



Salvador 30, 31/10 e 01/11/2019

ALFAEJA

VI Encontro Internacional de Alfabetização
e Educação de Jovens e Adultos

EIXO TEMÁTICO: POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO EDUCACIONAL E ESCOLAR NA EJA

PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS: o que é norteado e o que é praticado sobre a formação e valorização docente

Madryracy Ferreira Coutinho Medeiros Ovídio

Universidade do Estado da Bahia (UNEB)

madrycoutho@hotmail.com

Antonio Amorim

Universidade do Estado da Bahia (UNEB)

Antonioamorim52@gmail.com

Eduardo José Fernandes Nunes

Universidade do Estado da Bahia (UNEB)

ejununes@uneb.br

RESUMO

O presente artigo faz uma análise do Plano Municipal de Educação – PME/Serrinha referente as metas que tratam da formação e valorização docente. Trata-se de uma reflexão fundamentada nas metas e estratégias do PNE 2014-2024 (BRASIL, 2014), no PME 2016-2026 (SERRINHA, 2016) no que se refere a formação e valorização docente entrelaçados a alguns conceitos de Monlevade (2000) e Dourado (2009, 2010). A referida análise tem por objetivo investigar o cumprimento das metas do PME/Serrinha que correspondem a formação e a valorização docente no contexto atual. A pesquisa de cunho qualitativo, caracteriza-se como um estudo documental, realizado por meio de uma análise de conteúdo do documento Plano Municipal de Educação/Serrinha (2016- 20126). Dentre as constatações, o documento mostra-se alinhado à lógica do ideário neoliberal que busca a redução dos custos e o controle dos resultados. Dessa forma, as mudanças políticas orientam para direções nem sempre condizentes com os objetivos propugnados, colaborando para que muitas ações sejam descontínuas e fragmentadas, dificultando o alcance de uma educação verdadeiramente de qualidade.

Palavras-chave: Plano Municipal de Educação; Formação Docente; Valorização Docente.



INTRODUÇÃO

O presente trabalho tenciona trazer contribuições para as discussões sobre as políticas de formação e valorização docente no sistema de ensino no município de Serrinha-Bahia. Seu escopo não objetiva apenas descrever a história ou vultos que foram importantes para implementação do Plano Municipal de Educação, mas pretende ser um instrumento que gere mudanças e aumente responsabilidades ligadas a formação, à valorização docente, destacando ações e pretensões registradas em documentos oficiais e de políticas públicas. Para tanto, levantamos as seguintes indagações: Como as metas e/ ou estratégias voltadas para formação e valorização docente estão sendo implementadas no município de Serrinha/Bahia? Qual relação entre o que é norteador e o que realmente é praticado no município?

Como forma de responder a tais indagações, o presente trabalho tem por objetivo investigar o cumprimento das metas do PME/Serrinha que correspondem a formação e a valorização docente no contexto atual, enfocando: Formação, o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) e o cumprimento da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional.

Trata-se de uma reflexão fundamentada nas metas do PNE 2014-2024 (BRASIL, 2014), no PME 2016-2026 (SERRINHA, 2016) no que se refere a formação e valorização docente entrelaçados a alguns conceitos de Monlevade (2000) e Dourado (2009, 2013, 2015).

A metodologia utilizada está fundamentada em uma pesquisa qualitativa com suporte de dados qualitativos através de informações sobre embates e reivindicações da categoria, obtidos em entrevistas semiestruturadas com professores do município e de dados quantitativos obtidos no PME (Corpus Documental).

Os principais resultados obtidos combinando as leituras e os estudos teóricos com a pesquisa evidenciam que as mudanças políticas orientam para direções nem sempre condizentes com os objetivos propugnados, colaborando para que muitas ações sejam descontínuas e fragmentadas, dificultando o alcance de uma educação verdadeiramente de qualidade. Infelizmente, ainda percebemos que a educação pública municipal não é tratada como prioridade em termos de implementação de políticas públicas que venham, de fato, contribuir para melhoria da qualidade do ensino no município, incluindo a formação e valorização docente.

O trabalho encontra-se estruturado por esta introdução; itinerário metodológico; fundamentação teórica que apresenta dispositivo constitucional, associado às disposições legais contidas na

Constituição de 1988, LDB nº 9394/96, no FUNDEF/FUNDEB permitiram grandes avanços, inclusive, a formulação de Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica, no PNE e PME; pelos resultados que foram observados na conclusão da pesquisa e as considerações finais do estudo.

