



VALORIZAÇÃO DO PROFESSOR COMO PEÇA CHAVE PARA UMA EDUCAÇÃO DE QUALIDADE

Marcia Cristina Woellner¹
Luciene Adami Leal²

Resumo: O seguinte artigo aborda a temática referente ao reconhecimento do trabalho docente, como um dos indicadores para se avaliar a qualidade da educação. A pesquisa teve como objetivo investigar a valorização docente no Estado do Paraná, com foco no cumprimento das Metas 17 e 18 do Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024), investigando se os professores da rede estadual de ensino, têm recebido a valorização profissional de acordo com as diretrizes nacionais, uma vez que a Lei de Diretrizes e Bases (LDB) e o Plano Nacional de Educação (PNE) destacam a importância da valorização salarial, plano de carreira, formação continuada e condições de trabalho adequadas como essenciais para garantir uma educação de qualidade. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica qualitativa, baseada em artigos acadêmicos e documentos oficiais do estado, bem como, em documentos disponibilizados pela APP Sindicato- Associação dos Professores do Paraná. Ao concluir a pesquisa, os resultados indicam retrocessos na valorização docente durante a gestão estadual recente.

Palavras-chave: Qualidade da Educação. Retrocessos. Valorização Docente.

¹ M. C. Woellner (). Universidade Federal do Paraná. Curitiba, PR, Brasil.
e-mail: marcinhawc@gmail.com

² L. A. Leal (). Universidade Federal do Paraná. Curitiba, PR, Brasil.

INTRODUÇÃO

Este trabalho faz parte da disciplina de Políticas Educacionais e Condições de Qualidade do Programa de Pós-Graduação em Educação, em nível de Mestrado, da linha de pesquisa de Políticas Educacionais, da Universidade Federal do Paraná.

A escolha do tema se justifica pela necessidade de verificar se os professores da rede pública do Estado do Paraná estão tendo a devida valorização, item que se configura nas metas contidas no PNE de 2014 como um dos indicadores essenciais para que possa haver melhora na qualidade da educação brasileira. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica qualitativa, que irá responder a seguinte indagação: Os professores da Rede Estadual do Paraná estão sendo valorizados, conforme orientação das Metas 17 e 18 do Plano Nacional de Educação – PNE, de 2014?

O objetivo geral para responder a questão problema é o seguinte: investigar a valorização docente no Estado do Paraná, com foco no cumprimento das Metas 17 e 18 do Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024). Para auxiliar na resposta do objetivo geral, foram elencados dois objetivos específicos: I – Analisar se as metas 17 e 18 do PNE, que dizem respeito à valorização docente, foram atingidas no Estado do Paraná; II - Explorar se há avanços ou retrocessos com relação à valorização dos profissionais da educação, realizados pelo Governo do Estado do Paraná.

Desta forma, trata-se de um estudo exploratório descritivo do tipo pesquisa bibliográfica, de natureza qualitativa. A pesquisa foi conduzida por meio da análise dos resumos de artigos disponíveis em bases acadêmicas como Periódicos CAPES-Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, documentos oficiais que tratam da carreira dos profissionais do magistério e notícias a respeito da valorização do profissional docente como parte integrante do processo de melhoria da qualidade de educação, com foco no Estado do Paraná.

BASES LEGAIS E DIRETRIZES DE VALORIZAÇÃO DOCENTE

Educação e qualidade

Antes de falar sobre a valorização docente como um dos critérios para avaliar uma educação de qualidade é necessário refletir sobre em qual tempo e sociedade, educação e qualidade estão inseridos. O que se espera desse indivíduo? Qual será seu papel na sociedade? Em qual sociedade esse indivíduo está? Conforme diz Dourado e Oliveira (2009) citado por Clos, Weiss, Saraiva e Salerno (2024, p. 04) a qualidade da educação está diretamente ligada à configuração de sociedade que dita as diretrizes e bases para o sistema educacional, permitindo ou não que a educação seja considerada um direito social. Por isso, o conceito de qualidade na educação, não é uma definição pronta, tão pouco imutável, ela há de depender do tempo em que está sendo definida, por quem está caracterizando-a e para quem ela está sendo moldada.

