HORIZONTES - REVISTA DE EDUCAÇÃO
e-ISSN: 2318-1540

VALORIZAÇÃO DOCENTE NO MUNICÍPIO DE DOURADOS-MS: ENTRE O NORMATIZADO E O IMPLEMENTADO[1]

VALORACIÓN DE PROFESORES EL MUNICIPIO DE DOURADOS-MS: ENTRE ESTANDARIZADO E IMPLEMENTADO

Taynara Tavares do NASCIMENTO[2]
Andréia Nunes MILITÃO[3]

Resumo: o presente trabalho tem por escopo analisar como se configura a valorização docente no município de Dourados/MS. Tem por objetivo analisar o Plano Municipal de Educação (PME) especialmente às metas que se destinam a valorização docente. Ancorada em abordagem qualitativa, adota como procedimentos metodológicos a pesquisa bibliográfica, documental e pesquisa de campo com aplicação de questionário junto à dez docentes vinculados a uma escola municipal de educação básica. Debruça-se sobre o Plano Municipal de Educação (2015/2025), detendo-se à análise das metas 15, 16, 17,18 e 19 do documento, procurando desnudar aspectos da formação docente, carreira, remuneração e condições de trabalho. A partir da aplicação de questionário procura verificar no contexto atual como os elementos que compõem a valorização do magistério são percebidos pelos docentes. Constatou-se da pesquisa apontaram que apesar do PME (2015-2025) abranger todos os requisitos da valorização docente em suas metas e estratégias, na qual ainda não se efetivou no âmbito da Rede Municipal Pública de Ensino, pois os professores em sua maioria relataram na pesquisa, não serem valorizados em todas as dimensões tais como carreira, remuneração e formação.

Palavras-chave: Valorização docente. Plano Municipal de Educação. Formação docente. Carreira. Remuneração.

Resumen: este artículo pretende analizar cómo se configura la valorización de los docentes en el municipio de Dourados/MS. Su objetivo es analizar el Plan de Educación Municipal (PME), especialmente a los objetivos que tienen como objetivo la mejora docente. Anclado en un enfoque cualitativo, adopta como procedimientos metodológicos la investigación bibliográfica, documental e investigación de campo con la aplicación de un cuestionario con diez docentes vinculados a una escuela municipal de educación básica. Se enfoca en el Plan de Educación Municipal (2015/2025), se enfoca en el análisis de las metas 15, 16, 17,18 y 19 del documento, buscando descubrir aspectos de la formación docente, la carrera, la remuneración y las

[1] O trabalho em tela deriva de investigação interinstitucional desenvolvida no âmbito do Grupo de Estudos e Pesquisa Políticas Educacionais e Formação de Professores (GEPPEF) denominada "Reformas do Estado, Políticas Educacionais e seus rebatimentos sobre o trabalho docente no contexto do século XXI". Aprovado como projeto de Iniciação Científica, foi contemplado com bolsa do CNPq que permitiu a realização do Projeto de Iniciação Científica "As Políticas de Valorização Profissional: formação, carreira e remuneração no município de Dourados-MS (ago. 2016 a jul. 2017).

[2] Licencianda em Pedagogia pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS) – Unidade de Dourados/MS. Bolsista de Iniciação Científica - CNPq. Email:taynaratavares030@gmail.com

[3] Professora Adjunta da UEMS, atuando nas licenciaturas de Pedagogia e Letras/Espanhol e no Programa de Pós-Graduação em Educação da UEMS, Unidade de Paranaíba. Email: andreianunesmilitao@gmail.com

HORIZONTES - REVISTA DE EDUCAÇÃO
e-ISSN: 2318-1540

condiciones de trabajo. La aplicación de un cuestionario busca verificar en el contexto actual cómo perciben los profesores los elementos que conforman la valoración de la enseñanza. Se descubrió a partir de la investigación que aunque la PME (2015-2025) cubre todos los requisitos de valoración de docentes en sus objetivos y estrategias, que aún no se ha implementado en el ámbito de la Red de Educación Pública Municipal, porque la mayoría de los docentes informaron En la investigación, no se valorará en todas las dimensiones como carrera, salario y formación.

Palabras-clave: Valorización de profesores. Plan Municipal de Educación. Formación del profesorado. Carrera. Remuneración

Introdução

Tendo como parâmetro a ampliação da oferta educacional, tornou-se lugar comum nas discussões sobre a educação no Brasil a abordagem do tema da qualidade. Não existe no campo da pesquisa consensos sobre esse conceito, consideramos que o mesmo envolve múltiplas variáveis englobando diferentes aspectos do processo educativo. Dentre esses elementos, tem-se como pressuposto que a valorização do trabalho docente seja calcada nos princípios da formação, remuneração, carreira e condições de trabalho. Dessa forma, a investigação desses elementos é condição necessária para a compreensão do funcionamento das instituições de ensino e das possibilidades de melhoria da educação. A Constituição Federal de Brasileira (CF) de 1988 prevê, em seu Artigo 206, a valorização dos profissionais do ensino, entre os quais destacaremos nesta investigação os docentes, considerando que a valorização desses sujeitos constitui num dos elementos chave para o alcance de uma educação de qualidade.

Dando materialidade ao dispositivo constitucional referendado pela Lei de Diretrizes e Bases (LDB), Lei n. 9.394 de 1996, foi aprovada a Resolução n. 03/1997, compondo as Diretrizes para a Carreira e Remuneração do Magistério, se constituindo em importante orientação para os entes federados no que tange ao atendimento do dispositivo de valorização docente, principalmente, por meio dos planos de carreira. Estas diretrizes foram reformuladas em 2009, com a Resolução n. 02 do Conselho Nacional de Educação (CNE), que apresentou avanços ao vincular salário, carreira/jornada de trabalho e formação inicial e continuada como três elementos fundamentais da valorização docente.

e-ISSN: 2318-1540

A partir deste cenário, torna-se necessário problematizar a acepção de valorização profissional para, em seguida, comprendê-la no âmbito da legislação municipal e na percepção dos docentes da escola investigada.

Consideramos, aqui, que a valorização profissional é um dos principais fatores para se garantir uma educação de qualidade, pois incide diretamente no formato do processo de ensino e na aprendizagem dos alunos. Por entender, que professores valorizados, com remuneração decente, condições dignas de trabalho, carga horária de trabalho digna, ferramentas pedagógicas disponiveis, além de uma formação, fazem toda diferença na qualidade do ensino ofertado. Como expressa Leher (2010), a valorização do magistério:

> [...] abrange dimensões (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. 1)

Na mesma perspectiva, Paro (2012) ressalta que:

> [...] o principal ponto a se considerar, acima do próprio fato de tratar-se de um trabalho que se processa no âmbito da produção não material, é que se trata de uma relação entre sujeitos, e que o próprio objeto de trabalho [...] o educando tem como característica intrínseca e inalienável o fato de ser um sujeito. Essa condição deve ser determinante do trabalho do professor, que tem pela frente não um simples objeto, mas um sujeito que, como ele mesmo, trabalha nesse processo como coprodutor de sua educação. (PARO, 2012, p. 588)

Dessa forma, o trabalho docente é uma profissão que lida com a produção não material, de relação entre sujeitos no qual o educando se torna coprodutor de sua formação. Dessa maneira, há a necessidade de que os professores tenham condições de trabalho adequada, tanto em termos objetivos quanto subjetivos.

