



Educação

ISSN: 0101-9031

ISSN: 1984-6444

revistaeducacaoufsm@gmail.com

Universidade Federal de Santa Maria

Brasil

Lima, Michelle Fernandes; Masson, Gisele
Atratividade no ingresso e permanência na carreira docente em redes municipais de educação [1]
Educação, vol. 45, 2020, Enero-Diciembre, pp. 1-24
Universidade Federal de Santa Maria
Santa Maria, Brasil

DOI: <https://doi.org/10.5902/1984644438298>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117162553080>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

Atratividade no ingresso e permanência na carreira docente em redes municipais de educação¹

Attractiveness to entering and staying in teaching carrier in municipal education networks

Michelle Fernandes Lima

Professora doutora na Universidade Estadual do Centro Oeste, Campus Iriti. Iriti, Paraná, Brasil.
mfernandeslima@yahoo.com.br - <http://orcid.org/0000-0003-0896-4747>

Gisele Masson

Professora doutora na Universidade Estadual de Ponta Grossa. Ponta Grossa, Paraná, Brasil.
gimasson@uol.com.br - <https://orcid.org/0000-0002-9799-5950>

Recebido em 26 de maio de 2019

Aprovado em 04 de fevereiro de 2019

Publicado em 10 de agosto de 2020

RESUMO

Este artigo é parte integrante de pesquisa de pós-doutoramento realizada no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual de Ponta Grossa e vinculada ao Grupo de Pesquisa Estado, Políticas e Gestão da Educação (UNICENTRO/PR) e ao Grupo Capital, Trabalho, Estado e Educação: Políticas Educacionais e Formação de Professores (UEPG/PR). A referida pesquisa teve como objetivo central analisar dados sobre os Planos de Carreira dos docentes das 35 redes municipais de educação das mesorregiões Sudeste e Centro-Oriental do Paraná, para verificar a atratividade no ingresso e permanência na carreira docente. Planos de carreira e tabelas salariais atualizadas foram utilizados como fontes de estudo. Pelos dados levantados, este texto observa que a valorização do professor, de acordo com a titulação desde o início da carreira, não ocorre na quase totalidade das redes, e diversos desafios ainda precisam ser superados para a garantia da valorização docente.

Palavras-chave: Carreira docente; Planos de carreira dos professores; Atratividade.

ABSTRACT

This issue integrates a post-doctoral research carried out in the Graduation Program in Education of the State University of Ponta Grossa and linked to the Research Group State, Policies and Education Management (UNICENTRO/PR). The research mentioned had as central aim at analyzing data on the Career Plans of 35 municipal education networks of Southwest and central-oriental mesoregions of Paraná in order to verify attractiveness to entering and staying in teaching carrier. Career plans and up-to-date wage tables were used as study sources. According to data surveyed, this

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

text observes that teaching appreciation, according to their degree since starting the career does not occur in almost all the networks, and several challenges still need to be overcome to ensure teaching appreciation.

Keywords: Teaching career; Teacher Career Plans; attractiveness.

Introdução

O objetivo deste artigo é analisar os planos de carreira dos professores das redes municipais das Regiões Sudeste e Centro-Oriental do Paraná, especificamente a atratividade no ingresso e na permanência dos docentes nos 35² municípios contemplados na pesquisa. A valorização docente é um tema complexo e abrangente, e muitos elementos podem ser investigados, como condições de trabalho, remuneração, e formação inicial e continuada.

A problemática da investigação centrou-se na seguinte questão: os planos de carreira dos professores da Educação Básica das redes municipais das Regiões Sudeste e Centro Oriental do Paraná estão organizados para garantir a atratividade e a permanência na carreira docente?

Deste modo, realizamos levantamento dos planos de carreira dos professores, o que exigiu maior tempo de pesquisa e a contribuição de estudantes e professores dos dois grupos de pesquisa envolvidos na investigação, pois houve dificuldades para acessar a legislação dos municípios pela não publicação de informações nos sites das instituições. Os dados referentes aos planos foram obtidos nos sites das prefeituras e câmaras municipais, assim como do portal da transparência, dos editais de concursos e de contatos via e-mail e telefone com a seção de recursos humanos das prefeituras.

