ATRATIVIDADE DA CARREIRA DOCENTE EM PLANOS DE CARREIRA DE MUNICÍPIOS PARANAENSES

Geise Vivian Reisdoefer (PIBIC/CNPq)
Simone de Fatima Flach (Orientadora)
eflach@uol.com.br

Universidade Estadual de Ponta Grossa/ SECIHLA / DEED

Educação. Política Educacional.

Palavras-chave: Valorização do magistério, Plano de carreira, atratividade para carreira

Resumo

Este trabalho apresenta uma análise sobre a atratividade da carreira docente do Município de Ponta Grossa, tendo como objeto o Plano de Carreira do Magistério Municipal. Para mapear a questão realizou-se levantamento bibliográfico e normativo sobre a definição da carreira no país e no município. A análise focou o Plano de Carreira do Magistério do município de Ponta Grossa e evidencia a fragilidade tanto para a valorização quanto para a atratividade da carreira docente.

Introdução

Este trabalho se propõe a analisar os requisitos para atratividade da carreira docente no plano de carreira dos professores do município de Ponta Grossa. Para essa pesquisa realizou-se levantamento bibliográfico e documental a respeito da temática, para posterior análise. O referencial teórico-metodológico que norteou a investigação foi o materialismo histórico dialético, em auxilio a reflexão a respeito da exploração do trabalhador na sociedade capitalista.

A valorização dos professores necessita de muitas discussões, e para isto precisa considerar vários aspectos. Dentre esses aspectos nos ancoramos em Masson (2017) que elenca: remuneração proporcional a formação equivalente as demais profissões, ascensão da carreira de acordo com o tempo de serviço e titulação, alcance do topo da carreira a todos e não a minoria, progressão horizontal com interstícios curtos, valorização do professor de acordo com a sua titulação desde o início da carreira, dispersão salarial ao longo da carreira que garanta a atratividade e a permanência na profissão e consideração do custo de vida regional. Todavia, a partir das análises realizadas é possível inferir que tais requisitos estão muito distantes de se concretizar e contribuir para que a carreira seja realmente atrativa.

Revisão de Literatura

A partir do levantamento bibliográfico e normativo a respeito da carreira docente no Brasil, a pesquisa evidenciou a necessidade de analise a respeito da existência de Planos de Carreira do Magistério. O foco inicial da pesquisa era analisar vários municípios, mas, no entanto, em razão da dificuldade de acesso aos documentos, optamos em focar no município de Ponta Grossa.

Para tanto realizamos estudo a respeito da constituição histórica do município, o qual tem características específicas. Tais características influenciam os encaminhamentos políticos em todos os setores. Sobre essa questão destaca-se que Ponta Grossa é um município localizado na região centro-oriental do estado do Paraná e teve sua fundação em 15 de setembro de 1823. Sobre as questões educacionais destaca-se o avanço da oferta educacional nas escolas públicas, mantidas pelo governo do estado e pelo município. No contexto de avanço da oferta educacional, o trabalho evidenciou como os professores são, ou não, valorizados, questão que se expressa na existência de uma Lei que garanta o Plano de Carreira do Magistério, com previsões a respeito dos avanços em níveis e classes e/ou referências. Tais previsões impactam sobremaneira na atratividade da carreira docente.

Nesse sentido, além das previsões da Constituição Federal de 1988, que prevê dentre os princípios constitucionais a valorização dos professores, destaca-se as previsões da Lei nº 9394/96 e o Plano Nacional de Educação, Lei 13005/14 que dedica quatro de suas 20 metas aos professores, revendo dentre outras questões: formação inicial, formação continuada, valorização do profissional e plano de carreira. Entretanto, as ações governamentais não apontam para essas questões.

A educação é um reflexo de sua sociedade, determinada por seu momento atual econômico e político. É vista como a forma capaz de contribuir na transformação da sociedade e como auxilio na diminuição das desigualdades sociais. Quando se discute padrão de qualidade e valorização do profissional, faz-se diretamente uma relação entre o preparo do professor e de como seu trabalho é avaliado e recompensado.

Um problema evidenciado na pesquisa foi que a instituição do piso salarial de professores colaborou para que esse fosse considerado como teto. Nesse sentido, observou-se que os baixos salários e o desprestígio social colaboram para o afastamento dos profissionais da carreira docente, visto que a a atratividade está relacionada à remuneração docente.

Apesar de se reconhecer a necessidade de políticas públicas que considerem todas estas questões ainda se está distante de um plano de carreira ideal. Considera-se que a valorização docente precisa se constituir em centro das políticas públicas e educacionais, de modo a fortalecer tanto o ingresso quanto a permanência dos profissionais na carreira.

A Lei nº 9394/96 dispõe no artigo 62 sobre a formação de professores:

> A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura plena, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade normal. (BRASIL, 1996, s/p)

A legislação, diante da realidade em que se configura o quadro de profissionais do magistério, tenta resolver a questão da formação dos professores da educação infantil e dos anos iniciais. No entanto, ao reconhecer a formação em nível médio na modalidade normal, abre enorme possibilidade para que os gestores públicos, em especial os municipais, priorizem contratação desses profissionais em detrimento de profissionais mais qualificados. Ainda, essa iniciativa foi corroborada pela Lei nº 11738/2008- Lei do Piso Salarial Nacional para Professores, que prevê o piso com base na formação em nível médio.

