

## **Uma cidade inteligente precisa valorizar professores com carreira inteligente**

A gestão municipal apresentou aos servidores municipais uma proposta de substituição do Plano de Carreira, congelado com muita violência em 2017, por uma política de progressão que desrespeita a/os trabalhadores/as.

A proposta apresentada visa, segundo a PMC “crescimento na carreira voltada para ganhos financeiros decorrentes da qualificação acadêmica e profissional, associados à avaliação de desempenho de suas funções e responsabilidades para com o município.”. Este crescimento por desempenho atingirá apenas 20% dos/das profissionais a cada procedimento e o crescimento por avaliação atingirá apenas 5% dos/das profissionais a cada procedimento.

Há um conjunto inaceitável de equívocos nesta proposta que trata, de forma simplista, o conjunto dos servidores públicos, desconsiderando os diferentes tipos de trabalho prestado à população. Não é apenas este pequeno número de profissionais, definidos nas vagas para progressão, que desempenha adequadamente suas funções e responsabilidades para com o município anualmente. A ideia de pensar procedimentos de carreira, reduzindo o debate a ganhos financeiros, sustenta uma concepção de competição por recursos e se distancia de uma política inteligente de valorização do trabalho especializado, de maximização da qualidade do serviço público e da garantia de condições de trabalho que permitam aos/às servidores/as concentrarem na atividade-fim que estão realizando, e não na sobrevivência.

No caso do magistério, a contradição é ainda mais cruel. Todas as pesquisas, sobre qualidade da educação, indicam a posição estratégica da valorização docente para a qualidade de ensino.

Valorização implica formação, condições de trabalho e remuneração digna. Estes elementos precisam compor uma trajetória de vida profissional para garantir que profissionais bem formados queiram entrar na carreira e tenham condições de permanecer na mesma.

Desde 2001, professores do quadro do magistério tem formação em nível superior na cidade. E, em 2014, vimos a promessa do reconhecimento da formação adequada para os professores da educação infantil, por meio da reestruturação destes profissionais, após quase 20 anos em que a LDB 9394/1996 definiu a educação infantil como primeira etapa da educação básica. Estes processos tinham a inteligência de reconhecer que prestar um serviço público de educação de excelência passa por ter profissionais com formação adequada. Porém, foram descontinuados com o congelamento de 2017.

Mas, não apenas isto. Os planos de carreira do magistério, nos períodos que estiveram em vigor, foram importante para construir, na rede municipal de ensino, um processo de qualificação permanente dos professores/as. Seja por meio da formação em serviço dentro da RMC, ou, por meio da iniciativa dos profissionais que buscam constantemente a formação acadêmica na pós-graduação, stricto e lato senso, agregou-se qualidade, atualidade e excelência ao trabalho com o conhecimento, em um mundo que está em

constante transformação e exige, de quem trabalha com pessoas, a construção de respostas contínuas aos desafios.

Cabe lembrar, que não parece ser um acaso, o fato da Gestão do Prefeito Rafael Greca, no período de 1993-1997, ter também feito a opção pela suspensão do plano de carreira do magistério, em vigor naquele momento, assim como o fez novamente em 2017. Não foi uma política inteligente no século XX, e segue sendo uma política equivocada no século XXI.

Uma capital que brada a preocupação com as pessoas, não pode tratar as carreiras do magistério da educação infantil e do ensino fundamental, desconsiderando que são profissionais que tem como desafio permanente o trabalho com pessoas e com o conhecimento. Estes profissionais não estudam continuamente para ter simplesmente ganhos financeiros. Porém, uma política séria de pessoal, em uma cidade inteligente, precisa ter uma política de remuneração que materialize o compromisso com a manutenção de pessoas continuamente qualificadas e comprometidas com seu trabalho no sistema de ensino, como condição fundamental para formação das novas gerações.

Manifestamos nosso repúdio a esta proposta genérica e desrespeitosa, e conclamamos a Secretaria Municipal de Educação a dialogar com a produção científica sobre valorização do magistério e com os próprios trabalhadores da educação, por meio de suas entidades sindicais, para formular uma proposta que trate com respeito os profissionais da educação.

Núcleo de Pesquisa em Políticas Educacionais da UFPR

Curitiba, novembro de 2022