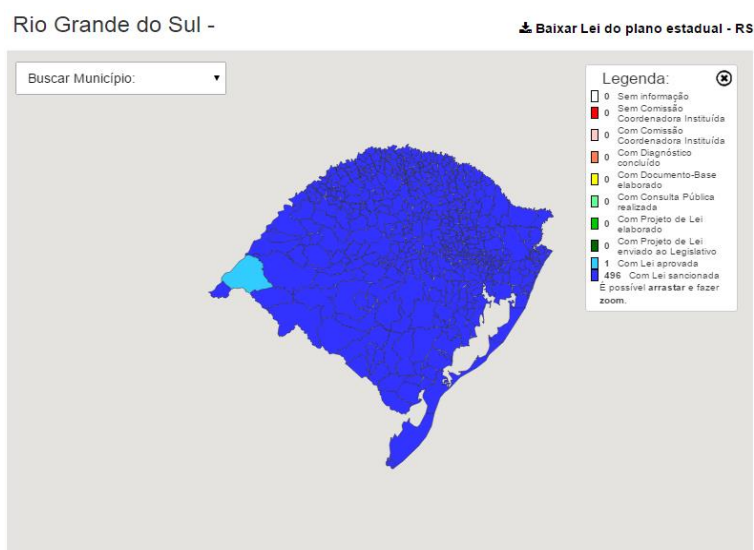


Figura 3. Situação em que se encontra os Planos Municipais de Educação do Estado do Rio Grande do Sul, em maio de 2016.

Fonte: <http://pne.mec.gov.br/planos-de-educacao/situacao-dos-planos-de-educacao>

Na análise das diferenças e semelhanças entre as estratégias do Plano Nacional de Educação (PNE), do Plano Estadual de Educação do Rio Grande do Sul (PEE) e do Plano

Municipal do município de Uruguaiana (PME) já se observa a diferença na redação da Meta 17, referente à valorização dos trabalhadores em educação, nos três planos dessas esferas. No PNE consta que o rendimento médio dos profissionais em educação deve ser equiparado aos rendimentos de outros profissionais com o mesmo grau de instrução. O termo equiparar significa nesse contexto que o salário deve ser próximo, porém não igual ao dos demais trabalhadores.

Na redação da Meta 17 do PEE o verbo equiparar foi substituído por igualar o que garante outra significação ao que pretende a Meta 17 do PNE. No PME o termo valorizar foi substituído por equiparar determinando que essa equiparação se dê até o sexto ano de vigência do PME, sendo que os salários dos trabalhadores em educação, incluindo todo quadro de pessoal, tenha por referência o vencimento básico do professor municipal. Também foi acrescentado a essa meta o plano de carreira desses profissionais como forma de valorizar.

Essas trocas de palavras com diferentes significações, acréscimos ou ausência de estratégias para viabilizar a efetivação da Meta se verifica também entre alguns municípios da fronteira oeste. Em relação à quantidade de estratégias para se avançar na valorização dos profissionais da educação, observa-se através do quadro 1 que não há uma quantidade fixa de estratégias e nem mesmo a necessidade de cumprir todas as metas para instituir um plano municipal, pois o PME do município de Quaraí, por exemplo, não vai além das meta doze, ou seja, todas as metas que tratam da valorização dos profissionais da educação foram silenciadas neste documento.

Quadro 1. Diferenças Quantitativas da Meta 17 do PNE por diferentes entes federativos.

META		DIFERENÇAS NA QUANTIDADE DE ESTRATÉGIAS						
		PNE	PEE RS	PME				
				URU	ITA	QUA	ALE	BQ
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.	4	1	4	5	0	7	3

Legenda: PME. Plano Municipal de Educação; URU. Uruguaiana; ITA. Itaquí; QUA. Quaraí; ALE. Alegrete; BQ. Barra do Quaraí.

A primeira estratégia da meta 17 nos três planos (PNE, PEE e PME) refere-se à fiscalização, por diferentes órgãos, da implantação do piso salarial nacional dos profissionais do magistério. No PNE essa fiscalização seria através de fórum permanente com o acompanhamento da atualização progressiva do valor do piso nacional, mas não especifica um

prazo para que isso ocorra sendo que essa fiscalização teria representação da União, Estados, Distrito Federal, municípios e dos próprios trabalhadores em educação. O PEE define através da estratégia 17.1 que a implantação do piso salarial nacional será imediata a partir da aprovação desse plano:

Constituir, assegurar e implementar imediatamente, a partir da aprovação deste PEERS, fórum permanente que congregue representantes da União, do Estado, dos Municípios e dos professores, sob a responsabilidade de chamamento de representantes do fórum e/ou da SEDUC-RS, UNDIME e UNCMERS, para acompanhar, monitorar e fiscalizar a implementação imediata do pagamento do valor do piso nacional, como rendimento básico para os profissionais do magistério das redes públicas de educação básica, sem alterar o plano de carreira, de acordo com a Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, pagar o Piso Salarial Nacional do Magistério como básico no Plano de Carreira, sem prejuízo dos direitos adquiridos pelos profissionais da educação no que diz respeito ao plano de carreira (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

Já a estratégia 17.1 do PME refere-se à participação dos representantes dos profissionais em educação no fórum permanente para acompanhar a atualização do valor do piso salarial nacional, ou seja, não há no texto nenhum registro que coloque o poder público municipal com papel de relevância e preocupação com relação à fiscalização, acompanhamento e monitoramento para que ocorra o pagamento do valor do piso nacional.

A estratégia 17.2 do PNE refere-se ao acompanhamento da evolução salarial por indicadores de pesquisa como o da pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Já a estratégia 17.2 do PEE traz em sua redação a implementação e a garantia de manter o plano de carreira dos profissionais em educação, bem como incluir nesse plano os níveis de mestrado, doutorado e pós-graduação com remuneração equiparada conforme os níveis de formação. Fala da jornada de trabalho dos trabalhadores em educação ressaltando a importância de cumpri-la em um único estabelecimento. Mantém os direitos adquiridos no plano de carreira mesmo com a implantação do piso salarial nacional.

No PME a estratégia 17.2 traz a atualização anual do piso salarial nacional e refere-se aos recursos do FUNDEB como alternativa de financiamento da valorização dos profissionais em educação.

A estratégia 17.3 do PNE refere-se a implementação dos planos de carreira seja pela União, estados, Distrito Federal e municípios garantindo a implantação da jornada de trabalho dos profissionais em educação em um único estabelecimento escolar.

A estratégia 17.3 do PEERS registra que a União dever fornecer o apoio financeiro aos estados, distrito Federal e municípios para a implantação ou complementação de recursos para o cumprimento do piso salarial nacional bem como destinar recursos do Produto Interno Bruto (PIB) para a educação até o prazo de dois anos da implantação do plano.

A estratégia do PME define que não basta elaborar, é necessário implantar o plano de carreira dos trabalhadores em educação municipal pertencentes ao quadro de pessoal auxiliar bem como garantir recursos financeiros que garantam uma educação de qualidade.

A estratégia 17.4 do Plano Nacional de educação prevê que a União forneça a assistência financeira a seus entes federados para que haja a concretização do pagamento efetivo do piso salarial nacional.

Já a estratégia correspondente do Plano Estadual de Educação do Rio Grande do Sul traz a necessidade de igualar os salários dos profissionais em educação aos salários dos demais trabalhadores com mesmo nível de formação. Porém ressalta que deve ser feito um reajuste desses vencimentos bem como uma garantia do poder de compra desse piso salarial. O pagamento do piso salarial deve ter relação com o plano de carreira para que atinja todos os trabalhadores em educação.

A estratégia 17.4 do Plano Municipal de educação difere das estratégias 17.4 do PEERS e do PNE, pois refere-se a jornada de trabalho que deverá ser cumprida em apenas um estabelecimento de ensino, portanto não faz alusão ao piso salarial nacional e nem a planos de carreira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É fato que a educação no Brasil foi negligenciada ao longo de sua história e os diversos percursos sob o qual a constituição docente foi sendo estruturada demonstram as dificuldades enfrentadas pelos professores na construção e caracterização de sua profissão.

O Plano Nacional de Educação esta sendo oferecido como uma alternativa para alavancar a educação, contemplando em uma de suas metas a tão esperada valorização dos professores. Porém a valorização deste profissional está atrelada entre outras coisas, ao plano de carreira dos profissionais em educação e ao piso salarial nacional do magistério. Para alguns entes federados, a interdependência entre esses fatores têm sido um impedimento para o cumprimento da Lei do Piso alegando que os reajustes para todos os níveis seriam inviáveis.

Durante a análise das estratégias da meta 17 verificou-se que há divergência entre o PNE, PEERS e do PME, quanto à redação dos textos e variações entre as estratégias, ou seja, não há uma quantidade fixa de estratégias entre estes planos. Esse fato é perfeitamente justificado a partir da perspectiva de que cada Município ou Estado tem o direito de adequar estas estratégias de acordo com sua realidade, uma vez que as necessidades implícitas nestas estratégias irão variar de uma localidade a outra.

