

**O PISO SALARIAL NACIONAL: CONFIGURAÇÃO E
ATRATIVIDADE DA CARREIRA DOCENTE DA EDUCAÇÃO BÁSICA DO
MUNICÍPIO DE PAULA FREITAS – PR**

**NATIONAL PROFESSIONAL MINIMUM WAGE: CONFIGURATION AND
ATTRACTIVENESS FROM THE BASIC EDUCATION TEACHING CAREER OF
PAULA FREITAS - PR**

Viviana Patricia Kozlowski Lucyk¹
<https://orcid.org/0000-0002-9671-6366>

Adair Angelo Dalarosa²
<https://orcid.org/0000-0001-6701-152X>

Recebido em: 28 fev. 2023.
Aceito em: 08 mar. 2023.

RESUMO

O debate em torno do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) envolve o Plano de Carreira do magistério, que é fator decisivo para a efetivação da valorização docente. Por meio do materialismo histórico-dialético, este texto objetiva analisar o PSPN e o Plano de Carreira do magistério do município de Paula Freitas – PR, quanto à presença de elementos da valorização docente e estímulo para melhor remuneração, atratividade e incentivo à permanência na carreira. O trabalho verificou que o município estudado somente passou a pagar o piso salarial no final de 2017, e passou a cumprir a jornada extraclasse de 33,33% em 2019 para os professores do Ensino Fundamental, mas para os profissionais da Educação Infantil ainda não foi implementada.

Palavras-chave: Piso Salarial Profissional Nacional. Valorização Docente. Plano de Carreira Municipal.

ABSTRACT

Debate on the National Professional Minimum Wage (PSPN) involves the Teaching Career Plan, which is a decisive factor for teaching appreciation effectuation. Through

¹ Mestra em Educação pela da Universidade Estadual do Centro-Oeste - UNICENTRO. Professora docente do Curso de Pedagogia da Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR), campus de União da Vitória. E-mail: vivipk23@yahoo.com.br.

² Doutor em Educação pela UNICAMP. Professor efetivo da Universidade Estadual do Centro-Oeste - UNICENTRO. E-mail: adairdalarosa@hotmail.com.

historical-dialectical materialism, this text has as aim at analyzing the PSPN and the Teaching Career Plan of Paula Freitas town – PR. regarding elements of teacher appreciation and encouragement for better remuneration, attractiveness, and encouragement to persevere in the career. The work verified that the town studied only start to pay the minimum wage at the end of 2017 and started fulfilling the 33,33% extra-class hours in 2019 for Elementary School teachers, but for early childhood education it is still not implemented.

Keywords: National Professional Minimum Wage. Teacher Appreciation. Municipal Career Plan.

INTRODUÇÃO

Este texto é resultado de uma pesquisa realizada no âmbito do programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação da Universidade Estadual do Centro-Oeste. A pesquisa resultou na dissertação intitulada *Políticas de financiamento e de valorização dos profissionais da educação: uma análise do plano de carreira do magistério do município de Paula Freitas – PR*. Para o desenvolvimento da pesquisa foi necessário analisar também a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), a qual representa uma conquista importante para a valorização docente. Por esta razão dedicamos um estudo específico com o intuito de identificar seus efeitos na remuneração, atratividade e incentivo à permanência na carreira docente.

Entretanto, diante do panorama político que vivenciamos com o *impeachment* da presidente Dilma Rousseff em 2016, o financiamento da educação ficou ameaçado. Com o feito, assumiu a presidência Michel Temer, que apresentou um pacote de medidas econômicas, entre elas a Emenda Constitucional nº 95 (BRASIL, 2016), que restringe os gastos nas áreas sociais por 20 anos. Este fato ameaça a implementação do Plano Nacional de Educação (PNE) 2014 e atinge todo o financiamento da educação, impossibilitando o aumento de vagas e a valorização do magistério. De acordo com Oliveira (2016, p. 124), também “[...] põe em risco o piso salarial dos profissionais da educação básica e dos servidores públicos em geral, além de apresentar sérias ameaças às suas carreiras”.

No governo de *Jair Bolsonaro na última eleição presidencial ocorrida em 2018*, o orçamento da educação sofreu diversos ataques dentre eles o decreto nº 9.741, que cortou R\$ 5,839 bilhões de seus recursos (BRASIL, 2019). Para Antonio Gonçalves

(2019, p. 01), ex-presidente do **Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior** (ANDES-SN), esse corte pode afetar “[...] a prestação de serviços públicos para a população. Isso permitirá também a intensificação do processo de mercantilização e privatização da Saúde, Educação e Ciência e Tecnologia”. Os direitos sociais conquistados no setor educacional e estabelecidos por meio da legislação brasileira são resultado de resistências e embates, sendo repletos de avanços e retrocessos. Destaca-se que, na conjuntura atual, esses direitos estão sofrendo diversos ataques.

Nessa direção, o objetivo central do trabalho é analisar o PSPN e sua relação com as proposições no Plano de Carreira do magistério da rede pública municipal de Paula Freitas-PR quanto à presença de elementos da valorização docente e estímulo para melhor remuneração, atratividade e incentivo à permanência na carreira.

O estudo da problemática em questão remete à análise da economia e da política no contexto histórico do desenvolvimento das políticas educacionais. Significa que não se pode analisar documentos, políticas e decisões governamentais sem entender o contexto histórico no qual são produzidos. Diante disso, o método de investigação fundamenta-se nos pressupostos do materialismo histórico-dialético, buscando explicitar contradições e mediações econômicas, políticas e ideológicas que perpassam a formulação das políticas educacionais. Embora esteja assegurada a valorização docente por meio de um conjunto de normas e leis, observamos, no entanto que, na realidade, a implantação das leis encontra diversos obstáculos, e a valorização nem sempre se concretiza. Assim, a questão central deste estudo pode ser transcrita da seguinte maneira: como o PSPN influencia a presença de elementos da valorização docente e estímulo para melhor remuneração, atratividade e incentivo à permanência na carreira no município de Paula Freitas?

Para tanto a primeira seção traz um exame da Lei do PSPN (2008), que é a parte mais recente da legislação que trata de valorização dos profissionais do magistério por meio da fixação do teto mínimo para o vencimento do profissional na carreira e a garantia de 1/3 (um terço) da carga horária reservadas para planejamento e estudo (BRASIL, 2008).

Em seguida o artigo analisa o Plano de Carreira do município de Paula Freitas-PR. É necessário indicar que nossa análise se sustenta nos elementos do PSPN e nos requisitos apresentados por Masson (2017) como essenciais para a atratividade e a permanência na carreira do magistério. Cabe destacar que a autora apresenta sete requisitos, entretanto, como as questões que envolvem a regulação da profissão nos planos de carreira são muitas e nosso propósito é discutir os aspectos centrais da valorização do trabalho docente, selecionamos três requisitos para orientar nossa análise, que são: Remuneração proporcional à formação com equiparação às demais profissões de formação equivalente; Ascensão na carreira de acordo com o tempo de serviço e titulação; Valorização do professor de acordo com sua titulação desde o início da carreira.

As considerações finais apresentam os achados da pesquisa, e neste trabalho estão seguidas pelas referências utilizadas.

O PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL: TRAJETÓRIA E REGULAMENTAÇÃO

O Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais da educação faz parte de uma antiga reivindicação dos professores, e já constava em lei desde a Constituição Federal de 1988. Contudo, passaram mais de 20 anos para que ele fosse fixado em lei específica. Sua efetivação só ocorreu com a aprovação do Fundeb, por meio da Emenda Constitucional nº 53/2006, que modificou o artigo 206 da Constituição de 1988 e fixou o Piso Salarial Profissional Nacional. Ele foi realmente efetivado pela Lei Nº 11.738, de 16 de julho de 2008. O PSPN é considerado uma conquista no quesito valorização docente, ao estabelecer o teto mínimo para o professor somente com magistério (nível médio), e regulamentando a carga horária para atividades extraclases.

