

A valorização dos professores em municípios do Paraná: análise dos planos de carreira

Valuing Teachers in Paraná municipalities: analysis of career plans

La valoración de los maestros en municipios de Paraná: análisis de los planes de carrera

Janaína Silvana Sobzinski Moretti¹
Gisele Masson²

Resumo

Este artigo apresenta o resultado de pesquisa sobre os planos de carreira dos professores da rede municipal de ensino dos cinco municípios de maior IDHM e dos cinco de menor IDHM do Paraná. Buscou-se analisar se esses municípios estão de acordo com a legislação, quanto ao estabelecimento de planos de carreira e ao pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional, bem como as suas implicações na valorização dos professores. O referencial teórico marxista foi utilizado para fundamentar a análise dos dados e, a partir do estudo, é possível afirmar que os municípios bem desenvolvidos socioeconomicamente apresentam melhor remuneração dos professores. Todavia, a valorização desses profissionais ainda está longe de acontecer porque os municípios apresentam baixos coeficientes de progressão ao longo da carreira e levam-se muitos anos para se atingir o topo dela. Foi possível evidenciar, também, que nos municípios com menor Índice de Desenvolvimento Humano, há menor atratividade pelo fato de que os professores têm uma remuneração menor. Considera-se, portanto, preocupante a situação da valorização dos professores no estado do Paraná, pois os dados, mesmo que parciais, indicam o descumprimento da Lei do Piso em alguns municípios, assim como o fato de que muitos planos de carreira são pouco atrativos.

Palavras-chave: Políticas educacionais; Valorização de professores; Piso Salarial Profissional Nacional; Planos de carreira.

¹ Mestre em Educação pela Universidade Estadual de Ponta Grossa. E-mail: janaínasobzinski@yahoo.com.br.

² Doutora em Educação pela Universidade Federal de Santa Catarina, professora do Departamento de Educação e do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual de Ponta Grossa. E-mail: gimasson@uol.com.br.

Abstract

This article presents the result of a research about municipal teachers' career plans from five municipalities that have a higher Human Development Index (IDHM, in the Portuguese acronym) and from five that have a lower IDHM in the state of Paraná. The research analyzed whether these municipalities are in accordance with the legislation concerning the establishment of career plans and wages according to the National Professional Floor Wage, as well as the implications this brings to valuing teachers. The Marxist theoretical framework supported the data analysis and, based on the study, it is possible to affirm that the socioeconomic well-developed municipalities pay their teachers better. Nonetheless, valuing these professionals is still far from taking place as the municipalities present low coefficients of progression throughout teachers' careers. In addition to this, teachers take many years to get to the top of their careers. It was also possible to observe that in the municipalities with a lower IDHM, the career attractiveness is smaller as teachers get lower salaries. Therefore, valuing teachers in the state of Paraná is cause of worry as the data analysis, even partial at the moment, demonstrate that the Floor Wage Law is not implemented in some towns as well as the fact that a good number of career plans are quite unattractive.

Keywords: Educational policies; Valuing teachers; National Professional Minimum Wage; Career plans.

Resumen

Este artículo presenta el resultado de investigación sobre los planes de carrera de los profesores de la red municipal de enseñanza de los cinco municipios de IDHM más grande y de los cinco de IDHM más pequeño en Paraná. Se buscó analizar si esos municipios están de acuerdo con la legislación, en relación al establecimiento de planes de carrera y al pago del Límite Salarial Profesional Nacional, así como sus implicaciones en la valorización de los profesores. El referencial teórico marxista fue utilizado para fundamentar el análisis de los datos y, a partir del estudio, es posible afirmar que los municipios bien desarrollados socioeconómicamente presentan mejor remuneración de los profesores. Sin embargo, la valoración de esos profesionales aun está lejos de ocurrir porque los municipios presentan bajos coeficientes de progresión a lo largo de la carrera y muchos años son necesarios para que uno alcance el tope de la carrera. Fue posible evidenciar, además, que en los municipios con Índice de Desarrollo Humano más pequeño, hay menos apego atractivo porque los profesores tienen una remuneración más baja. Se considera, por lo tanto, preocupante la situación de la valoración de los profesores en la provincia de Paraná, pues los datos, aunque parciales, indican el incumplimiento de la Ley del Límite Salarial en algunos municipios, como el hecho de que muchos planes de carrera sean poco atractivos.

Palabras clave: Políticas educativas; Valoración de profesores; Límite Salarial Profesional Nacional; Planes de carrera.

Introdução

Discutir o tema da valorização dos professores implica em considerar muitos aspectos, como a questão da formação inicial e continuada, as condições de trabalho, o Piso Salarial Profissional Nacional e os planos de carreira.

Além disso, os professores deveriam ser considerados como uma categoria profissional equivalente às demais profissões e, dessa forma, recebendo remuneração condizente com a sua formação, no entanto, isso está longe de se concretizar, já que dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, de 2013, revelam que os professores que possuíam nível superior e atuavam na Educação Infantil recebiam cerca de R\$ 2.063,58, para 40 horas semanais, enquanto que outros profissionais com a mesma formação recebiam salários que variavam entre 5 a 9 mil reais (IPEA, 2013).

Esses dados requerem, no entanto, uma análise a partir de questões relacionadas ao aspecto econômico, político e cultural da realidade brasileira, assim como os processos de luta dos profissionais da educação em defesa da sua valorização. Todavia, de acordo com Flach (2013, p.64), “os interesses econômicos, políticos e ideológicos envolvidos na trama onde se insere a valorização dos professores brasileiros não são fáceis de serem desvelados”.

Considerando tais questões, analisaremos, neste artigo, os planos de carreira dos professores da rede municipal de ensino dos cinco municípios de maior IDHM e dos cinco de menor IDHM do Paraná. Na seção seguinte do texto, abordaremos a legislação que normatiza o Piso Salarial Profissional Nacional e os planos de carreira para a valorização dos professores.

