

## OS PLANOS DE CARREIRA DOCENTE DAS REDES MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO NOS MUNICÍPIOS SOB JURISDIÇÃO DO NÚCLEO REGIONAL DE EDUCAÇÃO DE LARANJEIRAS DO SUL

NATIELI TREVISAN<sup>12</sup>, REGIS CLEMENTE DA COSTA<sup>3</sup>

### 1 Introdução

Esse trabalho apresenta resultados do projeto de pesquisa que teve como objetivo, identificar os Planos de carreira docente das redes municipais de educação de dez municípios sob jurisdição do núcleo Regional de Educação de Laranjeiras do Sul, assim como o cumprimento das garantias legais em relação ao Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério público da educação básica, a fim de subsidiar políticas públicas que contribuam para solucionar desafios sociais no campo educacional na referida região e de processos de formação de professores, de atratividade e permanência na carreira docente e se justifica tendo em vista a ausência de estudos com essa temática nos municípios sob jurisdição do NRE Laranjeiras do Sul.

### 2 Objetivos

Esse projeto de pesquisa teve como objetivo identificar os Planos de carreira docente das redes municipais de educação nos dez municípios sob jurisdição do Núcleo Regional de Educação de Laranjeiras do Sul, assim como o cumprimento das garantias legais em relação ao Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério público da educação básica, a fim de subsidiar políticas públicas que contribuam para solucionar desafios sociais no campo educacional na referida região e de processos de formação de professores, de atratividade e permanência na carreira docente.

### 3 Metodologia

A pesquisa está fundamentada no método materialista histórico e dialético e nas categorias trabalho e emancipação, e utiliza como instrumentos metodológicos a pesquisa exploratória, descritiva e documental através de leituras e interpretações de leis, decretos, resoluções, relatórios dos municípios incluídos na pesquisa ou de sindicatos representativos da

<sup>1</sup> Discente, Pedagogia, Universidade Federal do Fronteira Sul, *campus* Laranjeiras do Sul/PR, contato: [natielit2023@outlook.com](mailto:natielit2023@outlook.com)

<sup>2</sup> Grupo de Pesquisa: GECCA – Grupo de Pesquisa em Educação do Campo, Cooperação e Agroecologia

<sup>3</sup> Doutor em Educação; Universidade Federal do Fronteira Sul, *campus* Laranjeiras do Sul/PR, **Orientador**.

categoria docente.

A pesquisa se embasa nos estudos de Masson (2017) sobre os requisitos essenciais para a atratividade e a permanência na carreira docente; Flach (2017) sobre os planos de carreira e remuneração do magistério em municípios paranaenses; Lima e Masson (2020) que discutem a atratividade no ingresso e permanência na carreira docente em redes municipais de educação.

#### 4 Resultados e Discussão

Os estudos estão amparados e são justificados a partir da prerrogativa legal da Constituição Federal de 1988, na LDB 9394/1996 (Brasil, 1996), na Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008 do Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica (Brasil, 2008) e a Lei nº 13.005/2014 do Plano Nacional de Educação. (Brasil, 2011).

O acesso às leis que regulamentam o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério é essencial para que os profissionais da educação, gestores e a sociedade em geral possam acompanhar a implementação das políticas educacionais e garantir o cumprimento dos direitos estabelecidos.

Foram identificados os Planos de carreira docente das redes municipais de educação de dez municípios sob jurisdição do núcleo Regional de Educação de Laranjeiras do Sul. São eles: Laranjeiras do Sul, Cantagalo, Diamante do Sul, Espigão Alto do Iguaçu, Marquinho, Nova Laranjeiras, Porto Barreiro, Quedas do Iguaçu, Rio Bonito do Iguaçu e Virmond. Dentre os municípios analisados, todos possuem o Plano de Carreira. Em oito municípios o acesso foi considerado fácil, nos outros dois houve dificuldade, sendo necessário entrar em contato com a Secretaria Municipal de Educação para a disponibilização do documento.

Como parte da análise dos planos de carreira, foi possível identificar algumas categorias importantes, como o caso dos níveis e classes de cada município. Esses níveis e classes refletem a estrutura salarial e de progressão na carreira dos profissionais do magistério. Esses dados são importantes para entender como os municípios organizam a carreira docente e como as oportunidades de progressão e valorização salarial são distribuídas entre os professores.

Quadro 1-  
Classes nos  
Carreira dos

MUNICÍPIO	NÍVEIS	CLASSES
Cantagalo	6	26
Diamante do Sul	4	10
Espigão Alto Iguaçu	3	10
Laranjeiras do Sul	5	15
Marquinho	4	12
Nova Laranjeiras	4	14
Porto Barreiro	3	10
Quedas do Iguaçu	5	15
Rio Bonito do Iguaçu	4	10
Vimond	4	11

Níveis e  
Planos de  
Municípios

Fonte: Organizado pelos autores. (2025).

Observa-se que a quantidade de níveis varia entre 3 e 6 em cada município, o que indica a diversidade nas estruturas de carreira implementadas. A organização dos dados obtidos demonstra que, no que se refere à progressão vertical nas carreiras, em sete dos dez municípios analisados, os planos de carreira contemplam a pós-graduação stricto sensu (mestrado e/ou doutorado) como o grau mais elevado de desenvolvimento profissional. Nos três restantes, consideram como etapa final da progressão a titulação lato sensu, municípios correspondentes à especialização.

