

PROPOSTA POLÍTICA: VALORIZAÇÃO DO PROFESSOR COM SALÁRIO COMPATÍVEL À SUA FORMAÇÃO E TEMPO DE SERVIÇO

Objetivo:

Estabelecer uma política de valorização dos professores da rede pública de ensino, assegurando a adequação salarial conforme o nível de formação e especialização, promovendo a melhoria da educação através do reconhecimento financeiro justo e da qualificação profissional.

1. Contexto e Justificativa:

A educação de qualidade começa com a valorização dos seus profissionais. No Brasil, a defasagem salarial entre os professores e outros profissionais com o mesmo nível de qualificação é uma realidade preocupante. Isso desestimula a formação contínua e o ingresso de novos talentos na área da educação, o que compromete o futuro de toda uma geração de estudantes.

Além disso, professores com maior qualificação — como pós-graduação, mestrado e doutorado — desempenham um papel crucial na elevação da qualidade do ensino e no desenvolvimento de metodologias pedagógicas mais eficazes. No entanto, muitas vezes, essa formação adicional não é refletida em sua remuneração.

Essa proposta política visa corrigir essa distorção, estabelecendo uma política salarial que reconheça e valorize a formação e a experiência dos professores, incentivando a qualificação contínua e atraindo profissionais mais preparados para a sala de aula.

2. Critérios para Salário Compatível com a Formação:

A proposta prevê a adoção de uma estrutura de remuneração escalonada, que leve em consideração os seguintes fatores:

- **Formação Acadêmica:** Professores serão remunerados de acordo com seu nível de escolaridade. Isso inclui a diferenciação salarial entre aqueles que possuem apenas a licenciatura e aqueles que investiram em pós-graduação, mestrado ou

doutorado. A tabela salarial será ajustada conforme a progressão nos níveis educacionais, valorizando a especialização acadêmica.

- - **Licenciatura:** Base salarial de entrada;
 - **Pós-Graduação Lato Sensu:** Adicional de [X]% sobre o salário base;
 - **Mestrado:** Adicional de [Y]% sobre o salário base;
 - **Doutorado:** Adicional de [Z]% sobre o salário base.

- **Tempo de Serviço e Experiência:** O tempo de serviço será outro critério para progressão salarial, com aumentos proporcionais a cada [X] anos de atuação no magistério. Isso garantirá que os professores com mais experiência sejam adequadamente recompensados pela sua contribuição ao longo dos anos.

- **Capacitação Contínua:** Incentivar a capacitação contínua, oferecendo bolsas de estudos e parcerias com universidades para que os professores possam aprimorar sua prática pedagógica, com impacto direto na qualidade da educação.

3. Benefícios Complementares:

Além de um salário compatível com a formação, a proposta contempla os seguintes benefícios para garantir a permanência dos professores na rede pública e sua satisfação profissional:

- **Plano de Carreira:** Implementar ou aperfeiçoar planos de carreira que ofereçam promoções não apenas com base no tempo de serviço, mas também na obtenção de novos títulos acadêmicos e no impacto do desempenho em sala de aula. Isso promoverá a busca contínua por capacitação e inovação na prática pedagógica.

- **Adicional de Localidade:** Professores que atuam em áreas rurais ou de difícil acesso devem receber um adicional por localidade, valorizando o esforço de se deslocar para locais mais distantes e garantindo que todas as escolas, independentemente de sua localização, tenham profissionais qualificados.

- **Bônus por Desempenho:** Criação de bônus anuais baseados no desempenho escolar e na melhoria dos índices educacionais, que recompensarão escolas e professores que obtiverem avanços significativos nas metas estabelecidas pelo governo local ou federal.
-

4. Financiamento e Sustentabilidade:

A política de adequação salarial será implementada de forma gradual, garantindo a viabilidade financeira e respeitando os limites orçamentários. Os recursos necessários poderão ser obtidos por meio de:

- **Parcerias Federais e Estaduais:** Buscar convênios e repasses de fundos da educação, como o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (FUNDEB), assegurando a priorização da valorização dos professores dentro do orçamento público.
 - **Revisão e Repriorização de Gastos:** Revisar os gastos da administração municipal ou estadual, priorizando a educação como eixo central do desenvolvimento social e econômico.
 - **Incentivos à Capacitação por Instituições Privadas:** Promover parcerias público-privadas, incentivando empresas a financiar capacitações e formações, com contrapartidas como deduções fiscais, criando um ciclo virtuoso de investimento na educação.
-

5. Impacto Esperado:

- **Atração de Talentos:** Ao oferecer salários compatíveis com a formação, mais profissionais altamente qualificados serão atraídos para a carreira docente, melhorando a qualidade do ensino desde a educação básica.
- **Redução da Evasão de Professores:** Com salários justos e planos de carreira atrativos, a evasão de professores para o setor privado ou outras áreas profissionais será reduzida, garantindo maior estabilidade nas escolas públicas.

- **Qualidade Educacional Elevada:** Professores mais qualificados e motivados resultam em alunos mais bem preparados, promovendo uma educação pública de maior qualidade e gerando um impacto positivo em longo prazo para o desenvolvimento social e econômico do município ou estado.

Conclusão:

A proposta de adequação salarial conforme a formação dos professores é uma medida estratégica para valorizar o profissional de educação e promover a melhoria da qualidade do ensino público. A educação é a base para o progresso de qualquer sociedade, e sua excelência depende diretamente do reconhecimento e da valorização daqueles que estão na linha de frente: os professores.