

A AUSÊNCIA DE POLÍTICAS PARA A EDUCAÇÃO BÁSICA DO CAMPO: ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROFESSORES DA MICRORREGIÃO DE PRUDENTÓPOLIS – PR

TÂNIA PAROLIN DA CRUZ

Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), Ponta Grossa, Paraná, Brasil

GISELE MASSON

Universidade Estadual de Londrina (UEL), Londrina, Paraná, Brasil

RESUMO: O presente artigo aborda as condições de trabalho dos professores do campo nos municípios da microrregião de Prudentópolis-PR. Trata-se de um estudo documental sobre os planos de carreira municipais, para identificar os dispositivos legais que abordam as condições de trabalho dos professores do campo. As reflexões apresentadas partem do pressuposto de que as condições de trabalho são decisivas para a permanência dos professores na carreira do magistério no campo, as quais, em circunstâncias históricas, permaneceram invisibilizadas nas políticas educacionais e nos planos de carreira municipais. Com base na análise dos dados, identificamos que 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, evidenciando uma situação de desvalorização desses profissionais, considerando as especificidades do trabalho que desenvolvem.

PALAVRAS-CHAVE: Política Educacional. Educação do Campo. Condições de Trabalho. Planos de Carreira dos Professores.

INTRODUÇÃO

O presente artigo é parte integrante de uma 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.

A priori, 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 analisados 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, como veremos, em detalhes, adiante.

Considerando os aspectos mencionados, para exposição da investigação realizada, organizamos esse trabalho em duas seções, além desta introdução e considerações finais. Na primeira seção, apresentamos os dados sobre os aspectos econômicos, sociais e educacionais dos municípios da microrregião de Prudentópolis e, na segunda, apresentamos a organização e estrutura dos planos de carreira dos municípios, identificando os dispositivos que tratam das condições de trabalho dos professores.

A MICRORREGIÃO DE PRUDENTÓPOLIS: ASPECTOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E EDUCACIONAIS DOS MUNICÍPIOS

O estado do Paraná é formado por 399 municípios, sendo subdividido em 10 mesorregiões geográficas e 39 microrregiões, conforme lei estadual. A microrregião de Prudentópolis, está situada no sudeste paranaense e é composta por 7 municípios, a saber: Prudentópolis, Ipiranga, Teixeira Soares, Imbituva, Ivaí, Fernandes Pinheiro e Guamiranga.

A característica comum a esses municípios é que eles são essencialmente rurais, com grau de urbanização, em sua maioria, inferior a 50%, apenas Imbituva possui 64%. Consequentemente, Imbituva também é o único município que possui população urbana superior à rural. A extensão territorial dos municípios é bastante diversificada, entre 2.257,711 km² e 243,549 km². Entretanto, toda essa diversidade geográfica e econômica, como veremos, não tem efeitos significativos no IDHM dos municípios, que variam entre 0,645 e 0,676, ocupando as posições finais, a partir da 312^a colocação, no ranking estadual. A Tabela 1 apresenta esses dados de forma pormenorizada.

Tabela 1 – Caracterização dos Municípios da Microrregião de Prudentópolis

Município	Extensão Territorial (km ²)	Estabel. Agropec. (2017)	População (2010)		PIB (2018)	IDHM	Grau de Urbanização %
			Urbana	Rural			
Prudentópolis	2.257,711	6.624	22.463	26.329	23.031	0,676	46,04
Ipiranga	926,138	1.776	4.889	9.261	33.390	0,652	34,55
Teixeira Soares	901,770	743	4.796	5.487	31.212	0,671	46,64
Imbituva	760,547	1.599	17.888	10.567	27.827	0,660	62,86
Ivaí	601,648	1.683	4.629	8.186	27.241	0,651	36,12
Fernandes Pinheiro	404,496	521	2.094	3.838	31.215	0,645	35,30
Guamiranga	243,549	1.034	2.236	5.664	27.083	0,669	28,30

Fonte: IPARDES (2021), MPPR (2021), organizado pelas autoras (2022).

Em relação aos indicadores econômicos, podemos observar um número significativo de estabelecimentos agropecuários. Apenas os municípios de Teixeira

Soares e Fernandes Pinheiro possuem menos de 1000 estabelecimentos e com grandes quantidades de hectares (ha) de terra, sobretudo em Teixeira Soares, que apresenta uma maior concentração fundiária. São 422 proprietários para 52.660 ha e 270 assentados em situação definitiva, com somente 3.703 ha. Há também arrendatários, parceiros, comodatos e ocupantes, porém, com poucos hectares. Conseqüentemente, esse modelo de organização territorial tem impactos no campo educacional, como veremos mais adiante.

A produção agrícola dos municípios está centrada em culturas temporárias, sobretudo na produção de grãos: soja, milho, feijão e trigo e na produção de fumo em folha, com exceção de Fernandes Pinheiro. Os municípios de Teixeira Soares, Imbituva e Fernandes Pinheiro também se destacam na produção de batata-inglesa. A produção de erva-mate se sobressai, em termos de cultura permanente, em seis municípios, somente em Ipiranga não há produção da planta, apenas produção de uva.