ITINERÁRIO METODOLÓGICO

Mediante o objetivo de discutir as metas voltadas para formação e valorização docente instituídas pelos dispositivos legais por conta do PNE (2014-2024) e pelo PME/Serrinha (2016-2026), optamos por uma abordagem qualitativa de pesquisa, com base em análise documental, realizada em documentos oficiais que tratam do processo de formação e valorização docente, assim como o PME/Serrinha (Corpus Documental), concentrando-se nas metas aprovadas referentes a Formação Docente (Metas 15 e 16) e Valorização Docente (Metas 17 e 18) e tendo como suporte de dados qualitativos informações sobre embates e reivindicações da categoria, obtidos em entrevistas semiestruturadas com professores do município, estabelecendo relação com o que é norteado e o que é colocado em prática. O estudo contou ainda, com reflexões a partir de legislações e o que propõem políticas públicas nacionais que influenciam diretamente neste processo.

O lócus da pesquisa foi o município de Serrinha localizado à região nordeste do Brasil, Estado da Bahia, a 173 Km, da capital Salvador, conforme o Censo do IBGE em 2010 seu território era de 568,405 km quadrado, fazendo parte do Território de Identidade do Sisal, possuindo população estimada [2017] 83.088 habitantes e o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH-M), conforme PNUD/2010 de 0,634.

REFELEXOES SOBRE PME, FORMAÇÃO E VALORIZAÇÃO DOCENTE

A partir da Constituição de 1988 as lutas do magistério por valorização tiveram resposta, sendo reconhecido a importância da valorização do Magistério Público como condição necessária para melhoria da qualidade da educação brasileira. O artigo 206, inciso V, destaca a necessidade e urgência no magistério público do estabelecimento de alguns princípios que deverão ser seguidos, tencionando propiciar condições dignas e de melhor remuneração profissional, corroborando para reverter o processo social de desvalorização profissional.

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira,



Salvador 30, 31/10 e 01/11/2019

ALFAEJA
VI Encontro Internacional de Alfabetização
e Educação de Jovens e Adultos

com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas. (BRASIL, 2006. Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

Ainda quanto a valorização docente, temos a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/9394/96) que assegura no seu artigo 67 a relevância da valorização do professor como condição para uma oferta de educação escolar com qualidade

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III - piso salarial profissional;

IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI - condições adequadas de trabalho. (BRASIL,1996).

Dessa maneira, as diretrizes contidas no art. 67 da LDB reportam aos estatutos e planos de carreira do magistério público e direito ao o piso salarial dos profissionais do magistério público da educação básica. Entretanto, não incorpora as emendas oriundas do movimento sindical dos professores que, já então, defendiam o piso nacional.

Por outro lado, para sustentação destas políticas, foi aprovado também a Emenda Constitucional nº 14/96, resultando na Lei nº 9.424/96, que regulamentou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF) e Posteriormente, O Fundo de Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), conforme Lei nº 11.494/2007 incluindo as etapas e modalidades de ensino não abrangidas pelo Fundef, e, portanto, estabelecendo a vinculação de recursos para financiamento de toda a Educação Básica e em seu artigo 40, enfatizando:

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

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

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

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

Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino. (BRASIL,2007).

Após intensos debates e mobilizações a favor das políticas de valorização dos profissionais da educação, foi aprovada a Lei nº 11.738/2008, do Piso Nacional do Magistério, prevendo:

Art. 6º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de



2009, tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal. (BRASIL, 2008).

No artigo acima, observa-se, que faz referência o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério, entretanto, o piso somente passou a vigorar em 2009, pois a Presidência da República vetou o dispositivo (art. 30, inc. I) que dispunha sobre o valor do piso em 2008.

Em 2009, a Resolução CNE/CEB nº 02/2009 fixa as Novas Diretrizes para os Planos de Carreira do magistério, revogando aspectos presentes na regulamentação anterior e reforçando a obrigatoriedade de os municípios cumprirem o que determina a legislação nacional, quanto às políticas de valorização desses profissionais.