Segundo Chand (2024, p. 202) uma educação de qualidade tem diversas facetas e não é somente o resultado da conclusão acadêmica. Uma educação de qualidade abrange o desenvolvimento integral dos estudantes, o progresso de um pensamento crítico, o avanço de habilidades sociais e o preparo para um mundo em transformação. Diante das falas dos autores portanto é necessário refletir que a definição de qualidade é algo a ser construído na história de determinado grupo social, tão logo, é alterável, dependendo do que se espera dela.

Nesse artigo, um dos indicadores a ser analisado como forma de verificar a qualidade da educação no estado do Paraná, é a valorização do profissional. Segundo o documento norteador Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional LDB (2023), a valorização do



profissional da educação diz respeito à criação de concurso público para prover vagas em vacância, formação continuada inclusive com licença remunerada para estudos, piso salarial, progressão salarial, permanência e hora atividade para planejamento.

De acordo com a LDB (2023):

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: I – ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; II – aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; III – piso salarial profissional; IV – progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; V – período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho; VI – condições adequadas de trabalho.

§ 1º A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino.

§ 2º Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico.

§ 3º A União prestará assistência técnica aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios na elaboração de concursos públicos para provimento de cargos dos profissionais da educação. (BRASIL, 2023, p.48).

Juntamente com a LDB, outro documento define o que seria a valorização dos profissionais da educação. O Plano Nacional de Educação (PNE) é realizado a cada dez anos, atualmente vigorando do ano de 2014 – 2024, descrevendo as diretrizes e metas para a educação pública que devem ser cumpridas em 10 anos. Conforme descrito no Plano Nacional de Educação (2014), há duas metas que dizem respeito à valorização dos profissionais da educação, a saber:

Meta 17: Valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.

Meta 18: Assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VII do art. 206 da Constituição Federal (BRASIL, 2014, n.p.).

Segundo a meta 17, em no máximo 6 anos depois do início do PNE, os professores da rede pública deveriam ter seus salários iguais aos de outros profissionais com o mesmo nível de formação acadêmica, para se garantir uma justiça salarial e a valorização do magistério. Já a meta 18, exige que, em até dois anos, todos os sistemas públicos de ensino tenham planos de carreira para professores e demais profissionais da educação e que esses planos respeitem o piso salarial nacional estabelecido por lei.

Para garantir as condições necessárias para se desenvolver uma educação de qualidade no país, foi criado o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb). Segundo BRASIL 2020:

Este fundo é um Fundo especial, de natureza contábil e de âmbito estadual (um total de vinte e sete Fundos), composto por recursos provenientes de impostos e das transferências dos Estados, Distrito Federal e Municípios vinculados à educação,



conforme disposto nos arts. 212 e 212-A da Constituição Federal (BRASIL, 2020, n.p.).

O Fundeb está regulamentado pela Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020 e determina a composição financeira, distribuição, transferência e gestão, utilização, acompanhamento, avaliação, monitoramento, controle social, comprovação e fiscalização dos recursos.

Os documentos citados acima tratam de alguns aspectos importantes para a valorização profissional, porém não englobam assuntos relevantes que deveriam ter a mesma importância para a garantia de direitos como: vale-transporte e alimentação condizentes com a realidade do mercado, garantia de condições de trabalho dignas com proteção contra o desacato ao servidor público, direito à saúde física e mental, realização de concurso público para suprir déficit de profissionais que atendem alunos de inclusão e da educação especial, com exigência mínima de ensino superior, entre outros.

A respeito das garantias citadas acima, podemos analisar o que diz o Conselho Nacional de Educação, sobre a qualidade da educação, que segundo o parecer nº 8 (2010) “os desafios para a construção de uma educação de qualidade para todos os brasileiros passam, sobretudo, pela valorização da carreira do magistério (valorização salarial, plano de carreira, formação inicial e continuada, e condições de trabalho)”. (BRASIL, 2010. p.8).

Diz ainda que “certamente, o maior desafio rumo à qualidade é promover a valorização dos profissionais da Educação, o que exige valorizar sua remuneração, instituir planos de carreira, promover formação inicial e continuada, e propiciar adequadas condições de trabalho.” (BRASIL, 2010, p.9).

Neste parecer, nota-se a preocupação em oferecer aos professores e demais profissionais da educação, boas condições de trabalho e de vida, para que possam exercer suas funções com dignidade.

Compara o piso salarial dos professores com o de outras profissões, mostrando a desvalorização do professor desde a sua base. Fala que, por vezes, o piso salarial determinado pela Lei nº 11.738/2008 não é cumprido e que dependendo da região do Brasil, os ganhos dos professores são bem discrepantes em relação a outras regiões. Trata também, da formação docente inicial e continuada, do plano de carreira e sobre professores que são formados em uma disciplina, mas que lecionam outra. O parecer ainda adverte para questões de violência nas escolas, condições de trabalho e infraestrutura adequadas e jornada de trabalho na mesma escola.

Consta no referido parecer que por meio do Plano de Ações Articuladas - PAR, cada Estado e Município precisou estabelecer ações para alcançar a meta de atingir nota 6,0 (seis) no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), um dos indicadores que temos hoje, que dita se a educação daquele ente federado é de qualidade ou não. Outras ações incluem: a gestão democrática na escola, gestão educacional, pedagógica, financeira e de recursos humanos, com transparência e autonomia.

A respeito do financiamento da educação, o parecer cita que o investimento anual por aluno ainda é muito baixo no Brasil, em comparação a outros países, definindo que o Custo Aluno Qualidade Inicial (CAQi) deve ter padrões mínimos definidos, entre eles:

1. Professores qualificados com remuneração adequada e compatível a de outros profissionais com igual nível de formação no mercado de trabalho, com regime de trabalho de 40 horas em tempo integral numa mesma escola. No cálculo do CAQi, fixou-se um adicional de 50% para os profissionais que atuam na escola e que possuem nível superior em relação aos demais profissionais que possuem nível médio com habilitação técnica; para aqueles que possuem apenas formação de Ensino



Fundamental foi previsto um salário correspondente a 70% em relação àqueles de nível médio.

4. A definição de uma relação adequada entre o número de alunos por turma e por professor, que permita uma aprendizagem de qualidade. Nessa proposta, as seguintes relações aluno/professor por turma foram consideradas: (a) Creche: 13 crianças, (b) Pré-Escola: 22 alunos, (c) Ensino Fundamental, anos iniciais: 24 alunos, (d) Ensino Fundamental, anos finais: 30 alunos e (e) Ensino Médio: 30 alunos. Em resumo, os fatores que mais impactam no cálculo do CAQi são: 1) tamanho da escola/Creche; 2) jornada dos alunos (tempo parcial versus tempo integral); 3) relação alunos/turma ou alunos/professor; 4) valorização dos profissionais do magistério, incluindo salário, plano de carreira e formação inicial e continuada. (BRASIL, 2010, p. 19 e 20).

Diante do exposto nos documentos oficiais, buscou-se analisar por meio de pesquisa bibliográfica, se o Estado do Paraná está cumprindo as determinações decorrentes destes documentos, a fim de verificar se a qualidade da educação do Estado está, de fato, alcançando bons resultados.

METODOLOGIA E DISCUSSÃO

A pesquisa foi realizada por meio de buscas em bancos de dados acadêmicos, Periódicos CAPES, pelas palavras chave “valorização docente”, “qualidade da educação”, “plano de carreira”, “PNE” e “Paraná”. Buscou-se por matérias e notícias no site da APP Sindicato - Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná. Após a seleção dos materiais, realizou-se a análise comparativa dos trabalhos com as metas 17 e 18 do PNE, a fim de verificar se estão sendo cumpridas pelo Governo do Estado do Paraná.