Valorização dos professores: Piso Salarial Profissional Nacional e planos de carreira

Como uma tentativa de avançar na questão da valorização dos professores, foi aprovada a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008 (BRASIL, 2008), com um valor inicial de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para profissionais com formação em nível médio, cumprindo uma jornada de quarenta horas semanais de trabalho e com previsão de atualização anual. Essa atualização é “calculada utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano” (BRASIL, 2008, p.2). Atualmente, o valor do Piso é de R\$ 1.917,78³, para uma jornada de 40 horas semanais.

É importante destacar que “o PSPN não é o salário, o vencimento, ou a remuneração do profissional de educação numa determinada carreira, seja federal, estadual, municipal ou de empresa privada” (ABICALIL, 2008, p.71). O piso salarial do magistério “é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica [...]” (BRASIL, 2008, p. 1).

Apesar da importância da aprovação da Lei do Piso, no Brasil, esta foi questionada no Supremo Tribunal Federal (STF), por meio de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade, ADIn nº 4167 (BRASIL, 2011a), realizada pelos governadores de Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Sul, Paraná, Ceará e Santa Catarina. Posteriormente, cinco estados apoiaram o questionamento judicial do Piso (Roraima, São Paulo, Tocantins, Minas Gerais e Distrito Federal) e, após julgamento, a lei foi mantida. Sousa (2009, p. 140) aponta que as autoridades estaduais e municipais “alegam que nem mesmo com 60% dos recursos do FUNDEB destinados ao pagamento dos profissionais da educação conseguiriam dar conta da folha de pagamento”.

No caso de alguns municípios não conseguirem garantir o pagamento do piso, estes podem apresentar uma justificativa à União que, segundo prevê a Constituição Federal de 1988⁴, deverá complementar o valor

3 Informação disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=21042&Itemid=382>.

4 Artigo 60, Inciso VI, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

arrecadado pelo ente federado. Vieira (2012) explica que o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) também colabora no sentido de suprir a desigualdade entre os entes federados, porém, esse fundo durará apenas até 2020, exigindo, assim, outra política permanente para a Educação Básica.

O PSPN é um componente importante a ser considerado quando tratamos de planos de carreira, pois, segundo o Artigo 6º, da Lei nº 11.738, de 2008, todos os Planos de Carreira e Remuneração do Magistério deveriam ser elaborados ou readequados até 31 de dezembro de 2009, cumprindo, dessa forma, com a Lei do Piso.

A primeira Resolução que fixou as Diretrizes para os Planos de Carreira e Remuneração para o Magistério dos estados, do Distrito Federal e dos municípios foi a Resolução CNE/CBE nº 3, de 1997 (BRASIL, 1997). Para Machado (2010), a aprovação desse ato normativo não representou avanços em termos de valorização salarial, mesmo respaldando-se nos conceitos de PSPN e no custo-aluno-qualidade.

No ano de 2009, foram definidas as novas Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, por meio da Resolução CNE/CEB nº 2 (BRASIL, 2009). Nessa Resolução ficou previsto que:

Art. 3º: Os critérios para a remuneração dos profissionais do magistério devem pautar-se nos preceitos da Lei nº 11.738/2008, que estabelece o Piso Salarial Profissional Nacional, e no Artigo 22 da Lei nº 11.494/2007, que dispõe sobre a parcela da verba do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização do Magistério (FUNDEB) destinada ao pagamento dos profissionais do magistério, bem como no Artigo 69 da Lei nº 9.394/96, que define os percentuais mínimos de investimento dos entes federados na educação. (BRASIL, 2009, p. 1).

A Resolução CNE/CEB nº 2, de 2009, destaca a importância de se fazer constar, nos planos de carreira, os cargos e funções dos profissionais da educação e a fixação de um **vencimento** ou **salário inicial** para o ingresso na carreira do magistério, cumprindo com o Piso Salarial Profissional Nacional; diferenciar os salários de acordo com a titulação (formados em nível médio, nível superior, com pós-graduação *lato sensu* ou *stricto sensu*); fixar vencimento ou salário inicial para as carreiras, de acordo com a jornada de trabalho definida nos planos de carreira, devendo obedecer ao Piso Salarial Profissional Nacional. (BRASIL, 2009).

Desse modo, os planos de carreira dos professores devem conter: a) a descrição dos cargos e funções; b) de quanto será a jornada de trabalho; c) as políticas de formação continuada realizadas durante a carreira; d) o vencimento inicial básico e os níveis de vencimentos ao longo da carreira; e) a amostragem de como se dará a progressão ao longo da carreira etc.

O estabelecimento dos planos de carreira em cada um dos entes federados é um grande desafio porque existem muitos condicionantes próprios de cada localidade, mas existem alguns parâmetros que podem ser considerados para a definição de uma carreira atrativa. Destacamos alguns critérios que julgamos importantes, como: a) a remuneração dos profissionais docentes deve ser equiparada ao de outras profissões com formação equivalente; b) o crescimento na carreira deve ocorrer com base no tempo de serviço e na formação/titulação; c) a progressão horizontal deve acontecer por meio de interstícios não muito longos (2-3 anos) entre as classes e, dessa forma, não ultrapassar o tempo de serviço que é necessário para a aposentadoria; d) a chegada ao final da carreira, com uma remuneração considerável, não deve ser restrita a poucos.

A legislação brasileira indica a necessidade de adequação dos planos de carreira dos professores dos diferentes entes federados, principalmente quanto ao cumprimento da Lei do Piso, no entanto, a realidade se apresenta bastante contraditória, já que o desenvolvimento econômico e social interfere na valorização dos professores. A seguir, abordaremos a realidade de alguns municípios do estado do Paraná.