Paro (2012, p. 589) observa que "no tocante à formação dos professores, há dois equívocos bastante difundidos, especialmente nos meios governamentais, acadêmico e midiáticos, que precisam ser explicitados e superados". O primeiro associa a causa da baixa qualidade de ensino à formação inicial dos professores, desconsiderando que para um bom ensino além do trabalho do professor, deve-se haver condições laborais adequadas. O segundo

e-ISSN: 2318-1540

equívoco reponsabiliza os cursos de formação de professores pela má qualificação deste profissional, desconsiderando novamente que não basta formar bons professores, é preciso garantir condições propícias para o exercício da docência. Dessa forma, as políticas que se destinam à valorização docente são de real significância para esta categoria, alunos e educação como um todo.

Delineamento Metodológico

Adota-se nesta investigação a abordagem qualitativa, visto que esta "pode ser caracterizada como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos" (RICHARDSON; WAINWRIGHT, 2006, p. 1). Cabe destacar que é característica desses estudos a tentativa de capturar a perspectiva dos sujeitos. Ao considerar os diferentes pontos de vista dos sujeitos envolvidos na pesquisa, os estudos qualitativos permitem iluminar o dinamismo interno das situações, geralmente inacessíveis aos observadores externos.

Assim definido adota-se, ainda, como instrumentos e procedimentos de coleta de dados a pesquisa bibliográfica, documental e de campo além por meio da aplicação de questionário junto aos docentes vinculados a uma escola de educação básica da rede municipal de educação.

A investigação partiu inicialmente do mapeamento das produções da área, visto que esse procedimento permite verificar com clareza a relevância da temática em termos de pesquisa, se há ou não quantidade expressiva de trabalhos acadêmicos referentes à temática em tela, bem como a possibilidade de análise das prováveis lacunas num determinado campo do conhecimento a fim de superá-las.

Até o final do século XX os procedimentos de levantamento de produção eram realizados via consulta em catálogos impressos de bibliotecas os quais continham bibliografias especializadas produzidas por instituições de grande notabilidade. Dessa forma, podemos inferir que um pesquisador não poderia levantar hipóteses cientificamente precisas sobre determinada área de estudo, pois nem todas as produções eram acessadas. Na atualidade, no campo da pesquisa, a disseminação de tecnologias de informação possibilita o acesso às

bibliotecas e repositórios virtuais em que se tem acesso integralmente a livros, teses, dissertações, artigos, filmes, imagens, etc.

O método de mapeamento bibliográfico atualmente tem sido evidenciado em muitos trabalhos devido a sua melhor visualização do campo a ser investigado. Galvão (2010) argumenta:

> É um tema que leva em si um pouco de outras pessoas e organizações (governamentais, privadas e não-governamentais, nacionais e internacionais) que tiveram e têm a preocupação em preservar o conhecimento, que foi e é diariamente gerado no mundo, em diversos idiomas, a fim de que seja aproveitado, em curto, médio ou longo prazo, e contribua para o desenvolvimento ou progresso da ciência. (GALVÃO, 2010, p. 1)

Assim, podemos identificar as produções já existentes acerca da temática, o que nos leva a inferir possíveis lacunas de investigação, nos dando a possibilidade de ir além dos estudos existentes e contribuir com determinada área do conhecimento, assim como de identificação de pesquisas já existentes. Dessa forma, o mapeamento de produções exerce a função de articular as contribuições acerca de uma temática com novas propostas.

Ao elegermos a pesquisa bibliográfica como procedimento de pesquisa nos amparamos nos estudos de Lima e Mioto (2007). As autoras destacam que "para a realização de uma pesquisa bibliográfica é imprescindível seguir por caminhos não aleatórios, uma vez que esse tipo de pesquisa requer alto grau de vigilância epistemológica, de observação e de cuidado na escolha e no encaminhamento dos procedimentos metodológicos" (LIMA; MIOTO, 2007, p. 44). Para tanto, é imprescindível a definição de critérios para a seleção do material a ser analisado.

> Ao tratar da pesquisa bibliográfica, é importante destacar que ela é sempre realizada para fundamentar teoricamente o objeto de estudo, contribuindo com elementos que subsidiam a análise futura dos dados obtidos. Portanto, difere da revisão bibliográfica uma vez que vai além da simples observação de dados contidos nas fontes pesquisadas, pois imprime sobre eles a teoria, a compreensão crítica do significado neles existente (LIMA; MIOTO, 2007, p. 44).

Nessa direção, definimos como descritores: "remuneração", "formação inicial", "formação inicial de professores", "formação continuada", "carreira docente", "políticas docentes" e "políticas educacionais" sendo estes mobilizados a no Repositório do Scielo. A

e-ISSN: 2318-1540

partir da leitura dos títulos e resumos, selecionamos os artigos que poderiam contribuir com a construção da nossa investigação. A busca por meio do descritor "carreira docente" localizou quinze artigos relacionados, destes nove artigos se aproximam da temática proposta. Com os descritores "formação inicial de professores", localizamos trinta e oito artigos "formação continuada", setenta e dois; "políticas educacionais", cento e noventa e seis e cinco artigos com o descritor "políticas docentes".

Verificamos que apesar do número de pesquisas referente à valorização docente, se faz necessário um estudo detalhado das particularidades existentes no contexto atual, já que há um destaque para a temática em termos Nacionais e Estaduais. Dessa forma, foi analisado o contexto da dependência administrativa municipal.

Assim definido, a pesquisa documental incluiu a seleção, a exploração e a análise da legislação do municipio que regulamenta o trabalho docente na Rede Municipal Pública de Ensino (REME). Ao recorrermos à pesquisa, não podemos deixar de considerar o contexto de produção dos mesmos, ou seja, "Não são apenas uma fonte de informação contextualizada, mas surgem num determinado contexto e fornecem informações sobre esse mesmo contexto" (LUDKE; ANDRÉ, 1986, p. 39), o que corrobora com a expectativa de que é preciso romper com a ideia de que os documentos contêm a "verdade" inquestionável.

Na perspectiva adotada nessa investigação, consideramos que os documentos representam uma visão sobre os fatos/acontecimentos e que não podem prescindir da análise de outras visões. Dessa forma, também foram coletadas informações via questionário aplicados junto à dez professores da REME cujo critério essencial para escolha foi professsores de escola municipal, com a finalidade de análise das informações que dialogam com o exposto no documento municipal e a perspectiva dos professores frente à situação exposta. O tratamento dos dados coletados foi realizado à luz do referencial teórico adotado nesta investigação.

A valorização docente no Plano Municipal de Educação de Dourados/MS

A acepção de Plano Nacional de Educação (PNE) elaborada por Gil (2010) o considera como "documento cuja finalidade é congregar informações necessárias à organização das políticas públicas na área de educação, no âmbito de um país com vistas a uma intervenção que transcenda as ações pontuais de curto prazo".

