

## REFLETINDO A FORMAÇÃO DOCENTE NO MUNICÍPIO DE PETRÓPOLIS A PARTIR DO PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO

*Enoghalliton de Abreu Arruda (Doutorando); Josely Ferreira Ribeiro (Doutoranda); Dayse Martins Hora (Doutora); Jéssica de Abreu Arruda (Mestranda); Antônio Henrique Nunes Ribeiro (Doutorando); Gessiedna Pereira de Souza Silva*

**Universidade Católica de Petrópolis - UCP  
Faculdade Santo Antônio de Pádua - FASAP**

**Resumo:** Os desafios no cenário atual do docente no Brasil apontam necessidades da valorização desse profissional considerando às políticas educacionais e o novo Plano Nacional de Educação (PNE). Este artigo visa refletir a formação docente no município de Petrópolis a partir das metas 15 e 16 do Plano Nacional da Educação. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental, tendo como referência o PNE e as propostas contidas em relação a formação e valorização docente. Considero que as metas propostas para a formação deve ser uma preocupação e, também responsabilidade, de todos os envolvidos no contexto, além disso, é preciso compreender. Outra preocupação está em compreender o momento social, econômico, político e cultural em que as ações propostas são expostas, é perceber os diversos atravessamentos, que não contribuem para o avanço no saber e fazer docente, mas sim mantém por muitos anos, as mesmas transformações no cenário educacional. Em suma, na execução do PME é preciso pensar e executar ações sólidas para a efetividade das políticas de formação e valorização do trabalho docente.

**Palavras-chave:** Formação de Professores; Plano Nacional de Educação; Política Nacional de Formação de Professores

## REFLECTING TEACHER TRAINING IN THE MUNICIPALITY OF PETROPOLIS FROM THE NATIONAL EDUCATION PLAN

**Abstract:** The challenges in the current scenario of the teacher in Brazil point to needs of the valorization of this professional considering the educational policies and the new National Education Plan (PNE). This article aims to reflect teacher training in the municipality of Petrópolis from the goals 15 and 16 of the National Education Plan. This is a bibliographic and documentary research, with reference to the PNE and the proposals contained in relation to teacher training and appreciation. I believe that the targets proposed for training should be a concern and also a responsibility of all those involved in the context, and furthermore, we need to understand. Another concern is to understand the social, economic, political and cultural moment in which the proposed actions are exposed, is to perceive the various crossings, that do not contribute to the advancement in knowledge and teaching, but rather maintains for many years the same transformations in the educational setting. In short, in the implementation of

the SME it is necessary to think and implement solid actions for the effectiveness of the training policies and appreciation of teaching work.

**Keywords:** Teacher Training; National Education Plan; National Teacher Training Policy.

## INTRODUÇÃO

Os desafios no cenário atual em relação ao trabalho docente no Brasil apontam necessidades da valorização desse profissional considerando às políticas educacionais e o novo Plano Nacional de Educação – PNE (2014-2024) <sup>1</sup>.

O novo Plano Nacional de Educação (PNE) promulgado através da Lei 13005, entrou em vigor no dia 26 de abril do ano de 2014 e visa cumprir o artigo 214 da Constituição Federal (CF) de 1998 que estabelece a necessidade de se instituir os “planos nacionais de educação, de duração decenal, com o objetivo de articular o sistema nacional de educação em regime de colaboração” <sup>1:2</sup>.

As diretrizes, metas e estratégias de implementação visam assegurar a manutenção e desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis, etapas e modalidades através de ações integradas dos poderes públicos”. O PNE mantém os objetivos propostos pela CF (1988), ampliando para diretrizes de perspectiva da produção humana e cultural, conforme pode ser visto no Artigo 2º.

