

Valorização docente: análise dos planos de carreira e do vencimento inicial e final dos professores da microrregião de Prudentópolis-PR (Brasil)

Teacher valorization: analyse the career plans and the initial and final compensation of the teachers of the microrregião de Prudentópolis-PR (Brazil)

Rayane Regina Scheidt GASPARELO [1](#); Vanderléia GURA [2](#); Elisangela Chlebovski MARTINS [3](#)

Recebido: 14/06/2018 • Aprovado: 14/07/2018

Conteúdo

- [1. Introdução](#)
 - [2. Metodologia](#)
 - [3. Resultados](#)
 - [4. Considerações Finais](#)
- [Referências bibliográficas](#)

RESUMO:

Este artigo discute sobre a atratividade e permanência na carreira docente, a partir da análise dos planos de carreira, e das tabelas salariais atualizadas com o vencimento inicial e final dos docentes da microrregião de Prudentópolis-PR. Trata-se de pesquisa bibliográfica e documental, apontando e analisando dados, quanti e qualitativamente, relacionados ao conceito de valorização docente. Neste, está apenso uma remuneração que possibilite ao trabalhador condições para a satisfação de suas necessidades. Argumenta-se com base nos elementos investigados que os baixos salários e as prolongadas perspectivas de evolução na carreira, entre outros fatores, tornam a carreira docente pouco atrativa. **Palavras chave:** Carreira docente. Remuneração. Valorização profissional.

ABSTRACT:

This article discusses the attractiveness and permanence of the teaching career, from the analysis of the career plans, and the salary tables updated with the initial and final maturity of the teachers of the microregion of Prudentópolis-PR. It is a research of bibliographic and documentary nature, pointing and analyzing data, quanti and qualitatively, related to the concept of teacher valorization. In this, is attached a remuneration that allows the worker conditions for the satisfaction of their needs. Thus, the attractiveness to the entrance and permanence in the teaching career is fundamentally related to the maturity. It is argued on the basis of the investigated elements that the low salaries and the prolonged perspectives of career evolution, among other factors, make the teaching career unattractive. **Keywords:** Teaching career. Remuneration. Professional valuation.

1. Introdução

As discussões realizadas sobre a educação nos últimos anos estão intimamente ligadas ao tema qualidade. Muitos elementos têm sido elencados em debates como essenciais para oferta de uma educação com padrões mínimos de qualidade. Dentre esses elementos, está a valorização docente como fundamental no processo de melhoria da educação pública brasileira.

Entende-se, de acordo com Grochoska (2015), que a valorização do professor é um princípio constitucional que se efetiva por meio de um mecanismo legal chamado carreira, que se desenvolve perpassando pela formação (inicial e continuada); condições de trabalho e remuneração.

Grande parte das investigações sobre a valorização docente na educação básica contemplam Estados e Capitais, oferecendo um conjunto de dados e análises sobre as diferenças de carreira no país. No entanto, consideramos importante contribuir com esse debate a partir de investigação da carreira docente nas redes municipais, começando pelo Paraná, Região Sudeste e Centro Oriental. Nestas regiões estão inseridas duas universidades públicas responsáveis pela formação de professores: Universidade Estadual de Ponta Grossa e Universidade Estadual do Centro Oeste.

Portanto, a investigação ampla discutida no Grupo de Pesquisas Estado, Políticas e Gestão em Educação – UNICENTRO/Pr [4], que originou este escrito, apresentou como questão central: Os planos de carreira dos professores da educação básica das redes municipais da Região Sudeste e Centro Oriental do Paraná estão organizados no sentido de garantir a atratividade e a permanência na carreira docente?

A Região Sudeste do Paraná é formada por 21 municípios, divididos em quatro microrregiões (Irati, Prudentópolis, São Mateus do Sul e União da Vitória); e a Região Centro Oriental é formada por 14 municípios, divididos em três microrregiões (Jaguariaíva, Ponta Grossa e Telêmaco Borba), como mostra o quadro 1:

Quadro 1
Municípios Região Sudeste e Centro Oriental do Paraná

Região Sudeste	Região Centro Oriental
Antônio Olinto; Bituruna; Cruz Machado; Fernandes Pinheiro; General Carneiro; Guamiranga; Imbituva; Ipiranga; Irati; Ivaí; Mallet; Paula Freitas; Paulo Frontin; Porto Vitória; Prudentópolis; Rebouças; Rio Azul; São João do Triunfo; São Mateus do Sul; Teixeira Soares; União da Vitória.	Arapoti; Carambeí; Castro; Imbaú; Jaguariaíva; Ortigueira; Palmeira; Piraí do Sul; Ponta Grossa; Reserva; Sengés; Telêmaco Borba; Tibagi; Ventania.

Fonte: IPARDES, 2016. Elaborado pelas autoras.