HORIZONTES - REVISTA DE EDUCAÇÃO
e-ISSN: 2318-1540

Sob diversas nomenclaturas, temos três proposições de Planos datadas em 1937, 1962 e 2001. Uma primeira iniciativa está associada ao Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova (1932) que indica a construção de um "plano científico para executar a política educacional, demanda incorporada na CF de 1934. Esta incumbiu o CNE de elaborar o primeiro (PNE), sendo enviado um anteprojeto à Presidência da República em maio de 1937" (GIL, 2010) Induzida pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei n. 4.024 de 1961, vislumbra-se outra experiência de construção de um Plano Nacional de Educação. Neste momento, a participação da sociedade civil é nula, sendo o Conselho Federal de Educação responsável pela sua elaboração. Conquanto tenha sido elaborado "um documento com metas quantitativas e qualitativas a serem executadas em 8 anos", este não foi implementado pois a ruptura institucional marcada pela ditadura civil-militar não permitiu.

Gil (2010) localiza na CF de 1988 a iniciativa no qual foi elaborada e implementada. Conforme o autor, o Artigo 212 da legislação mencionada prevê "os recursos financeiros para a educação deveriam ser distribuídos nos termos do plano nacional de educação". Outros aspectos referem à duração, responsabilidades e sujeitos a serem envolvidos na elaboração.

A proposição de um Plano Municipal de Educação (PME) para a cidade de Dourados teve um primeiro ensaio no período imediato a aprovação do PNE por meio da Lei n. 10.172 de 2001. Aranda (2018, p. 71) observa que "embora o mesmo não tenha sido aprovado no legislativo suscitou debates entre os educadores no município". Posteriormente, induzido pela aprovação do PNE por meio da Lei n. 13.005 de 2014, foi iniciado um novo processo de elaboração do PME (2015-2025) agora aprovado pela Lei n. 3.904 de 2015, sendo um dos primeiros planos municipais do país.

O PME de Dourados-MS foi elaborado por representantes do governo e da sociedade civil (pais, alunos, professores e demais profissionais da educação), pretendendo constituir-se num instrumento do planejamento educacional local. Objetivando, ainda, reduzir as desigualdades sociais organizou-se em torno de metas e estratégias.

No referido documento, as metas destinadas à valorização profissional são respectivamente as Metas 15 e 16, que tratam da formação inicial dos profissionais da educação, a Meta dezesete que versa sobre as condições de trabalho e valorização do profissional e a Meta 18 referente à carreira e remuneração docente. Todas as metas são acompanhadas de estratégias

e-ISSN: 2318-1540

as quais deverão ser implementadas até o último ano vigente do PME, portanto, até 2025. O Documento normatiza:

> Apresentamos à sociedade douradense o Plano Municipal de Educação 2015-2025, como um documento que define metas educacionais para o nosso Município, por um período de dez anos. Trata-se de uma exigência prevista na Lei Federal nº 13.005, de 25 de junho de 2014, que instituiu o Plano Nacional de Educação. (DOURADOS, 2015, p. 8)

A incorporação de metas voltadas para a valorização docente neste PME significa uma tomada de consciência que o governo obteve entre, outras, com relação a valorização docente, pois estas metas tem como finalidade organizar de forma a valorizar a carreira docente, contemplando os eixos da profissão que são carreira, formação e remuneração. Dessa forma, o documento explicita que:

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

Quadro que reforça uma pespectiva de "sustentabilidade profissional" que deve envolver:

> [...] condições para atrair novos profissionais, fidelizar os que já atuam, evitar as diferentes formas de evasão profissional e fomentar a priorização do trabalho educacional com valorização salarial, de remuneração e benefícios; comunicação, valorização de imagem e atração de jovens talentos já no ensino médio; programas permanentes e específicos, preventivos e de recuperação da saúde do profissional; e, perspectiva a partir do primeiro ano de vigência do PME/Dourados/MS de valorização da carreira, inclusive dos aposentados. (DOURADOS, 2015, p. 88)

O núcleo da Meta 15 agrega elementos relacionados à formação profissional e assegura:

> [...] no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PME, política nacional de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assegurado que todos os professores e as professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam. (DOURADOS, 2015, p. 88)

e-ISSN: 2318-1540

Esta meta tem como eixo central a formação inicial dos professores, com a finalidade inicial de assegurar que todos os professores tenham formação adequada para o exercício da profissão na área em que atuam. Conquanto o documento apresenta dados referentes aos professores não apresenta a totalidade dos profissionais especialistas. A Meta 15 centra-se na questão de possibilitar aos docentes do município acesso a cursos de pós-graduação, formação continuada e fortalecimento da aproximação com as universidades de forma a melhorar os índices da formação dos profissionais.

Nota-se de fato, que no decorrer dos anos o número de profissionais com pós-graduação tem aumentado, porém nem todos os profissionais tem a formação em especialização e poucos em nível de mestrado. Bedin e Del Pino (2018, p. 226, grifo do autor) evidenciam que:

> O *ser professor* constitui-se ao longo da prática, de estudos sobre a formação e na busca por saberes que estão, direta e indiretamente, ligados ao contexto social, econômico e político no qual ele exerce sua profissão. Do mesmo modo, o *ser professor* constitui-se à luz das condições e do grupo de trabalho, seus impasses, traumas e desafios, os quais o levam a conhecer e a produzir soluções para qualquer tipo de situação.

Dessa forma, o docente deve ter a possibilidade de estar em constante formação, pois como expõe Gauthier (1998) apud Bedin e Del Pino (2018), seus saberes não são imutáveis de leis científicas eternas, mas oscilam e qualificam no contexto do qual faz parte. Assim como expressa Aranda:

> Já a continuidade formativa deve ser entendida como uma proposta de reflexão permanente do professor, estimulando a produção e a socialização de conhecimentos sobre a profissão levando-o a refletir sobre sua práxis pedagógica a fim de traçar ações e objetivos na superação da dicotomia teoria e prática. (ARANDA, 2018 p. 41)

Dessa forma, a formação continuada possibilita aos docentes a reflexão de sua própria prática pedagógica, além de agir como meio no qual se pode analisar e refletir possíveis impasses do cotidiano.

A Meta 16 do PME em consonância com a anterior tem como objetivo:

> Formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PME, e garantir a todos (as) os (as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área

HORIZONTES - REVISTA DE EDUCAÇÃO
e-ISSN: 2318-1540

> de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino. (DOURADOS, 2015, p. 88)

Para tanto, as estratégias previstas objetivam sobretudo, promover a articulação entre as instituições formadoras de professores e a rede básica de ensino, na forma de parcerias em cursos regulares aos docentes, formação continuada especializada assim como assegurar que o sistema estadual, municipal desenvolvam programas de formação continuada em parceria com as universidades. Estudos dessa natureza pressupõe a reflexibilidade docente, pois estes como expressa Stano (2015):

> É no exercício de compartilhamento, na narrativa da prática que o professor desenvolve a reflexibilidade, ou seja, a capacidade de afastar-se do familiar para garantir um olhar crítico e analítico do processo de ensino. A reflexibilidade sustenta e garante a captação da singularidade da própria ação docente, em que contexto e sujeitos são únicos no processo. (STANO, 2015, p. 279)

Já Meta dezessete do referido plano explicita aspectos de valorização salarial, ao apontar "Valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PME" (DOURADOS, 2015, p. 88).

