



2292 - Trabalho Completo - XII ANPEd-SUL (2018)  
Eixo Temático 04 - Estado e Política Educacional

**O REBAIXAMENTO DA EXIGÊNCIA DE FORMAÇÃO EM NÍVEL SUPERIOR PARA O INGRESSO NA CARREIRA DOCENTE E OS IMPACTOS NO VENCIMENTO INICIAL DOS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA ? PR**

Gisele Masson - UEPG - Universidade Estadual de Ponta Grossa - Campus Uvarana  
Simone de Fátima Flach - UEPG - Universidade Estadual de Ponta Grossa - Campus Uvarana  
Carina Alves da Silva Darcoletto - UEPG - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA

**RESUMO:** O objetivo deste texto é desvelar os possíveis impactos do rebaixamento da exigência de formação e do vencimento inicial para a atratividade para a carreira docente e, consequentemente, para a qualidade da educação oferecida à população. O foco foi tratar dessa questão a partir do caso da Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa/PR, tendo em vista a Lei Municipal nº 12269/15, que retira a exigência, para o ingresso na carreira docente, para a Educação Infantil e os anos iniciais do Ensino Fundamental, da formação em nível superior. Os procedimentos metodológicos utilizados foram: a) análise de documentos legais e normativos que orientam a elaboração de planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério; b) apresentação e discussão de dados da realidade da educação do município investigado. Os resultados apontam que há uma discrepância entre número de concluintes em Pedagogia, nos últimos anos, e vaga para professor da Educação Infantil e anos iniciais, sendo que há muito mais profissionais habilitados do que oferta de trabalho, o que não justificaria a opção em se rebaixar o nível de exigência de formação dos profissionais da educação municipal.

**O REBAIXAMENTO DA EXIGÊNCIA DE FORMAÇÃO EM NÍVEL SUPERIOR PARA O INGRESSO NA CARREIRA DOCENTE E OS IMPACTOS NO VENCIMENTO INICIAL DOS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA – PR**

**RESUMO:** O objetivo deste texto é desvelar os possíveis impactos do rebaixamento da exigência de formação e do vencimento inicial para a atratividade para a carreira docente e, consequentemente, para a qualidade da educação oferecida à população. O foco foi tratar dessa questão a partir do caso da Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa/PR, tendo em vista a Lei Municipal nº 12269/15, que retira a exigência, para o ingresso na carreira docente, para a Educação Infantil e os anos iniciais do Ensino Fundamental, da formação em nível superior. Os procedimentos metodológicos utilizados foram: a) análise de documentos legais e normativos que orientam a elaboração de planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério; b) apresentação e discussão de dados da realidade da educação do município investigado. Os resultados apontam que há uma discrepância entre número de concluintes em Pedagogia, nos últimos anos, e vaga para professor da Educação Infantil e anos iniciais, sendo que há muito mais profissionais habilitados do que oferta de trabalho, o que não justificaria a opção em se rebaixar o nível de exigência de formação dos profissionais da educação municipal.

**Palavras-chave:** Formação para o ingresso na carreira docente. Vencimento inicial. Atratividade para a carreira docente.

**Introdução**

No presente estudo, partimos do conceito de valorização docente elaborado por Grochoska (2015, p. 81-82), a qual considera que é “[...] um princípio constitucional que se efetiva por meio de um mecanismo legal chamado carreira, que se desenvolve por meio de três elementos: a) Formação, b) Condições de trabalho e c) Remuneração, tendo como objetivos a qualidade da educação e a qualidade de vida do trabalhador”.

Esse conceito, além de destacar os três aspectos que estão envolvidos na questão da valorização docente, aponta que o objetivo é contribuir para a melhoria da qualidade da educação, mas também para a garantia de uma boa qualidade de vida. Essa questão apontada por Grochoska (2015) é fundamental, pois entendemos que é direito de qualquer trabalhador ter condições adequadas para a realização de sua atividade, além do acesso aos bens materiais e culturais que possibilitem uma vida digna.

Na pesquisa que realizamos, o foco foi na questão da relação entre formação e o vencimento de professores da Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa, a partir da análise da Lei Municipal nº 12269/15. Em levantamento realizado em 35 municípios<sup>11</sup> do estado do Paraná, e que se encontram próximos à Ponta Grossa, apenas 14% deles exigem como critério mínimo de ingresso na carreira o nível superior.

Essa questão é preocupante, uma vez que o Plano Nacional de Educação, estabelecido pela Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, destaca, em sua Meta 15, que todos os professores da Educação Básica deverão ter formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam.

