**ESTRATÉGIA E REMUNERAÇÄO DOS DOCENTES NO BRASIL**

Magno Fernando A. Nazaré¹

**RESUMO**

O Brasil aparece como um dos países com pior atratividade pelo magistério devido os Baixos, salários, insatisfação com o trabalho e desprestígio profissional vêm afugentando os docentes da carreira do magistério na educação básica, fazendo com que aqueles que já se encontram nela busquem alternativas fora da profissão (como a iniciativa privada oua docência do ensino superior) infelizmente esse tema não parece até agora motivo de discussões no âmbito político de forma que procurem soluções ou melhorias. Esse artigo busca analisar e compreender as implicações dessa remuneração para o trabalho docente. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de caráter bibliográfico-documental com base em pesquisas relacionadas à remuneração docente e documentos relativos à temática elaborados por organismos internacionais. pretende discutir os salários e formas de remuneração de docentes do Brasil, uma vez que parece evidente que a baixa remuneração contribui para que problemas antigo das escolas brasileiras continuem sem solução: como a falta de profissionais capacitados para atuar no setor educacional e a inferior qualidade do ensino.

**PALAVRAS CHAVE:** Estratégia, Valorização Docente, Remuneração.

1. **INTRODUÇÃO**

No ambiente da economia brasileira onde as necessidades dos consumidores, frequentemente são postas como fator determinante para a tomada de decisão, os gestores educacionais se veem obrigado a adotar medidas que assegurem a captação e satisfação dos clientes em foco(alunos). Uma das ferramentas que auxiliam nessas tomadas de decisão é o diagnostico organizacional, que possibilita ao educador identificar pontos fracos e pontos a melhorar, assim como, uma visão geral de sua remuneração no Brasil, dando mais segurança para a tomada de decisões como de contratação e demissão.

Conduzir um processo de diagnóstico segundo Silva (2000), não é meramente seguir um conjunto de passos predeterminados, mas reconhecer que existem perguntas que estão sem respostas, estudar alguns conceitos, apropriar-se deles, reconhecê-los na própria atuação e chegar a uma conclusão e a um plano sobre como colocá-los em prática.

A abordagem sistêmica dos fatores internos da economia e educação brasileira é o fator principal que possibilita atingir os objetivos desenhados pelos gestores. Por meio dos dados de cada área e analisados com o objetivo de descobrir as potencialidades não exploradas e as fraquezas. Na montagem de diagnostico para construção do artigo poderá ser feitas mudanças, nas técnicas utilizadas e criação de novas técnicas com a intenção de maximizar o potencial identificado de emprego no Brasil.

É observado à necessidade de montar um planejamento para auxiliar na tomada de decisões, assim como, criar ferramentas para prover ao gestor um controle sobre suas ações futuras e presentes quanto ao salário dos professores.

Quais as estratégias que serão adotadas, visando um ganho competitivo no mercado de atuação dos professores ?

1. **CONTEÚDO**

Para realizar a reflexão a cerca do salário e formas de remuneração dos professores no Brasil, se faz necessário levantamentos de informações, para plano de ação e acompanhamentos, o que completaria um ciclo básico para composição do salário e remuneração, baseados nos estudos realizados.O processo consiste na estruturação de informações mínimas para aprovação da ideia de um projeto de piso salarial, como o escopo, tempo, custo, risco, qualidade, aquisições de serviços, comunicação e integração.

Os Dados precisam ser consolidados nos resultados, de prestação de contas, com a tabulação dos dados referentes às avaliações que ocorrerá de acordo com o objetivo, será realizada o cruzamento dos dados para comparação e visualização estatística simplificada por meio de números, tabelas e gráficos e análises.

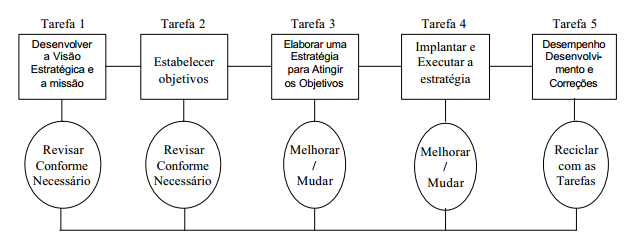
De acordo com Kotler (2000), o planejamento é o desenvolvimento de um plano de ação para cada um de seus negócios, visando atingir os objetivos propostos no longo prazo, considerando a sua posição no setor e fazendo uso de suas habilidades erecurso.

Nos últimos anos, as mudanças do meio externo tornaram mais complexas e variadas. O ambiente e levou basicamente a dois caminhos: acompanhar as modificações da sociedade, acompanhando a direção das mudanças e tendências de mercado em geral, ou procurar prever essas tendências e se antecipar a elas. (BERNDT & COIMBRA, 1995).