Destacamos que a investigação no grupo de pesquisa concentrou-se na questão da atratividade no ingresso e permanência dos docentes tendo como fontes principais os planos de carreira e tabelas salariais atualizadas dos 35 municípios [5]. O estudo da atratividade da carreira de professores justificou-se por tratar-se de cargo público e sujeito a definições políticas, de disponibilidade de recursos entre outros.

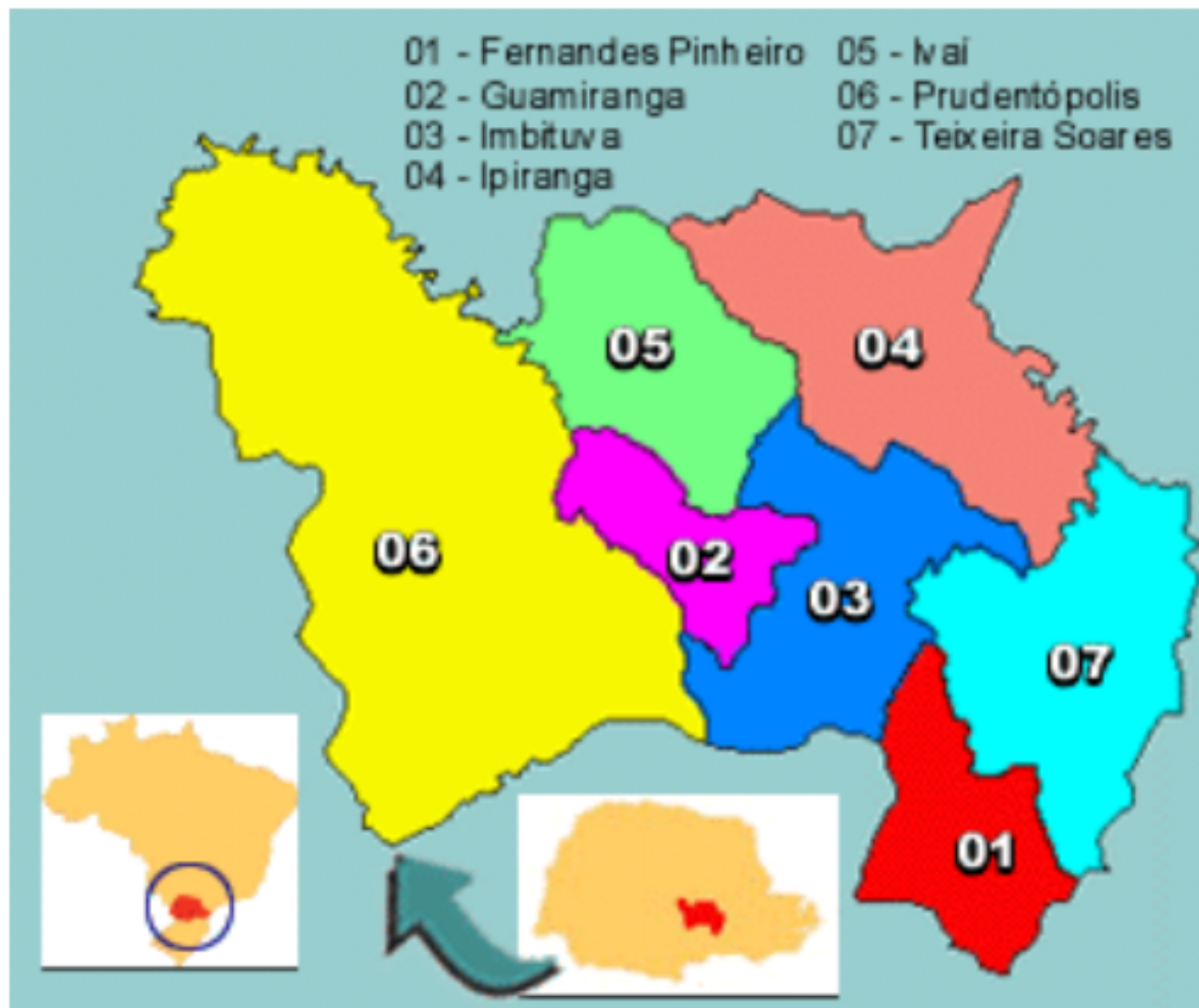
2. Metodologia

Para não ultrapassar os limites deste escrito, e considerando que a forma mais adequada de divulgação da pesquisa é subdividindo-a, o presente texto a seguir, apresenta as principais características, como os aspectos populacionais, econômicos, políticos, sociais e, principalmente, as especificidades da valorização docente, por meio da análise, quanti e qualitativamente, dos Planos de Carreira dos municípios e tabelas salariais para os docentes

que compõem a microrregião de Prudentópolis, da mesorregião Sudeste Paranaense. Pertencentes à esta microrregião, estão os municípios de: Fernandes Pinheiro; Guamiranga; Imbituva; Ipiranga; Ivaí; Prudentópolis e Teixeira Soares. (Figura 1).

