

# **ATUAÇÃO E PERFIL DOS DOCENTES DA REDE ESTADUAL DE EDUCAÇÃO BÁSICA DO PARANÁ**

## **PERFORMANCE AND PROFILE OF THE STATE NETWORK TEACHERS OF BASIC EDUCATION IN PARANÁ**

Etiane de Fatima Theodoroski<sup>1</sup>

### **RESUMO**

O presente artigo objetiva descrever algumas características dos docentes da educação básica da rede estadual do Paraná, bem como cotejar as respectivas variáveis entre os tipos de vínculos trabalhistas, no intuito de captar diferenças. Especificamente, descrever a atuação e o perfil dos docentes efetivos e temporários. Como complemento, os resultados são confrontados com leis e normatizações federais e do estado do Paraná, e demais estudos que condizem com a temática. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, sendo utilizados os dados disponibilizados pelo Laboratório de Dados Educacionais de 2019. Além de serem evidenciadas demais características da população docente, os resultados mostram um número expressivo de temporários na rede. Ademais, constata-se que os efetivos são ligeiramente mais bem formados do que os temporários, embora exista desafios relativos à formação em ambos os vínculos, uma vez que não são todos os profissionais que possuem formação em nível superior com licenciatura, conforme determina a legislação federal educacional. Também é possível constatar uma alocação desigual entre os vínculos, o que sugere que o número de temporários na área rural é maior do que dos efetivos, havendo nesta área, municípios sem a atuação de efetivos nas escolas.

*Palavras-chave:* Professor de Educação Básica. Valorização do professor. Políticas educacionais.

### **ABSTRACT**

This article aims to describe some characteristics of teachers of basic education in public education or Paraná, as well as to compare the respective variables between the types of employment bonds, in order to capture differences. Specifically, describe the performance and profile of permanent

---

<sup>1</sup> Centro Universitário UniDomBosco. Curitiba, PR, Brasil. Doutoranda em Educação pela UFPR. E-mail: etianetheodoroski@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0966-4394>

and temporary teachers. As a complement, the results are compared with federal and Paraná state laws and regulations, and other studies that are consistent with this theme. This is a quantitative research, using the data provided by the Educational Data Laboratory of 2019. In addition to showing other characteristics of the teaching population, the results show an expressive number of temporary staff in the group of the state school teachers. Besides, it seems that the staff are slightly better trained than the temporary staff, although there are challenges related to training in both types of employment bonds, since not all professionals have higher education with a degree, as required by the national educational law. It is also possible to see an unequal allocation between the links, this suggests that the number of temporary workers in the rural area is higher than the number of permanent staff, with municipalities without active staff in schools in this area.

**Keywords:** Teacher of basic education. Teacher appreciation. Educational policies.

## INTRODUÇÃO

Os docentes da educação básica tornam-se essenciais para garantir, no processo de ensino e aprendizagem, o “[...] pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1988), o que se caracteriza como um direito especificado no artigo 205 da Constituição Federal (CF). Ademais, também é expresso no artigo 206 da Carta Magna, o direito à educação de qualidade para todos.

Percebe-se a importância da função dos docentes, sobretudo, quando se fala na oferta de uma aprendizagem efetiva. Logo, a valorização dos profissionais da educação passa a ser considerada no artigo 206 da CF, como um princípio constitucional “[...] valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas” (BRASIL, 1988).

Portanto, busca-se descrever neste artigo algumas características dos docentes da educação básica da rede estadual do Paraná, bem como cotejar as respectivas variáveis entre os tipos de vínculos trabalhistas, no intuito de captar diferenças. Especificamente, descrever a atuação e o perfil dos docentes efetivos e temporários.

Alguns estudos (GATTI; BARRETO, 2009; OLIVEIRA; VIEIRA, 2010; ALVES; PINTO, 2011; THEODOROSKI, 2020) tem se dedicado a este tipo de busca, seja para compreender a realidade do quadro

profissional, ou então, para acompanhar o processo das políticas educacionais do país. Assim, além de apresentar neste estudo quem são e onde atuam os professores, busca-se confrontar os resultados com leis, normatizações, e pesquisas relacionadas a temática.

