



SINED

IV SIMPÓSIO
NACIONAL
DE EDUCAÇÃO

III ENCONTRO NACIONAL DE PROMOTORES
E PROMOTORAS DE JUSTIÇA DA EDUCAÇÃO

Uma agenda comum pela Educação



09, 10 e 11 de agosto

FLORIANÓPOLIS
SANTA CATARINA





PERSPECTIVAS PARA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

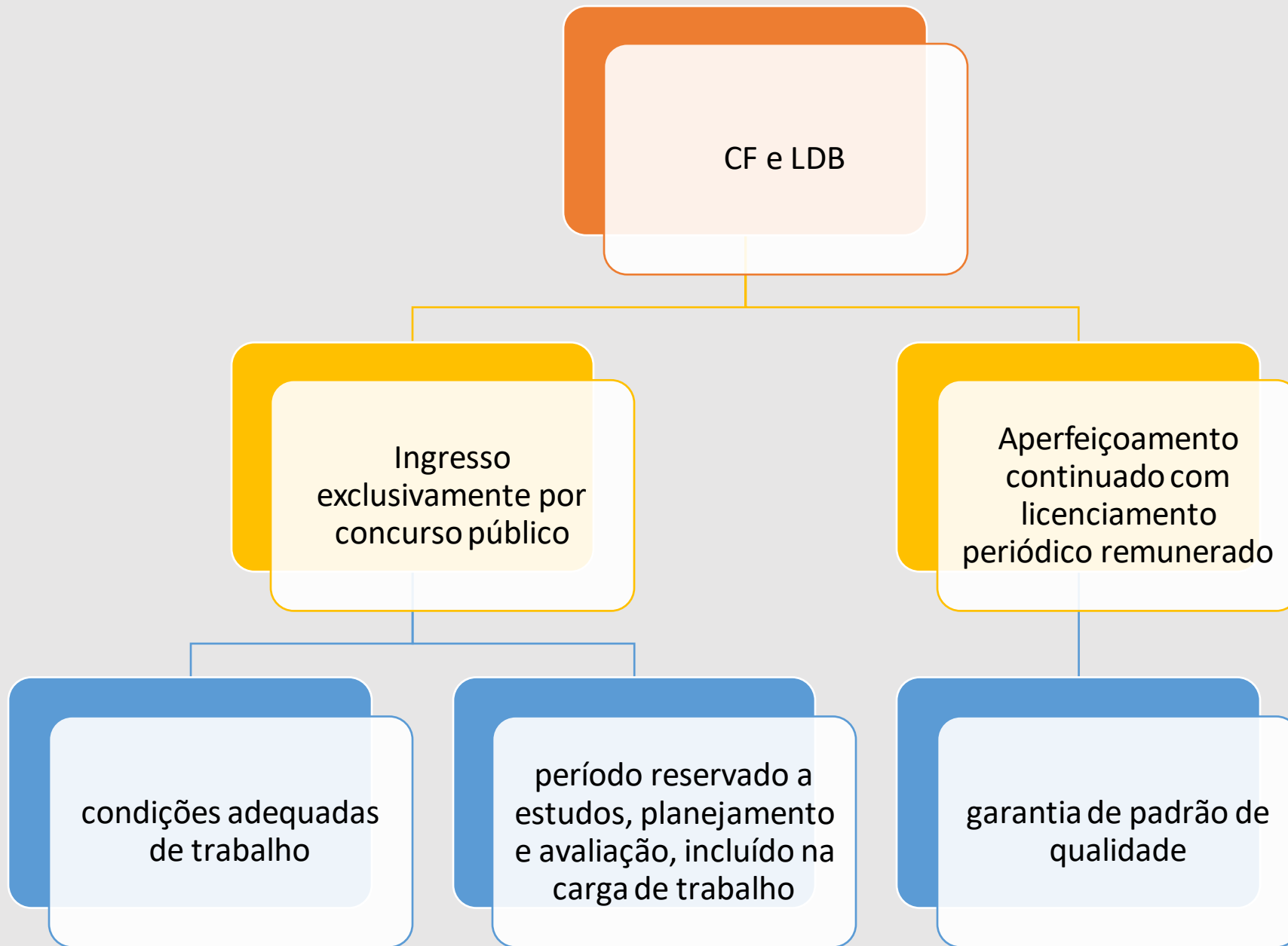
PROF. GREGÓRIO GRISA (IFRS)