Figura 1

Mapa da localização da Microrregião de Prudentópolis



Fonte: Portal CityBrazil

Para apresentar as particularidades e especificidades dos sete municípios que compõem a microrregião de Prudentópolis, organizamos este trabalho em três eixos: apresentação do perfil (território, população, IDHM, PIB, matrículas, funções docentes e estabelecimentos de ensino, taxa de analfabetismo, IDEB, investimento com a educação, número de professores da Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental, por nível de escolaridade); aspectos sobre os Planos de Carreira dos municípios e tabelas salariais; e por fim, as considerações finais.

3. Resultados

3.1. Perfil da Microrregião de Prudentópolis

As atividades econômicas dos municípios que compõe a microrregião de Prudentópolis são basicamente agrícolas, empregando em sua maioria trabalhadores temporários, agricultura familiar e agropecuária. Há destaque também para o agronegócio, com fazendas de cereais, produtores de leite, galináceos, produção de mel de abelhas, fazendas com florestas, gado de corte, indústria madeireira, horticultura, floricultura e lavoura permanente.

Na tabela 1 a seguir, apresentamos alguns dados, como área territorial, população estimada, Índice de Desenvolvimento Humano (IDHM) e PIB per capita que caracterizam os sete municípios dessa região.

Tabela 1

Perfil dos municípios da microrregião de Prudentópolis

Município	Área territorial (km²)	População (2016)	IDHM (2010)	PIB - per capita (2014)
- Fernandes Pinheiro	406,633	5.929	0.645	22.250
- Guamiranga	243,157	8.552	0.669	21.625
- Imbituva	758,479	31.391	0,660	22.082
- Ipiranga	926,955	15.059	0,652	25.660
- Ivaí	607,848	13.714	0,651	18.184
- Prudentópolis	2.242,466	51.567	0,676	16.732
- Teixeira Soares	903,083	11.666	0,671	22.488

Fonte: IPARDES (2016), com base nos dados: IBGE e PNUD/IPEA/FJP. Organizada pelas autoras.

Esses dados sobre os municípios são importantes para a análise da carreira e vencimento dos professores das redes municipais, pois os recursos para a educação também estão relacionados com a arrecadação de cada município.

Serão consideradas tabelas com demonstrativos de elementos educacionais essenciais para a pesquisa. Na tabela 2, observamos alguns elementos educacionais que caracterizam as redes públicas municipais, como número de matrículas de alunos, número de funções docentes e quantidade de estabelecimentos de ensino na rede pública municipal da Microrregião em questão.

Na tabela 3, serão contemplados elementos educacionais que apresentam a taxa de analfabetismo, IDEB (Índice de Desenvolvimento da Educação Básica) e Investimento na Educação com dados entre 2010 e 2015.

A tabela 4 constata os número de docentes dos municípios da Microrregião de Prudentópolis entre concursados, temporários, terceirizados e CLT.

Tabela 2
Elementos educacionais dos municípios da Microrregião de Prudentópolis

Município	Matrículas na rede Pública municipal – Rede Municipal	Funções Docentes (Regular, Especial e EJA) - Rede Municipal	Estabelecimentos de Ensino (Regular, Especial e EJA) – Rede Municipal
- Fernandes Pinheiro	728	55	5
- Guamiranga	818	51	5
- Imbituva	3.015	156	24
- Ipiranga	1.272	76	10
- Ivaí	1.359	158	10
- Prudentópolis	5.166	309	63
- Teixeira Soares	1178	96	10

Tabela 3

Elementos educacionais dos municípios da Microrregião de Prudentópolis – Taxa de analfabetismo, IDEB (Índice de Desenvolvimento da Educação Básica) e Investimento na Educação

Município	Taxa de analfabetismo de 15 anos ou mais (2010)*	IDEB/ 5º ano (2015)**	INVESTIMENTO NA EDUCAÇÃO (2015)***
- Fernandes Pinheiro	9,91%	5,9	5.820.670,00
- Guamiranga	7,36	6,6	5.695.880,00
- Imbituva	5,84%	5,3	16.775.800,00
- Ipiranga	7,62%	Sem média na Prova Brasil de 2011 a 2015	10.593.500,00
- Ivaí	8,29%	6,0	7.854.150,00
- Prudentópolis	7,90%	6,2	26.970.600,00
- Teixeira Soares	5,50%	5,9	7.446.220,00

Fonte: * Disponível no IparDES (2016), com base nos dados do IBGE.
 ** Disponível no site do Inep. *** Disponível no site do Tesouro Nacional - Ministério da Fazenda (Brasil, 2017). Organizada pelas autoras.