Conforme o Parecer CNE/CEB nº 09/2009, a reformulação das diretrizes para carreira do magistério vigentes até então, na resolução CNE/CEB/03/97, foram motivadas por: primeiro, para substituir a mencionada Resolução (03/97), que se tornou extemporânea em dezembro de 2006; segundo, para regulamentar, no tocante às carreiras do magistério da Educação Básica pública, os dispositivos da Lei nº 11.738/2008 (Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério Público) e; terceiro, para dar cumprimento aos novos dispositivos constitucionais e à Lei nº 11.494/2007 (FUNDEB).

Nessa perspectiva, a resolução nº 02/2009, enfatiza que:

Art. 3º Os critérios para a remuneração dos profissionais do magistério devem pautar-se nos preceitos da Lei nº 11.738/2008, que estabelece o Piso Salarial Profissional Nacional, e no artigo 22 da Lei nº 11.494/2007, que dispõe sobre a parcela da verba do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização do Magistério (FUNDEB) destinada ao pagamento dos profissionais do magistério, bem como no artigo 69 da Lei nº 9.394/96, que define os percentuais mínimos de investimento dos entes federados na educação.

Parágrafo único. As fontes de recursos para o pagamento da remuneração dos profissionais do magistério são aquelas descritas no artigo 212 da Constituição Federal e no artigo 60 do seu Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, além de recursos provenientes de outras fontes vinculadas à manutenção e ao desenvolvimento do ensino. (BRASIL, 2009).

Apresenta, os critérios a serem observados na composição dos salários dos profissionais da educação, e do magistério mais especificamente. Alcinha as fontes de recursos para o financiamento dos salários dos profissionais da educação, as quais não se limitam aos 60% do Fundeb. Essa orientação é muito importante também para definir os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal, uma vez que aumenta a base de receita da folha de pagamento – os



Salvador 30, 31/10 e 01/11/2019

ALFAEJA
VI Encontro Internacional de Alfabetização
e Educação de Jovens e Adultos

gestores insistem em considerar apenas os recursos do Fundeb. Contudo, ainda que tenham resultado de diálogos promovidos junto à sociedade civil, incorporando parte de suas reivindicações históricas, não possuem força de lei. Dessa forma, é preciso lembrar que mesmo que os entes federados devam observá-las ao elaborar seus planos de carreira, sua formulação por meio do Conselho Nacional de Educação guarda alguns limites, pois “O CNE apresenta limitações na sua própria caracterização e formatação jurídico-normativa [...]” (DOURADO, 2009, p.136).

A preocupação com formação de professores e valorização do magistério, também esteve presente no PNE 2001-2010, objeto do tópico 10, eram apresentadas como prioridades, com ênfase na formação inicial e continuada de professores e na valorização definida como “garantia das condições adequadas de trabalho”. Por outro lado, as 28 metas estabelecidas, eram abrangentes e, portanto, de difícil acompanhamento, fato que frequentemente foi atribuído à falta de previsão de custos e indefinição do papel da União na efetivação das prioridades selecionadas.

O PNE 2014-2024, distintamente do primeiro Plano tornado lei no país sob o nº 13.005 de 2014, o Plano Nacional de Educação que recobre o decênio 2014-2024, estabeleceu tão somente 20 metas e respectivas estratégias para a sua consecução. Dentre as 20 metas estabelecidas, quatro delas (15, 16, 17 e 18) estão voltadas para o professorado da educação básica da rede pública: a meta 15 estabelece que todos os professores, ao final dos 10 anos recobertos pelo Plano, terão completado “[...] formação específica em nível superior obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam [...]” (BRASIL, 2014); a meta 16, fixa que 50% dos professores da educação básica obtenham formação pós-graduada durante o período de vigência do Plano e que a todos os professores, nesse mesmo período, sejam asseguradas oportunidades de formação continuada.

A valorização do professor da educação básica é explicitada na meta 17 que prevê a aproximação de sua remuneração à dos demais profissionais com escolaridade equivalente, até o 6º ano de vigência do atual PNE. Por fim, a meta 18 objetiva “[...] assegurar planos de carreira para os professores da educação básica pública de todos os sistemas de ensino [...]” (BRASIL, 2014), tomando como referência o piso salarial nacional.

