

**PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO (PME): VALORIZAÇÃO E DESAFIOS DA  
CARREIRA DOCENTE**

**PLAN MUNICIPAL DE EDUCACIÓN (PME): VALORACIÓN Y DESAFÍOS DE LA  
CARRERA DOCENTE**

**MUNICIPAL EDUCATION PLAN (PME): APPRECIATION AND CHALLENGES OF  
THE TEACHING CAREER**

Odorico Ferreira CARDOSO NETO<sup>1</sup>  
Egeslaine DE NEZ<sup>2</sup>

**RESUMO:** Este estudo tem como objetivo analisar o PME, em vista das metas do plano nacional e estadual, nos termos que dizem respeito à valorização da carreira docente. O procedimento metodológico foi uma pesquisa bibliográfica e documental com abordagem crítica de análise dos dados. A ação governamental em Barra do Garças necessita priorizar e potencializar os investimentos em educação em vista de sua função precípua ligada ao atendimento da Educação Infantil e do Ensino Fundamental. Os dados analisados identificam que isso não vem acontecendo. Neste sentido, é imprescindível o desenvolvimento de políticas que tenham como prioridade não só a valorização do magistério, visando evitar o declínio da profissão, mas que as pessoas que optem pela docência sejam de fato assistidas em sua valorização profissional.

**PALAVRAS-CHAVE:** Plano municipal de educação. Carreira docente. Valorização.

**RESUMEN:** Este estudio tiene como objetivo analizar la PME, en vista de los objetivos del plan nacional y estatal, en términos relacionados a la mejora de la carrera docente. El procedimiento metodológico fue una investigación bibliográfica y documental con enfoque crítico de análisis de datos. La acción del gobierno en Barra do Garças necesita priorizar y mejorar las inversiones en educación en vista de su función principal vinculada al cuidado de la educación de la primera infancia y la escuela primaria. Los datos analizados identifican que esto no ha estado sucediendo. En este sentido, es esencial desarrollar políticas que tengan por prioridad no solo la valorización de la enseñanza, con el objetivo de evitar el declive de la profesión, sino que las personas que eligen la enseñanza reciban ayuda en su valoración profesional.

**PALABRAS CLAVE:** Plan municipal de educación. Carrera docente. Apreciación.

**ABSTRACT:** This study aims to analyze the PME, in view of the goals of the national and state plan, in terms that relate to the enhancement of the teaching career. The methodological

<sup>1</sup>Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), Barra do Garças - MT - Brasil. Docente do Instituto de Ciências Humanas e Sociais (ICHS). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0104-2945>. E-mail: kikoptbg@gmail.com

<sup>2</sup> Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), Barra do Garças - MT- Brasil. Docente do Instituto de Ciências Humanas e Sociais (ICHS). ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0316-0080>. E-mail: e.denez@yahoo.com.br

*procedure was a bibliographic and documentary research with critical approach of data analysis. Government action in Barra do Garças needs to prioritize and enhance investments in education in view of its primary function linked to the care of early childhood education and elementary school. The data analyzed identify that this has not been happening. In this sense, it is essential to develop policies that have as a priority not only the appreciation of teaching, aiming to avoid the decline of the profession, but that people who choose teaching are actually assisted in their professional appreciation.*

**KEYWORDS:** *Municipal plan of education. Teaching career. Appreciation.*

## **Introdução**

A falta de professores formados nos diferentes níveis de ensino no Brasil e a escassez de profissionais para algumas áreas do conhecimento dos últimos anos do Ensino Fundamental e Ensino Médio vêm sendo objeto de discussão, principalmente por parte do governo federal, buscando o incentivo para a carreira docente. Todavia, nas academias não são muitos os pesquisadores e grupos de pesquisas que se dedicam a estudar exaustivamente a temática da carreira, buscando compreender sua atratividade no país em vista de um cenário econômico e social complexo.

Em nível internacional/global, destaca-se a Rede Latino-Americana de Estudos sobre Trabalho Docente (REDE ESTRADO), criada em 1999, por uma iniciativa do Grupo de Trabalho “Educação, Trabalho e Exclusão Social” do Conselho Latino-Americano de Ciências Sociais (CLACSO), que discute temáticas relacionadas à carreira docente. Após identificar nos últimos anos um número crescente de pesquisas sobre trabalho docente e de investigadores que se dedicavam a tais estudos na América Latina, buscou-se um espaço que pudesse agregar os interessados neste campo de investigação, de modo a aglutinar os esforços e se avançar nas discussões (REDE ESTRADO, 2019). Em seus seminários internacionais, regionais ou locais, tem um dos seus temáticos: carreira, condições e processos de trabalho docente.

