

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS -UNISINOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO

SUSIANE ELISE DREHMER WINK

**A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DOS DOCENTES DA REDE PÚBLICA DE
TEUTÔNIA-RS:
um estudo sobre os limites e as possibilidades**

São Leopoldo

2009

Susiane Elise Drehmer Wink

**A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DOS DOCENTES DA REDE PÚBLICA DE
TEUTÔNIA-RS:**

Um estudo sobre os limites e as possibilidades

Dissertação apresentada à Universidade do Vale do Rio dos Sinos como requisito parcial para a obtenção de título de mestre em Educação.

Orientadora: Dra. Rosane Maria Kreuzburg Molina

São Leopoldo

2009

Susiane Elise Drehmer Wink

**A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DOS DOCENTES DA REDE PÚBLICA DE
TEUTÔNIA-RS:
um estudo sobre os limites e as possibilidades**

Dissertação apresentada à Universidade do Vale do Rio dos Sinos como requisito parcial para a obtenção de título de mestre em Educação.

São Leopoldo, 26 de agosto de 2009.

BANCA EXAMINADORA:

Dr^a Rosane Maria Keusberg Molina
Orientadora

Dr^a Clarice Traversini

Dr^a Marly Mallmann

W773p Wink, Susiane Elise Drehmer

A política de valorização dos docentes da rede pública de Teutônia-RS: um estudo sobre os limites e as possibilidades / Susiane Elise Drehmer Wink. - 2009.

117f.

Dissertação (Mestrado) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Educação, 2009.

Orientação: Prof. Dra. Rosane Maria Kreuzburg Molina

1. Educação – Docente - Valorização 2. Políticas públicas 3. Educação - Teutônia I.Título

CDU: 371.13

*Dedico esta dissertação ao William e ao
Ralf, amores do meu coração.*

Beijos

Susiane Elise Drehmer Wink

AGRADECIMENTOS

A meus pais, Hardi Drehmer (*in memoriam*) e Clair Altmann Drehmer, pelo encorajamento, carinho e pelos ensinamentos que formaram os alicerces de minha história, diante de todas as adversidades.

A meu marido, Egídio Wink, por todo apoio e compreensão ao longo da caminhada que me levou à concretização deste sonho.

Aos meus filhos, William e Ralf, fontes de toda força, esperança, amor e vontade que carrego comigo. Espero que o entusiasmo, a seriedade e o empenho que ponho no trabalho lhes possa servir de estímulo para fazerem sempre 'mais e melhor'.

Às minhas irmãs, Karin, Miriam e Caroline pelo estímulo e pelo apoio incondicional.

Aos queridos Rodolfo, Biele e Ise pela tranquilidade em todos os momentos.

A Dr^a. Rosane Maria Kreuzburg Molina minha eterna gratidão por aceitar a difícil tarefa de orientar um trabalho em andamento e contribuir decisivamente com a qualidade do mesmo. Pela disponibilidade, pelo comprometimento e pelo rigor revelado ao longo deste período. E pelas críticas e sugestões relevantes e pertinentes feitas durante a orientação.

Às professoras Marly Mallmann e Clarice Traversini que aceitaram participar da banca examinadora e pelas contribuições.

Aos colegas do Mestrado pelo relacionamento que criamos e que espero não se perca. Em especial a Gláé, Janair, Leci, Carla, Fernando, Edna, Elisete, Cristóvão, Janaína, Daniela pelo carinho e pelo apoio nos momentos bons e menos bons e pela amizade.

Aos professores do Mestrado em Educação da Unisinos pelos espaços contínuos e constantes de reflexão e discussão.

Às amigas do coração, Rose, Mariane e Adriana pelo apoio.

Aos amigos e colegas da E.M.E.F. Prof. Alfredo Schneider e da Secretaria Municipal de Educação de Teutônia pelo apoio nesta caminhada.

Aos atores colaboradores pela confiança, pelo entusiasmo e pela aprendizagem construída nesta jornada.

Agradecer a todos que ajudaram a construir esta dissertação não é tarefa fácil. Então, aos meus amigos que, de uma forma ou de outra, contribuíram com sua amizade para a realização deste trabalho, gostaria de expressar minha profunda gratidão.

A todos agradeço, profundamente, e dedico o resultado do trabalho.

PARAFRASEANDO EU APRENDI

“Eu aprendi...

...que ter uma criança adormecida nos braços é um dos momentos mais pacíficos do mundo;

Eu aprendi...

...que eu sempre posso fazer uma prece por alguém quando não tenho a força para ajudá-lo de alguma outra forma;

Eu aprendi...

...que algumas vezes tudo o que precisamos é de uma mão para segurar e um coração para nos entender;

Eu aprendi...

...que deveríamos ser gratos a Deus por não nos dar tudo que lhe pedimos;

Eu aprendi...

...que são os pequenos acontecimentos diários que tornam a vida espetacular;

Eu aprendi...

...que o AMOR, e não o TEMPO, é que cura todas as feridas;

Eu aprendi...

...que a maneira mais fácil para eu crescer como pessoa é me cercar de gente mais inteligente do que eu;

Eu aprendi...

...que cada pessoa que a gente conhece deve ser saudada com um sorriso;

Eu aprendi...

...que a vida é dura, mas eu sou mais ainda;

Eu aprendi...

...que as oportunidades nunca são perdidas; alguém vai aproveitar as que você perdeu.

Eu aprendi...

...que quando o ancoradouro se torna amargo a felicidade vai aportar em outro lugar;

Eu aprendi...

*...que devemos sempre ter palavras doces e gentis pois amanhã talvez tenham
que engoli-las
Eu aprendi...*

*...que um sorriso é a maneira mais barata de melhorar sua aparência;
Eu aprendi...*

*...que não posso escolher como me sinto, mas posso escolher o que fazer a
respeito;
Eu aprendi...*

*...que todos querem viver no topo da montanha, mas toda felicidade e crescimento
ocorre quando você está a escalando;
Eu aprendi...*

*....que tudo vale a pena quando se tem paixão, convicção e força de vontade
Eu aprendi...*

*....que família é muito mais do que as palavras podem representar
Eu aprendi...*

*....que o apoio e a compreensão dão suporte para seguir adiante
Eu aprendi....*

*...que o dia a dia vale a pena ser vivido
Eu aprendi...*

“...que quanto menos tempo tenho, mais coisas consigo fazer.”

(Texto original de William Shakespeare)

RESUMO

A dissertação investiga a política de valorização do magistério público para interpretar o processo de constituição do Plano de Carreira do magistério público municipal de Teutônia-RS e compreender o significado desse Plano na perspectiva do professorado. O cenário econômico e político dos anos 1990 e o respectivo impacto nas políticas educacionais, na dimensão nacional e municipal, também está considerado. Os referenciais teóricos que sustentam a pesquisa estão contemplados no pensamento de Ball e Bowe, Nóvoa, Morgado, Feitas, Saviani, entre outros. As informações, predominantemente qualitativas, foram coletadas por meio de análise de documentos, questionários e entrevistas semi-estruturadas. Colaboram com o estudo 14 professores. As evidências coletadas permitem afirmar que os professores entendem que o caminho legítimo para reivindicar e garantir direitos é a Associação dos Professores de Teutônia-RS. Também registram que a política de valorização, para além da adequação dos planos de carreira, contempla remuneração e progressão funcional. Com isso, é possível reafirmar que escolas participativas, democráticas, abertas e atuantes produzem educação de qualidade.

Palavras-chave: Valorização docente, políticas públicas, município de Teutônia-RS.

ABSTRACT

The present paper investigates the policy of valorization of public school teachers to interpret the formation of the Career Plan of teaching municipal public Teutônia-RS and understand the meaning of the plan from the perspective of teachers. The economic and political scenario of the 1990s and its impact on educational policies in the national and municipal are also considered. The theoretical thought of the present research is included in the concepts of Ball and Bowe, New, Morgado, Made, Saviani, among others. The information, mostly qualitative, were collected through analysis of documents, questionnaires and semi-structured interviews. Fourteen teachers Collaborated with the study. From the collected evidence it can be stated that the teachers understand the legitimate way to claim and secure rights is the Teachers Association in Teutônia-RS. It also can be verified that the policy of recovery for the adequacy of career plans offers career progression and remuneration. Thus, you can reaffirm the participatory, democratic, open and engaged schools in producing quality education.

Keywords: Valorization of teachers, public policy, town of Teutônia-RS.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Informações sobre o município de Teutônia.....	60
TABELA 2 - Estudantes matriculados nas Escolas do Município de Teutônia em 2008	61
TABELA 3 - Profissionais de Educação que trabalham nas Escolas do Município de Teutônia em 2009.....	62
TABELA 4 – Dissertações e Teses apresentadas com as palavras chave: valorização, carreira e remuneração.....	70
TABELA 5 – Os colaboradores.....	78
TABELA 6 – Categorias de Análise.....	90

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AMVAT – Associação dos Municípios do Vale do Taquari

ANFOPE – Associação Nacional pela Formação de Profissionais da Educação

APEOESP - Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo

ARENA - Aliança Renovadora Nacional

BID - Banco Interamericano de Desenvolvimento

BM - Banco Mundial

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CD – Compact disc

CEE-RS - Conselho Estadual de Educação do RS

CF - Constituição Federal

CIE-E – Centro de Integração Empresa-Escola

CNE-CEB - Conselho Nacional de Educação - Câmara de Educação Básica.

CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação

CONSED - Conselho Nacional dos Secretários de Educação

EAD – Ensino à Distância

EJA – Educação de Jovens e Adultos

EMEF – Escola Municipal de Ensino Fundamental

FASE - Fundação de Atendimento Sócio- Educativo

FATES - Fundação do Alto Taquari de Ensino Superior

FEBEM - Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor

FEE - Fundação de Economia e Estatística

FMI – Fundo Monetário Internacional

FUNDEB - Fundo Nacional de Desenvolvimento e Manutenção da Educação Básica e Valorização do Magistério Público

FUNDEF - Fundo Nacional de Desenvolvimento e Manutenção do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério Público

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IBICT – Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia

ICMS – Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços

INEP – Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

MDB – Movimento Democrático Brasileiro

MEC – Ministério da Educação

MP3 – Mídia Player Portátil

NEPPE - Núcleo de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas da Educação

NTES – Núcleos de Tecnologia Educacional

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OMC - Organização Mundial do Comércio

PDE – Plano de Desenvolvimento de Educação

PIB – Produto Interno Bruto

PBSN - Piso Básico Salarial Nacional

PMDB - Partido do Movimento Democrático Brasileiro

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNE - Plano Nacional de Educação

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PROFORMAÇÃO – Programa de Formação de Professores em Exercício

PROINFO – Programa Nacional de Informática na Educação

RS – Rio Grande do Sul

UAB – Universidade Aberta do Brasil

UFPE - Universidade Federal de Pernambuco

UNDIME - União dos Dirigentes Municipais de Educação

UNICEF - Fundo das Nações Unidas para a Infância

UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação

UNIVATES - Universidade do Vale do Taquari de Ensino Superior

UFSM – Universidade Federal de Santa Maria

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	17
2 MINHA TRAJETÓRIA DE VIDA E MEU INTERESSE PELO TEMA.....	21
2.1 Educadora: Como começar	22
2.2 Supervisão: novas trajetórias, novas vivências!	23
2.3 Mestrado: uma ressignificação dos conhecimentos	26
3 POLÍTICAS EDUCACIONAIS DOS ANOS 90 E A GESTÃO DEMOCRÁTICA	27
3.1 A política educacional do Município de Teutônia	35
4 ALGUNS MARCOS PARA A ANÁLISE DAS POLÍTICAS MUNICIPAIS DE VALORIZAÇÃO DOS DOCENTES.....	40
4.1 Concepções acerca da Valorização docente.....	44
5 CONHECENDO TEUTÔNIA.....	56
5.1 Alguns aspectos da Educação de Teutônia.....	60
6 AS ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS E O OBJETO DE PESQUISA.....	63
6.1 A revisão bibliográfica.....	68
6.2 Atores colaboradores	75
6.3 Negociação do acesso	77
6.4 Os documentos	78
6.5 Os questionários	82
6.6 As entrevistas semi estruturadas.....	83
7 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....	88
7.1 As categorias de análise.....	89
7.1.1 Valorização docente	92
7.1.2 Condições de trabalho	95
7.1.3 Plano de Carreira e Remuneração	97
7.1.4 Qualidade de ensino	102
7.1.5 Associação dos professores	104
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	107
REFERÊNCIAS.....	112
ANEXOS	120
ANEXO A - TERMO DE COMPROMISSO.....	121

ANEXO B – LEI Nº 1.449, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1998.....	122
ANEXO C – LEI ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE TEUTÔNIA.....	129
ANEXO D – CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	133
ANEXO E – CONSTITUIÇÃO ESTADUAL DO RS.....	134
APÊNDICES.....	135
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS DOCENTES DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE TEUTÔNIA.....	136
APÊNDICE B - ENTREVISTAS SEMI-ESTRUTURADAS COM OS DOCENTES DA REDE MUNICIPAL DE TEUTÔNIA.....	137
APÊNDICE C – ROTEIRO PARA ANÁLISE DE DOCUMENTOS.....	139
APÊNDICE D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	140
APÊNDICE E – DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	141

1. INTRODUÇÃO

Equidade, descentralização e gestão democrática da escola são requerimentos que habitam a pauta dos gestores educacionais que objetivam a autonomia administrativa, pedagógica e financeira das escolas com foco na aprendizagem dos estudantes, garantindo-lhes permanência e sucesso escolar. Entretanto, ao considerar o contexto econômico, social e político mundial da atualidade e as mudanças na educação brasileira com a implantação da Lei Nº 9.394/96 e da Lei Nº 9.294/96¹ a gestão da educação pautada nesses objetivos torna-se ainda mais complexa. A LDB, Lei Nº 9.394/96², retomando o texto constitucional, propõe alternativas específicas para a valorização do magistério público, reforçando a necessidade de *aperfeiçoamento profissional continuado* (Art. 67, II), *período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária* (Art. 67, V), *progressão funcional baseada na titulação*. A concretização desses princípios, por determinação da mesma lei, efetiva-se por meio dos estatutos e planos de carreira assegurados pelos sistemas de ensino. Portanto, é tarefa de gestão.

Mesmo doze anos depois da promulgação da LDB, ainda há muitos municípios gaúchos que não possuem planos de carreira para os docentes, apesar do estabelecido nos marcos legais, e tampouco os existentes são atrativos, pois a maioria não garante salários dignos e isto afeta as condições sociais de trabalho dos professores e, por decorrência, impacta negativamente os propósitos do sistema público de ensino.

Um plano de carreira docente implantado é sempre uma conquista para a categoria, sobretudo se contemplar incentivo salarial estimulando a qualificação e o melhor desempenho dos profissionais da educação. Nessa perspectiva é fundamental prever no plano de carreira tempo para estudo, planejamento e troca de experiências.

Por acreditar que a valorização dos docentes é uma importante condição para

1 Lei Nº 9.294/96 é a Lei que cria o Fundo Nacional de Desenvolvimento e Manutenção do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério Público – FUNDEF, sendo substituída pela Lei nº 11.494/2007 e pela Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006 que cria o FUNDEB.

2 Lei Nº 9.394/96 é a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

a qualificação da educação básica, a política de valorização do magistério público é o foco de interesse que me motivou a realizar este mestrado. Entendo que há necessidade de se instituir em todos os municípios brasileiros processos de elaboração de planos de carreira para todo o magistério público, ampliando os recursos teóricos, melhorando as condições sociais de trabalho desse coletivo e formulando políticas públicas de valorização profissional com a participação dos docentes.

Com esse estudo, objetivo:

- Investigar a temática das políticas de valorização do magistério público, tendo como foco principal a constituição e a compreensão do plano de carreira do magistério público municipal de Teutônia – RS;
- Identificar e compreender a concepção de valorização do magistério público municipal de Teutônia explicitada nos documentos legais e nas falas dos sujeitos envolvidos;
- Compreender como os docentes interpretam e dialogam com a política educacional adotada no município de Teutônia;
- Compreender como o magistério se mobiliza para assegurar o cumprimento da política de valorização docente prevista na Lei Municipal Nº 1.449, de 22 de dezembro de 1998;
- Identificar e explicitar os espaços de participação docente nos processos de ampliação da política de valorização da carreira do magistério público municipal.

As perguntas-chave que estruturam essa pesquisa são: Como os professores compreendem a política de valorização docente no município de Teutônia? Quais as percepções e os entendimentos em relação aos limites da política adotada no Município? Como se mobilizam para assegurar as possibilidades de valorização previstas em Lei?

Para compreender os limites e as possibilidades da política de valorização dos docentes do Município de Teutônia – RS, analisei os documentos legais que embasam a política educacional brasileira e teutoniense e, entrevistei os atores que integram e representam o grupo de educadores desse município. Objetivo que requereu também uma análise do contexto histórico e social das políticas educacionais brasileiras e do município em pesquisa.

Elegi como pano de fundo os seguintes marcos legais: os capítulos dedicados à educação e aos princípios básicos do cidadão na Constituição Federal de 1988 e na Constituição Estadual do Rio Grande do Sul de 3 de outubro de 1989, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei Nº 9.394/96, a Emenda Constitucional 14/96, a Lei Nº 9.294/96, a Medida Provisória 339/06, a Emenda Constitucional Nº 53/06, a Lei Municipal Nº. 1.449, de 22 de dezembro de 1998 e a Lei Municipal N.º 2.852, de 28 de dezembro de 2007.

A dissertação está organizada em sete capítulos.

No primeiro descrevo a minha trajetória de vida pessoal e profissional relacionando-as com o objeto de estudo. Referencio também a importância desta pesquisa para os educadores do Município de Teutônia e, principalmente, para o meu crescimento pessoal.

No segundo capítulo, descrevo o contexto político, social, educacional e econômico que influencia diretamente a política de valorização do magistério público. Analiso o impacto da globalização e do ideário neoliberal na elaboração dos marcos legais e na definição das políticas educacionais adotadas pelo governo brasileiro a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, situando o objeto da minha pesquisa. Analiso as políticas educacionais do Município de Teutônia, à luz do contexto anteriormente discutido, assim como os efeitos desse contexto maior no município em estudo.

No terceiro capítulo apresento as concepções teóricas que elegi para subsidiar a compreensão do problema de pesquisa que estrutura esse estudo. Estas referências foram construídas a partir dos seminários, discussões e leituras realizadas durante o período do curso com reflexões a partir da minha experiência. Os autores que subsidiam a compreensão do problema de pesquisa que estrutura o percurso da pesquisa foram Ball e Bowe, Nóvoa, Morgado, Freitas, Ferreira e Saviani, entre outros. Me apoio no pensamento e nas considerações destes autores, por explicitarem a importância da definição de uma política efetiva de valorização docente, a começar pela implantação de plano de carreira, cargos e remuneração. No caso brasileiro, entendo que uma definição política com estas dimensões faz sentido, se instituída em todos municípios da União.

Na sequência, dedico o quarto capítulo à contextualização do campo

empírico. Descrevo o processo de emancipação do Município de Teutônia, considerando aspectos econômicos, políticos, sociais e educacionais que fizeram e fazem parte da história deste Município.

No quinto capítulo descrevo o desenho da pesquisa e as opções metodológicas caracterizando os instrumentos de pesquisa que utilizei. Analiso detalhadamente cada instrumento de que se lancei mão, como os questionários aplicados ao universo dos docentes da rede pública municipal, análise dos documentos pertinentes ao meu objeto de estudo e as entrevistas semi-estruturadas feitas com os atores colaboradores com o estudo. Detalho a revisão bibliográfica feita por meio do mapeamento das produções acadêmicas desenvolvidas nas instituições de ensino e, publicadas, entre o período de 1997 e 2007.

No sexto capítulo realizo a análise dos dados, a partir dos procedimentos metodológicos. Parto das vinte e sete unidades de significado para estruturar as cinco categorias de análise: valorização docente, condições de trabalho, plano de carreira e remuneração, qualidade de ensino e associação dos professores. Descrevo as concepções dessas categorias, segundo os autores que fundamentam os marcos teóricos do estudo e, na continuação, explico a interpretação que construí para cada uma delas a partir dos depoimentos dos atores colaboradores e da análise dos documentos com os quais trabalhei nesse estudo.

Por fim, no último capítulo, concluo a dissertação explicitando considerações gerais, limites e reflexões que julgo procedentes para o fechamento do estudo feito. O caminho trilhado permite delinear algumas considerações sobre a política de valorização docente do município de Teutônia e, que talvez possam ser discutidas por outros profissionais que tenham interesse pela temática que abordei.

2 MINHA TRAJETÓRIA DE VIDA E MEU INTERESSE PELO TEMA

Início pelo destaque de fatos importantes na minha trajetória pessoal e profissional e que fizeram parte da construção da história da minha vida. Narrativa que revela aspectos significativos da minha caminhada, e por isso constitui-se em documento que registra conquistas, aprendizagens e, principalmente, um instrumento confessional dos meus sonhos.

Iniciei meus estudos na Escola Evangélica Bento Gonçalves³ – escola vizinha à casa onde morava. Quando eu tinha dez anos de idade, fui morar no bairro vizinho, onde realizei os meus estudos da 4^a série numa escola estadual. Porém, as demais séries do Ensino Fundamental foram cursadas em uma escola particular do município, pois naquela época era uma das únicas que existia naquele localidade e que oferecia o Ensino Fundamental completo. Cursei o Ensino Médio – Magistério numa escola particular, com sede na cidade de Estrela⁴. Para tanto, era necessário viajar todos os dias de ônibus durante uma hora. Cursei o Magistério, mas não realizei a prática do estágio supervisionado, devido à distância e aos custos elevados, pois uma vez aprovada no Vestibular em Pedagogia na Universidade Federal de Santa Maria, não havia condições de pagar estas despesas aos supervisores de estágio da escola de origem. Fiz, então, uma escolha: seguir para a Universidade.

O ingresso na Universidade provocou muitas mudanças na minha vida, primeiro porque precisava viver em outra cidade, estabelecer novos laços de amizade e, principalmente, me separar da família e iniciar um processo de independência e autonomia.

Ingressei na Universidade em 1979, período em que o Brasil vivia sob o regime da ditadura militar, iniciada em 1964. Ainda ocorriam, nesta época, muitas manifestações estudantis e atos políticos contrários ao regime de opressão vivido por todos os brasileiros. Situação que provocava preocupação aos pais, pois a participação dos universitários nesses atos públicos contrários ao regime sofriam violentas repressões por parte do governo.

3 Escola Evangélica Bento Gonçalves, escola privada extinta no ano de 2000, atualmente é EMEF Bento Gonçalves, criada em 02/01/2001.

4 Estrela é o município - mãe de Teutônia.

Cursei Pedagogia – Habilitação Matérias Pedagógicas do Ensino de 2º Grau na Universidade Federal de Santa Maria, no período entre os anos de 1979 e 1981, matriculando-me em todas as disciplinas possíveis de cursar. Algumas disciplinas marcaram minha vida acadêmica e refletiram na minha vida profissional. Foram elas: História da Educação I e II, Estudos de Problemas Brasileiros, Sociologia da Educação I e II e Estrutura do Funcionamento do Ensino de 1º e 2º Graus. Durante a faculdade, realizei três estágios: o primeiro nas séries iniciais, que foi realizado na instituição na época denominada de FEBEM⁵. Essa instituição abrigava crianças abandonadas e excluídas do convívio da sociedade. A elas, no entanto, era garantido o direito à educação. O segundo estágio foi numa escola particular de 2º grau⁶ com alunas de Magistério, e o terceiro estágio foi em escola pública municipal. Nesse estágio desenvolvi atividades na supervisão.

Como estudante e estagiária, tive a oportunidade de vivenciar diferentes situações. Me reconheço como alguém que soube aprender muito com as diferentes experiências e, desde então demonstrei-me extremamente interessada na carreira docente que se iniciava.

2.1 Educadora: como começar?

Meu desejo era o de continuar estudando na Universidade Federal de Santa Maria. Entretanto, naquela época, meus pais não tinham condições financeiras para concretizar meu desejo. Então retornei para Teutônia após a formatura e assumi, no ano de 1982 um contrato emergencial na Escola Estadual de 1º Grau Gomes Freire de Andrade⁷ do município de Teutônia, retornando à cidade onde residia a minha família.

O município de Teutônia, naquele momento, crescia muito. Desmembrara-se de Estrela e tornava-se próspero e promissor, mas as oportunidades de emprego na

5 FEBEM entidade conhecida como - Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor, extinta em 28 de maio de 2002, conforme Lei Estadual Nº 11.800, e pelo Decreto Estadual Nº 41.664 de acordo com o Estatuto Social, de 06 de Junho de 2002, passando a denominar-se Fundação de Atendimento Sócio- Educativo (FASE- RS). Esta reorganização ocorreu atendendo o estabelecido na Lei Federal Nº 8.069, de 13 de Julho de 1990, que cria o Estatuto da Criança e do Adolescente.

6 2º Grau era designação usada para o Ensino Médio até 1996, período em que é sancionada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei Nº 9.394/96.

7 Escola Estadual de 1ª Grau Gomes Freire de Andrade, localizada no bairro Languiru, Município de Teutônia, hoje designada Escola Estadual de Ensino Médio Gomes Freire de Andrade.

educação ainda eram escassas. Dedicava todo meu tempo para as aulas na Escola Estadual, exercendo a docência com uma turma de 2ª série do Ensino Fundamental.

Nessa cidade trabalhei durante sete anos em diversas escolas públicas e vivenciei diferentes experiências no que se refere às condições para o trabalho docente: tanto em números de estudantes e professores por escola, como em condições físicas dessas unidades de ensino.

No ano de 1983, iniciei o curso de especialização em Administração e Supervisão da Educação na Universidade de Caxias do Sul, que possuía uma extensão na Fundação do Alto Taquari de Ensino Superior⁸, atualmente Universidade do Vale do Taquari de Ensino Superior - UNIVATES, em Lajeado. Durante dois anos exerci a docência na Escola Estadual e dediquei-me ao curso de especialização na função que almejava trabalhar.

Teutônia havia dado um grande salto econômico, pois a partir dos anos 90, instalaram-se no município indústrias alimentícias e do setor calçadista, aumentando o índice de emprego e fazendo com que houvesse grande migração de famílias do norte/nordeste gaúcho. Em pouco tempo, as matrículas nas escolas cresceram e sempre no início dos anos letivos havia falta de professores, falta de salas de aula, falta de estrutura física para atender toda a demanda escolar. Neste período, eu havia sido remanejada da Escola Estadual de 1º Grau Gomes Freire de Andrade para outra Escola Estadual, no mesmo município. Iniciei, neste período, outra fase na minha vida. Ampliei o círculo de amizades, tive novos alunos, conheci novas famílias e iniciei um novo desafio profissional: o trabalho na supervisão escolar.

2.2 Supervisão: novas trajetórias, novas vivências!

De 1990 à 1991 integrei o grupo de coordenação pedagógica da Secretaria Municipal de Educação de Teutônia, retornando ao final de 1991 para a Escola Estadual de 1º Grau Incompleto Reynaldo Affonso Augustin⁹.

No período entre os anos de 1995 e 1996 trabalhei paralelamente em uma Escola Estadual e uma particular (Colégio Teutônia). Foi uma grande experiência, pois as vidas dessas escolas eram muito distintas. No Colégio Teutônia, por

8 Fates - Fundação Alto Taquari de Ensino Superior entidade mantenedora da Univates.

9 Escola Estadual de 1º Grau Incompleto Reynaldo Affonso Augustin localizada no Bairro Canabarro, hoje designada Escola Estadual de Ensino Médio Reynaldo Affonso Augustin.

exemplo, supervisionava desde a Educação Infantil até o Ensino Médio, com curso profissionalizante em Técnico Agrícola, o que exigia flexibilidade, planejamento e atualização constante. Na Escola Estadual exercia a coordenação pedagógica do Ensino Fundamental das séries iniciais. O que provavelmente contribuiu para a realização de um bom trabalho, nesse período foi a grande experiência que já acumulava como regente de classe de crianças, adolescentes e adultos, além da grande vontade, desde o curso de Magistério, em trabalhar na função de supervisora.

No ano de 1997, aceitei o desafio de assumir a Coordenação Pedagógica e Administrativa da Secretaria Municipal de Educação de Teutônia que, por meio das eleições municipais de 1996, passou a ser governado pelo Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), partido de oposição ao que esteve no poder na gestão anterior. Naquele momento, havia a necessidade de implantar urgentemente reestruturações na gestão educacional, em função da promulgação da LDB, Lei Nº 9.394/96 e da Lei Nº 9.294/96, que reordenava a responsabilidade dos municípios, especificamente no que se refere ao Ensino Fundamental.

Iniciei o exercício dessa função na Secretaria Municipal de Educação com muita energia e vigor. Não hesitei em estudar e dedicar tempo para conhecer os marcos legais como base para o trabalho a ser executado. Também estava ciente da necessidade de dispor de tempo e disponibilidade para participar de encontros de estudos nos diferentes locais do município e da região.

A implantação das Séries Finais do Ensino Fundamental e os trâmites legais exigiam agilidade e urgência. Entretanto, por diferentes razões decorrentes das especificidades da gestão pública, alguns entraves impediam o atendimento da demanda para implantação de novas séries, principalmente nos loteamentos mais populosos e afastados da sede do Município.

Durante o período que estive na coordenação pedagógica e administrativa da Secretaria Municipal de Educação – 1997/2003, muitas atividades foram realizadas, mas também muitos desafios não foram superados no que tange à autonomia administrativa e principalmente pedagógica das escolas municipais. Como forma de superar essas dificuldades foi criado o Sistema Municipal de Ensino, sob Nº. 1.239 de 25/09/97. Cabe ressaltar que o município de Teutônia foi o sétimo município a implantá-lo, no Estado do Rio Grande do Sul.

O município, a partir de então, passou a responsabilizar-se pela manutenção

do Ensino Fundamental e Pré-Escolar. Dentre as responsabilidades destaca-se a garantia do acesso e a permanência dos estudantes na escola, enfatizando para o cuidado com a qualidade do ensino.

Desde 1997, momento em que o Município assumiu novas responsabilidades na organização da educação, era necessário clareza sobre o novo ordenamento legal e, portanto a necessidade de aperfeiçoamento era constante. Estudar me proporcionava mais tranquilidade nos momentos de decidir e informar alternativas de gestão para a política municipal de educação.

Teutônia optou por criar o Sistema Municipal de Ensino com o objetivo de enfrentar os desafios de forma autônoma e responsável para atender a implantação de 5ª à 8ª série nas Escolas Municipais dos bairros da zona urbana, pois a demanda aumentava ano após ano.

Para que o município desse conta das incumbências arroladas pela Lei Nº 9.394/96, havia ainda um grande desafio: a realização de concurso para os cargos de professor e especialista da educação da Rede Municipal. Em virtude disso, foi necessário o estudo e a adequação da nova legislação para a implantação de um novo plano de carreira economicamente sustentável, pois o plano em vigor era baseado na Lei Nº 5.692/71 e os salários, segundo àquelas bases, ficariam inviáveis para o orçamento do Município dentro de 10 ou 15 anos.

Disposta a assumir o compromisso com os processos dessas mudanças, participei de mais esta etapa do trabalho, o que exigiu-me conhecimento, liderança e clareza nas decisões, sem descuidar dos princípios de uma gestão democrática com autonomia.

Sabia que, à frente da Coordenação Pedagógica e Administrativa da Secretaria Municipal de Educação, além de uma formação político-pedagógica era necessário manter o aperfeiçoamento profissional continuado extensivo a todos os profissionais da educação do Município. Ação que se constituiu em mais um desafio da função de Coordenadora Pedagógica da Secretaria de Educação e que foi sendo superado por meio de investimentos em palestras com temas atualizados que, em diálogo com os professores, sustentaram o compromisso com o ensino de qualidade. Foram proporcionados estudos sobre a legislação vigente, sobre textos pedagógicos que dessem o embasamento para a construção dos projetos pedagógicos, dos regimentos e dos planos de estudos das Escolas Municipais,

inclusive para as escolas de Educação Infantil. O trabalho iniciava em sessões de estudos com a equipe gestora de cada escola e, na sequência, reuniam-se por grupos de escolas, com encontros quinzenais quando os documentos produzidos eram lidos, reescritos e discutidos. Esse processo de formação exigiu a organização e gerenciamento do tempo de forma que oportunizasse a realização das reuniões e a participação de todos.