Vale destacar que a trajetória da conquista do PSPN é marcada por diversos embates, dos quais a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) foi a precursora. Segundo Fernandes e Rodriguez (2011, p. 90-91), as negociações relativas à criação do PSPN iniciaram em 1994, quando

[...] o Ministro da Educação do período, Murilo Hingel, recebeu a CNTE para tratar da questão da possibilidade da construção de um Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para o magistério público. Como resultado dessas negociações, em 1994 foi assinado um Acordo Nacional com o Governo de Itamar Franco, que foi rompido em 1995, quando assumiu o governo Fernando Henrique Cardoso.

A década de 1990 foi marcada pela reforma do Estado empreendida durante a administração de Fernando Henrique Cardoso, que buscou colocar em prática as recomendações dos organismos internacionais. Este fato desencadeia, segundo Fernandes e Rodriguez (2011, p. 92), o “endurecimento nas negociações com setores organizados da classe trabalhadora”. Assim,

Diante dessa conjuntura, o processo da perspectiva de construção de um PSPN para os profissionais da educação básica configurou-se no valor do custo/aluno/ano/mínimo instituído pela Lei n. 9.424/1996, (Fundef), a ser praticado a partir de 1998 (FERNANDES; RODRIGUEZ, 2011, p. 92).

Em 2002, com a mudança de governo, assume a presidência Luís Inácio Lula da Silva, ocorrendo intensificação nas lutas dos educadores em prol de melhores condições de trabalho e salários.

Prova disso foi o número crescente de greves registradas nos diversos estados da federação durante os últimos anos da primeira década do século. [...] Essa mobilização teve seu ponto mais agudo quando se declarou 24 de abril de 2007 como um dia de luta dos professores de todo o país, em defesa da implantação integral da Lei do PSPN, movimento que teve repercussão nacional (FERNANDES; RODRIGUEZ, 2011, p. 93).

A partir dessa mudança no cenário político, a CNTE elaborou uma proposta de PSPN em 2006, apresentada em 2007 ao Ministério da Educação e do Desporto (MEC), ao Conselho dos Secretários Estaduais de Educação (CONSED), ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e encaminhou ao Congresso Nacional um Projeto de Lei do PSPN. Em contrapartida, o Poder Executivo também apresentou, no Congresso Nacional, um Projeto de Lei, em 02 de abril de 2007, que fixava um PSPN para o magistério, mas sem ouvir as reivindicações dos professores (CNTE, 2007).

Fernandes e Rodriguez (2011) informam que a CNTE se posicionou contrariamente a tal fato, e assim,

[...] convocou os trabalhadores em educação, bem como a sociedade brasileira, para, no dia 24 de abril de 2007, realizar um dia de Marcha e de Paralisação Nacional pela Educação, para repudiar essa iniciativa e pressionar o Congresso Nacional para a aprovação das emendas defendidas pela CNTE, luta que continuou durante todo o ano de 2008 e de 2009 e até

depois de aprovada a Lei que instituiu o PSPN (FERNANDES; RODRIGUEZ, 2011, p. 93-94).

Analisando a proposta de piso salarial nacional encaminhada como projeto de lei pelo governo federal em março de 2007, Davies (2008) aponta a fragilidade da valorização do magistério, visto o baixo valor proposto, que representaria, no ano de sua implementação, um montante em torno de dois salários-mínimos para uma jornada de 40 horas semanais. Logo, esse salário deveria ser suficiente para satisfazer as necessidades do profissional e de sua família, pois não haveria tempo disponível para exercer outra atividade remunerada. É possível que o piso seja generoso para os municípios mais pobres, que pagam salários miseráveis. No entanto, para os estados e municípios que já pagam um valor superior ao piso, é considerado um retrocesso. Assim, Davies (2008, p. 55) afirma que

[...] o piso é um nivelamento por baixo (a miséria como referência), sendo contraditório com a intenção declarada de valorização do magistério, pois, segundo a exposição de motivos do projeto de lei, corresponde à “média mensal dos salários pagos aos profissionais da educação”. Ora, se a intenção é valorizar o magistério, o piso não pode tomar como referência os salários pagos (que não representam nenhuma valorização), mas sim os que deveriam ser pagos.

O valor do PSPN para os profissionais do magistério público da Educação Básica foi estipulado em R\$ 950,00 mensais “para a formação em nível médio, na modalidade Normal” (BRASIL, 2008), sendo definido também que a União, Estados e Municípios ficam impedidos de estabelecer valores inferiores a esse para o vencimento inicial das carreiras do magistério público da Educação Básica para quem trabalha 40 horas semanais.

O valor do PSPN será atualizado com base no percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do Ensino Fundamental urbano (BRASIL, 2008) instituído no Fundeb. De acordo com a CNTE (2009), esta vinculação reforça o “elo entre o Fundeb e o PSPN do magistério”. Mais adiante, a lei estabelece a normativa sobre a implantação do piso, que deveria vigorar a partir de 1º de janeiro e constar nos planos de carreira.

A lei também prevê a complementação da União para os Estados e Municípios que não possuem recursos financeiros suficientes para cumprir o piso. Contudo, para

solicitar esta complementação, o ente federado deve atender alguns requisitos instituídos pela Portaria nº 213, de 2 de março de 2011. Entre eles se destacam: aplicar pelo menos 25% da receita no desenvolvimento do ensino; cumprir o regime de gestão plena dos recursos vinculados à manutenção; possuir planos de carreira para o magistério e comprovar a incapacidade para o cumprimento do valor do piso (BRASIL, 2011).

A mesma Portaria estabelece os parâmetros de como será avaliada a incapacidade para o pagamento do PSPN: “por etapa, modalidade e por tipo de estabelecimento de ensino (urbana e rural); recursos da manutenção e ao desenvolvimento do ensino destinados ao pagamento dos profissionais do magistério; aplicação em educação para além do mínimo determinado constitucionalmente” (BRASIL, 2011).

O artigo 6º da Constituição Federal determina que cabe à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios elaborar ou adequar seus planos de carreira e remuneração do magistério com a finalidade de cumprir o PSPN para os profissionais do magistério público da Educação Básica, e fixou até 31 de dezembro de 2009 para que a tarefa fosse executada (BRASIL, 2008).

Entretanto, existe uma fragilidade a ser evidenciada a respeito da Lei nº 11.738/2008, visto que não se estipula nenhuma penalidade aos governos estaduais e municipais que não cumprirem o referido piso. Assim, não há qualquer garantia de que esta lei será efetivamente colocada em prática. Com o nivelamento por baixo, muitos governos, que pagam mais do que o piso, tenderam a não aumentar a remuneração, argumentando que já pagam o piso (DAVIES, 2008).

A tabela 1 apresenta um mapeamento por estado do cumprimento do PSPN, e evidencia que, embora o número de estados que cumprem o PSPN seja maior do que os não cumprem e que haja alguns que cumprem parcialmente, ainda há um longo caminho para a lei ser implantada em todas as unidades da federação. Cabe destacar que o levantamento realizado pela CNTE leva em consideração as informações fornecidas pelas respectivas secretarias de educação, tanto no nível estadual como no nível municipal. Entretanto, existem secretarias de educação que interpretam a Lei nº 11.738/2008 de maneira distinta no quesito jornada extraclasse, que deve

contabilizar o tempo de planejamento como tempo corrido, e não o tempo da hora-relógio sobrando da carga horária dos professores, como os resquícios de tempos das aulas de 50 minutos ou mesmo tempo de intervalo e recesso escolar, prática de algumas secretarias de educação. Apesar dessa contradição na interpretação da Lei nº 11.738/2008 por parte de algumas secretarias, vale ressaltar que, no município estudado, a contabilidade da jornada extraclasse considera o tempo corrido.