No âmbito nacional, a Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPED), implementada a partir do final da década de setenta, atua de forma decisiva e comprometida nas lutas pela universalização e desenvolvimento da educação no Brasil. Ao longo de sua trajetória, consolidou uma prática acadêmico-científica que contribuiu para fortalecer a formação pós-graduada em educação. Entre os grupos de trabalho da ANPED, o que se aproxima da temática analisada neste artigo é o GT 8 – Formação de Professores (ANPED, 2019). Deste modo, não há um eixo exclusivo para discutir com profundidade os

assuntos relativos à carreira, mesmo que sejam necessárias essas reflexões no contexto atual da educação.

Lima (2004) destaca que, embora seja uma fase importante do processo de docência, a carreira tem merecido pouca atenção por parte dos pesquisadores brasileiros. Nesta direção, este artigo tem como objetivo analisar o plano municipal de educação (PME), em vista das metas do plano nacional e estadual, nos termos que dizem respeito à valorização da carreira docente.

Para isso, a metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e documental com abordagem crítica de análise dos dados. O artigo está dividido em 3 partes: um breve histórico está na seção 1; elementos do Plano Nacional de Educação (PNE) e do PME, se apresentam na seção 2; na seção 3, os desafios da carreira numa narrativa de retrocesso das políticas educacionais.

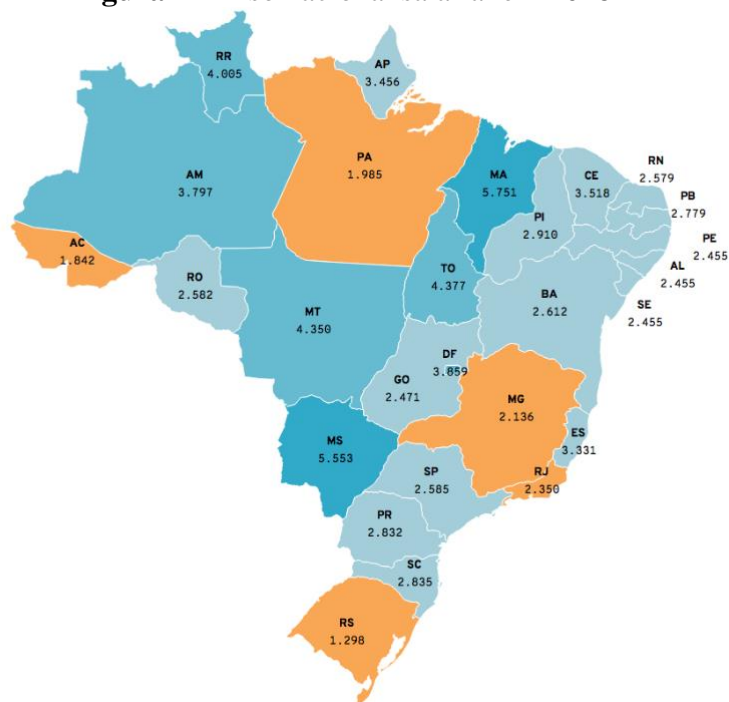
### **Historicizando a questão**

Discutir fatores ligados à carreira docente exige considerar as mudanças nas relações de trabalho, nas tecnologias e nos contextos político, econômico, cultural e social. Desde a década de 1980, a sociedade vem passando por transformações que alteraram as formas e as relações de trabalho nos diversos campos profissionais. Para Gatti (2009), vive-se uma conjuntura histórica permeada por um cenário de relações sociais e de trabalho complexo e contraditório, que tem introduzido uma nova compreensão de carreira e de desenvolvimento profissional.

Assim, os desafios da carreira docente são muitos em vista de que, em 2008, o Congresso Nacional aprovou a Lei nº 11.738, que regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do Magistério Público da Educação Básica.

Do ponto de vista legal, a obrigação é que todos os entes federados paguem o piso, contudo, é preciso se pensar qual é a realidade encontrada no Brasil. O mapa que segue apresenta um panorama de como os estados têm efetivamente trabalhado com essa questão:

**Figura 1 – Piso nacional salarial em 2018**



Fonte: Gazeta do Povo (2019).