No entanto, a Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, ao instituir o Piso Salarial Profissional Nacional, indicou que ele seria correspondente a uma jornada de 40 horas semanais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal. Isso tem levado alguns municípios a rebaixarem a exigência de formação, como é o caso de Ponta Grossa, em que a última lei, a Lei Municipal nº 12269/15, estabeleceu novo plano de carreira dos professores e passou a considerar como critério mínimo de ingresso apenas o nível médio. É importante destacar que a legislação anterior, Lei Municipal nº 10375/10, previa como formação mínima para o ingresso na carreira o ensino superior. Em que pese essa legislação não indicar, prioritariamente, o ingresso apenas para licenciados em pedagogia, visto que autorizava a contratação de licenciados das diversas áreas do conhecimento, desde que tivessem também a formação em nível médio na modalidade normal, a estratégia municipal de contratação com apenas o nível médio corrobora iniciativas de rebaixamento da exigência de formação e, concomitantemente, o rebaixamento salarial, mesmo quando os profissionais são detentores de diplomas de nível superior.

Essa estratégia, adotada por gestores municipais, tem sido recorrente no estado do Paraná, a fim de que seja pago apenas o vencimento inicial referente ao piso salarial. Destacamos, portanto, que o piso representa o vencimento mínimo e não deve ser confundido com remuneração, assim como a conta do valor mínimo referente ao piso não pode incluir adicionais pagos ao docente, como gratificações.

O vencimento, de acordo com o Art. 40, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990<sup>12</sup>, é a “retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.”

Camargo et al. (2009) esclarece que o “salário” é o montante pago pelo empregador a título de retribuição pelo trabalho realizado; o termo “vencimento” é definido como retribuição pecuniária pelo exercício de uma atividade, com valor fixado em lei; o conceito de “remuneração” pode ser definido como a soma de todos os benefícios financeiros, dentre eles o salário.

A partir dessa conceituação, entende-se que os professores com formação em nível superior devem receber acima do piso, mesmo em início de carreira. Considerando essa questão, o documento elaborado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE, intitulado “Piso e carreira andam juntos para valorizar os profissionais da Educação Básica Pública”, de 2015, destaca a necessidade de

diferenciar os vencimentos ou salários iniciais da carreira dos profissionais da educação por titulação, assegurando, no mínimo, a diferença de 50 (cinquenta por cento) entre a remuneração dos profissionais habilitados em nível médio profissional e os habilitados em nível superior, conforme definido pela Lei de diretrizes nacionais para os planos de carreira dos profissionais da educação escolar pública. (CNTE, 2015, p. 34).

Todavia, isso não tem acontecido nos municípios brasileiros, a exemplo de Ponta Grossa, o qual prevê como requisito para atuação na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental a “formação em curso de magistério, em nível médio e/ou formação em nível superior, em curso de graduação plena em Pedagogia” (PONTA GROSSA, 2015, p. 1); e como vencimento inicial aquele “[...] correspondente à referência 1 (um) do Nível A da Tabela de Vencimentos [...]” (PONTA GROSSA, 2015, p. 3), conforme previsto no inciso I, do art. 17, e no inciso III, do art. 57, da Lei Municipal nº 12269/2015, respectivamente. Ressaltamos que a referência 1 do Nível A é aquela correspondente aos profissionais com titulação de nível médio. Tal previsão desconsidera a formação em nível superior dos profissionais iniciantes na carreira.

No atual contexto social, político e econômico, no qual a justificativa de crise generalizada no país tem fundamentado propostas de ajustes fiscais e legais com vistas à garantia de emprego e renda, o rebaixamento relativo à exigência de formação para o ingresso na carreira, concomitantemente com a desconsideração da necessidade de previsão do vencimento inicial compatível com o nível de formação, pode estar atrelado às defesas de flexibilização da legislação trabalhista e, conseqüentemente, com a efetivação de contratos precários e baixa remuneração vinculada à exigência mínima de qualificação profissional.

Nesse sentido, a previsão de contratação de profissionais com formação em nível médio e a vinculação do vencimento destes à contratação daqueles com nível superior não é fato isolado que impacta apenas na categoria profissional dos professores, mas representa uma singularidade do contexto mais amplo das políticas econômicas e sociais em curso, sob a égide de fundamentos neoliberais, as quais penalizam os trabalhadores em geral.

Diante desse cenário, o presente texto tem como objetivo central desvelar os possíveis impactos do rebaixamento da exigência de formação e do vencimento inicial para a atratividade para a carreira docente e, conseqüentemente, para a qualidade da educação oferecida à população brasileira. A partir desse objetivo, analisamos alguns documentos legais e normativos que orientam a elaboração de planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério, tendo como foco a formação para o ingresso na carreira e vencimento inicial, além de apresentarmos dados da realidade municipal investigada.

## 1 Considerações sobre a importância da formação docente em nível superior

No Brasil, o debate sobre a importância da formação em nível superior para os professores que atuam na Educação Básica não é recente. Há mais de duas décadas isso vem sendo enfatizado pelo fato de que a LDB nº 9394/1996, nas Disposições Transitórias, Art. 87, Inciso IV, § 4º, estabeleceu que “até o fim da Década da Educação somente serão admitidos professores habilitados em nível superior ou formados em treinamento em serviço”.

No entanto, a Lei nº 12.796, de 04 de abril de 2013, alterou o Art. 62, da LDB, o qual recebeu a seguinte redação:

A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos 5 (cinco) primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio na modalidade normal.

Além disso, revogou o § 4º do Art. 87, representando um retrocesso em relação ao debate acerca da necessidade de formação em nível superior. De todo modo, a Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação – ANFOPE tem defendido, sistematicamente, a importância da formação do professor da Educação Básica em nível superior. Nos excertos a seguir, é possível observar o posicionamento assumido em diferentes encontros nacionais realizados pela entidade:

A possibilidade de continuidade da formação de professores a nível médio, a criação dos Institutos Superiores de Educação, a Resolução 02/97 do CNE, aliadas às propostas de criação de centros universitários e ‘outras modalidades de ensino superior’ são medidas que, no mínimo, geram mais problemas ao projeto de melhoria da formação dos profissionais da educação e desconsideram a caminhada feita por diferentes entidades associativas de educadores e por Universidades brasileiras na busca da definição da política global de formação dos profissionais da educação. (ANFOPE, 1998, p. 27);

O [...] movimento exige posição firme na defesa intransigente da formação de professores feita exclusivamente em nível superior [...] (ANFOPE, 2008, p. 3);

[...] defesa da formação de professores, exclusivamente, em nível superior. (ANFOPE, 2016, p. 17).

Entendemos que essa defesa da Anfope é importante, especialmente se nos referirmos à realidade de estados brasileiros que já avançaram na formação de professores para atuar na Educação Básica, conforme a demanda das redes de ensino.

Enfocaremos, na nossa análise, a realidade do estado do Paraná, no que diz respeito à formação do professor da Educação Infantil e dos anos iniciais do Ensino Fundamental, e mais especificamente a singularidade do município de Ponta Grossa.

No caso do estado do Paraná, há 122 instituições de Educação Superior que ofertam cursos de Pedagogia. A pesquisa realizada por Vaz (2016) obteve dados de 37 instituições acerca do número de concluintes, no período de 2009 a 2014, correspondendo a 30,32% das IES que ofertam cursos de Pedagogia. Na tabela a seguir, podemos visualizar esses dados.

TABELA 1 – Número de concluintes em Pedagogia, por modalidade de ensino e categoria administrativa – Paraná (2009 a 2014)

Ano	TOTAL POR ANO	Concluintes em Cursos de Pedagogia no Paraná			
		Categoria Administrativa	Total	Total por Modalidade	
				EAD	Presencial
2009	6.763	Pública	2.670	1.719	951
		Privada	4.093	3.121	972
2010	4.042	Pública	1.619	679	940
		Privada	2.423	1.580	843
2011	2.787	Pública	923	0	923
		Privada	1.864	977	887
		Pública	7.078	6.299	779
2012	8.421				

		Privada	1.343	542	801
		Pública	3.373	2.580	793
<b>2013</b>	4.505	Privada	1.132	386	746
		Pública	1.532	749	783
<b>2014</b>	2.983	Privada	1.451	624	827
		<b>TOTAL GERAL</b>	<b>29.501</b>	<b>19.256</b>	<b>10.245</b>

Fonte: IES do Paraná, organizado por Vaz (2016, p. 105).

Chama a atenção o fato de que a maioria dos concluintes em Pedagogia, no período de 2009 a 2014, realizou o curso na modalidade à distância. Importa destacar, também, a comparação desses dados com a demanda do estado do Paraná, em relação às funções docentes e também ao cargo de pedagogo na coordenação das atividades pedagógicas nas escolas. A tabela seguinte apresenta a demanda do estado no período analisado pela autora:

TABELA 2 – Número de funções docentes na Educação infantil, anos iniciais do Ensino Fundamental, pedagogos estaduais e municipais – Paraná (2009 a 2013)

ANO	TOTAL	Educação Infantil	Anos Iniciais do Ensino Fundamental	Pedagogos estaduais
<b>2009</b>	65.948	20.288	39.190	6470
<b>2010</b>	67.846	22.177	39.591	6078
<b>2011</b>	70.634	24.485	40.121	6028
<b>2012</b>	76.309	26.640	41.656	8013
<b>2013</b>	79.970	29.400	42.766	7804

Fonte: Censo da Educação Básica, INEP (2009 a 2013) e site da SEED/PR, organizado por Vaz (2016, p. 108).

Os dados revelam que houve um crescimento de 14.022 funções entre os períodos de 2009 a 2013. No entanto, o número de concluintes é muito superior à demanda, conforme é possível comparar na tabela 3.

TABELA 3 – Comparativo entre o crescimento do número de funções e o número de concluintes em Pedagogia – Paraná (2009 a 2013)

ANO	TOTAL DE FUNÇÕES	EVOLUÇÃO DAS FUNÇÕES DE UM ANO PARA OUTRO	% DE CRESCIMENTO DAS FUNÇÕES	NOVOS CONCLUINTE EM PEDAGOGIA*
<b>2009</b>	65.948	2.165**	3,39%	6.763
<b>2010</b>	67.846	1.898	2,87%	4.042
<b>2011</b>	70.634	2.788	4,10%	2.787
<b>2012</b>	76.309	5.675	8,03%	8.421
<b>2013</b>	79.970	3.661	4,79%	4.505
<b>TOTAL</b>			16.187	26.518

Fonte: Censo da Educação Básica, INEP (2009 A 2013) e site da SEED/PR, organizado por Vaz (2016, p. 117).

\* Dados referentes às 37 IES pesquisadas por Vaz (2016).

\*\* 2.165 é o crescimento de funções em relação ao ano de 2008. Sendo que, em 2008, havia um total de 63.783 funções docentes (19.169 na Educação Infantil, 39.287 nos anos iniciais do Ensino Fundamental e 5.327 pedagogos estaduais).

Vale destacar, contudo, que os dados representam uma amostra de 30,32% das IES que ofertam cursos de Pedagogia, o que indica que há uma desproporção ainda maior entre a oferta e a demanda de pedagogos no estado do Paraná.

Entendemos que há muitas variáveis que interferem na questão da (des) valorização docente, entretanto, chamamos a atenção para o fato de que a desproporção entre oferta e demanda contribui ainda mais para o processo de desvalorização desse profissional. Além disso, os dados evidenciam que, no caso do Paraná, os municípios poderiam exigir, como critério mínimo de ingresso na carreira docente na Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental, o nível superior, uma vez que há profissionais formados em número acima da demanda.

No caso do município de Ponta Grossa, estado do Paraná, a oferta de profissionais com formação em nível superior (Licenciatura em Pedagogia) se ampliou consideravelmente em razão da expansão do ensino superior nas Instituições Privadas. Não é objetivo do presente texto apresentar análise a respeito da expansão do ensino superior por meio da ampliação de vagas nessas instituições. No entanto, cabe aqui pontuar que a oferta de tais vagas contribui para a ampliação do número de pessoas habilitadas para suprir a demanda de profissionais licenciados em Pedagogia.

A esse respeito é importante considerar que o referido município conta com significativa oferta de vagas em cursos de Licenciatura em Pedagogia, conforme apontado na Tabela 4.

TABELA 4 – Oferta de Vagas em Cursos de Licenciatura em Pedagogia – Ponta Grossa – PR (2013 – 2018)

Categoria Administrativa	Número de IES	Nº de Vagas Anuais		
		Presencial	EaD	Total
Pública	01	105	650	755
Privada	05	650	-	650
Total Geral	06	755	650	1405

Fonte: Cadastro e-MEC de Instituições e Cursos de Educação Superior. (2018). Organizado pelas autoras.

Nota: Dados apenas das IES com sede no Município de Ponta Grossa.

Além dos dados apresentados na Tabela 4, a qual considera apenas instituições com sede no município de Ponta Grossa, ou seja, seis (6) IES, os dados disponíveis no Cadastro de IES do Ministério da Educação indicam o credenciamento de 16 instituições com oferta de cursos de Pedagogia no município. As dez (10) IES não indicadas na Tabela 4 têm sede em diferentes municípios e/ou regiões e são credenciadas para a oferta de cursos à distância, totalizando 30.000 vagas. Entretanto, tais vagas são ofertadas para vários municípios, não sendo possível identificar quantas são ocupadas por estudantes pontagrossenses.

No entanto, considerando os dados do Censo do Ensino Superior de 2014, que evidenciam taxa de evasão dos cursos de Licenciatura em Pedagogia de 39%, é possível indicar que, no município em tela, há, aproximadamente, 460 novos profissionais habilitados, anualmente, em cursos presenciais e um número ainda mais expressivo de egressos dos cursos à distância.