Tônica semelhante atravessa o Plano Municipal de Educação, sendo que o (PME) não é um plano da Rede de Ensino Municipal, mas um plano de Educação do Município. Este plano está



Salvador 30, 31/10 e 01/11/2019

ALFAEJA
VI Encontro Internacional de Alfabetização
e Educação de Jovens e Adultos

integrado ao Plano Estadual de Educação e ao Plano Nacional de Educação (PNE), porém mais integrado à realidade, à vocação, às políticas públicas do município e sua proposta de desenvolvimento é determinar as metas e as estratégias de suas ações na educação escolar.

É importante considerar que, o PME precisa ser uma ferramenta que norteie as práticas educativas no município e contribua na realização das análises sobre o percurso das ações e na construção de políticas públicas para educação. Na compreensão de Bordignon:

O plano municipal de educação é o instrumento do gestor para tornar efetiva a cidadania e a sociedade preconizada nas bases e diretrizes do Sistema Municipal de Educação. Quando o município não tem plano fica à mercê de ações episódicas que, mesmo planejadas caso a caso representam improvisações. Sem plano não há visões de Estado as ações, não há caminhos a percorrer, mas ao saber das circunstâncias de cada governo (2009, p.92).

Nessa mesma perspectiva, Monlevade (2002) afirma que, o PME é um documento que determina metas para os próximos dez anos; deve ser um plano de Estado e não um plano de governo (da gestão em exercício); é um plano de educação do município e não um plano de redes e sistemas municipais de ensino; prever formas de colaboração entre União, Estado e Município.

Dessa forma, a construção dos planos municipais transcendem o período governamental, dando continuidade as metas e estratégias elencadas, independentemente da descontinuidade partidária por não se tratar do plano de uma administração da Prefeitura ou da Secretaria municipal de educação, mas por ser é um plano de educação do município.

Apresentados os principais pressupostos que dão sustentação a formação e valorização para a carreira do magistério propostas na legislação vigente, passaremos a análise do PME/Serrinha 2016-2026, no que diz respeito a formação e valorização docente e sua relação entre o que é norteador e o que realmente é praticado no município.

PME, FORMAÇÃO, VALORIZAÇÃO DOCENTE E OS (DES)ENCONTROS EM DISCUSSÃO

Do idealizado nas políticas públicas e registrado em documentos oficiais, ao vivenciado no cotidiano, existe um caminho com paradas, desvios, atalhos, recuos e avanços. O Plano só passou a ser construído a partir da aprovação do Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005/2014) que, por sua vez, estabeleceu que todos os estados e municípios deveriam elaborar os seus Planos Municipais de Educação até o primeiro ano de vigência do PNE, ou seja, o mês



Salvador 30, 31/10 e 01/11/2019

ALFAEJA
VI Encontro Internacional de Alfabetização
e Educação de Jovens e Adultos

de junho do ano de 2015. Assim, mais uma vez o município foi provocado a elaborar o seu PME.

O Plano Municipal de Educação (PME) da cidade de Serrinha/Bahia, sancionado por meio da Lei nº 1.104, de 15 de fevereiro de 2016, vigência de mais de três anos no município a partir da promulgação da Lei Municipal que oficializa o PME, até a realização desta pesquisa, não se constituiu numa referência para professores, gestores escolares e para a gestão municipal de educação. É importante ressaltar que o PME necessita ser assumido nas pautas dos diferentes projetos políticos e se configurar como uma política municipal, independentes de siglas partidárias, deste ou daquele governo.

No cruzamento entre as entrevistas e a análise documental, percebemos que os sujeitos participantes da pesquisa desconhecem as metas e estratégias relacionadas à formação e valorização docente, que incluem possibilidades que podem gerar a melhoria da formação docente quanto sua valorização.

Ao observarmos o documento oficial em relação à formação docente há uma grande distância entre o que orientam os documentos e o que é feito na prática, conforme destacaremos a seguir. Quatro dessas metas determinam preceitos para os docentes da educação básica. As metas 15 ,16 estabelecem melhoria na formação docente:

Meta 15 -Instituir e manter em regime de colaboração entre a União e o Estado, no prazo de 1 (um) ano de vigência deste Plano, a política municipal de formação dos profissionais da educação em atendimento ao disposto no nos art. 61 e 62 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 (PME/SERRINHA, 2016, p.111).

