A ATRATIVIDADE PARA O INGRESSO E PERMANÊNCIA NA CARREIRA DOCENTE EM MUNICÍPIOS DA REGIÃO CENTRO-ORIENTAL PARANAENSE

Letícia de Paula (PROVIC/ UEPG)
Simone de Fátima Flach (Orientadora)
eflach@uol.com
Universidade Estadual de Ponta Grossa/Departamentode Educação

Educação. Política Educacional

Palavras-chave: Política Educacional Municipal, Carreira docente, Atratividade, Plano de Carreira.

Resumo
O presente trabalho apresenta levantamento teórico e bibliográfico referente à atratividade para o ingresso dos professores na carreira docente. O foco específico para a análise foi o município de Ponta Grossa. A análise do Plano de Carreira do município demonstra que a carreira docente não é atrativa visto que, além do salário ser baixo (muito próximo o piso salarial nacional) a ascensão na carreira pode levar 60anos ou mais. Esses fatores nos levam a concluir que a carreira docente em Ponta Grossa é pouco atrativa, o que colabora para a desmotivação dos atuais e futuros profissionais da área.

Introdução

Ao longo deste trabalho, será possível compreender como se deu a trajetória para que a carreira docente chegasse a atual configuração, passando por inúmeras lutas e conquistas. Embora a discussão sobre a questão seja importante em um contexto que abranja vários municípios, o foco deste trabalho é o município de Ponta Grossa. Para a realização da pesquisa foi necessário atender os seguintes procedimentos: levantamento de referenciais teóricos bibliográficos para contextualizar e orientar os leitores assim como foi necessário realizar análise do Plano de Carreira deste município, para então trazer os resultados atingidos com a pesquisa.

Materiais e Métodos

A realização da pesquisa deu-se em três momentos, a saber: primeiramente foi necessário levantar questões a respeito da formação histórica, política, econômica e social do município de Ponta Grossa, a partir das produções disponíveis. A principal fonte de pesquisa para essa questão foi o acervo da Biblioteca Central da UEPG. Dentre as questões levantadas nesse momento, destacam-se a criação de escolas municipais, a oferta educacional, conforme dados obtidos no Censo Escolar, publicados pelo INEP, e a situação dos profissionais municipais de educação.

Em um segundo momento realizou-se um levantamento bibliográfico para compreender a história dos Planos de Carreira, bem como o Plano de Carreira para o município de Ponta Grossa. Com isso, foi possível a compreensão de que adocência é o trabalho dos professores e estes desempenham um conjunto de funções que ultrapassa a tarefa de apenas ministrar aulas. Porém a representação de carreira docente vem passando por mudanças com o passar do tempo, “É no momento da emergência da sociedade capitalista industrial liberal que nasce a

carreira no sentido moderno, antes dessa mudança cada indivíduo exercia função que sua origem social e tradição lhe tinham destinado" (CASTRO, OLIVEIRA, 2015, p. 31).

A partir da Constituição Federal de 1988, diversos documentos legais e normativos foram elaborados, indicando a necessidade de ter um foco especial para a valorização dos profissionais da educação. Dentre as questões indicadas em tais documentos, destacamos a existência de Planos de Carreira, de forma a favorecer tanto o ingresso quanto à permanência na profissão docente. Sob a égide de tais documentos Estados e Municípios passaram a elaborar planos de carreira assim como também adequando os já existentes às orientações nacionais.

É importante,destacar que as previsões legais e normativas que orientam para a existência de Planos de Carreira atrativos foram, sistematicamente, sendo elaborados em concomitância às reivindicações sociais, dentre as quais destacamos a atuação de Movimentos Sociais, Sindicatos e Associações Científicas. Com o estudo feito, verificou-se então a relevância que a atratividade docente tem sob a carreira docente. Com isso, ao longo da pesquisa, busquei explanar sobre a estruturação dos Planos de Carreira para a cidade de Ponta Grossa, entendendo como acontecem e quais são as contribuições que este oferece aos professores atuantes na rede de ensino.

É importante destacar que no contexto municipal de Ponta Grossa, a carreira docente nem sempre teve um Plano ou Estatuto próprio, visto que os professores estiveram vinculados até o ano de 1988 ao quadro geral dos servidores, quando foi aprovada a Lei nº 4213/88. Desde então inúmeras reformulações ocorreram na legislação municipal, tanto para atender orientações nacionais quanto para atender reivindicações e necessidades locais.

Quadro 1 – Principais Leis Municipais sobre Carreira do Magistério – Ponta Grossa – 1981 - 2015

Lei	Súmula
Lei 3366/81	Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Ponta Grossa
Lei 4213/88	Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Municipal de Ponta Grossa
Lei 6262/99	Aprova o Regimento do Quadro Próprio do Magistério Público da RME e o respectivo PCCS
Lei 6956/02	Aprova o Regimento do Quadro Próprio dos Profissionais da Educação da RME e respectivo PCCS
Lei 7720/04	Regimento do Quadro Próprio dos Profissionais da Educação da RME e o respectivo PCCS
Lei 10375/10	Dispõe sobre o Plano de Empregos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Ponta Grossa
Lei 12269/15	Dispõe sobre o Plano de Empregos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Ponta Grossa e dá outras providências

Fonte: Leis Municipais indicadas.
Nota: Dados organizados por Flach (2018), conforme pesquisa em andamento.