Tabela 1 – Pagamento do PSPN nos Estados brasileiros

UF	CUMPRIU O VALOR NO INÍCIO DA CARREIRA? (NÍVEL MÉDIO)			CUMPRIU A JORNADA EXTRACLASSE (33,33% POR LEI) ?	
AC	Pagou proporcionalmente à jornada de 30h semanais			SIM	
AL	SIM			SIM	
AM	NÃO			NÃO (25%)	
AP	SIM			NÃO (24%)	
BA	SIM			SIM	
CE	SIM			SIM	
DF	SIM			SIM (37,5%)	
ES	NÃO			SIM	
GO	NÃO			NÃO (30%)	
MA	NÃO			NÃO (30%)	
MG	Pagou proporcionalmente à jornada de 24h semanais			SIM	
MS	SIM			SIM	
MT	Pagou proporcionalmente à jornada de 30h semanais			SIM	
PA	NÃO			NÃO (25%)	
PB	NÃO			SIM	
PE	SIM			SIM	
PI	SIM			SIM	
PR	NÃO			SIM	
RJ	SIM			SIM	
RN	Pagou proporcionalmente à jornada de 30h semanais			SIM	
RO	SIM			SIM	
RR	Pagou proporcionalmente à jornada de 25h semanais			SIM	
RS	NÃO			NÃO (20%)	
SC	SIM			NÃO (20%)	
SE	SIM			SIM (37,5%)	
SP	NÃO			NÃO (20%)	
TO	SIM			SIM (40%)	
BR	14 cumpriram	5 pagaram proporcionalmente	8 não cumpriram	19 cumpriram	8 não cumpriram

Fonte: CNTE (2016).

A tabela 2 demonstra o levantamento do pagamento do PSPN nos Municípios do Estado do Paraná. Ela mostra que a distância entre quem cumpre e quem não cumpre aumenta ainda mais no nível estadual (51,85%), em relação ao nível municipal (58,9%).

Tabela 2 – Pagamento do PSPN nos municípios do Paraná

Situação	Nº de municípios	Situação PCR Estadual
Possui Plano de Carreira	245	61,4%
Cumpre o valor do piso (Lei 11.738/08)	235	58,9%
Cumpre a jornada (Lei 11.738/08)	134	33,6%
Total de municípios do Estado	399	

Fonte: CNTE (2016).

Como resultado dos dados acima apresentados, a subseção seguinte busca refletir sobre os efeitos produzidos pela Lei do PSPN na valorização do trabalho docente no Município de Paula Freitas – PR. Para tal, algumas informações e dados sobre a remuneração dos professores foram levantadas, e estes dados foram examinados juntamente com o Plano de carreira, quanto ao potencial em garantir atratividade e incentivo à permanência na carreira.

A CONFIGURAÇÃO DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO NO MUNICÍPIO DE PAULA FREITAS – PR NA LEI Nº 1.335/2014

Paula Freitas faz parte do estado do Paraná. Localizada no Sudeste Paranaense, possui uma área de 420,3 km² e população de 5.434 habitantes, segundo o censo de 2010. Em 2020, a estimativa foi de 5.908 habitantes (IBGE, 2021). Esses dados evidenciam que se trata de um município de pequeno porte populacional, pois a estimativa de crescimento de 2010 para 2020 foi de apenas 474 habitantes.

A origem e o povoamento do município de Paula Freitas estão vinculados ao rio Iguaçu, o qual atraiu inicialmente indígenas da família Caingangue, também as “[...]expedições de imigrantes que estavam chegando à região [...]”

(PAULA FREITAS, 2015a, p. 17). Na sequência, com a descoberta do vau³, desenvolveu-se o tropeirismo na região. Esses tropeiros em viagem pernoitavam nas fazendas locais e muitos acabavam fixando moradia. O rio Iguaçu ainda contribuiu com o povoamento através da navegação comercial, assim como no desenvolvimento das principais atividades econômicas da região, que eram a extração da erva-mate, a exploração de madeira e a pecuária.

Esse processo de povoamento consolidou duas características de ocupação territorial. A primeira foi a expulsão dos indígenas de suas terras, e a segunda foi consolidação da base econômica do município, que passou a ser agrária. Uma das possíveis causas para o baixo desenvolvimento da região é seu tardio processo de integração a outras áreas mais dinâmicas do estado, em função da quase total escassez de vias de comunicação.

Alguns indicadores socioeconômicos colocam o município em destaque negativo no ranking nacional e estadual. Dentre eles, salienta-se o índice Gini⁴ da renda domiciliar per capita, que aumentou de 0,5102, medido em 1991, para 0,5809, em 2000, e para 0,6096, em 2010, indicando aumento na desigualdade da distribuição de renda entre a população.

O índice FIRJAN classifica os municípios em quatro níveis: alto (0,1-0,8), moderado (0,8-0,6), regular (0,6-0,4), e baixo (0,4-0): o município de Paula Freitas é considerado de nível moderado. Apesar desta classificação ser considerada positiva, o Instituto IPARDES lançou, em 2000, um diagnóstico socioeconômico do território União da Vitória – Estado do Paraná, no qual os municípios de Paula Freitas e Cruz Machado são destacados como aqueles que mostraram maior desigualdade de renda (IPARDES, 2000).

No contexto educacional, o município de Paula Freitas apresenta 1.169 habitantes em idade escolar no nível da Educação Básica regular, correspondendo a

³ Vau: Lugar no rio ou no mar, cuja profundidade permite que se atravesse a pé ou em um cavalo; Ponto de passagem no rio. Lugar raso (PRIBERAM ON-LINE).

⁴ O Índice de Gini é um instrumento para medir o grau de concentração de renda em determinado grupo. Ele aponta a diferença entre os rendimentos dos mais pobres e dos mais ricos (IPEA, 2004).

20,05% da população. Na etapa da Educação Infantil, fase creche, de zero a três anos, há 1,15%; e na pré-escola, na faixa de quatro e cinco anos, 2,15%. Nos anos iniciais do Ensino Fundamental, de seis a dez anos, 6,9%; entre onze e quatorze anos 6,3%; e no Ensino Médio, a faixa etária de quinze a dezessete anos corresponde a 3,02% (PAULA FREITAS, 2015a).

Para atender esta demanda, a rede de ensino municipal conta com um quadro composto por professores, diretores, coordenadores, secretários, auxiliares de serviços gerais e cozinheiras, como apresenta a tabela abaixo.

Tabela 3 – Funções da rede municipal de ensino, quantidade e formação (2015)

	Ensino Fundamental Completo ou incompleto	Ensino Médio Completo ou incompleto	Magistério Completo ou cursando	Graduação Completa ou cursando	Pós-Graduação Completa ou cursando	Mestrado ou Doutorado	Total
Professores			06	46	29	01	82
Professor Contratado							
Professor Substituto							
Professor Afastado - Tratamento médico					01		01
Estagiárias		18	09	17			44
Documentadora Escolar		01					01
Gestor			02	04	04		04
Auxiliares De Serviços Gerais e Cozinheira	07	19					26
Total Geral							158

Fonte: Plano Municipal de Educação (PAULA FREITAS, 2015a).

Os dados revelam o total de 82 professores com formação em níveis variados. Para estruturar a carreira docente, o município possui o Plano de Carreira, que tem como objetivo proporcionar a valorização da carreira, ao estabelecer condições dignas e melhor remuneração do profissional de educação, aspectos que estão ligados ao desenvolvimento da valorização docente.