Verifica-se que algumas alternativas estão sendo postas como forma de valorizar os profissionais de educação, procurando assim fornecer um maior prestígio e remuneração adequada aos profissionais que tanto contribuem para o crescimento social, político e econômico da sociedade. Porém não é a realidade dos profissionais em educação do Rio Grande do Sul, que não têm sido agraciados com o cumprimento da Lei do Piso Salarial Nacional e ultimamente tem seus proventos parcelados pelo governo, o que demonstra um total desrespeito com os professores e contraria o que está previsto no PNE em relação à valorização desses profissionais.

ABSTRACT:

This article aims to present, through a documentary analysis, a study on appreciation of education professionals throughout history and the goal 17 on the NEP (National Education Plan) which aims to guarantee the appreciating of the basic education professionals, making a brief overview of these professionals' history, analyzing factors that influence their appreciation, such as: training, career plan and fulfillment of the National Minimum Wage Act.

Throughout the discussions it was tried to observe the qualitative differences presented by SEP (State Education Plan) of Rio Grande do Sul state and the MEP (Municipal Education Plan) of Uruguaiana city in relation to NEP (goal 17). It can be concluded that the NEP, as well as other documents of the federative units, aims to incite discussions about the possibility of an effective implementation of the education professionals' appreciation, providing the guarantee of the expected appreciation.

Keywords: Teacher Appreciation, National Education Plan, National Minimum Wage.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BRASIL. *Lei 13.005, de 25 de junho 2014*. Aprova o Plano Nacional de Educação PNE 2014-2024 e dá outras providências. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília: DF, 2014.

BRASIL. *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

BRASIL. *CAPES*. Disponível: <<http://www.capes.gov.br/educacao-basica>>. Acesso em: 20 de mai. 2016.

BRASIL. *Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Plano Nacional de Educação PNE 2014-2024: Linha de Base*. – Brasília, DF: Inep, 2015.

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica. Brasília/DF. 2008.

BRASIL. Presidência da república. *Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: Casa Civil, 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm>. Acesso em: 20 de abr. 2016.

BRASIL. *Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira INEP*. Censo da educação superior 2011: resumo técnico. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2013.

BRASIL. *Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira*. Censo Escolar da Educação Básica 2013: resumo técnico / Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. – Brasília : O Instituto, 2014.

BRASIL. *Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira*. Brasília: MEC/Inep, 2013. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/>. Acesso em 10 de mai. 2016.

BRASIL, *Plano Estadual da Educação – PEE*. Lei nº 14.705 de 26 de junho de 2015. Institui do Plano Estadual de Educação. Governo do Estado do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

CHIZZOTTI, A. *Pesquisa em ciências humanas e sociais*. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 1998.

Confederação dos Trabalhadores em Educação. Piso Profissional Nacional do Magistério: comentários ao projeto de Lei do PSPN, aprovado em caráter conclusivo pelo Senado Federal, em 2 de julho de 2008. CNTE. Disponível em <www.google.com.br>. Acesso em: 18 de abr. 2016.

CUNHA, J. V. A.; NASCIMENTO, E. M.; DURSO, S. O. *Razões e influências para a evasão universitária: um estudo com estudantes ingressantes nos cursos de Ciências Contábeis de instituições públicas federais da Região Sudeste*. XIV Congresso USP de Controladoria e Contabilidade. São Paulo, 21 a 23 de Julho de 2014.

DINARDI, A. J. *A pedagogia histórico-crítica como prática pedagógica em educação ambiental com enfoque em resíduos sólidos urbanos*. Faculdade de Ciências, UNESP Universidade Estadual Paulista Campus Universitário de Bauru, 2005.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. *Sinopses Estatísticas da Educação Básica*. 2012. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>>. Acesso em: 15 de mai. 2016.

BRASIL. *Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008*. Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica. Brasília/DF. 2008.

MINAYO, C. S. (organizadora) *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis, RJ: Vozes. 2000. 80p.

Ministério da Educação. *Resolução MEC nº 7, de 26 de abril de 2012*. Fixa a parcela da complementação da União ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica

e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, prevista no caput do art. 7º da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2012.

MONLEVADE, João. *13 lições sobre fazer-se educador no Brasil*. Brasília: Idea Editora, 2001.

NÓVOA, A. *O passado e o presente dos professores*. In: Nóvoa, A. (org). *Profissão professor*. Porto: Porto, 1992.

NÓVOA, A. (org.) *Os professores e sua formação*. Lisboa: DOM Quixote, 1992.

PLANO MUNICIPAL DA EDUCAÇÃO 2015-2024. Uruguaiana.
<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/basica.pdf>

ROQUETTE, N.; RIBEIRO, L.; MACHADO, C.; ÁVILA, I.; BAETA, M.; OLIVEIRA, P.; VASCONCELOS, R.; ROMEIRO, S. *Plano de Carreira: Gestão para Recursos Municipais do Estado de Minas Gerais*. 2010.