O PIB per capita dos municípios permanece entre 23.031 e 33.390. Um dado que chama a atenção é o de Prudentópolis, o município com maior extensão territorial, o 6º no ranking estadual, com maior número de estabelecimentos agropecuários, mas possui o menor PIB da microrregião.

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 (TABELA 2). 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, como destacado anteriormente.

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 1 Centro Municipal de Educação Infantil (CMEI), localizado no campo, um número muito superior em relação aos municípios da região. Entretanto, o município, na década de 1990, possuía 125 estabelecimentos de ensino no campo (DAL PISOL *et al.*, 2016). Isso significa que foram fechadas 90 escolas até 2021, o que reforça nosso argumento de negação do direito à educação escolar aos sujeitos do campo.

Outro dado que merece destaque é o do município de Teixeira Soares, o terceiro maior da microrregião em extensão territorial, e possui somente 2 escolas rurais; reflexo da concentração da terra, como observado anteriormente. A Tabela 2 apresenta os indicadores educacionais dos municípios pesquisados de forma mais detalhada:

Tabela 2 – Indicadores Educacionais dos Municípios da Microrregião de Prudentópolis

Município	Escolas públicas de Educação Básica (2021) ¹		N.º 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.

Os indicadores educacionais dos municípios 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, p. 1238), por parte das Secretarias Municipais de Educação. Tomemos como exemplo o município de Imbituva, que possui 1 escola do campo, 8 escolas rurais multisseriadas e 2 escolas rurais (SME, 2021). A dúvida que coloca em evidência, nesse caso, é: qual o critério utilizado para uma escola ser considerada do campo?

Souza (2021) nos lembra que muitas secretarias municipais tendem a classificar as escolas dos distritos como sendo urbanas. É o caso de Guamiranga, que possui 3 escolas localizadas na área rural, mas uma delas, no Distrito de Boa Vista, comunidade localizada na zona rural, não é considerada como escola do campo e nem como escola rural. Conforme a SME de Guamiranga, o município possui somente 2 escolas do campo.

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 1 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. Nos processos que produzem a sua existência vão também se produzindo como seres humanos. (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

CRUZ, T. P. da; MASSON, G.

sentido estrito, da educação escolar. Sabemos, no entanto, que algumas secretarias municipais de educação “substituíram” o termo “rural” por “do campo”, em concordância com as políticas de Educação do Campo nas instituições de ensino, sem romper com os princípios da educação rural. É o caso, por exemplo, do município de Prudentópolis, que, inclusive, aderiu à proposta de formação do Programa Escola da Terra, em 2015 e 2016; porém sem propor nenhuma mudança estrutural no Projeto Político Pedagógico, na organização pedagógica e no planejamento das escolas do campo. Os demais municípios seguem na mesma direção. 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. Vamos nos ocupar detalhadamente dessa questão na próxima seção.

PLANOS DE CARREIRA DOS MUNICÍPIOS DA MICRORREGIÃO DE PRUDENTÓPOLIS: ANÁLISE DOS ASPECTOS RELACIONADOS ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROFESSORES

No Brasil, há um conjunto de leis e atos normativos que regulamentam a carreira² e o vencimento dos professores. As previsões legais estabelecem a garantia de planos de carreira e remuneração (PCR), 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. No que diz respeito às carreiras municipais, Grochoska (2015) afirma que elas ainda não são estruturadas de forma que valorizem os professores e lhes permitam qualidade de vida.

Masson (2016) nos esclarece, ainda, 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, nos municípios, ocorreu, em sua maioria, uma década após a LDBEN 9.394/96. Somente os municípios de Guamiranga e Ipiranga aprovaram o plano de carreira e estatuto do magistério público municipal, logo após a LDBEN (Quadro 01), os quais foram reformulados em 2003 e 2012, respectivamente.

Quadro 1 – Planos de Carreira dos Professores dos Municípios da Microrregião de Prudentópolis

Município	Lei/Atualizações	Forma de ingresso	Formação mínima
Prudentópolis	Lei n.º 1.920/2011 Lei n.º 1.961/2012; Lei n.º 2.056/2013; Lei n.º 2.116/2014 Lei n.º 2.193/2015	Concurso Público	- Nível Médio com formação de Magistério.
Ipiranga	Lei n.º 1.266/1999 e Lei n.º 27/2012	Concurso Público	- Pedagogia ou Normal Superior.
Teixeira Soares	Lei n.º 1.709/2015	Concurso Público	- Educação Infantil: Nível médio, na modalidade Normal; - Professor: Pedagogia ou Curso Normal Superior; - Outras licenciaturas precedidas de Magistério.
Imbituva	Lei n.º 1.550/2014	Concurso Público	- Educação Infantil: Nível médio, na modalidade Normal; - Professor: Pedagogia ou Curso Normal Superior; - Outras licenciaturas precedidas de Magistério.
Ivaí	Lei n.º 914/2009 Lei n.º 1.082/2014	Concurso público/ Outras formas de seleção e contratação pública	- Pedagogia; Curso Normal Superior; - Outras licenciaturas precedidas de Magistério.
Fernandes Pinheiro	Lei n.º 343/2007	Concurso público/ Outras formas de seleção e contratação pública.	- Nível médio, na modalidade Normal.
Guamiranga	Lei n.º 25/1997 e Lei n.º 202/2003 Lei n.º 35/2001; Lei n.º 482/2009; Lei n.º 738/2015 e Lei n.º 858/2019.	Concurso Público	- Nível médio, na modalidade Normal.