Cumprir a lei

ESTRUTURAIS

Dimensão coletiva

O(A) docente



CF e LDB

Ingresso exclusivamente por concurso público

Aperfeiçoamento continuado com licenciamento periódico remunerado

condições adequadas de trabalho

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

garantia de padrão de qualidade

PNE – Lei do Piso

Resolução CNE/CEB nº 2/2009
Qualidade do plano de carreira

Salário e papel da União em
relação aos entes que não
cumprem

1/3 **mínimo** de hora atividade

Meta 15, 17, 18 e 20

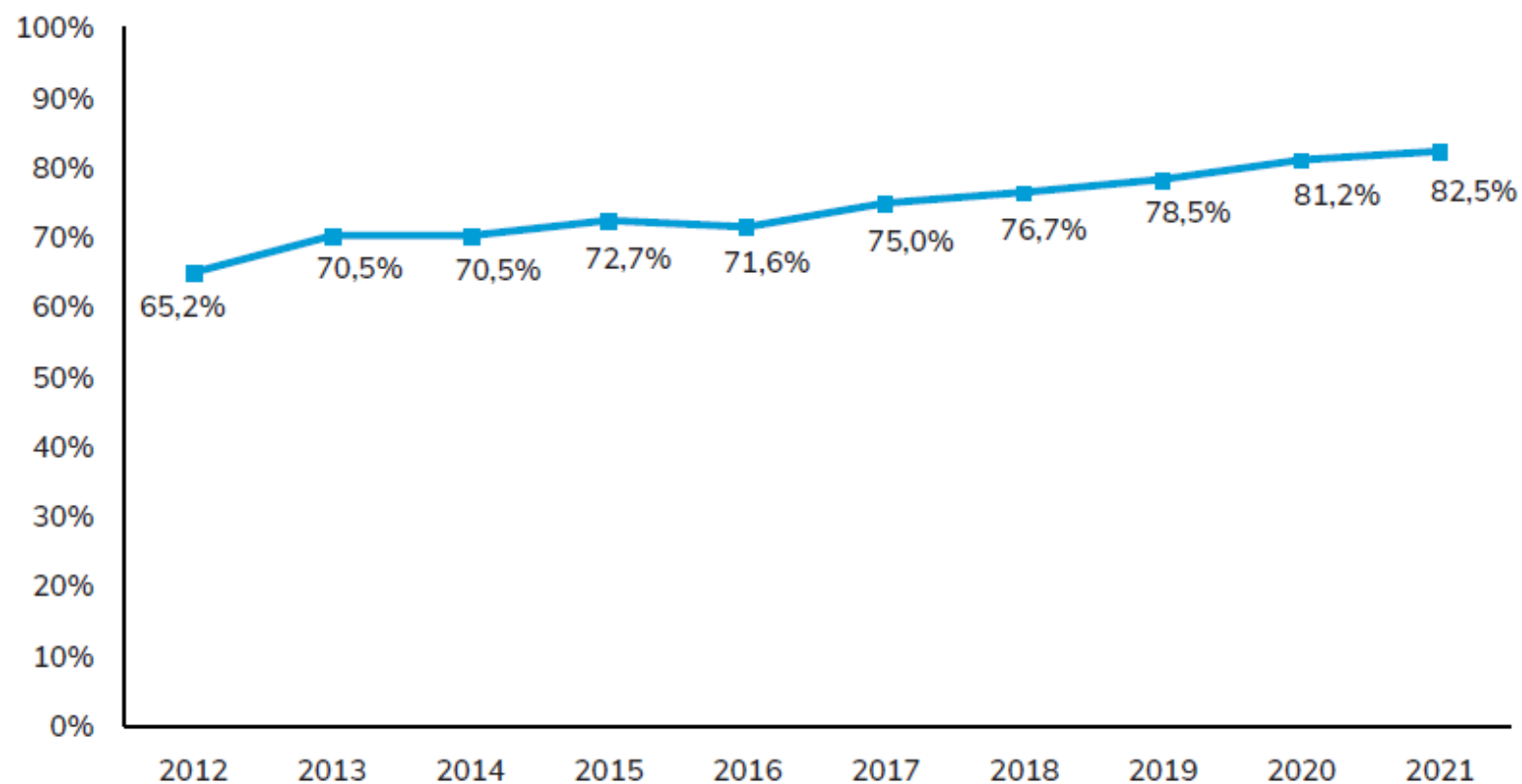


GRÁFICO 1

RELAÇÃO PERCENTUAL ENTRE O RENDIMENTO BRUTO MÉDIO MENSAL DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DAS REDES PÚBLICAS DA EDUCAÇÃO BÁSICA, COM NÍVEL SUPERIOR COMPLETO, E O RENDIMENTO BRUTO MÉDIO MENSAL DOS DE MAIS PROFISSIONAIS ASSALARIADOS, COM NÍVEL SUPERIOR – BRASIL – 2012-2021

Fonte: Elaborado pela Dired/Inep com base em dados da Pnad Contínua/IBGE (2012-2021).