É importante destacar que, antes da Constituição de 1988, os professores estavam vinculados à legislação específica dos demais servidores do município,

visto que naquele momento histórico não havia exigência legal sobre a existência de Planos de Carreira.

Através dos estudos foi possível à compreensão de como os professores tiveram a sua origem, bem como se encontra estruturado o quadro de profissionais que fazem parte da rede municipal de ensino do município de Ponta Grossa, identificando a importância que os Planos de Carreira têm para a valorização docente destes.

Ainda colaborando com as discussões a respeito da Valorização da Carreira, Masson (2017, p. 859 e 860) traz sete requisitos considerados essenciais para a atratividade da carreira docente: 1) Remuneração proporcional à formação com equiparação às demais profissões com formação equivalente; 2)Ascensão na carreira de acordo com o tempo de serviço e a titulação/formação3)Alcance do topo da carreira como uma possibilidade para todos e não restrito à minoria; 4) Progressão horizontal com interstícios não muito longos;5) Valorização do professor de acordo com a sua titulação/formação, desde o início da carreira; 6) Dispersão salarial ao longo da carreira que garanta a atratividade para a permanência na profissão;7) Consideração do custo de vida regional.

Com base no levantamento bibliográfico e documental, realizamos a análise do Plano de Carreira do Magistério do Município de Ponta Grossa, de forma a demonstrar se a carreira é ou não atrativa.

Resultados e Discussão

A partir da pesquisa desenvolvida pode-se apontarque para a carreira docente ser considerada atrativa, ela deve conteralguns elementos, bem como possibilitar a formação continuada, dar condições adequadas de trabalho e oferecer remuneração condizente com a formação dos profissionais. Todos esses elementos, mesmo que de maneira bastante ampla, são fundamentais para a melhoria das condições de vida do trabalhador.

A análise do Plano de Carreira do Magistério do Município de Ponta Grossa, tendo como foco as relações entre as previsões legais e a atratividade para ingresso e permanência deste profissional na carreira demonstra que as previsões legais atuais estão aquém das discussões a respeito da importância da valorização dos profissionais da educação, conforme apontado por Masson (2017).Nesse sentido, observa-se que no momento de ingresso de novos profissionais na carreira não há consideração à formação, visto que todos são enquadrados no mesmo nível e referência da carreira. Além disso, a ascensão na carreira de acordo com a titulação e tempo de serviço é muito demorada, visto que o profissional pode demorar 60 anos para a chegada ao nível final previsto. Tal previsão impede o alcance do topo da carreira para a maioria, senão para todos.

Considera-se que essa realidade se caracteriza como não atrativa tanto para novos docentes, quanto para aqueles que já ingressaram na carreira. Esses fatos colaboram para o não ingresso ou para a evasão de profissionais da carreira.

Desse modo, a existência de Planos de Carreira não atrativos desmotivam os profissionais tanto para ingresso quanto para a permanência na área, contribuindo assim para a desmotivação cotidiana no trabalho e, no limite, causa adoecimento dos profissionais. Tal realidade impacta significativamente na vida dos profissionais que já estão na carreira, causando afastamentos e abandono da profissão. Isso também impacta no processo formativo de novos profissionais, contribuindo para o desinteresse dos jovens para o ingresso e permanência nas licenciaturas em geral e, em específico, na Licenciatura em Pedagogia.

Conclusões

A realidade da carreira docente em Ponta Grossa e a análise do Plano de Carreira do Municipal, além de possibilitar maior conhecimento sobre o contexto educacional local, contribui para o entendimento a respeito das exigências para o exercício dessa nobre profissão, as quais vêm se alargando nas últimas décadas.

Nesse sentido, ressalta-se ser o professor o profissional responsável pelo processo ensino-aprendizagem das novas gerações. Portanto, a responsabilidade social do trabalho docente é enorme, devendo ser valorizado tanto em relação ao processo formativo, quanto no ingresso e permanência na profissão. Para isso é imprescindível a existência de Plano de Carreira atrativo.

Por fim, aponta-se a emergência de se discutir sobre a valorização da carreira docente e de lutar pela reformulação do Plano de Carreira do Magistério de Ponta Grossa, de forma a torná-lo atrativo e condizente com a necessidade dos educandos e trabalhadores da educação.

Agradecimentos

Agradeço a oportunidade de aprendizado que este Programa de Iniciação Cientifica me proporcionou, ampliando assim minhas discussões teóricas a partir da temática estudada. Também agradeço à professora orientadora deste projeto, a qual me auxiliou bastante no processo de desenvolvimento dessa pesquisa, para que então eu a concluísse com êxito. Ainda, agradeço a paciência e apoio que meus familiares tiveram comigo ao longo da produção desse trabalho.

Referências

CASTRO, M. R. de O.; OLIVEIRA, N. C. M. de. A carreira docente no Brasil: aspectos históricos e legais. **Revista Exitus**, Santarém, PA, v. 5, n. 2, p. 27-39. jul/dez. 2015.

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

PONTA GROSSA. Lei nº 12269 de 02 de setembro de 2015. Dispõe sobre o Plano de emprego, carreira e remuneração do magistério público municipal de Ponta Grossa, e dá outras providências. **Diário Oficial do Município de Ponta Grossa.** Poder executivo, Ponta Grossa, PR, 05/06/07 set. 2015. Edição VII, nº 1612. p. 1- 6. Disponível em: <http://www.pontagrossa.pr.gov.br/files/diario-oficial/2015-09-05-06-07-ed1612.pdf> . Acesso em: 10 abr. 2018.