Segundo as informações veiculadas pelo Jornal Gazeta do Povo, em 2019, Acre, Minas Gerais, Pará, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul são os que pagavam abaixo do piso de 2018. Alagoas, Pernambuco e Sergipe remuneraram o valor estipulado pelo Ministério de Educação (MEC). O restante dos estados terminou o ano com vencimentos acima de R\$ 2.455,35. Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Ceará, Amapá, Minas Gerais e Paraíba concederam aumentos maiores que os determinados. Acre, Alagoas, Goiás, Piauí e Rio Grande do Norte acompanharam anualmente os mesmos percentuais estipulados pelo MEC. Outros 16 estados aplicaram reajustes inferiores, sendo Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Roraima os únicos que passaram os últimos quatro anos sem conceder nenhum aumento.

### **Do global: Plano Nacional de Educação (PNE) - ao local: Plano Municipal de Educação (PME)**

Antes de avançar, é importante compreender que a situação do PNE é similar a um paciente com morte cerebral, pois suas funções vitais (metas e estratégias) respiram por aparelhos, comida só por sonda (contingenciamento de recursos) e o futuro é turvo (estágio de pouca ou nenhuma consciência da realidade).

Numa análise detalhada de todas as metas do PNE, destaca-se que até 2019, 16 metas não foram cumpridas e 4, apenas, parcialmente, e que algumas delas estão longe de serem cumpridas ou no mínimo, inicialmente, articuladas para sua execução inicial.

Especificamente ao se reportar à meta 17 observa-se que o salário do professor era menor do que os outros profissionais de mesma formação (em 2013). Os dados apontam a necessidade de aumentar em 30% o pagamento dos professores, o que ainda não aconteceu em Mato Grosso.

Com relação à meta 18, que trata do plano de carreira do professor, aproximadamente 30% dos dispositivos dessa meta não são cumpridos nem pelos estados, nem pelos municípios (em 2017).

O atual Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), ainda em 2015, se pronunciou sobre as metas 17 e 18 do PNE, apontando o que deveria ser feito para que fossem efetivamente cumpridas:

1. Pressionar o MEC a instituir o fórum permanente para acompanhamento da atualização progressiva do piso salarial do magistério. O mesmo deve ser proposto às secretarias de educação, nos estados e municípios, para fins de acompanhamento local das metas 17 e 18 do PNE (Estratégias 17.1 e 18.8);
2. Atuar junto aos órgãos de governo e de Estado (Ministério Público) para aprovar planos de carreira para todos os profissionais da educação, observados os critérios de valorização previstos no PNE (Estratégias 17.3, 18.4 e Meta 18);
3. Participar da elaboração de cronogramas para substituição dos contratos temporários por profissionais concursados, à luz dos percentuais estabelecidos na estratégia 18.1;
4. Atuar na definição de novos critérios para o estágio probatório da categoria (Estratégia 18.2);
5. Acompanhar os critérios de formulação e aplicação da prova nacional, a ser aplicada pelo MEC, para formação de cadastro de profissionais do magistério que ficará à disposição das redes de ensino de todo o país para admissão de pessoal em caráter permanente (Estratégia 18.3);
6. Acompanhar e incentivar a aplicação do censo dos funcionários da educação em todas as escolas do país (Estratégia 18.5) (ARAÚJO FILHO, 2015, p. 583-584).

Ainda analisando a meta 17, estratégia 17.1, a CNTE informava:

[...] as tabelas elaboradas pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) com referência em dezembro de 2016, demonstram que somente 14 dos 26 estados e DF pagavam o piso e cerca de 56% dos municípios cumpriram a Lei em 2016, no que diz respeito ao valor no início da carreira; e que 19 estados, o DF e 53% dos municípios cumpriram a Lei em 2016 no que tange a jornada (TODOS PELA EDUCAÇÃO, 2018, p. 2).

Ainda na estratégia 18.7, relativa à meta 18, que trata do repasse de transferências federais voluntárias na área de educação para os Estados, o Distrito Federal e os Municípios que tenham aprovado lei específica, estabelecendo planos de Carreira para os (as) profissionais da educação, é possível identificar um quadro razoável. Todavia, indica ao mesmo tempo que a região mais vulnerável é a norte. Segue detalhamento geral sobre os planos de carreira nas regiões brasileiras, no quadro:

**Quadro 1 - Plano de carreira docente (municípios e regiões)**

MUNICÍPIOS COM PLANO DE CARREIRA	REGIÕES BRASILEIRAS	
	MELHOR INDICADOR	MENOR INDICADOR
89,4%	Sul - 96,1%	Norte - 80,4%

Fonte: IBGE – Elaboração: Todos Pela Educação (2018).