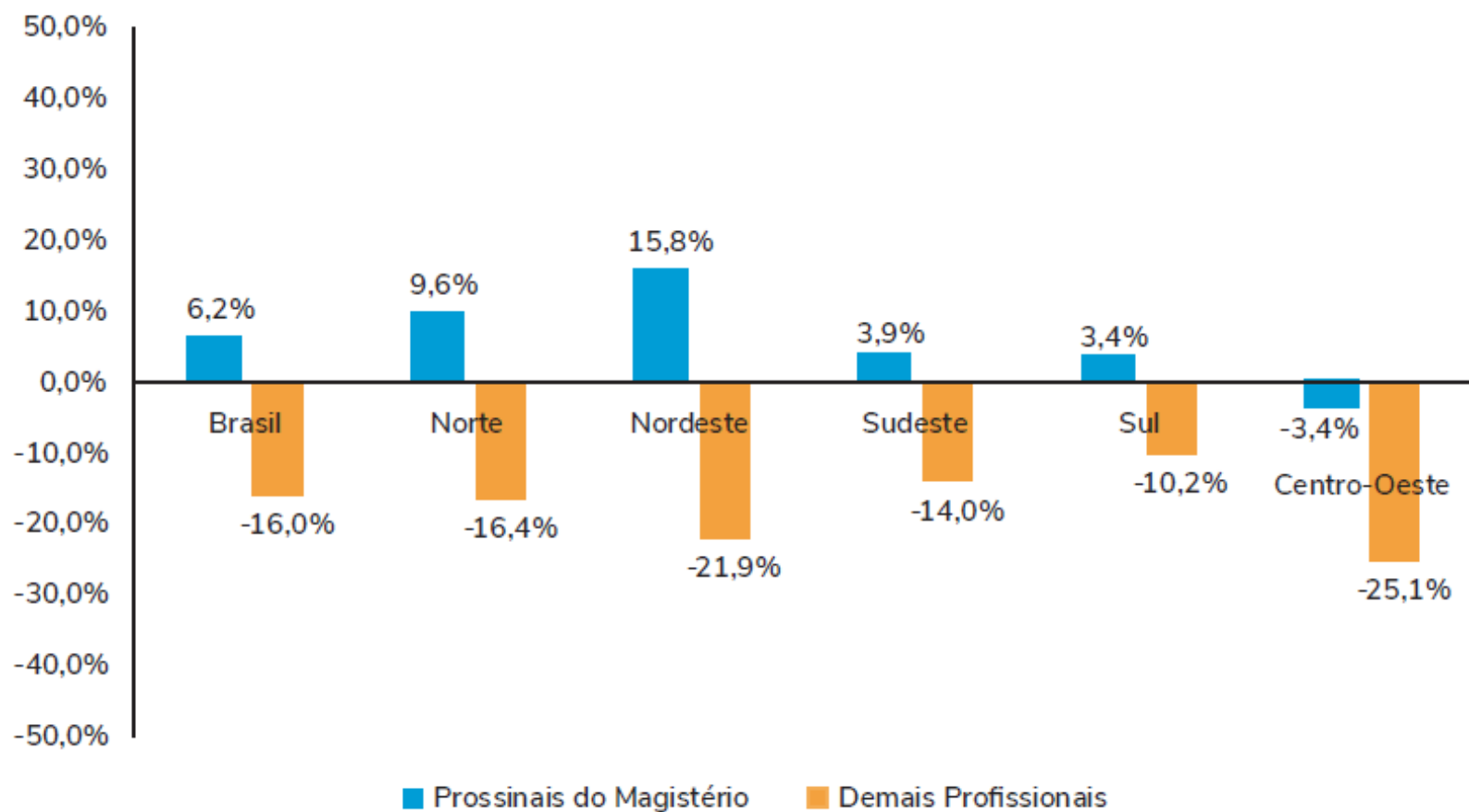


GRÁFICO 3

VARIAÇÃO PERCENTUAL NO RENDIMENTO BRUTO MÉDIO MENSAL DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO E DOS DEMAIS PROFISSIONAIS ASSALARIADOS, COM NÍVEL SUPERIOR – BRASIL E GRANDES REGIÕES – 2012-2021

Fonte: Elaborado pela Dired/Inep com base em dados da Pnad Contínua/IBGE (2012-2021).