Com objetivo de alcançar as diretrizes propostas, o PNE/14 apresenta 20 metas a serem atingidas no decorrer dos 10 anos, a partir de sua publicação. Visando atender a LDBEN (9.394/1996), em seu artigo 34, que determina a progressiva ampliação do período de permanência dos alunos na escola, aumentando seu tempo escolar, observamos a Meta 6 que consiste em garantir a oferta de Educação em Tempo Integral, em no mínimo de 50% das escolas públicas, de forma a atender ao menos 25% dos alunos da educação básica, até o ano de 2024 <sup>1:3</sup>.

Nos termos das legislações apresentadas, aponta se para a análise dessa proposta sobre uma ótica sistêmica, articulando a meta 6, de ampliação do tempo na escola, com outras duas que se referem a valorização dos docentes e sua formação no Município de Petrópolis. Para tanto, usaremos como base teórica os dispositivos legais citados, o documento que

Revista Conhecendo Online: Ciências da Saúde  
Abril de 2020, v6, n1  
ISSN: 2359-5256 (Online)

apresenta o Plano de Cargos e Carreira dos profissionais da Educação Municipal de Petrópolis, lei municipal nº 6.870/2011<sup>4</sup>, em interlocução com o Plano Municipal de Educação da mesma cidade inscrito na lei nº 7334/2015, ancorado em autores que dialogam sobre o tema <sup>5</sup>.

Desse modo, inicialmente será abordado as metas 15 a 18, que discorrem da formação e valorização do professor, em nível superior, seguido pela complementação em nível de pós-graduação, cotejando com o Plano de cargos e carreira dos profissionais da Educação do município, visando observar os possíveis pontos de confluência e incongruência presentes nesses documentos, indica se a análise categórica do contexto de políticas públicas proposto <sup>6</sup>.

Ao refletir tema e o objeto, o estudo tem como objetivo refletir a formação e a valorização docente no município de Petrópolis a partir das metas 15 a 18 do Plano Nacional da Educação (PNE).

Para análise realizei uma pesquisa bibliográfica e análise do documento do PNE (2014-2024) relacionados a formação e valorização docente comparando com as ações do PME do município de Petrópolis e posteriormente apresento algumas reflexões.

## **A FORMAÇÃO DOCENTE NO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE PETRÓPOLIS**

O Plano Municipal de Educação do município de Petrópolis<sup>1</sup> inscrito sobre a lei 7.334/2015, passou por alterações, apresentando as metas 15 a 18 que visam a formação específica em nível superior, através dos cursos de licenciatura em consonância com o artigo 61 da LDBEN/94 e valorização das carreiras do magistério <sup>5</sup>.

A meta 15 que trata da política de formação dos profissionais da educação/professores da educação básica com formação específica de nível superior (licenciatura na área de conhecimento em que atuam) reforça a ideia de:

---

<sup>1</sup> [http://petropolis.rj.gov.br/pmp/phocadownload/destaques/plano\\_municipal\\_educacao\\_petropolis.pdf](http://petropolis.rj.gov.br/pmp/phocadownload/destaques/plano_municipal_educacao_petropolis.pdf)

Garantir, em regime de colaboração entre a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios, no prazo de um ano de vigência deste PNE, política nacional de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assegurado que todos os professores e as professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam<sup>7</sup>.

Estabelece seis estratégias que norteiam a condução para a execução dessa meta. Inicialmente, afirma fomentar os programas de formação inicial por meios de parcerias com universidades públicas ou privadas. As metas incluem: (1) fomentar os programas de formação inicial por meio de parcerias com universidades públicas ou privadas e demais instâncias da sociedade civil; (2) fomentar a oferta de educação superior pública e gratuita; (3) apresentar diagnóstico das necessidades de formação dos professores; (4) garantir a oferta de vagas em turmas especiais de cursos de formação de profissionais da educação básica; (5) promover parceria com Fundações e Instituições de Ensino Superior a fim de ampliar a oferta de vagas para a formação inicial, presencial e a distância e; (6) Garantir o provimento dos cargos de professores, com profissionais habilitados e qualificados<sup>5</sup>.