Como nossa questão central foi verificar se a forma como esses planos estão organizados garantem a atratividade no ingresso e na permanência na carreira docente, foi fundamental apontar o que estamos considerando como requisitos essenciais para a atratividade. Partimos do estudo realizado por Masson (2017), que apresentou parâmetros iniciais para a análise a respeito da atratividade nos planos de carreira dos 35 municípios das Regiões Sudeste e Centro-Oriental do Paraná.

Masson (2017), a partir de pesquisa documental, dados estatísticos e amplo estudo sobre a valorização docente, indicou sete requisitos essenciais que podem

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

garantir a atratividade: 1. Remuneração proporcional à formação com equiparação às demais profissões de formação equivalente; 2. Ascensão na carreira de acordo com o tempo de serviço e titulação; 3. Alcance do topo da carreira como uma possibilidade para todos e não restrito à minoria; 4. Progressão horizontal com interstícios não muitos longos; 5. Valorização do professor de acordo com sua titulação desde o início da carreira; 6. Dispersão salarial; 7. Consideração do vencimento em relação ao custo de vida regional.

Estes requisitos nortearam nossa análise sobre a atratividade nos planos de carreira; no entanto, priorizamos os cinco primeiros, pois eles poderiam ser mais bem explorados nos dados coletados acerca dos planos dos 35 municípios. O estudo realizado pretende contribuir com o debate sobre a atratividade dos planos em duas regiões do estado do Paraná (PR). Sendo assim, no primeiro momento, apresentamos dados gerais sobre os planos de carreira dos professores nas regiões investigadas. Na sequência, destacamos as formas de ingresso na carreira e a formação mínima exigida, a jornada de trabalho e sua composição, a estrutura e a movimentação na carreira. Por último, apresentamos dados acerca do vencimento inicial e final dos professores das redes municipais da Região Sudeste e Centro-Oriental do Paraná.

Plano de carreira e vencimento dos professores das redes municipais das regiões Sudeste e Centro-Oriental do Paraná

A Região Sudeste do Paraná é formada por 21 municípios, dividida em quatro microrregiões, e a Região Centro-Oriental é formada por 14 municípios, dividida em três microrregiões, conforme informações apresentadas no quadro a seguir.

Quadro 1 - Municípios das Regiões Sudeste e Centro Oriental do Paraná – 2016

REGIÃO SUDESTE	REGIÃO CENTRO-ORIENTAL
Antônio Olinto; Bituruna; Cruz Machado; Fernandes Pinheiro; General Carneiro; Guamiranga; Imbituva; Ipiranga; Iraty; Ivaí; Mallet; Paula Freitas; Paulo Frontin; Porto Vitória; Prudentópolis; Rebouças; Rio Azul; São João do Triunfo; São Mateus do Sul; Teixeira Soares; União da Vitória.	Arapoti; Carambeí; Castro; Imbaú; Jaguariaíva; Ortigueira; Palmeira; Piraí do Sul; Ponta Grossa; Reserva; Sengés; Telêmaco Borba; Tibagi; Ventania.

Fonte: Elaborado pelas autoras com dados de IPARDES (2016).

educação

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

Com o intuito de apresentar as principais características das duas regiões, a tabela seguinte organiza dados sobre área territorial (2017), população estimada (2016), IDHM (2010) e PIB Per Capita (2014), a partir de consulta à página do IPARDES (2017) e de dados disponíveis no *link* perfil avançado dos municípios.

Tabela 1 - Características das Regiões Sudeste e Centro-Oriental do Paraná - 2017

REGIÃO	ÁREA TERRITORIAL	POPULAÇÃO ESTIMADA	IDHM	PIB PER CAPITA
Sudeste	16.941.469	432.613	0,793	23.131
Centro-Oriental	11.937.564	339.787	0,749	26.541

Fonte: Elaborado pelas autoras (2017).