Renda média docentes das redes públicas

1° - **RN**, R\$ 6.943 (178% do que ganham os demais profissionais com nível de instrução superior - DPNS);

2° - **DF**, R\$ 6.785 (78% DPNS)

3° - **SE**, R\$ 6.697 (116% DPNS)

4° - **AP**, R\$ 5.962 (125% DPNS)

Os menores rendimentos: **CE** e **SC** (R\$ 3.357 e R\$ 3.471, respectivamente)

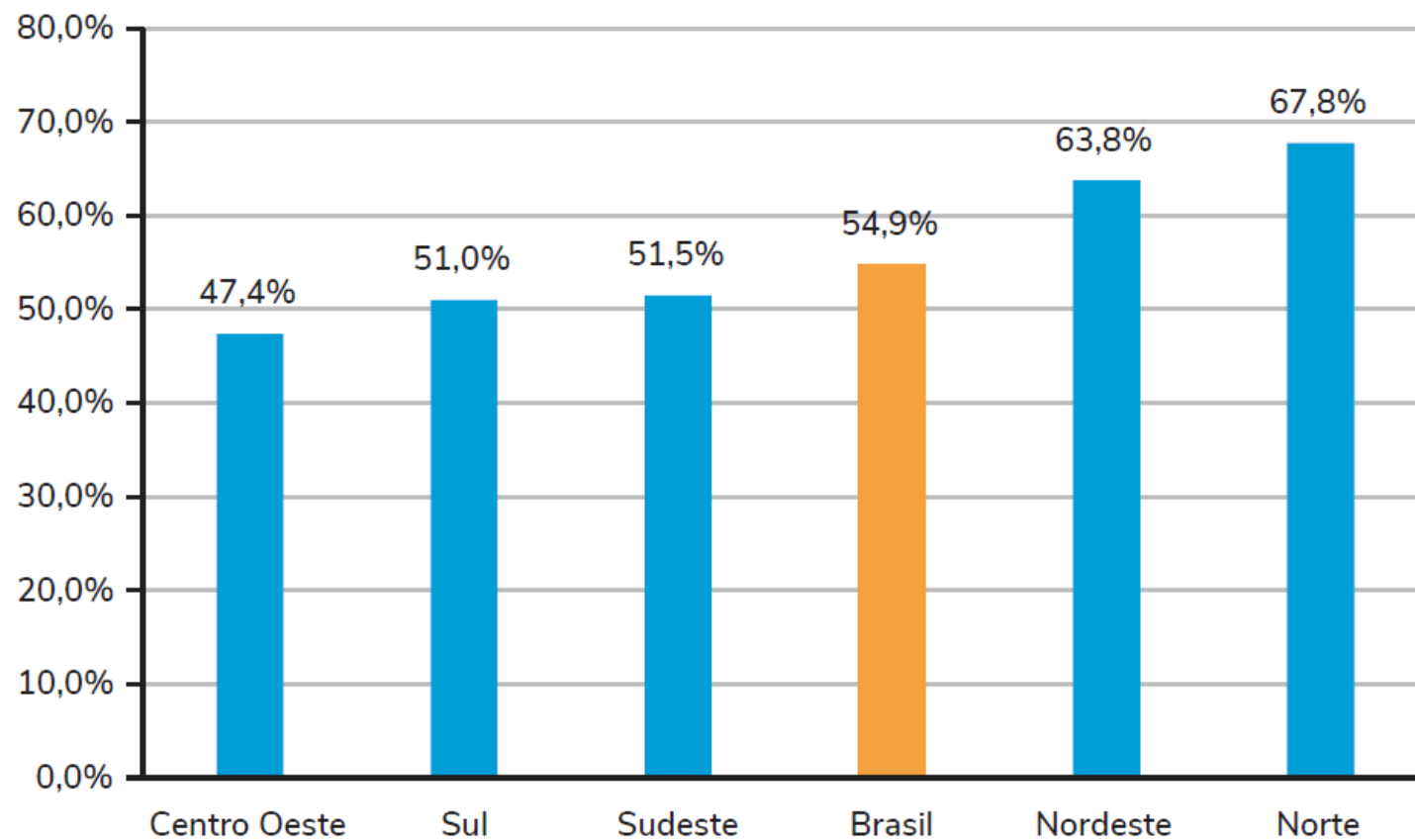


GRÁFICO 1

PERCENTUAL DE VÍNCULOS DOCENTES ESTÁVEIS NAS REDES ESTADUAIS POR GRANDES REGIÕES – BRASIL – 2021

Fonte: Elaborado pela Dired/Inep a partir do Censo Escolar da Educação Básica (2021).

