



ANPEd - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação

10617 - Resumo Expandido - Trabalho - XIV ANPED SUL (2022)

ISSN: 2595-7945

Eixo Temático 04 - Estado e Política Educacional

AS POLÍTICAS EDUCACIONAIS PARA A GARANTIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROFESSORES DO CAMPO NA MICRORREGIÃO DE PRUDENTÓPOLIS – PR

Tânia Parolin da Cruz - UEPG - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA

Gisele Masson - UEL - Universidade Estadual de Londrina

Agência e/ou Instituição Financiadora: CAPES

AS POLÍTICAS EDUCACIONAIS PARA A GARANTIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROFESSORES DO CAMPO NA MICRORREGIÃO DE PRUDENTÓPOLIS – PR

O presente artigo é parte integrante de pesquisa de doutorado realizada no Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Estadual de Ponta Grossa (PPGE/UEPG) e tem como objetivo analisar as condições de trabalho dos professores do campo nos planos de carreira, da rede municipal de ensino da microrregião de Prudentópolis, do estado do Paraná. Os municípios que compõem a referida microrregião são: Fernandes Pinheiro, Guamiranga, Imbituva, Ipiranga, Ivaí, Prudentópolis e Teixeira Soares.

Interessa-nos esclarecer que a carreira regulamenta ou limita as condições de trabalho dos professores, no que diz respeito ao ingresso na carreira, hora-atividade, jornada de trabalho e gratificações. No entanto, a remuneração, a formação mínima e a organização e estrutura das carreiras também têm implicações tanto nas condições de trabalho quanto na saúde e bem-estar dos docentes. Por essa razão, esses elementos também serão considerados neste estudo.

As condições de trabalho – elemento fundamental para a permanência dos professores na docência do campo – são tratadas de forma tangencial e genérica, tanto nas políticas de valorização docente, quanto nas políticas de Educação Básica do Campo. Invisibilizadas nas políticas de Educação Básica do Campo e nos planos de carreira municipais, as condições de trabalho dos professores do campo limitam-se à gratificação de deslocamento e/ou docência em escolas multisseriadas.

A característica comum dos municípios que fazem parte da microrregião de Prudentópolis é de que são essencialmente rurais, com grau de urbanização, em sua maioria, inferior a 50%, apenas Imbituva possui 64%. Conseqüentemente, Imbituva também é o único município que possui população urbana superior à rural.

Em termos educacionais, o nível de instrução da população da microrregião de Prudentópolis segue a tendência nacional, chegando a 70% da população (Ipiranga) com Ensino Fundamental incompleto, com índices de analfabetismo de até 9,91% (Fernandes Pinheiro) da população de 15 anos ou mais. Trata-se da continuidade histórica do processo de concentração fundiária, e, conseqüentemente, da negação do direito à educação escolar aos sujeitos do campo e do acirramento das políticas de fechamento e de nucleação das escolas do campo.

Prudentópolis é o município que possui o maior número de estabelecimentos de ensino no campo, tanto em nível regional quanto estadual, com um total de 34 escolas do campo e um Centro Municipal de Educação Infantil (CMEI), localizado no campo, um número muito superior em relação aos municípios da região. Já, Teixeira Soares, o terceiro maior da microrregião, em extensão territorial e possui somente duas escolas rurais, o que demonstra a concentração da terra no município.

Os indicadores educacionais dos municípios, apresentados na Tabela 1, apontam que as escolas multisseriadas ou multianos compõem a maioria das instituições de ensino no campo. Entretanto, constatamos a “dificuldade em relação à identidade das escolas do campo” (SOUZA, 2021), por parte das Secretarias Municipais de Educação. Tomemos como exemplo o município de Imbituva que possui uma escola do campo, oito escolas rurais multisseriadas e duas escolas rurais (SME, 2021). A dúvida que coloca em evidência, nesse caso, é: qual o critério utilizado para uma escola ser considerada do campo?

TABELA 1 – INDICADORES EDUCACIONAIS DOS MUNICÍPIOS DA MICRORREGIÃO DE PRUDENTÓPOLIS

Município	Escolas públicas de Educação Básica (2021)		Nº de Escolas no Campo		Total de Docentes das EC	Nível de instrução % EF Incompleto (2010)	Taxa de Analfabetismo % 15 anos ou mais (2010)
	Urbanas	Rurais	S*	M**			
Prudentópolis	19	35	8	26	145	64,49	7,90
Ipiranga	4	6	4	2	52	70,80	7,62
Teixeira Soares	6	2	1	1	12	64,84	5,50
Imbituva	13	11	3	8	57	69,91	5,84
Ivaí	5	1	1	0	12	66,97	8,29
Fernandes Pinheiro	2	3	3	-	29	68,73	9,91
Guamiranga	2	3	1	2	5	68,19	7,36

Fonte: INEP (2021); IPARDES (2021), MPPR (2021) e Secretarias Municipais de Educação (2021), organizado pelas autoras (2022). * Seriada. ** Multisseriada.

Destacamos um dado fundamental da singularidade da microrregião de Prudentópolis: a hegemonia da educação rural. Há predominância de escolas rurais nos municípios, há escolas *do campo* em Prudentópolis, Guamiranga e uma em Imbituva, mas os traços identitários da educação rural permanecem profundamente arraigados nas escolas do campo. Obviamente, a identidade dessas instituições de ensino foram se constituindo de forma problemática, desconsiderando a diversidade dos povos que vivem e trabalham nesse território. Lembremo-nos aqui da heterogeneidade do campo brasileiro, constituído de:

[...] pequenos agricultores, quilombolas, povos indígenas, pescadores, camponeses, assentados, reassentados, ribeirinhos, povos da floresta, caipiras, lavradores, roceiros, sem-terra, agregados, caboclos, meeiros, boia-fria, entre outros. [...] Os povos do campo têm uma raiz cultural própria, um jeito de viver e de trabalhar, distinta do mundo urbano, e que inclui diferentes maneiras de ver e de se relacionar com o tempo, o espaço, o meio ambiente, bem como de viver e organizar a família, a comunidade, o trabalho e a educação. (KOLLING; CERIOLI; CALDART, 2002, p. 11).

Esse *ser-propriadamente- assim* dos sujeitos do campo não deveria estar desvinculado do seu processo formativo, tanto em seu sentido amplo, quanto no seu sentido estrito, da educação escolar. No entanto, algumas secretarias municipais de educação *substituíram* o termo “rural” por “do campo”, sem romper com os princípios da educação rural. Os critérios para uma escola ser considerada do campo são díspares e, muitas vezes, sem a compreensão teórica do movimento histórico da Educação do Campo.

Trata-se, portanto, da *metamorfose da educação rural*, tendo em vista que a organização pedagógica das escolas *no campo* da microrregião de Prudentópolis, são similares às escolas urbanas. Em contrapartida, tal similitude entre campo e cidade não se materializa em termos de condições de trabalho. A isonomia entre os professores do campo e da cidade é forjada nos planos de carreira, mas o impacto na materialidade das condições de trabalho dos profissionais do campo é imediato: a intensificação do trabalho e a desregulamentação da jornada de trabalho

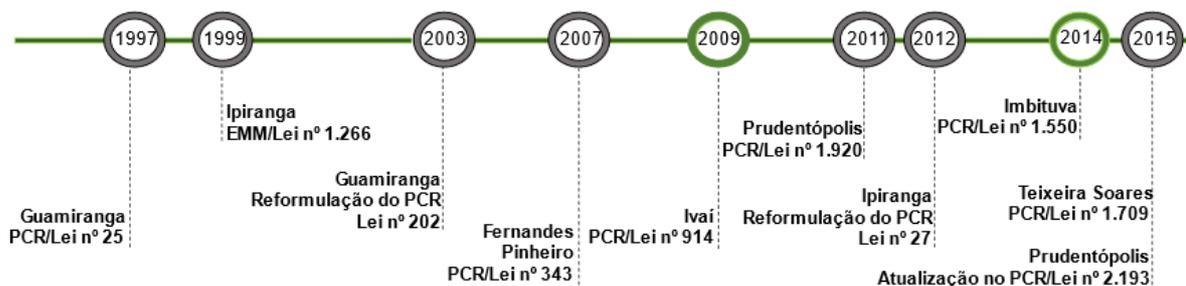
Sabemos que no Brasil há um conjunto de leis e atos normativos que regulamentam a carreira e o vencimento dos professores, mas não há um parâmetro nacional para a constituição das carreiras, as quais são estruturadas em conformidade com os interesses econômico-políticos vigentes, nas diferentes esferas governamentais: nacional, estadual e municipal.

Masson (2016, p. 159) nos esclarece que a regulamentação dos planos de carreira não tem garantido isonomia entre os professores, pois cada estado define critérios e formatos que dificultam a valorização de forma correspondente com a formação e o tempo de exercício

na profissão. As carreiras municipais seguem na mesma direção.

A normatização dos planos de carreira e remuneração (PCRs), nos municípios pesquisados, ocorreu, em sua maioria, uma década após a LDBEN 9394/96. Somente os municípios de Guamiranga e Ipiranga aprovaram o plano de carreira e estatuto do magistério público municipal, logo após a LDBEN (Figura 1), os quais foram reformulados em 2003 e 2012, respectivamente.

FIGURA 1 – ANO DE IMPLANTAÇÃO DOS PLANOS DE CARREIRA DOS MUNICÍPIOS DA MICRORREGIÃO DE PRUDENTÓPOLIS



FONTE: Planos de carreira municipais, elaborado pelas autoras.

Nos PCRs, um dado que chama atenção é a **forma de ingresso na carreira**. Os municípios de *Ivaí* e *Fernandes Pinheiro* admitem outras formas de contratação que não concurso público, entretanto, em pesquisa dos últimos processos seletivos e concursos, nos sites das prefeituras, constatamos que *todos* os demais municípios, admitem outras formas de contratação de professores.

Quanto à **formação mínima exigida para o ingresso na carreira**, identificamos que a maioria dos municípios admitem a formação em nível médio, na modalidade Normal, somente *Ipiranga* e *Ivaí* exigem licenciatura plena em Pedagogia ou Normal Superior para atuação na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, ou ainda, no caso de *Ivaí*, exige licenciatura plena em outras áreas, acrescida do nível médio, modalidade Normal.

Outro elemento fundamental, tanto para a atratividade no ingresso quanto para a permanência na carreira, é a questão salarial. Nos municípios pesquisados, o valor dos **vencimentos iniciais**, para uma jornada de 20 e/ou 25 horas semanais varia entre R\$1.443,08, em Prudentópolis, e R\$ 1.978,55 em Imbituva (TABELA 3). No entanto, não podemos esquecer que, em 2022, o valor do Piso Nacional do Magistério foi reajustado em 33,23%, o que corresponde a R\$ 3.845,34. Nesse caso, todos os municípios pesquisados devem reajustar os vencimentos dos professores para que estejam em acordo com o PSPN.

Em termos de estrutura dos planos de carreira, os municípios pesquisados, em sua maioria, organizam as promoções em 3 níveis, médio, superior e pós-graduação *lato sensu*. *Ivaí* e *Imbituva* preveem Mestrado ou Doutorado na área da educação, mas não explicitam,

em seus planos de carreira, a porcentagem das promoções. Ipiranga é uma exceção, pois é o único município que prevê formação em doutorado (com 15% de acréscimo).

Tais elementos são fundamentais para a valorização dos docentes, no entanto, um fator determinante para a permanência dos professores na docência no campo são as condições de trabalho. Obviamente, “a questão da remuneração é fator decisivo para a permanência no magistério” (MASSON, 2016, p. 158), entretanto, na singularidade da docência no campo, é preciso acrescentar uma ressalva a essa premissa. Isso significa que *as condições de trabalho são decisivas para a permanência dos professores na carreira do magistério no campo*. Sabemos que, no campo, há um caráter tendencial de alta rotatividade docente, desencadeada por diversos fatores como, dificuldade de acesso às escolas, a precarização e intensificação das condições de trabalho, sobretudo nas escolas multisseriadas, entre outras questões.

Lembremo-nos que as condições de trabalho envolvem vários elementos, entre eles: a) recursos físicos e materiais (material didático, equipamentos de informática, bibliotecas, instalações físicas); b) recursos humanos (quantidade suficiente de funcionários: professor, diretor, pedagogo, secretário e auxiliar de serviços gerais); c) jornada de trabalho; d) hora-atividade; e) número de alunos por turmas; f) saúde do trabalhador; g) regime de contratação; h) gratificações.

A Tabela 2 apresenta alguns elementos que dizem respeito às condições de trabalho dos docentes e a remuneração e que estão regulamentados nos PCRs.

TABELA 2 – DADOS SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DO CAMPO NOS MUNICÍPIOS DA MICRORREGIÃO DE PRUDENTÓPOLIS

Município	Jornada de trabalho - H	Jornada suplementar	H/A	Vencimento inicial - 20H (R\$)	Gratificações (%)
Prudentópolis	20	Sim	1/3	1.443,08*	Multisseriadas – 10%
Ipiranga	25	Sim	4 horas	1.517,80	Deslocamento – até 30% Preparação de merenda escolar e/ou conservação do estabelecimento escolar - 30%
Teixeira Soares	40	Sim	30%	1.909,04	Multisseriadas – até 15%
Imbituva	40	Sim	33%	1.978,55*	Multisseriadas – 10%
Ivaí	20	Sim	10%	1.583,26*	-
Fernandes Pinheiro	40	Sim	4 horas	1.508,35	Escolas de difícil acesso - 10%
Guamiranga	25	Não	20%	1.659,79	-

Fonte: Planos de carreira municipais, organizado pelas autoras (2022).

*Requisito: Licenciatura em Pedagogia ou outra licenciatura precedida de magistério.

Os dados indicam a predominância da **jornada de trabalho** de até 25 horas, apenas Teixeira Soares, Imbituva e Fernandes Pinheiro admitem jornada de 40 horas para os professores de Educação Infantil. Em contrapartida, a jornada de trabalho suplementar também é regulamentada nos planos de carreira, com exceção de Guamiranga, com o objetivo de suprir as vagas de trabalho com profissionais do próprio quadro funcional. Essa é uma estratégia dos gestores municipais que gera preocupação, pois não há estabilidade e os vencimentos podem ser inferiores ao vencimento inicial dos professores efetivos e até mesmo dos temporários.

Outro elemento fundamental na composição da jornada de trabalho é a **hora-atividade**, que segundo a Lei nº 11.738/08, o limite máximo é de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos. Nesse aspecto, a maioria dos municípios não cumprem o disposto em lei, é o caso de Teixeira Soares; Ipiranga, Guamiranga e Ivaí, que têm a menor carga horária destinada à hora-atividade.

Em Prudentópolis, o município que possui o maior número de escolas do campo do estado do Paraná, há gratificação de 10% sobre o vencimento inicial, ao professor que exerce *docência nas escolas multisseriadas*, mas o professor deve ser o único funcionário efetivo do estabelecimento de ensino. (PRUDENTÓPOLIS, 2015). Tal gratificação não valoriza a especificidade do trabalho do docente do campo, considerando a sobrecarga de trabalho, com o acúmulo de distintas funções. Nessas escolas os professores contam com o auxílio de uma estagiária, que é responsável por assumir a turma no momento da hora-atividade do professor.

Em Imbituva há gratificação pela docência em classes multisseriadas (Art. 71), o equivalente a 10% sobre o vencimento inicial (Art. 72) (IMBITUVA, 2014). Já em Teixeira Soares, a gratificação é calculada sobre o vencimento da classe e nível do servidor, conforme a organização das turmas: 5% pela docência em turmas compostas por 2 séries; 10% pela docência em turmas compostas por 3 séries; e 15% pela docência em turmas compostas por 4 séries (Art. 39) (TEIXEIRA SOARES, 2015). Em Ipiranga há gratificação de 30% (Art. 101) sobre o vencimento básico pela preparação de merenda escolar e/ou conservação do estabelecimento escolar. (IPIRANGA, 2012).

A *gratificação de função por deslocamento* de longa distância é prevista em Prudentópolis e incide sobre o vencimento inicial e a porcentagem depende da distância, a saber: 10 Km até 20 Km de deslocamento – 15%; de 20 Km até 30 Km – 25%; acima de 30 Km – 30% (PRUDENTÓPOLIS, 2011). Já em Fernandes Pinheiro foi instituída gratificação pelo exercício em escolas de difícil acesso (Art. 27), que corresponde a 10% sobre o vencimento básico (Art.29). (FERNANDES PINHEIRO, 2007).

Diante do exposto, fica claro que as condições de trabalho - decisivas para a permanência dos professores na carreira do magistério no campo - permanecem invisibilizadas nos planos de carreira municipais. As normativas sobre as condições de trabalho dos professores do campo, nos planos de carreira, limitam-se à gratificação de

deslocamento e docência em escolas multisseriadas, mas não em todos os municípios. Ivaí e Guamiranga não preveem dispositivos, em seus planos de carreira, que tratem da especificidade da docência no campo, o que evidencia uma situação de desvalorização desses profissionais, considerando as especificidades do trabalho que desenvolvem.

Eis a precarização do trabalho, em suas múltiplas formas: recursos físicos, materiais e humanos limitados; desregulamentação da jornada de trabalho; hora-atividade inferior à 1/3 da carga horária; ausência de normatização sobre o número de alunos por turmas; regime de contratação por tempo determinado; ausência e/ou insuficiência de gratificações de deslocamento ou acúmulo de funções relativas às atividades administrativas, de suporte pedagógico ou ainda serviços gerais. Esse contexto de (des)regulamentação, precarização e intensificação das condições de trabalho dos professores do campo indica a necessidade de enfrentamento e luta pela ampliação e garantia de direitos que possibilitem a melhoria das condições de trabalho e de vida do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Política Educacional. Educação do Campo. Condições de trabalho. Planos de carreira dos professores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei 9.424, de 24 de dezembro de 1996.** Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. Brasília, DF: MEC, 24 dez. 1996.

BRASIL. **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.

FERNANDES PINHEIRO. **Lei nº 343/2007. Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Fernandes Pinheiro (PR).** Câmara Municipal de Fernandes Pinheiro: Fernandes Pinheiro, 2007.

GUAMIRANGA. **Lei nº 202/2003. Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Guamiranga (PR).** Câmara Municipal de Guamiranga: Guamiranga, 2003.

TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Básica 2020**. Inep, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-basica> . Acesso em: 28. dez. 2021.

IMBITUVA. Lei nº 1550/2014. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Imbituva (PR)**. Câmara Municipal de Imbituva: Imbituva, 2014.

INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL (IPARDES). **Cadernos municipais**. Curitiba, 2021. Disponível em: <http://www.ipardes.pr.gov.br/Pagina/Cadernos-municipais>. Acesso em: 28. dez. 2021.

IPIRANGA. **Lei nº 27/2012**. Dispõe sobre a reformulação do Estatuto do Magistério e do Plano de Carreira e Remuneração e dá outras providências. Câmara Municipal de Ipiranga, 2012.

IVAÍ. Lei nº 914/2009. **Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Ivaí (PR)**. Câmara Municipal de Ivaí: Ivaí, 2009.

KOLLING, E. J.; CERIOLI, P. R.; CALDART, R. S. (Orgs.). **Educação do Campo: identidade e políticas públicas**. Brasília: Articulação Nacional Por uma Educação Básica do Campo, 2002.

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.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PARANÁ. **Informações Municipais para planejamento institucional**. Curitiba, 2022. Disponível em: <https://planejamento.mppr.mp.br/>. Acesso em: 28. dez. 2021.

PRUDENTÓPOLIS. Lei nº 1829/2011. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Prudentópolis (PR)**. Câmara Municipal de Prudentópolis: Prudentópolis, 2011.

PRUDENTÓPOLIS. **Lei nº 2.193/2015**. Altera dispositivos da Lei Municipal nº. 1.920/2011 e determina outras providências. Câmara Municipal de Prudentópolis: Prudentópolis, 2015.

SOUZA, M. A. de. Educação e contradição no campo: e as escolas públicas? **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 16, n. esp2, p. 1231–1252, 2021.

TEIXEIRA SOARES. Lei nº 1.709 de 27/11/2015. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do quadro permanente do Magistério Público Municipal de Teixeira Soares. **Prefeitura Municipal de Teixeira Soares**. PR, 2015.