Foi nesse momento, com um conjunto de experiências que foram se agregando, que ingressei nesse Programa de Pós-Graduação para cursar o Mestrado em Educação.

2.3 Mestrado: uma ressignificação dos conhecimentos

A partir das vivências e experiências acima relatadas e, com o objetivo de avançar na construção do conhecimento referente às políticas públicas, ingressei no mestrado com o propósito de pesquisar sobre a temática das políticas educacionais e a valorização do magistério. Especificamente, meu interesse de estudo está circunscrito na compreensão dos limites e das possibilidades da política de valorização dos docentes da Rede Municipal de Teutônia, na perspectiva dos próprios atores.

O Mestrado é um dos momentos mais importantes da minha vida, talvez até seja pelo fato de representar o momento presente, vivido hoje, mas quero registrar a importância de se desacomodar, sair da zona de conforto, do conhecido para ir adiante e ir além, para isso, é necessário e imprescindível querer construir e trilhar um novo caminho, superando muitos e muitos obstáculos.

Foram vinte e quatro meses de aulas, seminários, reuniões de orientações, troca de orientadora, leituras, reflexões, certezas e dúvidas que eu registro como se tivesse feito uma travessia. Antes, no início, refletindo hoje, o horizonte que eu vislumbrava era menor e mais simples, mais tangível talvez. Hoje, feita a travessia, disponho de outro horizonte mas, paradoxalmente, mais amplo, mais profundo e, por isso, mais complexo.

Pensei muito, aprendi muito e esse era o meu grande objetivo: fazer uma reflexão sobre a minha prática por meio de uma pesquisa sobre o objeto que tanto me interessa, a valorização profissional docente.

3 POLÍTICAS EDUCACIONAIS DOS ANOS 90 E A GESTÃO DEMOCRÁTICA

A partir dos anos 90, as alterações nos marcos legais que regem a educação brasileira, com a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei Nº 9.394/96, entre outras providências, justificam a discussão sobre a valorização dos docentes, no que tange aos novos direitos conquistados.

O processo de globalização, na atual fase, apresenta-se como um processo que percorre mundialmente e em diferentes direções nações, culturas, economias e sociedades mundiais. Houve grandes transformações sociais decorrentes do avanço das tecnologias de informação e comunicação, com implicações e mudanças nos transportes, na abertura de mercados e fronteiras, nos serviços, na arte e na educação.

A globalização, conforme Souza Santos, apresenta diferentes dimensões:

[...] globalização mostra-nos que estamos perante um fenômeno multifacetado com dimensões econômicas, sociais, políticas, culturais, religiosas e jurídicas, interligadas de modo complexo (2002. p 26).

As mudanças sociais provocadas pela globalização transpõem fronteiras e, se por um lado evidenciam desenvolvimento, por outro, provocam grandes desigualdades sociais, desastres ambientais, maior distinção entre as classes sociais, onde os pobres ficam cada vez mais pobres, e os ricos enriquecem cada vez mais.

Neste contexto há o predomínio de interesses hegemônicos de grupos que se sustentam no consenso neoliberal, onde há a concentração do poder nas mãos de economias internacionais que passam a controlar os países com menor concentração de renda.

Souza Santos (2002), por exemplo, sustenta que a globalização econômica baseia-se em três pilares:

Restrições drásticas à regulação estatal da economia; novos direitos de propriedade internacional para investidores estrangeiros, inventores e criadores de inovações suscetíveis de serem objeto de propriedade intelectual; subordinação dos Estados nacionais às agências multilaterais tais como o Banco Mundial, o FMI e a Organização Mundial do Comércio (p. 31).

A dimensão social da globalização sugere redução de gastos com salários,

incentivo aos empregos liberais, preocupação constante com a produtividade e a liberalização do mercado de trabalho que, por sua parte, exige trabalhadores mais qualificados, polivalentes e generalistas.

O conceito de consumidor substitui o conceito de cidadão e, por decorrência, para os desfavorecidos ou economicamente pobres, são oferecidas medidas compensatórias para amenizar as dificuldades por meio de programas sociais governamentais e não-governamentais.

As constantes mudanças sócioeconômicas presentes no mundo sem fronteiras, sem barreiras e pró-mercado produzem transformações políticas. O Estado perde sua “*autonomia política e soberania efetiva*” (SOUZA SANTOS, 2002 p. 35) e há o enfraquecimento do Estado-Nação impondo o modelo político do grupo hegemônico: o estado mínimo.

A globalização resulta, de fato, de um conjunto de decisões políticas identificadas no tempo e na autoria. O Consenso de Washington é uma decisão política dos Estados centrais como são políticas as decisões dos Estados que o adotaram com mais ou menos autonomia, com mais ou menos seletividade. Não podemos esquecer que, em grande medida, e sobretudo ao nível econômico e político, a globalização hegemônica é um processo de decisões dos Estados nacionais. Igualmente política é reflexão sobre as novas formas de Estado que estão a emergir em resultado da globalização sobre a nova distribuição política entre práticas nacionais, práticas internacionais e práticas globais, sobre o novo formato das políticas públicas em face da crescente complexidade das questões sociais, ambientais e de redistribuição (SOUZA SANTOS, 2002. p. 50).

A presença do Estado-Nação, organizado e forte, é necessária para que possa assegurar o bem-estar social aos cidadãos e às instituições da sociedade. O Estado tem caráter público, e é necessário que assegure aos seus cidadãos serviços públicos indispensáveis para que possam ter uma vida humana mais digna.

É no contexto do Estado democrático que os cidadãos têm seus direitos sociais, civis e políticos assegurados: direitos à saúde, à educação, aos serviços sociais de qualidade entre outros previstos na Constituição. Nesse modelo de Estado cabe aos cidadãos, por meio das ações organizadas e participativas, zelar pelo cumprimento do que por lei são direitos e deveres. Ações que não se expressam de forma espontânea, mas como resultado de processos educativos. Por isso, faz sentido pensar que a educação pautada na perspectiva que promove capacidades de conhecimento para agir, que propõe alternativas individuais e

coletivas para construir um mundo melhor, mais solidário e mais justo, é um recurso estratégico que merece aposta na atualidade chamada "mundo globalizado".

A globalização não é um fenômeno novo, existe desde o século XIV por ocasião das navegações marítimas realizadas pelo europeus em busca de novas terras e riquezas. Entretanto, o fenômeno se apresenta de uma forma diferenciada, Ferreira (2004) endossa isso, salientando que:

Tudo se globalizou e continua a se globalizar: capital, tecnologia, gestão, informação, mercados internos, terrorismo, racismo e violência, crueldade, competição, coisificação, banalização, ocasionando, em extensividade e em intensividade, uma revolução no mundo do trabalho e na sua organização, na produção de bens e serviços, nas relações internacionais e nas culturas locais, transformando o próprio princípio das relações humanas e da vida social (p.1230).

As mudanças sociais decorrentes do processo de globalização e do ideário neoliberal atingem todos os trabalhadores porque têm provocado mudanças nas leis trabalhistas com perdas de direitos duramente conquistados pelos próprios trabalhadores no passado ainda recente.

Nos anos 80, houve a ascensão do neoliberalismo nos países desenvolvidos e um aumento da dívida dos países subdesenvolvidos e, como consequência desses dois fenômenos, ocorreu a redução de investimentos na educação por parte dos governos, provocando graves consequências ao ensino público quanto à perda da qualidade e diminuição do quadro de professores para atender a demanda de matrícula na Educação Básica.

Brito (2002) enfatiza que:

A partir da década de 80, marcada pela aguda crise de endividamento, tanto o FMI quanto o Banco Mundial começam a impor programas de ajustes estruturais às economias endividadas, influenciando a formulação de políticas econômicas e a legislação, com vistas à "transformar a estrutura econômica dos países, de forma a fazer desaparecer características julgadas indesejáveis e inconvenientes ao novo padrão de desenvolvimento (neoliberal): protecionismo, excesso de regulação, intervencionismo, elevado grau de introversão entre outras" (SOARES, 1996: 23); e, de acordo com o Banco Mundial, promover o desenvolvimento sustentável dos países subdesenvolvidos, assegurando com isso o pagamento da dívida (BRITO, 2002: 85-6 APUD SOARES, 1996: 23).

O quadro desenhado alarmou e despertou a atenção de órgãos como a Organização das Nações Unidas para a Educação (UNESCO), o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), o Banco Mundial (BID), países e organizações que

iniciaram um movimento para mobilizar a opinião pública no sentido de dimensionar e reagir ao problema.

Em março de 1990, em Jomtien, na Tailândia, esses órgãos internacionais patrocinaram e financiaram a Conferência Mundial sobre Educação para Todos, tendo como objetivo principal dinamizar e multiplicar o compromisso mundial de educar todos os cidadãos, principalmente dos países mais pobres.

Da Conferência Mundial sobre Educação para Todos resultou a proposta Mundial sobre Educação para Todos e o Plano de Ação para satisfazer as Necessidades Básicas de Aprendizagem, como Melo (2004) destaca:

A partir de um aumento de custos financeiros, uma melhoria para o desenvolvimento educativo eqüitativo demandaria a melhoria da preparação e motivação docente, para o que o BM sugere uma formação rápida para novos professores e melhoria dos salários a partir de novas oportunidades de carreira; a melhoria da qualidade da aprendizagem, para o que o BM sugere a formação de currículos específicos e a entrega de materiais de aprendizagem; o reforço à capacidade institucional dos sistemas educativos, como a melhoria gerencial de todo o sistema; providências focalizadas para a educação nas áreas em desvantagem, como as áreas rurais, para onde são sugeridos múltiplos turnos e construção de novas escolas, problemas que seriam resolvidos mediante um processo de reformas educacionais, em vários níveis nos países latinoamericanos (p. 189).

Esse cenário permite afirmar que os organismos internacionais provocam um impacto significativo nas políticas em âmbito nacional, tanto no que diz respeito às estratégias definidas, mas, mais ainda pela imposição das temáticas prioritárias e de uma marca economicista que influencia as políticas educacionais do país.

Assim, podemos concluir que o Banco Mundial e os outros promotores e financiadores da Conferência Mundial sobre Educação para Todos, traçam diretrizes e lideram o cenário educativo dos anos 1990, e por conseqüência, impõem aos países, sobretudo os mais pobres, o seu pacote de reformas criando um verdadeiro “pensamento único” no campo das políticas educacionais, como afirma Silva (2005):

Conclui-se, portanto, que, no âmbito das políticas preconizadas pelo Banco Mundial, a afirmação da educação como um direito universal é subsumida ante a perspectiva economicista em mais de um sentido. Primeiramente porque, visando a restrição do gasto público e a geração de superávit por parte dos países pobres e endividados, limitam-se as metas educacionais — com focalização no ensino primário — e o investimento em insumos essenciais como os professores (p. 17).

A educação sofre grande influência das metas negociadas com o Banco

Mundial quando prioriza o Ensino Primário¹⁰, despreocupando-se com a Educação Infantil, com o Ensino Médio e com o Ensino Superior.

Nas negociações aparecem argumentos importantes que se referem aos professores, às condições de trabalho propostas como ideais, fazem referência à quantidade de alunos por turmas, e sugerem um padrão de vencimento básico. Nesse sentido, Silva (2005) expõe que:

As políticas do Banco Mundial têm impacto direto no nível salarial dos professores. O Banco questiona o pressuposto de que o aumento no salário dos professores bem como do número de professores por aluno se traduzem em melhora da qualidade do ensino. Em seus documentos, argumenta que, segundo suas pesquisas, a qualidade das instalações escolares ou do material didático tem um impacto cerca de dez vezes maior sobre a qualidade do ensino do que o aumento salarial aos professores. No que se refere ao tamanho das classes, 40-50 alunos por professor é uma média satisfatória. Amparado nessas pesquisas, o Banco recomenda que se estabeleça um teto salarial para professores de 3,6 vezes o PIB per capita do país. Existem, entretanto, pesquisas internacionais auspiciadas pela Unesco que indicam o contrário, valorizando a centralidade do professor para a garantia da qualidade educacional (p. 18).

As reformas propostas pelos organismos internacionais à área educacional legitima a marca da globalização neoliberal, ao encarar a educação como uma mercadoria e a realização de um serviço (público ou privado), cujo produto final deve ser eficiente e comprovado com base nos resultados, e não como um direito de todos, como analisa Silva (2005):

A educação é encarada pelo Banco como a prestação (pública ou privada) de um serviço, e não como um direito de todos à transmissão e troca de saberes, culturas e valores. Nessa perspectiva, a educação deve ser avaliada com base no desempenho dos professores em fornecer o mais eficiente serviço aos seus “clientes”, os pais. O fortalecimento dos clientes, que deverão avaliar a escola pela utilidade mercadológica do produto que o aluno demonstrar ter adquirido, é apresentado pelo Banco como um dos pilares para a melhoria da educação, seja pública, seja privada (p.18).

Além da priorização do Ensino Fundamental, estratégia definida pelo Banco Mundial, sugere a descentralização administrativa que, por consequência repassa compromisso às comunidades regionais e locais. No Brasil, a descentralização administrativa ocasiona o processo de municipalização do ensino por todo o país. A partir de 1996, é criado o FUNDEF¹¹ que legitima a política de descentralização de

10 Ensino Primário, nos documentos do Banco Mundial, significa as Séries Iniciais do Ensino Fundamental.

11 O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), regulamentado pela Lei Nº 9.294/96 e pela Emenda Constitucional nº 14, de 13/09/96, a qual altera a redação do Art. 60 e seu parágrafo único, contido no Ato das

responsabilidade entre os governos, prioriza o Ensino Fundamental e explicita a competição entre docentes, como analisa Silva (2005):

O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), aprovado em 1996 durante a gestão FHC, contempla outro importante componente do receituário do Banco Mundial, qual seja, a focalização no ensino fundamental. A intenção de focalizar esforços e recursos no ensino fundamental regular tem sido criticada por alguns setores por deixar desassistidas as etapas da educação infantil e do ensino médio, além da educação de jovens e adultos. Além disso, na perspectiva da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), a focalização do FUNDEF “ajudou a desestabilizar um pouco mais as carreiras nos estados e municípios ao criar, dentro de uma mesma rede de ensino, servidores de duas categorias (p. 22-3).

O FUNDEF, no ano de 2006 foi substituído pela Medida Provisória N° 339 de 28 de dezembro de 2006, que regulamenta o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e, em junho de 2007 foi substituída pela Lei N° 11.494 que cria e regulamenta o FUNDEB¹².

A implantação do FUNDEB prevê a distribuição dos recursos: se antes era priorizado o Ensino Fundamental, agora o enfoque é dado à Educação Básica. Essa mudança na destinação dos recursos para a Educação Básica, a partir do FUNDEB, é bastante significativa, de acordo com Silva (2005):

A partir de 2003, com o início da gestão Lula, ocorre uma ruptura com essa orientação dominante, e o Ministério da Educação elege como uma de suas prioridades a implantação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), que abarca todos os níveis e modalidades da educação básica. Por outro lado, houve continuidade no que refere à política restritiva de gasto público, que limita os investimentos em educação (p. 24).

O FUNDEB reforça a valorização dos profissionais do magistério da educação ao disciplinar, em Lei Nacional um piso para a carreira, plano de carreira e atualização permanente para a melhoria da qualidade do ensino. Dispõe, também, que pelo menos 60% dos recursos do fundo destinem-se ao pagamento dos profissionais do Magistério da Educação Básica. Vem, assim, contemplar uma luta dos profissionais da educação pela regularização da sua carreira, valor mínimo para jornada de trabalho para todo o país que, obrigatoriamente terá que respeitar o que dispõe a Lei N° 11.494.

Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), da Constituição Federal de 1988.

12 FUNDEB é o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação.

O FUNDEB propõe a reorganização das prioridades nos gastos da educação, sugere mudanças nas decisões que devem ser compartilhadas com a comunidade local provocando a descentralização e a gestão pública.

A partir da instituição do FUNDEF, em 1996, que priorizava o Ensino Fundamental e, depois substituído pelo FUNDEB que prioriza a Educação Básica, têm-se exemplos claros de incentivo à municipalização o que, por consequência, supõe maior autonomia às decisões das autoridades locais.

Desse modo, vale enfatizar que a municipalização consiste na transferência de decisões, de responsabilidades do âmbito estadual para o municipal. Possibilita a participação da sociedade civil nas decisões pela proximidade do poder e sugere uma gestão democrática. O processo de municipalização é uma forma de descentralização de responsabilidades e das decisões que pressupõe a participação da comunidade.

Pode-se concluir que, tanto o FUNDEF, como o FUNDEB, este criado no ano de 2007, são formas de municipalizações induzidas, por se tratarem de uma descentralização “sugerida”, para não dizer imposta pelo governo central aos poderes locais, fazendo com que os municípios assumam o Ensino Fundamental e a Educação Infantil.

A municipalização, no entanto, pode ser considerada como aspecto positivo, ao analisarmos que as decisões ocorrem sob a responsabilidade de pessoas do poder local, as quais conhecem a realidade e se preocupam com as mudanças a serem implantadas, além de atender às necessidades locais, principalmente se houver vontade política e comprometimento com as políticas públicas educacionais.

A partir da Constituição Federal de 1988, a gestão democrática é um dos princípios do ensino público do nosso país, regulamentado pelas Leis Nº 9.394/96 e Lei Nº 9.294/96, pela Emenda Nº 14/96, pela Medida Provisória Nº 339/06 e, pela Emenda Constitucional Nº 53/06.

Igualdade, liberdade, pluralismo de idéias, gratuidade, valorização dos profissionais de educação e a garantia dos padrões de qualidade completam o rol dos princípios que estão associados à gestão democrática. Os princípios constitucionais abrem possibilidades de participação dos diferentes segmentos no planejamento, na tomada de decisões, na realização e na execução das propostas, e ainda sugerem a realização de avaliações de grande escala com o objetivo de

melhorar a qualidade do ensino público.

Gestão democrática, segundo Saviani (1980, p. 120), significa gestão da educação responsável por garantir a qualidade de uma mediação no seio da prática social global.

Ferreira (2004) coloca como princípios da gestão democrática:

Uma educação comprometida com a sabedoria de viver junto respeitando as diferenças, comprometida com a construção de um mundo mais humano e mais justo para todos que nele habitam, independentemente de raça, cor, credo ou opção de vida (p. 1241).

A gestão democrática exige, de quem coordena o processo, - a equipe gestora -, amplo conhecimento do contexto social, histórico, político, econômico, cultural e educacional, para construir estratégias de enfrentamento ao desafio de formar seres humanos por meio da educação.

Ferreira (2004) acrescenta que:

Não é tarefa fácil, mas necessária! É um compromisso de quem toma decisões – a gestão -, de quem tem consciência do coletivo – democrática-, de quem tem a responsabilidade de formar seres humanos por meio da educação. Assim se configura a gestão democrática da educação que necessita ser pensada e ressignificada na “cultura globalizada”, imprimindo-lhe um outro sentido (p. 1241).

Dessa forma, as transformações econômicas, sociais, políticas e culturais da sociedade globalizada desafiam constantemente o Estado a implementar políticas públicas capazes de fazer frente às necessidades dos cidadãos. Repensar e ressignificar a educação a partir do contexto da globalização redefinindo o papel do Estado - Nação, demanda outras habilidades e qualificações novas. Requer um profissional com capacidade de iniciativa e criatividade para solucionar problemas e, capazes de buscar novos conhecimentos utilizando informações e acessando-os sempre que necessário.

É fundamental repensar a educação, o seu papel e a formação dos profissionais da educação, para planejar estratégias de enfrentamento político aos desafios lançados e que estão presentes na cultura globalizada. A gestão democrática, concebida como um processo participativo em construção permanente, em que há o respeito às diferenças e aos conflitos sociais, objetiva inovar e imprimir um novo ritmo à escola pública de qualidade.

Nesse sentido, Ferreira discute como urgente na educação:

Mais do que nunca se faz necessário humanizar a formação e as condições de trabalho e de existência dos profissionais da educação. Mais do que nunca se faz necessário ressignificar a gestão da educação a partir de outra base ética, que permita fazer frente aos desafios constantes da “cultura globalizada” na “sociedade transbordante” (Jeudy, 1995) “insatisfeita” (Heller & Fehér, 1998) constituída de “ressentimentos” (Arendt, 1994) e de exacerbação do individualismo (2004, p. 1231).

A autora refere-se às mudanças profundas e aceleradas que estão acontecendo hoje, o que exige que tanto a educação quanto a gestão deve priorizar um trabalho docente voltado ao resgate do *humano em todas as pessoas do mundo e no conjunto da humanidade* (FERREIRA, p.1231).

Paro (1999) reconhece que a função da escola e de sua gestão é primordial no desenvolvimento do humano, e enfatiza:

Se se pretende, com a educação escolar, concorrer para a emancipação do indivíduo enquanto cidadão partícipe de uma sociedade democrática e, ao mesmo tempo, dar-lhe meios, não apenas para sobreviver, mas para viver bem e melhor no usufruto de bens culturais que hoje são privilégio de poucos, então a gestão escolar deve fazer-se de modo a estar em plena coerência com esses objetivos (PARO p.304).

Ferreira (2004) e Paro (2000) definem gestão da educação dentro do contexto das transformações globais, como uma *tomada de decisões, utilização racional de recursos para a realização de determinados fins* e que necessita ser repensada e ressignificada baseada no resgate de valores como justiça, cooperação, solidariedade, respeito ao ser humano e baseado na ética moral.

3.1 A política educacional do Município de Teutônia

A política educacional diz respeito ao programa de ação do poder público relativo à educação. Inclui o processo de planejamento e definição de metas para um determinado momento histórico, imprimindo dessa forma rumos para as áreas de sua atuação. Abordo aqui o caso da educação teutoniense.

Atualmente, Teutônia tem 6.958 alunos matriculados nos níveis da Educação Infantil até o Ensino Médio, distribuídos da seguinte forma: na rede municipal 2.136 alunos, na rede privada 2.116 alunos e 2.706 na rede estadual.

Até 1996, a rede municipal mantinha nas escolas apenas as séries iniciais do Ensino Fundamental, com 822 alunos. A proposta pedagógica desenvolvida era integrada e unificada. O currículo desenvolvido nas escolas mantidas pelo poder

público municipal era unificado, e atendia, principalmente, alunos da zona rural. Uma grande preocupação era com a formação inicial dos professores, pois havia professores sem o Curso Normal que trabalhavam nas classes multisseriadas, na zona rural. Essa preocupação exigiu da Secretaria Municipal de Educação a postura de encaminhar os professores sem a devida habilitação a uma escola de formação de professores, para que pudessem obter a sua diplomação de nível médio. Outra particularidade deste período, era a dificuldade em designar professores para algumas escolas da zona rural mais distantes, devido às precárias condições de acesso a elas. Para tanto, houve a realização de concurso público por escola.

Muitas mudanças ocorreram no município de Teutônia no final dos anos 80 e início dos anos 90 com o crescimento populacional. O aumento populacional significou a escassez de escolas nos bairros e, assim, a municipalidade iniciou um processo de ampliação da rede nestes locais. Foram construídas naquele período quatro novas escolas para atender a essa demanda. Essa demanda levou a administração pública municipal a realizar concurso para professores, o que ocorreu em 1991. A partir deste concurso foram nomeados os primeiros professores da rede municipal de Teutônia.

Em 1997, a Secretaria Municipal de Educação instalou o atendimento gradativo das séries finais do Ensino Fundamental em duas escolas municipais, nos bairros Alesgut e no bairro Canabarro, em que se apresentava o maior crescimento populacional atendendo, assim, ao princípio de universalizar o Ensino Fundamental a todos os cidadãos teutonienses. Nesse período, cresceu a demanda de alunos das séries finais do Ensino Fundamental na rede municipal, que anteriormente eram oferecidas somente nas escolas estaduais e privadas. Houve um crescimento de 50% nas matrículas da rede municipal.

Neste mesmo ano, Teutônia criou o seu Sistema de Ensino, com o objetivo de atender a essa demanda com mais autonomia e descentralizar as decisões administrativas e pedagógicas. Optou, também por criar o Conselho Municipal de Educação, Lei Nº 1.278 de 15 de dezembro de 1997, com o objetivo de tornar o órgão consultivo, normativo, fiscalizador e deliberativo do Sistema Municipal de Ensino. Também pretendeu, com essa iniciativa, disciplinar as questões de forma que houvesse mais agilidade e que atendesse as peculiaridades municipais. Outros dois conselhos importantes criados neste período foram o Conselho da Merenda

Escolar e o Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério.

Ao ampliar o atendimento aos alunos nas séries finais do Ensino Fundamental, ampliou também o quadro de professores da rede pública. O plano de carreira em vigor não dispunha de vagas e, economicamente era inviável mantê-lo, ou estendê-lo aos novos professores.

A Lei Nº 1.449, de 22 de dezembro de 1998, foi aprovada e instituiu o Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação do Município de Teutônia. Este documento é até hoje o suporte legal dos profissionais da educação para o Plano de carreira e remuneração.

Desta política educacional destaca-se o ingresso na carreira, através de concurso público de provas e títulos. O Plano de Carreira e remuneração do Magistério Público de Teutônia cria dois cargos: o de professor e o de especialista de educação, que abrange os cargos de orientador educacional e de supervisor educacional. São, segundo esse plano:

Membros do Magistério Público do Município: os profissionais da educação que exercem funções de magistério, sendo PROFESSOR na função de docência e ESPECIALISTA DE EDUCAÇÃO na função de apoio pedagógico à docência, ocupando cargos ou funções nas Unidades Escolares e nos demais Órgãos integrantes do Sistema Municipal de Ensino e Secretaria Municipal de Educação, e que desempenham suas atividades com vistas a atingir os objetivos educacionais propostos em nível de Município (p. 01) .

Os princípios mais importantes da carreira estão descritos no Art. 4º, da Lei Municipal Nº 1.449 de 22 de dezembro de 1998, que diz:

- I - Habilitação Profissional: condição essencial que habilite ao exercício do magistério através da comprovação de titulação específica;
- II - Valorização Profissional: condições de trabalho compatíveis com a dignidade da profissão, com aperfeiçoamento profissional continuado;
- III - Piso Salarial Profissional condigno: definido por esta lei;
- IV - Ingresso: mediante aprovação por concurso público de provas e títulos;
- V - Progressão na Carreira: mediante promoção, de classe a classe, por merecimento e desempenho;
- VI - Período reservado a estudos, planejamento e avaliação incluídos na carga horários de trabalho.

Desdobrando estes princípios, a referida lei prevê a gratificação por dedicação exclusiva ao sistema municipal de ensino, gratificação de difícil acesso

por escola e gratificação por atender classes especiais. O plano prevê, atendendo o que propõe a Resolução Nº 03/97¹³, carga horária que inclua período reservado para estudos, planejamento e avaliação de trabalho didático, cumprido na escola ou fora dela, bem como para atendimento a reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional.

O município de Teutônia realizou o primeiro concurso público em 1999, após a implantação do plano, para os cargos de professor de séries iniciais e finais do Ensino Fundamental e especialista de educação, separadamente para orientador e supervisor educacional. Atualmente, possui no quadro 176 profissionais de educação, entre professores e especialistas de educação.

A rede municipal de Teutônia, conta hoje com 14 escolas municipais, sendo 8 escolas multisseriadas, localizadas na zona rural e 7 escolas com o Ensino Fundamental completo. Todas as escolas têm o seu Projeto político Pedagógico, elaborado pelos gestores, professores, alunos e comunidade escolar, em processo coletivo.

Os regimentos das escolas municipais preveem a progressão continuada aos alunos do 1º ano do Ensino Fundamental de 9 anos, e a progressão parcial em até duas áreas de conhecimento aos alunos da 3ª série até a 7ª série do Ensino Fundamental de 8 anos. Aos alunos com dificuldades de aprendizagem são oferecidas atividades de estudos de recuperação paralelas, realizadas pelos professores e, ainda, há o Laboratório de Aprendizagem que realiza um trabalho complementar e de auxílio a estes. A avaliação é considerada como um processo contínuo de ação-reflexão-ação, expressa em resultados trimestrais. Para o aluno que não atinge o mínimo estabelecido pela legislação, usa-se a expressão EM PROCESSO¹⁴.

As escolas municipais desenvolvem o currículo com base nos planos de estudos elaborados pelos professores, de acordo com a sua área de atuação. Os planos de estudos têm como referência os Parâmetros Curriculares Nacionais e foram adaptados à realidade local.

No ano de 2000, Teutônia implantou a Educação de Jovens e Adultos (EJA), atendendo aos que não tiveram o acesso ao Ensino Fundamental na idade correspondente e, que procuram a escola para terminar este nível de Ensino.

¹³ Resolução Nº 03/97 define as Diretrizes Nacionais para a Carreira do Magistério Público.

¹⁴ Em processo é usado para expressar que o aluno não atingiu os objetivos estabelecidos, desta maneira, deverá receber um atendimento para promover a aprendizagem.

Atualmente, Teutônia oferece EJA em três escolas, à noite.

A política pública educacional de Teutônia inclui a oferta da merenda escolar a todos os alunos. Outra política que deve ser mencionada é o transporte escolar disponível aos alunos, o que facilita o acesso à escola pública mais perto da sua residência.

No que se refere, especificamente às Escolas de Educação Infantil, estas são mantidas por entidades comunitárias, mas recebem mensalmente, do poder público municipal, um valor por aluno matriculado. Estes valores são repassados para que possam pagar os profissionais ou encargos sociais. A Secretaria Municipal de Educação orienta e supervisiona as escolas de educação infantil, mantendo-as regularmente em cumprimento com as determinações expressas pelo Conselho Municipal de Educação.

Integram o Conselho Municipal de Educação, desde 1997, representantes dos pais das escolas municipais, dos professores das redes estaduais, municipais e privadas, dos sindicatos de trabalhadores, da associação dos professores, dos funcionários municipais, do Executivo e representante da Câmara de Vereadores. O Conselho Municipal de Educação tem a sua atuação comprometida com o objetivo de disciplinar e normatizar as ações e atividades do Sistema Municipal de Ensino e, sugerir medidas que visem à expansão e ao aperfeiçoamento do ensino municipal.

4 ALGUNS MARCOS PARA A ANÁLISE DAS POLÍTICAS MUNICIPAIS DE VALORIZAÇÃO DOS DOCENTES

Muitas mudanças ocorreram a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, quando os Estados e Municípios iniciaram estudos para a elaboração das respectivas constituições. No Município de Teutônia não foi diferente: através da Câmara de Vereadores foram organizadas comissões para a elaboração da Lei Orgânica Municipal, aprovada em 03 de abril de 1990.

O ano de 1996 marcou a história da educação brasileira com a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei Nº 9.394/96. Nesse mesmo ano aconteciam as eleições municipais e, em Teutônia ocorreu mudança no partido político governante pela primeira vez depois da emancipação política no ano 1981.

A nova Lei da Educação incluiu no seu texto muitas mudanças na política e na gestão da Educação. A possibilidade de cada município criar o seu próprio sistema de ensino oportunizou a criação do Sistema Municipal de Ensino de Teutônia, sendo o 7º município em nível estadual a tomar essa iniciativa. Esse fato que confere à Teutônia um importante protagonismo no processo de organização da educação nacional.

Demo (1997) traduz a importância da criação de sistemas de ensino para os municípios, tornando-os autônomos e responsáveis diretos pela realidade local no que tange à educação:

[...] à União cabe tão somente a “coordenação da política nacional de educação”, no sentido articulador dos diferentes níveis, além de normativo, redistributivo e supletivo (§ 1º), de tal sorte que “os sistemas de ensino terão liberdade de organização nos termos desta Lei” (§ 2º); mesmo que essa formulação possa se tornar “letra morta”, por conta da tradição centralizadora dos governos federais, não cabe a dúvida que, no espírito da lei, procura-se arejar até onde possível os modos de organizar a educação no país; a União tem função importante de coordenação, mas é propriamente supletiva, dando a entender que a educação precisa ser resolvida localmente, como, aliás, é praxe em todos os países mais avançados; como costuma dizer, educação é coisa tão importante que só pode ser bem feita sob as vistas dos interessados diretamente: ou seja, o lugar mais apropriado da organização educacional, no fundo, é o município (p. 17).