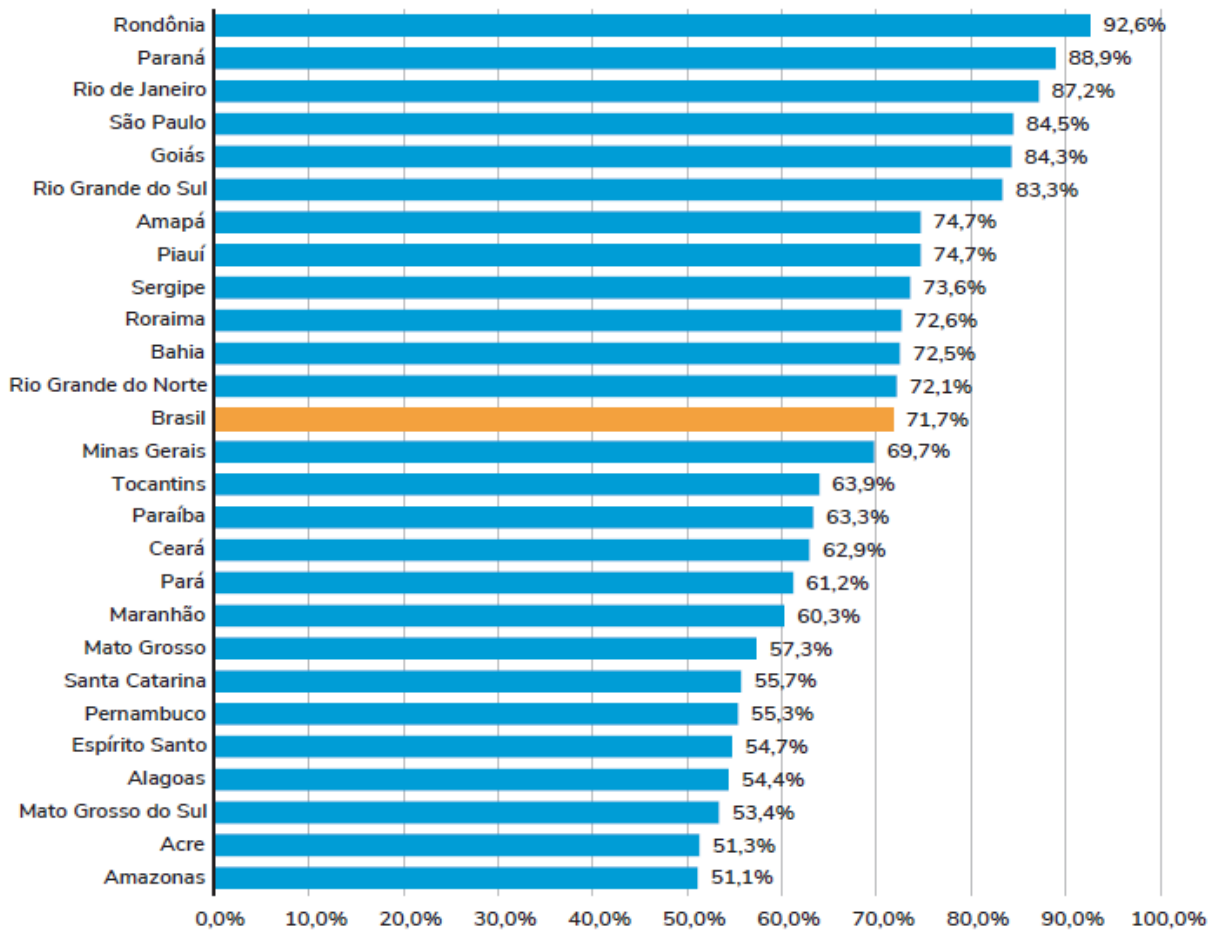


GRÁFICO 4

PERCENTUAL DE VÍNCULOS DOCENTES ESTÁVEIS NAS REDES MUNICIPAIS POR UNIDADES FEDERATIVAS - BRASIL - 2021

Fonte: Elaborado pela Dired/Inep com base em dados do Censo Escolar da Educação Básica/Inep (2021).