Com relação à valorização em termos de remuneração, a Meta 17 busca assegurar a equivalência salarial de acordo com o grau escolaridade, de forma a igualar o rendimento médio dos demais profissionais com nível superior. À esta meta estão associadas estratégias voltadas para a valoração do profissional docente em termos de remuneração e condições adequadas de trabalho. No tocante à remuneração, assegura-se implantar o piso nacional do magistério para a carga horária de 20h semanais, por meio de política salarial que compreenda do ano de 2016 a 2020 e garante a atualização progressiva do piso salarial dos profissionais até o ano de 2020. Quanto às condições de trabalho a estratégia 17.5 pressupõe "a implantação nas escolas da rede pública de programa de escola confortável, que valorize o conforto, a segurança e o bem-estar nos espaços escolares, com arborização, iluminação, climatização, manutenção dos prédios e mobiliários suficientes e adequados" (DOURADOS, 2015, p.95).

A carreira docente, enquanto elemento que compõe a valorização que pressupõe a valorização do magistério, esta abrange diversos aspectos. Para Bollmann (2010), constitui a

HORIZONTES - REVISTA DE EDUCAÇÃO
e-ISSN: 2318-1540

coluna dorsal do processo educativo, exercendo grande influência no nível de aprendizagem dos alunos nos diferentes níveis e modalidades de educação.

Outra meta que versa sobre a valorização desta categoria é a Meta dezoito que possui estratégias que consideram e asseguram o plano de carreira para os docentes da educação básica e superior. Nela segue:

> 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. (DOURADOS, 2015, p. 88)

Após a análise da normatização municipal via PME (2015-2025), seguimos com as percepções e concepções dos sujeitos investigados. Para isso, recorremos ao questionário que teve como objetivo principal verificar o perfil de dez professores de uma escola municipal localizada em Dourados-MS.

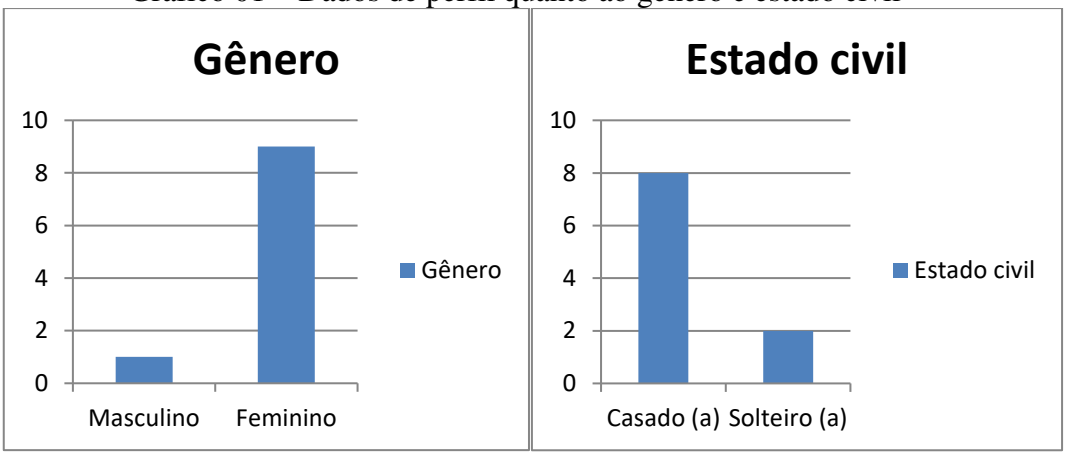
A valorização docente do ponto de vista dos sujeitos da pesquisa

O questionário de formato semi-estruturado contém questões fechadas e abertas visando a compreensão das percepções dos sujeitos acerca da valorização docente. O questionário foi composto por trinta e quatro perguntas que versaram sobre: gênero, idade, situação civil, renda individual, caracterizada pela remuneração,tempo de trabalho, modalidade de ensino no qual atuam, jornada semanal de trabalho, dependência administrativa, formação, tipo de instituição na qual fez o curso superior, cursos de formação continuada, materiais pedagógicos utilizados em sala, quantidade de alunos por turma, possíveis afastamentos do cargo por motivo de saúde, possíveis problemas enfrentados na escola e agressões já sofridas no exercício da profissão.

Verificamos que há uma predominância de mulheres, sendo somente um professor do sexo masculino. Destes, cinco estão na faixa etária de trinta à trinta e nove anos, três estão entre cinquenta e cinquenta e nove anos, um de vinte e cinco à vinte e nove anos e um até vinte e quatro anos, dos quais a maioria são casados.

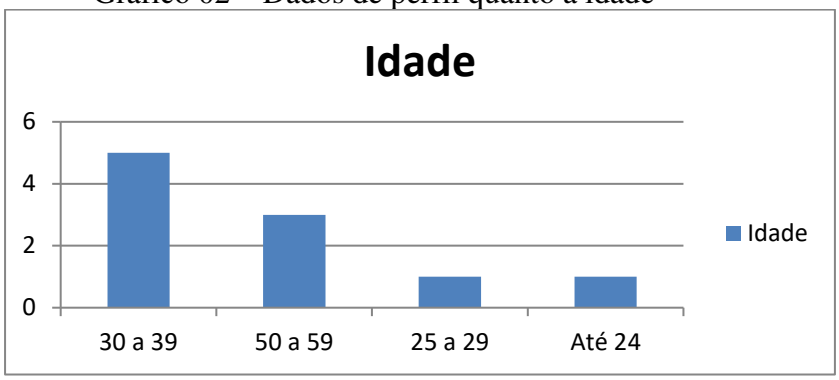
HORIZONTES - REVISTA DE EDUCAÇÃO
e-ISSN: 2318-1540

Gráfico 01 – Dados de perfil quanto ao gênero e estado civil



Fonte: dados da pesquisa (2017)

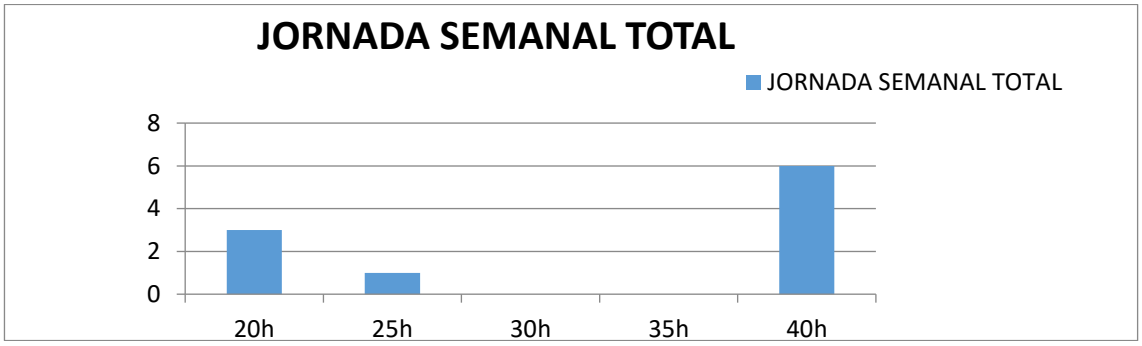
Gráfico 02 – Dados de perfil quanto a idade



Fonte: dados da pesquisa (2017)

Quando questionados acerca da jornada semanal de trabalho, verificou-se que a maioria dos professores trabalham 40horas semanais, das quais 50% trabalham em regime trabalhista estatutário.