Observa-se que a mesorregião Sudeste apresenta maior número de municípios, possui maior área territorial e maior IDHM em relação à mesorregião Centro-Oriental; no entanto, esta apresenta maior PIB per capita.

Além dessas informações, buscamos dados sobre os docentes das redes municipais pelo Censo Escolar de 2016 e, de acordo com o tipo de vínculo, observamos que as três redes municipais com maior número de docentes são Ponta Grossa, Castro e União da Vitória. As três menores são Porto Vitória, Antonio Olinto e Paula Freitas. Em relação aos tipos de vínculos, vale destacar que grande parte dos municípios contratam estagiários para a Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental, mas esses dados não estão disponíveis no Censo Escolar. No quadro 2 apresentamos uma síntese acerca das informações disponíveis sobre os planos de carreira das redes municipais de todo o estado do Paraná.

Quadro 2 - Situação dos municípios paranaenses quanto à existência de Planos de Carreira e Remuneração do Magistério – 2017

Situação dos municípios	Nº de municípios
Planos de carreira disponíveis	282
Planos de carreira identificados, mas indisponíveis.	30
Sem informações	87
Total	399

Fonte: Flach (2017), adaptado pelas autoras.

Estes dados revelam que há um número significativo de municípios que não tornam públicas as informações acerca do plano de carreira, especialmente porque

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

em 87 deles não é possível saber se existe ou não o referido plano. A dificuldade de acesso aos dados ocorreu nas duas mesorregiões investigadas.

Como já destacamos, priorizamos o estudo dos planos de carreira dos 35 municípios que fazem parte das Regiões Sudeste e Centro-Oriental do Paraná. Pelo levantamento realizado, o município de Antônio Olinto é o único das duas regiões que não possui Plano de Carreira, somente Estatuto do Magistério, de 1998, que ainda não foi reformulado. Dos 35 municípios, não conseguimos ter acesso ao plano de carreira somente do município de Sengés, da Região Centro-Oriental: tivemos acesso somente à tabela salarial.

A seguir apresentamos dados sobre os planos de carreira para os professores das duas regiões pesquisadas.

Quadro 3 - Leis de Planos de Carreira e Remuneração do Magistério das Mesorregiões Sudeste e Centro-Oriental do Paraná: fontes de acesso aos planos e dificuldade e/ou facilidade de acesso

MUNICÍPIO	LEI PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO	FONTE	DIFÍCULDADE E/OU FACILIDADE DE ACESSO
REGIÃO SUDESTE			
Antônio Olinto	Lei Estatuto do Magistério 484/1998	Contato Recursos Humanos	Difícil
Bituruna	Lei nº 847/2002	Leis Municipais	Fácil
Cruz Machado	Lei nº 723/1999	Leis municipais	Fácil
Fernandes Pinheiro	Lei nº 343/2007	Câmara Municipal	Fácil
General Carneiro	Lei nº 621/2000	Câmara Municipal	Difícil
Guamiranga	Lei nº 202/2003	Leis municipais	Fácil
Imbituva	Lei nº 1550/2014	Prefeitura Municipal	Fácil
Ipiranga	Lei Complementar nº 1/2003 (altera artigos da Lei nº 1266/99) e Lei nº 27/2012	Legislador.com	Difícil
Irati	Lei nº 2473/2006 Lei nº 2806/2008 (Ed. Infantil)	Contato Recursos Humanos	Difícil
Ivaí	Lei nº 914/2009	Prefeitura Municipal	Fácil
Mallet	Lei nº 1236/2015	Prefeitura Municipal	Fácil
Paula Freitas	Lei nº 790/2005	Prefeitura Municipal	Difícil

educação

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

Continuação Quadro 3 - Leis de Planos de Carreira e Remuneração do Magistério das Mesorregiões Sudeste e Centro-Oeste do Paraná: fontes de acesso aos planos e dificuldade e/ou facilidade de acesso