Tabela 4

Número de docentes dos municípios da Microrregião de Prudentópolis

Município	Concursados	Temporários	Terceirizados	CLT	Total
Fernandes Pinheiro	55	1	-	-	56
Guamiranga	51	-	-	-	51
Imbituva	153	11	1	-	165
Ipiranga	76	-	-	-	76
Ivaí	62	6	-	1	69
Prudentópolis	309	-	-	-	309
Teixeira Soares	73	1	-	-	74

Fonte: Censo Escolar (MEC/INEP, 2016)

Em relação aos tipos de vínculos, vale informar que grande parte dos municípios contratam estagiários para a educação infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental, mas esses dados não estão disponíveis no Censo Escolar.

Nessa questão, Sanchez (2010) denuncia a precariedade que se expressa na manutenção de cargos como de “educador infantil”, “monitor”, ou “auxiliar de creche”, como um recurso encontrado pelos Municípios para escapar da obrigação de pagamento do piso salarial nacional para o magistério.

3.2. Plano de Carreira dos Docentes da Rede Municipal: Microrregião de Prudentópolis

Os Planos de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipais estabelecem princípios e normas da valorização docente, portanto, são documentos fundamentais das redes públicas municipais de ensino.

As primeiras discussões sobre a sobre valorização docente ocorreram na década de 1980, no contexto de elaboração da Constituição aprovada em 1988, especificamente no Artigo 23, capítulo III, inciso V:

V – valorização dos profissionais do ensino, garantindo, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, assegurando regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União. (Brasil, 1988).

Após esse princípio legal, surgiram outras leis, emendas constitucionais e resoluções que apontavam a necessidade dos estados e municípios elaborarem planos de carreira para os profissionais do ensino [6]. Dentre estas normativas, Heck (2016) aponta a Lei n.º 11.494 de 2007 (Brasil, 2007). Nesta, determinou-se a implantação de planos de carreira para os profissionais da educação básica pública, devendo todos receber remuneração condigna. O seu artigo 41 prevê a fixação pelo Poder Público, em lei específica, do Piso Salarial Nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica. Com base nesta legislação houve a aprovação da Lei do Piso Salarial, Lei n.º 11.738/2008 (Brasil, 2008), e a aprovação da Resolução n.º 02/2009 (Brasil, 2009) que fixou as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica; e a última normativa foi a Lei n.º 13.005, de 2014 (Brasil, 2014), do Plano Nacional de Educação (PNE), a qual determinou que os estados e os municípios implementassem e revissem os seus planos de carreira até 2016.

De modo geral, os Planos de carreira abrangem os professores da Educação Infantil e dos anos iniciais do Ensino Fundamental. No quadro 2, é possível visualizar a Lei dos Planos dos municípios com a data de aprovação e a exigência mínima para ingresso na carreira.

Quadro 2

Planos de carreira dos municípios da Microrregião geográfica de Prudentópolis

Município	Planos de carreira	
	Lei	Forma de ingresso e formação mínima exigida
Fernandes Pinheiro	Lei n.º 343/2007	Concurso público /outras formas de seleção e contratação pública Formação em nível médio, na modalidade normal.
Guamiranga	Lei n.º 202/2003 Lei n.º 482/2009	Concurso público Formação em nível médio, na modalidade normal.
		Concurso público

Imbituva	Lei n.º 1.550/2014	Formação em nível médio, na modalidade normal para Educação Infantil/ Professor dos anos iniciais: nível superior em Pedagogia/normal superior/demais licenciaturas com magistério.
Ipiranga	Projeto de Lei n.º 27/2012	Concurso público Nível superior em Pedagogia.
Ivaí	Lei n.º 1.082/2014	Concurso público Nível superior licenciatura plena em pedagogia/licenciatura plena e magistério.
Prudentópolis	Lei n.º 1.920/2011	Concurso público Formação em nível médio, na modalidade normal.
Teixeira Soares	Lei n.º 1.709/2015	Concurso público Formação em nível médio, na modalidade normal para Educação Infantil/ Professor dos anos iniciais: nível superior em Pedagogia/demais licenciaturas com magistério.

Fonte: Site das prefeituras dos municípios pesquisados. Organizado pelas autoras.

De maneira geral, o ingresso na carreira nas redes públicas de ensino dos sete municípios da Microrregião em questão se dá por meio de Concurso Público e a exigência mínima de formação tem sido em Nível Médio.

É interessante apontar que apenas as cidades de Guamiranga e Ivaí tinham planos de carreira anterior a aprovação da Lei n.º 11.494 de 2007 (Brasil, 2007); e os planos de carreira mais recentes são das cidades de Imbituva e Teixeira Soares.

Percebemos assim, que as políticas para a carreira docente são caracterizadas por movimentos contraditórios, em relação à garantia e à conquista de direitos que possibilitem uma carreira digna com vistas à qualidade de vida da classe trabalhadora.