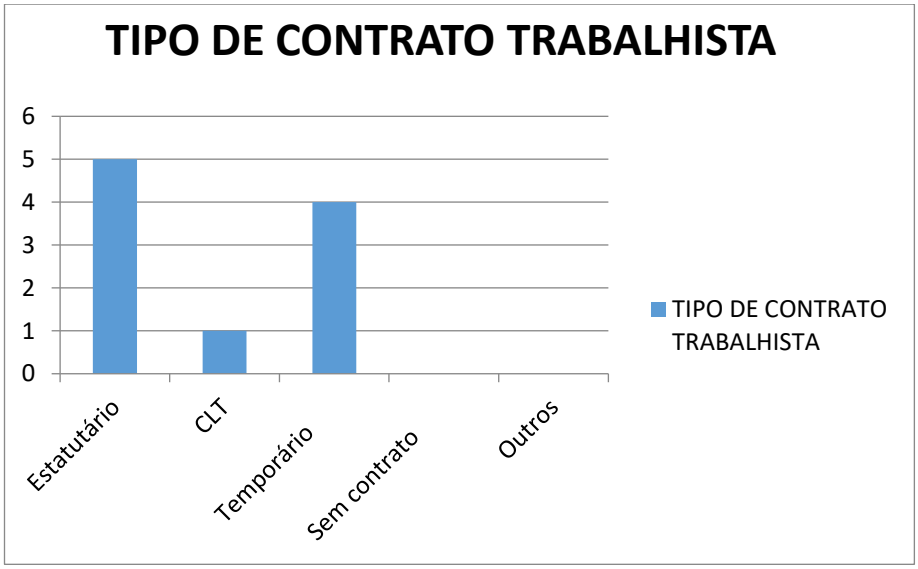
Gráfico 03 – Jornada de trabalho semanal



Fonte: dados da pesquisa (2017)

HORIZONTES - REVISTA DE EDUCAÇÃO
e-ISSN: 2318-1540

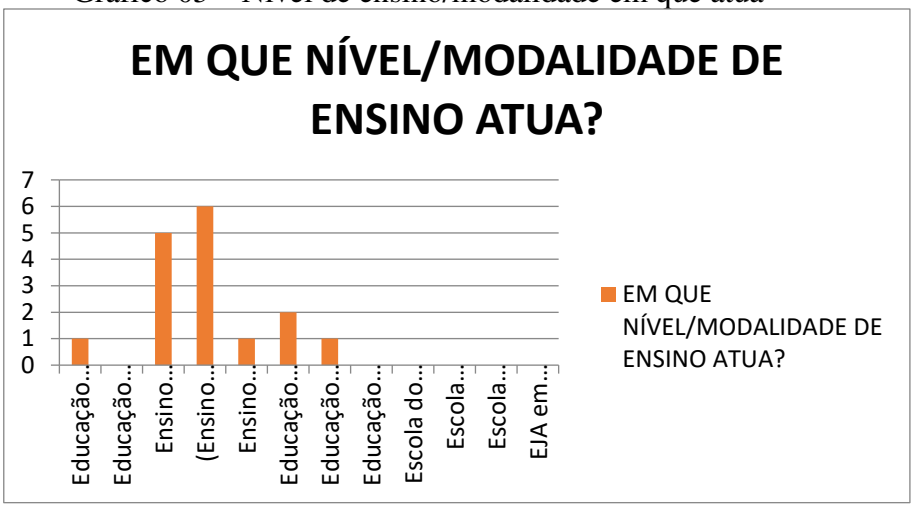
Gráfico 04 – Tipo de vínculo de trabalho



Fonte: dados da pesquisa (2017).

No que se refere ao nível de ensino no qual atuam, verifica-se que a maioria exercem a atividade do magistério com alunos do ensino fundamental dos anos iniciais.

Gráfico 05 – Nível de ensino/modalidade em que atua



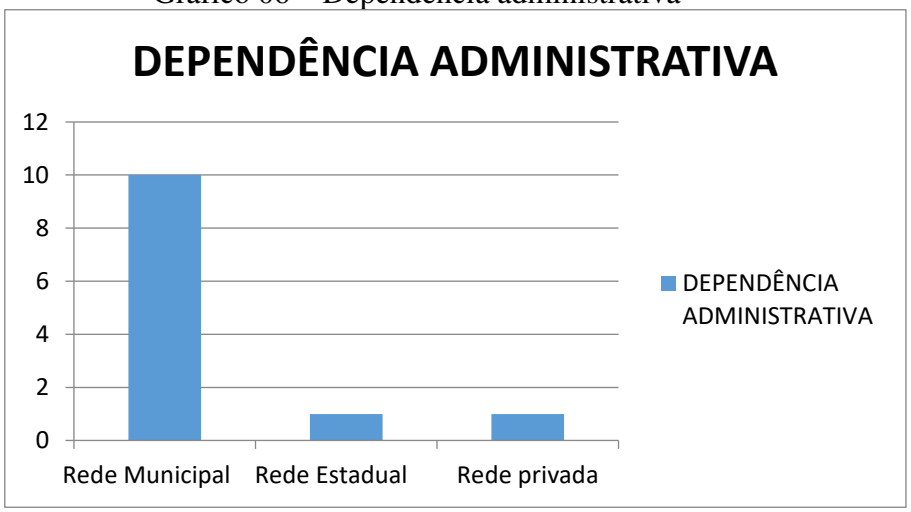
Fonte: dados da pesquisa (2017).

Todos os docentes investigados trabalham na rede municipal pública, sendo que alguns também são professores da rede estadual e privada, o que nos faz inferir que a maioria dos

e-ISSN: 2318-1540

profissionais não tem a possibilidade de criar vínculo somente em uma escola, pois é preciso complementar a renda mensal em outras instituições.

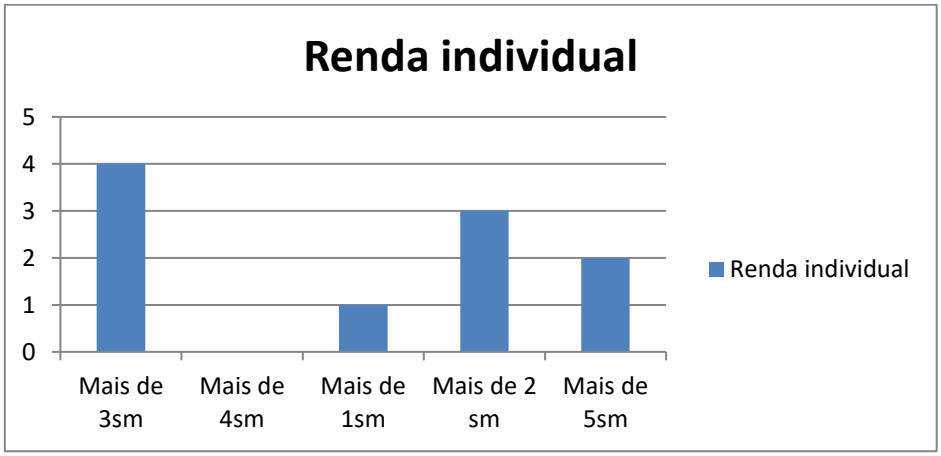
Gráfico 06 – Depêndencia administrativa



Fonte: dados da pesquisa (2017).