Fonte: Site das Câmaras Municipais e planos de carreira dos municípios pesquisados, organizado pelas autoras (2022).

Os dados indicam que os municípios que fizeram mais atualizações em seus planos de carreira foram Prudentópolis e Guamiranga. Nos demais municípios não consta atualizações nos sites das Câmaras Municipais. Outro dado que chama a atenção é a *forma de ingresso na carreira*. Os municípios de Ivaí e Fernandes Pinheiro admitem outras formas de contratação que não concurso público em seus planos de carreira. 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.

Os últimos concursos públicos realizados nos municípios seguem em duas direções opostas: ou encerraram o prazo de vigência, como no caso de Prudentópolis,

Imbituva e Guamiranga, ou foram realizados recentemente com uma quantidade irrisória de vagas, a exemplo de Ivaí e Ipiranga. Imbituva, por sua vez, realizou concurso somente em 2012.

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. A excepcionalidade é nos municípios de Ipiranga e Ivaí, que 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, que exige licenciatura plena em outras áreas, acrescida do nível médio, modalidade Normal. Cabe destacar que, no município de Ipiranga, exige-se como requisito o nível superior, porém, no último concurso público (IPIRANGA, 2017), exigiu-se o Magistério Completo para o cargo de professor.

Outro elemento fundamental, tanto para a atratividade no ingresso quanto para a permanência na carreira, é a questão salarial, que é um dos motivos decisivos para a desistência da profissão (LIMA; MASSON, 2020). 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). Isso quer dizer que todos os municípios cumprem o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). Entretanto, os municípios de Prudentópolis, Teixeira Soares e Imbituva possuem valores no limite do piso salarial de 2021, alguns centavos a menos, inclusive. Cabe destacar, ainda, a disparidade entre o vencimento inicial da jornada de 20 horas para a jornada de 40 horas, em Teixeira Soares e Imbituva, pois são os municípios que possuem o maior vencimento inicial para uma jornada de 20 horas semanais, mas o vencimento inicial da jornada de 40 horas é de R\$ 2.886,15, o limite da lei do Piso (IMBITUVA, 2021; TEIXEIRA SOARES, 2020). É o “piso” que virou “teto”.

Lembramos que os valores considerados para o cumprimento da lei do piso são referentes ao ano de 2020, o equivalente a R\$ 2.886,24 (MEC, 2020). Não podemos nos esquecer de que em 2021 o piso não teve reajuste, e que, em 2022, conforme nota da CNTE (2022), o valor do Piso Nacional do Magistério será reajustado em 33,23%, o que corresponderia a R\$ 3.845,34. Nesse caso, todos os municípios pesquisados devem reajustar os vencimentos dos professores para que estejam de 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, como o último nível de ascensão na carreira. Outro destaque no município são as progressões, organizadas em apenas 5 graus, que possibilitam a ascensão máxima em 18 anos. Os demais municípios organizam as progressões, em até 15 classes, com interstícios de 2 e 3 anos, mediante avaliação de desempenho para progressão, a partir de critérios próprios e cursos de qualificação profissional. Já o tempo para se chegar ao vencimento final varia entre 27 e 33 anos, como é possível observar na Tabela 3.

Tabela 3 – Estrutura dos Planos de Carreira dos Professores dos Municípios da Microrregião de Prudentópolis

Município	Vencimento inicial - 20H (R\$)	Promoções %				Progressões			
		Grad	Esp	Mes	Dout	Classes	%	Interstício	Tempo**
Prudentópolis	1.443,08*	35	10	-	-	12	3	2 anos	27 anos
Ipiranga	1.517,80	30	8	10	15	5	3	3 anos	18 anos
Teixeira Soares	1.909,04	5	10	-	-	15	1,5	2 anos	33 anos
Imbituva	1.978,55*	**	**	**	-	10	3	3 anos	33 anos
Ivaí	1.583,26*	**	**	**	-	12	3	2 anos	27 anos
Fernandes Pinheiro	1.508,35	**	**	-	-	15	2	2 anos	33 anos
Guamiranga	1.659,79	**	**	-	-	10	-	3 anos	30 anos

Fonte: Leis referentes aos planos de carreira dos municípios pesquisados, organizada pelas autoras (2021).
 *Requisito: Licenciatura em Pedagogia ou outra licenciatura precedida de magistério. **Não informado.
 ***Tempo para ascensão máxima a partir das referências e interstícios.

Um caso atípico é o de Guamiranga, que ainda contempla professores dos anos finais do Ensino Fundamental em seu Plano de Carreira e quadro funcional, com um total de 10 vagas. Porém, a Lei n.º 858/2019 alterou o quadro de vagas, reduzindo 3 vagas no quadro funcional dos professores dos anos finais, remanejadas para o cargo de professor I, dos anos iniciais do Ensino Fundamental e Educação Infantil. (GUAMIRANGA, 2019).

Nesse processo analítico dos planos de carreira dos municípios da microrregião de Prudentópolis identificamos inúmeras variações, em termos de formas de ingresso, formação mínima, vencimentos e movimentação na carreira. Isso porque cada município possui autonomia político-administrativa para organizar seus PCRs. No entanto, um fator determinante para a permanência dos professores na docência no campo são as condições de trabalho. Sabendo disso, retornemos ao nosso ponto de partida: as condições de trabalho dos professores nos planos de carreira.

De imediato, é evidente que os planos de carreira dos municípios, que são nosso objeto de estudo, possuem características próprias e variadas, em diversos aspectos, considerando a singularidade de cada município. Trata-se de uma tendência desigual na organização e movimentação das carreiras, que também pode ser observada nos dispositivos que tratam especificamente das condições de trabalho.

Obviamente, “a questão da remuneração é fator decisivo para a permanência no magistério” tendo em vista que “a garantia da existência humana depende, em primeira instância, do acesso aos bens necessários à satisfação das necessidades históricas, o que depende essencialmente do recebimento de um salário compatível.” (MASSON, 2016, p. 158). Todavia, na singularidade da docência no Campo, é preciso acrescentar uma ressalva a essa premissa, complementar, não supressiva. Isso significa que *as condições de trabalho são decisivas para a permanência dos professores na*

carreira do magistério no campo. Sabemos que, nessa modalidade de ensino, 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.

Para além da questão da remuneração, a permanência na docência do campo está correlacionada a um conjunto de elementos que possibilitam a realização do trabalho sem perder de vista a qualidade de vida dos docentes, que são justamente as *condições adequadas de trabalho*, as quais são tratadas de forma tangencial nos planos de carreira. Lembremo-nos que as condições de trabalho envolvem vários elementos, entre eles: a) recursos físicos e materiais (material didático, equipamentos de informática, bibliotecas e 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.

Os dispositivos legais que tratam da Educação do Campo regulamentam alguns elementos das condições de trabalho dos professores no que diz respeito *aos recursos físicos e materiais*, entre eles: a produção e disponibilização de materiais didáticos específicos (BRASIL, 2002; 2008; 2013; 2014); a garantia de condições de infraestrutura (BRASIL, 2010; 2013); construção de escolas de educação básica e educação infantil (BRASIL, 2013); e/ou reforma, adequação e ampliação de escolas do campo (BRASIL, 2010). No entanto, essas questões são de iniciativa dos gestores municipais e dependem de disponibilidade financeira, além de outras. Portanto, não há menção sobre esses elementos nos PCRs.

Em relação aos *recursos humanos*, a legislação prevê somente a supervisão pedagógica permanente às escolas multisseriadas (BRASIL, 2008), mas os PCRs também desconsideram esse elemento. Há menção apenas em alguns planos sobre a quantidade de vagas total do quadro do magistério, em Prudentópolis, Teixeira Soares e Imbituva (Tabela 4). Outro elemento fundamental, em termos de condições de trabalho, é o número de alunos por turma, absolutamente desconsiderado nos planos. A Tabela 4 apresenta alguns elementos que dizem respeito às condições de trabalho dos docentes que estão regulamentados nos PCRs.

Tabela 4 – Dados sobre as Condições de Trabalho dos Professores do Campo nos Municípios da Microrregião de Prudentópolis

Município	Jornada de trabalho - H	N.º de vagas	Jornada suplementar	H/A	Gratificações (%)
Prudentópolis	20	500	Sim	1/3	Multisseriadas – 10% Deslocamento – até 30%
Ipiranga	25	*	Sim	4 horas	Preparação de merenda escolar e/ou conservação do estabelecimento escolar - 30%
Teixeira Soares	40	180 + 60 EI	Sim	30%	Multisseriadas – até 15%

Imbituva	40	273 + 50 EI	Sim	33%	Multisseriadas – 10%
Ivaí	20	-	Sim	10%	-
Fernandes Pinheiro	40	-	Sim	4 horas	Escolas de difícil acesso - 10%
Guamiranga	25	73	Não	20%	-

Fonte: Planos de carreira municipais, organizado pelas autoras (2022). * De acordo com as necessidades do ensino municipal.

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. No entanto, Fernandes Pinheiro, no último concurso público (2021), não abriu vagas para jornada de 40 horas. Cabe destacar que em Guamiranga e Ipiranga as jornadas de trabalho são de 25 horas semanais. Ipiranga dispõe, no Art. 25 do Plano de Carreira, que as 5 horas que excedem a carga horária semanal pode ser cumprida em local de livre escolha para planejamento, pesquisa, qualificação profissional, correção de provas ou, ainda, pode ser solicitado pela chefia imediata ou órgão municipal de educação para exercer atividades de ajuda administrativa e reuniões extraordinárias, que não constam como obrigação do professor. (IPIRANGA, 2012).

A jornada de trabalho suplementar também é regulamentada nos planos de carreira, 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, como no caso de Prudentópolis, que estipula, no Art. 72, “pagamento de adicional de 80% sobre o nível de vencimento da formação do professor, classe A, proporcional à ampliação da jornada de trabalho.” (PRUDENTÓPOLIS, 2011, p. 12). O número de vagas e carga horária semanal é regulamentada pelas Secretarias Municipais de Educação (SME) e o pedido para ampliação da jornada é realizado na própria SME, mediante protocolo. O único município que não instituiu o regime de jornada suplementar é Guamiranga.