No que se refere ao adicional por tempo de serviço, 5 dos municípios recebem um aumento de 5% a cada 5 anos completos de efetivo exercício. Em outros 3 municípios, o acréscimo é de 1% ao ano. Ressalta-se que, nos municípios de Cantagalo e Rio Bonito do Iguaçu, não foram encontradas informações referentes a esses benefícios.

Diante da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), nº 11.738/08 que garantiu 1/3 para hora-atividades. Ao analisar os planos, observa-se que 4 municípios os professores com jornada de 20 horas semanais possuem 4 horas de horas atividades e aqueles com 40 horas contam com 8 horas. Em outros 5 municípios pesquisados verifica-se uma carga horária maior para horas atividades sendo de 6 horas para docentes com a jornada de 20 horas semanais e de 12 horas para 40 horas semanais. No município de Nova Laranjeiras não foram encontradas informações sobre a hora-atividade.

A cada dois anos de efetivo exercício, o profissional da educação pode avançar de uma classe para outra, desde que cumpridos os critérios estabelecidos no plano. Esse mecanismo tem

como objetivo valorizar o tempo de serviço e incentivar a permanência e o desenvolvimento contínuo dos profissionais na carreira docente, promovendo uma progressão gradual e estruturada. Nos municípios de Laranjeiras do Sul e Nova Laranjeiras a cada dois anos o avanço de classe corresponde a um acréscimo de 2% sobre o vencimento-base. Já nos municípios de Marquinhos e Porto Barreiro esse percentual é de 5%, enquanto em Quedas do Iguaçu é de 3% e Virmond 2,5%. Nos outros municípios consultados, não foi possível localizar informações sobre o percentual aplicado.

Conforme destacado nos estudos de Masson (2017) há requisitos considerados fundamentais para que de fato, os planos de carreira promovam o interesse pela profissão docente e a permanência dos professores nessa profissão. Nesse sentido, destaca-se

a importância da remuneração e da ascensão na carreira profissional, a partir da formação, desde o ingresso; da passagem de um nível para outro da carreira sem exigência de um tempo prolongado; da remuneração, ao final da carreira, significativamente maior do que o vencimento inicial; da consideração das condições de vida local na definição da remuneração, a fim de que o rendimento do professor seja compatível com o custo de vida; da perspectiva de se chegar ao final da carreira para o coletivo dos professores e não apenas para uma minoria. (Masson, 2017, p. 861).

Com base nesses apontamentos e na pesquisa desenvolvida nos municípios sob jurisdição do NRE de Laranjeiras do Sul, observamos a necessidade da compreensão em relação à garantia do Plano de Carreira, como fator de atratividade e permanência dos professores na educação pública.

## 5 Conclusão

Os resultados dessa pesquisa apontam para a existência de planos de carreira docente em todos os municípios pesquisados, revelando uma diversidade nas tabelas de remuneração, critérios de promoção, progressão funcional e mecanismos de valorização profissional. Verificou-se que, na maioria dos municípios, os direitos e garantias previstos na legislação estão sendo respeitados, como promoções baseadas em tempo de serviço e formação continuada.

Com a finalização da etapa de organização e análise dos dados, a pesquisa apresenta uma visão ampla das políticas de carreira em vigor nas redes municipais analisadas, fortalecendo o debate sobre o trabalho docente, a valorização do magistério e indicando possibilidades de aprimoramento nas políticas públicas direcionadas à educação básica.

Importante destacar que o avanço nas condições da carreira, nas promoções e progressões estão diretamente relacionados com a consciência sobre o direito desses

profissionais da educação e com mobilização em torno aos avanços na valorização docente.

### Referências Bibliográficas

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado). Acesso em 10 mar. 2025

BRASIL. **Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm). Acesso em: 10 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 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, 2008. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11738.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11738.htm). Acesso em: 02 dez. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 2014. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2014/lei-13005-25-junho-2014-778970-publicacaooriginal-144468-pl.html>. Acesso em 10 nov. 2024.

FLACH, S. de F. Planos de carreira e remuneração do magistério em municípios paranaenses: dados sobre existência, atualização e transparência. **Revista Cocar**, [S. l.], v. 11, n. 22, p. 154–176, 2018. Disponível em: <https://periodicos.uepa.br/index.php/cocar/article/view/1602>. Acesso em: 13 dez. 2024.

LIMA, M. F., MASSON, G. (2020). Atratividade no ingresso e permanência na carreira docente em redes municipais de educação. **Educação**, 45(1), e78/ 1–24. <https://doi.org/10.5902/1984644438298>. Acesso em: 22 jan. 2025

MASSON, G. Requisitos essenciais para a atratividade e a permanência na carreira docente. **Educ. Soc. [online]**. In press. Maio 25, 2017. ISSN 0101-7330. <http://dx.doi.org/10.1590/es0101-73302017169078>. Acesso em: 27 out. 2024.

**Palavras-chave:** Piso salarial; plano de carreira docente; políticas educacionais; valorização docente.

Nº de Registro no sistema Prisma: PES 2024-0175

### Financiamento