Referente a renda individual do docente, 40% recebem como remuneração de três a quatro salários mínimos e 30% recebem de dois a três salários mínimos. Denota-se que os profissionais com uma porcentagem salarial mais elevada, são os docentes que trabalham há mais tempo na área de atuação ou possuem um nível maior de formação, como, por exemplo mestrado.

Gráfico 07 – Renda individual

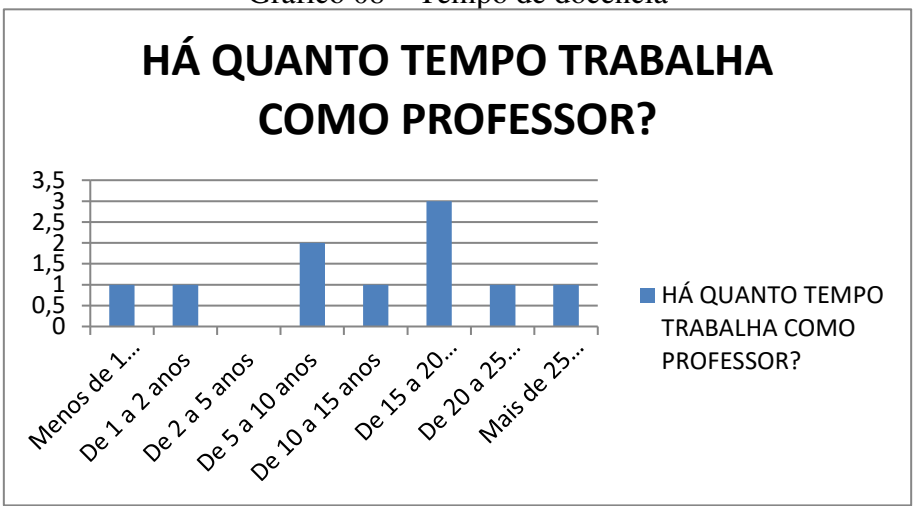


Fonte: dados da pesquisa (2017)

e-ISSN: 2318-1540

Quanto ao tempo de atuação no magistério, observa-se que a maioria dos profissionais atuam entre quinze à vinte anos na profissão.

Gráfico 08 – Tempo de docência

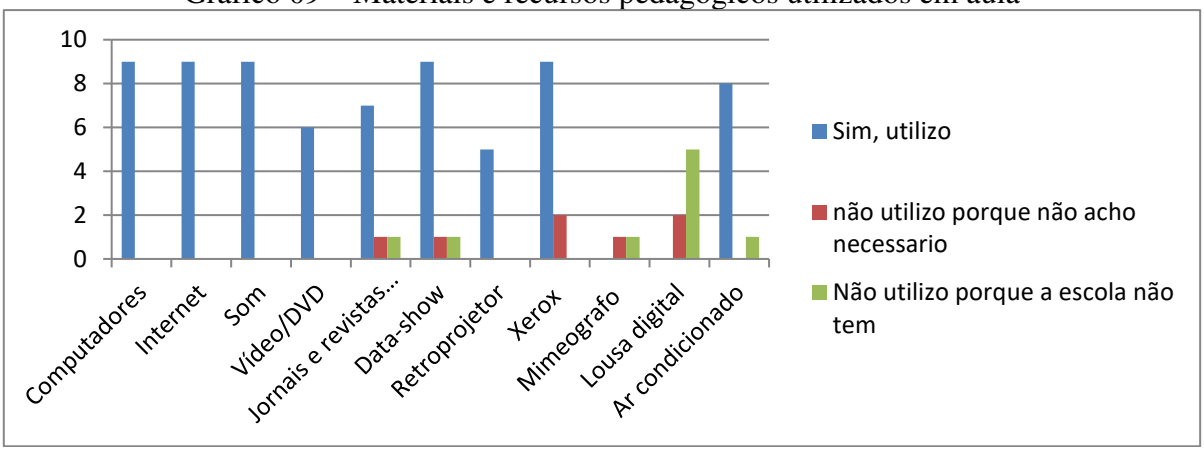


Fonte: dados da pesquisa (2017).

Outro dado apontado pela pesquisa foi quanto a formação em nível superior dos professores, pois 70% cursaram licenciatura em instituições privadas em que todos declararam realizar algum tipo de formação continuada, considerada meio de progressão funcional por parte dos professores, sendo pós graduação, cursos específicos, palestras em eventos e projetos de extensão.

Foi disponibilizado no questionário um quadro no qual elencou-se alguns materiais e equipamentos pedagógicos que podem auxiliar o professor em sala de aula. Verificamos que alguns professores evidenciaram não utilizar em suas aulas, jornais, revistas, vídeo, retroprojetor por não considerarem necessário. Evidenciamos neste dado a lacuna presente na formação profissional, pois os instrumentos destacados são meios que permitem a expansão de repertório pelos alunos e facilita a compreensão de conteúdos. Abaixo os dados expressos, da utilização dos materiais didáticos.

Gráfico 09 – Materiais e recursos pedagógicos utilizados em aula



Fonte: dados da pesquisa (2017).

Os professores investigados informam ministrar aulas, em sua maioria, em turmas compostas por 30 a 40 alunos, a maioria relatour já ter se afastado por motivo de saúde sendo com registro de um dos participantes da pesquisa, de dois anos de afastamento por depressão. Para além dessas problemáticas, evidenciaram a insuficiência de recursos financeiros e dificuldades de indisciplina por parte dos alunos, pelas quais os professores afirmam já terem sido agredidos verbalmente.

Gráfico 10 - Quantidade de alunos/ Possiveis agressões



Fonte: dados da pesquisa (2017).

Adicionalmente à estas questões, perguntamos: a Secretaria Municipal de Educação (SEMED) oferece cursos de formação continuada? Você acha que a formação continuada ajuda na melhoria profissional? Você acha que os profissionais do município de Dourados são

e-ISSN: 2318-1540

valorizados profissionalmente? Você concorda que a valorização docente está relacionada ao bom desempenho dos alunos? No seu curso de formação inicial foram abordadas todas as temáticas que envolvem a vida profissional? Você tem dificuldade de frequentar cursos de formação continuada? Você acha que os cursos de formação de professores estão preparando adequadamente os profissionais para a educação? Você vê atualmente a docência como uma carreira atrativa? Por quê? Há projetos ou ações de estímulo por parte da SEMED que atuam na sua escola para que façam pós-graduação? A escola fornece todos os materiais pedagógicos usados em sala de aula? O espaço físico da escola em que atua é adequado para o bom desempenho dos alunos e dos professores? Você possui uma carga horaria de trabalho que considera as horas/aula e o planejamento da mesma? Você considera a remuneração dos professores do município de Dourados adequada, justa?