Entendemos que os elementos da valorização se materializaram na educação brasileira através dos recursos financeiros. Logo, a valorização aparece conectada ao financiamento, mais especialmente às políticas de fundos, pois, para alcançar uma remuneração condigna, é necessário investimento. Nessa perspectiva, surge a política de financiamento como componente altamente relevante para assegurar a educação, que é um direito de todos. A *Constituição Federal* (CF) prevê que 25%, no mínimo, “[...] da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de

transferências”, que os municípios devem aplicar na educação, bem como na manutenção e desenvolvimento do ensino (BRASIL, 1988).

Para compreender o orçamento da educação, partimos do geral para o específico; portanto, primeiramente realizamos um exame da receita total do município. Assim apresentamos, na tabela a seguir, o total de receitas e o total de despesas liquidadas do município estudado, de 2005 a 2018.

Tabela 4 – Total de Receitas e total de despesas liquidadas do município de Paula Freitas-PR (2005-2018)

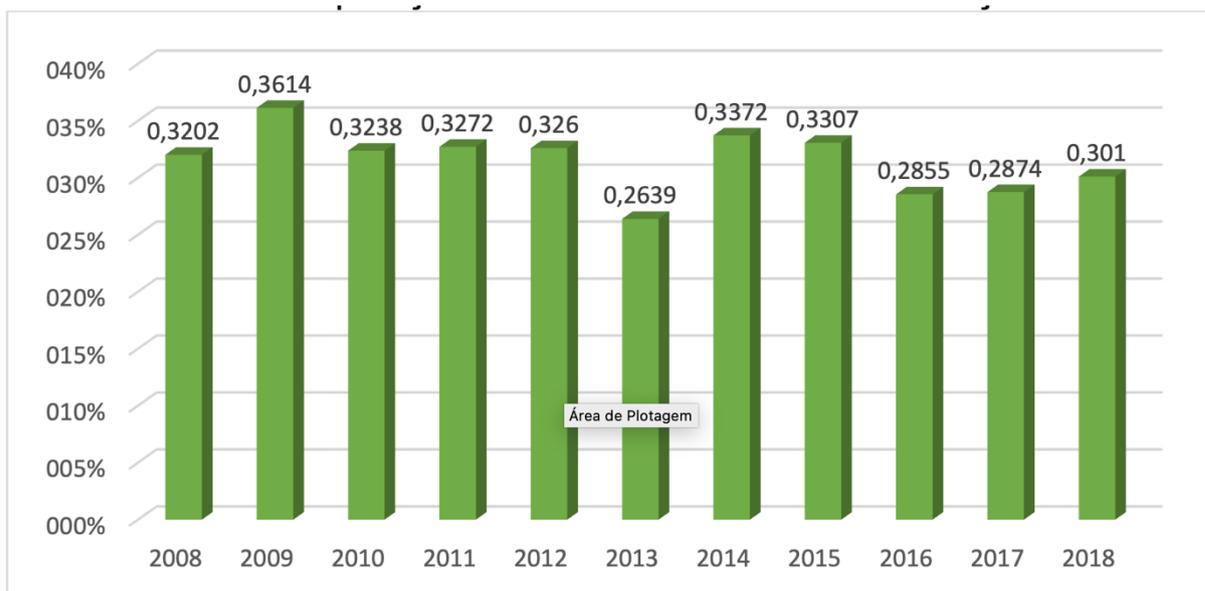
ANO	TOTAL DE RECEITAS	TOTAL DE DESPESAS LIQUIDADAS
2005	R\$ 5.380.210,87	R\$ 5.192.815,64
2006	R\$ 6.275.753,50	R\$ 5.906.905,60
2007	R\$ 7.238.711,43	R\$ 6.835.271,68
2008	R\$ 8.415.144,28	R\$ 7.759.491,03
2009	R\$ 8.608.764,16	R\$ 8.234.335,75
2010	R\$ 9.785.798,89	R\$ 9.006.750,62
2011	R\$ 13.160.659,69	R\$ 9.903.901,33
2012	R\$ 12.436.007,91	R\$ 12.765.166,34
2013	R\$ 13.806.378,60	R\$ 11.703.367,86
2014	R\$ 15.538.346,45	R\$ 14.802.276,54
2015	R\$ 18.017.270,32	R\$ 15.780.990,52
2016	R\$ 18.881.266,49	R\$ 16.572.135,28
2017	R\$ 19.240.082,66	R\$ 16.011.223,38
2018	R\$ 21.726.460,97	R\$ 20.368.100,58

Fonte: elaborada pela autora segundo dados do Departamento de Contabilidade de Paula Freitas-PR.

Constata-se, então, que em todos os anos, o total das receitas foi superior ao total de despesas liquidadas. Desse modo, o município sempre apresentou equilíbrio orçamentário, cumprindo fielmente a Lei Complementar nº 101/2000, denominada Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF).

O gráfico 1 trata do índice municipal de aplicação em educação com base nos dados de 2008 a 2018. Esse índice é composto pelas receitas de impostos, dos quais 25% devem, obrigatoriamente, ser destinados à educação municipal.

Gráfico 01 – Índice de Aplicação de recursos financeiros – Educação



Fonte: elaborado pela autora por meio dos dados da SIOPE – Portal FNDE e Departamento de Contabilidade de Paula Freitas-PR.

Observamos, através dos dados, que Paula Freitas-PR tem investido em educação um valor além dos 25% estabelecido aos municípios pela CF.

Na tabela a seguir, trazemos os valores transferidos ao fundo por cada imposto vinculado ao Fundeb, nos anos de 2007 a 2018.

Tabela 5 – Repasses dos impostos que compõem o Fundeb 2007-2018

ANO	FPE	FPM	ICMS	IPI-EXP	IPVA	ITCMD	ITR	LC 87
2007	R\$46.271,83	R\$114.328,62	R\$423.489,97	R\$13.546,12	R\$13.578,77	R\$1.285,57	R\$324,90	R\$8.215,22
2008	R\$58.964,57	R\$145.373,08	R\$514.647,72	R\$15.350,16	R\$35.858,52	R\$3.257,21	R\$676,61	R\$8.562,73
2009	R\$60.590,39	R\$150.291,90	R\$575.044,11	R\$12.600,39	R\$63.624,99	R\$4.742,01	R\$1.460,94	R\$9.130,55
2010	R\$71.438,05	R\$175.887,38	R\$708.253,88	R\$16.494,86	R\$71.939,23	R\$7.756,39	R\$2.248,71	R\$9.986,64
2011	R\$87.004,42	R\$212.966,63	R\$804.688,96	R\$18.257,45	R\$80.905,70	R\$7.651,23	R\$2.430,58	R\$9.873,84
2012	R\$91.997,02	R\$226.844,46	R\$926.000,79	R\$16.483,83	R\$92.131,67	R\$10.169,51	R\$2.713,86	R\$10.125,72
2013	R\$103.258,62	R\$252.656,06	R\$1.125.279,19	R\$18.287,96	R\$104.803,33	R\$15.338,33	R\$3.430,59	R\$10.567,81
2014	R\$113.841,46	R\$279.269,90	R\$1.254.217,97	R\$20.843,84	R\$118.815,89	R\$18.627,50	R\$4.760,89	R\$10.691,76
2015	R\$119.062,70	R\$291.819,54	R\$1.358.493,95	R\$20.520,67	R\$161.173,23	R\$26.804,69	R\$5.250,62	R\$10.629,58
2016	R\$138.374,47	R\$345.970,69	R\$1.455.431,96	R\$19.956,98	R\$180.989,66	R\$22.090,59	R\$6.197,85	R\$11.014,56
2017	R\$137.191,10	R\$337.404,33	R\$1.657.763,00	R\$25.688,68	R\$189.479,56	R\$25.584,19	R\$6.828,37	R\$11.258,04
2018	R\$143.698,26	R\$356.540,66	R\$1.699.484,46	R\$29.796,46	R\$194.911,48	R\$26.965,93	R\$7.373,54	R\$10.865,28

Fonte: Elaborado pela autora com dados do portal do Tesouro Nacional.