A Constituição Federal de 1988 dispõe, no artigo 18: *A organização político-administrativa da República Federativa do Brasil compreende a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, todos autônomos, nos termos desta Constituição.* O

artigo redesenha as bases políticas do país, e reorganiza as bases da federação, legitimando os municípios como entes federativos.

A descentralização do Estado Federativo propõe o fortalecimento da autonomia política, financeira, administrativa dos entes federados e, sobretudo, considera de suma importância a participação popular nas decisões, definindo competências e atribuições a cada instância.

A municipalização é uma forma de reordenamento das decisões políticas transferindo-as para as instâncias locais e regionais. Há o princípio da descentralização presente na municipalização, redistribuição de tarefas, de atribuições e, assim há a transferência de planejamento, de execução e de aplicação de recursos para os Estados, para o Distrito Federal e para os Municípios.

O artigo 206, incisos V, VI, VII e parágrafo único da Constituição Federal de 1988 destaca os princípios da educação brasileira, que são:

V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;¹⁵

VI - gestão democrática do ensino público, na forma da lei;

VII - garantia de padrão de qualidade.

VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal;¹⁶

Parágrafo único. A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.¹⁷

O princípio de valorização posto na Constituição Federal de 1988 e, outras regulamentações, a partir deste marco legal, evidencia diretrizes legais para o exercício docente, sua carreira e sua profissionalização, como afirma Nóvoa (1991):

A emergência deste ator corporativo constitui a última etapa do processo de profissionalização da atividade docente, na medida em que corresponde à tomada de consciência do corpo docente de seus próprios interesses enquanto grupo profissional (p.125).

É importante explicitar o que diz a Lei Nº 9.394/96 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional a respeito dos profissionais da educação nos artigos 62, 64 e

¹⁵[Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006.](#)

¹⁶[Inciso Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006.](#)

¹⁷ [Inciso Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006.](#)

67. Faz referência à formação exigida para o exercício docente na educação básica, nas atividades de suporte pedagógico e as competências dos sistemas de ensino:

Título VI – Dos Profissionais da Educação

Art. 62. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade Normal.

Art. 64. A formação de profissionais de educação para administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional para a educação básica, será feita em cursos de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação.

A docência, a gestão e a administração educacional são funções de magistério e só podem ser exercidas por profissionais com experiência docente.

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.

Na mesma linha, Ferreira (2005) afirma que:

Em seguida, dois outros documentos legais apontaram para o mesmo caminho. Assim, foram aprovadas a lei número 9.424/96 que criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF) e a Resolução número 3, do Conselho Nacional de Educação (CNE), de oito de outubro de 1997, que fixou as diretrizes para elaboração dos planos de carreira e de remuneração do magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Foram esses documentos que se tornaram os principais instrumentos da política de valorização do magistério do Governo Federal fornecendo, então, a importância atribuída à estruturação da carreira profissional e da remuneração na “política” que se inaugurou a partir da Lei 9.394/96 (p.3).

No ano de 1997, o Conselho Nacional de Educação se pronunciou através da Resolução N° 03, definindo as Diretrizes Nacionais para a Carreira do Magistério Público. Vale ressaltar que este documento orienta a implantação dos planos de carreiras dos entes da federação brasileira e, por conseqüência, no Município de Teutônia, pois, no seu artigo 6º, determina que:

[...] Os novos planos de carreira e remuneração do magistério deverão ser formulados com observância do seguinte:

I - não serão incluídos benefícios que impliquem afastamento da escola, tais como faltas abonadas, justificativas ou licenças não previstas na CF.

III - aos docentes em exercício da regência de classe nas unidades escolares deverão ser assegurados 45 dias de férias anuais, distribuídos nos períodos de recesso, conforme interesse da escola, fazendo jus os demais integrantes do magistério a 30 dias por ano.

IV - a jornada de trabalho dos docentes poderá ser de até 40h incluirá uma parte de horas de aula e outra de horas atividades, estas últimas correspondendo a um percentual entre 20% e 25% do total da jornada (....) a remuneração dos docentes contemplará níveis de titulação, sem que a atribuída aos licenciados plenos ultrapasse em mais de 50% aos formados em nível médio.

VII - não deverão ser permitidas incorporações de quaisquer gratificações de funções aos vencimentos e proventos de aposentadoria.

VIII - a passagem de um docente de um cargo de atuação para outro só deverá ser permitida mediante concurso, admitido o exercício a título precário por necessidade de serviço.

VI - constituirão incentivos de progressão por qualificação do trabalho docente:

- a) dedicação exclusiva ao cargo no sistema.
- b) o desempenho no trabalho, mediante avaliação segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional a serem definidos em cada sistema.
- c) a qualificação em instituições credenciadas.
- d) o tempo de serviço na função docente.
- e) avaliações periódicas de conhecimentos na área curricular em que o professor exerça a docência e conhecimentos pedagógicos.

Os documentos legais registram os avanços na política de valorização profissional propostos pelo Governo Federal a partir de 1996. Esses instrumentos legais indicam linhas de ação para a estruturação da carreira profissional e para a remuneração dos docentes conferindo relevância à categoria.

Freitas (1999) concebe a valorização profissional como políticas educacionais que:

[...] devem se articular a formação inicial com a formação continuada e as condições de trabalho e salários dignos e justos, entendendo que a "implantação de uma política de formação inicial e continuada deve colocar em questão a responsabilidade dos estados em relação à mesma, bem como o financiamento para sua implementação" Paralelamente e em estreita dependência, entende-se que a profissionalização do educador supõe a valorização dos profissionais, o que requer condições adequadas para o exercício da profissão, carreira e o desenvolvimento de uma *política salarial unificada*. Entende-se ainda a formação continuada como um direito dos professores e dever do Estado e das agências contratantes (p. 17).

Considerando a concepção de Freitas (1999) e compreendendo que há vários aspectos que compõem a valorização dos docentes, Melo (1999) observa que:

Pensando assim, a formação compõe com a carreira e a jornada de trabalho, que por sua vez devem estar vinculadas à remuneração, elementos indispensáveis à formulação e à implementação de uma política de valorização profissional que contribua tanto para o resgate das competências profissionais dos educadores, como para a (re) construção da escola pública de qualidade (p. 46).

Para entender os reflexos das macropolíticas nas políticas municipais de valorização dos docentes, não é possível evitar a execução de uma criteriosa análise do contexto dos processos micropolíticos considerando, especificamente, a organização das escolas no contexto dos sistemas que as regem e, inclusive, em nível dos contextos específicos das unidades escolares.

Ao analisar o contexto micropolítico da escola, o sociólogo inglês Ball (1989), revela que a carreira docente supõe duas dimensões: o objetivo e o subjetivo. A carreira consiste objetivamente em cargos, lugares, posição, status claramente definidos, onde é possível a progressão e o aumento de responsabilidades. A carreira, subjetivamente, implica numa perspectiva de movimento, quando a pessoa vê sua vida como um todo, age, reage, interpreta seus atributos, suas ações e as coisas que lhe sucedem.

Ball (1989, p. 170) destaca, no contexto da análise das dimensões objetivas e subjetivas da carreira, a influência dos “interesses criados, interesses pessoais e dos interesses ideológicos”. Explicitando que os interesses criados são as retribuições materiais, maior poder e/ou influência e autonomia dos indivíduos. O interesse pessoal é o desenvolvimento da carreira, de si mesmo, a realização dos objetivos a que um professor se propõe como trabalhador. E, o interesse ideológico é a oportunidade de defender, reconhecer e comprovar seus ideais e suas crenças.

O autor afirma que há uma interação entre as aspirações das identidades pessoais e profissionais nos processos micropolíticos e nas limitações das organizações. Há também a interferência do uso da “influência e do poder” que são decisivos para o avanço ou bloqueio das carreiras individuais ou de grupos de professores.

4.1 Concepções acerca da valorização docente

As reformas econômicas, políticas e sociais dos anos 70 e 80, cujas transformações foram impostas pelo sistema capitalista, provocaram grandes

mudanças na educação brasileira, no papel da educação, no papel do professor e, porque não dizer, nos fins e objetivos da educação.

O período de redemocratização do nosso país traz no bojo o desejo de grandes mudanças na educação pública, na universalização do acesso e da permanência na escola, propõe o envolvimento dos pais, alunos e segmentos da comunidade, autonomia financeira e pedagógica. Estes processos que ocorreram no Brasil buscaram legitimar os novos documentos legais que foram elaborados como a Constituição Federal de 1988 e a nova lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Essas transformações impactaram na educação com reflexos na formação dos educadores e no exercício docente. No que tange aos valores a serem transmitidos ou ensinados, estão regidos pela arbitrariedade econômica e pela lógica do mercado que impõem e decidem os caminhos a serem seguidos. Os docentes parecem afetados e envolvidos por essas mudanças e transformações e pressionados pela necessidade de apresentarem resultados de desempenho baseados no controle e na eficácia ou, por que não dizer, pela lógica do mercado. Uma lógica que leva ao individualismo, ao crescimento das desigualdades sociais, da pobreza, da injustiça e da exclusão.

Todas essas transformações exigem da sociedade e, em particular da escola e do docente, a necessidade de repensar a função da escola, não apenas na dimensão pedagógica, mas também na dimensão política. Segundo Morgado (2005), *“reforça-se a idéia de educação ser um dos principais caminhos para o desenvolvimento pleno e harmonioso das novas gerações e de se assumir como um contributo preponderante para debelar os atuais flagelos sociais”* (p.16).

Os docentes são desafiados, a partir da reorganização e reformulação da gestão da escola, a reverem o seu papel na estrutura escolar, o significado do pensamento educativo e a necessidade de romper com as rotinas enraizadas. Posicionamentos que exigem alterações na prática educativa para produzir, segundo Michael Fullan *apud* Morgado, *“mudanças educativas produtivas”*. Isto é, *“aptidões e hábitos necessários para se comprometerem em contínuas análises e ações corretivas e conseguirem sobreviver às vicissitudes de uma mudança planejada e não planejada durante o crescimento e o desenvolvimento”* (p. 23).

Os fins da educação vêm sofrendo alterações consideráveis, e o papel dos docentes também. Morgado (2005) afirma que:

Facilmente se compreende a responsabilidade acrescida que, em todo este processo de transformação e desenvolvimento, é atribuída aos docentes. A nova forma de conceber o ensino e a aprendizagem “exige que os professores se empenhem num processo de desenvolvimento profissional contínuo, ao longo de toda a carreira”, podendo assim acompanhar, compreender ou mesmo antecipar a mudança (p. 24).

O professor acaba, inevitavelmente, impactando-se com as mudanças sociais, econômicas, políticas e culturais que, por consequência, atingem o seu exercício profissional. Concordamos com Morgado (2005), quando afirma que:

Ora, em todo este quadro, forçosamente, o papel dos professores tem de alterar-se. As mudanças econômicas, sociais, políticas e culturais circundam e penetram na instituição escolar, a quantidade de informação disponível, a existência de um maior volume de conhecimento, mas com fronteiras mais difusas, associadas à convicção de que, por mais evolução científica e tecnológica que possa existir, os recursos mais valiosos continuam a ser as pessoas, legitimam a escola como um dos terrenos de desenvolvimento humano e uma das vias decisivas para a inclusão e/ou exclusão sociais (p. 68).

Vivemos hoje numa sociedade do conhecimento e das informações: portanto, um contexto que exige professores empenhados em questionar e problematizar o padrão cultural dominante, as tendências e os valores da sociedade em constante transformação. Edgar Morin *apud* Morgado (2005, p. 70) reitera um dos desafios atuais mais difíceis: “*será o de modificarmos o nosso pensamento de maneira a fazer frente à crescente complexidade, à rapidez das mudanças e à imprevisibilidade que caracterizam o nosso mundo*”.

O trabalho docente envolve relações com os seres humanos e, ensinar, segundo Tardif (2007) é *trabalhar com seres humanos, sobre seres humanos e para seres humanos* (p. 150). Este é talvez o maior desafio do docente, porque essa condição pode, ao mesmo tempo ser motivo de grande satisfação ou motivo de dificuldades, pois trabalhar com processos educativos complexos significa tensionar limites pessoais e profissionais.

A educação hoje faz parte da maioria das agendas políticas dos governantes, das comunidades e dos docentes. Essa mudança da visão do direito à educação alterou os ideais, e Morgado (2005) os explica da seguinte forma:

Hoje, mais do que nunca, torna-se necessário educar no sentido de ajudar o indivíduo, a saber, compreender-se e a aceitar os outros tal como são, isto é, uma educação que, para além do saber, elege o saber-ser, o saber-estar e o saber-aprender como principais prioridades. Uma educação que faz do conhecimento, da compreensão, do respeito mútuo, da aceitação, da solidariedade e da convivência os pilares essenciais da construção pessoal, social e cultural do indivíduo (p. 16).

Para além da nítida mudança dos ideais da educação na sociedade contemporânea, importa também ter em mente as alterações na função do professor que está definida pelas necessidades sociais e localizada no contexto do significado da escola.

Saviani (2007) analisa as mudanças na função da escola da seguinte maneira:

É preciso observar, porém, que, de acordo com os diferentes modos de produção da existência humana, configuram-se determinados tipos de sociedade que atribuem à educação e à escola uma significação determinada. Com a divisão da sociedade em classes sob o capitalismo, a educação recebeu uma determinação particular marcada pelo conflito entre as classes fundamentais. Nessas condições, aquele significado geral da educação expresso na definição citada tende a ser negado na mesma proporção em que esse tipo de sociedade, em lugar de concorrer para a promoção da humanidade em seu conjunto, submete a maioria dos seres humanos a um processo de dominação e exploração pela minoria que detém a propriedade dos meios de produção e, assim, controla a sociedade em suas várias dimensões – econômica, social, política, cultural e pedagógica. Daí as dificuldades da escola em cumprir seu papel educativo; daí também a necessidade de reafirmar o significado da educação, buscando integrá-la no processo mais amplo de transformação da sociedade em direção à abolição da apropriação privada, o que permitirá colocar as conquistas da humanidade em benefício de todos os seus membros (p. 1).

Desta maneira, é imprescindível repensar a profissão docente, pois segundo Morgado (2005):

Grande parte dos problemas acabam, inevitavelmente, por convergir na figura do professor. Não só pelo lugar central que ocupa no processo de desenvolvimento curricular, mas também pela responsabilidade que lhe está consignada em termos de mudança (p.25).

Inúmeras vezes, o professor é responsabilizado pelos insucessos ou fracassos escolares, no entanto, raramente está reconhecida a trajetória e os esforços que esse coletivo faz para superar os problemas cognitivos e contextuais com as quais se enfrenta cotidianamente. Morgado (2005) reconhece essa condição dizendo:

Enquanto agentes de mudanças, revêem, renovam e ampliam, individual ou colectivamente, o seu compromisso com os propósitos morais do ensino (...) e adquirem e desenvolvem, de forma crítica, o conhecimento, as destrezas e a inteligência emocional, [necessários para a] reflexão, planificação e práticas profissionais eficazes (p.24).

Ao refletir sobre as novas posturas dos docentes, é necessário pensar sobre os modelos de gestão que invadem as escolas, oriundos diretamente de experiências em contexto industrial, ou das organizações econômicas ou empresariais. A gestão, dentro do contexto industrial ou empresarial, visa aumentar a eficácia, a divisão de trabalho, a exigência e a necessidade de resultados. Diferente de um modelo de gestão democrática que sugere a participação dos profissionais da educação, dos especialistas, dos pais, dos alunos e da equipe gestora discutindo e refletindo sobre as questões da educação. O modelo democrático supõe, além da participação dos diferentes segmentos da comunidade escolar nas discussões, fortalecer a responsabilidade coletiva dos professores e o comprometimento com as práticas pedagógicas atendendo a diversidade cultural e a efetiva preocupação com o desenvolvimento de uma ação educativa competente e responsável.

Hoje, segundo Lessard e Tardif (2007):

O diagnóstico é severo: os professores se sentem pouco valorizados e sua profissão sofreu perda de prestígio; a avaliação agravou-se, provocando uma diminuição de sua autonomia, a formação profissional é deficiente, dispersiva, pouco relacionada ao exercício concreto do serviço: a participação à vida dos estabelecimentos fica reduzida, a pesquisa fica aquém do projeto de edificação de uma base de conhecimento profissional, etc. [...] Enfim, a própria estruturação das organizações escolares e do trabalho dos professores se presta pouco a uma profissionalização séria desse ofício: fechados em suas classes, os professores não têm nenhum controle sobre o que acontece fora delas; eles privilegiam, conseqüentemente, práticas marcadas pelo individualismo, ausência de colegialidade, o recurso à experiência pessoal como critério de competência, etc. Em suma, longe de estar se profissionalizando, constata-se que esses diferentes fatos levam no fundo todo a questão da proletarianização do trabalho docente ou, ao menos, da transformação de grupos de professores em equipes de executivos que não têm nenhum vínculo com as decisões que os afetam (p.27).

Esses autores acreditam que é necessário que as políticas públicas sejam concebidas com a participação das pessoas que as colocarão em prática. Isto quer dizer que devem nascer dentro das escolas, dentro das organizações escolares. E afirmam que a importância reside em *“ligar a questão da profissionalização do ensino à questão mais ampla do trabalho docente, porque a profissionalização*

coloca concretamente o problema do poder na organização de trabalho escolar e docente “ (p.27).

Seguindo o raciocínio de Lessard e Tardif (2007):

Uma profissão, no fundo, não é outra coisa senão um grupo de trabalhadores que conseguiu controlar (mais ou menos completamente, mas nunca totalmente) seu próprio campo de trabalho e o acesso a ele através de uma formação superior, e que possui uma certa autoridade sobre a execução de suas tarefas e os conhecimentos necessários à sua realização (p.27).

Morgado (2005) assinala que a *“profissão docente ocupa um lugar muito próprio, dificilmente comparável, o que resulta do seu caráter verdadeiramente sui generis como profissão”* (p. 27).

A docência se realiza na escola, ou num espaço organizado socialmente que define como o trabalho docente deve ser planejado, organizado, supervisionado, remunerado, e este se insere num conjunto de regras institucionalizadas e burocratizadas. O que vale dizer, que o trabalho docente foi reestruturado, conforme Oliveira (2004), *“dando lugar a uma nova organização escolar, e tais transformações sem adequações necessárias, parecem implicar processos de precarização do trabalho docente”* (p.1140).

Para Oliveira (2004), o processo de precarização docente significa:

Também o trabalho docente tem sofrido relativa precarização nos aspectos concernentes às relações de emprego. O aumento dos contratos temporários nas redes públicas de ensino, chegando, em alguns estados, a número correspondente ao de trabalhadores efetivos, o arrocho salarial, o respeito a um piso salarial nacional, a inadequação ou mesmo ausência, em alguns casos de planos de cargos e salários, a perda de garantias trabalhistas e previdenciárias oriunda dos processos de reforma do Aparelho de Estado têm tornado cada vez mais agudo o quadro de instabilidade e precariedade do emprego no magistério público (p. 1140).

A precarização docente está intimamente ligada a (des)valorização profissional e social dos docentes, e segundo Nóvoa (1999), *“o estatuto social e económico é a chave para o estudo dos professores e da sua profissão* (p.29). E o autor afirma que *é evidente a perda de prestígio e que os professores encontram-se num estado de grande degradação”* (p. 29).

Nesse contexto, as questões relativas à valorização docente e a sua formação estão no centro de amplas discussões, nos planos de governos, nos discursos políticos e nos documentos legais e extrapolam os espaços dos sistemas

de ensino.

A profissionalização dos professores está dependente da possibilidade de construir um saber pedagógico que não seja puramente instrumental. Por isso, é natural que os momentos-fortes de produção de um discurso científico em educação sejam, também, momentos-fortes de afirmação profissional dos professores. Todavia, estes momentos contém igualmente, os germes de uma desvalorização da profissão, uma vez que provocam a “deslegitimação” dos professores como produtores de saberes e investem novos grupos de especialistas que se assumem como “autoridades científicas” do campo educativo. O entendimento deste paradoxo parece-me essencial para compreender alguns dos dilemas actuais da profissão docente (NÓVOA, 1999, p.15).

Nóvoa refere-se, de forma crítica, aos grupos dos chamados expertos que frequentemente constituem comissões para encontrar soluções para problemas dos docentes e da escola desde lugares muito distantes da escola como o caso dos Ministérios e das Secretarias. Ao mesmo tempo é importante considerar os marcos legislativos que referem-se à valorização docente. Alguns documentos legais, a começar pela Constituição Federal de 1988, Lei Nº 9.394/96, Lei Nº 9.294/94 alterada pela Medida Provisória Nº 339 de 28/12/2006 – Lei Nº 11.494/2007 expressam com determinação, como um dos seus princípios, a valorização docente. O Plano de Desenvolvimento da Educação – Decreto Presidencial Nº 6.094/07 e a Lei Nº 11.738 de 16/07/2008 são documentos legais recentes, dos quais o governo lançou mão para imprimir um novo rumo à política de valorização docente.

É imprescindível fazer referência ao PDE¹⁸, pois define o Plano de Metas Compromisso Todos pela Educação, que se baseia na conjugação dos esforços da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, priorizando o regime de colaboração, a participação das famílias e da comunidade, com o objetivo de melhorar a qualidade da educação básica.

O PDE estabelece 28 (vinte e oito) diretrizes como compromisso no Plano de Metas. Destes, destacam-se os que diretamente cruzam com o meu objeto de estudo, que se referem à valorização docente, mantendo inclusive a numeração que consta no documento do PDE:

¹⁸ PDE é o Plano de Desenvolvimento da Educação criado pelo Decreto Presidencial Nº 6.094/07 e pela Lei Nº 11.738 de 16/07/2008.

XII - instituir programa próprio ou em regime de colaboração para formação inicial e continuada de profissionais da educação;

XIII - implantar plano de carreira, cargos e salários para os profissionais da educação, privilegiando o mérito, a formação e a avaliação do desempenho;

XIV - valorizar o mérito do trabalhador da educação, representado pelo desempenho eficiente no trabalho, dedicação, assiduidade, pontualidade, responsabilidade, realização de projetos e trabalhos especializados, cursos de atualização e desenvolvimento profissional;

XV - dar conseqüência ao período probatório, tornando o professor efetivo estável após avaliação, de preferência externa ao sistema educacional local;

XVIII - fixar regras claras, considerados mérito e desempenho, para nomeação e exoneração de diretor de escola;

XIX - divulgar na escola e na comunidade os dados relativos à área da educação, com ênfase no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica – IDEB.

XXII - promover a gestão participativa na rede de ensino;

Saviani (2007) reconhece a validade das intenções propostas no PDE, ao mesmo tempo em que registra algumas falhas:

Mas o Plano apresenta deficiências graves nas questões centrais do financiamento e do magistério. A base de sustentação financeira do Plano é o FUNDEB, que, entretanto, não significou aumento dos recursos; ao contrário, se o número de estudantes atendidos pelo Fundo aumentou de 30 milhões para 47 milhões (56,6%), o seu montante passou de R\$ 35,2 bilhões para R\$ 48 bilhões, apenas 36,3%. A complementação da União também não implicou acréscimo. Antes, ela deveria entrar com pelo menos 30% de seu orçamento; ora, o orçamento do MEC¹⁹ para 2007, após o corte de R\$ 610 milhões imposto pela Fazenda, é de R\$ 9,130 bilhões, logo, 30% corresponderiam a R\$ 2,739 bilhões. No entanto, a complementação prevista da União para 2007 se limita a 2 bilhões (p. 2).

O autor, em sua análise, afirma que em relação às condições de trabalho o PDE deixa a desejar:

Com relação às condições de trabalho, a questão principal, não contemplada pelo PDE, diz respeito à carreira profissional dos professores. Dever-se-ia propor a jornada integral em um único estabelecimento de ensino, para fixar os professores nas escolas, com presença diária e identidade com elas. E ainda destinar 50% da jornada para as aulas e o restante para permitir a participação do professor na gestão da escola, na elaboração do projeto pedagógico, nas reuniões de colegiado, no atendimento à comunidade e, principalmente, na orientação dos estudos do alunado em atividades de reforço (p. 2).

Ao tratar da formação continuada, Saviani (2007) faz uma relevante contribuição:

¹⁹ MEC é o Ministério da Educação.

Para a formação docente, o PDE recorre à Universidade Aberta do Brasil (UAB), oferecendo cursos a distância de formação inicial e continuada dos professores. Não nego que o EAD²⁰ possa ser utilizado com proveito no enriquecimento dos cursos de formação de professores. Tomá-lo, entretanto, como a base desses cursos não deixa de ser problemático, pois arrisca converter-se num mecanismo de certificação antes que de qualificação efetiva. Esta exige cursos regulares, de longa duração, ministrados em instituições sólidas e organizadas preferencialmente na forma de universidades (p. 2).

A concepção explicitada no PDE sobre valorização docente, se aproxima do entendimento da ANFOPE – Associação Nacional pela Formação de Profissionais da Educação, que tem como linha programática de ação a formação e a valorização do magistério:

Ao assumir tal posição, estas entidades enfatizam mais uma vez a necessidade de definição de uma política nacional global de formação dos profissionais da educação e valorização do magistério, que contemple no âmbito das políticas educacionais, a sólida formação inicial no campo da educação, condições de trabalho, salário e carreira dignas e a formação continuada como um direito dos professores e responsabilidade do Estado e das instituições contratantes (p.05).

Valorização docente envolve, inicialmente, formação inicial realizada em Instituição de Ensino ou Faculdades de Educação, que segundo a ANFOPE²¹ assegurem: *“uma sólida formação profissional acompanhada de possibilidades de aprofundamentos e opções realizadas pelos alunos, propiciando tempo e condições para pesquisas, leituras e participação em eventos, entre outras atividades, além da elaboração de trabalho final de curso que sintetize suas experiências”*. Outro ponto que deve se atentar é que sejam desenvolvidas atividades, estudos e discussões que priorizem teoria x prática, pensar x fazer, trabalho x estudo, pesquisa x ensino. E que haja um contato constante dos futuros professores com as escolas. Seguindo, nesta linha de reflexão, Noffke *apud* Nóvoa (1999), salienta que é *“preciso incentivar uma maior identificação pessoal dos professores com o local de trabalho e aumentar o tempo de presença nas escolas”* (p.24).

Outra reflexão, produzida por Nóvoa (1999), a considerar:

20 EAD significa Ensino à distância.

21 ANFOPE é a sigla usada para a Associação Nacional pela Formação de Profissionais da Educação.

É útil questionar as regras de acesso às escolas de formação de professores e de recrutamento dos docentes, que são duplamente inadequadas: favorecem a entrada de indivíduos que jamais pensaram ser professores e que não se realizam nesta profissão (Esteve, 1991) e excluem as organizações escolares e os corpos docentes deste processo, dificultando um trabalho colectivo e participado (p. 24).

Com essa reflexão Nóvoa, alerta para os problemas e dificuldades da construção de uma identidade pessoal e profissional dentro da profissão docente, na medida em que muitos acabam fazendo o que não gostam de fazer: trabalhar com alunos numa escola.

A formação continuada é outro quesito que compõe a valorização docente. Por isso, faz sentido defender que ela seja feita em Instituições de Ensino Superior que alie a prática e a teoria, que oportunize a reflexão e a discussão, objetivando a educação como um compromisso com as crianças e com a sociedade. Além disso, deve-se ultrapassar os limites de imitações a outros professores, assim, também deve-se ultrapassar os modelos de receitas metodológicas. Nóvoa (1999) adverte “*que a formação continuada precisa ser repensada e reestruturada como um todo*” e abranger diversas dimensões:

Os modelos profissionais de formação de professores devem integrar conceptualizações aos seguintes níveis: (1) contexto ocupacional; (2) natureza do papel do profissional; (3) competência profissional; (4) saber profissional; (5) natureza da aprendizagem profissional; (6) currículo e pedagogia (Elliott, 1991, p. 310 *apud* Nóvoa, 1999, p. 26).

Para que a formação continuada contemple estas dimensões, é necessário vontade política por parte dos governos no sentido de desenvolver e implementar políticas que assegurem a formação de professores, constituindo-se *um espaço apropriado à inovações e à verdadeiras mudanças* (MORGADO, 2005, p.109).

O professor que se assumir como um ser em constante transformação sentirá necessidade de formação contínua de forma contextualizada. Segundo Flores, citada por Morgado (2005), a formação é entendida:

Como um espaço de (re) construção de saberes, de experiências (contextualizadas) e de aprendizagens, numa lógica de crescimento profissional, em que os professores se implicam (e se comprometem) no seu desenvolvimento e no das escolas em que trabalham (p. 115).

A formação contínua e a formação inicial associados às condições de trabalho, salário e carreira dignas são, na minha concepção, dimensões que efetivam a política de valorização docente. Sobre as condições de trabalho, Lessard

e Tardif (2007) questionam “*quais são, hoje, as condições de trabalho de um professor, sua carga de trabalho, suas tarefas concretas, suas diferentes durações, sua variedade*”. Concluem “*que as condições de trabalho dos professores são muito variáveis de um país a outro*”. Consideram condições de trabalho algumas variáveis como: “*o tempo de trabalho diário, semanal, anual, o número de horas de presença obrigatória em classe, o número de alunos por classe e os salários dos professores*” (p. 111).

Ao se referirem à carga horária, Lessard e Tardif (2007) entendem que esta inclui o período destinado ao trabalho específico com os alunos e definem esta relação “*com o trabalho em bem-estar ou mal-estar no trabalho cotidiano*” (p.277).

Comparando a carga de trabalho dos professores brasileiros com professores da OCDE²² os autores constataam que esta é mais pesada para os brasileiros do que a maioria de seus colegas da OCDE que trabalham de 35 a 40 horas semanais em contrato exclusivo, com horário integral. No Brasil muitos professores trabalham em 2 ou até 3 escolas para obter um salário minimamente decente.

Ao analisar as condições de trabalho autores como Lessard e Tardif (2007) discutem a importância de observar o número de alunos destinados por turmas ou classes e, inclusive, tempo de ensino que são variáveis pelas quais “*se estimam os custos da educação e se avalia a carga de trabalho dos professores*” (p.115). Essa quantificação precisa ser considerada ao pensarmos nas políticas públicas, porque determina fatores importantes que interferem no trabalho docente. Trabalhar com turmas de 20 alunos é muito diferente do que trabalhar com turmas de 40 alunos.

A valorização docente também perpassa pelo salário digno, princípio que se encontra na grande parte dos documentos legais anteriormante citados. É importante também especificar o que é um salário condigno. Ele deve priorizar a remuneração do vencimento profissional que, segundo a Lei N^o 11.494, de 20 de junho de 2007, “*é o total de pagamentos devidos aos profissionais do magistério da educação, em decorrência do efetivo exercício em cargo, emprego ou função, integrantes da estrutura, quadro ou tabela de servidores do Estado, Distrito Federal ou Município, conforme o caso, inclusive os encargos sociais incidentes*”. Salário condigno para o magistério é o pagamento devido, valor merecido e proporcional ao trabalho do profissional.

22 OCDE é Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico.

Hoje, poucos municípios brasileiros pagam um salário condigno aos seus docentes. Recentemente, após muitos anos de luta, iniciada no Fórum Permanente de Valorização do Magistério da Educação Básica e da Qualidade de Ensino foi definido o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, através da Lei Nº 11.738 de 16 de julho de 2008.

A definição do Piso Salarial Profissional Nacional é uma luta antiga dos movimentos dos educadores e somente no ano de 2008 tornou-se Lei, estabelecendo o valor de R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais) para a jornada de 40 horas semanais. O valor do piso será pago a todos os profissionais da Educação Básica, integralmente até o ano de 2010. Concordamos com a posição de Saviani (2007) ao concluir que:

O PDE cuidou da questão salarial definindo um piso de R\$ 850,00, valor corrigido pela inflação sobre um salário de R\$ 300,00 proposto em 1994. Esse valor correspondia a 4,28 salários mínimos; em relação ao salário mínimo atual, representa 2,23 vezes. Além disso, prevê-se sua implantação gradativa, chegando apenas em 2010 aos R\$ 850,00. Significa importante aumento para as regiões em que os salários se encontram muito depreciados, mas é preciso ter presente que tais salários se referem, em geral, a jornadas de 20 horas semanais, enquanto o projeto do novo piso supõe uma jornada de 40 horas (p. 02).