Além das perguntas para traçar o perfil dos professores, o questionário continha indagações referentes a valorização profissional do docente. A primeira pergunta se referiu à formação continuada oferecida pela SEMED. Todos os professores confirmam a oferta de formação continuada, porém alguns professores evidenciaram não ser uma formação adequada. O P1[4] aponta **"**Sim, porém é bastante desatualizado" e o P7 corrobora expressando "Oferece, mas não são adequadas".

Já na segunda questão todos os professores afirmam ser importante esses cursos para seu processo de formação, destacando a possibilidade de atualização de suas metodologias, evidenciando que os professores estão abertos à novas contribuições que os permitam refletir a própria prática, porém nem sempre os cursos de formação continuada oferecidos pela secretaria permitem essa possibilidade. Neste sentido, o P4 ressalta "Sim. Pois o professor precisa sempre se atualizar e buscar novas metodologias de ensino, a fim de entender melhor os alunos" e para o P10 "Sim, sendo na própria escola essas formações ajuda a entender as dificuldades enfrentadas e visualizar soluções".

Contudo, quando questionados se há dificuldade de acesso à esses cursos, metade dos respondentes afirmam que sim, sobretudo, por questão de horário e local de realização dos encontros.

[4] Utilizaremos a sigla "P" acrescida por número para nos referir aos professores respondentes do questionário.

e-ISSN: 2318-1540

Quadro de respostas coletadas

P 1: Sim, as vezes é muito caro, a distância também.
P 2: Não. A dificuldade é que não existem cursos de formação em minha área na cidade. Sempre me desloco para fazê-los.
P 3: Não.
P 4: Sim, pois já tenho uma jornada de 40hs de trabalho. Uma formação requer um tempo que acabamos tirando da família.
P 5: Não sei responder.
P 6: Depende do local, na maioria não.
P 7: Não
P 8: Às vezes pelo horário.
P 9: Sim! Pela falta de tempo.
P 10: Sim.

Fonte: dados da pesquisa (2017).

De encontro com essa questão, a maioria dos profissionais alega não haver incentivo à pós-graduação pela SEMED, visto que esta é uma das metas estabelecidas pelo PME do município, especialmente na estratégia 15.3 (PME, 2015) "estimular os profissionais da educação básica cursar licenciatura e pós-graduação, nas IES públicas". Os docentes afirmam:

Quadro de respostas coletadas

P 1: Pelo contrário, há uma desvalorização.
P 2: Não. Inclusive estão querendo retirar o incentivo salarial para quem tem pós-graduação.
P 3: Não.
P 4: Não. Pelo contrário. Há um desestímulo, pois professores convocados que ganhavam com PII ou PIII, passaram a ganhar com PI.
P 5: Não sei responder.
P 6: Desconheço.
P 7: Não.
P 8: Da SED sim.
P 9: Não!
P 10: Não.

Fonte: dados da pesquisa (2017).

Ao serem perguntados se há valorização docente no município, a maioria afirmou que não, justificando os baixos salários, a falta de recursos pedagógicos e de incentivos a pós-graduação. Foi apontado:

Quadro de respostas coletadas

P 1: Não. A politica vem primeiro.
P 2: Não. Baixos salarios e desvalorização profissional.
P 3: Sim, mas esse ano achei complicado não pagarem a pós graduação
P 4: Não. Pois a cada dia a administração municipal quer tirar nossos direitos. A exemplo é a retirada do incentivo a capacitação para os convocados e a complementação, onde os profissionais que recebiam com pii ou piii passam a receber todos com pi.
P 5: Não sei responder.
P 6: Não como merecemos. Salario defasado, falta de recursos pedagógicos suficiente.
P 7:Não
P 8: Não, salário baixo e falta de recursos.
P 9: Não posso dar uma opinião pelo pouco tempo que trabalho para o município.
P 10: Não. Só não está pior pela luta dos profissionais via sindicato

Fonte: dados da pesquisa (2017).

Apesar de evidenciarmos que a valorização docente reflete na prática pedagógica e esta incida diretamente na aprendizagem dos alunos, alguns professores consideram que nem sempre há essa relação. Apenas três professores afirmaram ter certeza acerca dessa relação. Os demais concordam em partes com a afirmação. Destacam, por exemplo, “Não. Apesar da não valorização a maioria dos professores são empenhados a executarem um bom trabalho” (P2); “Isso é um dos fatores, pois a sociedade em si precisa rever seus valores. Acredito que a valorização do professor seria um bom início” (P4); “Sim, em partes, principalmente quando possibilita diversos meios de apoio pedagógicos, como recursos materiais” (P6).

Quanto à formação, parte dos professores analisados afirmou não ter vivenciado todas as temáticas que envolvem a vida profissional como foi destacado pelo (P4): **“**Sim, porém acredito que algumas temáticas foram trabalhadas superficialmente. Algumas temáticas aprendemos no dia a dia”; (P6): “Todos, é uma palavra muito ampla, diria que boa parte sim”. No que tange ao currículo dos cursos de formação de professores, três desses profissionais informaram ter trabalhado somente parte das temáticas da profissão, no afirmando que os cursos de formação não estão preparando adequadamente os profissionais, pois como alguns professores colocaram “a teoria é diferente da prática” e “chegam muito cru e melhoram por conta própria”.

Quando questionados sobre a atratividade da carreira docente, há um predominio de professores que afirmaram não considerarem a docência uma carreira atrativa, justamente pela falta de valorização profissional, no qual as maiores dificuldades sem amparam na questão

e-ISSN: 2318-1540

financeira. Por outro lado, ao analisarmos as outras respostas verificamos que quando o professor considera a carreira atrativa é devido ao sentimento adotado pelo ato de ensinar, não por considerarem uma profissão atraente em termos de condição, no sentido mais amplo. Como expressam: "Financeiramente não" (P1); "Não. Pela desvalorização profissional" (P2); "Sim, uma carreira de realizações onde cada educador é um formador de opiniões e conhecimento" (P3); "Não. Como dito anteriormente, a cada dia perdemos direitos e somos desvalorizados" (P4); "Sim. Quando o profissional possui perfil para docente" (P5); "Para mim continua sendo atrativo mesmo diante das dificuldades, porém para a sociedade não" (P6); "Não. Desvalorização, salas lotadas e más condições" (P7); "Não. Pela falta de desvalorização e falta de políticas públicas direcionadas para a educação" (P8); "Sim, pois para muitos como eu ensinar é uma realização, isso é muito gratificante" (P9) e, por fim, "Não. Devido à desvalorização do profissional: salário e recursos pedagógicos" (P10).