Dados da revista onde o trabalho será submetido:

CADERNOS DE PESQUISA: PENSAMENTO EDUCACIONAL UNIVERSIDADE TUIUTI DO PARANÁ

Normas para publicação CADERNOS DE PESQUISA PENSAMENTO EDUCACIONAL aceita para publicação trabalhos originais de autores brasileiros e estrangeiros, na área de educação, na forma de artigos, resenhas e análise de documentos. A política editorial da revista apresenta as seguintes normas para submissão de trabalhos:

Apresentação: a) Apresentação de trabalhos em português, inglês ou espanhol. b) Título no idioma original do artigo e em inglês. c) Resumo em português num único parágrafo, com até 20 linhas, espaço simples, acompanhado de pelo menos três palavras-chave. d) Abstract em inglês, seguindo as mesmas normas do Resumo. e) Os artigos devem apresentar extensão de 15 a 25 páginas. f) Texto em formato Word digitado em Times New Roman 12, espaço 1,5 entre linhas; citações em espaço simples e distanciadas da margem esquerda. Para destaques usar apenas o itálico. O negrito pode ser usado apenas para destacar os subtítulos ou divisões do trabalho. g) Notas de rodapé no final do texto. h) Referências no corpo do texto (ex: SAVIANI, 2005, p. 53). i) Se houver imagens e/ou gráficos devem vir no corpo do texto. j) Referências: são consideradas referências somente as obras (livros, artigos, teses, etc.) mencionadas no interior do texto. Devem ser digitadas de acordo com as normas da ABNT. k) As referências bibliográficas devem ser listadas ao final do texto em ordem alfabética. Exemplos: Livro: NOME DO AUTOR. Título da obra, local de publicação, editora, ano, total de páginas. Capítulo de livro: NOME DO AUTOR. Título do capítulo. In: NOME DO (S) AUTOR(ES) DA OBRA. Título da obra, local de publicação, editora, ano, página inicial e final do capítulo. Artigo: NOME DO AUTOR. Título do artigo. Título do Periódico, local e editora, v. (n.), páginas inicial e final do artigo. Estrutura dos artigos: a) Título do trabalho; b) Nome(s) do(s) autor(es); c) Filiação institucional, titulação e endereço eletrônico em nota de rodapé. d) Resumo e palavras-chave; e) Conteúdo desenvolvido; f) Abstract e keywords. g) Referências bibliográficas. Dados da revista onde o trabalho será submetido. . CADERNOS DE PESQUISA: PENSAMENTO EDUCACIONAL UNIVERSIDADE TUIUTI DO PARANÁ Normas para publicação CADERNOS DE PESQUISA PENSAMENTO EDUCACIONAL aceita para publicação trabalhos originais de autores brasileiros e estrangeiros, na área de educação, na forma de artigos, resenhas e análise de documentos. A política editorial da revista apresenta as seguintes normas para submissão de trabalhos: Apresentação: a) Apresentação de trabalhos em português, inglês ou espanhol. b) Título no idioma original do artigo e em inglês. c) Resumo em português num único parágrafo, com até 20 linhas, espaço simples, acompanhado de pelo menos três palavras-chave. d) Abstract em inglês, seguindo as mesmas normas do Resumo. e) Os artigos devem apresentar extensão de 15 a 25 páginas. f) Texto em formato Word digitado em Times New Roman 12, espaço 1,5 entre linhas; citações em espaço simples e distanciadas da margem esquerda. Para destaques usar apenas o itálico. O negrito pode ser usado apenas para destacar os subtítulos ou divisões do trabalho. g) Notas de rodapé no final do texto. h) Referências no corpo do texto (ex: SAVIANI, 2005, p. 53). i) Se houver imagens e/ou gráficos devem vir no corpo do texto. j) Referências: são consideradas referências somente as obras (livros, artigos, teses, etc.) mencionadas no interior do texto. Devem ser digitadas de acordo com as normas da ABNT. k) As referências bibliográficas devem ser listadas ao final do texto em ordem alfabética. Exemplos: Livro: NOME DO AUTOR. Título da obra, local de publicação, editora, ano, total de páginas. Capítulo de livro: NOME DO AUTOR. Título do capítulo. In: NOME DO (S) AUTOR(ES) DA OBRA. Título da obra, local de publicação, editora, ano, página inicial e final do capítulo. Artigo: NOME DO AUTOR.

Título do artigo. Título do Periódico, local e editora, v. (n.), páginas inicial e final do artigo. Estrutura dos artigos: a) Título do trabalho; b) Nome(s) do(s) autor(es); c) Filiação institucional, titulação e endereço eletrônico em nota de rodapé. d) Resumo e palavras-chave; e) Conteúdo desenvolvido; f) Abstract e keywords. g) Referências bibliográficas.

Digite uma mensagem...