Nessa questão, Lima (2017) destaca que nos últimos anos, o que podemos acompanhar, em grande parte dos estados e municípios, é o não cumprimento das garantias legais para a carreira docente. Greves e lutas constantes marcam a realidade dos professores de diferentes estados do país, o que indica a necessidade de pesquisas que verifiquem a efetivação dessas garantias legais nas redes estaduais e municipais, como forma de denúncia e luta por melhores condições de trabalho.

A política educacional é permeada pelo constante embate entre projetos societários, além disso, no caso específico da carreira docente, os sindicatos cumprem papel importante na discussão e efetivação da legislação. Nesse sentido, embora se tenha uma legislação nacional em relação à carreira docente, vivemos num regime federativo, o que implica na autonomia dos estados e municípios e uma pluralidade de carreiras.

Outro ponto divergente nos planos de carreira dos municípios em questão, é o vencimento, a estrutura e a movimentação da carreira. Apresentamos nas tabelas 5, 6 e 7.

Tabela 5

Vencimento inicial dos professores com jornada de trabalho 20h

Município	Inicial	Inicial Nível	Inicial Pós-	Inicial Mestrado e	Cumprimento
------------------	----------------	--------------------------	-------------------------	-------------------------------	--------------------

	Nível Médio	Superior	Graduação <i>lato sensu</i>	Doutorado	do Piso Salarial
Fernandes Pinheiro**	1.150,31	1.522,94	1.667,97	-----	S
Teixeira Soares **	1.270,00	1.333,50	1.397,00	-----	S
Imbituva**	1.318,48	1.648,11	1.714,02	1.911,80	S
Guamiranga***	1.358,99	1.488,17	1.590,11	-----	S
Ivaí**	1.485,65	1.648,11	1.714,02	1.911,80	S
Ipiranga**	-----	1.365,54	-----	-----	S
Prudentópolis**	1.072,13	1.447,37	1.592,10	-----	S

Fonte: Sites das prefeituras, portal da transparência, editais de concursos, dados das seções de recursos humanos dos municípios, organizados pelas autoras (2017). Dados 2016**/dados 2017: ***. Para a verificação do cumprimento da Lei do Piso Salarial (2008), tomamos como referência valores disponibilizados no site do Ministério da Educação. Como os dados sobre o vencimento inicial são de 2015 a 2017, consideramos os seguintes valores: 2015: R\$ 1.917,78/ 2016: R\$ 2.135,64/2017: R\$ 2.298,80.

A atratividade para o ingresso na carreira docente se dá, também, pelo vencimento inicial. Na tabela 5 observamos que Imbituva e Ivaí se igualam, tendo maiores vencimentos se compararmos aos demais municípios que apresentam pouca diferença na quantia de arrecadação. Isso significa que analisando os maiores e os menores vencimentos, percebe-se que não há uma correspondência direta com o PIB per capita e o IDHM.

Para uma melhor compreensão da conceituação referente à valorização docente, destacamos a diferenciação de alguns termos, a partir da contribuição de Camargo et al. (2009, grifo nosso):

O **salário** é definido juridicamente como uma retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado pelo tempo de trabalho realizado. Assim, só o montante pago pelo empregador a título de retribuição é considerado "salário" – nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Já o termo "**vencimento**" é definido legalmente (Lei n. 8.112, de 11/12/1990, art. 40) como "retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei". Os vencimentos dos cargos efetivos são irredutíveis e, para cargos de mesma atribuição ou de atribuição semelhante na mesma esfera administrativa, é garantida isonomia. O conceito de "**remuneração**", por sua vez, pode ser definido como o montante de dinheiro e/ou bens pagos pelo serviço prestado, incluindo valores pagos por terceiros. A remuneração é a soma dos benefícios financeiros, dentre eles o salário, acordada por um contrato assinado entre empregado e empregador. O salário é, assim, uma parte da remuneração. (página 342).

O financiamento para a educação, segundo a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), artigo 21, deve ser organizado em forma de colaboração entre as esferas, "A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios organizarão em regime de colaboração seus sistemas de ensino". Assim cada esfera possui suas competências, ficando os municípios sobre a responsabilidade de organizar o Ensino Fundamental e a Educação Infantil.

Nesse sentido, o financiamento da educação na esfera municipal apresenta inúmeros desafios referentes ao regime de colaboração e a manutenção da educação. Destacamos, que o município tem a possibilidade de suplementação da União quando não tiver condições de arcar com o custo para pagamento dos profissionais, de acordo com o piso salarial nacional, mas como afirma Gurgel e Sousa Júnior (2016) "[...] há pouca demanda na

procura pelos recursos por parte das prefeituras [...]” (página 38). Isso se dá segundo os autores, porque os municípios, por vezes, podem não estar com as contas regularizadas.