No Estado de Mato Grosso pode-se traçar um perfil de como a valorização do Magistério foi sendo constituída ao longo da década de 80 com os estudos de Ribeiro, Figueiredo e Lancelotti (2014), que identificaram o histórico dos marcos legais da carreira e remuneração docente no quadro 2.

**Quadro 2 - Histórico legal do Estado de Mato Grosso (período: 1986/2013)**

ANO	DISPOSITIVO LEGAL	DESCRIÇÃO
1986	Lei N° 5076	Estabelece um “único concurso para ingresso na carreira do magistério e também o novo regime de trabalho 20, 30 e 40 horas semanais, com um período destinado às atividades de planejamento, acompanhamento, reciclagem, atualização e avaliação das atividades curriculares”.
1988	Decreto N° 546	Estabelece os critérios para transposição do antigo regime (2 concurso de 22 horas) para o novo, prevalecendo a classe e o nível mais elevado. Estabelece ainda a remuneração extraordinária para os casos em que o total de aulas a serem ministradas, pela indivisibilidade dos blocos, exceder o estabelecido pela carga horária semanal, além de fixar critérios de aposentadoria dentro dos novos regimes (reduzido, parcial e integral).
1988	Decreto N° 653	Estabelecendo o piso salarial referente a cada regime de trabalho.
1989	Constituição Estadual	Estabelece em seu artigo 237, III - Jornada de Trabalho de, no máximo, quarenta horas, sendo metade destinada ao planejamento e estudos extra-classe.
1990	Lei N° 2.941	Estabelece prazo para transposição e pedido de exoneração da cadeira mais recente.
1998	Lei Complementar 50	Estipula a Jornada de Trabalho de trinta (30) horas semanais. Vinte horas (20) em sala de aulas e um percentual de trinta e três por cento (33%) destinados às horas de trabalho pedagógico.
2004	Lei Complementar N° 206	Amplia os níveis e divide a classe D (mestrado e doutorado). Cria a Classe E. Classe D: Mestrado Classe E: Doutorado e atribuí novos coeficientes para definição dos subsídios das referidas classes.
2008	LEI N° 11.738	Institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica
2013	Lei Complementar N° 510	Institui a dobra do poder de compra em dez do piso salarial da educação estadual em Mato Grosso.

Fonte: Adaptado de Ribeiro, Figueiredo e Lancelotti (2014).

Ao analisar os desdobramentos do Estado, tem-se o cenário de que em 2019, os profissionais da educação estiveram em um movimento paredista que durou 75 dias, para que se pudesse cumprir o que determina a Lei Complementar n. 510/2013, que dispõe sobre a reestruturação dos subsídios dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso e dá outras providências (SINTEP, 2019).

A greve que fora iniciada em maio de 2019 foi suspensa em agosto de 2019 e os trabalhadores indicaram que permanecerão em alerta para que a referida lei possa ser cumprida em sua integralidade até a próxima data-base. Caso isso não ocorra, os profissionais da educação retomarão o movimento (SINTEP, 2019).

Vale lembrar que o Plano Estadual de Educação (PEE-MT) contempla nas metas 4 e 5 o tema valorização do magistério. A meta 4 expõe que se deve: “assegurar, imediatamente, plano de carreira para os profissionais da educação básica pública” (MATO GROSSO, 2013); e que se relaciona ao que está pontuado na meta 18 do PNE.

Enquanto a meta 5 exprime a necessidade de: “oportunizar formação específica inicial e continuada, de modo que todos que atuam na educação possuam formação em nível superior até 2017” (MATO GROSSO, 2013), que também se encontra articulada à meta 16 do PNE: formar, em nível de pós-graduação, 50% dos professores da Educação Básica, e garantir aos profissionais a formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino.

No caso de Barra do Garças, no Vale do Araguaia, os dados quantitativos concernentes à educação são:

**Quadro 3 - Educação em Barra do Garças/MT**

ANO REFERÊNCIA	DADOS GERAIS – EDUCAÇÃO	QUANTITATIVO
2010	Taxa de escolarização de 6 a 14 anos de idade - matrículas	96,3 %
2017	IDEB – Anos iniciais do Ensino Fundamental	5,8%
	IDEB – Anos finais do Ensino Fundamental	4,8%
2018	Matrículas no Ensino Fundamental	8.905 matrículas
	Matrículas no Ensino Médio	3.035 matrículas
	Docentes no Ensino Fundamental	564 docentes
	Docentes no Ensino Médio	307 docentes
	Número de estabelecimentos de Ensino Fundamental	45 escolas
	Número de estabelecimentos de Ensino Médio	17 escolas

Fonte: IBGE/Cidades (2019).

O total de docentes lotados no Ensino Fundamental em Barra do Garças no ano de 2018 somava 564, enquanto em 2010, estavam, efetivamente, atuando 645. O fenômeno da

diminuição do número de docentes está direta e, proporcionalmente, relacionada à diminuição da taxa de natalidade. Em 2000, a taxa de natalidade era 2,3% e, em 2010, caiu para 1,9%. Por sua vez, a Educação Infantil teve crescimento em vista de que o total de docentes lotados no ano de 2018 somava 152, enquanto em 2010, eram apenas 84 (IBGE CIDADES, 2018).

A tendência nas próximas décadas é que as taxas de natalidade diminuam mais ainda e o Brasil deixe de ser um país jovem para ser um país de idosos. Evidentemente que o cenário educacional a médio e longo prazo será diverso do atual, implicando em novos olhares/perspectivas do pensar e fazer educacionais.

O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHm) é 0,748, de acordo com Censo do IBGE/2010. Entre 2000 e 2010, a dimensão que mais cresceu, em termos absolutos, foi a Educação, seguida por longevidade e por renda. Nas últimas décadas, teve um incremento de 52,34% no seu IDHm, acima da média nacional que foi de 47,46% e abaixo da média de crescimento estadual que foi de 61,47% (NEZ; SIEBIGER; RODRIGUES, 2017).

### **A valorização da carreira docente em Barra do Garças/MT**

Barra do Garças foi uma das primeiras cidades do Estado de Mato Grosso que definiu um PME. O município localiza-se na microrregião do Médio Araguaia, na divisa com Goiás. Encontra-se a uma distância de 530 km de Cuiabá (capital), e está associada a outros dois municípios: Pontal do Araguaia/MT e Aragarças/GO, compondo uma população de 100 mil habitantes. Possui uma reserva indígena com aproximadamente 3.000 integrantes da Etnia Xavante (PLANO, 2015).

A Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), o Plano Plurianual (PPA) e a Lei Orçamentária Anual (LOA) devem expressar a adoção de uma série de políticas públicas integradas, complementares e articuladas.

A Lei Orçamentária Anual (LOA) nº 4.049 de 20 de dezembro de 2018, nascida do Projeto de Lei nº 045/2018, de autoria do Poder Executivo Municipal, estima a receita e fixa as despesas do município para o exercício de 2019. No que tange à educação, a função de governo de número 12 apresenta valores em torno de R\$ 44.337.000,00 para o exercício de 2019; à subfunção 361 Ensino Fundamental é destinado R\$ 27.702.160,00; à 365 Educação Infantil o valor é de R\$15.744.535,00 e à 366 Educação de Jovens e Adultos o valor corresponde a R\$ 890.305,00.

Ao analisar esse panorama destinado à educação, o contexto administrativo não aponta para uma ampliação significativa de recursos para a educação municipal nos próximos anos. A



notícia da lei torna a realidade um pouco mais dramática, pois previsão orçamentária não significa dinheiro em caixa, a ampliação da crise econômica, os contingenciamentos de recursos e os cortes em nível federal e estadual apontam para um arrocho significativo, além de recursos, também de expectativas.

Quando da apreciação do Anexo VIII da lei em análise, tem-se o seguinte cenário para a educação municipal entre 2018 – 2021 (quadro 4). A previsão é que os recursos orçados atinjam o patamar de R\$ 183.917.000,00.

**Quadro 4 - Recursos orçados para a Educação**

ANO	VALOR
2018	R\$ 42.393.000,00
2019	R\$ 44.637.000,00
2020	R\$ 46.778.000,00
2021	R\$ 50.109.000,00

Fonte: LOA (2018).

A LDO (Lei nº 4004/18) dispõe sobre as diretrizes para elaboração da lei diretrizes orçamentárias de 2019, em seu capítulo II, que trata das prioridades e metas da administração municipal, artigo 17, considera que:

Em consonância com o art. 165, § 22, da Constituição Federal/88, as metas e prioridades para o exercício financeiro de 2019 são as que foram definidas e demonstradas no Plano Plurianual de 2018 a 2021 devidamente especificadas no Anexo de Metas e Prioridades integrante desta Lei, as quais terão precedência na alocação de recursos, não se constituindo, entretanto, em limite inflexível à programação das despesas e, ainda, com observância das seguintes estratégias e das que serão inseridas no referido Plano, a saber:

VI - Valorizar o profissional da educação com a devida compensação salarial (p. 7).