Outro elemento fundamental na composição da jornada de trabalho é a *hora-atividade*, que, segundo a Lei n.º 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. Conforme Brandalize (2022), 1/3 de hora-atividade equivalem a 6 horas e 40 minutos, para uma jornada de 20 horas semanais e 13 horas e 20 minutos para uma jornada de 40 horas semanais. 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. Contraditoriamente, o município de Ivaí reformulou o seu plano de carreira, nos termos das Leis 9394/96, 11.494/07 e 11.738/08, mas estabeleceu, no § 2º do Art. 31, que as horas destinadas às atividades complementares ao exercício da docência não poderão ser inferiores a 10 (dez) por cento da jornada total de trabalho, uma quantidade muito inferior ao estabelecido pela respectiva lei (IVAÍ, 2009).

Não poderíamos deixar de lembrar aqui que nas escolas multisseriadas³ a jornada de trabalho se amplia de forma exponencial, tendo em vista que os professores desempenham atividades que vão além da dimensão pedagógica, seja de natureza administrativa ou até mesmo de serviços gerais. É o que chamamos de *desregulamentação da jornada de trabalho*, pois o tempo de trabalho excede o mínimo regulamentado nos planos de carreira. Nas palavras de Marx (2017, p. 306), “a jornada de trabalho é, pois, determinável, mas é, em verdade, indeterminada”. Não obstante, em muitos casos, os profissionais ainda têm um número reduzido de horas-atividade. Não estamos tratando aqui apenas do tempo de trabalho, mas, sobretudo, do tempo de vida que está sendo usurpado pela avidez do sistema capitalista. Tais questões incidem sobre a saúde do trabalhador.

Em contrapartida, os dispositivos que tratam da singularidade das condições de trabalho dos professores do campo, limitam-se às *gratificações pela docência em escolas multisseriadas ou deslocamento*, mas não em todos os municípios. Ivai e Guamiranga não preveem dispositivos, em seus planos de carreira, que tratem da especificidade da docência no campo.

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*, com a ressalva de que o professor deve ser o único funcionário efetivo do estabelecimento de ensino. (PRUDENTÓPOLIS, 2015). Isso significa que a gratificação é somente para as escolas unidocentes, em que o professor exerce atividades pedagógicas, administrativas (matrículas, orçamentos e compra de materiais com as verbas da escola, entre outras) e de serviços gerais (preparação do lanche, limpeza da escola etc.). 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.

No município de Imbituva, também há gratificação pela docência em classes multisseriadas (Art. 71), o equivalente a 10% sobre o vencimento inicial e proporcionalmente à carga horária de trabalho (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).

A excepcionalidade é do município de Ipiranga, que prevê, no Art. 101, gratificação de 30% do vencimento básico previsto para o cargo de professor referência PI, (formação em magistério), grau A, (primeiro grau de progressão) pela preparação de merenda escolar e/ou conservação do estabelecimento escolar (IPIRANGA, 2012).

A *gratificação de função por deslocamento* de longa distância é prevista somente em Prudentópolis e Fernandes Pinheiro. Em Prudentópolis, o Art. 36 da Lei 1.920/2011 estabelece que a gratificação será paga sobre o vencimento inicial e a porcentagem depende da distância, conforme o disposto na respectiva Lei, a saber: “I – acima de 10 (dez) Km até 20(vinte) Km de deslocamento – 15% (quinze por cento); II – acima de 20 Km até 30 Km de deslocamento – 25% (vinte e cinco por cento); III – acima de 30 Km de deslocamento – 30% (trinta por cento)” (PRUDENTÓPOLIS, 2011, p. 8). Em

Fernandes Pinheiro foi instituída gratificação pelo exercício em escolas de difícil acesso (Art. 27), que corresponde a 10% sobre o vencimento básico, proporcionalmente à carga horária de trabalho (Art. 29) (FERNANDES PINHEIRO, 2007).

Fica claro, diante do exposto, que as determinações sobre a necessidade de garantir *condições adequadas de trabalho* (BRASIL, 1996) são demarcadas na legislação nacional, porém, na prática, são interpretadas de acordo com os interesses políticos e econômicos vigentes. O impacto na materialidade das condições de trabalho dos professores do campo é imediato: a intensificação/precarização do trabalho e a desregulamentação dos direitos conquistados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não é novidade e, nem por acaso, que o campo brasileiro abriga resquícios de desigualdade secularizada, em termos sociais, econômicos e culturais, impossíveis de serem superados somente pela regulamentação de políticas públicas. Isso porque a legalidade imanente à economia não é capaz de romper com os antagonismos e contradições do sistema capitalista de produção que produz e reproduz tais desigualdades.

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, evidenciando 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. Tal situação nos impõe um grande desafio político e, ao mesmo tempo, prático: impedir que a precarização e a intensificação das condições de trabalho dos professores do campo se tornem hegemônicas e naturalizadas na sociedade civil e fortalecer a luta em prol da defesa da valorização dos professores do campo de modo a garantir melhores condições de trabalho e, sobretudo, de vida.