Para discutir a valorização docente no Brasil, é preciso trazer para esta discussão as diretrizes estabelecidas no Plano Nacional de Educação - Lei Nº 10.172/2001. Segundo o PNE, a valorização docente envolve, pelo menos, os seguintes requisitos: uma formação profissional; um sistema de formação continuada; uma jornada de trabalho de acordo com a jornada dos alunos, concentrada num único estabelecimento de ensino e que inclua tempo para as atividades complementares ao trabalho de sala de aula; salário condigno e compromisso social e político do magistério. Os quatro primeiros requisitos devem ser supridos pelos sistemas de ensino. O quinto: compromisso social e político depende, segundo o PNE, dos próprios professores.

O compromisso social e político do docente refere-se ao direito à aprendizagem dos alunos, à constante preocupação com a formação continuada, ao interesse pelo trabalho e à participação no trabalho coletivo na escola. O Poder Público deve assegurar as condições materiais e instalações adequadas de formação, de trabalho e de remuneração e, aos professores, cabe qualificar permanentemente o exercício docente.

5 CONHECENDO TEUTÔNIA

O município de Teutônia está localizado na região do Vale do Taquari, faz divisa com vários municípios: ao oeste Estrela e Colinas, ao norte com Imigrante e Westfália, ao leste com Barão, Poço das Antas e Brochier do Maratá e ao Sul, Fazenda Vilanova e Paverama.

A cidade de Teutônia está localizada a 100 km da capital gaúcha, Porto Alegre e da Região Metropolitana. Distancia-se 100 km da serra gaúcha, tomando como referência o município de Caxias do Sul.

A história de Teutônia está relacionada com a história da imigração alemã no Rio Grande do Sul, iniciada em 1824, com a chegada dos primeiros fundadores em São Leopoldo. Antes, Teutônia era ocupada por indígenas da tribo Guaianazes, pertencentes à nação tupi-guarani.

Em 1865, chegaram à Colônia de Teutônia, os primeiros colonos alemães. Alguns eram da antiga zona colonial de São Leopoldo, outros de Santa Catarina e, alguns, diretamente da Alemanha e da Colônia frustrada de São Carlos²³, na Argentina.

No ano de 1868 chegaram 41 imigrantes vestfalianos a Teutônia, que deram um novo impulso ao processo de desenvolvimento da região com a criação de várias comunidades incentivadas pelo Pastor Wilhelm Kleingünther, como afirma Becker (1964):

Previendo também o progresso da colônia e sabedor de que muitos conterrâneos seus, simples agregados de lavradores ricos e tradicionais da Vestfália, pretendiam emigrar, escreveu aos pastores daqueles pagos o que vira naquela colônia, recomendando-lhes Teutônia como empreendimento sério e constituída por uma população evangélica. Assim já em 1868 viera a primeira leva, seguida por muitas outras nos anos seguintes (p. 221).

Naquela época, todas as terras da colônia de Teutônia pertenciam ao município de Taquari e eram vendidas em lotes para os colonos.

Em 1876, a Colônia de Teutônia passou a pertencer ao município de Estrela que se emancipara de Taquari.

Os colonos que fixaram residência na antiga colônia de Teutônia, preocupados com a educação dos filhos, no ano de 1878, já haviam construído

²³ Os colonos que haviam se estabelecidos na Província de Corrientes na Argentina fugiram para o Rio Grande do Sul. Neste período, ocorria a Guerra do Paraguai que causava muitos entraves aos alemães que tinham como objetivo principal de prosperar.

"com recursos próprios [...] oito escolas que sustentavam e proviam com professores particulares, já que o Governo Provincial não tomava nenhuma providência neste sentido" (BECKER, 1964. p 222).

As vilas e os distritos passaram por períodos de desenvolvimento econômico e social e o desmembramento do município de Estrela era uma meta, desde 1963, almejada por lideranças comunitárias e políticas locais.

O primeiro movimento emancipacionista, em 1963, foi liderado por diversos membros da comunidade dos distritos de Languiru, Teutônia e Canabarro e teve o apoio de empresas locais. O grupo emancipacionista entendia que havia condições e infra-estrutura capaz de criar um município, mas naquela época a Lei que regulamentava as emancipações exigia a assinatura de um terço dos eleitores manifestando-se favoráveis à criação de um novo município.

Os líderes se movimentaram e conseguiram as assinaturas necessárias, assim como demais documentos solicitados no processo e entraram com um Mandado de Segurança na Assembléia Legislativa do Rio Grande do Sul com o apoio do advogado Antonino Fornari. A decisão da Assembléia foi contrária à emancipação, porque durante os anos de 1962 à 1982, por força do regime militar da época, a autonomia política dos Estados foi interrompida e nenhum município foi criado, de acordo com a Constituição Federal de 1967 e da Lei Complementar 01/67.

Tomio (2002) afirma que:

Nesse período, os estados perderam a competência de regulamentar a criação de municípios. Fato único em toda história republicana anterior a Emenda Constitucional 15/1996. O regime militar, além de restringir as emancipações pela via institucional, reduziu as transferências fiscais e reprimiu firmemente as fragmentações territoriais que não eram de seu interesse (p. 4).

Embora a Assembléia Legislativa tivesse negado a emancipação de Teutônia, as lideranças não desistiram do sonho, mesmo sabendo que a emancipação poderia ocorrer somente quando houvesse mudança na Legislação Federal.

No ano de 1975, após a derrota do candidato da ARENA²⁴, Nilo Fensterseifer para o líder do partido de oposição MDB²⁵ nas eleições municipais de Estrela, renasceu a idéia da emancipação.

²⁴ ARENA é a sigla do partido da Aliança Renovadora Nacional.

²⁵ MDB é a sigla do partido do Movimento Democrático Brasileiro e era o partido que abrigava os opositores da Ditadura Militar de 1964.

O Senhor Elton Klepker²⁶, em entrevista a mim concedida²⁷ em setembro de 2007, afirma o seguinte: *"esta derrota significava o abandono do interior, apesar de contribuir com um valor muito expressivo na arrecadação de impostos do Município de Estrela o que desagradava às lideranças dos distritos"*.

Os líderes dos distritos de Languiru, Teutônia e Canabarro, no ano de 1975, reuniram-se para discutir os termos da emancipação, pois no primeiro movimento ocorreram muitas divergências sobre o futuro município. O movimento objetivava organizar-se. Os líderes discutiram os termos da emancipação, o nome do futuro município, onde seria a sede e também onde seria a Prefeitura. Estes pontos de pauta eram pertinentes porque havia muita disputa entre os distritos e tudo deveria ser acordado entre os líderes para que o espírito de emancipação, união e esperança sustentassem a idéia de um município forte e progressista.

Destes encontros, nasceu o Termo de Compromisso²⁸- (Anexo Nº 1), assinado pelos membros participantes das discussões, registrando as decisões tomadas acerca do movimento de emancipação, datado de 16 de dezembro de 1976. O Termo de Compromisso, assinado por 17 líderes, definia critérios sobre o nome do município, a localização da sede e os compromissos do primeiro prefeito eleito.

No dia 24 de maio de 1981 ocorreu o plebiscito para aferir a posição da população pela emancipação política ou não. O resultado do pleito foi favorável à emancipação e a comunidade foi às ruas comemorar o resultado.

No dia 05 de outubro de 1981, o governador José Augusto Amaral de Souza decretou a criação do Município de Teutônia, pela Lei Nº 7.542²⁹, de 05 de outubro de 1981.

O Município foi oficialmente instalado no dia 31 de janeiro de 1983, quando tomou posse a primeira administração, com recursos escassos, mas com a euforia, a alegria e a satisfação de iniciar um novo município. Este ânimo era maior que os desafios a superar.

26 Elton Klepker foi um dos líderes da emancipação e o primeiro prefeito eleito do Município de Teutônia.

27 Entrevista concedida faz parte do resgate da História Oral conforme orientações de Verena Alberti.

28 Termo de Compromisso firmado pelas lideranças do movimento emancipacionista e anexado no projeto.

29 Lei Nº 7.542 de 05 de outubro de 1981 cria o Município de Teutônia.

O primeiro prefeito eleito, Sr. Elton Klepker, que foi também um grande líder emancipacionista, teve o compromisso de cumprir o que fora acordado no Termo de Compromisso (Anexo Nº 1) que havia sido assinado pelos líderes. Nele, fora definido o nome de Teutônia para o novo Município, cuja sede seria na área urbana intermediária entre os bairros de Languiru, Teutônia e Canabarro e que se construiria um Centro Administrativo neste local.

O Município iniciou com apenas três secretarias municipais: a) Educação, Cultura e Assistência Social; b) Obras, Transporte e Viação; c) Administração e Assessoria Jurídica; cujas sedes foram instaladas nos prédios das antigas subprefeituras que funcionavam em espaços públicos deixados pelo Município de Estrela. A Câmara de Vereadores foi instalada num prédio próprio, sendo que no mesmo local funcionavam salas de aula provisórias da EMEF 24 de Maio³⁰.

No ano de 1989, foi criada a Secretaria da Saúde e Bem Estar Social atendendo à população nesta área, sendo que a Assistência Social estava inclusa nesta pasta. Esta secretaria foi criada com o objetivo de atender a demanda dos munícipes que, neste período, aumentava consideravelmente, pois a procura por emprego nesta cidade ampliava rapidamente o núcleo populacional.

Hoje, Teutônia é a terceira economia entre os 39 municípios filiados à Associação dos Municípios do Vale do Taquari (AMVAT³¹), de acordo com o índice de retorno do Imposto Sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS). A base da economia é a atividade industrial e a produção agropecuária, destacando-se a produção de leite e cultivo de milho e soja, entre outros. O setor coureiro-calçadista, moveleiro, metalúrgico e lapidação de pedras também são bastante desenvolvidos.

Abaixo, temos alguns indicadores do Índice de Desenvolvimento Humano do município:

30 EMEF 24 de Maio é a Escola Municipal de Ensino Fundamental 24 de Maio, localizada no Bairro Canabarro, do Município de Teutônia.

31 AMVAT é a sigla usada para representar a Associação dos Municípios do Vale do Taquari, associação da qual o Município de Teutônia faz parte.

TABELA 1 - Informações sobre o município de Teutônia

Teutônia	1991	2000
IDH – Educação	0,858	0,927
IDH – Renda	0,689	0,737
IDH – Longevidade	0,747	0,784
IDH – Municipal	0,765	0,816
Renda per Capita	241,34	321,86

Fonte: PNUD/Atlas de Desenvolvimento Humano (Lançado em 2003).

O Índice de Desenvolvimento Humano tem como objetivo medir o nível de desenvolvimento humano dos países a partir de indicadores de educação, longevidade, renda (PIB³² per capita). O índice varia de zero (nenhum desenvolvimento humano) a um (desenvolvimento humano total). Os países, estados ou municípios com índices acima de 0,800 têm desenvolvimento humano considerado alto.

Os índices apresentados referentes ao Município de Teutônia são calculados considerando diversos fatores. O IDH - Educação é uma combinação da taxa de alfabetização de adultos e a taxa combinada dos três níveis de ensino (fundamental, médio e superior). A renda é medida pelo poder de compra da população baseado pelo PIB per capita ajustado ao custo de vida local podendo compará-lo entre países e regiões. E o índice de longevidade reflete a saúde da população medida pela esperança de vida ao nascer. A tabela evidencia mudanças significativas nos índices comparando os anos de 1991 e 2000.

Teutônia, conforme a FEE³³ (2006), tem população total de 23.783 habitantes e área de 179,2 km². A taxa de analfabetismo apurada no ano de 2000 é de 2,71 %. No mesmo ano, no Rio Grande do Sul, a taxa foi de 6,65%, segundo o IBGE³⁴.

5.1 Alguns aspectos da Educação em Teutônia

A grande preocupação dos imigrantes alemães era providenciar escola para os filhos. As aulas eram frequentadas de segunda à sábado, e no domingo havia o

³² PIB é a sigla usada para designar o Produto Interno Bruto.

³³ FEE é a sigla da Fundação de Economia e Estatística.

³⁴ IBGE é o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, e este dado tem como base o Censo Demográfico 2000 e Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD 1997 a 1999 e 2001.

Culto para a participação de toda a família. As aulas, no início da colonização, eram ministradas por pastores. Estes "*eram pagos pelos pais dos alunos com contribuições mensais que mal davam para sustentar um solteiro*" (BECKER. p. 223). O primeiro professor, foi Johann Heinrich Behne, que chegou a Teutônia no dia 19 de agosto de 1868.

Em 1888, Teutônia já possuía 15 escolas, com um total de 700 estudantes matriculados. As escolas eram todas particulares e não havia nenhuma escola pública.

A emancipação, em 24 de maio de 1981, fez com que Teutônia herdasse do antigo município, Estrela, três escolas multisseriadas localizadas na zona rural, 03 escolas estaduais e 11 escolas particulares. As escolas ficavam no interior do município, perto do salão comunitário, da Igreja Evangélica e do cemitério. Essa proximidade geográfica é um traço cultural cultivado pelos imigrantes alemães que fundaram estas localidades e que nelas permanece de forma visível por meio dos princípios presentes nos ideários da organização social local: educação, religiosidade e vida comunitária.

Hoje, Teutônia possui 6.958 estudantes, contabilizando os matriculados na Educação Infantil até o Ensino Médio, distribuído nas redes estadual, municipal e privada.

TABELA 2 - Estudantes matriculados nas Escolas do Município de Teutônia em 2008

Nível de Ensino	Nº Estudantes	Porcentagem
Educação Infantil	976	14%
Ensino Fundamental	3.656	52%
Ensino Médio	1.905	27%
Educação de Jovens e Adultos	421	7%
Total	6.958	100 %

Fonte: Censo Escolar 2008, Inep.

Outro dado significativo para esta pesquisa é o quadro de profissionais de educação que exercem a docência e atividade de suporte a docência em Teutônia.

TABELA 3 - Profissionais de Educação que trabalham nas Escolas do Município de Teutônia em 2009

Rede de Ensino	Número de Profissionais de Educação
Rede Estadual	138
Rede Municipal	176
Escolas Comunitárias de Educação Infantil	79
Escolas Particulares	119
APAE	05
Total	517

Fonte: Prefeitura Municipal de Teutônia-RS.

As Escolas de Educação Infantil, que a Tabela 3 apresenta, são escolas comunitárias mantidas e administradas pela associação de pais e professores. A parte pedagógica dessas escolas comunitárias de Educação Infantil é de responsabilidade do Município. Todas essas escolas recebem mensalmente da Prefeitura Municipal de Teutônia um valor de subvenção por aluno matriculado.

E as Escolas Particulares, apresentadas na Tabela 3, são as escolas privadas mantidas por entidades mantenedoras de cunho evangélico-luterano ou comunitária. Uma delas participa da Rede Sinodal de Educação e, a outra da Campanha Nacional de Escolas da Comunidade.

O processo de desenvolvimento econômico e social evidencia nos dados apresentados e representam o crescimento do município de Teutônia,. Este crescimento provocou mudanças na política educacional teutoniense. Houve aumento significativo nas matrículas das escolas municipais, das escolas de educação infantil e das escolas privadas. Além deste aumento, observa-se a oferta de outros cursos profissionalizantes e a constante preocupação com a qualidade de ensino.

A qualidade de ensino está presente nas ações e nas diretrizes estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação de Teutônia. Oferecer uma formação humanista que construa um cidadão participativo, íntegro, preparado para exercer a cidadania de uma forma competente e digna e disposto a lutar por uma sociedade justa e fraterna é o objetivo prioritário do governo municipal .

6 AS ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS E O OBJETO DE PESQUISA

A dissertação está circunscrita no âmbito das políticas públicas de educação. Objetiva investigar a temática da política de valorização do magistério público, tendo como foco principal interpretar o processo de constituição do Plano de carreira do magistério público municipal de Teutônia - RS e compreender o significado desse Plano na perspectiva do professorado.

O estudo insere-se no macro-contexto das políticas públicas implementadas a partir da Constituição Federal de 1988, como define a Lei de Diretrizes e Bases da Educação - LDB, Lei Nº 9.394/96; das diretrizes implementadas pelos órgãos que orientam os municípios como UNDIME³⁵, CONSED³⁶; dos órgãos normativos como CEE-RS³⁷; CNE-CEB³⁸; do Plano Nacional de Educação³⁹ e a Lei Nº 10.576⁴⁰ de 14/11/95 do Estado do Rio Grande do Sul.

Assim, objetivando contribuir com a qualidade da educação no município de Teutônia, contexto no qual me insiro, elegi como tema do meu estudo a política de valorização dos docentes da Rede Municipal de Teutônia. Para compreender o significado dessa política na perspectiva do professorado, objetivei:

- Identificar e compreender a concepção de valorização do magistério público municipal de Teutônia presente nos documentos legais e nas falas dos atores diretamente implicados;
- Compreender como os docentes se posicionam frente à política educacional adotada no município de Teutônia;
- Compreender como esse coletivo se mobiliza para assegurar o cumprimento da política de valorização docente prevista na Lei Nº 1.449, de 22 de dezembro de 1998, assim como,
- Identificar e explicitar os espaços de organização e participação dos docentes na busca da ampliação da política de valorização na carreira do magistério público municipal.

35 UNDIME significa União dos Dirigentes Municipais de Educação.

36 CONSED é a sigla usada para designar o Conselho Nacional dos Secretários de Educação.

37 CEE-RS significa Conselho Estadual de Educação do RS.

38 CNE-CEB quer dizer Conselho Nacional de Educação - Câmara de Educação Básica.

39 Lei Nº 10.172 de 09 de Janeiro de 2001 que aprova o Plano Nacional de Educação.

40 Lei Nº 10.576 de 14/11/95 dispõe sobre a Gestão Democrática do Ensino Público do RS.

O problema de pesquisa pode ser resumido na seguinte pergunta: Como os docentes compreendem a política de valorização profissional no município de Teutônia e como se mobilizam para assegurá-la?

Para dar conta da minha investigação, desdobrei a pergunta principal nas seguintes questões de pesquisa:

- Qual a concepção de valorização profissional está manifesta no Plano de Carreira do Município de Teutônia e a que entendimento político-sócio-cultural se filia?

- Como se expressa a valorização do magistério público municipal no Plano de Carreira do Município de Teutônia? Que documentos legais a ele dão suporte e continuidade, desde o do ponto de vista da gestão do município e da representação docente municipal?

- Como tem sido efetivada a participação do magistério no planejamento, execução, avaliação e (re)visão do Plano de Carreira?

- Em que medida a progressão funcional explicitada no plano de carreira viabiliza a valorização do magistério municipal?

- Como os professores concebem e se mobilizam frente à progressão funcional na perspectiva de valorização?

- Que alternativas ou ações apresentam os professores, a partir da compreensão de um processo democrático de valorização do magistério público municipal, frente ao contexto e momento atual?

Os profissionais da educação também sofrem impactos das transformações sociais nos seus cotidianos. Essas mudanças exigem dos pesquisadores desse campo reflexões acerca dos contextos macro e micro das políticas educacionais e as interações entre eles. O sociólogo inglês Stephen Ball e seu colaborador Richard Bowe, pesquisadores das políticas educacionais, têm investigado com rigor essa temática ao longo das últimas décadas e destacam que o "ciclo das políticas" impacta *“os processos micropolíticos e a ação dos profissionais que lidam com as políticas no nível local e indicam a necessidade de se articular os processos macro e micro na análise de políticas educacionais”* (MAINARDES, 2006, p. 49).

Mainardes (2006) afirma que Ball e Bowe, ao explicitarem a abordagem do

ciclo de políticas educacionais, esclarecem que há um ciclo contínuo constituído por três contextos principais: contexto da influência, contexto da produção do texto e o contexto da prática, todos inter-relacionados. Mais recentemente, acrescentaram o contexto dos resultados (efeitos) e o contexto da estratégia política. Mainardes (2006, p. 50), falando sobre esses ciclos, explicita que: “ *não têm uma dimensão temporal ou seqüencial e não são etapas lineares*”. O autor complementa dizendo que “*cada um destes contextos apresenta arenas, lugares e grupos de interesse e cada um deles envolve disputas e embates*”.

Considerando os contextos explicitados por Ball e Bowe (apud MAINARDES, 2006) na abordagem dos ciclos das políticas e o objeto de estudo dessa dissertação: a política de valorização profissional no Município de Teutônia me apoio no modelo analítico desses autores para compreender o contexto dos resultados ou dos efeitos dessa dimensão da política educacional, na perspectiva dos docentes.

O ponto de partida para a análise dessa política é o princípio da valorização profissional, expressa no texto da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei Nº 9.394/96. A valorização, que está posta como um princípio importante, está diretamente vinculada à gestão democrática e é objeto de compromisso de todos os gestores públicos.

Os marcos legais traçam caminhos para validar o princípio da valorização profissional, como por exemplo, implementação de planos de carreira que incentivem a qualificação profissional, capacitação em serviço, aperfeiçoamento constante e contínuo, períodos reservados para planejamento e reuniões, investidura no cargo através de concursos públicos e progressão na carreira priorizando o comprometimento com o desempenho na atividade desenvolvida.

Os pontos acima mencionados situam-se no cenário das macropolíticas educacionais brasileiras gestadas, portanto, na esfera federal. Lei, portanto, válida para todos os entes da federação, com definição de implantação em todos os Estados e Municípios do país.

Nesse estudo especificamente, ocupo-me do caso do Município de Teutônia que, em palavras de Ball e Bowe é um contexto da prática, ou seja:

O contexto da prática é onde a política está sujeita à interpretação e recriação e onde a política produz efeitos e conseqüências que podem representar mudanças e transformações significativas na política original [...].O ponto-chave é que as políticas não são simplesmente “implementadas” dentro desta arena (contexto de prática), mas estão sujeitas à interpretação e, então, a serem recriadas [...] (apud MAINARDES, 2006. p. 53).

O contexto dos resultados (efeitos) vai além do contexto da prática, mas entendo que um está interrelacionado com o outro em se tratando de compreender uma política de valorização profissional:

A idéia de que as políticas têm efeitos, em vez de simplesmente resultados, é considerada mais apropriada. Nesse contexto, as políticas deveriam ser analisadas em termos de seu impacto e das interações com desigualdades existentes. Esses efeitos podem ser divididos em duas categorias: gerais e específicos. Os efeitos gerais da política tornam-se evidentes quando os aspectos específicos da mudança e conjuntos de respostas (observadas na prática são agrupadas e analisadas [...]. Essa divisão apresentada por Ball sugere-nos que a análise de uma política deve envolver o exame(a) de várias facetas e dimensões de uma política e suas implicações e (b) das interfaces da política com outras políticas setoriais e com o conjunto das políticas (MAINARDES, 2006. p. 54-55).

Estudar os efeitos de uma gestão pública exige examinar os processos que materializam a transparência, como o acesso às oportunidades e, especificamente, no caso da valorização profissional, à perspectiva de progredir na carreira docente com objetivo de melhorar as condições sociais do professorado.

O palco das políticas, durante a elaboração dos textos legais, é permeado por diferentes sentimentos, atitudes, interesses, motivações e, pelas influências de grupos de poder, que muitas vezes predominam no debate. Assim, no desenho metodológico desse estudo, para a análise dos efeitos de uma política de valorização, escutei os docentes da Rede municipal de Teutônia em coerência com o que Ball e Bowe (1992) recomendam: considerar o poder individual e coletivo dos sujeitos diretamente envolvidos.

Essa abordagem, portanto, assume que os professores e demais profissionais exercem um papel ativo no processo de interpretação e reinterpretação das políticas educacionais e, dessa forma, o que eles pensam e no que acreditam têm implicações para o processo de implementação das políticas (apud MAINARDES, 2006. p. 53).

Pesquisar sobre como os sujeitos compreendem a valorização profissional no

município de Teutônia me exigiu também refletir sobre outros questionamentos⁴¹ importantes e necessários:

Contexto da prática

1. Como a política foi recebida? Como está sendo implementada?
2. Como os professores, diretores, pedagogos e demais envolvidos interpretam os textos? Há mudanças, alterações e adaptações do texto da política para a concretização da política? Há variações no modo pelo qual o texto é interpretado, nos diferentes espaços observados na pesquisa?
3. Há evidências de resistência individual ou coletiva?
4. Os profissionais envolvidos na implementação têm autonomia e oportunidades de discutir e expressar dificuldades, opiniões, insatisfações, dúvidas? Recebem algum tipo de pressão? E suporte?
5. Há contradições, conflitos e tensões entre as interpretações expressas pelos profissionais que atuam na prática e as expressas pelos formuladores da política e autores dos textos da política?

Utilizei estas questões como guia para a análise de documentos e para as entrevistas semi-estruturadas aplicadas aos professores colaboradores.

As entrevistas semi-estruturadas são consideradas fontes de informações de elevada importância, pois, "*são construídas a partir do diálogo com o indivíduo entrevistado e tratam da reflexão do próprio sujeito sobre a realidade que vivencia*" (MINAYO, 2007, p. 65).

O diálogo proporciona uma abertura para que o entrevistado possa refletir acerca do tema pesquisado e aí reside a relevância dos dados subjetivos apurados, que Minayo (2007) define dessa forma:

Os cientistas sociais costumam denominar estes últimos de dados "subjetivos", pois só podem ser conseguidos com a contribuição da pessoa. Constituem uma representação da realidade: idéias, crenças, maneira de pensar; opiniões, sentimentos, maneiras de sentir; maneiras de atuar; condutas; projeções para o futuro; razões conscientes ou inconscientes de determinadas atitudes e comportamentos (p. 65).

⁴¹ Questões formuladas a partir dos elementos do ciclo das políticas proposto por Stephen Ball e Richard Bowe (MAINARDES, 2006, p. 66).

Assim, por meio das entrevistas semi- estruturadas (Apêndice B) aplicadas aos colaboradores obtive informações que possibilitaram compreender, na perspectiva dos atores, a constituição e a compreensão do plano de carreira do magistério público municipal de Teutônia – RS.

6.1 A revisão bibliográfica

Por meio da revisão das produções acadêmicas, sobretudo de dissertações e teses, recuperei estudos importantes sem, entretanto, assumir o compromisso com o delineamento do estado da arte.

Nas últimas décadas no Brasil e nos demais países da América Latina ocorreram muitas reformas educacionais que têm produzido mudanças significativas na gestão dos sistemas de ensino e das escolas. Inspirados nos princípios destas reformas educativas, sugeridas e impostas pelo governo central, gestores do macro-contexto pouco têm considerado o micro-contexto, em particular, as escolas. Essas alterações têm chamado a atenção de estudiosos e pesquisadores da política educacional brasileira abordando temas relacionados às reformas educativas no Brasil, descentralização da gestão da educação e municipalização do ensino. Temas que passaram a ser pesquisados e estudados tanto na graduação, quanto na pós-graduação.

Visando contribuir no mapeamento das produções acadêmicas nessa área, organizei um panorama das pesquisas desenvolvidas nas instituições de ensino superior e publicadas entre o período de 1997 e 2008. Delimitei este período, por ser posterior à promulgação da Lei Nº 9.394/96. Na busca das produções acadêmicas utilizei seis descritores: valorização, carreira, remuneração, formação continuada, gestão da educação e valorização docente.

Lembrando o que a Lei Nº 9.394/96 em seu artigo 67 determina, no que diz respeito à política de valorização dos docentes, o seguinte:

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.

Os descritores foram utilizados para consultar os catálogos de teses e dissertações registradas nos “sites” da CAPES⁴², do INEP⁴³ e do IBICT⁴⁴, no período de 1997 a 2008.

O exame das dissertações e teses defendidas nesse período mostra que a produção acadêmica teve um aumento significativo a partir do ano 2000, ou seja das 539 produções acadêmicas, 438 são de mestrado e 91 de doutorado. Para melhor visualizar estas produções acadêmicas apresento-as na seguinte tabela, conforme o ano de sua publicação e nível de ensino.

TABELA 4 – Dissertações e Teses apresentadas com as palavras chave: valorização, carreira e remuneração.

ANO	MESTRADO	DOCTORADO
1997	8	3
1998	14	2
1999	10	3
2000	30	3
2001	23	4
2002	37	9
2003	55	13
2004	57	12
2005	63	16
2006	58	14
2007	83	12
TOTAL	438	91

Fonte: Capes/2007.

Como procedimento metodológico utilizei a análise dos resumos das teses e dissertações. Do total das produções analisadas identifiquei 19 dissertações e 4 teses que se aproximam do tema objeto da minha pesquisa: a compreensão do

42 CAPES – é a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior..

43 INEP é o Instituto Nacional de estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.

44 IBICT é o Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia.

professorado da rede pública do município de Teutônia sobre a política de valorização profissional .

O passo seguinte foi classificar esse material conforme o problema que deu origem a cada uma das produções, nas seguintes categorias ou sub-temas: a) FUNDEF e valorização docente; b) formação continuada; c) gestão da educação e política de valorização docente.

A partir de 2000, há publicações de estudos que abordam o impacto da implantação do FUNDEF e as repercussões desta implantação na política de valorização do magistério, como os estudos de Simões (2000), Pascoalino (2000), Ribeiro (2002), Ramos (2003), Silva (2003), Sousa Junior (2003) e Diniz Costa (2005).

Estes textos abordam os impactos da implantação do FUNDEF nos estados ou municípios nas quais as pesquisas foram realizadas, especificando as suas particularidades. Analisam também a influência ou a pertinência do acompanhamento e do controle dos recursos aplicados, discutem a importância do regime de colaboração entre os sistemas de ensino e investigam, especificamente, o quanto o aumento de recursos transformou-se em melhorias educacionais para a população e para a valorização dos docentes.

As pesquisas analisadas sobre o FUNDEF e os efeitos do fundo sobre a política educacional contribuem para a compreensão de que há a necessidade de uma determinação legal sobre a aplicação dos recursos da educação. Assim, este fundo, de natureza contábil, tem como objetivos: disciplinar e determinar a redistribuição de recursos da educação dentro de um Estado amenizando, de certa forma, mas não superando as dificuldades e as desigualdades entre os níveis de ensino, como também entre os diferentes Estados e Municípios. No entanto, o FUNDEF priorizou apenas o Ensino Fundamental, desassistindo os demais níveis da Educação Básica. Dessa forma, a implantação do FUNDEB acrescenta e aperfeiçoa o sistema de redistribuição de recursos, tendo a colaboração da União na complementação de recursos quando os Estados e seus Municípios não atingirem o mínimo estabelecido por aluno e, tem importância, principalmente, por ampliar o atendimento a todos os níveis da educação básica.

É de igual importância reconhecer os avanços na redistribuição dos recursos da educação, quanto analisar as exigências desses fundos que são: a implantação de planos de carreira para o magistério, a expectativa de piso salarial digno e a

valorização dos docentes.

Concluí que, na relação FUNDEF/FUNDEB com a valorização docente, os resultados significativos ocorreram por conta, além da redistribuição dos recursos, da exigência da implantação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério. Quanto ao objetivo maior desta política, o da valorização do magistério, ao olhar sob a perspectiva de melhoria salarial, essa valorização não ocorreu, ou se ocorreu, foi de forma tímida.

Outro eixo de análise que elegi para esta revisão bibliográfica foi a formação continuada dos docentes.

As pesquisas sobre formação continuada que se aproximam do meu objeto de estudo foram desenvolvidos por: Manfio (2002); Loiola Sousa (2002); Araújo (2002); Souza (2002); De Souza (2002); Tristão (2004); Vieira (2004); Marujo (2004); Pinho (2004); Soares (2003); Da Costa (2005); Andrade (2007); e Papi (2004).

Estes estudos analisam e debatem o processo de profissionalização do trabalho docente, sua formação, sua qualificação e a profissionalidade docente. Propõem alternativas quanto à qualificação docente e traçam sugestões para a melhoria do ensino e da valorização docente.

A importância destas pesquisas está em priorizarem a qualificação e a formação docente como princípios que induzem à valorização docente.

Estas pesquisas não necessariamente referem-se diretamente ao objeto do meu estudo, mas indicam subsídios importantes na medida em que relacionam o processo de profissionalização do trabalho docente e a profissionalidade com a valorização docente. Conforme Nóvoa (2003), a profissionalidade pode ser entendida como o que é específico *“na acção docente, isto é, o conjunto de comportamentos, conhecimentos, destrezas, atitudes e valores que constituem a especificidade de ser professor”* (p.65).

