

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

Natieli Trevisan¹
Regis Clemente da Costa²

INTRODUÇÃO

Esse trabalho apresenta resultados parciais do projeto de pesquisa em andamento que tem 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.

O projeto se insere nos objetivos do Edital nº 153/GR/UFFS/2024 de Iniciação Científica e em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (ITI), e conta com o apoio da Fundação Araucária de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Estado do Paraná e se justifica tendo em vista a ausência de estudos com essa temática nos municípios sob jurisdição do NRE Laranjeiras do Sul, bem nas garantias legais sobre esse tema.

1 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 categoria docente.

2 REFERENCIAL TEÓRICO E/OU DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

Com base na concepção marxiana, entende-se que a valorização docente se insere no conjunto dos elementos necessários à emancipação política, pois, relaciona-se à conquista de direitos. No entanto, no sistema capitalista, essa emancipação é parcial, mas são fundamentais para a melhoria das condições de vida do trabalhador. Nesse sentido, a luta por direitos é fundamental para a emancipação política, sem perder de vista a luta pela emancipação humana. (Masson, 2017).

A pesquisa se embasa também nos estudos Flach (2018) 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.

Os estudos em torno aos Planos de Carreira docente estão amparados e são justificados a partir da prerrogativa legal da Constituição Federal de 1988, no artigo

1 Acadêmica do Curso de Pedagogia – 3 Fase. UFFS. natielitrevisan@gmail.com

2 Doutor em Educação pela Universidade Estadual de Ponta Grossa, PR. Orientador(a). Prof. Dos cursos de Licenciatura em Educação do Campo, Licenciatura em Ciências Sociais e Pedagogia da Universidade Federal da Fronteira Sul, Campus Laranjeiras do Sul, PR. regis.clemente@uffs.edu.br

206, no inciso V, “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 pública” (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006) (BRASIL, 2006); na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBN), de 1996, no artigo 67); na Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008 e o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para professores com nível médio, que garantiu jornada de 40 horas semanais e 1/3 para a hora-atividade. (BRASIL, 2008); e no Plano Nacional de Educação, PNE, Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, que determinou aos estados e municípios a implementação dos planos de carreira ou a sua revisão até o ano de 2016.

O desenvolvimento desta pesquisa, ainda em curso, consistiu na realização de uma revisão de literatura, com a busca em bases e repositórios acadêmicos, tais como o Google Acadêmico, a plataforma SciELO, o Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES e o Repositório Institucional da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS). As buscas foram realizadas a partir de palavras-chave como “plano de carreira do magistério na região de Laranjeiras do Sul”, “cargos e carreira” e “cargos e salários na educação”.

Na sequência, foi feito o levantamento e análise dos planos de carreira dos profissionais do magistério dos municípios que fazem parte desta pesquisa. Foram realizadas buscas nos portais oficiais das prefeituras municipais, das Câmaras de vereadores e Diários Oficiais dos Municípios envolvidos na pesquisa. Nos casos em que os documentos não estavam disponíveis online ou eram de difícil localização, foi feito o contato direto com as Secretarias Municipais de Educação, utilizando e-mails institucionais, ligações telefônicas e mensagem via WhatsApp. Para acessar os planos de carreira dos dez municípios envolvidos no projeto, foi necessário também recorrer a contatos com Sindicatos de Servidores.

Ao longo desse processo, após a coleta de dados foi organizada uma tabela comparativa, com a finalidade de sistematizar as informações por município. Nessa estrutura, foram incluídos elementos como o nível de acessibilidade aos documentos (se houve facilidade ou dificuldade para obtê-los) e os níveis e classes em cada plano.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Conforme já apontado, as garantias legais referentes aos planos de carreira docente estão previstas na Constituição Federal de 1988, na LDB 9394/1996, na Lei do Piso Salarial Profissional Nacional e no Plano Nacional de Educação. Soma-se a isso, a garantia da transparência na administração pública está prevista na Lei nº 12.527/2011, especialmente em seu Art. 5º, que estabelece: “É dever do Estado garantir o direito de acesso à informação, que será franqueada, mediante procedimentos objetivos e ágeis, de forma transparente, clara e em linguagem de fácil compreensão.” Este artigo da lei destaca que o direito ao acesso à informação é um direito fundamental do cidadão e uma obrigação do poder público.

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.

Diante disso, foi elaborada uma tabela comparativa com o objetivo de facilitar a compreensão sobre a facilidade ou dificuldade de acesso aos planos de carreira nos diferentes municípios analisados.