Artigo recebido em: 04/03/2022
Aprovado para publicação em: 17/05/2022

CRUZ, T. P. da; MASSON, G.

THE ABSENCE OF POLICIES FOR BASIC FIELD EDUCATION: ANALYSIS OF THE WORKING CONDITIONS OF TEACHERS IN THE MICROREGION OF PRUDENTÓPOLIS – PR

ABSTRACT: This article addresses the working conditions of field teachers in the municipalities of the micro-region of Prudentópolis – PR. This is a documentary study on municipal career plans, to identify the legal provisions that address the working conditions of rural teachers. The reflections presented are based on the assumption that working conditions are decisive for the permanence of teachers in the teaching career in the countryside, which, in historical circumstances, remained invisible in educational policies, and municipal career plans. Based on the data analysis, we identified that the regulations on the working conditions of rural teachers, in career plans, are limited to the gratification of travel and teaching in multigrade schools, evidencing a situation of devaluation of these professionals, considering the specificities of the work they do.

KEYWORDS: Educational Policy. Field Education. Work Conditions. Teachers' Career Plans.

LA AUSENCIA DE POLÍTICAS PARA LA EDUCACIÓN BÁSICA EN EL CAMPO: ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES EN LA MICROREGIÓN DE PRUDENTÓPOLIS – PR

RESUMEN: Este artículo aborda las condiciones de trabajo de los profesores de campo en los municipios de la microrregión de Prudentópolis - PR. Se trata de un estudio documental sobre los planes de carrera municipales, para identificar las disposiciones legales que abordan las condiciones laborales de los docentes rurales. Las reflexiones presentadas parten del supuesto de que las condiciones de trabajo son determinantes para la permanencia de los docentes en la carrera magisterial del campo, lo que, en circunstancias históricas, permaneció invisibilizado en las políticas educativas y planes de carrera municipales. Con base en el análisis de los datos, identificamos que las normas sobre las condiciones de trabajo de los maestros rurales, en los planes de carrera, se limitan a la gratificación de los viajes y la docencia en las escuelas multigrado, evidenciando una situación de desvalorización de estos profesionales, considerando las especificidades del trabajo que hacen.

PALABRAS CLAVE: Política Educativa; Educación de Campo; Condiciones de trabajo; Planes de carrera de los docentes.

NOTAS

1 - Para obtermos dados atualizados, referentes ao número de estabelecimentos de ensino dos municípios pesquisados, foi necessário entrar em contato, via telefone, com as Secretarias de Educação.

2 - Para mais informações sobre os dispositivos legais que tratam da carreira docente e da remuneração ver Camargo e Jacomini (2011) e Masson (2016).

3 - A esse respeito ver Hage (2014).

REFERÊNCIAS

BRANDALIZE, L. T. **Condições de trabalho dos professores de redes municipais de ensino dos municípios da microrregião de Irati - Paraná: análise do cumprimento da hora-atividade**. 2021. Dissertação (Mestrado em Educação) - Departamento de Educação, Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2021. Disponível em: <<https://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/3569>>. Acesso em: 11 jan. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 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: Ministério da Educação, [1996]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9424.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.424%2C%20DE%2024%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201996.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Fundo%20de,Transit%C3%B3rias%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs>. Acesso em: 12 jan. 2022.

BRASIL. **Resolução CNE/CEB n.º 1, de 3 de abril de 2002**. Institui as Diretrizes Operacionais para a Educação Básica nas Escolas do Campo. Brasília, DF: Ministério da Educação, [2002]. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/escola-de-gestores-da-educacao-basica/323-secretarias-112877938/orgaos-vinculados-82187207/13200-resolucao-ceb-2002>>. Acesso em: 12 jan. 2022.

BRASIL. **Resolução CNE/CEB n.º 2, de 20 de abril de 2008**. Estabelece diretrizes complementares, normas e princípios para o desenvolvimento de políticas públicas de atendimento da Educação Básica do Campo. Brasília, DF: Ministério da Educação, [2008]. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2008/rceb002_08.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 11.738, de 16 de julho de 2008**. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica. Brasília, DF: Diário Oficial da União, [2008]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2011.738%2C%20DE%2016%20DE%20JULHO%20DE%202008.&text=Regulamenta%20a%20al%C3%ADnea%20E%2080%209C%20E%2080%209D%20do,magist%C3%A9rio%20p%C3%BAblico%20da%20educa%C3%A7%C3%A3o%20b%C3%AAsica>. Acesso em: 14 jan. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 7.352, de 04 de novembro de 2010**. Dispõe sobre a política de educação do campo e o Programa de Educação na Reforma Agrária (PRONERA). Brasília, DF: Ministério da Educação, [2010]. Disponível em:

CRUZ, T. P. da; MASSON, G.

