

O que o seu município tem feito para valorizar e reconhecer as(os) professoras(es)?

As(os) professoras(es) são o fator intraescolar com maior impacto na aprendizagem. Quando estão desmotivadas(os), toda a rede sente o impacto. **Valorizar as(os) profissionais da educação é um passo importante para reverter esse cenário.**

QUAIS DESTES DESAFIOS SUA GESTÃO ENFRENTA?

Altos índices de afastamento por questões de saúde mental

Falta de professoras(es), especialmente em escolas de maior vulnerabilidade

Pouca confiança e diálogo entre as(os) profissionais e a Secretaria

Defasagem tecnológica e baixo desenvolvimento de competências digitais

Falta de formação adequada e acompanhamento pedagógico das(os) professoras(es)

Ambientes escolares pressionados por turmas numerosas e infraestrutura deficitária

Despreparo para atender estudantes com deficiência

Dificuldade em elevar o desempenho das(os) estudantes e indicadores de aprendizagem

Rotatividade e descontinuidade pedagógica por contratações temporárias



CONHEÇA QUATRO DECISÕES ESTRATÉGICAS QUE SUA GESTÃO PRECISA TOMAR PARA AVANÇAR, GARANTINDO EQUIDADE:

1

Estruturar a carreira

Realizar diagnóstico com previsão da demanda de professoras(es) e organizar concursos públicos regulares, com provas práticas e processos transparentes.

Regulamentar o estágio probatório para induzir melhorias na formação das(os) professoras(es) ingressantes.

Reduzir a dependência de contratações temporárias e qualificar os processos quando for necessário.

Assegurar uma política remuneratória justa e competitiva, com reajustes regulares e valorização decorrente do reconhecimento e da evolução na carreira, para uma progressão atrativa.

2

Garantir condições de trabalho e promover valorização

Regulamentar e garantir que um terço da carga horária docente seja usado em planejamento, avaliação e preparação.

Implementar políticas de saúde e bem-estar, com canal aberto de escuta e acompanhamento psicológico, quando necessário.

Assegurar o quadro ideal de profissionais dentro da escola e implementar uma política de substituição docente imediata para evitar perda de aprendizagem.

Garantir infraestrutura básica adequada, que favoreça as práticas pedagógicas e o bem-estar de toda a comunidade escolar.

Oferecer incentivos e gratificações para profissionais que atuam em escolas mais vulnerabilizadas.

Reconhecer e celebrar o trabalho das(os) educadoras(es), divulgando experiências de sucesso em programas e canais oficiais.

Fomentar a diversidade nas equipes escolares, adotando políticas de inclusão que garantam representatividade.

3

Investir na formação e no desenvolvimento profissional

Estruturar programas de formação continuada alinhados ao currículo e às necessidades locais baseados em evidências e dados da própria rede (ex: SAEB, avaliações internas).

Promover mentoria entre pares ou com professoras(es) experientes de outras redes.

Promover formação para o desenvolvimento de competências digitais e socioemocionais e adoção de metodologias ativas na prática docente.

Durante as formações, garantir o olhar para uma educação antirracista, inclusiva, acolhedora e conectada à cultura local.

Criar parcerias com universidades, institutos e programas de excelência para ampliar e qualificar a oferta de formação continuada.

Reconhecer a formação continuada como parte do desenvolvimento da carreira, garantindo assiduidade e participação ativa de professoras(es).

Implementar uma política de acompanhamento pedagógico com observação de sala de aula, ciclos de feedback e aproximação da Secretaria.

4

Construir uma cultura de diálogo e pertencimento

Instituir espaços permanentes de diálogo e escuta entre professoras(es), gestoras(es) e Secretaria, como comitês, canais diretos e escutas estruturadas.

Promover uma comunicação transparente sobre metas, resultados e decisões da política educacional com linguagem acessível e narrativas consistentes.

Engajar as equipes escolares em processos de coautoria de metas e indicadores da rede, como planejamento estratégico e PPP das escolas, fortalecendo o pertencimento e propósito coletivo.

