

VALORIZAÇÃO DOCENTE EM MUNICÍPIOS PARANAENSES – BRASIL**Michelle Fernandes Lima**UNICENTRO – Brasil
mfernandeslima@yahoo.com**Simone de Fátima Flach**UEPG – Brasil
eflach@uol.com.br**Gisele Masson**UEPG – Brasil
gimasson@uol.com.br**Introdução**

Em tempos de crise política e econômica, a discussão a respeito da valorização dos trabalhadores em geral assume contornos nunca vistos, pois o avanço da lógica neoliberal se materializa na flexibilização da legislação trabalhista e nas justificativas sobre a necessidade de ajustes financeiros e contenção dos gastos públicos, fatos que colaboram para que a exploração dos trabalhadores ganhe novo fôlego. Nesse contexto político e econômico, a valorização de professores no Brasil é temática que interessa tanto aos profissionais, quanto aos gestores públicos e a sociedade como um todo, visto que os compromissos assumidos nesse campo afetam o planejamento político educacional, a vida dos trabalhadores, o desenvolvimento das atividades laborais e, conseqüentemente, a qualidade da educação oferecida à população.

A valorização docente precisa ser entendida como um conjunto de ações políticas que viabilizem e incentivem a formação desses profissionais (formação inicial e continuada), que ofereçam condições de trabalho adequadas para o desenvolvimento qualitativo da atividade docente e, ainda, que garantam aporte remuneratório aos trabalhadores.

Nesse sentido, é imprescindível a existência de documentos legais que organizem a carreira docente. No entanto, essa tarefa não é fácil no contexto brasileiro, visto que existem várias formas para a caracterização e contratação desses profissionais, questões que contribuem para a fragmentação e a fragilização da carreira docente. Essas questões se expressam nas inúmeras formas de organização de Planos de Carreira de Professores nos milhares de municípios brasileiros.

Em que pese a necessidade mínima de existência dos documentos legais denominados de Planos de Carreira em todos os municípios, a dimensão territorial e as diferentes concepções de gestão

pública dificultam tanto o levantamento desses documentos, quanto uma análise uniforme da questão em todo o país. Por isso, neste trabalho, apresentaremos uma parte da pesquisa desenvolvida no estado do Paraná, priorizando os seguintes aspectos: forma de ingresso na carreira e formação mínima exigida; jornada de trabalho e respectiva composição; estrutura e movimentação na carreira (promoções, progressões e interstícios); vencimento inicial nas diferentes titulações: nível médio, graduação, pós-graduação (lato sensu e stricto sensu).

O estudo da atratividade da carreira de professores se justifica por se tratar de cargo público e sujeito a definições políticas, de disponibilidade de recursos, entre outras questões.

Valorização docente nas redes municipais do Paraná

O estado do Paraná conta com 399 municípios, com uma população de 10.444.526 habitantes, e apresenta o Índice de Desenvolvimento Humano 0,749, ocupando a 5ª posição entre as 27 unidades federativas brasileiras. (ATLAS BRASIL, 2010).

O estado é dividido, pelo Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IPARDES), em dez mesorregiões geográficas. No estudo realizado, foi abordado duas regiões, a Sudeste, formada por 21 municípios, e a Região Centro- Oriental, formada por 14 municípios, totalizando em 35 municípios analisados.

As fontes de pesquisa foram o Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IPARDES), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Atlas Brasil, Data Pedia (perfil dos municípios brasileiros), Censo Escolar de 2016, informações disponíveis nas páginas oficiais dos municípios, editais de concursos e contato com o setor de recursos humanos das prefeituras para informação atualizada sobre a tabela salarial dos professores.

Para a análise dos dados, tomamos como principal referência a Lei nº 11.738, de 2008, a qual estabeleceu um piso salarial profissional nacional, para uma jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, para um profissional com formação em nível médio. Além disso, consideramos o Produto Interno Bruto (PIB) per capita, de cada município, assim como o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM).

Em relação à forma de ingresso na carreira e formação mínima exigida, identificamos que, dos 35 planos de carreira analisados, em 6 deles há a possibilidade de outras formas de seleção e contratação pública, por tempo determinado, por meio de processo seletivo simplificado, em caráter excepcional, para suprir necessidades de provimento temporário e de substituição emergencial de titulares do cargo. Nos demais municípios, o concurso público é definido como a principal forma de ingresso na carreira docente.