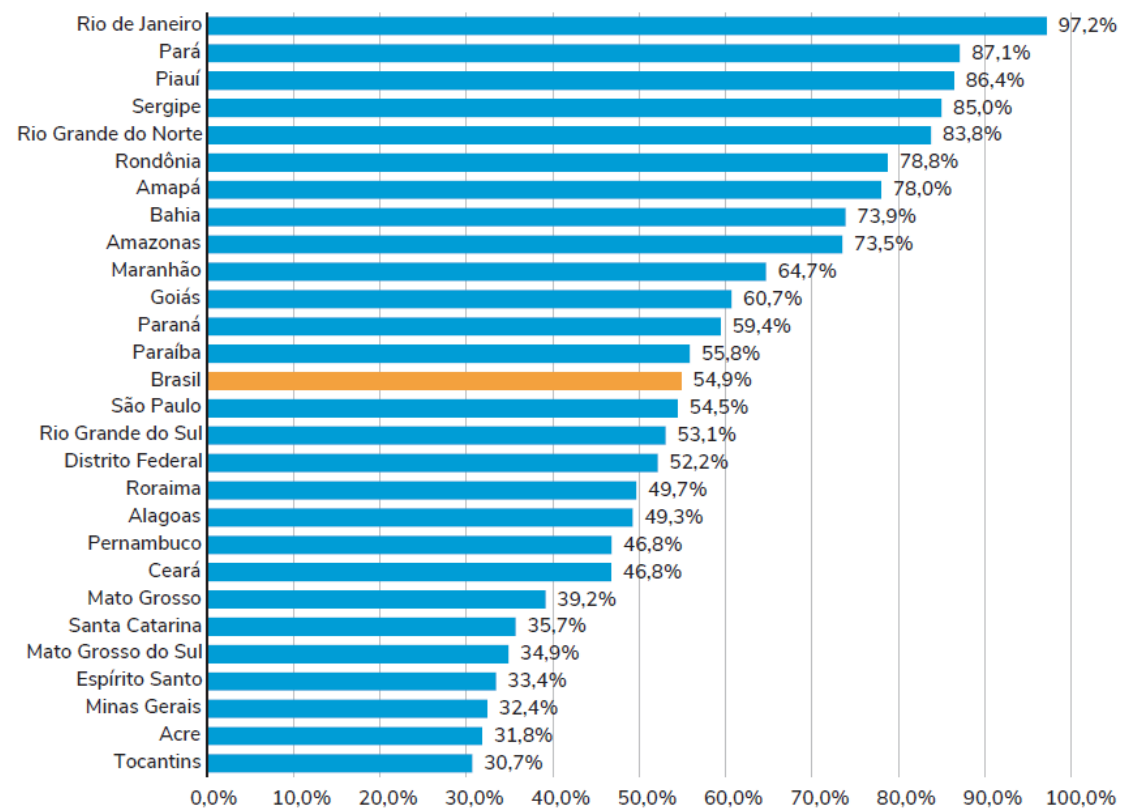


GRÁFICO 2

PERCENTUAL DE VÍNCULOS DOCENTES ESTÁVEIS NAS REDES ESTADUAIS POR UNIDADES DA FEDERAÇÃO - BRASIL - 2021

Fonte: Elaborado pela Dired/Inep com base em dados do Censo Escolar da Educação Básica/Inep (2021).

Dimensão coletiva

Evasão docente e baixa atratividades estão ligadas à:

- precariedade das condições de trabalho
- sobrecarga de tarefas (carga horária, nº de turmas e alunos),
- falta de apoio profissional (suporte técnico, pedagógico, administrativo, psicológico)
- falta de recursos, materiais didáticos e de instalações adequadas,
- questões disciplinares dos estudantes e segurança escolar.

O que demandam os docentes?

- Salário inicial atrativo e previsão de aumento relevante até o fim da carreira
- Boas relações interpessoais e bom clima escolar
- Sentir-se valorizados e apoiados pelas lideranças escolares e das redes

Questões que precisamos responder

O Plano de carreira cumpre a legislação nacional (PNSP, 74% BR)? Contempla as principais características necessárias para valorização docente:

- forma de ingresso, formação mínima, composição da jornada de trabalho (40h – 1/3 hora atividade),
- progressão na carreira (percurso coerente com os anos exigidos para a aposentadoria)
- há incentivos para supervisionar jovens professores (Mentorias); para coordenar processos formativos na rede, para a formação continuada (há efetivamente licenças ou bolsas para qualificação profissional)?