A valorização dos profissionais da educação, ainda, é assegurada na Lei Municipal n. 3.939/2017 que “dispõe sobre as diretrizes para elaboração da lei diretrizes orçamentária de 2018 e similaridades nos anexos I a XIX anexos a esta lei e da lei plurianual 2018 a 2021 [...]”, quando indica a promoção da garantia de salários dignos aos profissionais da educação.

O PPA 2013-2017 mostra a evolução da receita da administração direta do município de Barra do Garças enquanto previsão orçamentária necessária para atender os setores nela discriminados. O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), no período de 2013 a 2018, teve como referência a receita de R\$ 127.708.393,30 no total. Ou seja, para atender às necessidades básicas na escolarização da população barra-garcense e região, já que alunos de cidades vizinhas se deslocam até a cidade para estudar, seria necessário um repasse além desse montante.

Outra questão relativa ao financiamento está contida na previsão legal da Lei nº 12.734/2012, que dispunha das novas regras de distribuição entre os entes da Federação dos *royalties* do petróleo, no intuito de aprimorar o marco regulatório sobre a exploração desses recursos no regime de partilha, prevendo que o município receberia R\$ 7.124.358,91. A lei foi suspensa pelo Ministro Relator do processo no Supremo Tribunal Federal, José Antonio Dias Toffoli, na espera do julgamento da ADI 4917.

O valor efetivamente recebido de abril/2013 a junho/2018, segundo dados da Confederação Nacional de Municípios, é de R\$ 1.392.820,55 para investimentos na educação, mediante o FUNDEB. Apresentando uma diferença de R\$ 5.731.538,36 em decorrência da suspensão da lei de distribuição dos *royalties* do petróleo. Trata-se de um quantitativo considerável para a educação, o montante do valor previsto e o recebido.

Tal cenário inviabiliza que o PNE seja realidade executável nas unidades federativas dos mais de 5.000 municípios brasileiros. Segundo o relatório dos membros da Campanha Nacional pelo Direito à Educação, passados cinco anos da publicação do PNE 2014-2024, sua implementação não tem transcorrido conforme o planejado. Assinalam que, até o momento, 16 metas ainda não foram cumpridas e quatro foram parcialmente atingidas (AGÊNCIA BRASIL, 2019).

Barra do Garças tornou o cenário mais cinzento, pois retrocedeu em suas conquistas do ponto de vista educacional, quando em 2014 retirou da carreira do magistério aproximadamente 400 profissionais (Técnicos e Apoio Administrativo) (Lei Complementar nº 162/2014). O argumento foi utilizado única e exclusivamente para se afirmar que o piso nacional estaria sendo pago. A lei como estava não pagaria. Em 2015, quando da aprovação do PME (Lei Complementar nº 166/15 - Projeto de Lei nº 001/2015, de autoria do Poder Executivo Municipal), os vereadores não acataram a emenda que pedia a revogação da Lei que impôs retrocesso na carreira dos profissionais da educação.

O PME teve uma tramitação complexa, pois o texto aprovado na Conferência foi diferente daquele aprovado na Câmara de Vereadores. Detalhando o capítulo da valorização salarial, item 9.2, não condizia com a realidade, visto que em julho de 2014 a carreira do magistério, em sua nova redação, sofreu uma mutilação ao afastar da carreira os técnicos e o apoio administrativo.

Frente ao flagrante retrocesso com a supressão do corpo técnico e administrativo na aprovação do PME e a evidente tentativa de deixar o assunto em segundo plano, em sessão da Câmara de Vereadores, um dos vereadores do período apresentou emenda aditiva ao texto-base aprovado na Conferência Municipal de Educação em que apresentava os seguintes argumentos:

A valorização profissional não pode prescindir das conquistas dos trabalhadores da educação em Barra do Garças, tendo em vista a lei complementar 049/99 que colocou no mesmo patamar professores, técnicos e apoio administrativo.