Sobre a formação mínima exigida para o ingresso, observamos que 14 municípios da Região Centro-Oriental admitem a formação em nível médio, modalidade normal. Já na Região Sudeste, 4 municípios exigem licenciatura plena em Pedagogia.

Em relação à jornada de trabalho, em 33 municípios, os professores são contratados para 20 horas, para os anos iniciais, com possibilidade de mais 20 horas suplementares. Exceto em dois municípios, em que os professores devem cumprir uma jornada de trabalho de 25 horas. Sobre a horatividade, os municípios cumprem o estabelecido na Lei nº 11.738/2008.

Nos planos de carreira docente, dos 35 municípios, identificamos uma variedade de termos e significados em relação à estrutura e movimentação da carreira. Dos 35 municípios, 15 planos consideram como último nível e/ou classe a pós-graduação *stricto sensu* (mestrado/doutorado), os demais a especialização *lato sensu*.

Vencimentos médios (reais) no início da carreira e no final das ascensões do professor são apresentados na Tabela 1, para as mesorregiões Sudeste e Centro-Oriental do Paraná.

Tabela 1 – Vencimentos médios por níveis de formação e ascensões para as Mesorregiões Sudeste e Centro-Oriental do Paraná -2017 (R\$)

Carreira	Mesorregião	Médio	Superior	Especialização	Mestrado e Doutorado
Inicial	Centro-Oriental	1.160,78	1.369,84	1.501,71	1.655,79
	Sudeste	1.205,05	1.520,85	1.702,63	1.768,21
Final	Centro-Oriental	1.916,83	2.312,06	2.554,15	2.819,96
	Sudeste	1.648,05	2.122,83	2.388,13	2.475,88

Fonte: Dados das tabelas salariais dos professores das redes municipais investigadas.

Tabela 2 – Vencimentos médios por níveis de formação e ascensões para as Mesorregiões Sudeste e Centro-Oriental do Paraná -2017 (€)

Carreira	Mesorregião	Médio	Superior	Especialização	Mestrado e Doutorado
Inicial	Centro-Oriental	295,567	348,799	382,377	421,610
	Sudeste	306,839	387,250	433,536	450,235
Final	Centro-Oriental	488,078	588,714	650,357	718,039
	Sudeste	419,639	540,531	608,084	630,427

Fonte: Dados das tabelas salariais dos professores. Conversão em euros, realizada no dia 16 de janeiro de 2017, cotação: (€) 3,923.

Os vencimentos iniciais e finais das duas regiões apresentam diferenças aparentemente significativas. Além disso, a região Sudeste apresenta médias iniciais aparentemente maiores que a Centro-Oriental, no entanto, ocorre o contrário para o final de carreira.

Conclusões

No que se refere ao requisito *remuneração proporcional à formação com equiparação às demais profissões de formação equivalente*, se considerarmos o vencimento inicial com formação de nível superior nos 35 municípios, temos valores entre R\$ 1.032,87 (menor) / € 262,997 a R\$ 1.738,47 (maior) / € 442,662.

A rede municipal com o maior vencimento inicial, para formação superior, para 20 horas de trabalho é de R\$ 1.738,47/€ 442,662, o que equivale a menos de 1,5 do salário mínimo do Paraná. Se considerarmos 40 horas teremos um valor de R\$ 3.476,94/€885,325, no entanto, esse é o maior vencimento, pois o menor, para 40 horas, com nível superior, é de R\$ 2.065,74/ € 525,994, não chegando a 2 salários mínimos.

A valorização docente, no que se refere aos maiores vencimentos, não está diretamente relacionada com os melhores resultados do PIB per capita e o IDHM nos municípios investigados. Esse dado indica que, além do desenvolvimento econômico e social, há outros elementos que podem interferir na valorização do professor como, por exemplo, o interesse político do gestor municipal.

Referências

ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO BRASIL. Perfil estadual. 2010. Disponível em: <http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_uf/parana> Acesso: jan/2018.

BRASIL. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008**. 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm> Acesso em: 15 fev. 2017.