Paulo Frontin	Lei nº 366/2009	Contato Recursos Humanos	Difícil
Porto Vitória	Lei nº 675/2003	Prefeitura Municipal	Difícil
Prudentópolis	Lei nº 1829/2011	Prefeitura Municipal	Fácil
Rebouças	Lei nº 1191/2008	Leis Municipais	Fácil
Rio Azul	Lei nº 756/2014	Contato Secretaria de Educação	Difícil
São João do Triunfo	Lei nº 860/2003	Contato Recursos Humanos	Difícil
São Mateus do Sul	Lei nº 2000/2010	Prefeitura Municipal	Difícil
Teixeira Soares	Lei nº 1709/ 2015.	Contato Secretaria de Educação	Difícil
União da Vitória	Lei nº 3332/2005	Câmara Municipal	Fácil
<hr/>			
REGIÃO CENTRO-ORIENTAL			
Arapoti	Lei nº 703/2003	Câmara Municipal	Difícil
Carambeí	Lei nº 924/2012	Leis Municipais	Fácil
Castro	Lei nº 183/2007	Leis Municipais	Fácil
Imbaú	Lei nº 407/2011	Controle Municipal	Difícil
Jaguariaíva	Lei nº 1589/2004	Câmara Municipal	Difícil
Ortigueira	Lei nº 137/2011	Portal da Transparência/Secretaria de Educação	Fácil
Palmeira	Lei nº 4133/2016	Leis Municipais	Fácil
Piraí do sul	Lei nº 1830/2011	Prefeitura Municipal	Fácil
Ponta Grossa	Lei nº 12269/2015	Leis Municipais	Fácil
Reserva	Lei nº 591/2014	Prefeitura Municipal	Fácil
Sengés	Lei nº 058/2005	Não disponível	Não disponível
Telêmaco Borba	Lei nº 1866/2012	Prefeitura Municipal	Fácil
Tibagi	Lei nº 2574/2015	Diário Oficial	Difícil
Ventania	Lei nº 709/2016	Câmara Municipal	Fácil

Fonte: Sites das prefeituras, Câmara Municipal, Diário Oficial, Leis Municipais, Portal da Transparência, contato via e-mail e telefone com a seção de Recursos Humanos das prefeituras (2017), elaborado pelas autoras.

Para caracterizar a carreira dos professores das redes municipais pesquisadas, elencamos alguns itens que consideramos mais relevantes a partir de leituras e reflexões para o conhecimento geral da estrutura e organização da carreira. São eles: forma de ingresso na carreira e formação mínima exigida; jornada de trabalho e respectiva composição; estrutura e movimentação na carreira (promoções,

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

progressões e interstícios); vencimento inicial e final nas diferentes titulações: nível médio, graduado, pós-graduação (lato e stricto sensu).

Formas de ingresso na carreira e formação mínima exigida

Destacamos que, dos 35 planos analisados, em 6 deles identificamos a possibilidade de outras formas de seleção e contratação pública, por tempo determinado, nos termos da lei e em caráter excepcional, para suprir necessidades de provimento temporário e substituição emergencial de titulares do cargo. Nos demais 29 planos, o concurso é definido como forma de ingresso na carreira docente, contemplando o que a Constituição Federal define, no artigo 37, que o ingresso nos quadros do serviço público deverá ocorrer por meio de concurso público de provas e títulos. A Emenda Constitucional nº 19, de 1998, referendou o ingresso via concurso público, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão, declarado em lei de livre nomeação e exoneração. Ainda sobre a legislação, a Emenda Constitucional nº 53 de 2006, no artigo 1º, assegura a exclusividade do concurso público como forma de ingresso.

Nos planos analisados, observamos regularidades e similaridades, mas destacamos que os contratos temporários estão previstos em seis planos. Isto ocorre, por vezes, porque a administração pública utiliza a “flexibilidade nos procedimentos” (GURGEL; SOUZA JÚNIOR, 2016, p. 33). Deste modo, são realizados processos seletivos simplificados, e esta prática, segundo Gurgel e Souza Júnior (2016), propaga-se por todas as regiões geográficas do país.