A sistematização dos dados indica que o imposto que traz o rendimento maior é o Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), e o de menor rendimento é o Imposto Territorial Rural (ITR). Já o imposto LC 87/Desoneração de Exportações, apresenta um crescimento muito pequeno de um ano para o outro, chegando, em alguns anos, a ser inferior ao ano anterior, como nos anos 2011, 2015 e 2018. Este fato se repete com o IPI – Exportação, nos anos 2009, 2012, 2015 e 2016. Os demais impostos seguem uma linearidade de crescimento anual.

Na tabela a seguir, apresentamos os valores retidos do orçamento do município de Paula Freitas e destinados ao Fundef e Fundeb, os valores que retornam dos respectivos fundos aos cofres municipais, e a relação entre os valores retidos e os valores recebidos dos fundos e suas respectivas perdas ou ganhos. Apresentamos a evolução dos valores nos anos de 2005 a 2018.

Tabela 6 – Valor destinado ao Fundef/Fundeb, Retorno do Fundef/Fundeb e suas respectivas perdas ou ganhos

ANO	VALOR DESTINADO AO Fundef/Fundeb	RETORNO DO Fundef/Fundeb	PERDAS	GANHOS
2005	721.202,13	516.787,09	204.415,04	0,00
2006	789.590,33	558.899,95	230.690,38	0,00
2007	1.014.534,56	620.502,50	394.032,06	0,00
2008	1.306.187,14	785.429,10	520.758,04	0,00
2009	1.375.975,27	864.453,54	511.521,73	0,00
2010	1.538.619,57	1.064.005,14	474.614,43	0,00
2011	1.841.134,15	1.223.778,81	617.355,34	0,00

2012	1.937.660,50	1.376.466,86	561.193,64	0,00
2013	2.133.292,89	1.637.577,22	495.715,67	0,00
2014	2.357.863,69	1.825.229,44	532.634,25	0,00
2015	2.648.417,39	2.007.393,66	641.023,73	0,00
2016	2.950.091,12	2.194.083,20	539.733,25	0,00
2017	2.952.374,15	2.410.357,87	542.016,28	0,00
2018	3.082.166,78	2.477.404,16	604.762,62	0,00

Fonte: elaborado pela autora por meio dos dados da SIOPE – Portal FNDE e Departamento de Contabilidade de Paula Freitas-PR.

Desses valores destinados aos fundos, apenas volta para os cofres do município o montante referente ao número de matrículas no Ensino Fundamental na rede municipal de ensino que, no caso específico do município de Paula Freitas, por não possuir uma grande demanda de matrículas em sua rede de ensino, acaba recebendo um valor menor do que a contribuição do município ao fundo. Essa situação iniciou na vigência do Fundef e permaneceu quando o Fundeb passou a vigorar. Desta forma, o município sofre constantes perdas em seus recursos educacionais, com destaque para o ano de 2015, em que suas perdas chegaram a 31,79%. Se revertêssemos este valor para o salário dos professores, teríamos um aumento de R\$ 875,71 mensais.

Vale lembrar que, em 2005, estava em vigor o Fundef. Porém, mesmo a partir da sua substituição pelo Fundeb, quando as demais etapas de ensino passaram a fazer parte do cálculo, não houve alterações positivas. Desde o Fundef, o município sempre registrou perdas e nunca ganhos, como verificamos na tabela acima. A análise dos dados nos permite visualizar, ainda, que em 2008, quando o município passou a receber os recursos do Fundeb, o valor da perda de recursos dobrou em relação ao ano de 2005, quando estava em vigor o Fundef.

A partir da trajetória desses dados, chegamos ao específico, a remuneração docente, sobre a qual se busca visualizar as repercussões na valorização do magistério. Na tabela a seguir, apresentamos os percentuais das despesas do Fundeb aplicados na remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício nos anos de 2009 a 2018.

Tabela 7 – Percentual das despesas do Fundeb aplicado em remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício no município de Paula Freitas-PR

Ano	Percentual aplicado em remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício
2009	87,59 %
2010	96,32 %
2011	93,05 %
2012	94,94 %
2013	87,54%
2014	95,52%
2015	96,43%
2016	90,89%
2017	83,60%
2018	84,73%

Fonte: Portal do FNDE - Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (SIOPE) – Relatórios Municipais – Demonstrativo das Receitas e Despesas com Manutenção e Desenvolvimento do Ensino - MDE – Municípios.

Os dados acima evidenciam que, no período analisado, a aplicação dos recursos do Fundeb na remuneração do magistério sempre foi superior aos 60% determinados na Lei nº 11.494/2007. Isto demonstra que os 60% são insuficientes, pois há necessidade de utilizar também recursos dos 40% do fundo para cobrir as despesas com remuneração dos profissionais.

Cabe destacar que a política educacional pública municipal é determinada por meio da política de governo e dos programas e projetos priorizados pela Prefeitura para a educação, com base em diretrizes definidas de acordo com a política educacional nacional.

Nesse sentido, as leis que regulamentam a carreira do Magistério público no Brasil indicam que o poder público deve adotar a estrutura de carreira através do Plano de Cargos, Carreira e Vencimento (PCCV) e do Estatuto do Magistério. Desta forma, a atual Lei de Diretrizes e Bases (LDB) estabelece, no art. 67, que os sistemas devem promover a valorização dos professores através da elaboração de estatutos e planos de carreira. Também, a lei do Fundeb reforçou essa necessidade da elaboração de novos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério para o incentivo à valorização profissional, e o Fundeb vai mais além, ao incluir os trabalhadores da educação.

A regulamentação de uma política de valorização profissional em nível municipal, em Paula Freitas-PR, é definida através do Plano de Carreira (PC), que organiza um conjunto de medidas articuladas para a estruturação da carreira, como o quadro de vagas e a remuneração do Magistério Público. A Lei nº 1.335, que dispõe sobre o Plano de carreira atual, foi reformulada em 2014, mediante as alterações que ocorreram em leis federais.

No que concerne à Lei do PSPN (Lei nº. 11.738), o PC/2014, estabelece, no artigo 36, parágrafo 3º, que “Aos profissionais do magistério fica garantido o piso salarial mínimo equivalente ao piso nacional para o magistério” (PAULA FREITAS, 2014).

Na tabela a seguir, apresentamos a remuneração dos docentes da rede municipal, comparando o vencimento inicial com os reajustes do salário-mínimo e do PSPN no período de 2009 a 2018.

Tabela 8 – Evolução dos vencimentos iniciais dos docentes da rede municipal de ensino de Paula Freitas-PR, do salário-mínimo e do Piso Nacional de 2009 a 2018

Ano	Salário-Mínimo	Piso Nacional	Vencimento inicial dos docentes da rede municipal de ensino	
			Educador infantil (40 horas)	Professor do Ensino Fundamental (20 horas)
2009	465,00	950	759,50	494,54
2010	510,00	1.024,67	1.025,00	494,54
2011	545,00	1.187,14	1.187,00	594,54
2012	622,00	1.451,00	1.451,00	725,50
2013	678,00	1.567,00	1.567,08	783,54
2014	724,00	1.697,39	1.723,79	861,90
2015	788,00	1.917,78	1.896,17	948,09
2016	880,00	2.135,64	2.016,76	1.008,38
2017	937,00	2.298,80	2.071,42	1.035,71
2018	954,00	2.455,35	2.455,35	1.227,68

Fonte: Elaborado pela autora por meio de dados do guia⁵ trabalhista, SINSEJ⁶ e Departamento de Recursos Humanos da prefeitura de Paula Freitas-PR.

