

A REMUNERAÇÃO DOCENTE NOS PLANO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DO PARANÁ E MATO GROSSO DO SUL APÓS A APROVAÇÃO DO PNE (2014)

Andréia Vicência Vitor Alves

Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), Dourados-MS, Brasil;
andreiaalves@ufgd.edu.br

Andrêssa Gomes de Rezende Alves

Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), Campo Grande-MS, Brasil;

andressa.alves@uems.br

Andréa Barbosa Gouveia

Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba-PR, Brasil;
andrea-gouveia@uol.com.br

Introdução ao problema

Conforme Dourado (2016), a discussão sobre a valorização dos profissionais da educação tem sido elemento de vários olhares, proposições e lutas políticas. Ela envolve, de maneira articulada, a formação inicial e continuada, carreira, remuneração e condições de trabalho. Essas condições são indispensáveis para a qualidade social da educação na rede pública de ensino considerando professores e estudantes como sujeitos do processo (Gouveia e Ferraz, 2020).

Nesta perspectiva, o Plano Nacional de Educação (PNE (2014) estabeleceu entre as metas para a década 2014-2025 compromissos com a valorização dos professores e requereu o alinhamento dos Planos Estaduais, Municipais e Distrital de Educação a ele. Tanto o PNE (2014) como o Plano Estadual de Educação de Mato Grosso do Sul (PEE/MS) e do Paraná (PEE/PR), em vigência, prevêem compromissos com a valorização por meio da formação inicial e continuada (meta 15 e 16), do Piso Salarial Profissional Nacional - PSPN (meta 17) e dos planos de carreira (meta 18). E esse estudo versa sobre a meta 17, buscando apreender como a remuneração docente tem sido garantida no PEE/MS e PEE/PR, buscando evidenciar sua intersecção com o PNE (2014) e avaliar a efetividade destes na materialização das metas.

Para tanto, trabalhou-se com pesquisa documental, utilizando como fontes: a Lei nº 13.005, que estabelece o PNE (2014); a Lei nº 4.621, que estabelece o PEE/MS e a Lei nº 18.492 que firma o PEE/PR, além das tabelas de remuneração atualmente em vigor nos dois casos.

Desenvolvimento

A meta 17 do PNE (2014) dedica-se à valorização dos profissionais da educação básica, com a finalidade de igualar o salário médio dos professores à renda de outros profissionais com a mesma escolaridade, esta se desdobra em quatro estratégias (Brasil, 2014): 17.1 constituição de um fórum permanente implantado pelo Ministério da Educação, até o final do primeiro ano de vigência deste Plano, com representação da União, dos estados, do Distrito Federal, dos municípios e dos trabalhadores da educação, para acompanhamento da atualização progressiva do valor do PSPN do magistério público da educação básica; 17.2 acompanhamento por meio do fórum permanente da evolução salarial a partir de indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), periodicamente divulgados pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); 17.3 implementação de planos de carreira aos profissionais do magistério das redes públicas da Educação Básica na três esferas da federação observados os critérios estabelecidos na Lei do PSPN (Brasil, 2008) com a implantação gradual do cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar. E a estratégia 17.4 propõe a ampliação da assistência financeira específica da União aos entes federados para implementação de políticas de valorização dos profissionais do magistério, com especial atenção ao PSPN.

Ao observar-se os casos estaduais pode-se identificar coerência, nos dois casos, entre o PNE e os PEE dado que, a meta 17 é replicada no PEE/PR e no PEE/MS tendo em vista valorizar os profissionais do magistério das redes públicas de educação básica para equiparar seu rendimento médio ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do 6º ano de vigência deste PEE (Brasil, 2014; Mato Grosso do Sul, 2014). As estratégias são também coerentes com a perspectiva nacional.

Especificamente o PEE/MS apresenta as seguintes estratégias para a meta 17: 17.1 constituir, no primeiro ano de sua vigência, fórum específico com representações de órgãos públicos, de trabalhadores (as) da educação e de segmentos da sociedade civil para acompanhamento da atualização do valor do PSPN do magistério público da educação básica, conforme o custo aluno; 17.2 dispôs sobre a valorização salarial, com ganhos reais, para além das reposições de perdas remuneratórias e inflacionárias, em busca da meta de equiparação, até o final do 6º ano de vigência do referido Plano, e de

superação em 20% da média salarial de outros profissionais de mesmo nível de escolaridade e carga horária, até o final de sua vigência; 17.3 tratou da criação de uma instância (observatório, fórum ou conselho) para diagnósticos, acompanhamento, proposições e consultas referentes à valorização dos profissionais da educação, a partir do segundo ano de sua vigência; 17.4 garantir a implantação e implementação de programas de saúde específicos para os profissionais da educação, sobretudo relacionados à voz, visão, problemas vasculares, ergonômicos, psicológicos e neurológicos, em parceria com órgãos da saúde (Mato Grosso do Sul, 2014). Essas estratégias estão em consonância com o PNE (2014), inovando em relação à participação da sociedade no fórum permanente, bem como na ideia de superação da remuneração dos profissionais da educação em relação outros profissionais de mesmo nível de escolaridade e carga horária em 20%.