Em relação ao número de vagas ofertadas em Concursos Públicos e Testes Seletivos para contratação de professores no município de Ponta Grossa, os dados demonstram que a demanda de vagas é inferior à oferta de profissionais, conforme pode ser observado nos dados da Tabela 5.

TABELA 5 – Relação vagas e aprovados em concursos públicos e testes seletivos – Ponta Grossa - PR (2010 – 2016)

Ano	Tipo de Seleção	Vagas Ofertadas		Aprovados	
		40 horas	20 horas	40 horas	20 horas
2010	Concurso Público	200	380	543	915
2011	Teste Seletivo	-	50	-	58
2012	Teste Seletivo	10	40	30	85
	Concurso Público	CR[3]	120	76	281
2013	Concurso Público	96	120	208	421
	Teste Seletivo	30	80	38	101
2014	Teste Seletivo	17	190	30	105
	Concurso Público	CR	CR	80	138
2015	Teste Seletivo	CR	CR	33	43
	Concurso Público	CR	CR	675	735
2016	Teste Seletivo	CR	CR	165	137
	Total	353	990	1878	3019

Fonte: Editais dos Concursos Públicos e Testes Seletivos disponíveis no site da Prefeitura de Ponta Grossa - Organizado pelas autoras.

O cotejamento dos dados sobre a oferta de vagas para a formação de profissionais na Licenciatura em Pedagogia e a demanda de profissionais evidenciada nos editais de concursos e testes seletivos indica que há profissionais disponíveis para o atendimento da demanda, não se justificando o rebaixamento da exigência de formação em nível superior, como vem ocorrendo, tanto na realidade aqui exposta quanto em outros municípios paranaenses. Para sustentar a contratação de profissionais com nível médio, para atuação na Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental, tem sido recorrente a alteração de Leis referentes aos Planos de Carreira do Magistério Municipal.

A estratégia de alteração na legislação referente à Carreira Docente para que profissionais com nível médio sejam contratados somente se justifica na necessidade governamental em reduzir possíveis impactos na folha de pagamentos. Esse fato se vincula à desvalorização da carreira docente, pois desconsidera a necessidade de formação em nível superior, limita o vencimento inicial e, conseqüentemente, desmotiva possíveis candidatos à carreira docente, fazendo-os migrar para outras áreas mais valorizadas ou mesmo ficarem à margem do campo da educação, seja pela subsunção a contratos precários ou incorporando-os à lógica empreendedora, por meio da responsabilização individual por abertura de novos postos de trabalho em outras áreas.

A alteração dos Planos de Carreira do Magistério Municipal, em Ponta Grossa, visando à contratação de profissionais com nível médio, será tratada na próxima seção deste texto.

## 2 Avanços e retrocessos sobre a exigência de formação para o ingresso na carreira docente na realidade pesquisada

Em que pese às discussões sobre a necessidade de formação em nível superior como uma das possibilidades de garantia de educação de qualidade e a existência de profissionais habilitados em nível superior disponíveis para o atendimento na educação básica, em especial na Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental, as ações governamentais caminham na contramão dessas questões. Isso ocorre em razão de que grande parte dos municípios paranaenses tem ignorado a oferta de profissionais habilitados e tem exigido a formação de nível médio para o ingresso na carreira docente.

Embora a discussão apresentada esteja presente em vários municípios paranaenses, apresentamos os dados relativos à Ponta Grossa, em razão de o mesmo ter realizado adequação no Plano de Carreira do Magistério no ano de 2015, de forma a rebaixar a exigência de formação para o ingresso na carreira, desconsiderando a previsão do Plano Municipal de Educação aprovado no mesmo ano e da oferta de profissionais com formação em nível superior.

Ponta Grossa é um dos municípios mais expressivos do estado do Paraná no aspecto econômico, sendo considerado o maior parque industrial do interior paranaense, com população aproximada de 334.331 habitantes (IBGE, 2017). A Rede Municipal de Ensino atendeu, em 2017, 30.025 alunos, sendo 9.419 na Educação Infantil, 20.518 no Ensino Fundamental, e 88 na modalidade de Educação de Jovens e Adultos (MEC, INEP, 2017). Em relação aos docentes atuantes na rede pública municipal, segundo dados informados pelo INEP (2017), o número total é de 1.775[4].