A realidade econômica e social de municípios do estado do Paraná e suas implicações na valorização dos professores

O Paraná é um dos três estados da região sul do Brasil, e é formado por 399 municípios, organizados em 39 microrregiões e 10 mesorregiões (IPARDES, 2014). Por muitos anos foi um estado que desenvolveu suas atividades socioeconômicas, constituindo-se como um dos estados que mais contribui para o PIB nacional, ocupando, em 2013, a quinta colocação dentre as 27 unidades federativas no índice de Desenvolvimento Humano, com o valor de 0,749 (PNUD, 2013). Contraditoriamente, o estado apresenta municípios com condições precárias de moradia, de transporte, de saúde, de saneamento básico e de falta de emprego.

As regiões metropolitanas colaboram para o destaque do estado nas questões econômicas, sendo que, em 2011, a região metropolitana de Curitiba apresentou o nono maior PIB do cenário nacional e era habitada por cerca de 31% da população paranaense (GOUVEIA; FERRAZ, 2011). Além disso, as regiões metropolitanas de Londrina e de Maringá também se destacam em relação à situação econômica.

Entretanto, o estado é muito marcado por desigualdades regionais que exigem investimentos em todas as áreas. Como exemplo, destacamos o município de Santa Maria do Oeste, o qual se encontra na posição 391º do ranking do IDHM paranaense, ou seja, está entre os municípios com IDHM mais baixo do estado (PNUD, 2013), apresentando precariedade em relação ao emprego, às condições de moradia, à pavimentação e ao saneamento básico.

Assim, a pesquisa realizada empreendeu uma análise dos planos de carreira dos cinco municípios paranaenses que ocupam as primeiras colocações e dos cinco municípios que ocupam as últimas posições no ranking do IDHM. A seleção dos municípios baseou-se nos dados do último Índice de Desenvolvimento Humano dos municípios brasileiros, o IDHM-2013, o qual se constitui como um dado importante para avaliar o desenvolvimento econômico de uma população com base em três condicionantes: saúde, educação e renda.

Desse modo, foram destacados os seguintes municípios, em ordem de classificação no IDHM: os cinco primeiros são Curitiba (1º), Maringá (2º), Quatro Pontes (3º), Cascavel (4º) e Pato Branco (5º); os cinco últimos são Inácio Martins (395º), Guaraqueçaba (396º), Laranjal (397º), Cerro Azul (398º) e Doutor Ulysses (399º).

Com a realização do estudo, buscou-se verificar se um maior desenvolvimento econômico-social gera maior valorização dos professores, como de fato deveria ocorrer, mesmo considerando que outras questões políticas interferem no processo de valorização desses profissionais. Por meio da análise dos planos de carreira dos professores públicos municipais, buscamos verificar se esses municípios cumprem com a Lei do Piso, na forma de vencimento inicial e, ainda, se a carreira do magistério público é atrativa para esses profissionais.

A busca pelos planos de carreira ocorreu, inicialmente, nos web sites das prefeituras e das câmaras municipais, todavia, poucos municípios apresentam disponível on-line as leis que dispõem sobre os planos de carreira, contrariando o que preveem a Constituição de 1988 (no Artigo 5º, Inciso XXXIII) e a Lei da Transparência, nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (BRASIL, 2011b).⁵

Com base nos dados coletados dos cinco municípios com maior IDHM e dos cinco municípios com menor IDHM, elaboramos a tabela, apresentada a seguir, na qual é possível verificar o valor do vencimento inicial do magistério público para o ano de 2014.

5 O acesso aos dados não disponibilizados na internet ocorreu pelo contato via e-mail e telefonemas com as prefeituras, secretarias de educação, associações e sindicatos dos servidores públicos.

Tabela 1- Vencimento inicial do magistério público em alguns municípios do Paraná, 2014.

Municípios	Valor da remuneração inicial com magistério (M) ou Pedagogia (P) no ano de 2014 – 20 horas semanais	Cumpre com a Lei do Piso?
Curitiba	R\$ 1.064,90 (P)	Sim
Maringá	R\$ 1.223,62 (P)	Sim
Quatro Pontes	R\$ 1.010,70 (P)	Sim
Cascavel	R\$ 855,43 (M) R\$ 1.445,35 (P)	Sim
Pato Branco	R\$ 848,68 (M) R\$ 1.101,30 (P)	Sim
Inácio Martins	R\$ 848,50 (M)	Sim
Guaraqueçaba	R\$ 725,63 (M)	Não
Laranjal	R\$ 779,20 (P)	Não
Cerro Azul	R\$ 594,00(M ou P)	Não
Doutor Ulysses	R\$ 848,50 (M)	Sim

Fonte: As autoras, com base nos dados dos últimos concursos.

É possível verificar que, dos municípios pesquisados, três deles (o que corresponde a 30%) não cumpriam a Lei do Piso, são eles Guaraqueçaba, Laranjal e Cerro Azul, com vencimento inicial de R\$ 725,63, R\$ 779,20 e R\$ 594,00, respectivamente.

Verificou-se, na análise dos planos de carreira, que Curitiba, Maringá, Quatro Pontes, Pato Branco e Inácio Martins readequaram os planos de carreira de acordo com o cumprimento da Lei do Piso. Os municípios de Laranjal e Cerro Azul tentaram instituir os planos de carreira após a Lei do Piso (nº 11.738, de 2008), mas não conseguiram dar prosseguimento à atualização do valor referente ao PSPN; Cerro Azul somente voltou a cumprir com o valor do PSPN no início de 2015, ficando três anos sem cumpri-la. Cascavel tem remunerado de acordo com o Piso, porém, o plano foi instituído por meio de uma lei de 2006 e necessita ser reestruturado.