No entanto, o gestor Municipal, em 03 de julho de 2014, por meio da Lei Complementar 162/14, de uma só vez, diminuiu os coeficientes relativos à tabela salarial dos professores e retirou da carreira, aproximadamente, 400 profissionais (técnicos e apoios administrativos), negando a esses segmentos recomposição salarial inerente à carreira, como forma de fazer caixa ao pagamento do piso salarial nacional.

Dessa forma, *a educação sofreu um retrocesso de mais de 20 anos de história de luta*. O Município, que sempre foi vanguarda em educação, retroagiu ao período ditatorial. Em 2005, Barra do Garças instituiu o projeto de formação Doragarças<sup>3</sup> – relativo à formação dos funcionários da educação, equivalente, hoje ao Profucionário e foi um dos primeiros do Brasil a formular seu Plano Municipal de Educação, aprovado em 2004. No entanto, a atual gestão desrespeita os patamares legais dos gastos constitucionais, na forma dos 25% e as outras possibilidades de financiamentos existentes são apoiadas apenas pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica - FUNDEB (CARDOSO NETO, 2015, p. 4).

Para que haja reversão desse processo de desmonte da carreira e uma retomada do curso da valorização profissional, faz-se necessária a revogação da lei complementar n. 162/2014, com um projeto que parta do Poder Executivo Municipal, restaurando os coeficientes vigentes na lei complementar n. 049/99. No entanto, as tentativas de assolar as pautas educacionais na localidade não param por aqui. Hoje, essa distância se alargou e a conjuntura apresenta um grande regresso, potencializou-se o desmonte nacional da carreira docente, corroborando as ações do poder estadual e municipal no que tange à desvalorização dos profissionais da educação.

### **Considerações finais**

A Educação é um direito humano fundamental e um dos principais meios de acesso à cultura, além de um instrumento poderoso de desenvolvimento econômico e social. Nez e Souza (2018) explicitam que os direitos, em especial os sociais, têm como finalidade permitir que as pessoas disponham dos serviços básicos que garantam um mínimo de condições para a sobrevivência. Isso deve ser organicamente realizado pelo Estado, que deve proporcionar vida digna ao cidadão, e a Educação seria um desses encaminhamentos necessários à sobrevivência.

---

<sup>3</sup> Homenagem a uma professora e líder sindical falecida em 2003. Trabalhou exaustivamente com formação dentro do sindicato, além de ser especialista em educação - a lei da carreira do magistério em MT previu até 1998 a figura do especialista.

Ao analisar o PME com foco na carreira docente destaca-se que sua regulação na Educação Básica, por meio da elaboração e da implantação de planos, tem sido assunto recorrente a partir da Constituição Federal de 1988. De acordo com o artigo 206, deve contemplar planos de carreira e o ingresso no magistério por meio de concurso público; além disso, a necessidade do piso salarial (BRASIL, 1988).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº. 9.394/96, no artigo 67, estabelece que estatutos e planos de carreira devem garantir o aperfeiçoamento profissional, o piso salarial, a progressão na carreira baseada na titulação e na avaliação de desempenho, além de condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996).

Deste modo, a carreira dos professores deveria ser definida em consonância com o valor e a importância que possuem na sociedade e as atividades que desempenham, possibilitando uma jornada de trabalho compatível com a especificidade do trabalho docente, além do piso salarial.

A ação governamental em Barra do Garças necessita priorizar e potencializar os investimentos em educação em vista de sua função precípua ligada ao atendimento da Educação Infantil e a Ensino Fundamental, o que não vem acontecendo conforme demonstram os dados investigados. É imprescindível o desenvolvimento de políticas que tenham como prioridade não só a valorização do magistério, visando evitar o declínio da profissão docente, mas que as pessoas que optem pela docência sejam de fato assistidas em sua dignidade e nos seus direitos sociais também.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Campanha nacional pelo direito à educação lança relatório sobre PNE**. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2019-06/campanha-nacional-pelo-direito-educacao-lanca-relatorio-sobre-pne>. Acesso em: 15 jun. 2019.

ANPED. Disponível em: <http://www.anped.org.br/grupos-de-trabalho>. Acesso em: 20 set. 2019.

ARAÚJO FILHO, Heleno Manoel Gomes de. As lutas e a agenda sindical para a valorização do magistério na perspectiva da CNTE: qual a contribuição do novo plano nacional de educação? **Cadernos Cedes**, Campinas, v. 35, n. 97, p. 575-587, set./dez. 2015.

BARRA DO GARÇAS. **Lei n. 3.939/2017**: aprova o plano plurianual 2018-2021. Disponível em: <https://www.barradogarcas.mt.leg.br/leis>. Acesso em: 10 set. 2019.