Por esse motivo, qualquer organização que queira se manter ativa e competitiva no mercado, deve possuir um planejamento ativo, atualizado e continuo podendo assim se prevenir para as constantes mudanças do mercado e aproveite melhor as oportunidades. Caso contrário vai apenas reagir ao ambiente em que sua administração está inserida.

O planejamento, sendo estratégico, aumenta o grau de acertos de uma empresa em relação as ações e estratégias a serem adotadas, consequentemente aumenta também o grau de cumprimento dos objetivos. (SCRAMIM & BATALHA, 1997).

O mercado da educação e afins, é altamente competitivo, como metodologia, para processo de elaboração e implementação de estratégias para adequação e valorização do profissional docente envolve cinco tarefas, delineadas na figura abaixo:



Portanto, os educadores tem que ter ações comprometidas com novos conhecimentos, competências e habilidades que requerem uma tomada de atitude, o caminho será longo, mas iniciá-lo representa comprometimento com as propostas e objetivos de salários e remuneração adequados.

Com o incremento da globalização de economia, os processos produtivos e as relações de trabalho sofrem mudanças significativas e rápidas, especialmente no sentido de um:

“Desenvolvimento de uma nova lógica das relações de trabalho,fundamentada nos princípios da mobilidade, da empregabilidade e da contribuição para os resultados estratégicos da organização” (Capelli, 1999)

Torna-se central, também: a “utilização de novas ferramentas de apoio aos processos de gestão, sobretudo com o desenvolvimento da Tecnologia da Informação e da Comunicação – TIC” (idem);

Movido a conhecimento e inovação.

Concorrência Especializada.



Amplo e Diversificado

Sistêmico

Houve com isso mudanças nos paradigmas da gestão de pessoas na educação, incluindo o termo gestão de talentos, retenção de talentos e adaptabilidade organizacional, sendo dada maior ênfase no comportamento humano e em instrumentos voltados para a adaptação construtiva de grupos.

Portanto o mundo organizacional em educação: Trabalho e Comportamento Humano nos espaços educativos são fatores que possuem uma dimensão quantitativa/financeira é medido em termos de horas dedicadas (tempo), salário ou eficiência, servindo como indicador do desenvolvimento, articulando-se a diversos conceitos e fatores, como:mercado, riqueza, propriedade, inclusão, exclusão, qualidade de vida, dentre outros, tornando-os interdependentes e passíveis de constar como fatores de desenvolvimento econômico e institucional.

A globalização acabou com o emprego e desestabilizou o mundo do para refletir, trabalho, causando danos às organizações e às instituições humanas, além de alterar o comportamento organizacional.

Toda carreira começa e termina no próprio indivíduo, para começar a se pensar em construção de uma carreira, deveu observar o processo de socialização do indivíduo, Não devemos esquecer que devemos observar o processo de socialização do indivíduo, as formas como ele aprendem e socializam bem como as habilidades se competências já identificadas e utilizadas por ele.

Deve-se, também, estabelecer quais as metas pessoais de cada um para suas vidas, especialmente no que tange à imagem projetada para o futuro mais distante que se pode imaginar. O planejamento depende do Auto-conhecimento, do Auto-desenvolvimento e da Auto-Gestão.

Há uma necessidade na formação de professores, planejamento de carreira que é a reflexão sobre as ações que pretendemos realizar para alcançarmos nossos objetivos, a gestão é a administração destas ações em nosso cronograma, em nossa rotina diária. A gerência do planejamento o mantém constantemente atualizado e em sintonia com as mudanças de nossa realidade, conferindo-lhe maturidade e longevidade.

Faz-se necessário uma definição de objetivos, estabelecimento de metas, definição de estratégias e gerenciamento do planejamento das carreiras docentes.

Um problema levantado na educação foi a dificuldade em conseguir separar as relações de pessoas físicas e jurídicas, para a obtenção de planejamento, para possibilitar identificar o rendimento da produção de trabalho.

Outra questão abordada fé à necessidade imediata da capacitação dos professores sobre a área de planejamento e estão na busca deste treinamento para utilizarem a técnica em sua atuação.

Mais se observa é que os mesmos, não estão realizando o controle sobre sua renda. Não se sabe informar os seus custos, o que os tornam reféns para investimentos na carreira e o desenvolvimento profissional. Há pouca visão do mercado local no Brasil para gestão de pessoas em educação.