Doutor Ulysses apresenta um plano de carreira de 2004, mas cumpre com a Lei do Piso, pois tem atualizado a tabela de vencimentos dos docentes. Já Guaraqueçaba dispõe de um plano de carreira de 2001, o qual não está disponível on-line e, segundo informações da Secretaria de Educação do município, está sendo reestruturado; soma-se a isso o fato de que o município não tem conseguido cumprir com o PSPN, por mais que a tabela de vencimentos do quadro do magistério tenha sido alterada mais recentemente, em 2012.

As disparidades entre os municípios analisados, no que se refere à remuneração, são evidentes, como podemos observar na tabela a seguir:

Tabela 2- Vencimentos inicial e final de cada um dos níveis da carreira do magistério dos municípios do Paraná com maior IDHM, 2014.

Curitiba 25 anos	Maringá 70 anos	Quatro Pontes 31 anos	Cascavel 53 anos	Pato Branco 25 anos
Magistério Inicial: R\$ 1.064,90 Final: R\$ 2.220,49	Magistério Inicial: R\$ 938,20 Final: R\$ 1.556,48		Magistério Inicial: R\$ 855,43 Final: R\$ 1.274,43 Magist. + estudos ad. Licenc. de curta dur.	Magistério Inicial: R\$ 848,68 Final: R\$ 1.306,49 Magist. + estudos ad. Licenc. de curta dur. Licenc. de curta duração+ estudos ad.
Licenciatura Inicial: R\$ 1.614,12 Final: R\$ 3.365,71	Licenciatura Inicial: R\$ 1.223,62 Final: R\$ 2.029,98	Licenciatura Inicial: R\$ 1.010,70 Final: R\$ 1.528,75	Licenciatura Inicial: R\$ 1.085,92 Final: R\$ 1.696,25	Licenciatura Inicial: R\$ 1.101,30 Final: R\$ 1.695,35
Especialização Inicial: R\$ 1.856,24 Final: R\$ 3.870,56	Especialização Inicial: R\$ 1.284,80 Final: R\$ 2.131,48	Especialização Inicial: R\$ 1.061,25 Final: R\$ 1.605,20	Especialização Inicial: R\$ 1.194,50 Final: R\$ 1.865,88	Especialização Inicial: R\$ 1.211,40 Final: R\$ 1.864,89
Mestrado Inicial: R\$ 2.227,49 Final: R\$ 4.644,67	Mestrado/ Doutorado Inicial: R\$ 1.413,28 Final: R\$ 2.344,63	Mestrado/ Doutorado Inicial: R\$ 1.111,80 Final: R\$ 1.683,00	Mestrado Inicial: R\$ 1.313,95 Final: R\$ 2.052,47	Mestrado Inicial: R\$ 1.817,10 Final: R\$ 2.797,32
Doutorado Inicial: R\$ 2.784,36 Final: R\$ 5.805,84			Doutorado Inicial: R\$ 1.445,35 Final: R\$ 2.257,72	

Fonte: As autoras.

A partir dos dados apresentados na tabela, o município que melhor remunerava os professores, em 2014, era Curitiba, com valor de R\$ 1.614,12, pago aos profissionais com formação em Licenciatura, para uma jornada de 20 horas semanais, sendo também o município cujo plano apresenta a melhor progressão na carreira, pois o profissional com nível superior pode receber a remuneração final no valor de R\$ 3.365,00 e o professor com Doutorado R\$ 5.805,84, ao longo de 25 anos de carreira⁶.

⁶ Lei Municipal nº 14.544, de 11 de novembro de 2014. (CURITIBA, 2014).

O segundo município, dos pesquisados, que melhor remunerava os professores, em 2014, era Maringá, com valor de R\$ 1.223,62, para uma jornada de 20 horas semanais, todavia, o município não oferece uma carreira muito atrativa, pois o topo da carreira pode ser atingido ao longo de 70 (setenta) anos⁷.

Além disso, enquanto em Maringá o professor no final da carreira receberá o equivalente ao valor de R\$ 2.344,63, para uma jornada de 20 horas semanais, em Curitiba, o profissional com essa mesma formação e jornada, no final da carreira, receberá o valor de R\$ 4.644,67, considerando as tabelas salariais atuais.

Em Quatro Pontes, a remuneração inicial para o professor com formação em Pedagogia era, em 2014, de R\$ 1.010,70, para uma jornada de 20 horas semanais, valor um pouco inferior ao de Cascavel e Pato Branco. No município de Quatro Pontes, o topo da carreira pode ser atingido em 31 (trinta e um) anos, com a remuneração final de R\$ 1.683,00, para o professor com formação em Mestrado ou Doutorado⁸, não valorizando, portanto, proporcionalmente de acordo com a titulação.

Em Cascavel, o salário inicial para o professor com formação em Pedagogia era, em 2014, de R\$ 1.085,92 e o final de R\$ 1.696,25, para uma jornada de 20 horas semanais. Quanto à progressão na carreira, há pouca atratividade, pois a valorização por formação é pouco expressiva, como é o caso dos docentes que possuem pós-graduação *stricto sensu*. Nesse caso, os professores com Doutorado, ao final de uma carreira de 53 anos, receberão uma remuneração no valor de R\$ 2.257,72, para uma jornada de 20 horas semanais⁹.

No município de Pato Branco, o salário inicial para o professor com formação em Pedagogia era, em 2014, de R\$ 1.101,30, e o final de R\$ 1.695,35, para uma jornada de 20 horas semanais. De acordo com o plano de carreira do município, o professor pode atingir o final da carreira em 25 anos, com uma remuneração correspondente a R\$ 2.797,32, para uma jornada de 20 horas semanais¹⁰. Além disso, o plano de carreira de Pato Branco contempla vários níveis de formação, porém, não prevê profissionais com formação em Doutorado.