Por meio desses dados, observamos que o vencimento inicial é de 1 a 2 salários-mínimos. Em dezembro de 2017, o vencimento inicial sofreu adequação ao piso nacional, refletindo, na tabela acima, em 2018, em um aumento de 18,53%. Porém, mesmo com a adequação ao piso, o vencimento inicial de um docente que trabalha 40 horas semanais não chega a atingir 3 salários-mínimos. Nos anos de 2010 a 2013, mesmo o município ainda não tendo implementado a Lei do piso, observamos que o vencimento inicial é bem próximo ao valor do piso, chegando, em 2014, a ser superior. Isto demonstra que o município já possuía capacidade orçamentária para colocar essa lei em vigor, evidenciando, desta forma, que o que faltou foi vontade política. Assim, em termos de valorização salarial, ela não é percebida no vencimento inicial da categoria.

Apesar de a Lei do PSPN ter sido aprovada no ano de 2008, e estar prevista sua garantia no PC/2014, o município passou a cumpri-la somente a partir de dezembro 2017. Até então, o reajuste salarial dos profissionais do magistério de Paula Freitas acompanhava a reposição das perdas inflacionárias dos servidores municipais. Vale destacar que o reajuste salarial, conforme a Lei do PSPN, destina-se apenas aos profissionais em início de carreira, aqueles que, segundo o PC/2014, estão no nível A referência 1. Dito de outra forma, destina-se aos profissionais que estão no estágio probatório, ou ainda, àqueles cujo salário não atinge o valor do PSPN devido à falta de titulação para avançar para o nível B. Os demais profissionais do magistério continuam recebendo o reajuste salarial segundo a reposição das perdas inflacionárias.

No tocante à hora-atividade, o PC/2014 garante 20% da jornada de trabalho e prevê, ainda, a ampliação gradativa até atingir 33%, até 2020 (PAULA FREITAS, 2014). Segundo informou a Secretária municipal de educação do município, para os

⁵ Mais informações em guiatrabalista.com.br.

⁶ Mais informações em sinsej.or.br.

professores do Ensino Fundamental, essa regulamentação começou a ser cumprida em 2019, mas para os profissionais da Educação Infantil ainda não foi implementada. Mesmo com a unificação do plano de carreira, que ocorreu através da Lei nº 1.335/2014, ainda se percebe que os profissionais da Educação Infantil vivenciam incertezas em relação à consolidação das leis.

A análise da configuração do Plano de Carreira do magistério municipal tem como meta evidenciar a presença de elementos da valorização docente e estímulo para melhor remuneração, atratividade e incentivo à permanência na carreira. Para essa tarefa, analisamos o referido Plano com base no estudo realizado por Masson (2017, p. 860), que aponta um conjunto de requisitos para a atratividade e a permanência da carreira, que “poderão contribuir no debate sobre a valorização de professores, a partir de planos de carreira mais atrativos.”

Os requisitos apresentados por Masson (2017) como essenciais para a atratividade e a permanência da carreira do magistério são: 1. Remuneração proporcional à formação com equiparação às demais profissões de formação equivalente; 2. Ascensão na carreira de acordo com o tempo de serviço e titulação; 3. Alcance do topo da carreira como uma possibilidade para todos, não restrito à minoria; 4. Progressão horizontal com interstícios não muitos longos; 5. Valorização do professor de acordo com sua titulação desde o início da carreira; 6. Dispersão salarial; e 7. Consideração do vencimento em relação ao custo de vida regional.

Entretanto, como as questões que envolvem a regulação da profissão nos planos de carreira são muitas e nosso propósito é discutir os aspectos centrais da valorização do trabalho docente, selecionamos três requisitos para orientar nossa análise, que são: Remuneração proporcional à formação com equiparação às demais profissões de formação equivalente; Ascensão na carreira de acordo com o tempo de serviço e titulação; e Valorização do professor de acordo com sua titulação desde o início da carreira.

Para analisar o primeiro requisito da atratividade na carreira docente apresentado por Masson (2017), referente à remuneração proporcional à formação com equiparação às demais profissões de formação equivalente, recorreremos ao último edital de concurso do município de Paula Freitas, realizado em 2015. Desta

forma, é possível ter uma visão mais real, visto que tomamos como referência os profissionais do funcionalismo municipal, a mesma fonte de pagamento, e partimos de igual realidade econômica.

Seguem as tabelas das funções e salários iniciais dos profissionais com nível superior completo. Trazemos os dados organizados em duas tabelas: uma delas referente aos profissionais com carga horária de 20 horas semanais, e outra com os profissionais com carga horária de 40 horas semanais, a fim de que seja possível visualizar mais facilmente as diferenças ou semelhanças.

Tabela 9 – Profissionais com nível superior completo com carga horária semanal de 20 horas: função e salário inicial

Função	Salário Inicial
Advogado	2.012,46
Arquiteto e Urbanista	2.012,46
Engenheiro Civil	2.012,46
Fonoaudiólogo	1.655,66
Médico Clínico Geral	5.085,39
Médico Ginecologista	6.181,33
Médico Pediatra	6.181,33
Médico Veterinário	2.329,68
Nutricionista – Saúde	1.738,44
Professor de Arte	1.077,37
Professor de Educação Física	1.077,37
Professor Anos Iniciais – EFI (*)	1.077,37
Psicólogo	1.430,22

Fonte: elaborado pela autora por meio dos dados do Edital do concurso público N.º 001/2015 de Paula Freitas-PR (PAULA FREITAS, 2015b) e Departamento de Recursos Humanos de Paula Freitas-PR. (*) Quando passa a receber o salário com a titulação em nível superior.

A tabela acima ilustra que, ao comparar os salários iniciais dos docentes da Educação Básica com outras funções, cuja formação é de nível superior, podemos concluir que, das 13 funções em que os profissionais atuam 20 horas semanais, os docentes possuem salário inicial inferior a todas as demais.

Tabela 10 – Profissionais com nível superior completo com carga horária semanal de 40 horas: função e salário inicial

Função	Salário Inicial
Contador	2.831,74
Educador Físico - Saúde	2.113,09
Educador Infantil (*)	2.154,74
Enfermeiro	2.568,47
Farmacêutico	2.568,47
Médico PSF	8,283,57
Odontólogo	4.183,77
Psicólogo	2.568,47

Fonte: elaborado pela autora por meio dos dados do Edital do concurso público N.º 001/2015 de Paula Freitas-PR (PAULA FREITAS, 2015b) e Departamento de Recursos Humanos de Paula Freitas-PR. (*) Quando passa a receber o salário com a titulação em nível superior.

Quanto às 8 funções nas quais os profissionais atuam 40 horas semanais, os docentes possuem salário inicial superior apenas à função de Educador Físico – Saúde; entre as demais, é inferior. Porém, cabe destacar que a função Educador Físico – Saúde é ocupada por um professor de Educação Física. Ainda é pertinente lembrar que os salários das funções de professor dos anos Iniciais – EFI e de educador infantil, que apresentamos na tabela, são quando passam a receber os salários com a titulação em nível superior, o que ocorre somente após terem cumprido os três anos de estágio probatório.

Ainda sobre a remuneração, é pertinente a seguinte comparação: ao cruzarmos os dados das tabelas 3 e 8 notamos que, mesmo o município estando investindo na remuneração dos profissionais do magistério sempre acima do percentual mínimo de 60% e com a adequação do piso, o vencimento inicial de um docente que trabalha 40 horas semanais não chega a atingir três salários-mínimos. Esses dados indicam que a valorização e a atratividade não acontecem no quesito remuneração.