Assim, buscamos outras informações acerca dos editais de concurso e processos seletivos dos últimos cinco anos para a contratação de professores, a fim de complementarmos as informações gerais identificadas nos planos.

Observamos que, na mesorregião Centro-Oriental, em três municípios, os processos seletivos são realizados para contratação de professores temporários. Com base nos dados do Censo Escolar de 2016, a Rede Municipal de Educação de Ponta Grossa conta com 1.683 profissionais concursados e 22 temporários e, no edital de processo seletivo, as vagas são destinadas para cadastro reserva. Em Palmeira,

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

segundo o Censo, a Rede Municipal de Educação conta, em seu quadro, com 189 professores concursados e 29 temporários e, em consulta ao edital de 2017, observamos que as vagas são destinadas para cadastro reserva. Em Imbaú há 47 professores concursados e 5 temporários, mas no edital nº 62/2017 de Processo Seletivo consta a oferta de 15 vagas, aumentando 10 em relação ao número de professores descrito no Censo em 2016.

Na Região Sudeste identificamos dois municípios que contratam via processo seletivo simplificado: Porto Vitória e União da Vitória. No caso do primeiro, segundo dados do Censo, não constam professores temporários, o que diverge do edital de 2015. Em União da Vitória, de acordo o Censo (2016), a Rede Municipal tem 26 professores temporários e 42 concursados. Este quadro referente ao ingresso indica a necessidade de luta por concursos públicos, como forma de valorização da carreira docente.

Sobre a **formação mínima exigida para o ingresso**, identificamos que os 14 municípios da Região Centro-Oriental admitem a formação em nível médio, modalidade normal. Já na Região Sudeste, o município de *Ipiranga* exige licenciatura plena em Pedagogia para atuação na Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental. Os municípios de *Ivaí*, *Imbituva* e *São Mateus do Sul* admitem nível superior com licenciatura plena em Pedagogia ou licenciatura plena em outras áreas, acrescida do nível médio, modalidade normal. Sendo assim, em um quadro de 35 planos de carreira, somente 4 municípios exigem nível superior para o ingresso na carreira docente. Diante desta realidade, questionamos as razões da não exigência de profissionais formados em Pedagogia, uma vez que este curso é responsável pela formação de quem irá atuar na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental. Vale destacar que as duas regiões pesquisadas contam com três instituições públicas estaduais de Ensino Superior, a saber: Universidade Estadual do Centro-Oeste (Iraty e Guarapuava); Universidade Estadual de Ponta Grossa e Universidade Estadual do Paraná (União da Vitória). Estas instituições, além de outras instituições privadas, formam, anualmente, um número significativo de profissionais em Pedagogia.

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

Sobre a oferta e demanda de pedagogos no estado do Paraná, no período de 2009 a 2013, Vaz e Masson (2017, p. 1) revelam

que há uma oferta maior de pedagogos em relação ao crescimento da demanda de tais profissionais no mercado de trabalho, ocasionando uma população excedente de professores. A conclusão é de que esta condição contribui para a desvalorização do valor de sua força de trabalho.

As autoras apresentam dados de 37 instituições que ofertam o curso de Pedagogia no estado do Paraná, das 122 existentes, representando uma amostra de 30,32%. No período analisado pelas autoras, foi identificada a formação de, pelo menos, 26.518 novos pedagogos, o que aponta uma oferta maior do que a demanda de pedagogos no Paraná, considerando o período observado, mesmo tendo uma amostra de apenas 30,32% do total de concluintes em Pedagogia (VAZ; MASSON, 2017). Fica evidente que as redes municipais utilizam a prerrogativa legal, descrita no Art. 62 da LDB (BRASIL, MEC, Lei nº 93934/1996), da exigência de nível médio, modalidade normal, como formação mínima para a docência na Educação Infantil e anos iniciais. Outro aspecto identificado na pesquisa refere-se ao nível ou classe que o professor inicia ao tomar posse no concurso. Em alguns casos, não é necessário que o professor cumpra o estágio probatório para iniciar no nível ou classe de acordo com a sua formação; em outros casos, sim, o que implica em perdas salariais significativas para os professores que já possuem formação em nível superior. Em algumas redes municipais, o enquadramento no nível ou classe de acordo com a titulação somente é garantido pela via judicial. Na seção seguinte, apresentamos dados sobre a jornada de trabalho e a sua composição.