A partir de notícias e trabalhos acadêmicos sobre o Governo do Estado do Paraná, gestão Ratinho Júnior, percebe-se que a carreira do magistério não é valorizada pelo referido Governo. Principalmente durante a pandemia e no período atual, medidas tomadas pelo Governo demonstram a falta de respeito para com os educadores do Paraná.

Algumas medidas são explícitas, como: punições por licença para tratamento de saúde; obrigatoriedades com relação ao uso de plataformas digitais que tiram a autonomia do professor; pressão ao cumprimento de metas estabelecidas por meio de notas atingidas em provas de larga escala; cursos de formação para professores realizados exclusivamente no sistema online, com um número mínimo de cursos a serem concluídos como ranking para escolha de vagas em escolas. Outras medidas podem não parecer ruins como a militarização de escolas e o Programa Parceiros da Escola¹, por se utilizarem de mecanismos e propagandas que agradam a população, não demonstram o real sentido da sua existência.

Segundo o site da APP Sindicato, um professor precisou fazer o curso Formadores em Ação, do leito de um hospital², pois se exige 100% de frequência dos professores na referida formação, que é à distância e serve como pré requisito para que os professores tenham boas classificações, possam subir na carreira e fazer a escolha de vagas na distribuição anual de vagas.

O que é o “Formadores em Ação?”. Segundo o site da Secretaria de Educação do Paraná, esta é uma formação continuada em serviço e tem por objetivo “promover a melhoria da

¹ Programa instituído por meio do Projeto de Lei 345/2024, que possibilita “parcerias entre as escolas da rede pública paranaense com pessoas jurídicas de direito privado especializadas em gestão educacional, visando à implementação de ações estratégicas que contribuam para a modernização da administração escolar, bem como do processo didático.” (Assembléia Legislativa Estadual do Paraná, 2024, n.p.).

² Notícia da página do Sindicato Trabalhadores em Educação Pública do Paraná. Disponível em: <https://appsindicato.org.br/desumano-professor-faz-curso-no-leito-do-hospital-porque-governo-exige-frequencia-de-100-e-nao-aceita-atestado-medico/> Acesso em junho de 2025.



aprendizagem e o protagonismo dos estudantes por meio de formação continuada, pautada na valorização de saberes e troca de experiências, entre os profissionais da educação do Paraná.” (Paraná, 2025, n.p.).

Teoricamente, a formação deveria ser realizada em serviço, porém de acordo com Tozetto e Domingues (2023, p. 11), este curso não prevê liberação de carga horária para a participação na formação. Portanto, durante o período de trabalho em sua hora atividade e permanência, os professores e pedagogos não são liberados das atividades decorrentes de seu dia a dia na escola para realizar o “Formadores em Ação”. Neste caso, há uma sobrecarga de tarefas para que cumpram a carga horária do curso, sendo realizado fora do horário e do local de trabalho. Outros autores corroboram sobre esse acúmulo de funções, como pode ser visto na fala a seguir de Duarte, 2011, citado por Nardi e Schneider, 2014, p. 220:

A partir das recentes regulamentações resultantes das reformas educacionais operadas no país, muitas delas associadas às mudanças nos modos de produção, o professor é chamado a comprometer-se, ainda, com a gestão da escola, a organização do projeto político-pedagógico e outros projetos interdisciplinares, o trabalho com a família e a comunidade, entre outras. Essas são demandas que extrapolam o trabalho inerente às atividades de ensino, e passam a constituir um espectro cumulativo de atividades que amplia, consideravelmente, suas funções docentes tradicionais. (Nardi e Schneider, 2014, p. 220).

Segundo Tozetto e Domingues (2023) “o fato de o professor não ser liberado de suas atividades para a realização do curso indica a sobrecarga de trabalho e estudo que terá, ao conciliar suas atividades, possivelmente em detrimento de sua aprendizagem ou do ensino dos alunos”. (Tozetto e Domingues, 2023, p.11).

Desta forma, o professor trabalha em momentos que deveriam ser de lazer ou descanso e não é remunerado para isso.