O segundo requisito apresentado por Masson (2017) refere-se à ascensão na carreira de acordo com o tempo de serviço e titulação. Evidenciamos, no município estudado, que o PC/2014 estabelece vantagens a partir de adicionais por tempo de serviço e por titulação, conforme define o art. 21, em seu parágrafo II, que concede

“5% (cinco por cento) sobre o salário base a cada 5 (cinco) anos ininterruptos de serviço, até atingir 25 (vinte e cinco) anos, se professora e 30 (trinta) anos, se professor” (PAULA FREITAS, 2014). Um aspecto positivo dessa vantagem é seu caráter automático: assim que o professor completa os cinco anos já adquire o direito.

Vejamos em termos de valores, o que o cálculo do quinquênio significa. Para um professor que trabalha 20 horas no Nível A, Referência 2, que corresponde ao professor iniciante, que não possui nível superior, para passar para o nível B e tendo cumprido os 3 anos do estágio probatório e após o interstício de 2 anos, avançou para a Referência 2, significa um acréscimo em média de R\$ 55,50. Já para um professor 20 horas no Nível B, Referência 2, que corresponde ao professor que cumpriu os 3 anos de estágio probatório, e tendo curso superior, passou para o Nível B e, após o interstício de 2 anos, avançou para a Referência 2, que significa um avanço de R\$ 69,37. A partir desses números, podemos concluir que, embora o valor acrescido pelo quinquênio não seja tão significativo, ele contribui para a atratividade, visto que, no setor privado, não encontramos esta vantagem.

Quando analisamos os salários de acordo com a titulação, observamos que, na passagem de um nível para outro, os valores são significativamente baixos: para um professor que trabalha 20 horas, o salário do nível A é R\$ 1.082,94; do nível B é R\$ 1.353,67; e do nível C, R\$ 1.624,41. Em outras palavras, de nível A para nível B aumenta R\$ 270,73; de nível B para nível C, 270,74. Assim quem se especializa com nível superior e pós-graduação, aumenta seu salário em 50%, ou seja, R\$ 541,47. Se compararmos com o salário-mínimo, percebemos que, mesmo com o aumento de 50%, o salário do professor que trabalha 20 horas não chega a dois salários-mínimos, constituindo-se, assim, em um aumento pouco atrativo.

No tocante ao adicional por titulação, sua regulamentação ocorre mediante assinatura do Prefeito. O PC/2014, no artigo 17, define que a carreira do magistério é constituída dos seguintes níveis, conforme a titulação, para a docência no ensino infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental I. Nível A –Profissionais que tenham concluído o Ensino Médio, na Modalidade Normal (Magistério); Nível B –Profissionais que tenham concluído o Ensino Médio, na Modalidade Normal (Magistério) acrescida de Ensino Superior em curso de licenciatura plena; e Nível C –Profissionais que tenham concluído o Ensino Médio, na Modalidade Normal (Magistério) acrescida de

Ensino Superior em curso de licenciatura plena, mais pós-graduação em Educação (PAULA FREITAS, 2014).

Entretanto, o PC/2014 não prevê um valor ou porcentagem a ser acrescentado na passagem de um nível para outro. Contudo, conseguimos esses dados junto ao Departamento de Recursos Humanos da prefeitura do município estudado. O cálculo do aumento pela passagem de um nível para outro é realizado através da seguinte fórmula aplicada à tabela: Professor séries iniciais: $A1 \cdot 25\% + A1$ -valor do nível B; $B1 \cdot 20\% + B1$ -valor do nível C. Educador Infantil: $A1 \cdot 25\% + A1$ -valor do nível B; $B1 \cdot 20\% + B1$ -valor nível C.

O quadro a seguir trata da Estrutura e movimentação da carreira, considerando a progressão Horizontal, indicando o número de referências que o professor pode avançar na carreira, interstícios e tempo que leva para atingir a última referência, ou seja, o último nível da carreira.

Quadro 1 – Estrutura e movimentação da carreira considerando a progressão Horizontal, interstícios e tempo para atingir a última referência em Paula Freitas-PR.

Progressão Horizontal	Interstício	Tempo para atingir a última referência
12 Referências	2 anos	27 anos

Fonte: elaborado pela autora por meio de dados do Plano de Carreira de Paula Freitas-PR Lei nº 1.335/2014 (PAULA FREITAS, 2014).

Em termos de atratividade, observamos que, para maior incentivo profissional são acrescentadas, à remuneração do professor, vantagens a partir de adicionais por tempo de serviço e por titulação. Segundo o quadro 1, o profissional leva 27 anos para atingir a última referência, evidenciando que continuará avançando até o final da carreira. Esses fatores tornam a carreira atrativa. Porém, identificamos dois elementos que não contribuem para a atratividade na carreira: primeiro, a progressão vertical estaciona na pós-graduação lato sensu, mesmo havendo, no quadro do magistério, uma professora que possui formação em pós-graduação stricto sensu (mestrado).

Segundo, se compararmos o vencimento inicial nível A, referência 1, com o nível C, referência 12, vemos que não chega a atingir o dobro.

O último requisito para atratividade na carreira docente selecionado refere-se à valorização do professor de acordo com a sua titulação/formação desde o início da carreira. Sobre este requisito, verificamos que o nível exigido na rede municipal de Paula Freitas é o médio completo, na modalidade Normal (Magistério), ou licenciatura plena na área de educação. Porém, a remuneração nos três primeiros anos de estágio probatório é respectiva ao nível médio. Para um exercício como o de professor de Arte e Educação Física, exige-se o nível superior completo com habilitação específica, e esses profissionais, diferentemente dos educadores infantis e professores dos anos iniciais, ingressam com titulação de nível superior e recebem, desde o início, o salário de acordo com sua titulação. Contudo, os profissionais de Arte e Educação Física são apenas dois. Assim, para a maioria dos professores que ingressam na rede municipal, mesmo que possuam nível superior, só receberão a remuneração de acordo com a titulação após cumprirem os três anos do estágio probatório. Isto gera, segundo Masson (2017), desestímulo à permanência na profissão.

No plano de carreira do magistério de Paula Freitas-PR observa-se que os preceitos legais foram atendidos. Entretanto, nem todos foram efetivados, e assim as incertezas com relação sua regulamentação continuam na pauta das reivindicações. Devemos observar que, mesmo o cumprimento dos preceitos legais não é suficiente para garantir efetiva valorização docente, uma vez que, em termos materiais, os salários continuam baixos, ainda que se considere todo o avanço na carreira.

Compreende-se que o processo de implementação das políticas para a valorização docente no país requer acompanhamento e luta pela garantia desses direitos. Assim, o sindicato configura-se como importante instrumento de organização dos professores. Nesse sentido, é importante considerar, no município estudado, que segundo dados do Sindicato do Magistério Municipal de União da Vitória e Região⁷,

⁷ Municípios representados pelo Sindicato do Magistério Municipal de União da Vitória e Região: Antonio Olinto, Bituruna, Cruz Machado, General Carneiro, Paula Freitas, Paulo Frontin, Porto Vitória, São Mateus do Sul e União da Vitória.

o envolvimento⁸ dos profissionais do magistério com o sindicato não chega a atingir 50% (UTZIGO, 2019), fato que fragiliza a categoria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado demonstrou que a legislação sobre a valorização dos profissionais da educação deu ênfase em torno do salário. Neste sentido, o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) constituiu-se como atratividade na carreira docente da Educação Básica do Município de Paula Freitas-PR.

Assim, direcionamos a atenção para a discussão da Lei do PSPN, que busca diminuir as desigualdades regionais, partindo de um teto mínimo. Destacamos que a Lei do PSPN teve seu processo marcado pela resistência dos trabalhadores em prol de melhores condições de trabalho e salários.