Quadro 1 – Fontes de acesso e dificuldade ou facilidade de acesso ao plano de carreira e remuneração do magistério

MUNICÍPIO	LEI PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO	FONTE	DIFICULDADE OU FACILIDADE DE ACESSO
Cantagalo	Lei nº 526/2004	Leis Municipais	Fácil acesso
Diamante do Sul	Lei nº 741/2013	Prefeitura Municipal	Fácil acesso
Espigão Alto Iguaçu	Lei nº 463/2010 Lei nº 888/2022	Secretária de Educação	Fácil acesso
Laranjeiras do Sul	Lei nº 056/2017 Lei nº 002/2024	Prefeitura Municipal	Fácil acesso
Marquinho	Lei nº 150/2004	Prefeitura Municipal	Fácil acesso
Nova Laranjeiras	Lei nº 956/2013	Leis Municipais	Fácil acesso
Porto Barreiro	Lei nº 548/2018	Secretaria Municipal de Educação	Difícil acesso
Quedas do Iguaçu	Lei nº 631/2009	Secretaria Municipal de Educação	Difícil acesso
Rio Bonito do Iguaçu	Lei nº 1418/2022	Prefeitura Municipal	Fácil acesso
Virmond	Lei nº 470/2020	Prefeitura Municipal	Fácil acesso

Fonte: Organizado pelos autores

A tabela demonstra que todos os municípios pesquisados dispõem de Plano de Carreira e Remuneração e ainda, que, a maioria têm fácil acesso à lei. Importante destacar que nos municípios classificados como de difícil acesso, após os contatos com as Secretarias de Educação foi possível o acesso a toda a documentação necessária para a pesquisa.

Como parte da análise dos planos de carreira em questão, foi possível identificar algumas categorias importantes, como o caso dos níveis e classes de carreira 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 2- Níveis e Classes nos Planos de Carreira dos Municípios

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
Virmond	4	11

Fonte: Organizado pelos autores

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 municípios restantes, consideram como etapa final da progressão a titulação *lato sensu*, correspondente à especialização.

Outros estudos e análises estão em curso e em breve teremos mais dados sistematizados cumprindo o objetivo geral da pesquisa.

CONCLUSÃO

Os resultados parciais da pesquisa apontam para a existência de planos de carreira docente em todos os municípios pesquisados, assim como diferentes tabelas de remuneração, de promoção, de progressão e conseqüentemente, de valorização das/dos docentes das redes municipais incluídas na pesquisa. Observa-se que o direito e as garantias legais estão sendo cumpridas, o que reforça os elementos da emancipação política e da conquista e garantia de direitos.

A sequência dos estudos e análises dos respectivos planos possibilitarão a identificação de informações a respeito de aspectos específicos como o tempo exigido para progressão de alguns municípios.

A pesquisa encontra-se na fase final de organização e análise dos dados.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em:

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/l9394.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/l11738.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.

CANTAGALO. Lei nº 526/2004. **Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Cantagalo (PR)**. Câmara Municipal de Cantagalo:

Cantagalo, 2004.

DIAMANTE DO SUL. Lei nº 741/2013. **Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Diamante do Sul (PR)**. Prefeitura Municipal de Diamante do Sul: Diamante do Sul, 2013.

ESPIGÃO ALTO DO IGUAÇU. Lei nº 463/2010. **Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Espigão Alto do Iguaçu (PR)**. Prefeitura Municipal de Espigão Alto do Iguaçu: Espigão Alto do Iguaçu, 2010.

FLACH, S. de F. Planos de carreira e remuneração do magistério em municípios paranaenses: dados sobre existência, atualização e transparência. **Revista Cocar**, Belém, [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.

LARANJEIRAS DO SUL. Lei nº 002/2024. **Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Laranjeiras do Sul (PR)**. Câmara Municipal de Laranjeiras do Sul: Laranjeiras do Sul, 2024.

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

MARQUINHO. Lei nº 150/2004. **Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Marquinho (PR)**. Prefeitura Municipal de Marquinho: Marquinho, 2004.

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

NOVA LARANJEIRAS. Lei nº 956/2013. **Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Nova Laranjeiras (PR)**. Prefeitura Municipal de Nova Laranjeiras: Nova Laranjeiras, 2013.

PORTO BARREIRO. Lei nº 548/2018. **Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Porto Barreiro (PR)**. Prefeitura Municipal de Porto Barreiro: Porto Barreiro, 2018.

QUEDAS DO IGUAÇU. Lei nº 631/2009. **Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Quedas do Iguaçu (PR)**. Prefeitura Municipal de Quedas do Iguaçu: Quedas do Iguaçu, 2009.

RIO BONITO DO IGUAÇU. Lei nº 1.418/2022. **Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Rio Bonito do Iguaçu (PR)**. Prefeitura Municipal de Rio Bonito do Iguaçu: Rio Bonito do Iguaçu, 2022.

VIRMOND. Lei nº 470/2020. **Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Virmond (PR)**. Câmara Municipal de Virmond:

Virmond, 2020.