Em 2014, dos municípios que ocupavam as cinco piores colocações no Índice de Desenvolvimento Humano Municipal do estado (Inácio Martins, Guaraqueçaba, Laranjal, Cerro Azul¹¹ e Doutor Ulysses), três deles (Guaraqueçaba, Laranjal e Cerro Azul) não estavam cumprindo com a Lei do Piso. A carreira nesses cinco municípios não oferece atratividade, pois o valor da remuneração aumenta muito pouco ao longo dos anos e o único município que incorporou o nível de pós-graduação *stricto sensu* na carreira é Laranjal, com uma remuneração pouco atrativa, como é possível observar na tabela 3.

7 Lei Complementar nº 790, de 10 de dezembro de 2009. (MARINGÁ, 2009).

8 Lei Municipal nº 975, de 12 de novembro de 2009. (QUATRO PONTES, 2009).

9 Lei nº 4.212, de 30 de março de 2006. (CASCAVEL, 2006).

10 Lei Municipal nº 3.288, de 3 de dezembro de 2009. (PATO BRANCO, 2009).

11 O município aprovou nova tabela de vencimentos em janeiro de 2015.

Tabela 3- Vencimentos inicial e final de cada um dos níveis da carreira do magistério dos municípios do Paraná com menor IDHM, 2014.

Inácio Martins 23 anos	Guaraqueçaba ----	Laranjal 29 anos	Cerro Azul 36 anos	Doutor Ulysses 30 anos
Magistério	GMI	Magistério	Magistério	Magistério
Inicial:	Inicial:	Inicial:	Inicial:	Inicial:
R\$ 848,50	R\$ 725,50	R\$ 650,00	R\$ 958,89	R\$ 848,50
Final:	Final:	Final:	Final:	Final:
R\$ 1.140,26	R\$ 1.024,62	R\$ 954,55	R\$ 1.820,26	R\$ 1.107,09
Licenciatura	GMI	Licenciatura	Licenciatura	Licenciatura
Inicial:	Inicial:	Inicial:	Inicial:	Inicial:
R\$ 952,10	R\$ 761,77	R\$ 779,20	R\$ 1.246,56	R\$ 975,77
Final:	Final:	Final:	Final:	Final:
R\$ 1.279,52	R\$ 1.075,85	R\$ 1.144,28	R\$ 2.366,34	R\$ 1.273,14
Especialização	GMI	Especialização	Especialização	Especialização
Inicial:	Inicial:	Inicial:	Inicial:	Inicial:
R\$ 1.053,40	R\$ 799,86	R\$ 877,50	R\$ 1.371,22	R\$ 1.120,02
Final:	Final:	Final:	Final:	Final:
R\$ 1.415,66	R\$ 1.129,64	R\$ 1.288,64	R\$ 2.602,99	R\$ 1.461,34
	GMIV	Mestrado		
	Inicial:	Inicial:		
	R\$ 839,85	R\$ 975,00		
	Final:	Final:		
	R\$ 1.186,13	R\$ 1.431,82		
	GMV			
	Inicial:			
	R\$ 881,84			
	Final:			
	R\$ 1.245,43			
	GMVI			
	Inicial:			
	R\$ 925,94			
	Final:			
	R\$ 1.307,71			

Fonte: As autoras

Inácio Martins (395° no IDHM) e Doutor Ulysses (399° no IDHM) apresentavam praticamente a mesma remuneração inicial e final, em 2014, para os profissionais com formação em Pedagogia, e, basicamente, a mesma proporção de progressão ao longo da carreira, com pouca vantagem para Inácio Martins, cujo topo da carreira pode ser atingido em 23 anos de exercício na rede municipal, e em Doutor Ulysses isso ocorre em 30 anos.

Em Inácio Martins, o salário inicial para o professor com formação em Pedagogia era, em 2014, de R\$ 952,10 e o final de R\$ 1.279,52, para uma jornada de 20 horas semanais. Em Doutor Ulysses, o professor com Pedagogia, em 2014, recebia um salário inicial de R\$ 975,77 e o final de R\$ 1.273,14.

A carreira no magistério público no município de Inácio Martins não é atrativa, pois a progressão de um nível para o outro é pouco significativa porque, mesmo com especialização, o professor receberá como vencimento, um valor de R\$ 1.415,66, para uma jornada de 20 horas semanais¹². Além disso, o plano não contempla professores com formação em pós-graduação *stricto sensu*.

12 Lei nº 637, de 29 de julho de 2013. (INÁCIO MARTINS, 2013).

Doutor Ulysses pagava, em 2014, R\$ 848,50, para uma jornada de 20 (vinte) horas semanais, e os profissionais que atingem o topo da carreira, com especialização, recebiam um valor de R\$ 1.461,34¹³.

O plano de carreira do município de Guaraqueçaba, segundo a Secretaria Municipal de Educação, estava sendo reestruturado¹⁴. Nos contatos realizados em dezembro de 2014, a informação que obtivemos é de que o vencimento inicial é de R\$ 725,63, para uma jornada de 20 (vinte) horas semanais, todavia, no edital nº 1, de 2013, do último concurso realizado, para o cargo de professor, a remuneração correspondia a R\$ 800,00, tanto para professores formados em nível médio como em nível superior.

Desse modo, foi possível apenas elaborar uma estimativa de como se dá a progressão ao longo da carreira dos professores de Guaraqueçaba. Com isso, verificamos que o vencimento pago para os professores que atingirem o topo da carreira, nível GMVI (não especificado) é 1,8 vezes maior que a remuneração paga para os profissionais com formação em nível médio e que atualmente compõem o nível GMI no plano de carreira.

Em contato com a prefeitura do município de Laranjal, em janeiro de 2015, a informação é de que o vencimento inicial para profissionais com formação em nível superior é de R\$ 950,00, para uma carga horária referente a 20 (vinte) horas semanais.