Considerando-se a pertinência de se apresentar um contexto atual sobre o quadro de docentes, busca-se apresentar uma breve descrição sobre o perfil (sexo, cor/raça, formação) e a atuação dos profissionais (etapas e modalidades, localização entre capital e demais cidades, rural e urbano) referente ao ano de 2019. Adota-se como recorte, os professores efetivos e os admitidos com contrato temporário na rede estadual do Paraná, da educação básica.

A análise parte dos dados mais recentes disponibilizados pelo Laboratório de Dados Educacionais, cujos indicadores consultados em plataforma digital são referentes aos microdados do Censo Escolar da Educação Básica de 2019. Os resultados são detalhados por meio da análise de frequência absoluta e relativa, sendo que este estudo se configura uma pesquisa quantitativa.

Na composição desse artigo, inicialmente é detalhada como complemento da análise, a quantidade de professores por tipo de vínculo empregatício existente na rede. Em seguida, é apresentado o perfil e a atuação dos docentes efetivos e temporários. Por fim, apresenta-se a discussão dos resultados nas considerações finais do estudo.

## COMPOSIÇÃO DOS VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS DA REDE

De um total de 47.095 professores da rede estadual do Paraná, da educação básica, é possível observar na tabela 1 que a maioria são admitidos por meio de concurso público, o que equivalente a 61,2%. Em seguida, destaca-se o montante de temporários, que chega a 38,3%, sendo um número bastante expressivo, pois ultrapassa 1/3 dos profissionais contratados. Já os profissionais com contrato terceirizado, equivale a 0,2%, e em regime de CLT, chega ao montante de 0,3%.

É perceptível a repetição da lógica adotada por outras redes de ensino, pois conforme Gomes (2017), o contrato temporário é utilizado pelos governos em todas as redes estaduais do país. Além de ser um vínculo regulamentado na CF, é também destacado na legislação da rede estadual do Paraná, sendo reconhecido com o

propósito de “atender ao suprimento de docentes e funcionários de escola na rede estadual de ensino [...]”, para substituir em casos de “[...] aposentadoria, demissão, exoneração, falecimento, afastamento para capacitação e nos casos de licenças legalmente concedidas”, em casos de “emergência e urgência” (PARANÁ, 2014).

No entanto, na Carta Magna a contratação por meio de concurso público é uma condição para a valorização desses profissionais, aos quais passa a ser garantido o plano de carreira, sendo estendidos os direitos da categoria. Dessa forma, a tabela 1 apresenta que cerca de 40% dos docentes da rede não possuem um vínculo empregatício que lhes garanta estabilidade, os quais não possuem um plano de carreira, e portanto, os mesmos direitos que são garantidos aos efetivos.

Theodoroski (2020), ao pesquisar sobre a rede estadual do Paraná, tendo como recorte o município de Curitiba, identificou uma queda do percentual de temporários em 2017, resultando em 25,7% (queda de 9 pontos percentuais se comparado a 2016), enquanto manteve-se praticamente o mesmo número de efetivos.

A sua análise foi referente ao período de 2013 a 2017, tendo neste último ano o menor número de professores na rede, quando ocorreu um reajuste da hora-atividade. Logo, foi observado que os professores que assumiram aulas passaram a trabalhar com um maior número de horas e turmas em sala de aula, o que resultou em menos turmas para os temporários, e como consequência, menos vagas para estes profissionais. O que explicaria, portanto, o menor número de profissionais.

Além de os temporários ficarem suscetíveis a perda dos postos de trabalho, pois são admitidos só mediante a existência de vagas que sobram após a escolha dos efetivos, os que assumiram ficaram sobrecarregados. Porém, ao se analisar o montante de profissionais em toda a rede em 2019, percebe-se que o percentual atual de temporários é superior ao levantamento feito somente no município de Curitiba, no período analisado pela autora.