Com relação à remuneração, a classe do magistério encontra dificuldades e enfrentamentos. De acordo com notícia encontrada no site da APP Sindicato, foi necessário o engajamento da classe docente, neste ano de 2025, para que o Governo de Ratinho Júnior realizasse o reajuste do piso do magistério sem destruir a carreira docente³. Há que se considerar também, uma queda na contratação de professores por concurso público desde 2015, e um aumento dos contratos por Processo Seletivo Simplificado - PSS, o que demonstra a falta de valorização da carreira do magistério, pois os professores PSS não têm estabilidade, plano de carreira, não recebem salário de acordo com sua especialização, mestrado ou doutorado e não estabelecem vínculo com a comunidade escolar devido ao contrato se encerrar em dois anos.

Como se pode notar, o modelo de contratação por Processo Seletivo Simplificado - PSS está dissonante com as metas 17 e 18 do PNE, pois os professores não têm os mesmos direitos dos profissionais que são do Quadro Próprio do Magistério - QPM, provenientes da contratação por concurso público. O achatamento das contratações por concurso pode ser visto em matéria publicada no site do APP Sindicato, que demonstra esta diferença através de números, de 2015 a 2023⁴, o que vai contra a legislação já vista neste trabalho, que fala sobre a garantia de concurso público para suprir as vagas em vacância do magistério. Na mesma matéria, fala-se sobre a necessidade da equiparação salarial entre professores e outras carreiras do Estado, o que

³ Notícia da página do Sindicato Trabalhadores em Educação Pública do Paraná. Disponível em: <https://appsindicato.org.br/reajuste-piso-do-magisterio-e-aprovado-na-alep-com-retirada-de-artigos-que-previam-destruicao-imediata-da-carreira/> Acesso em junho de 2025.

⁴ Notícia da página do Sindicato Trabalhadores em Educação Pública do Paraná. Disponível em: <https://appsindicato.org.br/contratacao-precaria-de-professoras-no-parana-bate-recorde-historico-na-gestao-ratinho-jr/> Acesso em junho de 2025.



também é uma exigência que está na legislação e não está sendo cumprido pelo Governo Estadual.

Ainda com relação aos salários dos professores, o atual Governo incorporou uma política de meritocracia, que bonifica professores que “atingem” uma boa nota no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica - IDEB, transformando o ambiente escolar em um campo de batalhas, ao invés de investir em um plano de carreira que aumente gradativamente o salário de todos os docentes.

Pode-se perceber que a intenção de dar a bonificação não é valorizar os professores e sim aumentar a nota do IDEB. Segundo Nardi e Schneider (2014) está recaindo nos professores a responsabilidade sobre o êxito das notas nos testes de larga escala e “aumentar” a qualidade da educação brasileira, sendo que, “um dos seus maiores efeitos tem sido a considerável pressão sobre os docentes para que ensinem, visando a que seus alunos logrem êxito nos testes nacionais, de modo a alcançar as metas bianuais traçadas para cada escola”. (Nardi e Schneider, 2014, p.5).

Como se pode notar, contratações PSS, bonificação por resultados, escolas cívico-militares⁵, Programa Parceiros da Escola, são estratégias que fazem parte de uma nova forma de gerenciamento da educação que está tomando conta das escolas estaduais paranaenses. Programas que permitem a terceirização e a privatização de escolas públicas, por meio de parcerias com institutos, fundações e associações e empresas privadas, são preocupantes e desgastam as relações intraescolares.

Nota-se grande investimento por parte do Governo em inovações tecnológicas, plataformas digitais, materiais didáticos que prometem melhoras o desempenho dos estudantes para que atinjam melhores notas nas avaliações de larga escala, porém não se vê interesse em melhorar as condições de trabalho dos professores. É por meio dessas plataformas que o Governo fiscaliza o trabalho dos professores, equipe pedagógica e diretiva, cobrando que seja feita a utilização dos recursos, mesmo com todas as dificuldades que se têm na escola com relação a demanda real dos estudantes, carga horária, conectividade e computadores.