Quanto à exigência mínima de formação para o ingresso na carreira docente para atuação na Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental, durante o período de 2002 – 2018, a legislação municipal dispõe conforme especificado no Quadro 1:

QUADRO 1 - Exigência de formação mínima para ingresso na carreira docente – Ponta Grossa – (1999 a 2015)

Legislação Municipal	Nível de Formação exigido	Especificidade da Formação
Lei Municipal nº 6262/99	Nível Médio	Magistério
Lei Municipal nº 6956/02	Nível Médio	Magistério
Lei Municipal nº 7720/04	Nível Médio	Magistério
		Licenciatura em pedagogia;
Lei Municipal nº 10.375/10	Nível Superior	Curso Normal Superior; ou
		Licenciatura em qualquer área + Magistério em nível médio
Lei Municipal nº 12.269/15	Nível Médio	Magistério

Fonte: Leis Municipais supracitadas. Organizado pelas autoras (2018).

É importante destacar que a exigência mínima em nível médio prevista nas Leis Municipais nºs 6262/99, 6956/02 e 7720/04 não vinculava a referida formação aos vencimentos, ou seja, ao profissional com habilitação em nível superior o vencimento previsto era "correspondente à sua classe, na forma do Anexo I e de acordo com a tabela constante no Anexo II" (PONTA GROSSA, 1990, 2002, 2004[5]). Em que pese à formação mínima exigida ser em nível médio, tal exigência não era considerada para o enquadramento profissional e o conseqüente vencimento inicial, podendo o ingressante receber o vencimento condizente com a sua formação.

No entanto, sob a influência das discussões a respeito do Piso Salarial Profissional Nacional dos profissionais do magistério, a conseqüente necessidade de implementação da Lei nº 11.738/08 e o alinhamento municipal aos ditames neoliberais que apregoam o enxugamento da máquina pública, por meio de redução de gastos, o poder público municipal contratou consultoria externa para a reformulação do Plano de Carreira do Magistério, a qual propôs um Projeto de Lei que culminou em aprovação e materialização na Lei Municipal nº 10.375/10.

Ressalta-se que, durante o processo de elaboração do referido Projeto de Lei, não houve interferência e/ou participação do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais, órgão representativo da categoria docente, sendo este chamado para conhecimento somente ao final da proposta.

Quanto à exigência mínima para o ingresso na carreira, em análise preliminar, a Lei Municipal nº 10.375/10 indica avanço, visto que considera a necessidade de formação em nível superior. No entanto, esse suposto avanço é acompanhado pela interpretação, no mínimo equivocada, da Lei nº 11.738/08, pois ao mesmo tempo em que considera a formação mínima em nível superior, equipara o vencimento inicial ao piso salarial nacional, previsto para a formação em nível médio.

Ao impedir o ingresso de profissionais com formação em nível médio e exigir a formação em nível superior para a carreira do magistério municipal, a Lei Municipal nº 10.375/10 poderia representar um avanço, visto que entendemos ser essa a formação mínima necessária para um trabalho pedagógico de maior qualidade. No entanto, ao considerar o piso salarial nacional como vencimento inicial adequado à formação exigida, burla as lutas da categoria docente em prol de melhoria salarial, visto que mesmo sem contratar profissionais com nível médio manteve o vencimento desses para os profissionais com nível superior. A esse respeito, consideramos que a exigência de formação em nível superior não teve impactos na valorização da carreira docente.

Em 2015, sob a justificativa de reorganizar o Plano de Carreira do Magistério e conceder reajuste salarial para os profissionais já integrantes do quadro funcional, o

poder público municipal apresentou à Câmara de Vereadores um Projeto de Lei, propondo como formação mínima para ingresso na carreira àquela obtida em nível médio, em curso para formação de docentes, ou seja, o magistério.

É imprescindível ressaltar que essa proposta teve apoio do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais, visto que esse estava, naquele momento, comprometido apenas com o reajuste salarial, sem considerar o ingresso de novos profissionais no quadro funcional. Tal proposta sofreu inúmeras críticas da comunidade acadêmica e Associações Científicas, as quais clamaram pelo posicionamento do Conselho Municipal de Educação, Sindicatos e Instituições de Ensino Superior. No entanto, sob o silêncio do Conselho Municipal de Educação, da maior Escola de Ensino Médio formadora de docentes e com o apoio do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais, a Câmara de Vereadores ignorou a comunidade acadêmica e os estudantes de Licenciatura em Pedagogia, aprovando, por unanimidade, a proposta, a qual passou a vigorar como Lei Municipal nº 12269/15, dispondo no art. 17 que, para o ingresso na carreira, considerar-se-á a formação "em curso de magistério, em nível médio e/ou formação em nível superior, em curso de graduação plena em Pedagogia" e também o "curso de normal superior" (PONTA GROSSA, 2015, p. 1).