O último concurso público da categoria fora realizado na rede no ano de 2013 (PARANÁ. Edital N°. 176/2013-GS/SEED), tendo os concursados conquistado o plano de carreira no ano de 2004, com a LC n° 103/2004, atualizada pelas Leis Complementares 106/04, 130/10 e 155/13. Já os temporários são admitidos anualmente, por meio da realização de Processo Seletivo Simplificado (PSS), mediante

prova de títulos e prova objetiva, ambos de caráter classificatório (PARANÁ, 2020).

Convém destacar que esta última passou a ser um critério no edital de 2020, quando também foi cobrado dos candidatos um valor referente ao pagamento da taxa de inscrição. Nos anteriores não havia a cobrança, e a classificação era realizada apenas com as informações referentes a prova de títulos.

Questão que fora criticada em 2019 pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná, quando foi sinalizado que haveria a aplicação de provas. O sindicato defende a realização de concurso público na rede, e destaca a precarizada condição de temporários. Assim, aponta que o “tempo, dinheiro e estrutura” investidos pela secretaria na contratação de temporários, poderia ser utilizado para admitir efetivos (APP-Sindicato, 2019).

Da mesma forma, o sindicato moveu uma ação judicial solicitando o cancelamento da prova quando foi sinalizada em edital, destacando a gravidade da sua realização presencial em período da pandemia da COVID-19 no estado. No entanto, o pedido de liminar para o cancelamento foi indeferido (APP-Sindicato, 2021).

Este vínculo foi regulamentado com a Lei nº. 108/2005, que trata da contratação temporária do funcionalismo público do estado, sendo atualizada pelas Leis Complementares 121/2007, 177/2014 e 179/2014. Foi quando passaram a ser reconhecidos os direitos desses profissionais, sendo muitos deles iguais aos dos efetivos.

Entre eles, pode-se destacar que hoje recebem o vale-transporte, possuem o direito de afastamentos, licenças, repouso semanal remunerado, adicional noturno, décimo terceiro, férias, vínculo com o Regime Geral de Previdência Social, sendo obrigatória a contribuição, entre outros (PARANÁ, 2014). Nos próprios editais de contratação do PSS também são detalhados alguns dos direitos, os quais são publicados pela Secretaria de Educação do Paraná (SEED-PR). O que se caracteriza como uma importante conquista da categoria.

No entanto, os temporários recebem uma remuneração inferior quando comparados ambos os vínculos, além de não terem direito a progressão e promoção na carreira, nem plano de saúde, gratificações, estímulo a formação, e o direito de escolherem as escolas. Direitos esses que são estendidos aos concursados (THEODOROSKI, 2020). Dessa forma, percebe-se uma hierarquização entre os vínculos.

Tabela 1 - Total de professores da rede estadual de educação básica do Paraná, por tipo de vínculo, 2019

Tipo de Vínculo	Frequência	
	N	%
Concursado/Efetivo/Estável	28.831	61,2
Contrato temporário	18.019	38,3
Contrato terceirizado	99	0,2
Contrato CLT	146	0,3
<b>Total *</b>	<b>47.095</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados do Laboratório de Dados Educacionais, 2019

(\*) Nota: Um(a) professor(a) pode ser contado(a) mais de uma vez, se atuar com tipos de contratos diferentes.

## CARACTERÍSTICAS DOS PROFESSORES

A tabela 2 apresenta o perfil do montante de 28.831 professores admitidos por meio de concurso público e de 18.019 que assumiram as vagas com contrato de trabalho temporário. Os dados revelam que em ambos os vínculos é maior o número de profissionais do sexo feminino, com pouca diferença de percentuais entre os dois, o que equivale a aproximadamente 70% do total.

Uma profissão em que predominam as mulheres, sendo o estado do Paraná sinalizado por Oliveira e Vieira (2010) como o que possuía o menor número de professores do sexo masculino em 2009. Na pesquisa analisava-se dados de professores que atuavam em escolas municipais, estaduais e conveniadas de educação infantil, e a comparação feita pelas autoras foi entre os estados do Espírito Santo, Goiás, Minas Gerais, Pará, Rio Grande do Norte e Santa Catarina.