Meta- 16- Formar, em nível de pós-graduação, 70% (setenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste Plano, e garantir a todos (as) os (as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino (PME/SERRINHA, 2016, p.113).

No município de Serrinha, não se observa, ao longo das gestões municipais, um projeto que imprima uma direção mais ativa às iniciativas governamentais no campo da formação inicial, continua e permanente. É justo destacar o esforço da Secretaria Municipal de Educação em colaboração com o Governo Federal e a Universidade do Estado da Bahia em oferecer cursos de formação inicial para os profissionais da educação, através do Plano Nacional de Formação dos Professores da Educação Básica (PARFOR). Contudo, é importante reiterar que a formação



Salvador 30, 31/10 e 01/11/2019

ALFAEJA
VI Encontro Internacional de Alfabetização
e Educação de Jovens e Adultos

dos profissionais da educação deve ser tratada como um direito destes profissionais e como dever do Estado, assim como uma política pública.

Nesse cenário, é relevante destacar ainda que, ao lado das ações pedagógicas, o município necessita de desenvolvimento de políticas que contemplem a formação contínua e permanente dos profissionais da educação, a melhoria das condições de trabalho, salário, plano de carreira. O que observamos no município, é que o piso nacional para os profissionais da educação básica, conquista da categoria, da sociedade, aprovado pelo Congresso Nacional não tem sido levado em consideração. A gestão municipal não implementou o piso dentre outras razões, alegando que o município não suportaria o aumento das despesas.

A meta 17 que versa sobre a valorização profissional, no sistema municipal de ensino, ainda se constitui um grande desafio, como se vê a seguir: “Valorizar os (as) profissionais do magistério da rede pública de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do quinto ano de vigência deste PME” (PME/SERRINHA, 2016, p.114). Segue aguardando o cumprimento, até então não efetivado.

No tocante a meta 18 que garante a existência de planos de carreira que garante a existência de planos de carreira para os profissionais da educação básica:

Meta 18 – Assegurar, no prazo de 1 (um) ano, a reestruturação do Plano de carreira para todos os (as) profissionais da educação básica pública, tomando como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal, bem como a revisão do Estatuto do Servidor Municipal e o Estatuto do Magistério. (PME/SERRINHA, 2016, p.114).

Em relação à reestruturação do plano de carreira e remuneração do magistério precisa passar por reformulação devido a mudanças na política de valorização do magistério empreendida no nível nacional, foram observadas algumas situações já estabelecidas tanto na legislação federal como na municipal (há algum tempo) na direção de valorizar o profissional da educação que não foram ainda efetivadas. A reformulação do PCCR no município de Serrinha é tarefa que precisa ser realizada com urgência.

Enfim, a Lei nº 1.104 (PME/Serrinha 2016-2026) apresenta contribuições para melhoria da qualidade do ensino público no município. Infelizmente o município ainda não cumpre o que determina a Lei com melhores condições de vida e trabalho para os profissionais da educação,

por ainda esbarrarem em interesses políticos, que muitas vezes, sobressaem em relação ao compromisso com a melhoria e a qualidade do ensino e do trabalho do professor.

CONSIDERAÇÕES

Após estudo e análise do PME 2016-2026 e das metas 15, 16, 17 e 18 que dizem respeito a formação e valorização docente, foi possível constatar que a meta 15 do PME, que trata da formação do profissional do magistério, a meta 16 do PME, que trata da formação em nível de pós-graduação de 70% (cinquenta por cento) de professores da educação básica. No tocante à meta 17 do PME, a carga da remuneração docente seguem aguardando o cumprimento, até então não efetivado. E, por fim, atendendo a meta 18 do PME, que garante a existência de planos de carreira para os profissionais da educação básica, foram parcialmente atendidas. Em relação à reestruturação do plano de carreira e remuneração do magistério precisa passar por reformulação devido a mudanças na política de valorização do magistério empreendida no nível nacional, foram observadas algumas situações já estabelecidas tanto na legislação federal como na municipal (há algum tempo) na direção de valorizar o profissional da educação que não foram ainda efetivadas.

Com o exposto, fica evidente que a reformulação do PCCR no município de Serrinha é tarefa que precisa ser realizada com urgência, sendo debatido e construindo pelos profissionais de educação e que sua construção seja reconhecida e referendada pela Câmara de Vereadores da cidade e assumida pela gestão deste município para que se possa visualizar horizontes menos turvos quanto à valorização docente no município.