Na tabela apontamos ainda que os sete municípios cumprem o piso salarial. No entanto, o piso não pode ser confundido com o vencimento, uma vez que este pode estar acima daquele, especialmente para os profissionais que possuem formação superior ao nível médio, exigido pela Lei n.º 11.738/2008 (Brasil, 2008). Nesta, definiu-se também, no artigo 2º, §1º, que o “[...] piso salarial profissional nacional 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, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais”. (Brasil, 2008).

Vale destacar que os dados referentes aos vencimentos foram obtidos nos sites institucionais, contato telefônico ou e-mail com o setor de recursos humanos. Essa coleta de dados foi necessária, pois possibilitou trabalhar com os dados atualizados de 2016 e 2017. Não tivemos êxito na busca com o município de Ipiranga.

Na tabela 6 a seguir evidenciamos outro aspecto importante para a valorização docente: a movimentação da carreira.

Tabela 6
Estrutura e movimentação da carreira (promoções, progressões e interstícios)

Município	Promoções Vertical	Progressões Horizontal	Interstício	Tempo para ascensão máxima
Fernandes Pinheiro	3 níveis: A: nível médio; B: licenciatura plena; C: pós-graduação <i>lato sensu</i> . Art. 4/9 Obs.: somente após o estágio probatório	Referências: 15 (1-15) Acréscimo: 2% Avaliação de desempenho Art. 16	2 anos	33 anos
Guamiranga	4 níveis: A: nível médio modalidade normal; A1: nível médio mais estudos adicionais (em extinção); B: licenciatura plena; C: pós-graduação <i>lato sensu</i> . Art. 12/17 Obs.: somente após o estágio probatório	Referências: 10 (1-10) Acréscimo: Avaliação de desempenho Art. 17	3 anos	30 anos
Imbituva Imbituva	4 níveis: A: nível médio modalidade normal B: nível superior (licenciatura; ou graduação com formação pedagógica); C: pós-graduação; D: pós-graduação <i>stricto sensu</i> (mestrado e doutorado) Art. 10/38	Referências: 10 (1-10) Acréscimo: 3% Avaliação de desempenho Art. 40	3 anos	33 anos
Ipiranga	5 níveis: PI: nível médio modalidade normal PII:	Referências: 5 graus (a-e)	3 anos	20 anos

	licenciatura plena PIII: especialização PIV: mestrado PV: doutorado Anexo 1	Acréscimo: 3% Avaliação de desempenho		
Ivaí	3 níveis: A: nível superior (licenciatura; ou graduação com formação pedagógica); B: pós-graduação <i>lato sensu</i> ; C: mestrado/doutorado. Art. 15	Referências: 12 (1-12) Acréscimo: 2% Avaliação de desempenho Art. 4/23	2 anos	27 anos
Prudentópolis	3 níveis: 1: nível médio modalidade normal, 2: licenciatura plena; 3: especialização Art. 10/anexo III	Referências: 12 classes (a-m) Acréscimo: 3% Avaliação de desempenho Art. 10/22	2 anos	27 anos
Teixeira Soares	3 níveis: I: nível médio; II: licenciatura; III: pós-graduação. Art. 22	Referências: 15 classes (a-p) Acréscimo: 1,5% Avaliação de desempenho Art. 16/20/25	2 anos	33 anos

Fonte: Sites das prefeituras, portal da transparência, editais de concursos, dados das seções de recursos humanos dos municípios, organizados pelas autoras.

Na sistematização dos dados verificamos que apenas nos planos de carreira dos municípios de Imbituva, Ipiranga e Ivaí, há progressão se o professor (a) obtiver pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado), nos demais municípios a promoção vertical ocorre até a pós-graduação *lato sensu* (especialização), ou seja, há pouco incentivo para o professor (a) elevar seu nível de conhecimento.

Em relação a progressão horizontal, os planos são organizados em classes e graus, e todos consideram a avaliação de desempenho para elevação horizontal, a partir de critérios diversos, bem como, a participação em cursos de qualificação profissional. Considerando as classes e interstícios, apenas em Ipiranga os professores (as) conseguem em 20 (anos) de profissão chegar à ascensão máxima. Todos os outros municípios estabelecem uma grande quantidade de classes protelando a ascensão na carreira entre 27 a 33 anos.

De acordo com Lima (2017) a movimentação na carreira é algo que pode ter variações, pois o professor (a) pode num curto espaço tempo concluir, por exemplo, o curso pós-graduação o que possibilita chegar ao último nível ou classe pela titulação, mas mesmo nessa situação terá que cumprir o tempo em cada referência para chegar ao último nível.

No que se refere ao vencimento final, esse corresponde ao último nível ou referência previsto na tabela salarial sem vantagens pecuniárias, gratificações e outros adicionais. Para podermos ter um parâmetro de análise sobre a atratividade para a permanência na carreira, levantamos dados referentes aos vencimentos finais para os professores com nível médio,

superior, pós-graduação lato sensu e stricto sensu.