Os planos de carreira, sejam de municípios ou de estados, precisam ter por escopo criar atratividade para a profissão docente. A remuneração é um aspecto fundamental para qualquer profissão, especialmente na sociedade capitalista em que vivemos. .

Em relação ao primeiro Plano de Carreira do Magistério de Ponta Grossa identificamos que ocorreu com a Lei nº 4213 de 03 de novembro de 1988. Até esse período a carreira do magistério estava ligada a legislação dos servidores públicos, Lei nº 3366 de 01 de julho de 1981. Desde então, a carreira docente no município passou por várias alterações. O atual plano de carreira, Lei nº 12.269 de 02 de setembro de 2015, é composto por 116 artigos. No Art. 6º está prevista a progressão, tanto horizontal quanto vertical. O avanço horizontal é a passagem de uma para outra referência dentro de um mesmo nível. O avanço vertical é a passagem de um para outro nível, mediante a habilitação do profissional. As progressões estão acompanhadas de alteração de remuneração.

Segundo o art. 47 o avanço vertical ocorre mediante formação e apresentação de títulos. O primeiro avanço só ocorrerá após o estágio probatório. O art. 49 se refere ao avanço horizontal, que é a passagem de uma referência para outra no mesmo nível, podendo ocorrer a cada dois anos desde que o profissional seja avaliado conforme os seguintes critérios: qualidade de trabalho, capacitação ou atualização, projetos publicados, disciplina, cooperação, pontualidade, iniciativa e criatividade e relacionamento no trabalho.

O plano apresenta dois grupos profissionais: o permanente e o transitório em extinção. No Art. 9º traz o quadro permanente composto pelos profissionais que prestaram os últimos concursos, formado por 4 níveis, A formação de magistério, B pedagogia ou normal superior e educação física, C espacialização e D mestrado, e 30 referencias. O Art. 10º refere-se ao quadro transitório que está em processo de extinção, ele é composto pelos professores de concursos antigos, este quadro contem 6 níveis, A formação de magistério, B magistério mais estudos adicionais, C licenciatura de curta duração, D licenciatura plena, E especialização e F mestrado, e 90 referencias.

O capítulo II trata dos vencimentos e remuneração, jornada de 20 e 40 horas. Quanto à remuneração essa á atualizada anualmente, conforme legislação nacional. A última atualização ocorreu em 2017, por meio do Decreto nº 13.052, de 22 de maio de 2017. Segundo esse decreto a remuneração a ser paga ao profissional do magistério situado no nível A, referência 1, com jornada de trabalho de 40 horas semanais, é de R$ 2.435,60 (dois mil, quatrocentos e trinta e cinco reais, sessenta centavos) enquanto no nível D referência 30, último nível e referencia, é de R$ 4.358, 86 (quatro mil, trezentos e cinquenta e oito reais, oitenta e seis centavos). O que nos leva a analisar que para um professor chegar a esse valor de remuneração, além da formação em mestrado, ele levaria 60 anos, dois anos para cada referência.

Considerando apenas as progressões ao longo da carreira é possível afirmar que a carreira é pouco atrativa, visto que a possibilidade de avanços se monstra quase que inexequível.

Resultados e Discussão

Os aspectos referentes a carreira, salário e a valorização dos profissionais docentes está presente no contexto da sociedade atual como uma questão de grande relevância, está atrelada a efetivação de uma educação de qualidade. Por essas razões a necessidade de debates mais intensos e urgência de reformas das

políticas públicas docentes para iniciar a mudança no quadro educacional nacional. A partir da análise do plano de carreira do magistério de Ponta Grossa observa-se que a carreira não é atrativa, um profissional com a mesma formação em outra carreira tem uma remuneração muito maior que um professor em qualquer nível da carreira.

Conclusões

As condições de trabalho do professor indicam desvalorização política e social. Destaca-se a necessidade de a carreira e do salário dos professores estarem de acordo com o valor e a importância que esses profissionais têm na sociedade, e também em igualdade com os demais profissionais de mesma formação. A questão salarial docente envolve elementos complexos, como o vencimento inicial e final, divididos em níveis e referências para a progressão na carreira, a remuneração é essencial para a atratividade e continuidade na carreira docência.

É de estrema importância enriquecer e aumentar os debates sobre as questões da atratividade da carreira dos professores, visto que o contexto político atual se encontra permeado por retrocessos em que as reflexões e debates são necessários.

Agradecimentos

Agradeço ao CNPq, agência financiadora por meio de Bolsa de Iniciação Científica, que possibilitou a realização da pesquisa. A professora Simone de Fatima Flach pela base técnica, auxilio mas pesquisas, suporte nas duvidas e direcionamento. Também a minha família pela compreensão do dia-a-dia e apoio nos momentos mais árduos.

Referências

BRASIL. Lei nº **9.394/96,** 20 de dezembro de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/l9394.htm>. Acesso em: 30 jun. 2018.

MASSON, Gisele. Requisitos Essenciais para a Atratividade e a Permanência na Carreira Docente. **Educação & Sociedade**, Campinas, mai.2017.

PONTA GROSSA. Lei nº 12.269, de 02 de setembro de 2015. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/pr/p/ponta-grossa/lei-ordinaria/2015/1226/12269/lei-ordinaria-n-12269-2015-dispoe-sobre-o-plano-de-empregos-carreira-e-remuneracao-do-magisterio-publico-municipal-de-ponta-grossa-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 24 ago. 2018.