Na prática as ações do município estão ancoradas em algumas Universidades do Estado do Rio de Janeiro, com oferta de cursos na modalidade de Educação a Distância (EAD) pelo (CEDERJ). Ainda sobre essa meta, o município estabeleceu convênios com Universidades privadas, como exemplo, citamos a Universidade Católica de Petrópolis (UCP), concedendo descontos e bolsas de estudos para integrantes efetivos da rede municipal. Ao observarmos os dados, percebemos que 1,8% dos professores da rede municipal não possuem licenciatura (BRASIL, 2015), visto que o prazo para o alcance dessa meta foi de 1 ano após a vigência do plano municipal. Assim, entrando em discordância com o PNE/14, que faz a mesma exigência de prazo, tendo em vista o ano de sua promulgação<sup>5</sup>.

Em relação à meta 16, que trata da formação continuada e pós-graduação de professores, o Plano Municipal prevê 50% dos professores em nível de pós-graduação, até o último ano de vigência deste plano, e garantir a todos(as) os(as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino, através de 19 estratégias que garantam a eficácia dessa meta. Segundo os dados oficiais, atualmente 89,2% dos

professores possuem Ensino Superior, sem especificidade de pós-graduação nos dados apurados, sendo que o prazo para o cumprimento dessa meta é de até o último ano de vigência do plano <sup>7</sup>.

Mostra que apesar do avanço na formação em nível superior proposta pela LDB nº 9493/1996, ainda existe uma significativa parcela de professores sem formação em nível superior, como determina a Lei nº 12.796/ 2013 que altera o artigo 62 da LDB nº 9.394/1996<sup>8:9</sup>. Neste sentido há a necessidade de incentivar a expansão da oferta de cursos de pós-graduação para os professores da educação básica utilizando metodologias, recursos e tecnologias de educação a distância.

A valorização docente está relacionada nas metas 17 e 18. A meta 17, prevê que o rendimento dos (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica deve ter equiparado seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente.

Já na meta 18 deve ser assegurado, no prazo de dois anos, a existência de planos de carreira para os(as) profissionais da educação básica pública de ensino e, para o plano de Carreira dos(as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal <sup>4</sup>.

Apesar dos avanços no campo da legislação em relação a valorização docente, observa-se ainda um distanciamento das ações nos Municípios e Estados. Embora a Resolução CNE/CEB n.03/97 estabeleça orientações para a elaboração de planos de carreira, uma grande parcela dos municípios brasileiros ainda não elaborou seus planos<sup>10</sup>. Para o cumprimento da meta 17 e 18, o PME do município de Petrópolis estabelece 6 estratégias, dentre elas, destaco a estratégia 1 que traz rever o Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS) dos Profissionais da Educação da Prefeitura de Petrópolis e a 2 que diz respeito a garantia dos prazos para os enquadramentos na progressão e promoção previstas no PCCS.

Deste modo, a formação e valorização dos professores no Plano Municipal de educação do município de Petrópolis apresenta similares com o PNE, visto que, há aproximação necessária em ambos os planos para a resolução dos problemas apresentados no campo educacional brasileiro relacionados ao docente.

**APROXIMAÇÕES E DISTANCIAMENTOS ENTRE O PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE PETRÓPOLIS E A VALORIZAÇÃO E FORMAÇÃO DOCENTE**

Conforme a Lei nº 6.870, em relação ao Plano de carreira, o Art.16 §4º- diz que os incentivos aos cursos de formação continuada referidos no inciso I poderão ser feitos através de custeio ou licença remunerada, ou ainda através da redução de carga horária. O que se percebe é que por parte dos professores essa formação tenha como mola propulsora a progressão no plano de carreira <sup>4</sup>.