BARRA DO GARÇAS. **Lei n. 4.049 de 20 de dezembro de 2018**: aprova a lei orçamentária anual (LOA). Disponível em: <https://www.barradogarcas.mt.leg.br/leis>. Acesso em: 10 set. 2019.

BRASIL. **Constituição da república federativa do Brasil 1988**. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. Lei n. 9.394 de 20 de dezembro de 1996. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm). Acesso em: 22 mar. 2009.

BRASIL. Lei n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996: fundo de manutenção e desenvolvimento da educação básica e de valorização dos profissionais da educação (FUNDEB). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 dez. 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9424compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9424compilado.htm). Acesso em: 20 fev. 2020.

CARDOSO NETO, Odorico Ferreira. **Emenda aditiva ao texto-base aprovado na conferência municipal de educação no dia 02 de junho de 2015**. Barra do Garças, 2015. (mimeo).

GATTI, Bernadete Angelina. **A atratividade da carreira docente no Brasil**. São Paulo: Fundação Victor Civita. 2009.

GAZETA DO POVO. **Mesmo em crise, estados pagam acima do piso para professores; veja ranking**. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/educacao/mesmo-em-crise-estados-pagam-acima-do-piso-para-professores-veja-ranking/>. Acesso em: 09 set. 2019.

IBGE. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mt/barra-do-garcas/>. Acesso em: 02 set. 2019.

LIMA, Emília de. A construção do início da docência: reflexões a partir de pesquisas brasileiras. **Revista do Centro de Educação**. Universidade Federal de Santa Maria, v. 29, n. 2, 2004.

MATO GROSSO. **Lei complementar n. 510/2013**: reestruturação dos subsídios dos profissionais da educação básica do Estado de Mato Grosso. Disponível em: <http://app1.sefaz.mt.gov.br/sistema/legislacao/LeiComplEstadual.nsf/9733a1d3f5bb1ab384256710004d4754/b164a161bc043b4084257c21003da71f?OpenDocument>. Acessado em: 10 set. 2019.

NEZ, Egeslaine de; SIEBIGER, Ralf Hermes; RODRIGUES, Camila Gonçalves. Os conselhos municipais de educação (CME) em Mato Grosso. *In*: LIMA, A. B. de (org.). **CMEs no Brasil**: qualidade social e política da educação. Campinas: Alínea, 2017.

PME. Plano Municipal de Educação 2015/2025 – Barra do Garças. Disponível em: <http://www.seduc.mt.gov.br/Documents/PME/Barra%20do%20Garcas%20-%20PME.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2017.

NEZ, Egeslaine de; SOUZA, Warley Carlos de. A prerrogativa do direito na Conferência Regional de Educação Superior da América Latina e do Caribe (CRES) 2018. **Revista educação e fronteiras on-line**. v. 8, 2018.

REDE ESTRADO. Disponível em: [http://redeestrado.org/?page\\_id=10](http://redeestrado.org/?page_id=10). Acesso em: 22 set. 2019.

RIBEIRO, Josete Maria Cangussú; FIGUEIREDO, Geni Conceição; LANCELOTTI, Fabiana Pereira Leite. Valorização do magistério e remuneração dos (as) professores(as) da educação básica em Mato Grosso. **Fineduca – Revista de financiamento da educação**, Porto Alegre, v. 4, n. 6, 2014. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/fineduca>. Acesso em: 09 set. 2019.

SINTEP. **Rede estadual**: Sintep/MT suspende a maior greve da história de Mato Grosso. Disponível em: <http://www.sintepcba.org.br/noticias/rede-estadual-sintepmt-suspende-a-maior-greve-da-historia-de-mato-grosso-,1694>. Acesso em: 09 set. 2019.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. **Dossiê do PNE**. Disponível em: <http://observatoriodopne.org.br/dossie>. Acesso em: 09 set. 2018.

### **Como referenciar este artigo**

CARDOSO NETO, Odorico Ferreira; DE NEZ, Egeslaine. Plano Municipal de Educação (PME): valorização e desafios da carreira docente. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 15, n. esp. 1, p. 796-809, maio 2020. e-ISSN: 1982-5587. DOI: <https://doi.org/10.21723/riaee.v15iesp.1.13350>

**Submetido em:** 30/10/2019

**Revisões requeridas:** 10/11/2019

**Aprovado em:** 20/12/2019

**Publicado em:** 30/04/2020