No que tange à cor/raça, em ambos os vínculos é maior o percentual de professores que se autodeclararam brancos, o que corresponde a 84% entre os efetivos, e 76,5% entre os temporários. Oliveira e Vieira (2010), Theodoroski (2020) também mostram que a maioria dos profissionais que constituíam os estudos eram brancos. Já entre os demais identificados neste artigo, os efetivos afrodescendentes chegam a 11,8%, tendo ainda neste vínculo 0,9%

que se autodeclararam amarelo. Já entre os temporários, 15,2% afrodescendentes, enquanto 0,7% se autodeclararam amarelo e 1,5% indígena.

Ao ter como referência os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2019, sobre a população brasileira, 42,7% se declararam brancos, 56,2% afrodescendentes e 1,1% como amarelos ou indígenas. Assim, embora 3,3% dos professores efetivos e 6,2% dos temporários não tenham declarado a cor/raça, percebe-se que a diferença do percentual de professores afrodescendentes é bastante significativa com relação ao percentual da população que se autodeclara como preta ou parda no país. Da mesma forma, entre o percentual dos professores que se autodeclararam brancos, sendo superior ao da população geral.

Tabela 2 - Perfil dos professores temporários e efetivos da rede estadual de educação básica do Paraná, 2019

Perfil	Concurado/Efetivo/ Estável		Contrato temporário		Total
	N	%	N	%	
<b>Total de docentes *</b>	<b>28.831</b>	<b>100,0</b>	<b>18.019</b>	<b>100,0</b>	<b>46.850</b>
<b>Sexo</b>					
Masculino	7.694	26,7	5.258	29,2	12.952
Feminino	21.137	73,3	12.761	70,8	33.898
<b>Cor/Raça</b>					
Não declarada	953	3,3	1.122	6,2	2.075
Branca	24.220	84,0	13.786	76,5	38.006
Preta	682	2,4	461	2,6	1.143
Parda	2.701	9,4	2.266	12,6	4.967
Amarela	267	0,9	118	0,7	385
Indígena	8	0,0	266	1,5	274

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados do Laboratório de Dados Educacionais, 2019

(\*) Nota: Um(a) professor(a) pode ser contado(a) mais de uma vez, se atuar com tipos de contratos diferentes.

Na tabela 3 são identificadas as etapas e modalidades em que os docentes atuam e a formação deles. Com relação à formação docente, percebe-se que a maioria dos profissionais, em ambos os vínculos, possuem especialização, sendo que os efetivos chegam a 88,1%, e os temporários a 83,5%.

No entanto, os dados mostram que o quadro dos efetivos é melhor. Percebe-se que 10,1% deles possuem mestrado e doutorado, e os temporários chegam a 4,9%, o que significa que 98,2% dos efetivos possuem pós-graduação *Lato sensu* e *Stricto sensu*, enquanto o montante de temporários com esta formação equivale a 88,4%. Com relação aos percentuais que se referem a formação até o nível superior sem licenciatura ou complementação pedagógica, os temporários chegam a 4,4%, o que equivale a 1.256 professores, e os efetivos a 0,1%, com 73 professores.

Ao comparar o montante de professores de cada vínculo, em cada nível de escolaridade, é perceptível que os percentuais dos temporários são maiores somente até o nível do ensino superior, estando todos acima de 70%. Já os percentuais dos efetivos são maiores no nível de especialização, o que equivale a 64,7%, no mestrado com 79%, e no doutorado com 69,4%. Resultado similar é encontrado também na capital do estado, sendo apontado por Theodoroski (2020) que os dados também indicam que os efetivos são *ligeiramente* mais bem formados do que os temporários.

Com relação as etapas e modalidades em que os docentes atuam, é possível observar na tabela 3 que a maioria dos professores, de ambos os vínculos, assumem as turmas dos anos finais do ensino fundamental e do ensino médio. Porém, há uma maior concentração de efetivos, quando comparado ao montante de temporários em cada uma das etapas, o que equivale a mais de 60% de professores efetivos em cada uma delas. Nas demais, a maior concentração é de temporários. Já nas modalidades, existe um maior número de efetivos na EJA, sendo 60,2%, porém, na educação profissional os dados mostram o inverso, pois é identificado 67,6% de temporários na mesma.

Convém considerar que a educação infantil, a pré-escola e o ensino fundamental anos iniciais são prioridades dos municípios, o que pode justificar a quantidade não significativa de docentes nessas etapas. Além disso, na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental é permitida a atuação dos

professores com nível médio, na modalidade normal, enquanto os demais devem possuir formação em curso de licenciatura, em nível superior (BRASIL, 1996).

Na respectiva tabela, é possível detectar também a formação docente em cada etapa e modalidade. Ao considerar o montante de professores que atuam nas etapas da educação infantil e ensino fundamental anos iniciais, os efetivos possuem como formação mínima, superior com licenciatura ou complementação pedagógica.

Porém, existem temporários que atuam sem a formação mínima exigida na Lei de Diretrizes e Bases de 1996 (LDB), o que equivale a 27,9% dos temporários que atuam na pré-escola (46 professores), e 25,1% do montante de temporários que assumem aulas no ensino fundamental anos iniciais (94 professores). Embora não seja um número significativo de professores nessas etapas quando comparadas as demais, convém considerar que existem profissionais que lecionam com este nível de formação.

É possível observar que nas outras etapas e modalidades também existem professores sem formação em nível superior com licenciatura, conforme determina a LDB. Como no ensino fundamental anos finais, do montante de 10.967 temporários, chega a 2,8% (301 professores) e no caso dos 22.266 efetivos, é 0,1% (18 professores). Já em relação aos que atuam no ensino médio, dos 11.442 temporários, chega a 3,3% (374 professores), e dos 21.169 efetivos, chega a 0,1% (20 professores).

Oliveira e Vieira (2010) identificaram que a maioria dos professores possuíam formação com nível de escolaridade superior ao nível exigido nas etapas analisadas, como é o caso dos que possuem pós-graduação, por exemplo. Porém, as autoras também encontraram profissionais que lecionavam sem a formação adequada, o que vai contra a legislação educacional nacional.

No entanto, neste estudo é necessário considerar que, conforme o edital do PSS, é permitida a contratação de temporários sem terem a formação completa em nível superior, ou então, sem licenciatura, o que varia conforme a função, a disciplina e a área de atuação que os candidatos se inscrevem. O que pode justificar o montante de temporários nessa situação, embora também existam efetivos, mas em quantidade menor.

O atual Plano Nacional de Educação (PNE), promulgado com a Lei nº. 13.005/2014, que destaca entre as diretrizes a “valorização

dos (as) profissionais da educação" (BRASIL, 2014), apresenta metas referentes à *formação dos professores*. Com vigência até 2024, na meta 15 é sinalizado que, dentro de um ano de vigência do PNE, deve ser garantido que todos os docentes da educação básica possuam formação em nível superior em curso de licenciatura, na área de atuação. Já na meta 16, formar até o último ano de vigência do PNE, em nível de pós-graduação, 50% dos profissionais da educação básica, e garantir a todos formação continuada na área de atuação.

É perceptível que a *formação docente da rede* de ensino do Paraná ainda é um desafio, pois não são todos os profissionais que possuem licenciatura. Além disso, é importante haver um incentivo e investimento quanto a formação em nível de pós-graduação, e na formação continuada. Ademais, há que se considerar que os efetivos possuem o benefício da licença remunerada para investirem em estudos. Outro elemento de destaque é o nível de formação dos efetivos, que impacta na progressão da carreira, isto é, na remuneração dos mesmos (PARANÁ, 2013).

Já para os temporários, que além de não terem o direito a licença remunerada, a formação interfere na classificação em processos de candidatura, assim como na remuneração, porém, é equivalente ao valor inicial da carreira dos efetivos (PARANÁ, 2020). Assim, não existe uma equiparação salarial entre os vínculos, pois, embora possa ter profissionais com a mesma formação, o máximo que o temporário irá receber é o valor que o efetivo ganha em início de carreira.

Outra discussão que pode ser pautada é sobre a meta 17 do PNE, que busca a equiparação do rendimento médio dos professores, ao rendimento dos demais profissionais que possuam o mesmo nível de formação. Embora não sejam apresentados neste artigo mais detalhes sobre a remuneração (valores) dos professores, convém considerar que essa equiparação pode não acontecer entre os próprios profissionais da categoria do magistério, e conforme apresentado neste artigo, dentro da mesma rede de ensino.



Na tabela 4 são identificados os locais de atuação docente, portanto, ao ter como referência a capital e os demais municípios, os dados mostram que não existe uma diferença significativa entre os vínculos. Enquanto o montante de efetivos na capital (Curitiba) é de 6,2%, a concentração de temporários é de 4,4%, já nas demais cidades, os efetivos chegam a 93,8%, e os temporários 95,6%.

É possível observar que com relação a área de localidade, a maior concentração de professores é na área urbana. Porém, existe uma diferença significativa, quando cotejados os dados entre os vínculos, tendo um maior número de efetivos nesse local. O montante nesse vínculo chega a 91,3% na área urbana (27.971 professores), enquanto os temporários a 81,8% (16.178 professores). Na área rural o percentual de efetivos é 8,7% (2.658 professores) e de temporários 18,2% (3.600 professores).

No estado existe um total de 399 municípios, e a área rural compreende parte de 186 deles. Convém ressaltar que na área rural, existem municípios que não possuem professores efetivos. É o caso de Abatia (7 professores), Itaipulândia (8 professores), Santa Amélia (9 professores), Morretes (11 professores), Palmas (32 professores), Paranaguá (36 professores), Tamarana (36 professores).

Diante desses dados, é importante considerar o fato de que as vagas assumidas pelos temporários resultam das opções que sobram das escolhas já realizadas pelos efetivos, assim, assumem turmas em escolas que não escolhem. No momento da inscrição, eles podem escolher entre os 32 Núcleos Regionais de Educação (NRE), e após, selecionar os municípios ou setores de interesse (PARANÁ, 2020).

Uma política de alocação que resulta em uma distribuição desigual de professores, pois existe uma hierarquização entre as escolas, as quais podem apresentar características distintas, e assim, passa a existir as escolas "favoritas". Érnica e Batista (2012) sinalizam que nos locais periféricos e de maior vulnerabilidade social é maior o número de docentes não concursados. Theodoroski (2020) que analisou a alocação dos professores conforme o vínculo empregatício, identificou um maior número de temporários em regiões que possuem a maior concentração de pessoas com uma ocupação, tipo de atividade profissional, e formação inferior as demais áreas do município de Curitiba. Enquanto o contrário acontece com a concentração de efetivos, o que também caracteriza uma alocação desigual na capital do estado.

Outro ponto de destaque da autora, é o fato de que essa política de alocação pode resultar no deslocamento dos temporários em um maior número de escolas, quando comparados aos efetivos. Eles são chamados para assumirem as aulas em unidades que possuem vagas disponíveis no momento da contratação, os quais se deslocam entre as escolas para fecharem a carga horária que foi estabelecida. Já os efetivos podem optar por fechar a carga horária em um menor número de escolas, tendo editais específicos para o processo de escolha.

Tabela 4 - Atuação dos professores temporários e efetivos da rede estadual de educação básica do Paraná, 2019

Atuação	Concurado/Efetivo/ Estável		Contrato temporário		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Total de docentes *</b>	<b>60.576</b>	<b>100,0</b>	<b>40.586</b>	<b>100,0</b>	<b>101.162</b>	<b>100,0</b>
<b>Município</b>						
Capital	3.785	6,2	1.780	4,4	5.565	5,5
Demais	56.791	93,8	38.806	95,6	95.597	94,5
<b>Total de docentes *</b>	<b>30.629</b>	<b>100,0</b>	<b>19.778</b>	<b>100,0</b>	<b>50.407</b>	<b>100,0</b>
<b>Área de localização</b>						
Urbana	27.971	91,3	16.178	81,8	44.149	87,6
Rural	2.658	8,7	3.600	18,2	6.258	12,4

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados do Laboratório de Dados Educacionais, 2019

(\*) Nota: Um(a) professor(a) pode ser contado(a) mais de uma vez, se atuar com tipos de contratos, etapas, modalidades, disciplinas e escolas diferentes.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados disponibilizados pelo Laboratório de Dados Educacionais de 2019 revelam algumas características dos docentes da rede estadual do Paraná. Entre os resultados, é possível identificar que existe um número significativo de professores admitidos por meio de contrato temporário (38,3%), embora o maior percentual seja de efetivos (61,2%).

Quando cotejadas as variáveis entre os professores efetivos e temporários, é notável que predomina na rede profissionais do sexo feminino (acima de 70% nos dois vínculos), sendo a maioria da cor/raça branca, (84% efetivos e 76,5% temporários).

É perceptível que os efetivos são ligeiramente mais bem formados, tendo os maiores percentuais quando se destaca o nível de especialização, mestrado e doutorado (efetivos 98,2% e temporários 88,4%). No entanto, o maior percentual nos dois vínculos é no nível de especialização (efetivos 88,1% e temporários 83,5%).

Porém, os dados também mostram que existem profissionais que atuam sem uma formação adequada, o que vai contra a formação mínima exigida na Lei de Diretrizes e Bases de 1996 (LDB), com maior destaque entre os temporários. Como os que atuam no ensino fundamental anos finais, (2,8%) e no ensino médio (3,3%), enquanto que, do montante de efetivos, o percentual é inferior (0,1% em cada etapa).

Entre as etapas, é maior a concentração de efetivos nas turmas dos anos finais do ensino fundamental (67%) e do ensino médio (64,9%), enquanto nas demais tem um maior número de temporários (creche 100%, pré-escola 98,2%, ensino fundamental anos iniciais 87,4%, turmas multiseriadas e multietapas 97,5%), embora exista um número menor de profissionais nestas. Já nas modalidades, existe uma maior concentração de efetivos na EJA (60,2%), e o maior número de temporários é encontrado na educação profissional (67,6%).

Com relação ao local de atuação, não foi identificada uma diferença significativa entre capital e demais municípios (4,4% temporários na Capital e 95,6% nos demais, e 6,2% de efetivos na Capital e 93,8% nos demais municípios). No entanto, na área rural existe mais temporários (18,2%, sendo 3.600 professores) do que efetivos (8,7%, sendo 2.658 professores), tendo inclusive, locais rurais sem efetivos para atenderem os estudantes, o que resulta numa alocação desigual na rede.

Diante do resultado dos dados, e a partir dos demais estudos apresentados, das leis e normatizações, é possível sinalizar que, embora sejam destacados aspectos na legislação educacional nacional sobre a valorização docente, há políticas locais que geram hierarquizações entre os vínculos. É o caso da contratação de temporários, que não garante os mesmos direitos, quando

comparados aos efetivos. Profissionais que são, inclusive, contratados sem possuírem uma formação adequada, o que vai contra a legislação nacional. Outro ponto de destaque é a política de alocação, pois é perceptível que existe uma hierarquização entre as escolas, e o fato de os temporários não terem o direito de escolhe-las, pode gerar desigualdades educacionais.

A partir desse estudo, abre-se espaço para outras análises, podendo ser exploradas variáveis que apresentam mais informações sobre os docentes, e utilizadas, inclusive, outras bases de dados, como o Censo Escolar, a Rais. Torna-se importante analisar a formação na área de atuação, tendo como referência a disciplina em que atuam, também os tipos de instituições onde os profissionais se formam. Além disso, identificar variáveis que podem melhor esclarecer sobre o processo de alocação desigual da rede. Dados que podem ser também analisados em outras redes de ensino, com o propósito de melhor conhecer os profissionais da educação básica do país.

## REFERÊNCIAS

ALVES, T.; PINTO, J. M. de R. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de pesquisa**, v. 41, n. 143, maio/ago. 2011.

APP-SINDICATO. **Tese da Direção Estadual para o 13º Congresso Estadual da APP-Sindicato**: Eu tô na luta, sempre! A educação resiste! Curitiba, 2019.

APP-SINDICATO. **Justiça mantém prova para PSS mesmo no auge da pandemia**. Disponível em: <https://appsindicato.org.br/justica-mantem-prova-para-pss-mesmo-no-auge-da-pandemia/>. Acesso em: 07 fev. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 15 fev. 2021.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 23 dez. 1996a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm). Acesso em: 06 mar. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 26 jun. 2014. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/L13005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/L13005.htm). Acesso em: 06 mar. 2021.

ÉRNICA, M.; BATISTA, A. A. G. A escola, a metrópole e a vizinhança vulnerável. **Cadernos de Pesquisa**, v. 42, n. 146, p. 640-666, maio/ago. 2012.

GATTI, B.; BARRETO, E. S. **Professores do Brasil**: impasses e desafios. Brasília: UNESCO, 2009.

GOMES, T. A. M. de M. **Contratação de professores temporários nas redes estaduais de ensino no Brasil**: implicações para a categoria docente. Dissertação

(Mestrado em Educação) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

IBGEEDUCA. **Conheça o Brasil-População**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 05 fev. 2021.

LABORATÓRIO DE DADOS EDUCACIONAIS. **Plataforma de Dados Educacionais**. Disponível em: <http://dadoseducacionais.c3sl.ufpr.br/#/>. Acesso em: 12 fev. 2021.

OLIVEIRA, D. A.; VIEIRA, L. M. F. **Trabalho docente na educação básica no Brasil**: Sinopse do *survey* nacional. Belo Horizonte, GESTRADO/FAE/UFMF, 2010.

PARANÁ. **Edital nº 176/2013 - GS/SEED** – Edital para Concurso Público para o cargo de professor do Quadro Próprio do Magistério. Disponível em: <http://www.educacao.pr.gov.br/arquivos/File/editais/edital1762013gsseed.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2021.

PARANÁ. **Edital nº 47/2020 - GS/SEED**. Estabelece instruções destinadas à realização de Processo Seletivo Simplificado. Disponível em: [http://www.educacao.pr.gov.br/sites/default/arquivos\\_restritos/files/documento/2020-12/edital\\_472020\\_gsseed\\_pss\\_prof\\_14122020.pdf](http://www.educacao.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2020-12/edital_472020_gsseed_pss_prof_14122020.pdf). Acesso em: 10 fev. 2021.

PARANÁ. Lei Complementar 155 de 08 de maio de 2013. Dá nova redação ao caput do art. 31 da Lei Complementar nº 103, de 15 de março de 2004, conforme especifica e adota outras providências. **Legislação do Estado do Paraná**, Curitiba, PR, 08 de mai. 2013. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?acao=exibir&codAto=96705&codItemAto=642241#642241>. Acesso em: 15 fev. 2021.

PARANÁ. Lei Complementar nº 179 de 21 de outubro de 2014. Alteração da Lei Complementar nº 108, de 18 de maio de 2005, que dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos órgãos da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo. **Legislação do Estado do Paraná**, Curitiba, PR, 21 de out. 2014. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?acao=exibir&codAto=131330&codItemAto=801893#801893>. Acesso em: 15 fev. 2021.

THEODOROSKI, E. F. **Condições de trabalho e alocação de docentes da educação básica**: uma análise dos professores temporários no município de Curitiba. 145 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2020.

Submetido em 17/03/2021

Aceito em 12/06/2021

Publicado em 26/08/2021