Existem programas sistemáticos de socialização de práticas exitosas (escolas de formação, o que requer tempo qualificado do profissional e investimento)?

Em que consiste e como é feito o trabalho das secretarias estaduais (e suas instâncias regionais) e municipais?

Elas conseguem executar ações para além das burocráticas (alocação de matrículas e de pessoal)?

Como é realizada a formação continuada dos docentes por parte das secretarias? Qual a qualidade dessa formação, suas variações e metas?

Como se materializa a assistência técnica e financeira da secretarias em relação as escolas? E do MEC em relação as secretarias?

O que é feito em termos acompanhamento das condições socioemocionais dos docentes?

O atual modelo de concurso público atende a necessidade de adequação da formação docente e seleciona os melhores profissionais? Como promover a profissionalização da indicação para cargos de confiança?

Aprimoramento da relação das secretarias com as escolas, com foco na formação continuada, apoio técnico e psicológico e no monitoramento da aprendizagem.

Dimensão individual

Ações sistêmicas de valorização individuais dos profissionais, para além das questões estruturais dos planos de carreira e salariais, exigirão um ecossistema de avaliação que seja funcional, coerente, efetivo e justo.

Avaliação de desempenho está prevista na LDB e na Resolução CNE/CEB 02/2009.

O desafio é pensar em uma avaliação formativa, que inclua avaliação pelos pares e gestão, observação de sala de aula, *feedback* regular da gestão e formadores e outras estratégias. Um processo de avaliação de desempenho sensível às inúmeras dimensões do ensino, orientado mais para desenvolvimento profissional do que o ajuizamento do mérito. Se o objetivo é melhorar o sistema educacional, não faz sentido ter avaliações descoladas de processos formativos.

Avaliação de desempenho que:

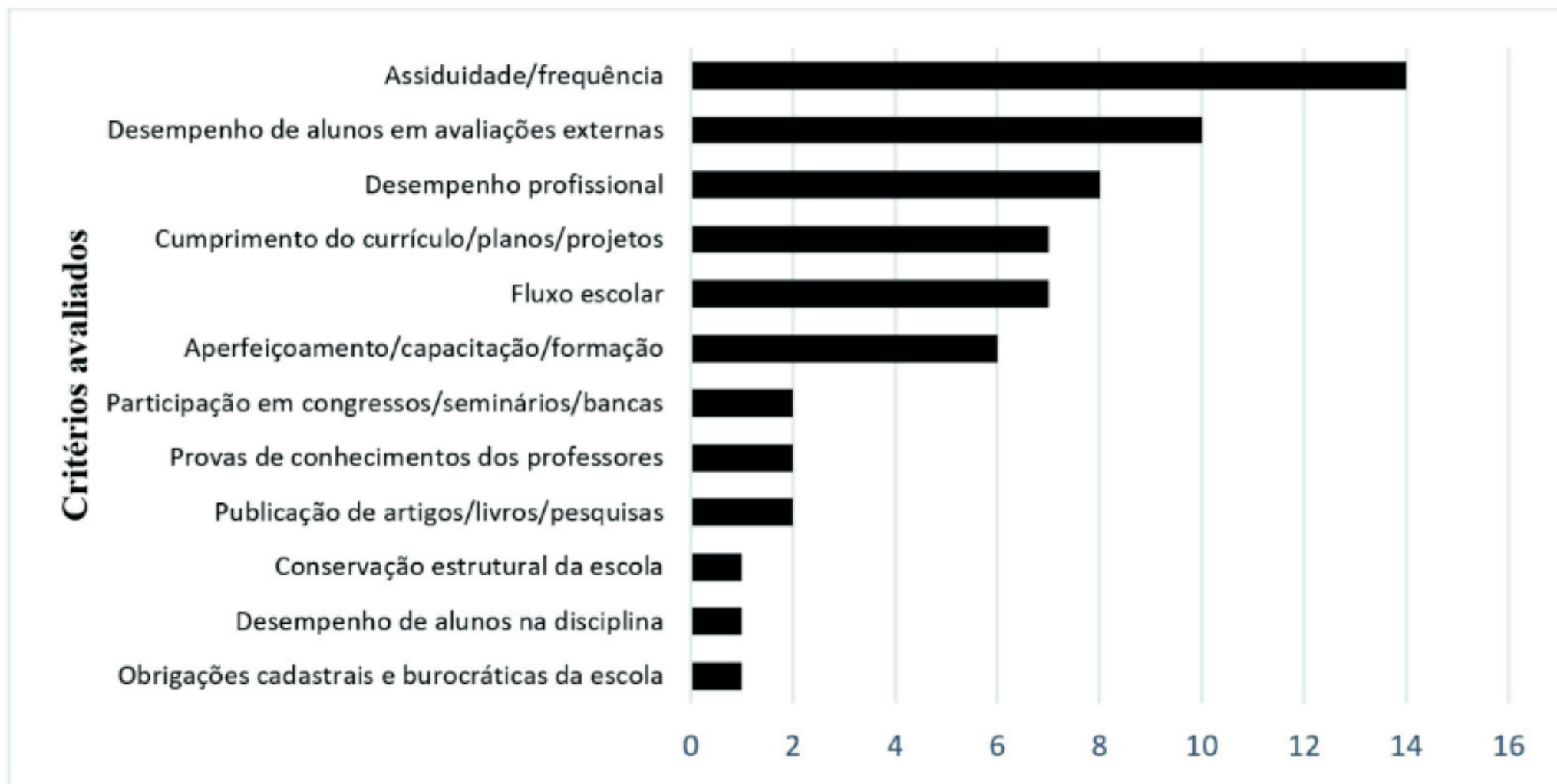
possibilite a participação dos docentes na elaboração e na execução