Torna-se evidente o grande custo social da globalização decorrente da falta de informações científicas e tecnológicas, do serviço de assistência técnica, e de orientações globais. A necessidade de continua incorporação de novas áreas, esconde grandes custos com desenvolvimento pessoal e profissional.

O indivíduo deve ser necessariamente responsável pelo seu desempenho e sua monitoração, na carreira. Será essencial uma auto avaliação do desempenho, onde cada pessoa se avalia constantemente quanto a sua performance, eficiência e eficácia, tendo em vista determinados parâmetros estabelecidos e alinhados de acordo com o conhecimento de causa, negócio e processo de área. Avaliando também, quais as necessidades e carências pessoais para melhorar o desempenho, quais os pontos fortes e os fracos, as potencialidades e as fragilidades, e o que é preciso reforçar para a melhoria dos resultados pessoais e profissionais.

Propõem-se planos de ação, distinguindo o que é prioritário em suas atividades e serviços para garantir resultados no negócio. O educador como não possui conhecimento especializado para projetar, manter e desenvolver um plano sistemático de avaliação das pessoas, o entra com a função de montar, acompanhar e controlar os sistemas de planejamentos.

**CONCLUSÃO**

Na historia brasileira a questão do preparo de professores, salário e remuneração surge de forma explícita após a independência, quando se cogita da organização da instrução popular. A partir daí,verifica-se a questão pedagógica em articulação com as transformações que se apresentaram na sociedade brasileira ao longo dos últimos dois séculos (FILHO, 1995).

Vivenciamos uma intensa transformação na sociedade, onde as relações do mundo do trabalho estão cada vez mais excludentes, deixando para trás uma parte considerável de pessoas sem empregos e a margem da sociedade. Essas marcas deixadas na sociedade em função da expansão do capital e da globalização chegam á educação com grande força. Com este novo modelo de produção, a formação necessária para que as pessoas consigam adquirir um mínimo de conhecimento para atuar nesse novo sistema é constantemente discutido, tanto nas escolas quanto nos cursos de formação de professores.

Ao retratarmos a contextualização histórica do curso de Pedagogia no Brasil, onde foi marcado pela dicotomia entre o licenciado e o bacharelado, percebemos claramente a indefinição da função e do papel do pedagogo, que per passa várias modificações históricas, de legislação e concepções educacionais, e que atualmente ainda está em discussão atingindo o salário. (SAVIANI, 2008).

A questão da formação de professores não pode ser dissociada do problema das condições de trabalho que envolve a carreira docente, em cujo âmbito devem ser equacionados, as questões do salário e da jornada de trabalho. Com efeito, as condições precárias de trabalho não apenas neutralizam a ação dos professores, mesmo que fossem bem formados.Tais condições dificultam também uma boa formação, pois operam como fator de desestímulo à procura pelos cursos de formação docente e à dedicação aos estudo

**REFERÊNCIAS**

ASHELY P.A.(coord.),2002. **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios**.,São Paulo, Saraiva.

CAPPELLI, Peter. **The New Deal at Work. Boston: Harvard Business School Press**, 1999

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração** *–* Edição Compacta.3ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO – Lei nº 10.406/2002

CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR – Lei 8.078/1990

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – Decreto Lei nº 5.452/1943

FERNANDES, Ana Cláudia Terence. **Planejamento estratégico como ferramenta de competitividade na pequena empresa: desenvolvimento e avaliação de um roteiro prático para o processo de elaboração do planejamento**. 2002. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) – Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo. São Paulo,2002.

FILHO, Scheibe, AGUIAR, Márcia Ângela. **Formação de profissionais da educação**

KOTLER, Philip. **Administração de marketing: a edição do novo milênio**. Tradução Bazán tecnologia e Linguística; Revisão técnica Arão Sapiro. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2000

LEI COMPLEMENTAR nº 123/2006 (Lei Geral das EPP e ME)

LÉVY, P. **As Tecnologias da Inteligência – O Futuro do Pensamento na era da Informática**, Ed. 34, 1998.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MINTZBERG, H.; AHLSTRAND, B.; LAMPEL, J. (2001). **Safári de estratégia: um roteiro pela selva do planejamento estratégico**. Porto Alegre, Bookman.

**no Brasil: O curso de pedagogia em questão.**SAVIANI, D. **Transformações do capitalismo, do mundo do trabalho e da educação** in

SAVIANI, Dermeval. **A pedagogia no Brasil: história e teoria.** Campinas, SP:Autores Associados, 2008. (Coleção Memória)

THOMPSON JR., A. A.; STRICKLAND III, A. J. (2000). **Planejamento Estratégico: elaboração, implementação e execução**. São Paulo, Pioneira.