O último concurso público realizado em 2013 (edital nº 001) exigia que os profissionais candidatos aos cargos de professor apresentassem graduação completa em Pedagogia para os quais estava previsto o vencimento no valor de R\$ 779,20. Também é possível observar que o município cumpriu com a Lei do Piso no ano de 2013, mas deixou de cumpri-la no ano de 2014, pois o vencimento não deveria ser inferior ao valor de R\$ 848,50, para uma carga horária de 20 (vinte) horas semanais¹⁵; isso sem considerar que o valor de R\$ 799,20 deveria, em 2013, ser pago para os profissionais que possuem magistério e, no entanto, foi pago para profissionais com formação em nível superior, o que, na prática, reflete o descumprimento da lei.

O final da carreira em Laranjal pode ser atingido em 29 anos e prevê remuneração, para os profissionais com Mestrado, no valor de R\$ 1.431,82, o que demonstra a falta de valorização dos professores, correspondente a titulação.

Cerro Azul é um dos municípios que, no ano de 2014, não cumpria com o pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional, pois deveria pagar, no mínimo, R\$ 848,50 para uma jornada de 20 horas semanais, mas pagava apenas R\$ 594,00 (Magistério ou Pedagogia). Para o profissional com jornada de 40 horas semanais, a remuneração era de R\$ 1.180,00. Esse valor estava, em 2011, de acordo com a Lei do Piso, porém, até o final de 2014 não havia sido atualizado¹⁶, o que aconteceu somente em janeiro de 2015.

Com isso, considerando a tabela de vencimentos do magistério público de Cerro Azul, a carreira dos professores desse município é mais atrativa que nos municípios de Guaraqueçaba e Laranjal, pois, ao final da carreira, o profissional com Especialização, pode receber R\$ 2.602,99, para uma jornada de 20 horas semanais¹⁷, já que o plano não contempla professores com formação em pós-graduação *stricto sensu*.

A avaliação dos planos de carreira em alguns municípios do Paraná, considerando IDHM e a relação deste com o PIB per capita nos permitiu verificar que, geralmente, desenvolvimento socioeconômico implica em geração de empregos, melhores condições econômicas nos municípios e isso pode possibilitar maior

13 Lei Municipal nº 03, de 2 de março de 2004, a qual recebeu alterações com a Lei Municipal nº 10, de 17 de dezembro de 2009. (DOUTOR ULYSSES, 2009).

14 O município conta apenas com o estatuto e plano de carreira e remuneração de 2001, o qual é regido pela Lei Municipal nº 23, de 20 de dezembro; o mesmo sofreu alterações apenas nas tabelas de vencimentos e não está disponível para consultas on-line. (GUARAQUEÇABA, 2012).

15 Lei Municipal nº 034, de 19 de dezembro de 2009. (LARANJAL, 2009).

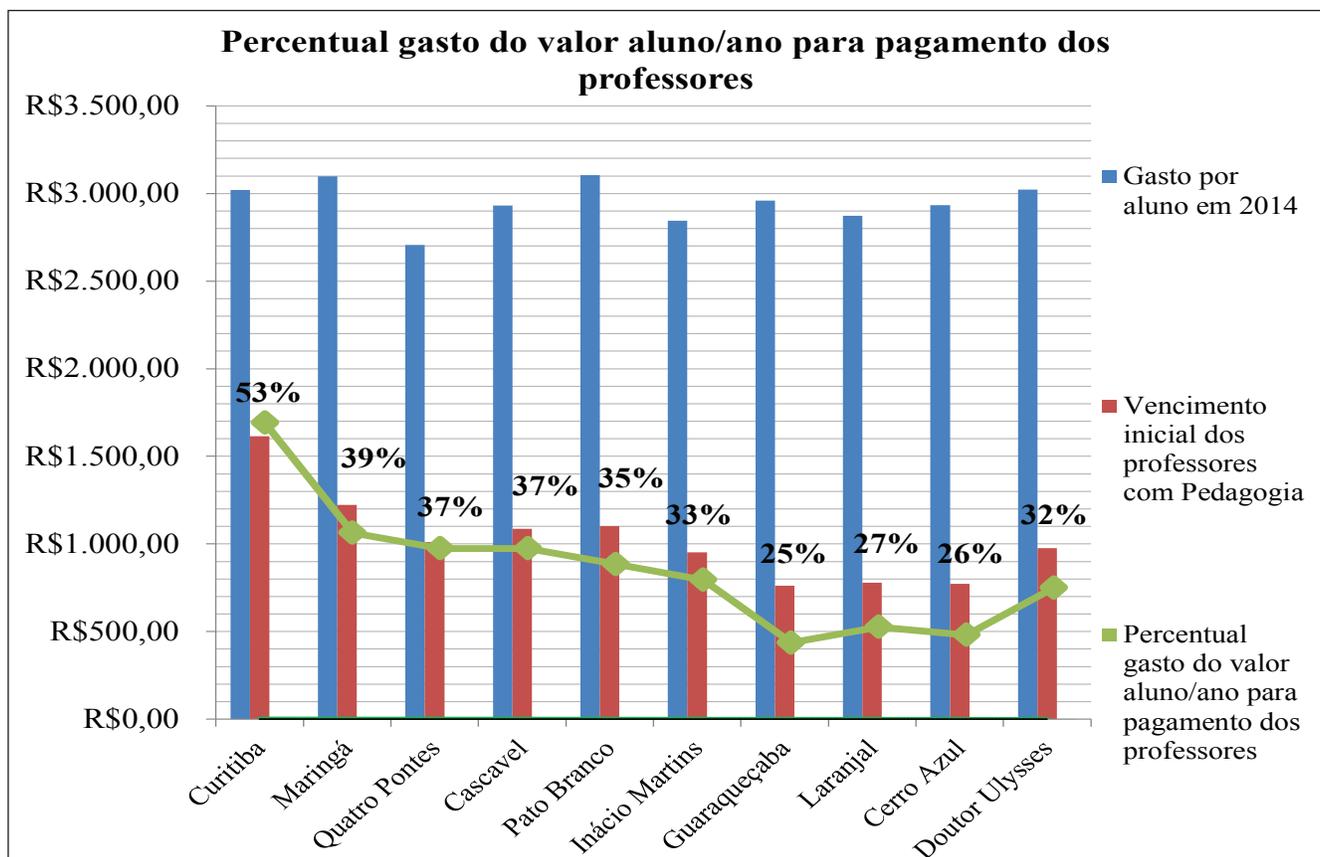
16 Essas informações foram obtidas por meio de contato no dia 08 de dezembro de 2014, com o Sindicato dos Servidores Municipais da Ativa e Aposentados do Município de Cerro Azul. (SISMUCAZ, existente desde 4 de agosto de 2000).