<<http://portal.mec.gov.br/docman/marco-2012-pdf/10199-8-decreto-7352-de4-de-novembro-de-2010/file>>. Acesso em: 14 jan. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria n.º 86, de 1º de fevereiro de 2013**. Institui o Programa Nacional de Educação do Campo - PRONACAMPO. Brasília, DF: Ministério da Educação, [2013]. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=13218-portaria-86-de-1-de-fevereiro-de-2013-pdf&Itemid=30192>. Acesso em: 14 jan. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Brasília, DF: Ministério da Educação, [2014]. Disponível em: <<https://pne.mec.gov.br/18-planos-subnacionais-de-educacao/543-plano-nacional-de-educacao-lei-n-13-005-2014>>. Acesso em: 14 jan. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. **MEC divulga reajuste do piso salarial de professores da Educação Básica para 2020**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/component/tags/tag/piso-salarial#:~:text=O%20piso%20salarial%20dos%20profissionais,para%20R%24%202.886%2C24>>. Acesso em: 25 jan. 2022.

CAMARGO, R. B.; JACOMINI, M. A. Carreira e salário do pessoal docente da educação básica: algumas demarcações legais. **Educação em Foco**. Belo Horizonte, ano 14, n. 17, p. 129-167, jul. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.24934/eef.v14i17.106>. Acesso em: 11 jan. 2022.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO. **Reajuste do piso do magistério em 2022 será de 33,23%**. Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://cnte.org.br/34congresso/2022/01/05/reajuste-do-piso-do-magisterio-em-2022-sera-de-3323/>. Acesso em: 12 jan. 2022.

DAL PISOL, E. *et al.* A Escola da Terra em Prudentópolis: vivências, propostas, desafios. In: HAMMEL, A. C.; GEHRKE, M.; VERDÉRIO, A. **Formação continuada de educadores das escolas multisseriadas e escolas itinerantes do Paraná: a experiência do programa Escola da Terra**. Tubarão: Editora Copiart, 2016. p. 203-234.

FERNANDES PINHEIRO. **Lei n.º 343/2007**. Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Fernandes Pinheiro (PR). Fernandes Pinheiro: Câmara Municipal de Fernandes Pinheiro, [2007]. Disponível em: <<https://www.fernandespinheiro.pr.leg.br/transparencia/planos-municipais/plano-de-cargos-carreira-e-remuneracao-do-magisterio-municipal/lei-no-343-2007/view>>. Acesso em: 11 jan. 2022.

FERNANDES PINHEIRO. Prefeitura Municipal de Fernandes Pinheiro. **Concurso Público n.º 001/2021. Edital n.º 001/2021**. Fernandes Pinheiro: Prefeitura do Município de Fernandes Pinheiro, 26 nov. 2021. Disponível em: <https://arquivos.qconcursos.com/regulamento/arquivo/58966/prefeitura_de_fernande>

s_pinheiro_pr_2021_edital_n_01_concurso_publico-edital.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2022.

GUAMIRANGA. **Lei nº 858/2019**. Dispõe sobre alterar o quadro de vagas do magistério municipal instituído pela Lei Municipal nº 202/2003 e dá outras providências. Guamiranga: Câmara Municipal de Guamiranga, [2019]. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/pr/g/guamiranga/lei-ordinaria/2019/85/858/lei-ordinaria-n-858-2019-dispoe-sobre-alterar-o-quadro-de-vagas-do-magisterio-municipal-instituido-pela-lei-municipal-n-2022003-e-da-outras-providencias>>. Acesso em: 11 jan. 2022.

GUAMIRANGA. **Lei n.º 202/2003**. Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Guamiranga (PR). Guamiranga: Câmara Municipal de Guamiranga, 2003. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/pr/g/guamiranga/lei-ordinaria/2003/21/202/lei-ordinaria-n-202-2003-aprova-o-plano-de-cargos-carreira-e-salarios-dos-profissionais-da-educacao-da-rede-municipal-de-ensino?r=p>>. Acesso em: 11 jan. 2022.

GUAMIRANGA. Prefeitura Municipal de Guamiranga. **Processo Seletivo Simplificado - PSS N.º 01/2022. Edital n.º 001/2022**. Guamiranga: Prefeitura Municipal de Guamiranga, 2022. Disponível em: <http://www.guamiranga.pr.gov.br/index.php?sessao=b054603368vfb0&id=1430474&id_secretaria=3192>. Acesso em: 11 jan. 2022.

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**. 2015. Tese (Doutorado em Educação) - Setor de Ciências Humanas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

HAGE, S. A. M. Transgressão do Paradigma da (multi)Serição como referência para a construção da Escola Pública do Campo. **Educação e Sociedade**, Campinas, SP, v. 35, n.º 129, p. 1165-1182, out./dez. 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/es/a/wRdr8Zb3jCBdnLYD3sFrWCn/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 14 jan. 2022.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Básica 2020**. Brasília, DF, 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 n.º 1550/2014**. Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Imbituva (PR). Imbituva: Câmara Municipal de Imbituva, [2014]. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/pr/i/imbituva/lei-ordinaria/2014/155/1550/lei-ordinaria-n-1550-2014-dispoe-sobre-o-plano-de-cargos>>

CRUZ, T. P. da; MASSON, G.

carreira-e-remuneracao-do-magisterio-publico-municipal-de-imbituva-pr>. Acesso em: 11 jan. 2022.

IMBITUVA. Prefeitura Municipal de Imbituva. **Processo Seletivo Simplificado N.º 04/2021. Edital n.º 001/2021**. Imbituva: Prefeitura do Município de Imbituva, 2021.