O PSPN apresenta algumas limitações, como o valor proposto no ano de sua implementação, que representa um montante em torno de dois salários-mínimos para uma jornada de 40 horas. Logo, esse salário deveria ser suficiente para satisfazer as necessidades do profissional e de sua família, pois não haveria tempo disponível para exercer outra atividade remunerada. Outra limitação é que a lei não prevê penalidade para os governos estaduais e municipais que não cumprirem o piso. Assim temos, no ano de 2016, 41,1% dos municípios do Paraná que não cumprem a lei, incluído neste percentual o município estudado, visto que só passou a pagar o piso no final de 2017.

Entretanto, a lei do piso também estabelece a jornada extraclasse de 33,33%, e destacamos que o município passou a cumprir essa regulamentação somente em 2019 para os professores do Ensino Fundamental, mas para os profissionais da Educação Infantil foi implementada dois anos depois em 2021.

Os efeitos do Fundeb refletem negativamente no quesito valorização docente, visto que a efetivação da Lei do PSPN foi tardia, acontecendo apenas no final de 2017. Ainda, a remuneração inicial de um docente que trabalha 40 horas semanais não chega a atingir 3 salários-mínimos. Assim, o fato de o município investir em todos os

⁸ A relação dos professores de Paula Freitas filiados ao sindicato foi informada por Márcio Utzig, presidente do Sindicato do Magistério Municipal de União da Vitória e Região, via e-mail, em 05 de julho de 2019.

anos um valor superior aos 60% reforça a tese que este percentual não é suficiente para resultar na valorização.

Este fato se justifica por dois motivos: primeiro porque o valor destinado ao Fundeb é superior ao valor recebido do fundo. Assim, o município acaba perdendo uma parte de suas receitas, que poderia ser empregada para melhoria do salário dos professores. E segundo porque a prioridade dos gestores, infelizmente, não está voltada para o investimento em uma educação que objetive suas reais necessidades, mas porque é organizada de acordo com as condições econômicas e as forças políticas locais.

Ao analisar o plano de carreira de Paula Freitas-PR, com base nos requisitos para a atratividade e a permanência da carreira apresentados por Masson (2017), foi possível constatar que existem desafios a serem vencidos em relação à consolidação das políticas para a valorização docente no município.

Dos três requisitos analisados na presente pesquisa, nenhum contribui para a atratividade e permanência na carreira. Assim, podemos afirmar que o plano de carreira do magistério de Paula Freitas-PR não proporciona um horizonte promissor aos professores, nem garante sua valorização. Nota-se, ainda, que o plano segue as recomendações dos organismos internacionais, ao adotar, em sua política educacional, o avanço funcional como mecanismo de remuneração baseado no desempenho e no mérito.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso: em 16 jun. 2018.

_____. **Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc53.htm. Acesso em: 20 jun. 2017.

_____. **Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9424.htm. Acesso em: 20 jun. 2017.

_____. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em: 20 jun. 2017.

_____. **Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm. Acesso em: 24 abr. 2018.

_____. **Decreto Nº 9.741 de 29 de março de 2019.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/decreto/D9741.htm. Acesso em: 20 jul. 2019.

_____. **Emenda Constitucional Nº 95, de 15 de dezembro de 2016.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc95.htm. Acesso em: 20 de dez. de 2018.

_____. **Portaria Nº 213, de março de 2011.** Aprova a Resolução nº 5, de 22 de fevereiro de 2011, da Comissão Intergovernamental de Financiamento para a Educação Básica de Qualidade. Diário Oficial da união. Brasília-DF, 03 mar. 2011.

DAVIES, N. **FUNDEB: a redenção da educação básica?** Campinas, São Paulo: Editora Autores Associados, 2008.

FERNANDES, M. D. E.; RODRIGUEZ, M. V. O processo de elaboração da Lei nº 11.738, de 2008 (Lei do Piso Salarial Profissional Nacional para carreira e remuneração docente): trajetória, disputas e tensões. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, n.41, p. 88-101, mar. 2011.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – FIRJAN.

ÍNDICE FIRJAN DE DESENVOLVIMENTO MUNICIPAL (IFDM). Disponível em: <https://www.firjan.com.br/ifdm>. Acesso em: 20 maio 2019.

FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO – FNDE. **SIOPE.** [s.d.]. Disponível em: https://www.fnde.gov.br/fnde_sistemas/siope. Acesso em: 20 jan. 2019.

GONÇALVES A. **Orçamento da Educação sofre corte de R\$ 5,83 bilhões.** Disponível em: www.andes.org.br/conteudos/noticia/orcamento-da-educacao-sofre-corte-de-r-5-83-bilhoes1. Acesso em: 18 jul. 2019.

GUIA TRABALHISTA. **Tabela dos valores nominais do salário-mínimo.** [s.d.]. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/salario_minimo.htm. Acesso em: 17 fev. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo demográfico 2010.** Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home>. Acesso em: 19 jun. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Índice de Gini**.

Disponível em:

http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2048:catid=28&Itemid=23. Acesso em: 18 jan. 2019.

INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL – IPARDES. **Perfil avançado dos municípios – Paula Freitas** (2000, 2013, 2016, 2018). Disponível em:

http://www.ipardes.gov.br/perfil_municipal/MontaPerfil.php?codlocal=77&btOk=ok. Acesso em: 18 set. 2018.

MASSON. G. A valorização dos professores e a educação básica nos estados.

Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 10, n. 18, p. 157-174, jan./jun. 2016.

Disponível em: <http://www.esforce.org.br>. Acesso em: 19 jun. 2018.

_____. Requisitos essenciais para a atratividade e a permanência na carreira docente. **Educação & Sociedade**. [online]. In press. Maio 25, 2017. ISSN 0101-7330. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/es0101-73302017169078>. Acesso em: 19 jun. 2018.

OCDE. Professores são importantes: atraindo, desenvolvendo e retendo professores eficazes. São Paulo: Moderna, 2006.

OLIVEIRA, D. A. Carreira e piso nacional salarial para os profissionais da educação básica. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 10, n. 18, p. 121-140, jan./jun.

2016. Disponível em: <http://www.esforce.org.br>. Acesso em: 20 out. 2018.

PAULA FREITAS. **Edital nº 01/2015b**. Disponível em:

<https://www.agrobase.com.br/concursos/2015/concurso-publico-de-paula-freitas-pr-edital-001-2015>. Acesso em: 25 maio 2019.

_____. **Lei nº 1.335, DE 26 de setembro de 2014**. Disponível em:

<https://leismunicipais.com.br/a1/pr/p/paula-freitas/lei-ordinaria/2014/134/1335/lei-ordinaria-n-1335-2014-dispoe-sobre-a-carreira-o-quadro-de-vagas-e-a-remuneracao-do-quadro-do-magisterio-do-municipio-de-paula-freitas-estado-do-parana-e-contem-outras-providencias?q=1335>. Acesso em: 17 fev. 2018.

_____. **Lei nº 1366/2015 Aprova o Plano Municipal de Educação para o Decênio 2015-2024**. (2015a) Disponível em:

<http://paulafr Freitas.pr.gov.br/index.php/leis-2015>. Acesso em: 24 abr. 2018.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO – PNUD.

Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) Disponível em:

<http://www.br.undp.org>. Acesso em: 20 jan. 2019.

TESOURO NACIONAL. Disponível em:

<http://sisweb.tesouro.gov.br/apex/f?p=2600:1::MOSTRA:NO:RP:>. Acesso em: 24 abr. 2019.

UTZIG, M. Relação de Filiados Paula Freitas [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por <vivipk23@yahoo.com.br> em 05 jul. 2019.

VAILLANT, D. **A Profissão docente**. In: SCHWARTZMAN, S.; COX, C. (Org.). Políticas educacionais e coesão social: uma agenda latino-americana. Rio de Janeiro: Elsevier; São Paulo: iFHC, 2009. p. 125-169.