17 Lei Municipal nº 45, de 21 de novembro de 2011. (CERRO AZUL, 2011).

investimento em educação, mas isso não gera, necessariamente, desenvolvimento educacional e a valorização dos profissionais da educação.

A questão da remuneração dos professores é parte constituinte do custo aluno/ano, dessa forma, com o total do Fundeb destinado no ano de 2014 para cada um dos dez municípios estudados e também com o total de matrículas registradas em cada um deles, calculamos o valor do custo aluno/ano de cada um dos municípios analisados e o percentual destinado para a remuneração dos profissionais da educação, como é possível observar no gráfico 1.

Gráfico 1- Percentual gasto do valor aluno/ano para pagamento dos professores em municípios do Paraná, 2014.



Fonte: As autoras, com base nos dados do FNDE (2014) e do Tesouro Nacional (2015).

Com isso, verificamos que o município que apresenta maior percentual do gasto aluno/ano em remuneração dos professores é Curitiba, com 53%, seguido de Maringá, com 39% e Quatro Pontes e Cascavel, ambos com percentual de 37%. A partir disso, verificamos que as posições ocupadas pelos municípios no ranking do IDHM, quase que se mantêm as mesmas com relação ao percentual do gasto aluno/ano em remuneração.

A partir dessas análises, realizamos também a verificação do coeficiente de progressão ao longo da carreira em cada um dos municípios pesquisados. Para o cálculo do coeficiente, dividimos a remuneração paga no final da carreira, na última classe, do último nível, em cada município, pela remuneração paga no início da carreira.

Quadro 1- Coeficientes relativos à progressão ao longo da carreira do magistério público em municípios do Paraná, 2014.

Município	Colocação com relação à remuneração do magistério no início da carreira	Coeficiente relativo à progressão até o final da carreira	Nível que corresponde ao topo da carreira
Curitiba	1 ^a	3,5	Doutorado
Pato Branco	3 ^a	3,2	Mestrado
Cerro Azul	9 ^a	2,7	Especialização
Cascavel	4 ^a	2,6	Doutorado
Laranjal	8 ^a	2,2	Mestrado
Maringá	2 ^a	1,9	Mestrado/Doutorado
Guaraqueçaba	10 ^a	1,8	não disponível
Doutor Ulysses	6 ^a	1,7	Especialização
Quatro Pontes	5 ^a	1,6	Mestrado/Doutorado
Inácio Martins	7 ^a	1,6	Especialização

Fonte: As autoras.

Dessa forma, Curitiba ocupa a primeira colocação como o município que melhor remunera os professores e também apresenta maior coeficiente relativo à progressão ao longo da carreira, com coeficiente de 3,5. Em seguida, o município que oferece maior coeficiente de progressão ao longo da carreira é Pato Branco, com índice de 3,2 entre as remunerações inicial e final. Neste município, o último nível na carreira atinge-se com a formação de mestrado. O terceiro município que apresenta maior coeficiente de progressão ao longo da carreira é Cerro Azul, com índice de 2,7. Nesse caso, o final da carreira atinge-se com especialização.

Esse cálculo é importante para que possamos ter uma adequada perspectiva em relação à atratividade das carreiras e para termos um adequado parâmetro de comparação das disparidades em relação à valorização dos professores nos municípios do Paraná.

Considerações finais

Neste artigo buscamos demonstrar como ocorre a valorização dos professores nos planos de carreira em alguns municípios do estado do Paraná, a partir do seu Índice de Desenvolvimento Humano Municipal e PIB per capita. Buscamos verificar se os municípios pesquisados apresentavam planos de carreira, se cumpriam com a Lei do Piso Salarial Profissional e de que maneira valorizavam os professores.

A análise que realizamos nos permite inferir que eles são muito díspares, desde a questão da remuneração inicial até a progressão na carreira, pois, além dos anos que os profissionais da educação precisam percorrer, ainda há os interstícios que acabam gerando dificuldades para se chegar ao final da carreira.

Com isso, os municípios que se apresentam bem desenvolvidos socioeconomicamente são os que melhor remuneram os professores, todavia, a valorização desses profissionais ainda está longe de ocorrer como deveria, até mesmo nesses municípios, porque muitos deles apresentam baixos coeficientes de progressão ao longo da carreira e, além disso, leva-se muitos anos para que os profissionais consigam atingir o final da carreira.

Considera-se, portanto, preocupante a situação da valorização dos professores no estado do Paraná, pois os dados, mesmo que parciais, indicam o descumprimento da Lei do Piso em alguns municípios, e muitos planos de carreira são pouco atrativos, o que pode acarretar no desinteresse e abandono da profissão, implicando na rotatividade dos professores, o que pode impactar na qualidade da educação no estado.

Referências

ABICALIL, C. A. Piso Salarial: Constitucional, legítimo, fundamental. **Retratos da Escola**, Brasília, v. 2, n. 2-3, p. 67-80, 2008.

BRASIL. **Resolução n.º 3, de 8 de outubro de 1997**. Fixa as Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília, 1997. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB_0397.pdf> Acesso em: 2 jul. 2014.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 2013. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/legislacao/const/com1988/CON1988_05.10.1988/CON1988.pdf> Acesso em: 7 ago. 2015.