Segundo o Plano de Cargos e Carreira, no capítulo VIII, artigo 22, 23 e 24, fica decretado que os funcionários efetivos serão promovidos, considerando a obtenção de grau de escolaridade requerido pela classe, seguindo a tabela exposta no plano. Analisando esse anexo, pode-se perceber que os cursos de graduação promovem os servidores em 12%, os cursos de pós-graduação *lato sensu* significam 10% de aumento salarial, já em *stricto sensu* corresponde a 08% ao mestrado e 06% na conclusão do doutorado, valores atribuídos sobre o salário do servidor.

Logo, discute se a real intenção do profissional se qualificar, posto a sua conscientização acerca de uma formação para o trabalho ou a continuidade dos estudos ancorada no condicionamento de um acréscimo salarial, considerando que ordem de prioridade não deveria ser essa.

A formação de professores pressupõe o reconhecimento social associado ao plano de carreira:

É necessário criar condições para que esse profissional se sinta suficientemente reconhecido do ponto de vista social no esforço de sua formação das novas gerações[...]. O reconhecimento dos docentes da educação básica como profissionais essenciais ao país passa pela oferta de carreira digna e de remuneração condizente à formação deles exigida e ao trabalho que é deles esperado <sup>11</sup>.

Outra problematização que pode ser iniciada nesse debate se relaciona a atratividade dos indivíduos a iniciação da profissão docente, como também a permanência na carreira. Constatando que:

o problema salarial docente se associa à discussão sobre a qualidade da educação no país e sobre a atratividade da carreira e permanência nela. Não é banal a perda de bons quadros profissionais que poderia atuar nas escolas em favor de outras áreas profissionais <sup>12</sup>.

Ao analisar criticamente o cenário da educação no município de Petrópolis envolvendo a valorização e a formação docente observo que o cenário se agrava se considerarmos a precarização do trabalho docente concorrendo com o que temos atualmente como trabalho educativo. Uma discussão que a princípio parece pertencer ao campo semântico, mas que engloba uma situação profícua, esbarrando na identidade profissional dos docentes <sup>11</sup>.

As questões que embasam nosso debate remontam a uma indagação anterior sobre a profissão docente, uma considerando como uma profissão que possui falhas em suas habilidades e competências, não possuindo autonomia profissional, sem controle e reconhecimento, apontando para a descaracterização da profissão docente <sup>13</sup>.

Neste sentido, pensar na qualidade da educação tem relação com a melhoria da vida e do trabalho do professor, que corrobora com a quarta diretriz do PNE que aponta para a “melhoria da qualidade da educação”, está, mesmo que de forma indireta, associada à formação de professores. A melhoria da qualidade da educação básica passa necessariamente, entre outros aspectos, pela “[...] formação dos professores, sua carreira e perspectivas profissionais” <sup>14</sup>.

Sobre a relação docente e formação, há um distanciamento entre a academia e as produções científicas, com as práticas docentes, o que confirma a hipótese de que a formação em níveis de pós-graduação não é motivada apenas para crescimento profissional, a nível de agregar conhecimento para desenvolver uma melhor prática <sup>15</sup>.

Apesar de ambos os Planos se aproximarem em relação as suas metas em relação a valorização e formação docente, que vem sendo discutidas há muitos anos fruto de reivindicações docentes, na prática existe um distanciamento das ações, pois observa-se ainda inconsistência na resolução dessa problemática.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das reflexões analisadas, as propostas contidas no PNE e as do PME do município de Petrópolis precisam ser consideradas na prática cotidiana dos docentes, para efetivação das políticas educacionais.

A partir da análise sobre a valorização docente, fica claro que enquanto o quadro do magistério não abarca um plano de carreira que valorize seus profissionais, iremos continuar percebendo um esvaziamento do quadro de docentes para outras profissões de maior prestígio social. Em consequência, aumenta-se a oferta de empregos na área educacional, tornando fácil o acesso à profissão, atraindo professores com menor qualificação profissional.