Garantir espaço semanal na agenda para visitar escolas e se aproximar das(os) professoras(es) no dia a dia.

Estas cidades mostram que é possível



ONDE

Joinville (SC)



O QUE FEZ?

Qualificou concursos públicos com a adoção de prova prática, priorizou a alocação de professoras(es) em escolas vulneráveis com a criação de gratificações e implantou um programa de formação continuada articulado ao currículo e às avaliações de aprendizagem. Essas medidas contribuíram para que o município alcançasse os **melhores resultados do Ideb entre cidades com mais de 500 mil habitantes (7,0 nos anos iniciais e 6,0 nos finais, em 2022 e 2023).**

Recife (PE)

Com iniciativas estruturadas entre 2008 e 2023, além de já ter uma política de bonificação bem estabelecida, com metas individuais para as escolas e pagamento proporcional a toda a equipe (podendo chegar a um 14º salário), criou um programa de bem-estar e um espaço de referência para profissionais da rede. O espaço oferece serviços de psicoterapia, fonoaudiologia, fisioterapia, massoterapia, musicoterapia e práticas integrativas como ioga, biodança e meditação. O incentivo e o suporte contribuíram para um **avanço consistente no Ideb nos últimos dez anos (2013-2023): nos anos iniciais, passou de 4,2 para 5,5; nos anos finais, de 3,2 para 4,8.**

Rio de Janeiro (RJ)

Regulamentou, em 2022, a Premiação por Resultados de Aprendizagem, que concede gratificação adicional a profissionais efetivos das escolas municipais com base no desempenho de estudantes. Na etapa dos anos finais, **mais de 70% das unidades escolares atingiram suas metas**, evidenciando avanços no engajamento docente e nos resultados educacionais da rede.

Fontes: Educação Já Municípios: Recomendações de Políticas Educacionais para as Gestões Municipais 2025-2028 | Todos pela Educação | 2024 • Effective Teacher Policies: Insights from PISA | OECD | 2018 • Education in Brazil: An International Perspective | OECD | 2021 • Planejamento Estratégico de uma Secretaria de Educação: Recomendações para as Gestões Municipais | Todos Pela Educação | 2025 • Lei nº 14.817, de 16 de janeiro de 2024 | Governo Federal | 2024 • Premiação por Resultados de Aprendizagem 2022 | Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro | 2023 • Relatório Global de Professores: Abordar a Escassez sobre Professores e Transformar a Profissão | UNESCO; International Task-Force on Teachers for Education 2030; Fundação SM | 2025 • Resultados da Educação e Premiação por Resultados de Aprendizagem | Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro | 2023

LIDERANÇAS & LEGADOS: LIDERANÇAS POLÍTICAS PELA EDUCAÇÃO

Este material tem como importante fonte uma série de entrevistas realizadas entre dezembro de 2024 e fevereiro de 2025 com prefeitas(os) e secretárias(os) de Educação de diferentes regiões do Brasil, com o objetivo de registrar experiências de gestão e contribuições para a área da educação.

Nosso agradecimento às lideranças que participaram deste projeto:

Ana Paula Nunes da Silva (PB), Antônia Rodrigues da Silva (AM), Diego Calegari Feldhaus (SC), Frederico da Costa Amâncio (PE), Gilberto Kassab (SP), Ivo Ferreira Gomes (CE), Júlio César da Costa Alexandre (CE), Luziane Solon (PA), Maria Eunice do Nascimento Pessoa (PB), Priscila Gambale (SP) e Renan Ferreirinha (RJ).

O Centro Lemann é um centro internacional de referência em liderança na educação. Sua missão é fortalecer o compromisso e a capacidade de lideranças políticas, educacionais e escolares de promover Educação Básica com qualidade e equidade no Brasil e no Sul Global.

Todos os direitos reservados. É permitida a reprodução total ou parcial desta obra, desde que citadas a fonte e a autoria. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

Realização:



Parceria:

