

## **A CONFIGURAÇÃO DA CARREIRA DOCENTE DAS PROFISSIONAIS QUE ATUAM NOS CENTROS MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO INFANTIL DE CURITIBA: CONTEXTO DE VALORIZAÇÃO PARA AS EDUCADORAS?**

*Beatriz Terezinha Muraski Heck*

### **RESUMO**

Este artigo apresenta um breve panorama histórico da carreira das profissionais docentes que atuam nos Centros Municipais de Educação Infantil (CMEI) públicos do Município de Curitiba e problematiza a questão da valorização docente expressa na Lei nº 12.083 de 2006, que regulamentou a carreira das educadoras até 2014. A pesquisa, que utilizou-se da análise documental, constatou que o atendimento às crianças da educação infantil era realizado por profissionais de duas distintas carreiras: as professoras, pertencentes à carreira dos Profissionais do Magistério e as educadoras que tinham uma carreira própria denominada “Educadora”. Para fins de atendimento à determinação da LDB/96 de integração dos CMEI ao sistema educacional, aprovou-se no Município de Curitiba a Lei 12.083/2006, que acomodou as educadoras em uma carreira própria que as colocava numa condição de separação e diferenciação da carreira dos Profissionais do Magistério. Nesse contexto, as educadoras encontravam-se situadas numa relação hierárquica em relação as demais carreiras docentes da Educação Básica, especialmente no que tange a questão dos vencimentos.

Palavras-chave: Carreira. Educação Infantil. Valorização docente.

### **1. Introdução**

A inserção da Educação Infantil na CF/88 marca o rompimento legal com o atendimento assistencial e a inclui, conforme art. 6º, na condição de direito a educação, um direito social que requer políticas públicas concisas, pois não se trata de caridade do Estado, mas de seu dever. Coadunando com esses pressupostos, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996 (LDB/96), art. 29, estabeleceu a educação infantil como primeira etapa da educação básica e, no art. 89, das Disposições Transitórias, exigiu que regulamentações fossem estabelecidas para integração das creches e pré-escolas aos sistemas de ensino até 1999, desligando-as da área da assistência. Nesse contexto, o Município de Curitiba que já tinha as turmas de pré-escola<sup>1</sup> pertencentes a Secretaria Municipal de Educação, integrou também os Centros Municipais de Educação Infantil (CMEI) ao sistema educacional em 2003.

Contudo, enquanto as professoras pertenciam à Carreira do Profissionais do Magistério e poderiam atuar tanto nas escolas (nas turmas de pré) como nos CMEI (maternal III e pré), as docentes denominadas “educadoras”, tinham sua atuação circunscrita aos CMEI com as crianças de 0 a 5 anos e foram alocadas numa carreira da área da assistência social até

---

<sup>1</sup> Refere-se às turmas de pré-escola que funcionavam nos prédios das escolas municipais.

2006, quando em dezembro deste mesmo ano, foi aprovada a Lei 12.083 que instituiu uma carreira própria para estas docentes: a carreira de “Educadora”. Assim, estas profissionais docentes não estariam mais na área da Assistência Social, porém também não foram inclusas na carreira do magistério municipal e nem nos termos de seu estatuto, pois, a carreira de Educadora, configurou-se numa carreira própria.

Essa carreira vigorou até 2014, quando então foi substituída por outra. A nova carreira, aprovada em 2014, ainda não incluiu a carreira do magistério municipal. Ela está regulamentada pela Lei nº 14.581 de 22 de dezembro de 2014, que modifica a nomenclatura da carreira de Educadoras para “Carreira da Educação Infantil”, no grupo ocupacional Médio da Administração Direta, composta pelo cargo único de Professora de Educação Infantil, com carga horária semanal de 40 (quarenta) horas. Porém, a análise desta nova legislação está para além dos limites deste estudo e requer pesquisa.

A investigação da carreira docente na Educação Infantil voltada ao período situado entre 2003 a 2013, no que tange a análise da legislação nacional e do Município de Curitiba, evidenciou a complexidade que envolve a questão da valorização de suas profissionais, que encontravam-se numa relação hierárquica quando comparados o seu plano de carreira ao das professoras – profissionais do magistério.

Sanchez (2010) denuncia a precariedade que se expressa na manutenção de cargos como de “educador infantil”, “monitor”, ou “auxiliar de creche”, como um recurso encontrado pelos Municípios para escapar da obrigação de pagamento do piso salarial nacional para o magistério.

Com a Lei 11.494 de 2007, determinou-se a implantação de planos de carreira para os profissionais da educação básica pública, devendo todos receber remuneração condigna. O seu artigo 41 prevê a fixação pelo Poder Público, em lei específica, do Piso Salarial Nacional para os profissionais do magistério público a Educação Básica. Com base nesta legislação houve a aprovação da Lei do Piso Salarial, Lei nº 11.738/2008, e a aprovação da Resolução nº 02/2009 que fixou as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica.

A Resolução 02/09, em consonância com a Constituição Federal de 1988 e com a LDB/96, estabelece o acesso à carreira por concursos de provas e títulos; progressão por titulação e aperfeiçoamento profissional, por desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional; isonomia salarial com demais servidores públicos com formação semelhante.

A Lei do Piso Salarial Profissional Nacional para o magistério prevê que seja determinado um valor abaixo do qual os entes federados não possam fixar o vencimento

inicial das carreiras do magistério (para a formação em nível médio, na modalidade normal) para a jornada de, no máximo de 40 horas semanais, sendo seu valor proporcional às demais jornadas de trabalho.

Ainda que as legislações ora citadas façam parte do conjunto das principais regulamentações que fundamentam a elaboração dos planos de carreira dos professores da Educação Básica, a configuração histórica da carreira docente da pequena infância em Curitiba reflete a busca pela consolidação da identidade da educação infantil no Brasil, como se pretende demonstrar, de forma breve, na sequência deste trabalho.

## **2. A configuração da carreira docente na Educação Infantil em Curitiba**

No ano de 1997, Cássio Taniguchi assume a Prefeitura Municipal permanecendo por dois mandatos no governo. Para a sua gestão estavam, portanto, presentes os desafios e as incumbências de adequações da Educação Infantil municipal às exigências da Lei de Diretrizes e Bases da Educação de 1996 (LDB/96). Na época, duas Secretarias estavam trabalhando com a Educação infantil: a Secretaria Municipal de Educação (SME), que zelava pelo atendimento pré-escolar existente em algumas escolas e que, através de convênios, cedia professores para atuar nas creches (nas turmas das crianças de 5 a 6 anos); e a Secretaria Municipal da Criança, órgão responsável pelas 127 creches oficiais (que atendiam as crianças de 0 a 4 anos e onze meses) e 79 conveniadas do Município de Curitiba. (SOCZEK,1996).

Neste período, desde 1985, as profissionais que atuavam diretamente com as crianças eram as babás, nomeadas por concurso público, regulamentado pela Lei nº 6691 de 1985. Para o seu ingresso exigia-se apenas o 1º grau incompleto e a aprovação em prova escrita. O cargo de babá pertencia à carreira de Serviços Gerais. Mais tarde, em 1991, com a instituição do Plano de Carreiras da Administração Municipal, Lei nº 7670/91, houve a regulamentação da carreira dos servidores que atuavam na Educação Infantil. O Decreto 452/1991, § 6º, estabeleceu que as babás seriam enquadradas na Carreira de Auxiliar de Desenvolvimento Social, na função de Atendente Infantil, do Grupo Ocupacional Desenvolvimento Social, requerendo Ensino Fundamental completo.

No ano de 2003, a Lei municipal Nº 10.644/2003, extinguiu a Secretaria Municipal da Criança e, conforme art. 3º, reorganizou as suas atribuições subdividindo-as entre a Secretaria Municipal da Educação e a Fundação de Ação Social (FAS). À Secretaria Municipal da Educação, coube a administração das creches e pré-escolas públicas e conveniadas.

Nesse período de transição das instituições de educação infantil, as docentes eram denominadas de educadoras. O cargo de educadora pertencia à Carreira de Atendimento à Infância e adolescência, alocada na área da Assistência Social, conforme a Lei nº 10.390 de 2002.

A exigência para ingresso aumentou requerendo Ensino Médio e um processo de concurso público que constava de prova escrita de conhecimentos, prova de títulos, avaliação psicológica (inclusive com análise de perfil para o cargo) e exame médico ocupacional. Contudo, essa carreira ainda não atendia a determinação legal da LDB/96, que estabelecia “como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas primeiras séries de Ensino fundamental, oferecida em nível médio, na modalidade Normal – magistério de 2º Grau (BRASIL, 1996, Art. 62).

Além de não observar a determinação legal quanto à formação, a carreira estava alocada na área da assistência, o que não atendia também o princípio da integração aos sistemas educacionais e enfraquecia a identidade educacional das profissionais docentes responsáveis pelo trabalho com as crianças nos 125 CMEIs atendidos em 2002 <sup>2</sup>.

A configuração das carreiras docentes na Educação Infantil do Município de Curitiba, suas respectivas legislações e formalizações relativas a cargo, exigências de formação e seleção de ingresso ocorridas até o ano de 2013 estão sintetizadas no quadro 01.

<b>QUADRO 1 - CARREIRAS DAS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO INFANTIL EM CURITIBA (1985 a 2012)</b>						
<b>* CARREIRA</b>	<b>LEGISLAÇÃO</b>	<b>GRUPO OCUPACIONAL</b>	<b>CARGO</b>	<b>ÁREA</b>	<b>FORMAÇÃO MÍNIMA</b>	<b>INGRESSO</b>
<b>Babá</b>	Lei 6615 de 1984	Serviços Gerais	Babá	Assistê	1º grau incompleto	C.L.T.
<b>Babá</b>	Decreto nº 176/1985 e Portaria 950/1985	Grupo G Serviços Gerais	Babá		1º Grau incompleto	Concurso com prova escrita

<sup>2</sup> Fonte: SME/Departamento de Planejamento e Informações – Sistemas de Gestão Educacional e Plano de Obras.

<b>Auxiliar de Desenvolvimento Social</b>	Lei 7670/1991	Grupo Ocupacional <sup>3</sup> Desenvolvimento Social	Atendente Infantil	n c i a	Ens. Fundam. Completo	Concurso com: 1. Provas 2. Títulos
<b>Atendimento à Infância e Adolescência</b>	Lei 10.390/02	Grupo Ocupacional Desenvolvimento Social e depois a Lei 11.000/2004 passou a constituir o Grupo Ocupacional Médio	Educador	So c i a l	Ensino Médio (sem magistério)	Concurso com: 1. Prova escrita de conhecimentos; 2. Prova de títulos; 3. Avaliação psicológica, inclusive com análise de perfil para o cargo; 4. Exame médico-ocupacional.
<b>Educadora</b>	Lei 12.083/06	Grupo Ocupacional Médio	Educador	Ed u c a ç ã o	Ensino Médio-modalidade magistério	Concurso com: 1. Prova de conhecimentos 2. Prova de títulos 3. Avaliação psicológica 4. Exame médico-ocupacional, e conforme edital nº 1/2012, também é realizada uma prova de desenvolvimento didático.
* A jornada para todas as carreiras instituídas, desde o seu início, foi (e continua sendo) de 40 horas semanais.						

Fonte: a autora a partir de dados de CURITIBA (1984;1985;1991;2002;2006).

Na busca pelo atendimento legal no que se referia à formação, aprovou-se em 2006 a Lei nº 12.083, por ocasião do mandato do prefeito Carlos Alberto Richa. A lei reestruturou as Carreiras de Atendimento a Infância e Adolescência e Atendimento Social<sup>4</sup>. Desde então, as docentes da Educação Infantil continuaram a ter o cargo denominado “educadora” alocado agora, porém, numa carreira própria também denominada “Educadora”.

A opção pela designação “educadoras” não atendeu, todavia, a determinação da LDB/96, que utiliza a denominação “professores” para referir-se aos docentes da Educação Básica. Cerisara afirmou que, conforme a LDB/96, todas as profissionais que atuam diretamente com crianças em creches e pré-escolas independente das denominações recebidas, “auxiliares de sala, pajens, auxiliares do desenvolvimento infantil, ou qualquer outra denominação”, deveriam a ser consideradas professoras e deveriam ter formação específica

<sup>3</sup> Por Grupo Ocupacional entende-se o conjunto de carreiras que guardam semelhança quanto à natureza das atribuições, campos de conhecimento e qualificações básicas.

<sup>4</sup> Passou a existir dois cargos: a) de Educador b) Educador Social, mantidos sob a do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Curitiba.

para a área. (CERISARA, 2002, p. 13).

As profissionais atuantes na Educação Infantil (professoras e educadoras) de Curitiba desempenhavam a mesma função. Contudo, a dimensão do cuidar e educar estava prevista somente para as funções das educadoras, enquanto que na relação das atribuições das professoras não está mencionado a questão do cuidar<sup>5</sup>. Isso revela que a dicotomia entre o cuidar e educar não foi completamente resolvida, fato que pode influenciar na concepção do trabalho que se pretende realizar na educação infantil e na diferenciação das exigências feitas a ambas as profissionais.

A LDB/96 ao estabelecer a integração das creches e pré-escolas aos sistemas de ensino pretendia avançar quanto ao caráter educativo pedagógico específico para as crianças pequenas, assim como “possibilitar que os profissionais, atuando junto a elas, viessem a ser professoras com direito de formação tanto inicial quanto em serviço e à valorização em termos de seleção, contratação, estatuto, piso salarial, benefícios, entre outros” (CERISARA, 2002, p. 12).

A análise da lógica de organização e distribuição das profissionais para a realização do trabalho, conforme o quadro 2, evidencia o entendimento de que quanto menor a criança, menos especialista precisa ser a profissional, tendo em vista que as professoras não atuam com as crianças das turmas dos Berçários, Maternal I e II, mas somente nas turmas de Maternal III e pré-escolar. Nestes dois últimos casos, as professoras dividem o trabalho com as educadoras nos CMEI.

O requisito mínimo para ingresso na Rede Municipal de Ensino de Curitiba para a professora era o ensino superior e para a educadora era o Ensino Médio (com Magistério), fato que expressava a consideração de que o trabalho com as crianças, especialmente, de 0 a 3 anos, requeria menor qualificação.

<b>QUADRO 2 - AGRUPAMENTO DAS TURMAS ORGANIZADAS SEGUNDO AS FAIXAS ETÁRIAS DAS CRIANÇAS</b>			
<b>TURMA</b>	<b>FAIXA ETÁRIA</b>	<b>EDUCADORAS</b>	<b>PROFESSORAS</b>
Berçário I	0 a 1 ano	4	-----
Berçário II	1 a 2 anos	4	-----
Maternal II	2 a 3 anos	3	-----
Maternal III	3 para 4 anos	2	1
Pré-escola	4 para 5 anos	1	1

FONTE: a autora a partir dos dados de CURITIBA (2013).

<sup>5</sup> Conforme Decreto nº 3 de 2007, referente as atribuições das educadoras e o Decreto nº 762 de 2001, que tratava das atribuições do grupo do magistério.

Há alguns direitos que não eram garantidos igualmente às educadoras: aposentadoria especial; a possibilidade de atuação em outros espaços igualmente pertencentes ao Sistema Municipal de Ensino (Escolas, Centro Municipal de Atendimento Especializado e Faróis do Saber); a possibilidade de receber gratificação pela atuação na Educação Especial. Além disso, havia o descumprimento da legislação municipal que previa o percentual de 20% da carga horária reservado à hora-atividade (chamado de hora-permanência na lei municipal) que, por sua vez, também não estava de acordo com a Lei do Piso que estabelece 33% ou 1/3 da jornada de trabalho destinada a hora-atividade.

Até 2012 havia diferenciações em relação às licenças (em caso de falecimentos na família) para educadoras e professoras uma condição, felizmente, revista pela Administração Municipal em 2013.

### **3. A (des)valorização docente expressa no contexto do crescimento vertical e horizontal da carreira docente da Educação Infantil da RME de Curitiba**

Os processos que condicionavam os avanços na carreira das educadoras, no contexto desta pesquisa, possibilitaram afirmar que tratavam-se de procedimentos com uma exigência sobremodo elevada e que destoava da remuneração atribuída.

O avanço na carreira das educadoras e dos profissionais do magistério no que dizia respeito aos processos de crescimentos vertical e horizontal tinham em comum o fato de que a administração municipal fixava o número de vagas em item específico da lei orçamentária. Portanto, não eram todas as profissionais contempladas com os respectivos avanços em suas carreiras. Além disso, só era possibilitado a inscrição para pleitear os referidos avanços àquelas que estivessem na parte permanente da carreira, ou seja, que tivessem a titulação mínima exigida: Ensino Médio – Magistério às educadoras e Ensino superior aos profissionais do magistério (entre os quais estava a professora).

Tanto as educadoras como os profissionais do magistério, só poderiam participar do processo de crescimento vertical se tivessem cumprido o período de três anos de estágio probatório e apresentassem o Formulário de Avaliação de Reconhecimento Pessoal e Profissional preenchido e validado pela Administração.

Entre as carreiras das educadoras e dos profissionais do magistério havia diferenciações em relação ao desenvolvimento dos procedimentos para crescimento vertical e horizontal.

Para os profissionais do magistério, a partir de 2007, o crescimento vertical



considerava a apresentação de titulação acadêmica para a mudança de níveis (I para graduação, II para especialização, III para mestrado e IV para o nível de doutorado). Mas o processo abrangia também a seleção baseada em critérios como tempo de serviço, tempo de titulação na pós-graduação e publicações de textos científicos, “permanecendo a reivindicação pelo pagamento pela maior habilitação, ou seja, crescimento vertical automático mediante a apresentação da titulação” (GOUVEIA; SOUZA, 2015, p. 43).

A diferenciação entre os níveis de formação acadêmica era de 15% considerando o vencimento de cada servidor. Um profissional com doutorado, neste caso, receberia 45% a mais que o graduado.

Para o crescimento vertical no caso das educadoras estavam previstos três níveis (I, II e III), um processo que não se pautava no pagamento por maior habilitação. No Nível I encontravam-se todas as educadoras que ingressaram na parte permanente com a escolarização exigida em nível médio, modalidade magistério. Assim, as servidoras pleiteariam a subida para o Nível II e, depois, deste para o Nível III.

O resultado final apresentado no Formulário de Reconhecimento Pessoal e Profissional das educadoras ocorria de modo mais complexo. Este era computado pela somatória da pontuação obtida em três quadros: A) no último crescimento horizontal (com peso definido em edital); B) da apresentação de cursos e outras atividades chamadas Competências Técnicas de Crescimento, podia-se chegar a 100 pontos (com peso também definido por edital); C) do desconto de 5 (cinco) pontos da somatória obtida a cada falta apresentada pela educadora. Segue, portanto, a seguinte fórmula:  $\text{Quadro A} + \text{Quadro B} - \text{Quadro C} = \text{resultado da pontuação}$ .

Sobre o Quadro B, explica-se que a apresentação de conclusão de escolarização seja em nível de graduação, especialização, mestrado ou doutorado faziam parte de um conjunto de outros diferentes critérios que serviriam para indicar a pontuação obtida pela docente, candidata a uma vaga no procedimento de crescimento. Entre estes critérios estavam também: trabalhos publicados, “tempo de gerenciamento de equipes”, participação em bancas de concursos públicos organizados pela Prefeitura Municipal de Curitiba, participação em conselhos, tempo de serviço, etc. O regulamento para o crescimento vertical das educadoras era o mesmo dos servidores abrangidos pela lei nº 11.000/2004, integrantes do grupo ocupacional básico, médio e superior, na parte permanente do quadro de pessoal na Administração Direta e dos órgãos da Administração Indireta do Município de Curitiba, no qual os profissionais do magistério não estavam inclusos.

Quando classificada neste procedimento, a educadora subiria um nível na vertical e



obteria um ganho de 15% sobre a referência anteriormente ocupada. Deste modo, uma profissional que chegasse ao nível III receberia 30% a mais que uma profissional que se encontrava no nível I.

A principal dificuldade estaria nos mecanismos para pontuação no crescimento e na lógica de competição imposta às servidoras pela disputa de vagas. Segundo o SISMUC<sup>6</sup>, no crescimento vertical promovido no ano de 2012, das 4.485 educadoras dos CMEI, apenas 731 puderam ascender na carreira, o que representava a disputa de 06 educadoras por uma vaga. Houve, portanto, um grande número de profissionais que não foram contempladas.

Até aqui analisou-se a movimentação vertical nas carreiras. Agora será analisado o movimento de crescimento horizontal, que prevê o avanço de somente uma referência por procedimento, no mesmo nível, tanto na carreira dos profissionais do magistério como na carreira das educadoras. Se contemplada, a docente receberia um acréscimo no salário de 2,8% a cada dois anos.

Considerando a estrutura de crescimento horizontal baseada na tabela de vencimentos dos profissionais do magistério, que tinha 43 referências é possível afirmar que uma professora após o seu ingresso na carreira, que fosse aprovada em todos os procedimentos (no interstício de dois anos), descontando o estágio probatório, necessitaria de 89 anos para chegar ao fim da mesma. Isso significa que o tempo que consta na tabela salarial era inviável para se chegar ao final da carreira. (GOUVEIA; SOUZA, 2015).

Passando à análise da estrutura da tabela de vencimentos das educadoras (quadro 3), verifica-se que, numa situação hipotética em que a educadora percorresse todas as 27 referências do nível 1 (no interstício de dois anos), seriam necessários 57 anos para uma educadora que ingressasse na carreira chegar à última referência correspondente a esse nível (somando-se também o período de estágio probatório). Portanto, a organização da tabela de vencimentos também era inviável em termos de reais perspectivas de crescimento na carreira.

---

<sup>6</sup> Disponível em: <[http://www.sismuc.org.br/noticias.asp?id=2459&id\\_cat=1](http://www.sismuc.org.br/noticias.asp?id=2459&id_cat=1)>. Acesso em 10 de maio de 2013.

QUADRO 3- MOVIMENTAÇÃO NA CARREIRA DAS EDUCADORAS – RME DE CURITIBA										
	Referência	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Parte Especial Fundamental	139									
	140									
	141									
Parte Especial Médio	142									
	143									
	144									
Parte Permanente Nível I	145									
	146									
	147	→								
Parte Permanente Nível II	148									
	149									
	150									
Parte Permanente Nível III	151									
	152	→								
	153									

Fonte: a autora a partir de CURITIBA, 2012.

Destaca-se que para as educadoras havia uma maior complexidade, tanto para os procedimentos de crescimento vertical como para o crescimento horizontal.

O procedimento de crescimento horizontal, para as educadoras, considerava a somatória dos resultados da avaliação dos Quadros A, B e C, que constavam no “Formulário de Gestão Profissional”. Explicando melhor, esse formulário requeria a somatória de três registros: 1) nota obtida na Avaliação de Competências (registradas quadro A do formulário); 2) a validação de cursos (internos e externos) apresentados chamados de “Competências Técnicas de Crescimento” (computadas no quadro B do formulário); 3) O cômputo de pontos por assiduidade (computados no quadro C do formulário): a cada falta da educadora seriam descontados 5 pontos.

Sobre o Quadro A, explica-se que a Avaliação de Competências, pressupunha a somatória das notas do ano vigente e do ano anterior, dividindo por dois, aplicando o valor (peso) estipulado em edital à época de cada procedimento, o qual compunha a nota do quadro A, cujos critérios estavam descritos no Formulário de Avaliação e Reconhecimento Pessoal e Profissional, do procedimento de Crescimento Horizontal para a carreira de educadora.

No processo de Avaliação de Competências, as educadoras<sup>7</sup> eram avaliadas em

<sup>7</sup> As educadoras eram avaliadas pelo Sistema de Mapeamento de Competências. Não estavam incluídos nesses grupos os profissionais do magistério.

formulários próprios, conforme Decreto 11.000/04. Essa avaliação ocorria com fundamento em 10 competências para o Grupo Médio<sup>8</sup>: a) Competências organizacionais: Análise e Síntese; Articulação e Comunicação; Planejamento; Atendimento ao Usuário, Aplicação do Conhecimento e Atuação Sistêmica. b) Competências Éticas, Sociais e Humanas: Relacionamento Interpessoal; Flexibilidade; Comprometimento e Pró-Atividade.

Da pontuação obtida no resultado final do Formulário de Gestão Profissional, a Administração divulgaria a ordem classificatória dos candidatos inscritos conforme limite de vagas ofertadas.

Chama a atenção a quantidade de exigências para a progressão horizontal na carreira das educadoras se comparado com a carreira dos profissionais do magistério. Havia uma desproporção entre os níveis de exigências e a remuneração atribuída o que, conseqüentemente, poderia diminuir a atratividade pela carreira.

#### **4. A desigualdade nos vencimentos iniciais da carreira de educadora na RME de Curitiba**

Desde o ano de 2003, quando ocorreu a integração das instituições de educação infantil à Secretaria Municipal de Educação, o número de CMEI passou de 140 para 189. O número de escolas que atendiam as turmas de pré quase triplicou desde 2003, conforme revela o quadro 4.

Um forte indicativo deste aumento pode ter sido a questão de economia com pagamento de pessoal, já que o atendimento era realizado apenas pela professora, acompanhada de um estagiário.

---

<sup>8</sup> Referindo-se àqueles profissionais que estavam inseridos em carreiras que exigiam para o ingresso o nível médio.

QUADRO 4: EXPANSÃO DO NÚMERO DE EDUCADORAS E ESTABELECIMENTOS QUE OFERTAM EDUCAÇÃO INFANTIL NA RME DE CURITIBA, SEGUNDO O TIPO, 2003 – 2012

CATEGORIAS	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nº de Educadoras	2064	2343	2574	2875	2988	3248	3418	3644	3717	3933
Nº de CMEI	140	146	152	155	157	163	169	171	180	189
Nº Escolas com EI (Municipal)	38	55	63	66	140	93	98	106	105	112
Matrículas CRECHE	11624	12099	12605	10743	13512	16413	18318	18769	19551	20736
Matrículas PRÈ-ESCOLA	7259	9297	9992	13226	9726	10867	10865	11167	11351	11033

FONTE: a autora a partir dos dados do INEP/Censo Escolar 1997-2004 e SME/Departamento de Planejamento e Informações - Fluxo Escolar 2003 – 2012.

A diferença quanto aos vencimentos entre as educadoras e os profissionais do magistério era bastante significativa. Conforme o Edital de concurso nº 10 de 2012, o vencimento inicial de uma educadora correspondia a 46,97% do vencimento do professor, considerando uma jornada de 40 h de atuação, ou seja, uma professora, atuando as mesmas 40 horas, receberia R\$2.869,18, enquanto à educadora recebia R\$ 1.347, 69.

Um ano mais tarde, em abril de 2013, as educadoras passaram a receber como vencimentos iniciais o valor de R\$ de 1.545,70<sup>9</sup> para a atuação de 40 horas semanais, que ainda não atendia o valor do PSPN (R\$ 1.567,00). E a professora recebia no mesmo período, R\$ 1.531,71 para 20 horas. Ajustando os valores para 40 horas, a remuneração da educadora passou a corresponder a 50,45% do salário da professora.

A partir da análise dos dados, pode-se inferir que a manutenção da carreira de educadora com exigência para ingresso de Ensino Médio estava sendo conveniente à prefeitura municipal do ponto de vista do financiamento.

Os dados relativos ao percentual de educadoras<sup>10</sup> com nível superior, pós-graduação e mestrado representavam 51,23% do total de 4.232 profissionais. Portanto, apesar do Ensino Médio ser uma exigência mínima, foi constatado o ingresso significativo de docentes com ensino superior nas condições aqui ora descritas.

O exercício da docência na primeira etapa da Educação Básica tem sido considerado uma prática que pouco necessita de qualificação e que tem menor valor, devido a admissão pelo senso comum, que essa é um capacidade inerente à mulher, fato que por sua vez, está

<sup>9</sup> Aumento ocorrido principalmente em razão da Lei 13946/2012, que incorporou no vencimento básico inicial, o valor de R\$ 100,00, correspondendo a uma parcela da Gratificação Única e Variável dos Programas de Produtividade e Qualidade (PPQ).

<sup>10</sup> Dados fornecidos pela SME/SMRH/Departamento de Planejamento e Informações, 2013.

relacionado a não valorização das ações de cuidar e educar na infância (KRAMER, 2008; CERISARA, 2002)

Segundo Kramer (2008) essa visão tende a desmobilizar as profissionais quanto às reivindicações de salários, condições de trabalho e formação. A questão do gênero na Educação Infantil é, portanto, mais uma variável que pode exercer influência na questão da valorização das profissionais.

Há um descontentamento que se expressa na alta rotatividade de profissionais e na falta de atratividade em termos de carreira. Essa constatação é confirmada pelos dados que trazem o número de desligamentos de educadoras desde o ano de 2002, conforme tabela nº 1.

A mais alta taxa de exonerações está no ano de 2004. A carreira referente à Lei 10.390/02 foi aprovada no final de 2002, e, passado um ano deste percurso, o descontentamento foi notório, pois, praticamente a metade das profissionais que entraram (49,4%) pediram desligamento de suas atividades. E um ano antes da aprovação da nova carreira, pela aprovação da Lei nº 12.083/06, o índice de desligamento foi de 40,8%.

**TABELA 1: QUANTITATIVO DE EDUCADORAS DESLIGADAS POR ANO NA PMC - SMRH**

EDUCADORA	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>TOTAL DE PROFISSIONAIS NO INÍCIO DO ANO LETIVO</b>	----	2064	2343	2574	2875	2988	3248	3418	3644	3717	3933
<b>NOMEAÇÃO</b>	322	457	293	514	637	356	335	447	347	427	940
<b>APOSENTADORIA</b>	12	10	13	17	18	12	25	25	19	39	36
<b>EXONERAÇÃO/D EMISSÃO</b>	46	115	145	210	191	79	126	118	152	122	250
<b>FALECIMENTO</b>		2	2	4	3	6	1	4	5	6	4
<b>TOTAL DESLIGADOS</b>	58	127	160	231	212	97	152	147	176	167	290

Fonte: SMRH/ Departamento de planejamento e informações da PMC. Meta 4 em 10/09/2013.

Após a aprovação da nova carreira de educadora ao final de 2006, o número de desligamentos continuou sendo bastante alto. Chama a atenção os números referentes ao ano de 2008, quando se exoneraram 45,3%, e no de 2010, 41,2%. Em 2012, último ano da gestão do prefeito Luciano Ducci, a taxa de exoneração foi de 26,5%, o que representa mais de um

quarto das educadoras que entraram. Embora continuasse alto, o índice de exonerações pode ter baixado em razão das propostas deflagradas pelos diferentes candidatos à prefeitura municipal no ano de 2012, que previam modificações quanto à valorização das educadoras.

Atrelada a esse contexto, constatou-se a dificuldade do cumprimento da legislação municipal de 20% da hora-atividade destinadas ao planejamento e estudos das educadoras. Situação que se agrava mediante a necessidade de atender a prerrogativa da Lei do Piso de 33% para este fim.

A questão da remuneração inferior atribuída às profissionais docentes da Educação Infantil no Brasil não é um assunto desconhecido para a Câmara De Educação Básica do CNE, pois conforme o Parecer CNE/CEB nº 21/2008, em solicitação à uma consulta apresentada pela Secretaria de Educação Básica do Ministério da Educação, as docentes da Educação Infantil que têm nomenclaturas outras que não a de professora,

[...] são profissionais que, **embora exerçam a função de professor, não fizeram concurso para esse cargo, mas para cargos como “monitor”, “auxiliar”, “recreacionista”, “educador” e outros**[...]. Atualmente, embora continuem a atuar como professores da educação infantil, esses profissionais **ocupam cargos com outras denominações e possuem salários inferiores ao de professor.** (BRASIL, 2008 , p.1,grifos nossos).

Um importante indicativo que parece anunciar a causa da não inclusão das educadoras no Estatuto e Carreira do Magistério Público Municipal era o fato de que os vencimentos dos profissionais do magistério estavam condicionados ao pagamento pela maior habilitação, e não pela área de atuação do profissional. Portanto, os profissionais do magistério que ingressavam na carreira, independente da área de atuação, ingressavam recebendo a mesma remuneração inicial.

### **Considerações Finais**

A análise da carreira de educadora pela Lei 12.083, aprovada em 2006, cumpriu com um objetivo de acomodação da situação das educadoras numa carreira própria, separando-as administrativamente do órgão da assistência, mantendo-as, porém, à margem da carreira dos profissionais do magistério, o que implica na não igualdade de acesso aos mesmos direitos.

Tanto a progressão horizontal como a promoção vertical eram mais complexas do que o eram para os profissionais do magistério, pois estes não precisavam passar por

avaliação de competências para concorrer a progressão horizontal ou promoção vertical. Somadas a essas dificuldades estava o fator do pagamento desigual dos vencimentos iniciais.

A organização de carreiras diferenciadas para a atuação junto às crianças da Educação Infantil evidencia a necessidade de se analisar e compreender mais aprofundadamente a questão da valorização docente na área, de modo que haja superação das ocorrências de segmentações e desigualdades.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição: República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 20 dez. 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm)>. Acesso em 07 fev. 2012.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Educação. Resolução nº 02, de 28 de maio de 2009. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, de 28 de maio de 2009. **Conselho Nacional de Educação**, Brasília, DF, 28 mai. 2009. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao\\_cne\\_ceb002\\_2009.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf)>. Acesso em: 29 abr. 2012.

\_\_\_\_\_. 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, DF, 17 jul. 2008. Seção 1, p.1

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Educação. Parecer nº 21 de 8 de outubro de 2008. Consulta sobre profissionais de Educação Infantil que atuam em redes municipais de ensino. **Conselho Nacional da Educação**, Brasília, DF, 8 out. 2008. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2008/pceb021\\_08.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2008/pceb021_08.pdf)>. Acesso em: 15/jan/2013.

CERISARA, Ana Beatriz. **Professoras de educação infantil: entre o feminino e o profissional**. São Paulo: Cortez, Coleção Questões da Nossa Época, v. 98., 2002. Vol. 98. Coleção Questões da Nossa Época.

CURITIBA. Câmara Municipal de Curitiba. Lei nº 6615 de 1984. Dispõe sobre o quadro permanente de pessoal do executivo municipal e dá outras providências. **Câmara Municipal de Curitiba**, Curitiba, PR, 28 dez. 1984. Disponível em: <<http://www.cmc.pr.gov.br/wspl/sistema/BibLegislacaoForm.jsp>> Acesso em: 05/jun/ 2013.

\_\_\_\_\_. Câmara Municipal de Curitiba. Lei nº 6691 de 1985. Dispõe sobre a alteração dos Anexos da Lei nº 6.615, de 28 de dezembro de 1984, criando cargos no Quadro Permanente de Pessoal, sob o regime estatutário, e funções no Quadro dos Servidores regidos pela



Consolidação das Leis do Trabalho . **Câmara Municipal de Curitiba**, Curitiba, PR, 07 ago. 1985. Disponível em: <[http://www.cmc.pr.gov.br/wspl/sistema/BibLegVerForm.do?select\\_action=&popup=s&chama\\_do\\_por\\_link&nor\\_id=7616&pesquisa=>](http://www.cmc.pr.gov.br/wspl/sistema/BibLegVerForm.do?select_action=&popup=s&chama_do_por_link&nor_id=7616&pesquisa=>)>. Acesso em 20 jul. 2012.

\_\_\_\_\_. Câmara Municipal de Curitiba. Lei nº 10.190, de 28 de junho de 2001. Institui o Plano de Carreira do Magistério Público. **Câmara Municipal de Curitiba**, Curitiba, PR, 28 jun. 2001. Disponível em:<<http://www.cmc.pr.gov.br/wspl/sistema/BibLegislacaoForm.jsp>>. Acesso em: 22 mai. 2012.

\_\_\_\_\_. Câmara Municipal de Curitiba. Lei nº 10.390, de 11 de abril de 2002. Cria as carreiras de atendimento à Infância e Adolescência e de Atendimento Social, transforma os cargos das carreiras de Desenvolvimento Social previstas na Lei nº 7670/91 e suas alterações da administração direta e da fundação social – FAS e dá outras providências. **Câmara Municipal de Curitiba**, 11 abr. 2002. Disponível em: <<http://www.cmc.pr.gov.br/wspl/sistema/BibLegislacaoForm.jsp>>. Acesso em: 23 mai. 2012.

\_\_\_\_\_. Câmara Municipal de Curitiba. Lei nº 10.644 de 2003. Cria a secretaria municipal da defesa social, altera dispositivos da lei nº 7671/91 e suas alterações, da lei nº 7829/91 e dá outras providências. **Câmara Municipal de Curitiba Curitiba**, Curitiba, PR, 03 abr. 2003. Disponível em: < <http://www.cmc.pr.gov.br/wspl/sistema/BibLegislacaoForm.jsp>> Acesso em: 12 set. 2012.

\_\_\_\_\_. Câmara Municipal de Curitiba. Decreto nº 11.000 de 2004. **Câmara Municipal de Curitiba**, Curitiba, PR, 3 jun. 2004. Disponível em: <<http://www.cmc.pr.gov.br/wspl/sistema/BibLegislacaoForm.jsp>>. Acesso em: 16 set. 2012.

\_\_\_\_\_. Câmara Municipal de Curitiba. Lei 12.083, 19 de dezembro de 2006. Revoga a Lei 10.390 de 11 de abril de 2002. **Câmara de Municipal de Curitiba**, Curitiba, PR, 19 dez. 2006. Disponível em: <[http://www.cmc.pr.gov.br/wspl/sistema/BibLegVerForm.do?select\\_action=&popup=s&chamado\\_por\\_link&nor\\_id=13006&pesquisa=>](http://www.cmc.pr.gov.br/wspl/sistema/BibLegVerForm.do?select_action=&popup=s&chamado_por_link&nor_id=13006&pesquisa=>)>. Acesso em: 6 mar 2012.

\_\_\_\_\_. Câmara Municipal de Curitiba. Lei nº 14.581, de 22 de dezembro de 2014. Promove alterações na carreira dos profissionais da Educação Infantil da Prefeitura Municipal de Curitiba, regulada pela Lei nº 12.083, de 19 de dezembro de 2006. **Câmara Municipal de Curitiba**, Curitiba, PR, 22 dez. 2014. Disponível em: <<http://www.cmc.pr.gov.br/wspl/sistema/BibLegislacaoForm.jsp>>. Acesso em 11 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. Conselho Municipal de Educação. Deliberação nº 02, de 10 de outubro 2012. **Conselho Municipal de Educação de Curitiba**, Curitiba, PR, 10 out. 2012. Disponível em: <<http://multimedia.educacao.curitiba.pr.gov.br/2014/4/pdf/00031410.pdf>>. Acesso em 31 mar. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei Ordinária nº 7670, 10 de junho de 1991. Institui o Plano de carreiras da Administração Municipal. **Leis Municipais**, Curitiba, PR, 10 jun. 1991. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/pr/c/curitiba/lei-ordinaria/1991/767/7670/lei-ordinaria-n-7670-1991-institui-o-plano-de-carreiras-da-administracao-municipal.html>>. Acesso em: 02/jul/2012.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 452 de 12 de agosto de 1991. Dispõe sobre o regulamento de enquadramento de que trata o capítulo VII, da Lei nº 7670, de 10 de junho de 1991, e dá outras providências. **Leis Municipais**, Curitiba, PR, 12 ago. 1991. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/pr/c/curitiba/decreto/1991/46/452/decreto-n-452-1991-dispoe-sobre-o-regulamento-de-enquadramento-de-que-trata-o-capitulo-vii-da-lei-n-7670-de-10-de-junho-de-1991-e-da-outras-providencias?q=452%20de%201991>>. Acesso em: 4 mai. 2013.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 03 de 2007. Aprova conjunto de municipalidade de Curitiba atribuições e responsabilidades inerentes ao cargo de educador da carreira de educador e de educador social da carreira de atendimento social da administração direta. **Leis Municipais**, Curitiba, PR, 08 jan. 2007. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/pr/c/curitiba/decreto/2007/0/3/decreto-n-3-2007-aprova-conjunto-de-atribuicoes-e-responsabilidades-inerentes-ao-cargo-de-educador-da-carreira-de-educador-e-de-educador-social-da-carreira-de-atendimento-social-da-administracao-direta-da-municipalidade-de-curitiba.html>>. Acesso em 09 set. 2012.

\_\_\_\_\_. SECRETARIA MUNICIPAL DE RECURSOS HUMANOS. Edital nº 10 de 2012. Disponível em: <<http://www.concursosnobrasil.com.br/concursos/edital/edital-curitiba.html>>. Acesso em: 13 ago. 2012.

GOUVEIA, Andrea Barbosa; SOUZA, Angelo Ricardo de. Remuneração de professores em redes públicas do estado do Paraná. In: CAMARGO, Rubens Barbosa; JACOMINI, Marcia Aparecida. **Vencimento e remuneração docente no Brasil: resultados de pesquisa**. São Paulo: Xamã, 2015. p.39-65.

KRAMER, Sônia (Org.). **Profissionais de educação infantil: gestão e formação**. São Paulo: Àtica, 2008, 256 p.

SANCHEZ, C. E. Desafios do poder público municipal na garantia do acesso à pré-escola e na ampliação do acesso à creche na perspectiva da Emenda Constitucional 95/2009. In: **Insumos para o debate 2 – Emenda Constitucional nº 95/2009 e a educação infantil: impactos e perspectivas**. São Paulo: Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2010, p. 36-42.

SOCZEK, Márcia Barbosa. Políticas públicas para a educação infantil no Município de Curitiba: (1997 – 2004). **Dissertação** (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006.