Os professores sentem-se cada vez mais pressionados a cumprirem metas impostas, com a premissa de que, se não cumprirem, podem ser punidos por isto. De acordo com Nardi e Schneider (2014):

Somada à multiplicidade de atribuições a que o professor tem sido levado a assumir, essa pressão tem realçado as difíceis condições de trabalho de que dispõe para exercer o seu ofício e a necessidade de fortalecimento do debate sobre o tema da carreira docente, este com tom de prioridade. (Nardi e Schneider, 2014, p.5).

Esta situação está causando o adoecimento dos professores, que pode ser visto em recentes acontecimentos relatados em notícia do APP Sindicato. A matéria retrata as dificuldades encontradas pelos educadores em continuar na sala de aula, mediante punições, pressões, imposições e falta de valorização da categoria⁶.

⁵ Através da Lei Ordinária 21327/2022, instituiu-se o Programa Colégios Cívico Militares no Estado do Paraná. Segundo o Art, 2º, parágrafo II - “Considera o programa ser um conjunto de ações voltadas para a melhoria da qualidade da educação ofertada no ensino fundamental, ensino médio e educação profissional, por meio de um modelo de gestão de excelência nas áreas pedagógica, administrativa e de atividades cívico-militares.” (Paraná, 2022, n.p.).

⁶ Notícia da página do Sindicato Trabalhadores em Educação Pública do Paraná. Disponível em: <https://appsindicato.org.br/assembleia-da-app-sindicato-aprova-jornada-de-lutas-contra-politica-de-adoecimento-e-assedio-da-secretaria-da-educacao/> Acesso em junho de 2025.



RESULTADOS

Diante das pesquisas realizadas, observou-se que o Governo do Estado realizou a implementação de leis e investiu em tecnologias e plataformas digitais com o objetivo de alcançar melhores resultados na educação do Paraná. Contudo, essas ações desconsideraram a importância da valorização docente como um dos elementos diante de um conjunto de indicadores no processo de mudança gerencial e operacional da educação pública.

Sobre a Meta 17, que visa promover justiça salarial entre docentes e demais profissionais com formação semelhante, dados apontam que essa equiparação ainda não foi alcançada no Estado do Paraná. O salário dos professores permanece abaixo da média de outras carreiras com o mesmo nível de escolaridade. Isso é agravado no caso dos professores contratados via Processo Seletivo Simplificado (PSS), que não possuem estabilidade, plano de carreira nem remuneração compatível com sua titulação, como especialização, mestrado ou doutorado.

Com relação à meta 18, que determina a obrigatoriedade de planos de carreira estruturados com base no piso nacional, o Estado do Paraná apresenta déficit. A priorização de contratações temporárias (PSS), sem garantias de progressão funcional, estabilidade ou equiparação salarial, indica que a meta não foi plenamente atendida. A ausência de um plano consolidado enfraquece a valorização da carreira docente e compromete a permanência e a motivação dos profissionais na rede pública de ensino.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao findar a presente pesquisa conclui-se que o objetivo do artigo, de investigar a valorização docente no Estado do Paraná com foco no cumprimento das Metas 17 e 18 do Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024), foi cumprido.

Os resultados do estudo destacam algumas constatações relevantes com relação à valorização docente, sendo elas descritas abaixo.

Os professores e a equipe pedagógica são responsabilizados por resultados obtidos em avaliações realizadas pelos alunos na escola, porém não recebem o suporte necessário para que possam realizar o seu trabalho de forma digna.

As mudanças implementadas têm causado maior pressão, sobrecarga de trabalho e responsabilidades que ultrapassam as funções docentes, provocando desmotivação e adoecimento da categoria. Além disso, os salários permanecem defasados, as contratações por concurso público diminuíram consideravelmente e a meritocracia está causando indisposições entre a classe do magistério.

A gestão atual não realiza negociações e desconsidera que os professores são humanos e que necessitam cuidar da própria saúde, ter condições básicas de trabalho e carga horária condizente com suas atribuições, que não ultrapassem seus momentos de descanso.