O PEE/PR apresenta 5 estratégias para a consecução da meta 17: 17.1 proporcionar o avanço da política pública estadual de valorização de profissionais do magistério e igualar, quando possível, a sua remuneração média à remuneração média do quadro dos demais profissionais do Poder Executivo do funcionalismo estadual que possuam escolaridade análoga (Paraná, 2015). A estratégia reafirma a busca pela equiparação salarial, mas não define prazo, a ideia de quando possível parece não revelar esforço do estado para essa equiparação. 17.2 Acompanhamento da evolução salarial de profissionais da educação pública do estado realizado pela União, por intermédio de indicadores da Pnad, periodicamente divulgados pelo IBGE, para efeito de gestão da política salarial (Paraná, 2015). Não aborda a criação de Fórum para a realização desse acompanhamento como requer o PNE (2014), o que impossibilita a participação da comunidade, e principalmente dos professores; 17.3 almeja a implementação, no âmbito do estado e dos municípios paranaenses, de planos de carreira para os profissionais do magistério das redes públicas de Educação Básica, observados os critérios estabelecidos na Lei Federal n. 11.738, com vistas a implantação gradual do cumprimento da jornada de trabalho em uma única instituição escolar. 17.4 propõe assegurar ao menos o pagamento do PSPN a todos os profissionais do magistério em início de carreira de todos os sistemas de ensino paranaenses, observando também os critérios estabelecidos na lei federal; 17.5 garantir, conjuntamente com a União, a assistência financeira específica ao estado e aos municípios para implementação de políticas de valorização dos profissionais

do magistério, em particular do PSPN. A última década foi um período complexo em termos da conjuntura política e econômica no país, especialmente marcada por políticas de austeridade, o que significou um grande impasse para o cumprimento do PNE. Os relatórios de monitoramento do PNE tem evidenciado a diminuição da diferença entre a média salarial do magistério e demais trabalhadores, porém especialmente, por uma combinação de pequeno incremento nas médias de remuneração dos professores em âmbito nacional, porém com forte queda dos salários dos demais trabalhadores com a mesma formação (INEP, 2024).

Nos casos do Paraná e do Mato Grosso do Sul, em termos salariais, observa-se um movimento divergente, ou seja, piora do indicador decorrente de políticas locais, por exemplo, que têm ampliado o trabalho temporário com remunerações desiguais e descumprido os planos de carreira para os efetivos.

Tabela 1: INDICADOR 17A DO PNE: Percentual – BR, PR, MS

Local	Percentual 2014	Percentual 2023
Brasil	70,5%	86,9%
MS	106,6%	111,7%
PR	94,7%	89,7%

Fonte: INEP (2024)

Considerações finais

As estratégias do PNE (2014) têm em vista a implementação de políticas de valorização comprometidas com PSPN, carreira e participação dos trabalhadores no debate, elementos basilares da valorização salarial. O PNE/MS está em consonância com o PNE (2014), inclusive já possuía Plano de Carreira antes da elaboração do PEE. O PEE/PR também apresenta a maioria de suas estratégias consoantes ao PNE (2024), contudo não estipula prazo para a equiparação salarial e não apresenta como estratégia de participação. Entretanto, ainda que os PEE elaborados no contexto de aprovação do PNE tenham promessas coesas, as políticas em curso, fortemente marcadas pelo contexto de austeridade, comprometeram a materialização dos planos em salários condignos.

Referências

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. **Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências.** Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm. Acesso em: 11 jan. 2024.

DOURADO, L. F. Valorização dos profissionais da educação - Desafios para garantir conquistas da democracia. **Retratos da Escola**, [S. l.], v. 10, n. 18, 2016. DOI: 10.22420/rde.v10i18.649. Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/649>. Acesso em: 11 jan. 2024.

GOUVEIA, A. B; FERRAZ, M. A. S. . A valorização do magistério como uma dimensão da qualidade da educação: uma mirada sobre o debate sindical. EM **ABERTO**, v. 33, p. 133-148, 2020.

MATO GROSSO DO SUL. Lei nº 4.621, de 22 de dezembro de 2014. Aprova o Plano Estadual de Educação de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de Mato Grosso do Sul**, Campo Grande, 2014.

PARANÁ. Lei nº 18.492 de 24 de junho de 2015. Aprovação do Plano Estadual de Educação e adoção de outras providências. **Diário Oficial do Estado do Paraná, Curitiba**, 2015.