Argumenta o autor que compreender, investigar e refletir sobre a profissionalidade do professor, sua formação e sua ação docente tem conseqüências diretas na ampliação e na incorporação de novos modelos e novos sentidos à profissão e à carreira docente incentivando, desta forma, a formação de novos perfis profissionais.

No que tange ao eixo de análise “gestão da educação e política de valorização docente”, pelo fato de referir-se diretamente ao foco do objeto que pesquisa, a revisão bibliográfica que executei serviu de base para organizar o meu

estudo.

Ana Lúcia Borba de Arruda (UFPE, 2003) pesquisou a Gestão da Educação e Políticas de Valorização do Magistério para o Ensino Fundamental na Atualidade: a resposta do município de Panelas à questão. Esse estudo restabelece como pano de fundo as reformas educacionais brasileiras que ocorreram no Brasil na década de 90 e discute os programas e concepções do governo federal e da ANFOPE, que dizem respeito, direta ou indiretamente, à valorização docente. Cita e analisa a implantação e repercussão dos seguintes programas: TV Escola, FUNDEF, Programa de Apoio Tecnológico, PROFORMAÇÃO⁴⁵, PROINFO⁴⁶ e Parâmetros em Ação.

O objetivo da autora é identificar a perspectiva adotada pelo poder local sobre a política de valorização profissional do município de Panelas, no período de 1997 a 2002, presente na elaboração do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

O estudo de Arruda (2003) está inserido no projeto de pesquisa desenvolvido pelo Núcleo de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas da Educação (NEPPE) da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Fornece um suporte claro e consistente dos conceitos de descentralização, municipalização e gestão da educação. Como procedimento metodológico, utiliza a pesquisa quanti-qualitativa com análise documental, aplicação de questionários e realização de entrevistas.

Essa autora objetiva identificar as concepções de valorização docente que aparecem nos programas oficiais e nos documentos do movimento dos educadores representadas no seu estudo pela ANFOPE.

Analisou documentos do âmbito municipal, do âmbito do movimento dos educadores e do âmbito do governo federal, especificamente aqueles implantados no município de Panelas. Aplicou um questionário com questões abertas e fechadas ao universo de 90 professores do Ensino Fundamental. Os dados obtidos foram submetidos a um tratamento estatístico, buscando categorizar o perfil dos educadores da rede e de suas concepções sobre a valorização profissional. E, como último procedimento metodológico procedeu à realização de entrevistas a

45 PROFORMAÇÃO- O Programa de Formação de Professores em Exercício é na modalidade normal para professores que atuam nas séries iniciais sem a devida formação. É um programa do governo federal, através do MEC, realizado à distância e, prevê encontros presenciais quinzenalmente.

46 PROINFO- É o Programa Nacional de Informática na Educação que tem como objetivo principal de introduzir o uso das tecnologias de informação e comunicação nas escolas da rede pública, além de articular as atividades desenvolvidas sob sua jurisdição, em especial as ações dos Núcleos de Tecnologia Educacional (NTEs).

professores, ao prefeito, ao assessor técnico da área de desenvolvimento social, à secretária da educação e à diretora da diretoria do ensino. A análise e interpretação dos dados foram realizadas com base na análise do conteúdo, estabelecendo como categorias a descentralização, a municipalização e a gestão da educação e a valorização profissional.

A pesquisa de Arruda (2003) evidencia uma abordagem da valorização docente a partir do movimento dos educadores e conclui que o controle da produtividade do trabalho docente é o critério que estabelece a valorização profissional presente na elaboração do plano de carreira do Magistério de Panelas.

Na mesma linha, Rogério Fernandes Gurgel defendeu a dissertação de mestrado, em 2006, na Universidade Federal da Paraíba, intitulada: A (DES) Valorização do magistério potiguar nos anos de 1990: mapeando restrições na carreira e remuneração dos professores da educação básica. O movimento docente no Estado foi o ponto de partida para a análise da política salarial estabelecida. Estabelece um paralelo entre as conquistas salariais e os movimentos de reformas econômicas e educacionais pelas quais o Brasil passou até aquela década. Destaca como resultados os avanços e retrocessos desses movimentos e o pouco que representaram para a valorização do magistério do Rio Grande do Norte.

A partir da análise dos impactos da política dos anos 90, Gurgel (2006) realiza uma análise da carreira e da remuneração do magistério público da educação básica no Estado do Rio Grande do Norte. Define a valorização do magistério a partir dos seguintes elementos: carreira e remuneração.

Reis (2006) pesquisa *O Movimento Docente e o Debate sobre Financiamento Educacional: O Caso da APEOESP*⁴⁷ (1995-2002). O estudo analisa o entendimento que o movimento sindical tem sobre o financiamento da educação. Utiliza como base da sua pesquisa o Jornal da APEOESP - órgão do Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – e das teses apresentadas nos congressos do Sindicato realizados no período de 1995 a 2001. Elege como categorias de análise: remuneração, recursos e condições de trabalho e origem da verba para a educação, priorizando a análise nas questões: aposentadoria, remuneração, condições de trabalho e o processo de municipalização. Constata

47 APEOESP-É o Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo fundado em 1945, em São Carlos -SP. Entre os anos de 1976 e 1977 houve uma reorganização desta entidade, passando a lutar e reivindicar direitos dos professores reorganizando e retomando o movimento sindical da categoria dos professores.

que, segundo os sindicalistas docentes, *a linha que separa as conquistas para a categoria e a melhora na qualidade da educação pública é tênue*, sobretudo no período em questão durante o qual a defesa do emprego, da carreira e da estabilidade centralizou a pauta de luta da APEOESP.

Por meio da leitura e análise dessas pesquisas constatei que os referidos pesquisadores contextualizam suas pesquisas num panorama de mudanças econômicas, sociais, políticas e educacionais vivenciadas após a implantação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Também não ignoram as interferências da globalização e dos ideais neoliberais nas mudanças educacionais que ocorreram no nosso país. Baseiam suas pesquisas em conceitos-chaves, como descentralização, municipalização, democratização, valorização do magistério, profissão docente, profissionalidade docente, formação continuada e identidade docente.

Os estudos que me trouxeram maior referencialidade foram o de Ana Lúcia Borba de Arruda (2003) e o de Rogério Fernandes Gurgel (2006). O primeiro desenvolvido na Universidade Federal de Pernambuco e o último na Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Seria possível levantar a hipótese de serem pesquisadores de uma mesma linha de pesquisa, pois embora atuem em instituições diferentes, ambos são da Região Nordeste.

Arruda (2003) evidencia um caminho de análise muito próximo do meu quando salienta, em um dos seus objetivos, o propósito de identificar as concepções de valorização docentes que aparecem nos programas oficiais do governo federal e no movimento dos Educadores representados em seu estudo pela ANFOPE.

A perspectiva adotada pela autora demonstra a importância da participação do movimento de docentes nos processos de valorização docente, tendo como caso específico da ANFOPE, o que referencia toda a pesquisa. A luta pela valorização docente e pela melhoria das condições de trabalho faz parte da agenda dos sindicatos e associações do seu estudo.

Pesquisas como de Arruda (2003), Gurgel (2006) e Reis (2006) são referências importantes que fundamentam a discussão sobre a valorização docente, enfocam mais especificamente a política salarial, a remuneração e as condições do trabalho docente.

É importante ressaltar também que as pesquisas acima mencionadas analisam os impactos das reformas educacionais no Brasil e da política educacional

e enfatizam a importância e a necessidade do governo federal estabelecer programas de formação continuada, desde que atendam as especificidades locais.

De posse destes dados, fica ainda mais evidente pensar que além da adequação dos programas de formação às necessidades específicas dos sistemas de ensino, faz-se necessárias melhorias nas condições de trabalho, e a implantação do Piso Básico Salarial Nacional. Ações que podem amenizar as diferenças salariais dos docentes brasileiros. Aliada a essas ações a organização de associações ou sindicatos que representem a categoria na luta pelos seus direitos e na mudança de condições de trabalho, é fundamental para legitimar a função do professor nas conquistas de melhorias na qualidade do ensino brasileiro.

Pude observar também, por meio da revisão bibliográfica, a escassez de trabalhos de doutorado - dentro da temática – que tenham como objeto de estudo a valorização docente no período delimitado, embora muitos estudos explorem a formação docente. Há um considerável aumento nas pesquisas enfocando a profissionalidade e profissionalização docente.

É neste contexto que a presente pesquisa pretende contribuir nas discussões, não apenas sobre valorização docente, mas de aspectos relacionados e presentes nas políticas de valorização docente.

6.2 Atores colaboradores

Atualmente, no Município de Teutônia, há professores nomeados a partir de concursos públicos realizados nos anos de 1991, 1999 e 2007. O primeiro concurso público realizado para o Magistério Público Municipal ocorreu no ano de 1991, quando foram nomeados vinte e dois professores para as séries iniciais. O segundo concurso realizado para ingresso no Magistério Público Municipal foi no ano de 1999. Estes professores têm como amparo legal a Lei Nº 1.449, de 22 de dezembro de 1998 que dispõe sobre os profissionais da educação e institui o plano de carreira e remuneração do Magistério Público Municipal do Município de Teutônia.

Após a promulgação da Constituição Federal de 1988 e da LDB, Lei Nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996, os municípios precisaram adequar os Planos de Carreira para atenderem às exigências legais contidas nestes marcos legais. No

caso de Teutônia, foi elaborado um novo Plano de Carreira para o Magistério Público, atendendo às exigências desses marcos legais e viabilizando-o com a situação econômica do contexto municipal.

Para contemplar as particularidades desse contexto, foram convidados para colaborar com esta pesquisa um grupo de catorze docentes, composto por professores nomeados após a Lei Nº 9.394/96, mais precisamente após 1999 e que hoje estão trabalhando na rede municipal de Teutônia. Os docentes colaboradores são dois diretores, duas supervisoras, uma orientadora, um representante da Secretaria Municipal de Educação, dois professores representantes da Associação dos Professores municipais, dois professores permutados e quatro professores, sendo dois deles em docência nas séries iniciais e dois nas séries finais do Ensino Fundamental.

O número de docentes colaboradores alterou para mais, em relação a previsão do projeto, em decorrência da necessidade de mais informações no momento que foram sendo coletadas e analisadas. A opção de entrevistar professores permutados com o Estado do Rio Grande do Sul se justifica pela necessidade de ouvir profissionais que optaram em afastar-se da rede municipal e trabalhar em outra rede, mas no mesmo município. Preservei a representatividade dos diferentes segmentos no grupo de atores colaboradores, mesmo aumentando a quantidade de atores e ampliando os segmentos representados na medida em que o processo de coleta de dados foi se efetivando.

Os docentes convidados foram nomeados no ano de 1999. Optei por este período, em virtude de a maioria dos docentes terem sido nomeados a partir da implantação do Plano de Carreira, aprovado em 1998. O grupo nomeado ainda hoje é regido pelo Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Teutônia, que foi implantado após a LDB Nº 9.394/96 .

O grupo de catorze atores foi definido após a aplicação do questionário (Apêndice A) ao conjunto do universo dos docentes municipais.

Os colaboradores foram selecionados observando critérios de representatividade em relação ao conjunto de professores de cada segmento da rede pública aqui representado. Considerei importante, incluir os professores permutados nas entrevistas *“dando assim uma abrangência e flexibilidade à*

representatividade escolhida” (MOLINA, V. 2004. p.123).

TABELA 5 – Os colaboradores

Segmentos	Cargo ou Função	Representatividade	Nomes Fictícios
Diretores	Dois	1 - Zona Rural 1 - Zona Urbana	Inês Mateus
Supervisores	Dois	1 - loteamento da zona urbana 1 - loteamento da periferia urbana	Ana Paula
Orientador	Um	1- loteamento da zona urbana	Joice
SME	Um	Secretaria da Educação	Júlia
Professores das séries iniciais	Dois	Tempo de serviço	Eliana Márcia
Professores das séries finais	Dois	Tempo de serviço	Maria Vitória
Professores permutados	Dois	Tempo de permuta	Maiquel Eduarda
Associação dos Professores	Dois	Um masculino, um feminino	Pedro Andréia
TOTAL	14 colaboradores		

Obs.: Os nomes são fictícios para preservar a identidade dos colaboradores.

6.3 Negociação de acesso

O processo de negociação de acesso foi iniciado em junho de 2008 junto à titular da Secretaria Municipal de Educação de Teutônia. Apresentei o projeto de pesquisa, detalhando os objetivos e a necessidade da autorização para aplicar os questionários a todos os professores da rede municipal, para, posteriormente, eleger os atores, por critérios de representatividade, a serem convidados a colaborar com o estudo concedendo entrevistas individuais. Depois de obter a autorização, solicitei para que a primeira entrevista fosse com a Secretária de Educação de Teutônia, porque entendi que esta entrevista poderia orientar-me nas seguintes. Expus a necessidade de marcar as entrevistas, conforme a disponibilidade dos entrevistados e, assim marquei individualmente cada uma. Interpretei o acesso concedido para a

realização desta pesquisa como evidência de que esta Secretaria de Educação está com disponibilidade para estudar e ser estudada o que, em certa medida, demonstra comprometimento com o trabalho que faz. A negociação favorável de acesso ao campo possibilitou a imediata aplicação dos questionários para a coleta dos dados objetivos de todos os docentes da Rede Municipal de Teutônia.

Segundo Eisner (1998), solicitar autorização de um chefe, de um diretor ou de uma secretária de educação, às vezes é necessário e importante, pois obter a permissão e o consentimento oficial favorecem o sucesso da pesquisa. Assim, o autor enfatiza que *conservar el acceso es tan delicado como obtenerlo* (p. 203). Para tanto, o pesquisador deve tomar muitos cuidados ao realizar a negociação do acesso, assim como nos momentos da realização das entrevistas e, principalmente, mantendo uma postura ética e confidencial.

As entrevistas foram realizadas entre setembro de 2008 e fevereiro de 2009. Preocupei-me em agendar todas as entrevistas, confirmando sempre com antecedência o dia, local e horário combinado. Tive algumas mudanças de agendamentos solicitadas pelos colaboradores em função de compromissos agendados posteriormente, mas sempre dispostos a continuar participando. Marquei pessoalmente todas as entrevistas que foram realizadas individualmente. Iniciava cada uma com uma conversa informal, para em seguida, seguir com os entrevistados o roteiro explicitado no apêndice B .

6.4 Os documentos

O processo analítico das informações incluiu a análise dos documentos legais como o estatuto, o plano de carreira, enfocando a concepção dada à valorização do magistério público municipal.

A importância da análise documental é descrita por Borrione e Chaves (2004):

A análise documental – como técnica qualitativa – e os documentos, especialmente os estatutos – por seu caráter de produção em tempo e por constituírem uma produção cultural dos valores e imagens socialmente aceitos – proporcionam elementos decisivos quanto à apreensão do contexto de desenvolvimento advogado, ao viabilizar a elucidação do contexto histórico e das práticas sociais (p. 27).

Nesse sentido, a análise documental tem como objetivo elucidar aspectos

sobre o momento sócio-histórico vivenciado durante a elaboração destes documentos, quais os sujeitos participantes e as concepções defendidas .

Toda a análise de documentos foi pautada pelo roteiro (Apêndice C) construído de acordo com as orientações propostas por Triviños (1997).

Lüdke & André (1986) consideram a análise documental uma fonte rica que *"busca identificar informações factuais nos documentos a partir de questões ou hipóteses de interesse"* (p. 38).

Os documentos analisados foram:

- a) Constituição Federal de 1988;
- b) Constituição Estadual do RS de 1989;
- c) Lei Nº 9.394/96 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional;
- d) Lei Nº 9.294/96 - Lei que cria e regulamenta o FUNDEF;
- e) Lei Orgânica do Município de Teutônia;
- f) Lei Nº 10.172 de 09/01/2001- Plano Nacional de Educação;
- g) Lei Nº 10.576 de 14/11/1995, alterada pela Lei Nº 11.695/01- Lei da Gestão Democrática do Governo do Estado do Rio Grande do Sul;
- h) Medida provisória Nº 339 de 28/12/2006 – Lei do FUNDEB;
- i) Lei Nº 1.449 de 22/12/98 - Plano de Carreira do Magistério Público de Teutônia;
- j) Lei Nº 2.852 de 28/12/07 – Regulamenta a progressão funcional do Magistério público de Teutônia;
- l) Lei Nº 11.494/2007 – Lei que regulamenta o FUNDEB;
- m) PDE - Plano de Desenvolvimento da Educação;
- n) Resolução Nº 03/97 – CNE

Os documentos constitucionais, como a Constituição Federal de 1988, a Constituição Estadual do RS de 1989 e a Lei Orgânica do Município de Teutônia referem-se às diretrizes e às normas dos cidadãos brasileiros quanto aos seus direitos e deveres, garantindo a dignidade da pessoa humana. Estes textos constitucionais abordam, em um dos capítulos, especificamente o da Educação, a valorização dos profissionais do ensino.

A Lei Nº 9.394/96 estabelece as diretrizes da Educação Nacional Brasileira e, que, pela primeira vez, inclui um capítulo sobre os profissionais da educação.

As leis Nº 9.294/96 - Lei que cria e regulamenta o FUNDEF, Medida Provisória Nº 339 de 28/12/2006 – Lei do FUNDEB e Lei Nº 11.494/2007 – Lei que regulamenta o FUNDEB são textos legais que priorizam a valorização dos profissionais da educação, salientando a definição de recursos, tanto para o pagamento dos profissionais, quanto para a formação continuada.

No que tange à gestão democrática é pioneira a Lei Nº 10.576 de 14/11/1995, alterada pela Lei Nº 11.695/01 do Governo do Estado do Rio Grande do Sul. Lei esta publicada antes da Lei Nº 9.394/96, que postula como princípio básico da educação brasileira a gestão democrática. Pode-se afirmar que estes textos legais registram avanços importantes para o ensino na direção da gestão democrática, dando certa autonomia às escolas públicas.

Gestão democrática pressupõe participação, diálogo, autonomia, democratização e comprometimento com as mudanças na e da sociedade, e é de suma importância para a diminuição das diferenças sociais, econômicas, culturais e educacionais formando cidadãos capazes de aprenderem competências e habilidades para superarem estas diferenças.

O Plano Nacional de Educação (PNE), Lei Nº. 10.172, de Nove de Janeiro de 2001 contempla a gestão democrática, e segundo análise de Cury (2008), ela pode ser vista sob vários ângulos:

Num primeiro momento, trata-se da gestão dos recursos, sua eficiência, transparência e modernidade nos meios. Num segundo momento, o texto põe em tela algo que [...] versa sobre gestão financeira e pacto federativo. Neste sentido, o texto usa de um adjetivo, no mínimo provocante, quando diz para que a gestão seja eficiente há que se promover o autêntico federalismo em matéria educacional, a partir da divisão de responsabilidades previstas na Carta Magna (...) portanto, uma diretriz importante é o aprimoramento contínuo *do regime de colaboração*. (grifo adicionado). Num terceiro momento é que se põe diretamente a gestão democrática, recomendando Conselhos de Educação revestidos de competência técnica e representatividade, conselhos escolares e formas de escolha da direção escolar que associem a garantia da competência ao compromisso com a proposta pedagógica emanada dos conselhos escolares e a representatividade e liderança dos gestores escolares (2008.p.01).

Assim, segundo o mesmo autor, gestão democrática é:

Ao mesmo tempo, transparência e impessoalidade, autonomia e participação, liderança e trabalho coletivo, representatividade e competência (p. 2).

A Resolução Nº 03/97 do Conselho Nacional de Educação fixa as diretrizes para a elaboração dos novos Planos de Carreira do Magistério Público para os entes da federação e serviu de base para a organização de documentos legais elaborados em todo o território nacional, incluindo o município de Teutônia. As diretrizes emanadas são o suporte na elaboração das Leis municipais teutonienses de Nº 1.449 de 22/12/98 e Nº 2.852 de 28/12/07.

O Plano de Nacional de Educação (PNE), lei aprovada no dia 09 de janeiro de 2001, sob o Nº 10.172, apresenta e aprova as diretrizes e metas para os dez anos posteriores, em sintonia com a Declaração Mundial sobre Educação para Todos. O plano prevê uma atenção especial à valorização dos profissionais da educação, a começar pela formação inicial e continuada, e acrescenta a garantia das condições adequadas de trabalho, enfocando espaço para planejamento e aperfeiçoamento, e também, salário digno, com piso salarial e plano de carreira. Os documentos analisados enfatizam a preocupação com a política de valorização docente, descrevendo e ditando normas e diretrizes neste sentido. Propõem conquistas relevantes quanto à participação ativa e permanente da comunidade escolar nas atividades e decisões das instituições de ensino, quanto à garantia e exigência de formação inicial para trabalhar nos diferentes níveis de ensino, quanto à destinação de recursos específicos para a manutenção e o desenvolvimento do ensino público da educação básica e quanto à elaboração de planos de carreira para o magistério público.

Se por um lado, os documentos legais podem ser vistos como uma força alavancadora da política de valorização docente, por outro lado, exigem vontade política e adequação às realidades regionais ou locais. Neste sentido, significa definir localmente metas e ações claras e, principalmente, disposição firme para colocá-las em prática, em efetivo exercício.

Exigências como a existência de plano de carreira, a preocupação com a formação continuada constante, o ingresso exclusivo por concurso de provas e títulos, a remuneração salarial condigna, a participação efetiva da comunidade escolar nas decisões, são formas capazes de imprimir mudanças efetivas na política de valorização dos docentes em todo o país.

6. 5 Os questionários

Apliquei, para alcançar os objetivos propostos neste estudo, 117 questionários enviados a todos os professores de todas as escolas municipais. Deste total, excluí os professores nomeados nos anos de 1991 e 2007 e estagiários do CIE-E⁴⁸ que somaram 50 questionários. Assim, a análise foi baseada no conjunto de 67 questionários, e objetivou coletar dados e informações do professorado da rede municipal. Especialmente sobre a formação inicial, titulação de graduação, de pós-graduação, anos de formação, carga horária na rede municipal e em outras redes e o ano de ingresso na rede municipal de Teutônia.

Os questionários tabulados e analisados evidenciaram que apenas 10 profissionais não cursaram no Ensino Médio na modalidade do Curso Normal ou Magistério. A grande maioria formou-se no curso do Ensino Médio até 1993, o que representa 75% do total.

Considerando a necessidade de seguir estudando e ter uma habilitação com formação pedagógica em nível de graduação há sete docentes em formação universitária: Pedagogia (4), Matemática (1), Orientação Educacional (1), Supervisão Educacional (1) e apenas seis com habilitação em Nível Médio.

Outro aspecto significativo, é que 80% concluíram a graduação após o ano de 1995. A análise revela que 36% dos profissionais realizaram curso em nível de Especialização relacionados com Educação Inclusiva, Psicopedagogia, Gestão da Educação. Destes profissionais com especialização há 2 que concluíram o Mestrado, um na área de Educação Ambiental e outra na área da Linguística Aplicada. Relevante destacar que, 97% dos profissionais obtiveram a sua titulação em nível de Pós-Graduação, após o ano de 1999.

O aperfeiçoamento constante e continuado do corpo docente registra-se com clareza nos índices apontados acima, revelando uma preocupação em atualizar-se e investir na sua formação.

Outro aspecto que considero significativo para a realidade do Município de Teutônia, é que 30% desses professores dedicam-se exclusivamente a esta rede de ensino, sendo 27% com carga horária de 25 horas semanais e 7% com 40 horas

⁴⁸ CIE-E significa Centro de Integração Empresa-Escola e é uma instituição filantrópica mantida pelos empresários brasileiros. Este centro funciona no Brasil há 45 anos e oportuniza os estudantes de nível médio, ensino profissionalizante e ensino superior adquirirem experiência na área que estudam.

semanais.

A importância da aplicação deste instrumento reside na oportunidade que oferece para esclarecer as informações denominadas objetivas e que ajudam a compor o quadro de representatividade do grupo que constituí como colaborador direto concedendo as entrevistas.

É possível afirmar, a partir dos dados coletados, que a Lei Nº 9.394/96 que preconiza a importância da formação inicial, formação continuada, ingresso na carreira docente através da realização de concursos de provas e títulos e o incentivo em atualizar-se permanentemente é cumprida nesta rede de Ensino, especificamente no caso dos docentes que ingressaram através do concurso realizado no ano de 1999, período que circunscreve esta pesquisa.

6.6 As entrevistas semi-estruturadas

A análise dos documentos e dos questionários constituíram-se em suportes importantes para a pesquisa mas, associando-se a estes instrumentos as entrevistas semi-estruturadas com os representantes dos diferentes segmentos dos profissionais da rede pública de Teutônia, constituiu-se no principal instrumento de pesquisa. A triangulação das informações obtidas por meio desses três instrumentos, além de fortalecer a convicção dos “achados”, diminui as possibilidades de equívocos na interpretação .

Alves-Mazzotti & Gewandsznajder (1999) sugerem a combinação do uso da análise documental com outros instrumentos, dentre os quais optei, neste trabalho, pelo questionário e pelas entrevistas semi-estruturadas. As entrevistas semi-estruturadas foram utilizadas para aprofundar e explorar o tema em pesquisa.

Segundo Eisner (1998), as entrevistas são importantes porque:

Necesitamos escuchar lo que las personas tienen que decirnos acerca de sus actividades, sus sentimientos y sus vidas. Qué siente um profesor al respecto del [.....].Cuánto tiempo libre tienen? Tienen un segundo trabajo? Lo necesitan para llegar a final de mes? (p. 215-216).

Eisner enfatiza que a entrevista deveria ser um encontro informal e que é *“sorprendente cuántas personas están dispuestas a hablar con quienes creen que*

realmente los escucharán” (p.215).

Para Minayo (2002) a entrevista é a estratégia mais usada no processo de trabalho de campo e esclarece a importância desse instrumento ao afirmar que:

Entrevista é acima de tudo uma conversa a dois, ou entre vários interlocutores, realizada por iniciativa do entrevistador. Ela tem o objetivo de construir informações pertinentes para o objeto de pesquisa, e abordagem pelo entrevistador, de temas igualmente pertinentes com vistas a este objetivo (p. 64).

A autora acrescenta que a entrevista, como fonte de informação, pode fornecer dados primários e dados secundários. Os dados primários também podem ser obtidos, por meio de outras fontes como livros, censos, estatísticas. E destaca a importância dos dados subjetivos que:

São objetos principais da investigação qualitativa – referem-se a informações diretamente construídas no diálogo com o indivíduo entrevistado e tratam da reflexão do próprio sujeito sobre a realidade que vivencia. Os cientistas sociais costumam denominar estes últimos de dados subjetivos, pois só podem ser conseguidos com a contribuição da pessoa. Constituem uma representação da realidade: idéias, crenças, maneira de pensar; opiniões, sentimentos, maneira de sentir; maneiras de atuar; condutas; projeções para o futuro; razões conscientes ou inconscientes de determinadas atitudes e comportamentos (p. 65).

A realização de toda pesquisa exige do pesquisador postura ética, comprometimento com o sigilo das informações e atenção a todas as manifestações que possam enriquecer a produção de conhecimento pretendida. Para realizar as entrevistas solicitei, inicialmente, autorização dos entrevistados que, após a negociação de local, horário e disponibilidade de tempo assinaram um Termo de Consentimento (Apêndice D) para que eu pudesse utilizar, para fins acadêmicos e em caráter confidencial, as informações coletadas.

Eisner (1998) define o termo de consentimento como um consentimento informado. O autor enfatiza a importância de obter a permissão e, junto a isso, o pedido de autorização explicitando os objetivos e dos princípios que fundamentam a pesquisa.

Após obter a "*autorização do entrevistado, o pesquisador pode gravar a entrevista*" (Triviños, 2001. p. 86). A gravação é muito útil e importante, porque, é necessário transcrever toda a entrevista, repassar essa transcrição ao entrevistado

para que o mesmo possa fazer as modificações que achar pertinente. Triviños (2001) confirma a importância da realização desses momentos numa entrevista semi-estruturada, ao afirmar que *“possuir o texto escrito da entrevista torna muito mais fácil trabalhar em todo o processo descritivo, analítico e interpretativo do material reunido”* (p. 86).

Cumprindo as orientações do autor, as entrevistas foram gravadas, transcritas e repassadas aos colaboradores para que fizessem as alterações que julgassem convenientes. Solicitei, também, a cada um, que assinasse o Termo de Consentimento registrando o endereço, e-mail e telefone para que pudesse contatá-los sempre que necessário.

As gravações foram feitas em MP3⁴⁹ pela facilidade no transporte e no manuseio do aparelho eletrônico. No total, foram realizados 471,65' minutos de gravação e as transcrições ocuparam 149 páginas. As entrevistas foram gravadas em CD⁵⁰ para preservar o material de pesquisa e salvas em *pendriver*.

Preocupei-me constantemente em preservar o material. Para isso, solicitei o auxílio de uma profissional na transcrição das entrevistas. A transcritora contratada é experiente e está habilitada para esta função e, por trabalhar como monitora de pesquisadores de uma universidade da região. Expus a ela todo o projeto da dissertação para que pudesse apreender os objetivos da pesquisa e das entrevistas.

Todas as entrevistas transcritas foram lidas e ouvidas por mim, com atenção, confrontando o áudio com o material escrito.

O processo de entrevista também mereceu uma atenção especial, no agendamento das mesmas, confirmando as datas, horários e locais da execução. A primeira entrevista foi preparada com muita atenção, pois o objetivo era iniciar este processo com a representante da Secretaria Municipal de Educação, que adiou por duas vezes o encontro, em função da sua agenda. Alberti (1990) destaca a importância da escolha da primeira entrevistada, quando afirma que:

Pode recair sobre figuras de atuação destacada em relação ao tema, julgadas mais representativas ou significativas no contexto da pesquisa e cujos depoimentos pareçam essenciais para a realização das demais entrevistas (p. 52).

49 MP3 é um gravador portátil usado para realizar as gravações. Esta sigla significa Mídia Player Portátil.

50 CD significa Compact Disc.

Iniciei cada negociação esclarecendo os objetivos da pesquisa e a importância da participação dos colaboradores. Sempre solicitei a permissão para a gravação, explicitarei a respeito da transcrição, da importância de lerem o texto e, se necessário, realizarem as devidas.

Estabelecer um contato prévio com os colaboradores é muito importante, como explicita Alberti (1990):

Uma relação de entrevista é, em primeiro lugar uma relação entre pessoas diferentes, com experiências diferentes e opiniões também diferentes, que têm em comum o interesse por determinado tema, por determinados acontecimentos e conjunturas do passado. Esse interesse é acrescido de um conhecimento prévio a respeito do assunto: da parte do entrevistado, um conhecimento decorrente de sua experiência de vida, e, da parte do entrevistador, um conhecimento adquirido por sua atividade de pesquisa e seu engajamento no projeto. Tem-se então uma relação em que se deparam sujeitos distintos, muitas vezes de gerações diferentes, e, por isso mesmo, com linguagem, cultura e saberes diferentes que interagem e dialogam sobre o mesmo assunto (p. 69).

A autora também enfatiza a importância na condução da entrevista, quando o entrevistador deve manter a atenção e o foco no entrevistado, concentrando-se totalmente, questionando e aprofundando todas as questões que forem necessárias.

A atitude do pesquisador, segundo Alberti (1990) “*deve se basear na ética e no respeito ao entrevistado, considerando-se as preocupações que ele expressa no decorrer do depoimento*”.

A atenção e a concentração permitem que se questione e se aprofunde determinado assunto, mas é preciso, segundo Alberti (1990):

Antes de tudo saber ouvir para poder perguntar. Ouvir com atenção evita que se pergunte sobre algo que já tenha sido dito e permite identificar, no discurso do entrevistado, os pontos importantes que podem se transformar em belas perguntas adiante (p. 87).

Ao encerrar cada entrevista, detive-me em agradecer a disponibilidade e a atenção do entrevistado, combinando a entrega da transcrição e a assinatura do Termo de Consentimento, e também enfatizando quanto a liberdade do entrevistado em alterar o texto conforme sua vontade. Alguns fizeram alterações, principalmente no que se refere à concordância nominal e verbal. Outros realizaram apenas a atualização de termos, e uma colaboradora reescreveu todo o texto, retirando referências e explicações repetidas. Sugeri a cada entrevistado que escolhesse um nome que o identificasse no texto da dissertação com o objetivo de preservar suas

identidades. Esta mudança de nomes estava negociada desde o primeiro contato que fiz com os atores colaboradores.