As metas propostas para a formação deve ser uma preocupação e, também responsabilidade, de todos os envolvidos no contexto, ou seja, professores e gestores do sistema educacional ao qual se insere, uma vez que são ganhos efetivos e valiosos para o processo ensino x aprendizagem e, por fim, entendendo que o processo de educação continuada deve acontecer continuamente, existindo no trabalho, pelo trabalho e para o trabalho.

Outra preocupação está em compreender o momento social, econômico, político e cultural em que as ações propostas são expostas, é perceber os diversos atravessamentos, que não contribuem para o avanço no saber e fazer docente, mas sim mantém por muitos anos, as mesmas transformações no cenário educacional.

A formação e valorização docente têm relação direta com a qualidade do ensino sendo necessário pensar a educação para além das metas estabelecidas no PME, com propostas de melhoria pessoal e profissional do professor, além da responsabilização dos gestores com a garantia dos padrões de qualidade da educação. Em suma, na execução do PME é preciso pensar e executar ações sólidas para a efetividade das políticas de formação e valorização do trabalho docente.

## REFERÊNCIAS

1. BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988.
2. Brasil. [Plano Nacional de Educação (PNE)]. **Plano Nacional de Educação 2014-2024** [recurso eletrônico]: Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. – Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2014.
3. BRASIL. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, 1996.
4. PETRÓPOLIS. **Lei nº 6870, de 3 de agosto de 2011**. Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Pública Municipal de Petrópolis-RJ, estabelece normas de enquadramento, institui nova tabela de vencimentos e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, Petrópolis, Rio de Janeiro, Ano XIX, nº 3.792, 4 ago. 2011, p. 1.
5. PETRÓPOLIS. PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO - **Lei nº 7334, de 23 de julho de 2015**. Dispõe sobre a aprovação do Plano Municipal de Educação Para o próximo decênio e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, Petrópolis, Rio de Janeiro, Ano XIV, nº 4.751, 24 jul. 2015, p. 1-17.
6. MAINARDES, Jefferson. (2006) **Abordagem do ciclo de políticas: uma contribuição para a análise de políticas educacionais**. Educação e Sociedade. Vol. 27. n. 94, jan./abr. p. 47- 69.
7. [BRASIL. Lei n. 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova a Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Brasília, 2014.](#)
8. ENS RT, RIBAS MS, DONATO SP, OLIVEIRA JL. **Plano nacional de educação, formação e valorização de professores na escola básica: contradições e impactos**. Revista Educação e Cultura Contemporânea, v. 13, n. 33
9. BRASIL. **Lei n.12.796, de 04 de abril de 2013**. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 abr. 2013b, p.1. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12796.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12796.htm) >. Acesso em: 17 ago. 2018.
10. Conselho Nacional de Educação. **Resolução CNE nº 03/97**. Câmara de Educação Básica. Diretrizes Nacionais para os Novos Planos de Carreira do Magistério dos Estados, do Distrito

Revista Conhecendo Online: Ciências da Saúde  
Abril de 2020, v6, n1  
ISSN: 2359-5256 (Online)

Federal e Municípios. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>. Acesso em 02 mai. 2011.

11. GATTI, B. A. Análise das políticas públicas para formação continuada no Brasil, na última década. **Revista Brasileira de Educação**. Rio de Janeiro: ANPED, v.13, 2012. p.57-70.

12. HORA, Dayse; COELHO, Lígia Martha C. da Costa. **Políticas públicas de educação integral em jornada escolar ampliada e trabalho educativo: docência questionada ou precarização do trabalho docente?** UNIRIO, 2010.

13. [LÜDKE, Menga. O educador: um profissional? Revista da Faculdade de Educação.UFF. jan.dez.1983.](#)

14. GATTI, Bernadete A.; BARRETO, Elba Siqueira de Sá; ANDRÉ, Marli E. D. de Afonso. **Políticas docentes no Brasil: um estado da arte**. Brasília, DF: UNESCO, 2011.

15. TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

16. <http://www.observatoriodopne.org.br/uploads/reference/file/439/documento-referencia.pdf>  
> Acesso em: 18 ago. 2018.