Foi possível diagnosticar, durante a realização da pesquisa que as condições de trabalho do professor envolvem arrocho salarial, inadequação, em alguns casos do plano de cargos e salários, a perda de garantias trabalhistas e previdenciárias, oriundas dos processos de reforma, que tem tornado cada vez mais agudo o quadro de instabilidade e precariedade do emprego no magistério público. Com relação a formação, o que se observa é que não há uma uniformização nas medidas em torno do estabelecimento de carga horária para planejamento e estudos dos professores, bem como no fortalecimento de ações para formação continuada. O estabelecimento de contratos temporários de prestação de serviços parece ter se constituído estratégia política no município. Os contratos são estabelecidos no prazo de duração das aulas, ausentando o município das responsabilidades com férias e o 13º salário, sem contar com as



Salvador 30, 31/10 e 01/11/2019

ALFAEJA
VI Encontro Internacional de Alfabetização
e Educação de Jovens e Adultos

outras gratificações atreladas à qualificação profissional. Esses contratos são em geral concedidos por determinação dos dirigentes políticos dos municípios, frequentemente utilizados como forma de atendimento a acordos políticos que, na maioria das vezes, sobressaem em relação ao compromisso com a melhoria na qualidade do ensino e de trabalho do professor.

Ficam evidentes nos achados da pesquisa os efeitos perversos da política assumida pelo governo central do país, que instalou um processo de revisão do papel do Estado brasileiro no seu nível, minimizando a sua atuação na oferta de um serviço básico (a educação), inspirado em um modelo de administração racional e “modernizadora” que busca a redução dos custos e o controle dos resultados. Dessa forma, as mudanças políticas orientam para direções nem sempre condizentes com os objetivos propugnados, colaborando para que muitas ações sejam descontínuas e fragmentadas, dificultando o alcance de uma educação verdadeiramente de qualidade e para todos, infelizmente, ainda percebemos que a educação pública municipal não é tratada como prioridade em termos de implementação de políticas públicas que venham, de fato, contribuir para a melhoria da qualidade do ensino no município, incluindo a valorização docente.

REFERENCIAS

BODIGNON, Genuíno. **Gestão da educação no município: sistema, conselho e plano.** São Paulo: Instituto Paulo Freire, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Lei 11.494, de 20 de junho de 2007**, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências

BRASIL. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.** Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Diário Oficial da União, Brasília, DF., 17 jul 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm



Salvador 30, 31/10 e 01/11/2019

ALFAEJA
VI Encontro Internacional de Alfabetização
e Educação de Jovens e Adultos

BRASIL. **Lei n° 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, Cad. Cedes, Campinas, v. 35, n. 97, p. 495-515, set.-dez., 2015 513 Silke Weber DF., 26 jun 2014 – edição extra. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm

BRASIL. Ministério da Educação e do Desporto. **Lei n° 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF., 23 dez 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm

BRASIL. **Parecer CNE/CB 9/2009**, aprovado em 2 de abril de 2009. Revisão da Resolução CNE/CEB 3/97, que fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

DOURADO, L. F. Magistério: diretrizes de valorização e impasses. In: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO. **Diretrizes para a Carreira e Remuneração: A valorização profissional no contexto do Sistema Nacional Articulado de Educação.** Cadernos de Educação, n. 21, 2ª edição. Brasília: CNTE, 2009.

MONLEVADE, João Antonio. **Plano Municipal de Educação: fazer para acontecer.** Brasília. Idea. 2002.

SERRINHA (BA). Prefeitura Municipal. **Projeto de Lei n° 1.104.** Institui o Plano Municipal de Educação e dá outras providências. Serrinha: BA, 2015.

Madryracy F. Coutinho Medeiros Ovídio

Doutoranda em Educação e Contemporaneidade.
Professora de Pesquisa e Estágio da Universidade do Estado da Bahia- Campus XI/Serrinha.

Antonio Amorim

Doutorado , Universidade de Barcelona – Espanha. Professor do MPEJA – UNEB - Campus I/Salvador.

Eduardo José Fernandes Nunes

Doutorado, Universidade de Barcelona.
Professor do Mestrado/Doutorado PPGEduC - UNEB - Campus I/Salvador.