7 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

A análise e a interpretação dos dados é o cerne da pesquisa qualitativa. Procedimento que já se inicia simultaneamente a coleta dos dados. Óbvio que os dados coletados por meio da análise documental e dos questionários estão considerados no processo analítico, mas as informações coletadas, por meio das entrevistas semi-estruturadas assumem protagonismo nessa etapa metodológica. A análise inicial foi feita por meio da leitura detalhada das entrevistas transcritas, ordenando as unidades de significado relevante em diferentes códigos. As unidades foram identificadas a partir de critérios recomendados por Ferrer Cervero (1994) citada por Molina (2004):

Entendemos por unidades de significado relevante aqueles enunciados do discurso dos professores que são significativos tanto para eles, como para a investigadora [...] relacionados com os pressupostos da pesquisa (p.130).

As unidades de significado foram identificadas por cores e totalizaram 27, que foram organizadas de acordo com os assuntos abordados e são as seguintes:

- 1) Identificação;
- 2) Experiência profissional;
- 3) Plano de Carreira;
- 4) Valorização docente;
- 5) Formação continuada;
- 6) Regimento escolar;
- 7) Conselho Municipal de Educação;
- 8) Associação dos professores;
- 9) Planejamento municipal;
- 10) Reuniões pedagógicas;
- 11) Premiação de professores;
- 12) Perseguição política;
- 13) Concurso público;
- 14) Parcerias com instituições formadoras;
- 15) Conhecimento da realidade;
- 16) Progressão funcional;

- 17) Participação e compromisso das famílias;
- 18) Carga horária;
- 19) Qualidade de ensino;
- 20) Financiamento da educação;
- 21) Recursos financeiros para projetos;
- 22) Projetos pedagógicos;
- 23) Cooperativa escolar;
- 24) Material didático e pedagógico;
- 25) Preocupação com a aprendizagem;
- 26) Comprometimento com o trabalho;
- 27) Salário/ remuneração.

As unidades de significado foram identificadas por cores diferentes e a partir daí, iniciei o processo de reagrupamento destas unidades em categorias à luz do campo teórico anteriormente explicitado e das evidências localizadas nos textos das entrevistas. A leitura das entrevistas foi realizada diversas vezes com o objetivo de identificar semelhanças entre as unidades de significado e agrupá-las em categorias, que podem ser chamados de analíticas ou de análise (Molina, 2004).

Desta forma, estabeleci como categorias de análise: valorização docente, condições de trabalho, plano de carreira e remuneração, qualidade de ensino e associação dos professores.

7.1 As categorias de análise

Ao definir as categorias de análise, reagrubei as unidades dentro destas e reiniciei o processo de leitura e reorganização do material. As categorias agrupam as unidades identificadas inicialmente, e organizadas conforme o esquema abaixo estruturado:

TABELA 6 – Categorias de Análise

CATEGORIAS	UNIDADES
Valorização docente	Premiação de professores; concurso público; mudança de nível; Formação inicial e continuada; Reuniões pedagógicas.
Condições de Trabalho	Carga horária; relacionamento dos professores e Secretaria Municipal de Educação.
Plano de Carreira e remuneração	Progressão funcional; plano de carreira; salários; remuneração e gratificações.
Qualidade de ensino	Financiamento; Aplicação ou investimento dos recursos financeiros; Projetos pedagógicos; parceria escola/família; conhecimento da realidade, planejamento municipal, Conselho Municipal de Educação, parcerias com instituições formadoras.
Associação dos professores	Parceria; luta.

Esta definição, cuja tabela apresento acima, compreendeu um conjunto de procedimentos desenvolvidos e documentados e seguiu um criterioso processo de seleção, criação de unidades e categorização de dados brutos. A categorização deriva do campo teórico definido e aceito e deve ser contextualizada considerando o lócus da pesquisa. Requisito importante para a relevância do estudo qualitativo.

Início portanto esta análise registrando mais informações sobre o município em que a pesquisa foi realizada e sobre os docentes da rede municipal. Teutônia, no ano de 2009, comemora 28 anos de emancipação política, e é o terceiro município do Vale do Taquari em arrecadação de impostos. Esse índice assegura um retorno considerável de recursos para a gestão política, administrativa, educacional e social dos cidadãos teutonienses.

Na rede municipal, os docentes totalizam 176 profissionais nomeados em concursos públicos e são regidos por planos de carreiras⁵¹ e de remuneração. Estes profissionais trabalham nas 14 escolas municipais, incluindo um Centro de Ensino Fundamental que atende aos alunos das redes municipal e estadual no turno inverso ao da escola que frequentam.

Considero importante, também situar-me dentro deste contexto, uma vez que faço parte do coletivo docente da rede pública municipal de Teutônia, nomeada

⁵¹ Utilizo a expressão Planos de Carreiras, pois Teutônia tem um plano de carreira em extinção que inclui 22 professores nomeados e outro plano, conforme Lei N° 1.449 de 1998 em vigor.

como supervisora educacional desde 1999, mas trabalhando na rede desde 1997.

Essa contextualização vai ao encontro de Mainardes (2007), cujos estudos enfatizam os impactos da implementação de políticas públicas educacionais envolvem atores, arenas, tempos e espaços que *“exercem um papel ativo no processo de interpretação e reinterpretação das políticas educacionais e, dessa forma, o que eles pensam e acreditam tem implicações nesse processo”* (p. 30-31) .

O contexto dos atores que colaboraram com esta pesquisa totalizam 14 professores, sendo três homens e onze mulheres e todos nomeados no ano de 1999. Destes, nove professores são teutonienses, um reside há mais de vinte e seis anos no município, dois moram há quinze anos em Teutônia, um passou a residir no município após a sua nomeação e um mora num município vizinho.

A experiência docente dos entrevistados é, em média maior do que 10 anos, sendo que três deles estão aposentados pelo Estado e assumiram nomeação no município no ano de 1999. No conjunto dos professores, destaco três que estão com mais de 25 anos de experiência e trabalharam em escolas privadas, estaduais e municipais. Apenas quatro assumiram a atividade docente como primeira experiência a partir do concurso de 1999.

Quanto à formação inicial destaca-se a modalidade Normal em nível de Ensino Médio, e doze são graduados em cursos como de Biologia, Letras, Supervisão Educacional, Orientação Educacional, Matemática, Estudos Sociais e Educação Física. Atualizar-se constantemente é premissa para estes profissionais. Dessa forma, quatro são especialistas e dois são mestres, um na Área Ambiental e outro em Linguística Aplicada.

Para explicitar como construí e interpretei as categorias de análise, retomo indagação principal que deu origem e estruturou a pesquisa e que pode ser resumida da seguinte forma: Como os docentes compreendem a política de valorização profissional no município de Teutônia e como se mobilizam para assegurá-la?

Responder a indagação acima é um exercício reflexivo complexo e exigiu análise de cada categoria estabelecida, retomando a revisão bibliográfica, a análise documental e as entrevistas dos colaboradores.

7.1.1 Valorização docente

Valorização docente refere-se ao exercício e a prática docente, à carreira e à profissionalização. A efetivação da política pública de valorização docente converge para o que Ball (1989) chama de dimensões objetivas e subjetivas da carreira que são os *interesses criados, interesses pessoais e os interesses ideológicos*.

Compreende e compõe a valorização docente: a formação inicial em instituições de ensino de qualidade, a formação continuada que privilegie a prática pedagógica, o plano de carreira e de remuneração digno, as condições de trabalho adequados e de qualidade. Esta concepção assemelha-se às ideias de Nóvoa (1999), Morgado (2005), Freitas (1999), da ANFOPE e do PNE. Estes referenciais teóricos afirmam a importância de articular formação inicial e contínua com um plano de carreira docente que assegure condições adequadas e dignas ao exercício docente. Condições indispensáveis à formulação e à implantação de uma política efetiva de valorização docente e, conseqüentemente à melhoria da qualidade de ensino.

Na minha interpretação o entendimento que os colaboradores com esta pesquisa têm acerca da valorização docente pode ser expresso nos seguintes termos:

A valorização do profissional se efetiva mediante um salário justo, que compense, que seja bem remunerado, e ao mesmo tempo valorização para mim é oferecer cursos, uma educação continuada para os professores se aperfeiçoarem cada vez mais (Ana.Outubro/2008).

Um dos docentes declara que a valorização é composta de várias dimensões como remuneração, formação contínua, progressão funcional e, que vai além:

Tudo isso está imbricado, para que haja uma valorização são muitos os pontos, isso é muito complexo, muitíssimo complexo, são questões de auto-estima, de condições de trabalho, de gerenciamento, de visão, de valorização financeira, enfim, é uma gama de coisas que fazem com que a valorização aconteça (Eduarda. Novembro/2008).

A valorização profissional compreende, prioritariamente a implementação de planos de carreira e, acrescida a esta dimensão, inclui a formação inicial e a formação continuada. Os colaboradores são enfáticos ao analisarem a formação, suas necessidades, suas dificuldades como profissionais e afirmam que deve haver mudanças na condução deste processo:

O que se deve fortalecer são as concepções do professor, a questão do papel do aluno, do papel do educador, isso entre outras tantas, a questão da própria aprendizagem. Tem tanta coisa para a gente estudar, mas, isso na escola dá para fazer, e a gente vai fazendo. E, em nível de município também vejo a importância de estudos continuados, porque assim seria a rede toda tendo aquela base, fortalecendo as suas próprias concepções, para se caminhar e poder dizer, o ensino e a educação no município de Teutônia. Desta forma, os professores teriam uma linha, e para se ter essa linha, precisamos ter encontros, palestrantes, e ter “n” coisas, oficinas, seminários. (Ana. Outubro/2008).

Este depoimento de Ana converge para o entendimento que Lessard e Tardif (2007) definem como a *“formação profissional é deficiente, dispersiva, pouco relacionada ao exercício concreto do serviço: a participação à vida dos estabelecimentos fica reduzida, a pesquisa fica aquém do projeto de edificação de uma base de conhecimento profissional”* (p.27). A formação deve ser uma preocupação constante e presente no trabalho docente. Maria, outra colaboradora, resume a situação assim:

Nada melhor do que tu ser incentivado constantemente para sair da comodidade, aí tu corre atrás e, mais assim, sem ninguém falar nada, ninguém te incentivar nunca tu vais sair do comodismo e fazer um 3º grau, de fazer uma pós. Deve ter um incentivo constante e, se a gente tivesse uma universidade mais próxima da gente isso aconteceria automaticamente, o professor estaria muito mais ligado à universidade, e assim ele teria um incentivo de ir atrás (Maria. Outubro/2008).

Abordar a necessidade de uma formação continuada, planejada de acordo com as necessidades dos docentes é tarefa inicial de uma administração, ou de um governo. Os cotidianos docentes revelam, como diz Pedro, as mudanças que devem acontecer:

E que tenha uma continuidade durante todo um ano, durante vários anos, e que permita, que se consiga criar um elo de ligação, e que esse elo não se quebre no primeiro, segundo, terceiro ano, que sempre se consiga estar ligado através de uma proximidade, através de um contato direto com trabalhos, com sondagens, com trocas de informações, alunos-instituição[...] o aluno volta com outro tipo de informações, eu acho que em cima disso a sociedade poderia crescer muito na área da educação (Pedro. Outubro/2008).

A mudança torna-se um movimento constante quando nasce do grupo, e quando este afirma a necessidade de momentos de trocas de experiência, de planejamento, de estudos e questiona a possibilidade da presença de uma instituição de Ensino Superior participar, coordenar ou proporcionar as reflexões sobre a prática pedagógica. As Instituições de Ensino Superior têm como propósito oferecer apoio, estabelecer pontes entre a prática e a teoria e devem assim

aproximar-se mais das escolas de educação básica. Este entendimento é revelado nesta citação:

Poderia partir de uma instituição próxima a nossa região, nós temos, não precisaria citar, não precisaria nominar, temos instituições superiores aqui, próximas a nossa região, e que poderiam planejar, poderiam direcionar algo, e oferecer oportunidades, boas, em termos de horários, em termos de custos. Você poderia ter uma vez mobilizado um grupo maior, poderia reduzir custos, poderia então oferecer esse tipo de curso em horário adequado. E eu penso que poderia sim ser a partir de uma instituição de ensino que tenha estrutura para oferecer isso (Pedro. Outubro/2008).

Reforçando o ponto de que deve haver momentos de trocas de experiências, de reflexões, de estudos dentro da mesma rede de ensino, mas que para tanto deve-se abrir espaços para que isso ocorra, segundo Eduarda e Eliana:

Por exemplo, seja na parte, eu não diria tanto financeira, mas, de apoio para realizar cursos, para fazer coisas, para oferecer um bom material, de espaço para fazer reuniões e discussões, eu acho que isso falta muito, e assim eu vejo muito sempre de 5ª a 8ª, né, é o que eu posso falar. Primeiro, não há muito espaço para discussão e para a troca. Eu acho que isso está muito deficiente, porque existe bons profissionais que estão indo atrás, que estão fazendo formação, que têm pós, e muitas vezes eles não são ouvidos. Então eu acho que falta isso, falta boa vontade nesse sentido da parte até da secretaria da educação, de abrir espaço para que isso aconteça. Acho que é deficiente para a área, pelo menos era, a questão de trazer palestrantes, que possam trazer alguma coisa em termos de PCNs e subsídios para os professores. [...] Eu acho que no momento que o professor tiver esse olhar, eu sou o profissional e eu estou aqui para fazer bem feito o meu trabalho, no momento que há alguma coisa desfocada nesse sentido, todo um trabalho como o seu próprio, de sala de aula, como da equipe acaba sofrendo os respingos de tudo isso (Eduarda. Novembro/2008).

As reuniões com as colegas animam a todos, podemos trocar materiais, um ajuda o outro e até temos tempo para conversar, pois muitos colegas trabalham sozinhos nas suas escolas. Uma grande conquista para nós, professores unidocentes, foi a contratação de professores de educação física, de informática e da professora de danças que vão até as escolas do interior desenvolver um trabalho bem legal. A instalação dos laboratórios de informática ajuda para que os alunos tenham contato com a informática, pois muitos não têm computador em casa, e a escola oferece esta ferramenta como pesquisa e aprendizagem (Eliana. Fevereiro/2009).

Os entrevistados definem a formação continuada como a participação em cursos, seminário, encontros para estudos, reflexões, momentos para realizar trocas de experiências, para planejamento, para conversar com os colegas que exercem docência na mesma área ou série. Insistem também que deve haver continuidade, sequência e convergência com as necessidades que os mesmos identificam como :

Eu acho que a administração deveria investir mais em cursos para os professores, mas, direcionar para a área. Mas como fazer com o professor de área que tem 40, 60 horas, quando é que ele vai se atualizar? Quando ele irá buscar coisas novas? Na parte da área de 5° à 8° série falta um pouco essa atualização, esse acompanhamento ou suporte para esses professores (Vitória. Janeiro/2009).

No que tange à formação contínua, os depoimentos reforçam a necessidade de realização de um planejamento municipal, partindo da totalidade e enfocando as especificidades das escolas. É pertinente refletir sobre esta questão a partir da sugestão contida nesta fala:

Eu vejo que falta isso, eu chamo de teia, falta uma teia, mas é um fio condutor em si, que norteia o trabalho de todos os profissionais, assim como está hoje em dia, cada um vai para um canto, a coisa está bagunçada, ela não anda direito. E se tivesse um fio condutor, todo mundo trabalhando num mesmo sentido, em relação ao mesmo projeto, as nossas idéias vão se ligar, e assim construir muito mais, juntos. Do contrário, é cada profissional andando para um caminho e ai, falta criar uma teia, um fio condutor com os nossos projetos desenvolvidos com os alunos (Maria. Outubro/2008).

O Planejamento em nível municipal, reforçando a expressão usada acima pela Maria, é um fio condutor na educação teutoniense. Este ponto é reforçado por todos os colaboradores, que enxergam como uma das dimensões que deve ser enfocada pela administração municipal ao definir as políticas públicas educacionais. Expressam, com veemência, a necessidade de serem ouvidos e a importância em participarem no planejamento e na definição de diretrizes educacionais, dessa forma perceberem os objetivos traçados por esta política. Paula, na sua fala resume o pensamento do grupo dizendo: *Qual é a diretriz? Qual é o rumo que nós estamos seguindo? Estamos em busca de uma educação de qualidade, mas que educação de qualidade?* (Paula. Outubro/2008).

7.1.2 Condições de trabalho

Condições de trabalho são indicadores presentes ou não no trabalho, e são definidos por critérios administrativos e por aspectos subjetivos que variam de acordo com a natureza da atividade profissional. Algumas variáveis, também no caso da docência, são quantificáveis, tais como: horas de trabalho semanais, número de alunos por turmas e salários de professores. Os indicadores subjetivos relacionam-se com a experiência profissional, comprometimento, disponibilidade, participação, empenho nas atividades profissionais.

As condições de trabalho são uma das dimensões da valorização docente. A carga horária, a jornada de trabalho e o número de alunos por turma fazem parte desta dimensão. As falas dos colaboradores exprimem a preocupação em relação à carga horária de alguns colegas, e preocupação com a sobrecarga para melhorarem os seus vencimentos mensais:

A carga horária também engloba a valorização docente. Professores com 60 horas vão dizer, “o que sobra para eles?”. O problema não é só aula, é família também. Então “para dar uma aula show”, eu deveria ter 25 horas dentro de uma sala de aula ou 20 horas, ganhando o que eu ganho com 40, e aí sim, eu teria meio dia para planejar, assim realmente seria aquela aula que eu penso que deveria ser, teríamos qualidade no ensino, realmente (Inês. Novembro/2008).

É um grande avanço por que querendo ou não o professor talvez é um dos únicos profissionais que precisa levar serviço para casa. Acho que faz com que muitos enxerguem que é necessário ter esse tempo e que é necessário planejar, porque sem o planejamento não ocorre um bom trabalho (Maria. Outubro/2008).

Um professor municipal de Teutônia financeiramente está sendo bem pago. A gente tem que reconhecer isto, como funcionário aqui de Teutônia, considerando outros municípios do Brasil. Mas ainda precisa ocorrer muitos investimentos na área da educação, principalmente na qualificação dos professores. O professor anda sobrecarregado, o professor tem que trabalhar às vezes quarenta, sessenta horas para ganhar um valor “x, um salário um pouco mais de acordo com as necessidades. A princípio Teutônia tem bons profissionais, e está conseguindo valorizar o professor (Mateus. Setembro/2008).

Lessard e Tardif (2007) afirmam que a noção de “*carga de trabalho*” é complexa e depende da relação que o docente estabelece com a atividade profissional. Pode-se complementar esta afirmação com as palavras de Morgado (2005) que observa que esta profissão *tem caráter sui generis*. O trabalho docente difere de outras profissões se considerarmos as relações entre profissional/aluno, profissional/família, profissional/texto legal e, também se refletirmos que o trabalho pode invadir a vida particular dos docentes, as noites e os dias de lazer.

As condições de trabalho, como foi afirmado anteriormente, envolvem também a questão do número de alunos por turma e dos fatores materiais, financeiros e ambientais disponíveis aos docentes para o desenvolvimento de sua atividade profissional. Estas variáveis são extremamente importantes e tornam a jornada de trabalho mais leve ou mais pesada para os docentes. Há necessidade de melhorar estas condições dando, assim, um suporte adequado em termos de ambiente, estrutura física, materiais pedagógicos diferenciados para promover a aprendizagem.

Analisando os dados referentes ao número de alunos por turma observo que nenhum colaborador abordou este aspecto. Suponho que seja pelo fato das turmas da rede pública anos até a 4ª série do Ensino Fundamental de 8 anos terem em torno de vinte alunos. No entanto, em se tratando de turmas de 5ª a 8ª série as turmas têm até 30 alunos, dificilmente supera-se este total. Este comportamento dos entrevistados me leva a concluir que este fato é considerado como um aspecto positivo.

Ao abordar a temática estrutura física e materiais de apoio pedagógico identifiquei posições divergentes entre os entrevistados. Alguns alegam que a estrutura física das escolas contempla salas de aula arejadas, organizadas e com iluminação boa. Observam que os materiais pedagógicos são fornecidos pela Secretaria Municipal de Educação, no entanto criticam a demora de envio destes no início do ano letivo. Os docentes identificam a necessidade da aquisição de livros pedagógicos e de literatura infanto-juvenil como necessidades principais das escolas. Reclamam igualmente da ausência de espaços físicos para a realização das atividades esportivas e recreativas nas escolas. Entendem que esta necessidade demanda a aplicação de recursos consideráveis por parte da municipalidade, no entanto, consideram importante a organização e construção destes espaços.

As condições de trabalho incluem a remuneração docente. Esta dimensão está contemplada na categoria que abordo a seguir.

7.1.3 Plano de Carreira e Remuneração

O Plano de carreira é o instrumento legal específico da administração que define a carreira, sua estrutura e funcionamento. Compreende os cargos, a remuneração, define as atribuições, a estrutura de classe e níveis dos docentes de um determinado local.

A elaboração do plano de Carreira de um Município é mais consistente se tem a participação dos professores que trabalham naquela rede. A discussão e a reflexão produzida pelos docentes enriquece a definição de diretrizes para o trabalho docente e, por consequência pressupõe co-autoria dos participantes diretamente envolvidos. São momentos ímpares na caminhada docente para consolidar práticas de

construção democrática. No caso de Teutônia, mesmo havendo o espaço de participação, poucos ou apenas alguns participam. Aqui fica em aberto uma nova questão: para além de construir oportunidades de participação democrática, como mobilizar os sujeitos e os grupos diretamente implicados? Quem precisa mudar? Mudar o que? Quais estratégias de mobilização são mais duradouras quando almejamos participações democráticas?

Sobre a concepção de valorização profissional, Nóvoa (1999), ao atribuir fundamental importância para a *definição de um estatuto e plano de carreira* recorda que esta concepção precisa levar em conta as condições sociais dos docentes, além de estar claramente expressa em textos legais, de forma que possa ser cobrada a execução.

O cuidado e a atenção recomendada pelo autor faz sentido no contexto dos professores do município estudado.

O entendimento dos entrevistados, quanto à necessidade e à urgência em conhecer e estudar o Plano de Carreira que os ampara legalmente no exercício profissional, corrobora com a concepção explicitada nos documentos tomados como base legal nesta pesquisa e que estabelecem a valorização profissional como princípio da educação nacional. Esse entendimento traduz-se da seguinte forma na fala de Andréia:

A progressão funcional foi regulamentada em 1997 e até agora, não foi implantada, não foi colocada em prática pela Educação e, isso cabe à Administração, na verdade. Isso faz com que falte comprometimento com a questão da própria educação, com a valorização dos professores, por que, no momento que temos um plano, ele deve ser respeitado, ou deveria ser, mas eu acredito que deve ser respeitado. Na verdade, há nove anos existe o plano de carreira e ele não foi colocado em prática na íntegra. Entendo que a progressão funcional é que vai dar o suporte para incentivar a formação continuada, pois, no momento que eu fizer uma formação continuada vai servir para alguma coisa, pelo menos, vou participar para poder mudar de classe, esta é a idéia de alguns professores (Outubro/2008).

A valorização docente, tal como está apresentada no PNE, na ANFOPE e no PDE compreende, como premissa para que esta seja efetivada, em primeiro lugar, a implementação de plano de carreira, e segundo depoimentos dos entrevistados:

O plano de carreira é uma das questões de valorização, pois se o professor for estudar, se fizer uma pós-graduação e, ao mesmo tempo incentivado a estudar, isso é um ponto positivo. Todo o professor que estuda, é um benefício para ele e para o próprio aluno, isso é essencial, pois o professor bem informado e atualizado é o primeiro ponto para tudo (Inês. Novembro/2008).

A maioria dos entrevistados, a partir do questionamento sobre a elaboração do Plano de carreira do município de Teutônia, no ano de 1998, afirmam que não participaram, não se mobilizaram ou não tiveram nenhum contato com o grupo que realizava estes estudos. No entanto, quatro entrevistados lembram-se do grupo de estudos, pois participaram como membros da comissão ou pelo fato de estarem trabalhando nas escolas contribuía com idéias e sugestões para a construção do mesmo. As falas refletem estes posicionamentos:

Eu realmente tive uma boa participação nesse plano, claro junto com os demais colegas e profissionais, na época a gente teve assessoria de uma pessoa, Esta assessoria nos acompanhava em muitas horas, de noite, fora do horário de trabalho nos encontrávamos para discutir sobre o assunto. O trabalho foi bem válido, porque a construção foi nossa, inclusive a questão salarial, que não é das piores (Joice. Outubro/2008).

Sim, participamos, fomos atrás dos subsídios, de como fazer, na época estava se falando muito dessa mudança, da questão da formação, tinha que ter a formação em nível superior. Foi aí que se construiu um plano de carreira onde foi previsto que o professor que não tivesse a formação ficaria num nível especial e, no momento, que ele tivesse a formação superior entraria, então para o nível um (Paula. Outubro/2008).

Mas eu sei que tinha um grupo, de professores juntamente com o pessoal da Secretaria da Educação, que se reuniam para construir o plano de carreira. Acho que havia mais pessoas do setor administrativo. [...] Na verdade a gente não dava muito valor para o plano de carreira. Hoje se pensa diferente, quer dizer, se começou a pensar diferente (Júlia. Setembro/2008).

No período da elaboração do Plano de Carreira, atualmente em vigor, houve segundo os entrevistados, pouca participação dos membros do magistério, como explicitam os seguintes depoimentos:

Não participei, inclusive achei estranho por que esse plano não foi colocado para nós na época do concurso. Eu queria consultá-lo e ele não estava disponível, e eu não sei por que o plano só foi disponibilizado aos professores depois do concurso (Andréia. Outubro/2008).

[...] devo ser assim bastante claro nisso, não tive uma participação mais efetiva, não sei por que isso não aconteceu, talvez até o meu próprio interesse tenha sido pouco para que isso tivesse acontecido, mas eu não me lembro de ter participado de uma maneira mais concreta e efetiva, não me lembro (Pedro. Outubro/2008).

Naqueles anos tive pouca participação, pois eu estava em quatro escolas não havia o costume de muitas reuniões, e também era difícil para

participar, por que ou eu estava numa ou noutra escola. Naquele tempo sei que cada escola tinha que indicar alguém, e acho que foi indicada a [...] para fazer parte, e eu, então tive pouca participação (Inês. Novembro/2008).

A participação na definição de políticas públicas também é tarefa dos cidadãos diretamente envolvidos e, obviamente, dos gestores públicos. Nóvoa (1999) afirma:

Toda a política educativa é, de alguma forma, uma sugestão e uma imposição de práticas, tanto maior quanto mais intervencionista for nos processos pedagógicos e quanto menos capacidade de contestação, réplica e participação tiverem os professores. O valor condicionante de todas as práticas concorrentes é, em termos gerais, inversamente proporcional à autonomia dos docentes, ao nível da sua formação a ao grau de organização coletiva (p. 74).

A partir dos depoimentos dos colaboradores fica evidente que houve a formação de grupos de estudos, momentos de reflexões e discussões acerca do plano de carreira do magistério público municipal. A mobilização individual e coletiva nesses momentos é de tanta importância, quanto as conquistas que se pode obter. A valorização profissional depende, em grande parte, destes momentos e da inclusão da própria categoria nas discussões e reflexões que legitimam as políticas definidas nos textos legais.

Podemos dizer que a remuneração é uma das dimensões que envolve a valorização docente e, é um dos princípios básicos da Lei Nº 9.394/96.

Abordando este aspecto, no caso do Município de Teutônia, os entrevistados consideram boa a remuneração dos professores. Comparando este salário com o de outros Municípios e Estados brasileiros reconheço que a remuneração é alta, pois o valor dobra em relação ao piso salarial básico proposto pelo Governo Federal.

Os relatos dos colaboradores a definem como boa, no entanto compreendem que a profissão docente exige muitas habilidades e competências e, que atualmente, há cada vez mais exigências. Isto imprime uma necessidade de reduzir a jornada de trabalho, da dedicação exclusiva a uma rede de ensino, e principalmente da regulamentação da progressão funcional. Para que ocorra a dedicação exclusiva é prioridade o estabelecimento de boa remuneração aos docentes que assumem a jornada de trabalho.

Implementar e regulamentar a progressão funcional, que define como se dá a mudança de classe na carreira do magistério, implica diretamente na valorização docente. Os entrevistados são unânimes ao comentarem que esta regulamentação

é, de fato, uma política de valorização que deve ser prioridade neste momento. As falas abaixo retratam esta importância:

Se tivesse a mudança de classe, o professor acreditaria mais em si. Isso é um grande ponto de interrogação no nosso município, que nunca ocorreu durante 9 anos. Acredito que há falha de um lado, do profissional que está em sala de aula, mas do outro lado o poder executivo, de uma maneira ou de outra vem enrolando há anos. Tem que dar um basta e dizer são tantos profissionais que podem, de início, mudar de classe, e isso começar a ocorrer por que o profissional não está mais acreditando nisso. Para muitos, é balela e não querem nem mais escutar sobre isso, por que acham que nunca vai acontecer (Maria. Outubro/2008).

A progressão funcional que foi regulamentada em 1997, mas, até agora não foi implantada, não foi colocada em prática pela educação, e isso cabe à Administração, na verdade. Isso faz com que falte comprometimento da questão da própria educação na questão da valorização dos professores, por que no momento que nós temos um plano ele deve ser respeitado, ele deveria ser, eu acredito. [...], por que na verdade faz nove anos que existe um plano de carreira e ele não foi colocado em prática na integra. E a progressão funcional é que vai dar o suporte para incentivar mais a formação continuada (Andréia. Outubro/2008).

A luta pela progressão funcional é bandeira da Associação dos Professores de Teutônia, confirmada pelo depoimento de Maiquel:

Em outros momentos, não vi nenhuma ação desenvolvida com relação a isso. Agora com a atual presidente, uma das questões que ela colocou em pauta, foi em relação à mudança de classe, e efetivamente a aplicação do plano de carreira. Tenho participado de algumas reuniões com o prefeito, com a secretaria de educação e vereadores. A associação, “o que é que ela fez?”, Ela mobilizou todos, para trabalhar em conjunto para que seja efetivamente feita essa comissão, para ser feita a avaliação. [...] Eu acho que a prioridade é fazer convênios com empresas, ajudar no custeio dos cursos ou ajudar na abertura de um ano letivo. Eu tenho bem claro, a associação não é sindicato. Não é isso, uma associação tem outras coisas, tem integração e tal, mas que também não deve se furtar em fazer a sua parte, em relação à valorização, ou outras mudanças (Novembro/2009).

Cabe ressaltar que a mobilização dos docentes da rede pública de Teutônia é organizada pela diretoria da Associação dos Professores que tem agendado diversos encontros com o governo municipal. A preocupação do grupo mobilizador é constante e contínua e, as falas refletem o apoio dos docentes à causa. De fato, esta entidade representativa do magistério público de Teutônia prioriza as questões salariais e de caráter profissional pertinentes à defesa dos direitos trabalhistas.

A mesma categoria que critica alguns aspectos do plano de carreira sinaliza que os docentes da rede municipal de Teutônia recebem uma remuneração boa, ao

compararem esta com remunerações praticadas por outras redes municipais ou estaduais brasileiras. No entanto, compreendem que há urgência na realização da avaliação do desempenho promovendo, assim a progressão funcional. Para que esta seja efetivada, é necessário, comprometimento do poder público e disponibilidade de recursos financeiros para assumir os adicionais na remuneração dos docentes.

A luta empreendida pela Associação dos Professores Municipais é reconhecida por todos os colaboradores e entendem que é o órgão legítimo para liderar esta conquista.

7.1.4 Qualidade de ensino

A qualidade de ensino refere-se à integração das dimensões sensorial, intelectual, emocional, ética e tecnológica, articulando o pessoal e o social. É desenvolver o ser humano em todas estas dimensões e envolve muitas variáveis: gestão democrática participativa, docentes motivados, competentes, habilidosos, bem remunerados e que dominam seu campo de atividade. Também envolve estrutura física adequada e confortável, materiais didáticos e tecnológicos acessíveis a todos, e inclui alunos que buscam o crescimento pessoal através da aprendizagem e da vivência de situações significativas para a sua vida na sociedade.

A busca da qualidade de ensino precisa ser constante e é necessária. Implica em ações de todos os setores que englobam a educação. Exige de governantes, profissionais e comunidade escolar compromisso em direção ao crescimento e ao aperfeiçoamento contínuo.

Os primeiros passos em direção a um ensino de qualidade podem ser identificados objetivamente no planejamento das políticas públicas educacionais. Tanto no planejamento, a partir das concepções prescritas do governo federal quanto no planejamento participativo realizado no “chão da escola”.

Os colaboradores identificaram como primordial o planejamento com os segmentos da comunidade escolar permitindo, dessa forma, a participação e a definição de metas e objetivos imprescindíveis para o desenvolvimento da instituição

em que exercem a docência.

No que tange à formação contínua, os depoimentos reforçam a necessidade de realização de um planejamento municipal, partindo da totalidade e enfocando as especificidades das escolas, estabelecendo as diretrizes e as metas da política educacional com a participação dos professores. Esta seqüência de atividades produzirá um fio condutor, ou uma teia que é a grande expectativa dos colaboradores.

Segundo a maioria dos entrevistados, o estabelecimento de *um fio condutor na educação teutoniense* é uma necessidade, pois é a expressão das concepções e a definição dos objetivos educacionais a serem alcançados. A definição dessas políticas públicas, em conjunto com os docentes, promove a criação de espaços democráticos legítimos de participação. Dessa forma, evidencia, por outro lado, que os docentes tem voz ativa, isto é, são escutados e, que é importante a sua participação na definição destas diretrizes educacionais com o objetivo de melhorar a qualidade do ensino público municipal.

Paula questiona o que entendemos por educação de qualidade. A reflexão é pertinente quando se entende que a educação é um processo de socialização e de aprendizagem, além do desenvolvimento de habilidades e competências para a formação de seres humanos. Este entendimento nos remete a questões mais amplas e inter-relacionadas como os conceitos de qualidade, aprendizagem, valorização docente e condições de trabalho.

Educação de qualidade, segundo Freire (1999) exige, além de muitas outras abordagens, a rigorosidade metódica:

E essas condições implicam ou exigem a presença de educadores e de educando criadores, instigadores, inquietos, rigorosamente curiosos, humildes e persistentes. Faz parte das condições em que aprender criticamente é possível a pressuposição por parte dos educandos de que o educador já teve ou continua tendo experiência da produção de certos saberes e que estes não podem a eles, os educandos, ser simplesmente transferidos. Pelo contrário, nas condições de verdadeira aprendizagem os educandos vão se transformando em reais sujeitos de construção e da reconstrução do saber ensinado, ao lado do educador, igualmente sujeito do processo (p.29).

A rigorosidade metódica associada a outros saberes como comprometimento, ética, reflexão crítica, aceitação do educando nas suas diferenças são compromissos do docente e que efetivam uma educação de qualidade e, por conseqüência, com respeito à prática docente séria e competente.

A qualidade da educação é a luta dos educadores comprometidos que priorizam este objetivo como profissionais da educação. Mas para, de fato, termos êxito é fundamental, além da motivação e preocupação docente, incentivo e rigor na formação inicial e continuada, proporcionada de forma permanente e baseada nos princípios de respeito, ética, autonomia, seriedade e conhecimento.

7.1.5 Associação dos Professores

A Associação dos professores é a organização e a representação legal dos docentes da rede pública municipal de Teutônia. É espaço legítimo de construção da identidade da categoria e da tomada de decisões com intuito de transformar a organização do trabalho docente.

A Associação dos professores de Teutônia foi criada no ano de 1992 pelos docentes que realizaram o concurso de 1991. Tinha como objetivo promover a integração e incentivar a participação em cursos, palestras ou seminários. Faziam parte desta associação professores da rede municipal e outros da rede privada. Após a realização do concurso de 1999 os professores concursados ingressaram nesta entidade, aumentando consideravelmente o número de associados

Em 2005 um grupo de professores iniciou a luta pela regulamentação do Plano de Carreira, Lei Nº 1.449 de 22 de dezembro de 1998, no que diz respeito à progressão funcional. A lei preconiza que a progressão funcional deverá ser regulamentada a partir de avaliações sobre o desempenho e, no parágrafo único do art. 24 diz que:

A avaliação do merecimento para fins de progressão funcional de que trata esta Seção será apurada de forma objetiva por uma Comissão, formada por Profissionais da Educação e por um representante nomeado pelo Prefeito Municipal que terá a incumbência de avaliar a documentação apresentada pelo membro do Magistério, bem como os instrumentos utilizados nas unidades de trabalho para acompanhamento do desempenho da função exercida *segundo critérios estabelecidos em regulamento (grifo meu)* (p.04).

O contexto, deste período, modificou a postura dos membros do magistério teutoniense e, por sua parte, também da Associação dos Professores, que passou a intermediar a regulamentação com os agentes políticos da Administração Municipal. Este governo sugeriu a organização de um grupo de profissionais que, em conjunto elaborasse uma proposta de avaliação do desempenho e, que fosse apreciada pelos mesmos. Os profissionais organizaram-se, envolvendo todas as escolas municipais

que elegeram seus representantes, inclusive a Administração Municipal através do Departamento Jurídico, da Câmara de Vereadores e da Associação dos Professores. Durante um ano, estes profissionais encontraram-se periodicamente para estudar e elaborar uma proposta de regulamentação da progressão funcional. No início do ano de 2007, o grupo de profissionais entregou o material elaborado a ser apreciado pelo governo municipal. Neste período, a Administração Municipal se comprometeu em avaliar o do impacto financeiro das promoções, de acordo com a viabilidade dos recursos da Educação. No entanto, este cálculo não foi realizado, uma vez que a Administração declarou não contar com profissional disponível para executá-lo. Apesar destes percalços, em dezembro de 2007 a regulamentação da progressão funcional foi aprovada pela Câmara de Vereadores de Teutônia.

Atualmente, o governo municipal encaminhou a criação da Portaria de nomeação do grupo que será responsável pela elaboração deste prognóstico financeiro e, logo em seguida, deverá ser designada a comissão de avaliação, este grupo iniciará a avaliação do desempenho dos docentes que têm direito a participar.

A Lei Nº 2.852 de 28 de dezembro de 2007 regulamenta a progressão funcional dos membros do magistério público municipal.

A liderança exercida pela Associação dos Professores foi decisiva nesta conquista, e segundo afirma Nóvoa (1999), *corresponde a uma tomada de consciência de seus interesses como grupo profissional* (p.19).

Além disso, o mesmo autor afirma que *as práticas associativas pautaram-se quase sempre por três eixos reivindicativos: melhoria do estatuto, controle da profissão e definição de uma carreira* (p.19).

A importância da Associação de Professores, nesta luta, indica o desenvolvimento de um espírito de classe, que está se unindo na defesa do estatuto profissional, promovendo a integração, a solidariedade do grupo e a definição de uma identidade profissional.

A Associação dos Professores Municipais de Teutônia tem exercido a sua função de entidade representativa da categoria docente, empreendendo uma luta em favor desta e do desejo da efetivação da progressão funcional. Cumpre assim o papel de organizar e promover a carreira docente nas suas reivindicações junto ao governo municipal. Reflete também o seu papel de integrar os docentes da rede pública municipal promovendo, em conjunto com a Secretaria Municipal de Educação de Teutônia, encontros de formação continuada e de convivência com os

colegas da rede municipal.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por estranho que pareça, neste momento é importante refazer o caminho percorrido até este momento. As primeiras tentativas de iniciar esta caminhada foi repleta de estudos, reflexões e adaptações ao mundo da pesquisa. O cancelamento da licença para aperfeiçoamento continuado concedida pelos gestores municipais no início de 2007 e a troca de orientadora no início de 2008 foram dois fatos alheios aos meus planos e que se constituíram em dificuldades a vencer no percurso do mestrado. Associar a este contexto, a vida corrida de uma professora que trabalha 40 horas, a tarefa de aprender a executar uma pesquisa, não foi uma experiência simples, mas, sem dúvida, rica em aprendizagens.

As reflexões desenvolvidas nesta dissertação sobre a valorização docente relacionam-se ao campo da políticas públicas, e estão inscritas, de alguma forma, nas agendas das políticas educacionais. Afirmção que remete aos documentos legais que indicam a formação e a valorização docente como princípios básicos para a melhoria da qualidade do ensino brasileiro. No entanto, a política de valorização docente que inclui a formação inicial, a formação continuada, salários dignos, condições de trabalho adequadas é um desafio à ação governamental dos Estados, da União, do Distrito Federal e dos Municípios brasileiros, na sua maioria.

Entre os temas que despertaram meu interesse ao longo da vida acadêmica destacam-se àqueles relacionados às políticas públicas, especificamente a valorização dos docentes. Ao fazer essa análise com o grupo de professores da rede pública de Teutônia, município próspero do Rio Grande do Sul, e onde me insiro como professora desta rede de ensino, reconheço que também fiz uma reflexão sobre minha própria prática.

Com o objetivo de compreender a política de valorização docente, na perspectiva dos professores, preconizada nos documentos oficiais implantados a partir da Constituição Federal de 1988, da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, e demais Leis que permeiam toda a política educacional deste período, me propus a fazer essa dissertação.

A Constituição de 1988 e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação da Educação Nacional contemplam nos seus textos os princípios e as normas para a valorização dos professores, no entanto, a história da educação brasileira não

traduz, na prática uma política efetiva de valorização da educação, tampouco dos profissionais da educação. Há uma distância grande entre o que preconizam os documentos legais e o que de fato ocorre na realidade brasileira. Reconheço que ocorreram avanços legais no que diz respeito à valorização dos professores, mas na prática educacional avançamos muito pouco.

A partir da pesquisa feita apresento considerações com o objetivo de refletir acerca da indagação principal que deu origem ao estudo: Como os docentes compreendem a política de valorização profissional no município de Teutônia e como se mobilizam para assegurá-la?

O quadro das políticas educacionais brasileiras após os anos 90, traz no bojo as mudanças sociais, econômicas e culturais de um contexto global e do consenso neoliberal, onde há o predomínio de interesses hegemônicos e a concentração do poder nas mãos de economias internacionais que passam a controlar os países com menor concentração de renda.

Em entrevista, concedida recentemente a Granovsky (2009), Hobsbawm afirma que:

O Consenso de Washington morreu. A desregulação selvagem já não é somente má: é impossível. Há que se reorganizar o sistema financeiro internacional. Minha esperança é que os líderes do mundo se dêem conta de que não se pode renegociar a situação para voltar atrás, [...] há que se redesenhar tudo em direção ao futuro (p.03).

Essas palavras de Hobsbawm sugerem que o fundamentalismo de mercado fracassou. E para quantificar a depressão vivida atualmente, o autor explica: “*Que outra palavra pode-se usar para denominar um tempo em que velozmente milhões de pessoas perdem o seu emprego*”? Reflexões atuais de uma voz discordante do contexto macropolítico vivido atualmente no mundo inteiro.

O impacto destas mudanças exige novas reflexões acerca dos contextos macro e micropolíticos educacionais. Nesse sentido, o ciclo de políticas, modelo analítico sugerido por Ball, Bowe e por Mainardes constituiu-se na principal referência, na qual me apoiei para a análise do cenário das macropolíticas educacionais implementadas pelo governo federal e portanto, válidas para todos os entes da federação. Para esses autores o contexto da prática é “*onde a política está sujeita à interpretação e recriação e onde a política produz efeitos e conseqüências*

que podem representar mudanças e transformações significativas na política original” (Mainardes, 2006. p. 53).

No contexto micropolítico, pesquisei especificamente a política de valorização docente, do Município de Teutônia e discuti as formas de compreensão que o professorado do município construiu acerca da mesma e como se mobilizou entorno dela.

Refletir acerca da valorização docente implicou buscar apoio em pensamento de autores como Nóvoa (1999), Morgado (2005), Freitas (1999), Melo (2004), Saviani (2007), Lessard e Tardif (2007), Oliveira (2004), Ferreira (2004), Souza Santos (2002), Silva (2004), Ferreira (2004) e Paro (2000). Autores que fundamentam conceitos como profissionalização, identidade profissional, valorização docente, formação inicial e continuada, trabalho docente e condições de trabalho.

A metodologia utilizada exigiu estudar, compreender e utilizar questionários, análise de documentos e entrevistas semi-estruturadas na busca de evidências. A coleta de dados iniciou no ano de 2007 com a análise documental. No ano de 2008, após a permissão de acesso ao campo de pesquisa ocorreram as entrevistas que foram concluídas em 2009.

A escolha do tema da dissertação, do enfoque, da definição dos objetivos, bem como a delimitação do campo de pesquisa e o desenvolvimento da mesma constituíram para mim, desde a primeira hora, um enorme e gratificante desafio pela importância do assunto, elemento presente na maioria das agendas políticas, mas raramente efetivado na realidade brasileira.

Foi uma experiência extremamente positiva por diversas razões:

- pelo muito que aprendi;
- pelos conhecimentos construídos a partir das reflexões propiciadas pelos colegas de mestrado no convívio com os diferentes contextos e experiências de pesquisa;
- pela oportunidade de crescimento pessoal e coletivo;
- pela possibilidade de contribuir com a educação do município de Teutônia;
- pela ampliação dos meus horizontes nos conhecimentos sobre educação e, especificamente sobre a política de valorização profissional e a importância de uma concentração de esforços no resgate da identidade profissional;
- pela possibilidade de ampliar esta pesquisa ou ampliar o foco pesquisado, que

me encanta e me fascina, principalmente quando o objetivo é o de ouvir os docentes que estão no dia-a-dia da prática pedagógica.

Registrar a minha compreensão sobre o que estudei é o ponto que proponho neste momento:

- Os professores entendem que o caminho legítimo para lutar pelos direitos é a Associação dos Professores de Teutônia, entidade que representa a categoria e demonstrou, segundo os atores colaboradores com o estudo, a importância da união do grupo para o alcance dos ideais desejados;
- Uma política efetiva de valorização docente engloba adequação dos planos de carreiras, remuneração e cargos de acordo com a legislação atual, atendendo as reivindicações do magistério concretizadas em fóruns e conferências.

Uma efetiva política de valorização docente envolve muitas dimensões, mas, sobretudo, exige participação dos profissionais de forma mais consistente e mais intensa do que aquela que ocorre, até o momento, no Município de Teutônia. Os professores, na medida em que intensificam a participação nas definições políticas tornam-se “pensadores das políticas educativas”, e não meros executores.

Os professores podem ocupar um lugar privilegiado nas agendas governamentais assegurando a consolidação de uma identidade que reconheça o valor dos mesmos na mudança da educação e na melhoria da qualidade do ensino.

É preciso entender que a mudança na educação acontece de dentro para fora. Nenhuma mudança significativa acontecerá se não passar pelos caminhos da educação. Isto significa ensinar a pensar, refletir criticamente desenvolvendo o senso crítico e resgatando os valores que tornam os cidadãos competentes, comprometidos e responsáveis pelo seu meio.

Se pretendermos fazer valer a educação, a escola deverá ser um espaço democrático, participativo, aberto e atuante. Essa participação democrática capacitará os cidadãos de se posicionarem como agentes transformadores da sociedade. A mudança na educação e a melhoria da qualidade do ensino promoverá o desenvolvimento pessoal, social e sustentável a todos os cidadãos.

A contribuição de Luce (2004) confirma que é necessário, em primeira instância, assegurar o direito à educação a todos para que se efetive, paralelamente, a valorização dos docentes. O texto abaixo explicita com clareza esta posição:

Um ponto de partida para o debate e a produção de novas políticas públicas de educação, com valorização profissional dos docentes, há de ser a reflexão crítica mais aprofundada sobre nossos discursos, nossos fazeres e os discursos sobre estes, potencializada pelo diálogo entre cidadãos que se reconhecem artífices e artefatos dos próprios processos de produção da política educacional e institucional. Somente com disposição para problematizar – como ensinou Paulo Freire – até o nível da indignação, de modo a acumular força para o impulso que leva à possibilidade de teorização da superação da realidade existente – à proposição de perspectivas, é que estaremos em condições de corresponder, com diversidade e unidade, às atribuições que nos são confiadas.

Assim, concluo que a política de valorização docente deve estar baseada no diálogo, na reflexão crítica das propostas apresentadas à comunidade pelos governos, conferindo à escola como um espaço autêntico de cidadania. Dessa forma, certamente os docentes que nelas trabalham reconquistarão novas energias, novas fontes de prestígio e que iniciará, portanto “*um novo ciclo na história das escolas e dos seus atores*” (NÓVOA, 1999. p.31).

Políticas de valorização docente podem produzir mudanças qualitativas na estrutura da profissão docente e na cultura da sociedade contemporânea no que diz respeito à educação. Esta dissertação a realizei com esse objetivo: contribuir, por meio dessas reflexões e a partir da escuta de um grupo de professores, com a ampliação da compreensão do sentido e do significado da política de valorização do magistério público em cada município brasileiro para qualificar a educação no país, na atualidade.

REFERÊNCIAS

ALBERTI, Verena. **História Oral: A experiência do CPDOC**. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1990.

ALVES-MAZZOTTI, A.J. e GEWANDSZNAJDER, F. **O Método nas Ciências Naturais e Sociais**. Pesquisa quantitativa e qualitativa. São Paulo: Pioneira, 1999.

ANDRADE, Cátia de Oliveria. **Desvelando A Profissão Docente No Contexto De Mudanças Da Década De 80**: estudo a partir de vivências de profissionais de uma escola pública de ensino fundamental. 2007. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Minas Gerais.

ARAÚJO, Leina Libório de. **Qualificação de Docentes no Ensino Médio em Manaus**: Ações que a Secretaria de Estado da Educação Operacionaliza Frente às Políticas de Valorização do Magistério. 2002. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Amazonas. Amazonas.

ARRUDA, Ana Lúcia Borba de. **Gestão da Educação e Políticas de Valorização do Magistério para o Ensino Fundamental na Atualidade**: resposta do município de Panelas à questão. 2003. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco.

BALL, S. J. **La Micropolítica de la Escuela**. *Hacia una teoría de la organización escolar*. Barcelona: Paidós. M.E.C, 1989.

BECKER, Klaus. **A Fundação e os Primeiros 30 Anos de Teutônia**. Separata dos Anais do Primeiro Colóquio de Estudos Teuto-Brasileiros. UFRGS, Porto Alegre. 1964. p. 216-227.

BORRIONE, Roberta e CHAVES, Antonio Marcos. **Análise Documental e Contexto de Desenvolvimento**. Revista. Estudos de Psicologia, PUC-Campinas, v. 21, n. 2, p. 17-27, maio/agosto 2004.

BRASIL. [Constituição Federal \(1988\). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <<http://legislacao.planalto.gov.br>>](#) Acessado em 11/10/08.

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. [Lei Nº 9.394, de 20 de Dezembro de 1996. Disponível em: <<http://legislacao.planalto.gov.br>>](#). Acessado em 11/10/08.

BRASIL. Lei N.º 9.424, de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério. Disponível em: <<http://www.legislacao.planalto.gov.br>> Acessado em 11/10/08.

BRASIL. Lei N.º 11.738, de 16 de julho de 2007. Disponível em: <<http://www.legislacao.planalto.gov.br>> Acessado em 11/10/08.

BRASIL. Decreto nº 2.264, de 27 de junho de 1997. Regulamenta o Fundef. Disponível em: <<http://legislacao.planalto.gov.br>> Acessado em 11/10/08.

BRASIL. Decreto Presidencial Nº 6094/2007. Disponível em: <<http://legislacao.planalto.gov.br>> Acessado em 11/10/08.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006. Disponível em: <<http://legislacao.planalto.gov.br>> Acessado em 11/10/08.

BRASIL. Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001. Disponível em: <<http://legislacao.planalto.gov.br>> Acessado em 11/10/08.

BRASIL. Lei Nº 11.494/2007. Disponível em: <<http://legislacao.planalto.gov.br>> Acessado em 11/10/08.

BRASIL. Lei Nº 11.738/2008. Disponível em: <<http://legislacao.planalto.gov.br>> Acessado em 11/10/08.

BRASIL. Medida Provisória nº 339, de 28 de dezembro de 2006. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acessado 11/12/08.

BRASIL. PDE. **Plano de Desenvolvimento da Educação.** Disponível em: <<http://www.mec.gov.br>> Acessado em 18/10/08.

BRASIL. PNE. **Plano Nacional da Educação.** Disponível em: <www.mec.gov.br> Acessado em 18/10/08.

BRITO, Alexandro Sousa. **O Crescente Interesse do Banco Mundial pela Educação no Brasil:** razões explicativas. Periódico. Revista Universidade e Sociedade. Brasília: Sindicato Nacional das Instituições de Ensino Superior, Fevereiro de Ano XI, nº 26, 2002. nº 1: Vol 1.

CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/prop/Legislacao/Constituicao/Constituicao.htm>> Acessado em 25/05/08.

CURY, Carlos R. J. **Educação Escolar e o Sistema Nacional de Educação.** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/conae/images/stories/pdf/artigo_jamilcury.pdf> Acesso em 25/05/08.

DA COSTA, Edinilza Magalhães. **As Políticas de Formação dos Profissionais da Educação e a Profissionalização Docente.** 2005. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Pará. Pará.

DE SOUZA, Nelma Dorian C. **Políticas de Formação Docente Pós- LDB 9394/96:** Limites e possibilidades. 2002. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa.

DEMO, Pedro. **A Nova LDB: ranços e avanços**. 2.ed. Campinas. S.P., Papyrus, 1997, 111 p.

DINIZ COSTA, Bruno Lazzarotti. **A que induzem os mecanismos de indução? O FUNDEF, as relações intergovernamentais e o ensino fundamental**. 2005. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais. Minas Gerais

EISNER, Elliot W. **El ojo Ilustrado: Indagacion cualitativa y mejora de la práctica educativa**. Paidós, Buenos Aires. 1998.

FEE. **Fundação de Economia e Estatística**. Disponível em: <http://fee.rs.gov.br/sitefee/pt/content/resumo/pg_municipios> Acesso em: 27/05/08.

FERREIRA, N.S.C. Gestão democrática da educação: repensando e ressignificando conceitos e possibilidades. In: Ferreira, N.S.C.; AGUIAR, M.A. **Gestão da Educação: impasses, perspectivas e compromissos**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2004.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 12ª edição. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

FREITAS, Helena Costa Lopes de. **A Reforma do Ensino Superior no Campo da Formação dos Profissionais da Educação Básica: as políticas educacionais e o movimento dos educadores**. *Educ. Soc.*, Dec. 1999, vol.20, no.68, p.17-43. ISSN 0101-7330.

GENTILI, P. (Org.). **Pedagogia da Exclusão: crítica ao neoliberalismo em educação**. Petrópolis: Vozes, 1995.

GENTILI, P. (Comp.). **Globalização Excludente: desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial**. Petrópolis: Vozes, 2001.

GRANOVSKY, Martin. **Entrevista com Eric Hobsbawm**. Disponível em: <<http://www2.fpa.org.br/portal/modules/news/article.php?storyid=4502>> Acessado em 07/04/09.

GURGEL, Rogério Fernandes. **A (des)valorização do Magistério Potiguar nos anos de 1990: Mapeando restrições na carreira e remuneração dos professores da educação básica**. 2006. Dissertação (Mestrado) – Universidade federal de João Pessoa. Paraíba.

INEP. **Instituto Nacional e Ensino e Pesquisa**. Disponível em: <http://www.inep.gov.br/basica/censo/Escolar/Matricula/censoescolar_2008> Acessado em 07/04/09.

KOCH, Siziane. **Teutônia, Nosso Município**. Editora Nova Prova. Porto Alegre, 2000.

LEI nº 7.542, de 05 de outubro de 1981. Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Sul.

LEI n.º 1.449, de 22 de dezembro de 1998 - CONSOLIDADA. Disponível em: <<http://www.teutonia.com.br>> Acessado em 07/04/09.

LEI n.º 2.852, de 28 de dezembro de 2007. Disponível em: <<http://www.teutonia.com.br>> Acessado em 11/10/08.

LEI n.º 10.576, de 14 de novembro de 1995. Alterada pela Lei n.º 11.695, de 10 de dezembro de 2001. Disponível em: <<http://legislacao.planalto.gov.br>> Acessado em 11/10/08.

LEI ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE TEUTÔNIA. Disponível em: <<http://www.teutonia.com.br>> Acessado em 11/10/08.

LESSARD, C e TARDIF, M. **O Trabalho Docente**: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. 3ª ed. Petrópolis, RJ; Vozes, 2007.

LOIOLA SOUSA, Francisco das Chagas de. **A Trajetória de uma profissão: Da “Casa da Professora” À “Escola Urbanizada”**. 2002. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Ceará. Ceará.

LUCE, Maria Beatriz. **Discurso de Posse no Conselho Nacional de Educação**. Disponível em: <http://www.anped.org.br/noticias/Pronunciamento_MBLuce_posse_CNE_mai_2004.PRN.pdf> Acessado em 11/10/08.

LÜDKE, M. e ANDRÉ, M.E.D. **Pesquisa em Educação**: abordagens qualitativas. São Paulo. EPU, 1986.

MAINARDES, J. **Abordagem do Ciclo de Políticas**: uma contribuição para a análise de Políticas Educacionais. Educação e Sociedade., Campinas, vol 27, n 94, p 47-69, jan./abr.2006. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>> Acessado em 11/10/08.

MAINARDES, J. E MARCONDES, M.I. **Entrevista com Stephen J. Ball**: um diálogo sobre justiça social, pesquisa e política educacional. Mimeog. 2009.

MAINARDES, J. **Reinterpretando os Ciclos de Aprendizagem**. São Paulo: Cortez, 2007.

MANFIO, João Paulo. **Políticas De Pessoal Docente Na UNIJUÍ - Uma IES Comunitária Do RS: Caminhada Histórica E Trajetórias De Qualificação Acadêmica No Contexto Do Ensino Superior Brasileiro**. 2002. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Ceará. Ceará.

MARUJO, Lidiane Estevam Lima. **As Representações sobre a Formação e Profissionalização Docente de Professores(as)**. 2004. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Rio Grande do Norte.

MELO, Adriana Almeida Sales de. **A mundialização da Educação**: consolidação do projeto neoliberal na América Latina. Maceió: EDUFAL, 2004.

MELO, Maria Teresa Leitão de. **Programas oficiais para formação dos professores da educação básica**. Educ. Soc. , Campinas, v. 20, n. 68, 1999. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo>> Acessado em: 08/08/08.

MINAYO, Maria Cecília de Souza(org); Deslandes, Suely Ferreira; Cruz Neto, Otávia; Gomes, Romeu. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes; 2002. 80 p.

MOLINA, V. e TRIVIÑOS, A.N.S. (org.). **A Pesquisa Qualitativa na Educação Física: alternativas metodológicas**. 2ª ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS/ Sulina, 2004.

MORGADO, José Carlos. **Currículo e Profissionalidade Docente**. Portugal. Porto Editora, 2005.

NÓVOA, A. **Para o Estudo Sócio-Histórico da Gênese e Desenvolvimento da Profissão Docente**. Teoria & Educação. 1991, nº 4, p. 109-139. Disponível em: <<http://www.proext.ufpe.br/cadernos/educacao/docencia.htm> - 31k> Acesso em 08/08/08.

NÓVOA, A. (Org.). **Profissão Professor**. Porto: Porto Editora, 1999.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. **A Reestruturação do Trabalho Docente: Precarização e flexibilização**. Educ. e Soc., Campinas, Vol. 25, n 89, p. 1227-1249, Set/dez 2004.

PARO, Vitor Henrique. **Gestão Democrática da Escola Pública**. São Paulo, Ática, 2000.

PARO, Vitor Henrique. A Gestão da Educação ante as exigências de Qualidade e produtividade da Escola Pública. IN: SILVA, Luiz Heron da (org). **A Escola Cidadã no Contexto da Globalização**. Petrópolis, Vozes, 1999. p. 300-307.

PARO, Vitor Henrique. **Administração Escolar e Qualidade do Ensino: o que os pais ou responsáveis têm a ver com isso?** In: SIMPÓSIO BRASILEIRO DE POLÍTICA E ADMINISTRAÇÃO DA EDUCAÇÃO, 18, 1997, Porto Alegre. Anais: Sistemas e instituições: repensando a teoria na prática. Porto Alegre, ANPAE, 1997a, p. 303-314.

PAPI, Silmara de Oliveira Gomes. **Profissionalização docente: alternativas para a profissão-professor**. 2004. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Ponta Grossa. Ponta Grossa.

PASCOALINO, Hélio. **A Implantação e os Resultados Iniciais do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério: O Caso de um Município do Entorno do Distrito Federal**. 2000. Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica de Brasília, Brasília.

PDE. **Plano de Desenvolvimento da Educação**. Disponível em: <<http://www.mec.gov.br>> Acessado em 18/10/08.

PNE. **Plano Nacional da Educação**. Disponível em: <<http://www.mec.gov.br>> Acessado em 18/10/08.

PINHO, Maria José de. **Políticas Educacionais de Formação de Professores No estado do Tocantins: Intenção e Realidade**. 2004. Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo.

PNUD - **Atlas de Desenvolvimento Humano**. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br>> Acessado em 17/06/08.

RAMOS, Géssica Priscilla. **O outro lado da valorização no FUNDEF – 2003**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Araraquara, São Paulo.

REIS, Rute Rodrigues dos. **O Movimento Docente e o Debate sobre Financiamento Educacional: O Caso da APEOESP (1995-2002)**. 2006. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo.

RIBEIRO, Josete Maria Cangussu. **0 FUNDEF em Mato Grosso, colhendo frutos e reparando arestas**: estudo dos efeitos do FUNDEF sobre as funções docentes e qualificação do magistério. 2002. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

SAVIANI, D. **Professor Demerval Saviani analisa o PDE**. Fonte: Expressão Sindical. Sinpro/Guarulhos. Publicado em 17/09/07. Disponível em: <http://www.contee.org.br/secretarias/educacionais/materia_116.htm> Acessado em 17/06/08.

SILVA, Camilla Croso (org.) AZZI, Diego e BOCK, Renato. **Banco Mundial em foco: um ensaio sobre a sua atuação na educação brasileira e na da América Latina**. 2005, Ação Educativa.

SILVA, Luiz Heron da; org. **A Escola Cidadã no Contexto da Globalização**. Petrópolis, Vozes, 1998. p. 300-307.

SILVA, Janira de Lourdes Radaelli da. **Os impactos do Fundef na rede municipal de ensino de Ponta Porá/MS**. 2003. Dissertação (Mestrado) – Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Mato Grosso do Sul.

[SIMÕES, Nádya de Aquino. Fundef e Movimento Sindical: A Experiência De Duque de Caxias/RJ. 2000](#). Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro.

SOARES, Fabíola Pereira. **Encontro de idéias**: proposta de valorização e recurso para formação de professores de redes e sistemas de ensino. 2003. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. Marília.

SOUSA JUNIOR, Luiz de. **Financiamento da educação**: os impactos do FUNDEF na educação básica do Estado da Paraíba. 2003. Tese (Doutorado) – Universidade

de São Paulo. São Paulo.

SOUSA SANTOS, Boaventura de. **A Globalização e as Ciências Sociais**. 2 ed. São Paulo. Cortez, 2002.

SOUZA, Valdinei Costa. **Impacto da Qualificação Docente nos Resultados de uma Universidade**- o Caso da UFBA. 2002. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Brasília. Brasília.

TOMIO, Fabricio R. de L. **Os Novos Municípios Brasileiros Instalados entre 1980 e 1990**. A criação de municípios após a constituição de 1988. RBCS, v. 17, n. 48, fevereiro de 2002. Trabalho a ser apresentado no 3º Encontro Nacional da ABCP - Associação Brasileira de Ciência Política, 28 - 31 julho 2002 – UFF – Niterói. Disponível em <http://www.cienciapolitica.org.br/encontro/instpol3.2.doc>. Acessado em 17/06/08.

TRISTÃO, Sylvia Karla de Paiva Cabral. **Formação Profissional e mercado de Trabalho na Visão dos Docentes de Odontologia**. 2004. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro.