A seguir apontamos dados sobre o vencimento final nos planos de carreira.

Tabela 7
Vencimento final dos professores – 20h

Município	Nível Médio	Nível Superior	Pós-graduação <i>lato sensu</i>	Mestrado e Doutorado
Fernandes Pinheiro	1.472,41	1.987,75	2.134,99	-----
Ipiranga	-----	-----	-----	-----
Guamiranga	1.970,54	2.143,88	2.157,85	2.305,66
Imbituva	1.674,47	2.093,10	2.176,81	2.427,99
Ivaí	1.847,22	2.093,10	2.176,81	2.427,99
Teixeira Soares	1.564,33	1.642,30	1.720,76	-----
Prudentópolis	1.484,08	2.003,50	2.203,84	-----

Fonte: Sites das prefeituras, portal da transparência, editais de concursos, dados das seções de recursos humanos dos municípios, organizados pelas autoras.

Os municípios de Guamiranga, Imbituva e Ivaí se destacam por ofertar valores maiores para o vencimento final. No entanto, na observação como um todo, percebemos que o valor do vencimento final de todos os municípios da microrregião de Prudentópolis, é baixo, visto que o tempo para ascensão máxima, é longo.

4. Considerações Finais

A proposta deste artigo, foi discutir sobre a atratividade no ingresso e permanência dos docentes, da microrregião de Prudentópolis, tendo como fontes principais, os planos de carreira e as tabelas salariais atualizadas.

Pertencentes à esta microrregião, estão os municípios de: Fernandes Pinheiro; Guamiranga; Imbituva; Ipiranga; Ivaí; Prudentópolis e Teixeira Soares.

A partir dos elementos indicados, é possível assinalar algumas diferenças concebíveis nos vencimentos dos professores da mesorregião de Prudentópolis. Ao analisar os maiores e os menores vencimentos demonstra-se que não há uma correspondência direta com o PIB per capita e o IDHM.

O caso do município de Ivaí é o mais discrepante, pois está em primeira colocação, nessa mesorregião, com o maior vencimento; na penúltima em relação ao PIB per capita; e na antepenúltima pontuação no IDHM. 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.

Pelos dados levantados pode-se observar que a valorização do professor de acordo com sua titulação desde o início da carreira, não ocorre na totalidade, pois os baixos salários e as prolongadas perspectivas de evolução na carreira, entre outros fatores, tornam a carreira docente pouco atrativa.

Referências bibliográficas

Brasil (1988). *Constituição da república federativa do Brasil de 1988*. Recuperado de

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

Brasil (1991). *Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm

Brasil (2007). *Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007*. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nos 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. Recuperado de

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_to2007-2010/2007/Lei/L11494.htm

Brasil (2008). *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. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm

Brasil (2014). *Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014*. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências - Plano Nacional de Educação 2014-2024. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm

Brasil. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica (2009). *Resolução n.º 2, de 28 de maio de 2009*. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6.º da Lei n.º 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8.º, § 1.º, e 67 da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei n.º 11.494, de 20 de junho de 2007. Recuperado de

http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf

Brasil. Ministério da Educação. Secretaria Executiva. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Diretoria de Estudos Educacionais (2015). *Plano Nacional de Educação PNE 2014-2024: Linha de Base*. Brasília: Inep.

Camargo, RB e Jacomini, MA (2011). Carreira e salário do pessoal docente da educação básica: algumas demarcações legais. *Educação em Foco*, 14(17), 129-167.

Camargo, RB et al. (2009). Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. *RBP AE*, 25(2), 341-363. Recuperado de www.seer.ufrgs.br/rbpae/article/download/19501/11325

Fernandes Pinheiro (2007). *Lei n.º 343/2007*. Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Fernandes Pinheiro (PR). Fernandes Pinheiro: Câmara Municipal de Fernandes Pinheiro.

Fernandes Pinheiro (2014). Prefeitura Municipal de Fernandes Pinheiro. *Concurso Público n.º 001/2014*. Edital n.º 001/2014. Fernandes Pinheiro.

Grochoska, MA (2015). *Políticas educacionais e a valorização do professor: carreira e qualidade de vida dos professores de educação básica do município de São José dos Pinhais/PR* (Tese de Doutorado). Universidade Federal do Paraná. Curitiba.

Guamiranga (2003). *Lei n.º 202/2003*. Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Guamiranga (PR). Guamiranga: Câmara Municipal de Guamiranga.

Guamiranga (2009). *Lei n.º 482/2009*. Altera dispositivos da Lei n.º 202 de 15/12/2003 - Plano de Cargos, Carreira e Salários dos Profissionais da Educação da Rede Municipal de Ensino, e dá outras providências. Guamiranga: Câmara Municipal de Guamiranga.