Em que pese o dispositivo retro mencionado considerar o ingresso para profissionais com ensino superior, houve uma alteração na referida Lei, por meio da Lei Municipal 12337/15, a qual reafirmou o impedimento de vencimento inicial conforme o nível de formação profissional, quando estabeleceu que o "[...] vencimento inicial da carreira de Professor é o valor correspondente à referência 1 (um) do Nível A da Tabela de Vencimentos" (PONTA GROSSA, 2015, p. 1), ou seja, o vencimento inicial, mesmo para profissionais com nível superior (graduação ou pós-graduação) é aquele previsto para profissionais com nível médio.

A legislação municipal de Ponta Grossa tem demonstrado, ao longo de sua existência, que a exigência de formação inicial tem se centrado naquela oferecida em nível médio, na modalidade normal, fato que ignora que a formação em nível superior pode ser diferencial importante para alcançar melhores patamares de qualidade. Ainda, ao não valorizar a formação por meio da previsão de vencimento condigno com o nível de formação, o poder público colabora para a não atratividade da carreira, deixando profissionais mais qualificados fora da atuação na área educacional no município em questão.

Em face das discussões e dados apresentados, consideramos que a discussão a respeito da valorização dos profissionais do magistério, por meio de Planos de Carreira atrativos, que considerem o vencimento conforme a formação do profissional, torna-se imprescindível para a compreensão a respeito de como o avanço neoliberal se naturaliza na política educacional e colabora para a crescente exploração do trabalho dos professores, em geral, e, especificamente, como é o caso da singularidade pesquisada, dos professores de Educação Infantil e dos anos iniciais do Ensino Fundamental.

## Considerações Finais

Neste texto, buscamos apontar os possíveis impactos do rebaixamento da exigência de formação e do vencimento inicial para a carreira docente, destacando o caso da Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa, que, com a aprovação da Lei Municipal nº 12269/15, volta a admitir, para o ingresso na carreira docente – para a Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental –, apenas a formação em nível médio (Magistério).

Os dados levantados e discutidos revelam que há uma discrepância entre número de concluintes em Pedagogia, na cidade de Ponta Grossa, nos últimos anos, e vaga para professor da Educação Infantil e anos iniciais, sendo que há muito mais profissionais habilitados do que oferta de trabalho, o que não justificaria a opção em se rebaixar o nível de exigência de formação dos profissionais da educação municipal. Outro aspecto que merece destaque é que a lei em vigor não considera a formação em nível superior (graduação ou pós-graduação) para fins do vencimento inicial do profissional do magistério; ou seja, mesmo que o profissional que seja admitido na carreira tenha cursado Pedagogia ou realizado pós-graduação, sua remuneração vai ser correspondente à do profissional que só cursou magistério.

Inferimos que esse rebaixamento, tanto da exigência de formação, que desconsidera a importância da formação em nível superior, como da remuneração, só pode ser justificado para atender às propostas de ajustes fiscais, que se pautam na falaciosa defesa da garantia de emprego e renda, que vêm sendo defendidas pelo governo brasileiro. Nesse contexto, não só os professores, mas outros trabalhadores, têm perdido cada vez mais direitos, para atender a um projeto neoliberal que entende direitos sociais, como educação, saúde, apenas como gastos para o governo. Para os defensores desse projeto, ajustar a folha de pagamento dos servidores públicos ao "enxugamento da máquina pública" é só mais um dos aspectos para rebaixar não só as condições de trabalho dos professores e de outros trabalhadores, como a qualidade da educação ofertada à classe trabalhadora e, na mesma direção, de outros direitos sociais.

## Referências

ANFOPE. **Documento Final do IX Encontro Nacional**. ANFOPE: Campinas, 1998. Disponível em: <<http://www.gppege.org.br/ArquivosUpload/1/file/9%C2%BA%20Encontro%20-%20Documento%20Final%201998.pdf>> Acesso em: 22 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Documento Final do XVIII Encontro Nacional**: Políticas de formação e valorização dos profissionais da educação: conjuntura nacional avanços e retrocessos. ANFOPE: Goiânia, 2016. Disponível em: <[http://www.gppege.org.br/ArquivosUpload/1/file/Doc%20FINAL%20XVIII%20ENANFOPE%206\\_3\\_2017%20Coordena%C3%A7%C3%A3o%20Iria.pdf](http://www.gppege.org.br/ArquivosUpload/1/file/Doc%20FINAL%20XVIII%20ENANFOPE%206_3_2017%20Coordena%C3%A7%C3%A3o%20Iria.pdf)> Acesso em 22 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Documento Final do XIV Encontro Nacional**: A Anfope e os desafios de um sistema nacional de formação de profissionais da educação. ANFOPE: Goiânia, 2008. Disponível em: <<https://formacaoprofessordotcom.files.wordpress.com/2017/10/doc-final-xiv-encontro-nacional.pdf>> Acesso em: 22 abr. 2018.