No tocante a condições de trabalho, a maioria das respostas enfatizaram que a escola fornece todos os materiais utilizados em sala de aula, porém esta afirmação se contrapõe com a resposta de outra questão, em que os mesmos disseram que um dos problemas enfrentados pela escola é a falta de recursos pedagógicos. Quanto ao espaço físico, todos afirmam que é adequado para o bom desempenho dos alunos e dos professores, assim como todos possuem carga horária que compreende as horas/aulas e seu planejamento.

Para finalizar, questionamos sobre a remuneração desses profissionais, se a considera justa, e foi confirmada a prevalência das respostas que não a considera adequada, corroborando com o problema destacado em todo o questionário. Dentre as respostas, destacam-se: "Em comparação a outros municípios sim. Porém, se ficar congelado do jeito que está vai defasar" (P4); "Não. Falta incentivo para os que possuem formação a mais que só a graduação" (P5); "Não. O piso nacional não está sendo pago" (P8) e "Não. Profundamente injusta e desestimulante" (P10).

Dessa forma, demosntramos outro normativo, no qual está presente nas estratégias da Meta em que estabelece a implantação de um piso nacional do magistério para a jornada de 20 horas semanais e garante a atualização progressiva desse valor, não ser implantado efetivamente nas escolas da REME de Dourados-MS.

HORIZONTES - REVISTA DE EDUCAÇÃO
e-ISSN: 2318-1540

Considerações finais

Analisamos o que de fato se caracteriza por valorização docente que inclui a formação inicial e continuada, a remuneração, a carreira docente e as condições de trabalho dos professores já que o mesmo possui uma ligação direta com a aprendizagem e sucesso dos alunos, pois falar de valorização docente também é falar em valorização dos estudantes como indivíduo com direitos de uma educação de qualidade, em um ambiente adequado e com professores capacitados, com formação especifica para atuar em determinada área assim como professores motivados a melhorar a educação básica.

A literatura aponta que a constituição docente se dá em toda vida e nível profissional, ou seja, o docente deve estar em constante formação. A formação inicial se caracteriza pela preparo para atuação na educação básica, e tem como objetivo capacitar com qualidade para que se desenvolvam habilidades necessárias para atuação em sala de aula, formando-se integralmente desde o aspecto cultural à esfera técnico científica. Posteriormente, os professores devem dar continuidade no que se designa formação continuada na qual deve ser oferecida pela instituição em que atua.

A pesquisa documental apontou que a maioria dos aspectos da valorização profissional do docente foram contemplados no Plano Municipal de Educação de Dourados (PME, 2015-2025) por meio de metas e estratégias. Em termos de formação inicial o foco é a preparação para o mercado de trabalho, deixando a desejar algo referente a inserção dos mesmos no mercado de trabalho após a graduação.

Quanto à formação continuada, esta ocupa destaque na redação final do PME, pois é evidenciada estratégias, que favorecem o acesso aos cursos, além de promover o incentivo a especialização e cursos de pós-graduação.

A carreira, porém, é pouco contemplada no referido documento, especialmente no tocante a alguns aspectos da remuneração. Entendemos que, conquanto hajam avanços no campo da valorização profissional no PME, esta precisa ultrapassar a discussão sobre remuneração e enfocar aspectos como condições de trabalho, planos de carreira e formação profissional. Como estabele Aranda (2018, p. 50) “A valorização docente não está relacionada

e-ISSN: 2318-1540

apenas à questão econômica, no entanto, o poder aquisitivo confere um grau relevante em termos de valorização profissional".

Verificamos por meio da aplicação de questionário que ainda não foram contempladas as metas estabelecidas no PME, pois no que se referem à remuneração, os professores expressam como um problema da profissão, pois a considera injusta, o que faz com que diversos professores como verificado no questionário tenham uma jornada de trabalho em mais de uma escola, sendo ela por vezes em instituiçoões privadas. Outro problema destacado se refere à formação, pois os professores relatam não haver incentivo a pós-graduação e a formação continuada normalmente organizada de maneira que nem todos tem acesso.

A desvalorização citada nas respostas diz respeito a Lei Complementar n° 343, de 13/04/18, que altera o PCCR e estabelece um limite de 15% de adicional de capacitação, independente se o sujeito tenha doutorado, este limite chega no máximo para o mestre. Em caso de especialização, mestrado e doutorado os mesmos serão contados apenas uma vez e só será concedida a progressão a cada três anos, a contar da última concessão.

Referências

ANDRE, Marli. Políticas de apoio aos docentes em estados e municípios brasileiros: dilemas na formação de professores. **Educ. Rev.**, Curitiba , n. 50, p. 35-49, dez. 2013 .

ARANDA. Flávia Paula Nogueira. **A valorização docente na formulação do Plano Municipal de Educação de Dourados-MS (2015-2025)**. 2018. 182f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação da. Faculdade de Educação da Universidade Federal da Grande Dourados. Dourados-MS: UFGD, 2018.

BEDIN, Everton; DEL PINO, José Claudio. Interações e intercessões em rodas de conversa: espaços de formação inicial docente. **Rev. bras. Estud. pedagog.**, Brasília, v. 99, n. 251, p. 222-238, jan./abr. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF: 1988.

BRASIL. **Lei n° 9394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da União-Brasília- DF, 1996.

BRASIL. **Parecer n.10, de setembro de 1997.** Diretrizes para os novos planos de carreira e de remuneração do magistério dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Diário Oficial da União [da] República Federativa do Brasil- Brasília -DF: CNE, 1997.

BRASIL. **Parecer n.9, 2 de abril de 2009.** Diretrizes para os novos planos de carreira e de remuneração do magistério dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Diário Oficial da União [da] República Federativa do Brasil, Brasília -DF: CNE, 2009.

DOURADOS. Lei nº 3.904 de 23 de junho de 2015. **Plano Municipal de Educação.** Secretaria Municipal de Educação. Prefeitura Municipal de Dourados-MS. Disponivel em: http://www.dourados.ms.gov.br/wp-content/uploads/2015/07/Lei-n%C2%BA-3904-PME-Dourados-MS.pdf Acesso em: 20 maio 2019.

GALVAO, M.C.B.. **O levantamento bibliográfico e a pesquisa científica.** In: Laércio Joel Franco, Afonso Dinis Costa Passos. (Org.). Fundamentos de epidemiologia. 2 ed. São Paulo: Manole, 2010.

GIL, J. Plano Nacional de Educação. 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. R. Valorização do magistério. 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.

LIMA, T.C.S. de; MIOTO, R.C.T. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. **Rev. Katálysis**, Florianópolis, v. 10, spe, p. 37-45, 2007.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M.E.D.A. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo, EPU, 1986.

PARO, V.H. Trabalho docente na escola fundamental: questões candentes. **Cadernos de Pesquisa,** v. 42, n. 146, p. 586-611, maio/ago. 2012.

RICHARDSON, R. J.; WAINWRIGHT, D. A pesquisa qualitativa crítica e válida. In: RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social.** São Paulo: Atlas, 1999.

STANO, R. de C. M. T. O caminho de um grupo de formação continuada docente: do compartilhamento de práticas docentes para uma pedagogia da e para a autonomia. **Educ. Rev.**, Curitiba, n. 57, p. 275-290, set. 2015.

Enviado : 24/06/2019
Aceito : 04/07/2019