Disponível em:

<http://www.ingadigital.com.br/transparencia/index.php?sessao=2443c08a43c824&id_cliente=12056>. Acesso em: 11 jan. 2022.

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 n.º 27/2012**. Dispõe sobre a reformulação do Estatuto do Magistério e do Plano de Carreira e Remuneração e dá outras providências. Ipiranga: Câmara Municipal de Ipiranga, [2012]. Disponível em:

<https://www.legislador.com.br/imgLei/231128930_11_6_27_2012.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2022.

IPIRANGA. Prefeitura Municipal de Ipiranga. **Concurso Público n.º 001/2017. Edital n.º 001/2017**. Ipiranga: Prefeitura do Município de Ipiranga, 2017. Disponível em:

<https://www.ipiranga.pr.gov.br/concursos/>. Acesso em: 11 jan. 2022.

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

<https://www.controlemunicipal.com.br/inga/sistema/arquivos/1015/250515100947_914__plano_carreira_magisterio_pdf.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2022.

IVAÍ. Prefeitura Municipal de Ivaí. **Concurso Público n.º 001/2018. Edital n.º 001/2018**. Ivaí: Prefeitura do Município de Ivaí, 2018. Disponível em:

<http://www.ingadigital.com.br/transparencia/?id_cliente=1015&sessao=b054603368csb0>. Acesso em: 11 jan. 2022.

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

LIMA, M. F.; MASSON, G. Atratividade no ingresso e permanência na carreira docente em redes municipais de educação. **Educação**, [S. l.], v. 45, n.º 1, p. e78/ 1–24, 2020.

Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/reeducacao/article/view/38298>>. Acesso em: 11 jan. 2022.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

MASSON, G. A Valorização dos professores e a educação básica nos estados. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 10, n.º 18, p. 157-174, jan./jun. 2016. Disponível em:

<<https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/656>>. Acesso em: 11 jan. 2022.

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

PRUDENTÓPOLIS. **Lei n.º 1920/2011**. Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Prudentópolis (PR). Prudentópolis: Câmara Municipal de Prudentópolis, [2011]. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a2/plano-de-cargos-e-carreiras-do-magisterio-prudentopolis-pr>>. Acesso em: 11 jan. 2022.

PRUDENTÓPOLIS. **Lei n.º 2.193/2015**. Altera dispositivos da Lei Municipal n.º 1.920/2011 e determina outras providências. Prudentópolis: Câmara Municipal de Prudentópolis, [2015]. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a2/pr/p/prudentopolis/lei-ordinaria/2015/219/2193/lei-ordinaria-n-2193-2015-altera-dispositivos-da-lei-municipal-n-1920-2011-e-determina-outras-providencias>>. Acesso em: 11 jan. 2022.

PRUDENTÓPOLIS. Prefeitura Municipal de Prudentópolis. **Processo Seletivo Simplificado N.º 05/2021. Edital n.º 05/2021**. Prudentópolis: Câmara Municipal de Prudentópolis, 2021. Disponível em: <<https://prudentopolis.pr.gov.br/uploads/concurso/Edital-PSS-EDUCAC%CC%A7AO-2021.pdf>>. Acesso em: 11 jan. 2022.

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO DO ESTADO DO PARANÁ. **Consulta Escolas**. Paraná, 2022. Disponível em: <<http://www.consultaescolas.pr.gov.br/consultaescolas-java/pages/templates/initial2.jsf?windowId=b17>>. Acesso em: 06 jan. 2022.

SOUZA, M. A. de. Educação e contradição no campo: e as escolas públicas? **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 16, n.º esp2, p. 1231–1252, 2021. Disponível em: <<https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/15123>>. Acesso em: 16 dez. 2021.

TEIXEIRA SOARES. **Lei n.º 1.709 de 27/11/2015**. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do quadro permanente do Magistério Público Municipal de Teixeira Soares. Teixeira Soares: Prefeitura Municipal de Teixeira Soares, [2015]. Disponível em: <<https://valorizacaodocente.files.wordpress.com/2018/02/teixeira-soares.pdf>>. Acesso em: 11 jan. 2022.

TEIXEIRA SOARES. Prefeitura Municipal de Teixeira Soares. **Processo Seletivo Simplificado n.º 01/2020. Edital n.º 001/2020**. Teixeira Soares: Prefeitura do Município de Teixeira Soares, 2020. Disponível em:

CRUZ, T. P. da; MASSON, G.

<https://www.controlemunicipal.com.br/inga/sistema/arquivos/12083/060320111015_prefeitura_municipal_de_teixeira_soares_pss_pdf.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2022.

TÂNIA PAROLIN DA CRUZ: Doutoranda em Educação pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). Professora da Rede Municipal de Ensino de Prudentópolis (PR).
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5819-7040>
E-mail: taniaparin@yahoo.com.br

GISELE MASSON: Doutora em Educação, Professora do Departamento de Educação da Universidade Estadual de Londrina, do Programa de Pós-Graduação da Universidade Estadual de Londrina e da Universidade Estadual de Ponta Grossa.
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9799-5950>
E-mail: gimasson@uel.br

Este periódico utiliza a licença Creative Commons Attribution 3.0, para periódicos de acesso aberto (Open Archives Initiative - OAI).