Portanto, por meio desta pesquisa foi possível perceber que, apesar do Governo do Estado do Paraná considerar que é necessário atingir as metas dispostas no PNE para alcançar a educação de qualidade, não prevê investimentos em um dos indicadores que pode-se considerar um dos pilares primordiais para um conjunto de parâmetros de qualidade: o professor.



REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9394.htm. Acesso em 12 de maio de 2025.

BRASIL. Lei nº 13.005/2014. **Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE**. Disponível em: <https://pne.mec.gov.br/18-planos-subnacionais-de-educacao/543-plano-nacional-de-educacao-lei-n-13-005-2014>. Acesso em 12 de maio de 2025.

BRASIL. Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020. **Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/14113.htm. Acesso em 22 de maio de 2025.

BRASIL. **Pareceres do CNE**. Publicado em 03 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/composicao/cne/pareceres-do-cne>. Acesso em 19 de maio de 2025.

CHAND, S.P. Bridging the Gaps in Quality Education. **The Educational Review**, USA, 2024, 8(2), 202-210, MARC. 2024. Disponível em <https://www.hillpublisher.com/UpFile/202403/20240315175743.pdf>. Acesso em 26 de abr. de 2025.

CLOOSS, L.; WEISS, D.; PILLA, B. S.; SARAIVA, M. & SALERNO, G. Fatores que influenciam a eficácia escolar: uma revisão sistemática da literatura no Brasil no período de 2014 a 2023. **Scielo preprints** 2024. Disponível em <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.9893>. Acesso em 10 de maio de 2025.

DOURADO, Luiz Fernandes.; OLIVEIRA, João Ferreira. A qualidade da educação: perspectivas e desafios. **Cad. Cedes**, Campinas vol. 29, n. 78, p. 201-215, maio/ago. 2009.

DUARTE, A. Políticas educacionais e o trabalho docente na atualidade: tendências e contradições. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. (Org.). **Políticas públicas e educação: regulação e conhecimento**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2011. p. 161-182.

NARDI, E. L.; SCHNEIDER, M. P. Condições de trabalho docente: novas tessituras das políticas de avaliação para a qualidade. **Educação**, [S. l.], v. 39, n. 1, p. 215–228, 2014. DOI: 10.5902/198464449123. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reeducacao/article/view/9123>. Acesso em 15 de jul. de 2025.

PARANÁ. **Formadores em Ação**. Disponível em: <https://www.educacao.pr.gov.br/programa/formadores-acao>. Acesso em 09 de jun. de 2025.

PARANÁ, **Assembléia Legislativa do. Projeto Parceiro da Escola, do Poder Executivo, avança no Paraná**. Notícia de 03/06/2024. Disponível em: <https://www.assembleia.pr.leg.br/comunicacao/noticias/projeto-parceiro-da-escola-do-poder-executivo-avanca-na->



assembleia#:~:text=Avan%C3%A7ou%20na%20Assembleia%20Legislativa%20do,estaduais%20mediante%20parceria%20com%20empresas. Acesso em 09 de jun. de 2025.

PARANÁ, Lei nº 21327/2022. **Institui o Programa Colégios Cívico-Militares no Estado do Paraná.** Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/pr/lei-ordinaria-n-21327-2022-parana-institui-o-programa-colegios-civico-militares-no-estado-do-parana-altera-dispositivos-da-lei-no-19-130-de-25-de-setembro-de-2017-revoga-parcialmente-a-lei-no-20-338-de-6-de-outubro-de-2020-e-da-outras-providencias>. Acesso em 16 de jul. de 2025.

TOZETTO, S. S.; DOMINGUES, T. de G. A formação continuada padronizada do professor: uma análise do Projeto da SEED-Paraná . **Práxis Educativa**, [S. l.], v. 18, p. 1–18, 2023. DOI: 10.5212/PraxEduc.v.18.21589.054. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/praxiseducativa/article/view/21589>. Acesso em 26 de jun. de 2025.