_____. **Lei n.º 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. Brasília, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm> Acesso em: 3 abr. 2015.

_____. Ministério da Educação. **Resolução n.º 2, de 28 de maio de 2009**. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica Pública. Brasília, 2009. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf> Acesso em: 13 jul. 2015.

_____. Supremo Tribunal Federal. **ADIn 4167**. Brasília, 2011a. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=626497>> Acesso em: 12 jun. 2014.

_____. **Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011**. Regula o acesso a informações previsto no Inciso XXXIII do art. 5º, no Inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei no 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei no 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Brasília, 2011b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm> Acesso em: 3 dez. 2014.

CASCADEL. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal n.º 4.212, de 30 de março de 2006**. Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Cargos, Carreira, Salários e valorização dos professores da rede municipal de ensino de Cascavel- PR, e dá outras providências. Cascavel, 2006. Disponível em: <http://www.cascavel.pr.gov.br/portal_servidor/legislacao.php?pag=4> Acesso em: 12 ago. 2013.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Edital de teste seletivo n.º 055, de 2014**. Teste Seletivo Público objetivando a contratação temporária e emergencial para os cargos de Agente Comunitário de Saúde Temporário, Agente de Apoio Temporário, Médico 20 horas Pediatra, Professor Temporário, Professor de Educação Infantil Temporário, e Zelador Temporário. Cascavel, 2014. Disponível em: <http://www.cascavel.pr.gov.br/portal_servidor/> Acesso em: 12 dez. 2014.

CERRO AZUL. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal Lei n.º 45, de 21 de novembro de 2011**. Altera a Lei n.º 03/2004 e substitui o anexo I, e dá outras providências. Cerro Azul, 2011.

CURITIBA. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal n.º 14.544, de 11 de novembro de 2014**. Institui o Plano de Carreira do Profissional do Magistério de Curitiba. Curitiba, 2014. Disponível em: <http://www.cmc.pr.gov.br/wspl/sistema/bibLegVerForm.do?select_action=&popup=s&chmado_por_link&nor_id=15734&pesquisa> Acesso em: 6 dez. 2014.

DOUTOR ULYSSES. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal n.º 10, de 17 de dezembro de 2009**. Altera a Lei n.º 03/2004 e substitui o anexo I, e dá outras providências. Doutor Ulysses, 2009.

FLACH, S. F. Quanto vale o trabalho do professor? Desvelando o processo de desvalorização salarial em Ponta Grossa – PR. **Práxis Educativa**, Ponta Grossa, v. 8, n. 1, p. 63-84, jan./jun. 2013.

GOUVEIA, A. B.; FERRAZ, M. A. Política educacional pública e sindicalismo docente na Região Metropolitana de Curitiba (PR). **Jornal de políticas educacionais**, Curitiba, n. 10, ago. 2011.

GUARAQUEÇABA. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 216, de 10 de abril de 2012**. Altera os anexos II e IV dos grupos ocupacionais grupo I e grupo II da lei nº 28/2001 (estatuto do magistério e plano de carreira e remuneração). Guaraqueçaba, 2012. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/legislacao-municipal/3286/leis-de-guaraquecaba>> Acesso em: 3 nov. 2013.

INÁCIO MARTINS. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 637, de 09 de agosto de 2013**. Institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Pessoal do Quadro do Magistério Público Municipal, e revoga a Lei nº 434/2008. Inácio Martins, 2013. Disponível em: <<http://www.camarainiciomartins.pr.gov.br/leis.php?y=2013>> Acesso em: 19 set. 2013.

INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. **PIB dos municípios do Paraná**. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/index.php?pg_conteudo=1&cod_conteudo=29> Acesso em: 8 ago. 2013.

IPEA. **RADAR: perspectivas profissionais- nível técnico e superior**. Diretoria de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura. Brasília, 2013.

LARANJAL. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 34, de 19 de dezembro de 2009**. Altera a Lei nº 03/2004 e substitui o anexo I, e dá outras providências. Laranjal, 2009.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Edital do concurso público n.º 001/2013**. Concurso público de provas e de provas e títulos, para o preenchimento de vagas dos cargos especificados e as que vagarem dentro do prazo de validade previsto no Edital, providos pelo Regime Estatutário. Laranjal, 2013. Disponível em: <<http://www.laranjal.pr.gov.br/publicacoesAbrir.php?tipo=3>> Acesso em: 6 dez. 2014.

MACHADO, J. P. **Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério: conflitos e limites de sua implantação na rede pública estadual de Goiás**. (Dissertação de Mestrado em Educação). Universidade Federal de Goiás, Goiânia.

MARINGÁ. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 790, de 10 de dezembro de 2009**. Dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público municipal de Maringá, revoga a lei complementar nº 272/98 e suas posteriores alterações e dá outras providências. Maringá, 2009. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/pr/m/maringa/lei-complementar/2009/79/790/>> Acesso em: 5 nov. 2013.

PATO BRANCO. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 3.288, de 3 de dezembro de 2009**. Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos e Salários- PCCS do Magistério do Município de Pato Branco e revoga a lei nº 1.743, de 6 de julho de 1998. Pato Branco, 2009.

PNUD. Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil. **IDH 2013**. Brasília, 2013. Disponível em: <http://atlasbrasil.org.br> Acesso em: 13 set. 2013.

QUATRO PONTES. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 975, de 12 de novembro de 2009**. Altera a Lei nº 03/2004 e substitui o anexo I, e dá outras providências. Quatro Pontes, 2009.

SOUSA, A. A. **A Política de Fundo Público para o Financiamento da Educação Básica: impacto e impasses no Município de Fortaleza**. (Tese de Doutorado em Educação). Universidade Federal do Ceará, Fortaleza.

VIEIRA, J. M. D. Piso salarial e federalismo: Muitos passos e compassos. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 6, n. 10, p. 199-209, jan./jun. 2012.