TRIVIÑOS, A.N.S. **Bases Teórico- Metodológicas Preliminares da Pesquisa Qualitativa em Ciências Sociais**. Cadernos de Pesquisa Ritter dos Reis. V.4. Porto Alegre: Faculdades Integradas Ritter dos Reis, 2001.

VIEIRA, Flávio César Freitas. **Profissionalização Docente e Legislação Educacional**. 2004. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia.

WIKIPÉDIA. Disponível em: <http://www.pt.wikipedia.org/wiki/João_Figueiredo> Acessado em 25/04/08.

ANEXOS

ANEXO A – Termo de Compromisso

TERMO DE COMPROMISSO

Os abaixo assinados, membros das Comunidades de Languiru, Teutonia e Canabarro, manifestando-se favoráveis à emancipação dos três distritos estipulam pelo presente instrumento, as seguintes condições:

- 1ª - O novo município a ser criado, abrangerá os atuais distritos de Teutonia, Languiru e Canabarro e eventualmente as localidades de Poço das Antas, município de Salyedor do Sul; Paverama, município de Taquari e outras limítrofes - que manifestarem interesse.
- 2ª - O nome do novo município será Teutonia, devido as origens étnicas da grande maioria da população e principalmente - porque as atuais áreas emancipadas pertenceram à antiga colônia de Teutonia fundada em 1.858.
- 3ª - A sede do novo município será compreendida pelas áreas urbanas das atuais vilas de Teutonia, Languiru e Canabarro e mais a área a ser urbanizada necessária para a sua interligação ao longo de uma avenida, para a qual aproveitar-se-á no que for possível, a atual estrada estadual que já liga as três vilas.
- 4ª - Logo que emancipado, será elaborado um plano diretor que projetará um Centro Administrativo, onde funcionarão a Administração municipal e todas as demais repartições públicas estaduais e federais, que deverá ser construído no primeiro mandato a ser cumprido e será localizado num raio de 200 (duzentos) metros da divisa dos distritos de Languiru e Canabarro, e enquanto o mesmo não estiver construído a administração municipal funcionará provisoriamente na atual sub-prefeitura de Languiru.

E por concordarem com o estabelecido acima, assinam o presente Termo de Compromisso que fará parte integrante do processo de emancipação que será encaminhado à Assembléia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul.

16 de dezembro de 1976

[Handwritten signatures and names of the signatories, with several 'REC...' stamps.]

Egon Edio Hoerlle, Elton Klepker, Erni Stapenhorst, Otomar dos Santos Barbosa, Benno Willrieh, Sirio Schaeffer, Helio Augustin, Willy Ricardo Wolf, Ovidio Driemeier, Osvaldo Schrber, Delio Orlando Kneck, Bruno Schwamback, Eloi Schaeffer, Darci Vogel, Lucildo Schaeffer, Rudi Wallauer e Celio Krützmann

ANEXO B - LEI Nº 1.449, de 22 de dezembro de 1998 - CONSOLIDADA

DISPÕE SOBRE OS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO, INSTITUI O PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE TEUTÔNIA, CRIA O RESPECTIVO QUADRO DE CARGOS PÚBLICOS, ESTABELECE O REGIME DE TRABALHO, O PLANO DE PAGAMENTOS, OS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

RICARDO JOSÉ BRÖNSTRUP, Prefeito Municipal de Teutônia, FAÇO SABER, que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

**TÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º - Esta Lei dispõe sobre os Profissionais da Educação do Magistério Público do Município de Teutônia, RS, institui o Plano de Carreira dos Membros do Magistério, cria o respectivo Quadro de Cargos Públicos, dispõe sobre o Regime de Trabalho e Plano de Pagamentos e estabelece critérios de avaliação do desempenho dos profissionais em consonância com os princípios básicos da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Art. 2º - O regime jurídico dos membros do magistério é o Regime Estatutário, observadas as disposições específicas desta Lei.

Art. 3º - Para efeitos desta Lei, entende-se por:

I - Sistema Municipal de Ensino: o conjunto de Instituições e de Órgãos que sob a ação normativa do Município e a coordenação da Secretaria Municipal de Educação, realiza atividades de Educação;

II - *(Redação dada pela Lei nº 1.472/99)* Membros do Magistério Público do Município: os profissionais da educação que exercem funções de magistério, sendo PROFESSOR na função de docência e ESPECIALISTA DE EDUCAÇÃO na função de apoio pedagógico à docência, ocupando cargos ou funções nas Unidades Escolares e nos demais Órgãos integrantes do Sistema Municipal de Ensino e Secretaria Municipal de Educação, e que desempenham suas atividades com vistas a atingir os objetivos educacionais propostos em nível de Município.

**TÍTULO II
DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS**

Art. 4º - A Carreira do Magistério Público do Município tem como base os princípios constitucionais:

I - Habilitação Profissional: condição essencial que habilite ao exercício do magistério através da comprovação de titulação específica;

II - Valorização Profissional: condições de trabalho compatíveis com a dignidade da profissão, com aperfeiçoamento profissional continuado;

III - Piso Salarial Profissional condigno: definido por esta lei;

IV - Ingresso: mediante aprovação por concurso público de provas e títulos;

V - Progressão na Carreira: mediante promoção, de classe a

classe, por merecimento e desempenho

VI - Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho.

TÍTULO III DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Art. 5º - Os profissionais da educação pública Municipal atuarão no atendimento aos objetivos dos diferentes níveis e modalidades de ensino e às características de cada fase do desenvolvimento do educando.

Art. 6º - A formação dos profissionais de educação terá como fundamentos:

I - A associação entre teorias e práticas, inclusive mediante a capacitação em serviço; e

II - O aproveitamento da formação e experiências anteriores em instituições de ensino e outras atividades.

Art. 7º - *(Conforme redação dada pela Lei nº 2.555, de 29/09/06)* A formação dos profissionais da educação como docentes para atuarem na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura de graduação plena em universidades e institutos superiores de educação, admitida como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio na modalidade Normal.

Parágrafo Único - *(Conforme redação dada pela Lei nº 2.555, de 29/09/06)* O ingresso no Magistério Público Municipal, pelos profissionais habilitados em nível médio é garantido apenas durante a Década da Educação, entendida esta como a estabelecida no artigo 87 da Lei Federal nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

(Redação original do Art. 7º e seu parágrafo único) A formação dos profissionais da educação como docentes para atuarem na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura de graduação plena em universidades e institutos superiores de educação, admitida como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio na modalidade Normal, bem como para as quatro últimas séries do ensino fundamental a oferecida em curso de licenciatura de curta duração em nível superior.

Parágrafo Único - *O ingresso no Magistério Público Municipal, pelos profissionais habilitados em nível médio e em nível superior em curso de licenciatura curta é garantido apenas durante a Década da Educação.*

Art. 8º - Para a educação básica do Sistema Municipal de Ensino a formação de profissionais da educação para a administração, o planejamento, a inspeção, a supervisão e a orientação educacional será feita em cursos de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação, a critério da instituição de ensino, garantida nesta formação a base comum nacional.

Art. 9º - Aos profissionais da educação cabe:

I - participar na elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

II - elaborar e cumprir o plano de trabalho segundo a proposta pedagógica do ensino;

III - zelar pela aprendizagem dos alunos;

IV - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

V - ministrar aulas nos dias letivos e nas horas-aula estabelecidas, inclusive com a participação integral nos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional; e

VI - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

TÍTULO IV
DO PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO
CAPÍTULO I
DA ESTRUTURA, DAS CARREIRAS, DOS CARGOS E SUA INVESTIDURA
E DAS NORMAS ESTATUTÁRIAS
SEÇÃO I

Art. 10 - *(Redação dada pela Lei nº 1.472/99)* A carreira do magistério público do Município é constituída pelo conjunto de cargos de profissionais da educação que exercem funções de docência, Professor, e de suporte pedagógico à docência, Especialista de Educação, estruturada em 07 (sete) classes, dispostas gradualmente com acesso sucessivo de classe à classe.

Parágrafo Único - Considera-se:

I - Professor: o profissional da educação com habilitação específica para o exercício das funções de docência nas classes de educação infantil, ensino fundamental e educação especial;

II - *(Redação dada pela Lei nº 1.472/99)* Especialista de Educação: o profissional da educação com habilitação específica para exercer funções de apoio pedagógico à docência, em administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação.

Art. 11 - Para efeitos desta Lei, “cargo” é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente, para ser provido e exercido por um titular na forma específica desta Lei.

Art. 12 - As classes constituem a linha de promoção dos profissionais da educação, sendo designadas pelas letras A, B, C, D, E, F e G, esta como final de carreira.

Art. 13 - Todo cargo do Plano de Carreira situa-se, inicialmente, na classe “A” e a ela retorna quando vago.

Parágrafo Único. - Os níveis de valorização, linha da progressão funcional por titulação e habilitação dos profissionais da educação, são designados Nível Especial, Nível 1 e Nível 2.

Art. 14 - A carreira do Plano ora instituído é organizada segundo a habilitação exigida para o provimento dos cargos, como segue:

I – Cargo de Professor: é exigida habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de educação e ensino, obtida em nível superior, em curso de licenciatura de graduação plena, admitida a habilitação específica obtida em programas de formação pedagógica para portadores de diploma de educação superior, nos termos da lei;

II – *(Redação dada pela Lei nº 1.472/99)* Cargo de Especialista de Educação: é exigida habilitação específica obtida em cursos de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação; e

§ 1º - Excepcionalmente e até o término da Década da Educação, poderá ser exigida para os Professores habilitação em nível médio na modalidade Normal, bem como formação em grau superior representada por licenciatura em curso de curta duração.

§ 2º - As especificações dos cargos são as que constam no Anexo I desta Lei.

Art. 15 – *(Redação dada pela Lei nº 1.472/99)* A carreira dos Profissionais de Educação contará com cargos efetivos de Professor e Especialista de Educação, organizada em níveis 1 e 2, estes distribuídos em classes: A, B, C, D, E, F e G, sendo a classe “A” a inicial e a classe “G” a final, e Nível Especial, este sem divisão de classes.

SEÇÃO II DO RECRUTAMENTO E DA SELEÇÃO

Art. 16 - *(Redação dada pela Lei nº 1.472/99)* O recrutamento para o cargo de Professor na Educação Infantil, Ensino Fundamental e Classes Especiais, bem como para o cargo de Especialista de Educação far-se-á mediante Concurso Público de provas e títulos de acordo com as respectivas habilitações, conforme o art. 14 da presente Lei, observadas as normas gerais constantes em regulamento.

Parágrafo Único - A comprovação da titulação ou habilitação exigida para o exercício do cargo é condição para a inscrição em concurso público.

Art. 17 - O ingresso no novo Plano de Carreira dar-se-á na Classe A e no Nível 1 ou excepcionalmente no Nível Especial, de acordo com a titulação e habilitação exigidas.

Art. 18 - A experiência docente, pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer funções de magistério que não a de docência, será de 02 (dois) anos e adquirida em qualquer nível ou Sistema de Ensino público ou privado.

SEÇÃO III DO APERFEIÇOAMENTO

Art. 19 – Aperfeiçoamento profissional: é o conjunto de procedimentos que visam proporcionar aos membros do magistério a atualização e valorização como Profissionais da Educação para a melhoria da qualidade do ensino.

§ 1º - O aperfeiçoamento será desenvolvido através de cursos, congressos, seminários, encontros, palestras, semanas de estudos e outros similares.

§ 2º - O afastamento do membro do magistério para aperfeiçoamento profissional continuado será oferecido mediante licenciamento periódico remunerado, desde que o processo ensino-aprendizagem não seja prejudicado.

SEÇÃO IV DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 20 - A progressão funcional dar-se-á mediante promoção do membro do magistério de uma determinada classe para outra imediatamente superior.

Art. 21 - A promoção será por merecimento, mediante avaliação do desempenho na função e realização de cursos de atualização e aperfeiçoamento que tenham correlação com as atribuições exercidas pelo membro do Magistério.

Parágrafo Único - As avaliações para as promoções de classe a classe, serão realizadas anualmente, no mês de outubro, não podendo ser promovido o servidor que não tenha o interstício mínimo de 03 (três) anos na classe.

Art. 22 - O merecimento para promoção à classe seguinte será avaliado pelo desempenho, pela eficiência, pela responsabilidade, pelo relacionamento, pela assiduidade, pontualidade e disciplina, apresentações de relatórios, bem como pela realização de cursos de atualização e aperfeiçoamento, conforme definido em regulamento.

§1º - A promoção por merecimento será apurada na classe, de forma objetiva, segundo critérios estabelecidos em regulamento, recomeçando sua apuração a contar do ingresso na nova classe.

§ 2º - As promoções serão processadas até o último dia do mês de dezembro do ano a elas correspondente.

Art. 23 - A promoção terá vigência a partir do ano seguinte em que o membro do magistério completar o tempo exigido e alcançar a média mínima para ser promovido.

Art. 24 - Serão considerados cursos de atualização e aperfeiçoamento na área da Educação todos aqueles cursos, encontros, congressos, seminários e similares cujos Certificados apresentem conteúdo programático, carga horária e identificação do órgão expedidor.

Parágrafo Único - A avaliação do merecimento para fins de progressão funcional de que trata esta Seção será apurada de forma objetiva por uma Comissão, formada por Profissionais da Educação e por um representante nomeado pelo Prefeito Municipal que terá a incumbência de avaliar a documentação apresentada pelo membro do Magistério, bem como os instrumentos utilizados nas unidades de trabalho para acompanhamento do desempenho da função exercida segundo critérios estabelecidos em regulamento.

Art. 25º - A mudança de classe importará numa retribuição pecuniária de 5% (cinco por cento) incidente sobre o vencimento básico do cargo do Profissional de Educação.

Art. 26 - Será considerado ainda incentivos de progressão funcional:

I - dedicação exclusiva ao cargo no Sistema de Ensino: fará jus a este incentivo o membro do magistério que ocupar apenas um cargo que corresponda à jornada de 40 (quarenta) horas semanais mínimas e não desempenhe outra atividade remunerada.

II - qualificação em pós-graduação em nível de mestrado ou doutorado.

Parágrafo Único - O incentivo de que trata este artigo importará numa retribuição pecuniária de 10% (dez por cento) sobre cada item enumerado e incidente sobre o vencimento básico do Membro do Magistério Público Municipal.

SEÇÃO V DOS NÍVEIS

Art. 27 - Os níveis de valorização, linha de progressão funcional por titulação e habilitação dos membros do magistério são designados - Nível 1, Nível 2 e Nível Especial, como segue:

I - *(Conforme redação dada pela Lei nº 2.555, de 29/09/06)* Nível Especial: Formação em curso de nível médio ou de 2º Grau na modalidade Normal.

(Redação original do Inciso I) Formação em curso de nível médio ou de 2º Grau na modalidade Normal, em 3 (três) ou em 4 (quatro) séries, ou em 3 (três) seguidas de estudos adicionais correspondentes a um ano letivo, bem como à habilitação específica de grau superior ao nível de graduação representada por licenciatura obtida em curso de curta duração, seguida ou não de estudos adicionais correspondentes a, no mínimo um ano letivo.

II - Nível 1: - Habilitação específica em curso superior ao nível de graduação correspondente à licenciatura plena ou de graduação em pedagogia, admitida a habilitação específica obtida em programas de formação pedagógica para portadores de diploma de educação superior, nos termos da lei.

III - Nível 2: Habilitação em pós-graduação compatível com as atribuições do cargo, obtida em cursos de especialização *latu senso*.

§ 1º - O profissional da educação fará jus à mudança de nível a contar do semestre seguinte àquele em que o interessado requerer e apresentar o comprovante de nova habilitação.

§ 2º - O nível é pessoal, de acordo com a habilitação específica do membro do magistério, que conservará na promoção à classe superior.

Art. 28 - Os professores integrantes do Nível Especial só participarão processo de promoção a partir do momento em que atingirem a habilitação exigida para o enquadramento no Nível 1.

9 TÍTULO X

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 55 - Os professores detentores de cargos integrantes do Quadro de Professores do Magistério Público do Município de Teutônia, e em exercício na data da promulgação desta Lei, passarão a integrar o QUADRO em EXTINÇÃO.

§ 1º - Os professores integrantes do Quadro em Extinção e que possuem a habilitação específica prevista neste novo Plano de Carreira, criado por

esta Lei, poderão passar para este plano, obedecendo a um dos procedimentos a seguir indicados:

I - assinar um Termo de Opção, passando a aceitar as condições prescritas no novo texto legal;

II - realizar novo concurso, candidatando-se a um novo cargo no Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, quando atender à Legislação Vigente.

Art. 56 - Os professores efetivos que passarem a integrar o Quadro em Extinção e com formação em curso de nível superior de curta duração e os professores sem formação específica para exercer um cargo de Profissional da Educação, permanecerão em exercício no Quadro em Extinção, obrigados a adquirirem a formação legal.

Parágrafo Único - O Município oportunizará, sem prejuízo do Sistema de Ensino, a formação dos professores de que trata este artigo.

Art. 57 - Permanecerão no Quadro em Extinção, os servidores amparados pela estabilidade concedida pelo art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição de 1988.

Parágrafo Único - Ficam ressalvadas para efeitos deste artigo a remuneração e vantagens adquiridas até a vigência desta nova Lei.

Art. 58 - Esta Lei entrará em vigor no dia de sua publicação.

Art. 59 - Revogam-se as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE TEUTÔNIA, 22 de dezembro de 1998.

Ricardo José Brönstrup
Prefeito Municipal

REGISTRE-SE E PUBLIQUE-SE
Sandra Sulzbach
Secretária de Administração

Registrado e Publicado
em ____/____/____.

Darcy Clemente Piccinini
Chefe de Gabinete

ANEXO C - Lei Orgânica do Município de Teutônia - Referente à Educação

Capítulo III DA EDUCAÇÃO

(Redação dos Artigos 110 a 138, conforme redação dada pela Resolução nº 004/97, de 04 de dezembro de 1997, alterada para Emenda nº 03/97).

Art. 110 – A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, baseada na justiça social, na democracia e no respeito aos direitos humanos, ao meio ambiente e aos valores culturais, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício de cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Parágrafo único – O Município estimulará, além disso, o desenvolvimento das ciências, das letras e artes; incentivará a pesquisa e o ensino científico e tecnológico, amparará a cultura e protegerá, de modo especial, os documentos, as obras e os locais de valor histórico e artístico, os monumentos e as paisagens naturais; e incentivará promoções culturais, artísticas e educacionais.

Art. 111 – A Educação no Município será administrada, com base nos princípios expressos na Constituição Federal e Estadual.

Art. 112 – O Município complementarará o ensino público municipal e o privado, no território do Município, com programas gratuitos de material didático e transporte.

Parágrafo Único – A complementação em questão visará, em especial, a distribuição dos benefícios a alunos reconhecidamente pobres, alunos da escola da APAE e congêneres no Município.

§ 1º - extinto.

§ 2º - extinto.

Art. 113 – É dever do Município colaborar com o Estado para atendimento de seus deveres, previstos no art. 208 da Constituição Federal e art. 199 da Constituição Estadual, bem como observar nas escolas municipais os mesmos princípios.

Art. 114 – O acesso ao ensino obrigatório e gratuito é direito público subjetivo.

§ 1º - O não oferecimento do ensino obrigatório gratuito ou a sua oferta irregular pelo Poder Público Estadual, importa na responsabilidade da autoridade competente, considerando-se conivente a autoridade pública municipal.

§ 2º - Compete ao Município, uma vez articulado pelo Estado, recensear os educandos para o ensino fundamental, fazendo-lhes a chamada anualmente.

§ 3º - Transcorridos 10 (dez) dias úteis do pedido de vaga, incorrerá em responsabilidade administrativa a autoridade municipal competente que não garantir ao interessado devidamente habilitado o acesso à escola fundamental.

§ 4º - A comprovação do cumprimento do dever de frequência obrigatória dos alunos de ensino fundamental será feito por meio de instrumento apropriado, regulamentado em lei.

Art. 115 – Todo o ensino, desde a Educação Infantil, Fundamental,

Secundário e Superior é livre à iniciativa privada, desde que sejam atendidas as exigências legais estabelecidas pela União, pelo Estado e pelo Município.

Art. 116 – Os recursos municipais são destinados às escolas públicas podendo ser dirigidos a escolas comunitárias, confessionais ou filantrópicas, definidas em lei que:

I – comprovem finalidade não lucrativa e apliquem seus excedentes financeiros em educação;

II – assegurem a destinação de seu patrimônio a outra escola comunitária, filantrópica ou confessional, ou ao Poder Público Municipal no caso de encerramento de suas atividades.

§ 1º - O Município destinará os recursos de que trata este artigo, em forma de bolsa de estudo, de auxílios e de subvenções legalmente autorizados.

§ 2º - A Lei disciplinará os critérios e a forma de concessão e de fiscalização das entidades mencionadas no “caput” do presente artigo, a fim de verificar a correção das concessões.

§ 3º - O município poderá aplicar recursos próprios na manutenção e desenvolvimento do ensino superior comunitário, cabendo à Lei complementar a alocação e fiscalização desse recurso.

Art. 117 – O Município aplicará no exercício financeiro no mínimo 25% (Vinte e cinco por cento) da sua receita tributária na manutenção e desenvolvimento do Ensino Fundamental bem como na valorização do magistério.

§ 1º - extinto.

§ 2º - extinto.

§ 3º - extinto.

Art. 118 – O Município organizará o seu sistema de ensino em regime de colaboração com o sistema federal e estadual, compreendendo as seguintes instituições de educação: a educação infantil da rede municipal e privada e o ensino fundamental da rede municipal, cabendo à Secretaria Municipal de Educação a formulação e a execução das políticas educacionais.

Art. 119 – O ensino municipal será ministrado de acordo com uma base nacional comum e será complementado por uma parte diversificada, exigida pelas características regionais e locais da sociedade, da cultura, da economia e da clientela.

Art. 120 – Será estabelecido, por lei, o plano plurianual de educação, em consonância com os planos nacional e estadual de educação, visando à articulação e ao desenvolvimento do ensino, nos diversos níveis e à integração das ações desenvolvidas pelo Poder Público que conduzam:

I – à erradicação do analfabetismo;

II - à universalização do atendimento escolar;

III – à melhoria da qualidade do ensino;

IV – à preparação para o trabalho;

V – à promoção humanística, científica e tecnológica.

Art. 121 – O Conselho Municipal de Educação, a ser criado no Município, órgão consultivo, fiscalizador e deliberativo do sistema municipal de ensino, terá

autonomia administrativa e dotação orçamentária própria, com as demais atribuições, composição e funcionamento regulados por lei.

Parágrafo único – extinto.

Art. 122 – O Conselho Municipal de Educação assegurará, ao sistema municipal de ensino, flexibilidade técnico-pedagógico-administrativa para o atendimento das peculiaridades sócio-culturais, econômicas ou outras específicas da Comunidade Teutoniense.

§ 1º - extinto.

§ 2º - extinto.

§ 3º - extinto.

Art. 123 – É assegurado o Plano de Carreira ao Magistério Público Municipal.

Parágrafo único – No plano de carreira do Magistério Público Municipal serão considerados profissionais do magistério, os professores e os especialistas de educação.

Art. 124 – O Município promoverá política com vista à formação profissional nas áreas de Ensino Público bem como cursos de atualização e aperfeiçoamento aos professores e especialistas.

Parágrafo único – Para implementação do disposto no “caput” do presente artigo o Município poderá celebrar convênios com outras instituições.

§ 2º - extinto.

Art. 125 – É assegurado aos pais, professores, alunos, funcionários e membros da Comunidade organizarem-se, com vistas nos respectivos estabelecimentos de ensino municipal, em Associações, Círculos, Grêmios ou outras formas associativas.

Parágrafo único – Será responsabilizada a autoridade educacional que embaraçar ou impedir a organização ou o funcionamento das entidades referidas neste artigo.

Art. 126 – As escolas públicas municipais contarão com Círculo de Pais, Mestres e Amigos da Escola, constituídos pela direção da escola e representantes dos segmentos da comunidade, determinado na forma da lei.

Parágrafo único – Os estabelecimentos públicos municipais estarão à disposição da comunidade, através de programações organizadas em comum. (com fins culturais e educacionais).

§ 1º - extinto.

§ 2º - extinto.

Art. 127 – O Município, em colaboração com o Estado, garantirá educação especial aos deficientes, em qualquer idade, bem como aos superdotados, nas modalidades que lhes adequarem, preferencialmente na rede pública fundamental.

Art. 128 – extinto.

Art. 129 – O Poder Público Municipal promoverá cursos de alfabetização e educação para jovens e adultos que o desejarem, desde que integrados na

comunidade teutoniense a mais de um ano.

Art. 130 – extinto.

Art. 131 – extinto.

Art. 132 – extinto.

Art. 133 – Todo estabelecimento de ensino fundamental incompleto mantido pelo Município poderá ser transformado em estabelecimentos de ensino fundamental completo.

Art. 134 – extinto.

§ 1º - extinto.

§ 2º - extinto.

Art. 135 – O Município desenvolverá programas de transporte escolar isoladamente e/ou em cooperação com o Estado.

Art. 136 – extinto.

Art. 137 – O Município manterá um sistema de bibliotecas escolares na rede pública municipal.

Art. 138 – As Escolas Públicas Municipais poderão prever atividades de geração de renda como resultante da natureza do ensino que ministram, na forma da Lei.

“Parágrafo único – Os recursos gerados pelas atividades previstas neste artigo serão aplicados na própria escola, em benefício da educação de seus alunos.”

ANEXO D - Constituição Federal de 1988

ARTIGO 206 - PRINCÍPIOS DA EDUCAÇÃO BRASILEIRA

V - valorização dos profissionais do ensino, garantido, na forma da lei, plano de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, assegurado regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União;

~~V - valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;~~ [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\)](#)

VI - gestão democrática do ensino público, na forma da lei;

VII - garantia de padrão de qualidade.

VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal. [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\)](#)

Parágrafo único. A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\)](#)

ANEXO E - Constituição Estadual do RS

Seção I

Disposições Gerais

Art. 8º - O Município, dotado de autonomia política, administrativa e financeira, reger-se-á por lei orgânica e pela legislação que adotar, observados os princípios estabelecidos na Constituição Federal e nesta Constituição.

§ 1º - O território do Município poderá ser dividido em distritos e subdistritos, criados, organizados e extintos por lei municipal, observada a legislação estadual.

§ 2º - A sede do Município lhe dá o nome.

~~Art. 9º - A criação, incorporação, fusão ou desmembramento de Municípios preservarão a continuidade e a unidade histórico-cultural do ambiente urbano, far-se-ão por lei estadual, no período entre dezoito e seis meses anteriores às eleições para Prefeito, observados os requisitos estabelecidos em lei complementar, e dependerão de consulta prévia, mediante plebiscito, às populações diretamente interessadas.~~

● ♦ Art. 9º - A criação, incorporação, fusão ou desmembramento de Municípios, far-se-ão por lei estadual.

♦ NR dada pela [Emenda Constitucional nº 20](#), de 05/11/97.

● Vide a [LEC nº 9.070](#), de 02/05/90.

APÊNDICES

**APÊNDICE A - Questionário aplicado aos Docentes
da Rede Pública Municipal de Teutônia**

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO

**PESQUISA: A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DOS DOCENTES DA REDE
PÚBLICA DE TEUTÔNIA: um estudo sobre os limites e as possibilidades**

DATA: _____
ESCOLA/UNIDADE: _____
NOME: _____

Formação Acadêmica:

Nível Médio: _____
Local de Formação: _____
Ano de Conclusão: _____

Nível Superior: _____
Local de Formação: _____
Ano de Conclusão: _____

Pós-Graduação: _____
Local de Formação: _____
Ano de Conclusão: _____

1. Carga horária no município:

- () 22 horas/semanais
() 25 horas/semanais
() 40 horas/semanais
() Outra carga: _____

2. Carga horária em outra rede: _____ Horas

_____ Municipal/Estadual/Particular

3. Ano do Concurso em Teutônia:

- () 1990 () 1999 () 2007

4. Área do concurso: _____

5. Ano que assumiu: _____

APÊNDICE B – Entrevista semi-estruturada aplicada aos Docentes da Rede Pública Municipal de Teutônia

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO

PESQUISA: A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DOS DOCENTES DA REDE PÚBLICA DE TEUTÔNIA: um estudo sobre os limites e as possibilidades

DATA: _____ HORÁRIO: _____ LOCAL: _____

BLOCO 1: IDENTIFICAÇÃO

NOME: _____

FUNÇÃO: _____

ESCOLA/UNIDADE: _____

Tempo de serviço no Magistério: _____

Tempo de serviço no Magistério Público Municipal de Teutônia: _____

BLOCO 2: O PLANO

O Plano de Carreira do Magistério Público de Teutônia:

- I.O que sabe?
- II.Desde quando sabe?
- III.Como soube?
- IV.Participação na elaboração do Plano
- V.Forma de participação.
- VI.Freqüência de participação

BLOCO 3: A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO

Comentar o que pensa sobre a política de valorização dos docentes na Rede Municipal de Teutônia.

BLOCO 4: A ASSOCIAÇÃO DOS PROFESSORES

O que sabe sobre a Associação dos Professores

- 1.É associado desde quando?
- 2.Tipo de participação na Associação.
- 3.Como a Associação “trabalha” as diretrizes do Plano?

BLOCO 5 – A FORMAÇÃO DOCENTE

Onde faz atualização?

Frequência

Preferências

Como fica informado

Como é o procedimento legal para participar das atividades de formação

BLOCO 6 – Espaço para comentários complementares e de livre escolha do(a) entrevistado(a).

APÊNDICE C – Roteiro para Análise de Documentos

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO

PESQUISA: A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DOS DOCENTES DA REDE PÚBLICA DE TEUTÔNIA: um estudo sobre os limites e as possibilidades

Documento Analisado:

Data:

Local onde o documento foi encontrado:

Aspectos que serão analisados:

- Objetivos do documento
- A quem se destina o documento
- Tipo de informação (concepções, etc.)
- Quem elaborou o documento
- Período em que foi produzido
- Espaços e formas de divulgação do documento
- Destacar linhas gerais ou específicas do conteúdo político pedagógico
 - Concepção de valorização profissional
 - Finalidade do documento
 - Ações de valorização profissional previstas

APÊNDICE D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido⁵²

TERMO DE CONSENTIMENTO

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa: **A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DOS DOCENTES DA REDE PÚBLICA DE TEUTÔNIA: um estudo sobre os limites e as possibilidades** que tem como objetivo principal compreender os limites e as possibilidades da política de valorização dos docentes do Município de Teutônia – RS, na perspectiva dos docentes.

A pesquisa é de abordagem qualitativa, com análise de documentos, coleta de dados realizada através da aplicação de um questionário inicial e entrevistas semi estruturadas.

O campo empírico escolhido é a Rede Municipal de Teutônia, sendo inicialmente aplicado um questionário ao universo dos docentes.

Seu consentimento com a contribuição nessa pesquisa não oferece nenhum risco e não o(a) submeterá a situações constrangedoras. Esta pesquisa poderá contribuir na compreensão das políticas públicas adotadas na valorização dos docentes da Rede Pública Municipal de Teutônia – RS.

As informações confiadas à pesquisadora serão de caráter sigiloso, confidencial e será preservada a identidade dos colaboradores .

A recusa em seguir contribuindo com a pesquisa será respeitada, possibilitando que seja interrompido o processo de análise das informações a qualquer momento, se assim você desejar.

⁵² O Termo de Consentimento será assinado em duas vias, sendo que uma cópia ficará com a pesquisadora e a outra com o(a) colaborador(a).

APÊNDICE E - Declaração de Consentimento Livre e Esclarecido

Tendo lido as informações acima e tendo sido esclarecido(a), concordo em contribuir livremente com a pesquisa **A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DOS DOCENTES DA REDE PÚBLICA DE TEUTÔNIA: um estudo sobre os limites e as possibilidades** que tem como objetivo principal compreender os limites e as possibilidades da política de valorização dos docentes do Município de Teutônia – RS, na perspectiva dos docentes.

Nome: _____

Assinatura: _____

Data: _____

Escola: _____

Telefone: _____

E-mail: _____

Contato com a Mestranda

Susiane Elise Drehmer Wink – Rua Major Bandeira, 411, Bairro Languiru

Teutônia - RS CEP: 95890-000

E-mail: susianewink@yahoo.com.br

Fone: 91638452 ou 37624876