Guamiranga. Prefeitura Municipal de Guamiranga (2014). *Concurso Público n.º 001/2014*. Edital n.º 001/2014. Guamiranga.

Gurgel, RF e Sousa Junior, L (2016). Uma análise dos planos, cargos, carreira e

remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil. Em: RB Camargo e MA Jacomini. (Orgs.). *Valorização docente na educação básica: análise dos planos de carreira*. (pgs. 199-240). São Paulo: Xamã.

Heck, BTM (2016). *A Configuração da carreira docente das profissionais que atuam nos centros municipais de educação infantil de Curitiba: contexto de valorização para as educadoras?* Reunião Científica Regional da ANPED, 24 a 27 jul. 2016. Recuperado de http://www.anpedsul2016.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2015/11/eixo4_BEATRIZ-TEREZINHA-MURASKI-HECK.pdf

Imbituva (2014). *Lei n.º 1550/2014*. Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Imbituva (PR). Imbituva: Câmara Municipal de Imbituva.

Imbituva. Prefeitura Municipal de Imbituva (2012). *Concurso Público n.º 001/2012*. Edital n.º 001/2012. Imbituva.

Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social – IPARDES (2017). *Perfil avançado dos municípios*. Recuperado de

http://www.ipardes.gov.br/index.php?pg_conteudo=1&cod_conteudo=29.

Ipiranga (2012). *Lei n.º 27/2012*. Dispõe sobre a reformulação do Estatuto do Magistério e do Plano de Carreira e Remuneração e dá outras providências. Ipiranga: Câmara Municipal de Ipiranga.

Ipiranga. Prefeitura Municipal de Ipiranga (2016). *Concurso Público n.º 001/2016*. Edital n.º 001/2016. Ipiranga.

Ivaí (2009). *Lei n.º 914/2009*. Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Ivaí (PR). Ivaí: Câmara Municipal de Ivaí.

Ivaí (2014). *Lei n.º 1.082/2014*. Altera a Lei n.º 914/2009. Ivaí: Câmara Municipal de Ivaí.

Ivaí. Prefeitura Municipal de Ivaí (2014). *Concurso Público n.º 004/2014*. Edital n.º 004/2014. Ivaí.

Lima, MF (2017). *Valorização docente: um estudo sobre os planos de carreira nas redes municipais de educação da região sudeste e centro oriental do Paraná (Relatório de Pós-Doutoramento)*. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Ponta Grossa. (No prelo).

Masson, G (2016). A Valorização dos professores e a educação básica nos estados. *Revista Retratos da Escola*, 10(18), 157-174. Recuperado de

<http://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/viewFile/656/693>

Prudentópolis (2011). *Lei n.º 1829/2011*. Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Prudentópolis (PR). Prudentópolis: Câmara Municipal de Prudentópolis.

Prudentópolis (2011). *Lei n.º 1920/2011*. "Institui o Novo Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Pessoal do Quadro do Magistério Público Municipal e determina outras providências. Prudentópolis: Câmara Municipal de Prudentópolis.

Prudentópolis. Prefeitura Municipal de Prudentópolis (2014). *Concurso Público n.º 001/2014*. Edital n.º 001/2014. Prudentópolis.

Sanchez, CE (2010). Desafios do poder público municipal na garantia do acesso à pré-escola e na ampliação do acesso à creche na perspectiva da Emenda Constitucional n.º 59/2009. Em: *Insumos para o debate 2 – Emenda Constitucional n.º 59/2009 e a educação infantil: impactos e perspectivas* (págs. 36-42). São Paulo: Campanha Nacional pelo Direito à Educação.

Teixeira Soares (2015). *Lei n.º 1.709 de 27/11/2015*. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do quadro permanente do Magistério Público Municipal de Teixeira Soares. Teixeira Soares: Prefeitura Municipal de Teixeira Soares, Paraná.

Teixeira Soares. Prefeitura Municipal de Teixeira Soares (2014). *Concurso Público n.º 001/2014*. Edital n.º 001/2014. Teixeira Soares.

rayanegasparelo.0706@gmail.com

2. Especialista em Gestão Escolar. Professora de Educação Infantil no Município de Teixeira Soares/Pr. E-mail: vandih_gura@hotmail.com

3. Mestra em Educação. Gestora na Rede Municipal de Ponta Grossa/Pr. E-mail: elisangelachlebovski@hotmail.com

4. <<http://www2.unicentro.br/gepoge/>>.

5. Pesquisa completa em fase de divulgação no site: <<https://valorizacaodocente.wordpress.com/>>.

6. Todas as legislações e atos normativos sobre a carreira docente em Camargo e Jacomini (2011) e Masson (2016).

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 39 (Nº 46) Ano 2018

[Índice]

[Se você encontrar algum erro neste site, por favor envie um e-mail para [webmaster](#)]