acrescente valor às aprendizagens dos alunos

fortaleça o espírito colaborativo entre escola, profissionais e secretarias de Educação

forneça maior credibilidade à profissão docente

colabore com a reestruturação do contexto socioeducativo



Fonte: elaborado pelos autores com base na legislação dos 14 estados ([ACRE, 2013](#) ; [AMAZONAS, 2008, 2015](#) ; [BAHIA, 2008, 2010](#) ; [CEARÁ, 1993, 2006, 2015](#) ; [ESPIRITO SANTO, 2009, 2011](#) ; [GOIÁS, 2001, 2007, 2015](#) ; [MINAS GERAIS, 2003, 2004, 2009](#) ; [PARAÍBA, 2012, 2015](#) ; [PARANÁ, 2004, 2015](#) ; [PERNAMBUCO, 2008](#) ; [RIO DE JANEIRO, 2011](#) ; [RIO GRANDE DO SUL, 1974, 2011](#) ; [SÃO PAULO, 2008, 2009, 2014, 2015](#) ; [TOCANTINS, 2014](#)).

O que fazem alguns países?

Cingapura, os melhores alunos do ensino médio são "recrutados" para se tornarem professores, há oferta de uma generosa bolsa mensal durante o período de licenciatura. Jornada=46h, em sala 18h. Programa de mentorias sólido (com docentes dedicados', em alguns casos, só a isso). Cultura de colaboração permanente.

Na Alemanha, a preparação para se tornar professor de ensino básico dura entre seis e sete anos - compreende um mestrado e, pelo menos, um ano de experiência prática em sala de aula. Além disso, os candidatos precisam passar por um processo de certificação nacional que ateste que cumprem os requisitos.

Coréia do Sul e Canadá – estabilidade, salário alto e processos seletivos muito rigorosos.

Japão - os docentes ganham um pouco mais que os demais funcionários públicos. Essa realidade é uma herança do fim da Segunda Guerra Mundial, quando não havia muitos professores e o governo precisou dar incentivos à carreira acima das demais.

Cuba – Enquanto na maioria dos países os diretores se dedicam a tarefas administrativas, em Cuba a maior parte do tempo do gestor escolar é dedicada a supervisão, avaliação e apoio aos docentes.



Conclusões:

A valorização docente deve fazer parte de um projeto de país que tenha a educação como prioridade política materializada no cumprimento da lei, na alocação progressiva de recursos e em ações contínuas e coerentes do Estado.

Ela deve começar na formação inicial (instituições públicas com formação de excelência e financiamento público apenas para cursos presenciais e de qualidade na rede privada).

Programas mais robustos de fomento a formação dos professores terão de ser pensados (recursos, META 20).

Conceber carreiras inteligentes e prestigiadas (aprimoramento constante).

Na prática?

Valorização via complementação da União ao FUNDEB, meio para se viabilizar o CAQ (via VAAT) e o Piso, entre outras políticas.



SINED

IV SIMPÓSIO
NACIONAL
DE EDUCAÇÃO

III ENCONTRO NACIONAL DE PROMOTORES
E PROMOTORAS DE JUSTIÇA DA EDUCAÇÃO



Obrigada(o)

GREGÓRIO GRISA

@grisagregorio

gregorio.grisa@ifrs.edu

gregoriogrisa.com.br/