BRASIL. Lei nº 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2008.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2014.

CAMARGO, R. B.; GOUVEIA, A. B.; GIL, J.; MINHOTO, M. A. P. Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 25, n. 2, p. 341-363, maio/ago. 2009.

GROCHOSKA, M. A. **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. 269 f. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

PONTA GROSSA. **Lei nº 6262**, de 24 de setembro de 1999. Aprova o Regimento do Quadro Próprio do Magistério Público da Rede Municipal de Ensino e o respectivo Plano de Cargos, Carreira e Salários. Disponível em: < [https://leismunicipais.com.br/pdf/Lei-ordinaria-6262-1999-Ponta-grossa-PR-consolidada-\[18-06-2004\].pdf](https://leismunicipais.com.br/pdf/Lei-ordinaria-6262-1999-Ponta-grossa-PR-consolidada-[18-06-2004].pdf) > . Acesso em: 10 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6956**, de 24 de julho de 2002. Aprova o Regimento do Quadro Próprio dos Profissionais da Educação da Rede Municipal de Ensino e o respectivo Plano de Cargos, Carreira e Salários. Disponível em: < [https://leismunicipais.com.br/pdf/Lei-ordinaria-6956-2002-Ponta-grossa-PR-consolidada-\[28-07-2004\].pdf](https://leismunicipais.com.br/pdf/Lei-ordinaria-6956-2002-Ponta-grossa-PR-consolidada-[28-07-2004].pdf) > . Acesso

em: 10 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7720**, de 28 de julho de 2004. Aprova o Regimento do Quadro Próprio dos Profissionais da Educação da Rede Municipal de Ensino e o respectivo Plano de Cargos, Carreira e Salários. Disponível em: < [https://leismunicipais.com.br/pdf/Lei-ordinaria-7720-2004-Ponta-grossa-PR-consolidada-\[01-07-2013\].pdf](https://leismunicipais.com.br/pdf/Lei-ordinaria-7720-2004-Ponta-grossa-PR-consolidada-[01-07-2013].pdf)> . Acesso em: 10 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12213 de 23 de junho de 2015. Institui o Plano Municipal de Educação para o período de 2015 – 2025 **Diário Oficial do Município de Ponta Grossa**. Poder executivo, Ponta Grossa, PR, 24 jun. 2015. Edição VII, nº 1559. p. 1- 4. Disponível em: < <http://www.pontagrossa.pr.gov.br/files/diario-oficial/2015-06-24-ed1559.pdf>> . Acesso em: 10 abr. 2018.

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

\_\_\_\_\_. Lei nº 12337 de 27 de outubro de 2015. Altera a Lei 12269, de 02/09/2015, conforme especifica. **Diário Oficial do Município de Ponta Grossa**. Poder executivo, Ponta Grossa, PR, 19 nov. 2015. Edição VII, nº 1665. p. 1. Disponível em: < <http://www.pontagrossa.pr.gov.br/files/diario-oficial/2015-11-19-ed1665.pdf>> . Acesso em: 10 abr. 2018.

VAZ, M. R. T. **A oferta e a demanda de pedagogos no Paraná (2009-2013)**: análise da relação entre trabalho e formação e suas implicações na (des) valorização profissional. 2016, 182 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2016.

[1] Os municípios que fizeram parte do levantamento são da Região Sudeste e Centro-Oriental do Paraná **Sudeste**: 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 e União da Vitória. **Centro-Oriental**: Arapoti; Carambeí; Castro; Imbaú; Jaguariáiva; Ortigueira; Palmeira; Pirai do Sul; Ponta Grossa; Reserva; Sengés; Telêmaco Borba; Tibagi e Ventania.

[2] Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

[3] CR – Cadastro de reserva.

[4] Todavia esse dado diverge dos dados disponíveis no *website* da Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos do município, onde há informação de que o município contou com aproximadamente 3500 professores (dentre efetivos e contratados com prazo determinado). Esse fato ocorre por diversas razões: a) o mesmo docente pode estar atuando com dois contratos de trabalho de 20 horas semanais; b) duração de contratos de trabalho, os quais podem ser realizados por alguns meses, apenas para substituição eventual; c) rotatividade de professores em razão das condições de trabalho identificadas; e) possíveis exonerações a pedido do trabalhador e, f) aposentadorias ou mortes.

[5] Essas leis são referenciadas ao final do texto a partir do *site* <https://www.leismunicipais.com.br> , em razão de que o Diário Oficial do Município tem sua primeira edição em 06 de julho de 2009. Antes dessa data os atos oficiais eram publicados em jornais em circulação na região.