Jornada de trabalho e sua respectiva composição

O termo jornada de trabalho compreende, segundo Delgado (2017, p. 111), “o tempo em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado, em um período delimitado”.

Nos planos de carreira das redes dos 35 municípios, identificamos que em 33 deles os professores são contratados para 20 horas, para a Educação Infantil e anos

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

iniciais, com possibilidade de mais 20 horas suplementares. Exceto Ipiranga e Guamiranga, em que os professores devem cumprir uma jornada de trabalho de 25 horas.

Sobre a hora atividade, a Lei nº 11/738, de 2008, define, no artigo 2º, § 4º, que “na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos”. O terço restante da jornada ficaria reservado para outras atividades pedagógicas essenciais para o bom desenvolvimento escolar, como a programação e o preparo das aulas pelos docentes.

Mesmo com essa garantia jurídica, prefeitos e governadores ainda resistem à implementação desse direito. Segundo dados da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (CNTE, 2014), em 2008, os governadores do Estado do Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná e Ceará ajuizaram Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) nº 4.167, em face da Lei Federal nº 11.738/2008, alegando que ela teria invadido a competência estadual e municipal ao dispor sobre o piso, carga horária e, por isso, seria inconstitucional. Em 2011 o Supremo Tribunal Federal finalizou o julgamento da suposta inconstitucionalidade do §4º, Art. 2º, da Lei nº 11.738, e reconheceu a possibilidade de lei federal dispor sobre a jornada dos profissionais da Educação em interação com os alunos. Deste modo, o Supremo julgou a ADIn como improcedente.

Estrutura e movimentação na carreira

Nos planos de carreira docente dos 35 municípios, identificamos uma variedade de termos e significados em relação à estrutura e movimentação da carreira. Neste sentido, com o intuito de uniformizar a caracterização, tomamos como referência o estudo de Abreu (2016), que comprehende a promoção como elevação vertical referente à mudança de classe ou nível, a depender do plano, via titulação. Por progressão entende-se a elevação horizontal, observado interstício para mudança de referência dentro da mesma classe ou nível, ligada, portanto, ao tempo de serviço e à

educação

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

formação continuada e/ou avaliação de desempenho. Nesse caso, os percentuais remuneratórios são menores do que na promoção vertical.

A sistematização dos dados indica que, em relação à promoção vertical, os termos mais utilizados são níveis e classes. Dos 35 municípios, 15 planos consideram como último nível e/ou classe a pós-graduação stricto sensu (mestrado/doutorado), os demais somente a especialização lato sensu. Nos planos dos municípios de Ivaí e Palmeira, para o primeiro nível ou classe, é considerado o nível superior. No município de São Mateus do Sul, para os anos iniciais, somente o nível superior, e para a Educação Infantil é admitido o nível médio.

Em relação à progressão horizontal, observamos a utilização de números e/ou letras para indicar as referências. Já em relação à quantidade de referências para alcançar o último nível e/ou classe, 28 planos contemplam de 01 a 15, e 4 planos de 15 a 30 referências. O que mais chama atenção é o plano de carreira de Ponta Grossa, com 30 referências, com interstício de 2 anos entre elas e, mesmo considerando que é possível a progressão até duas referências³, pondera que a provável aposentadoria acontece após 25 anos de trabalho. Portanto, o professor não terá possibilidade de chegar até a última referência da tabela, pois o plano prevê 60 anos para alcançar o último nível. Todos os planos analisados consideram a avaliação de desempenho para progressão horizontal a partir de critérios diversos, bem como a participação em cursos de qualificação profissional.

Sobre o interstício, os planos contemplam períodos de 2 e 3 anos. Em alguns casos é possível avançar duas referências, como Ponta Grossa, Porto Vitória, General Carneiro, Tibagi, Bituruna e Cruz Machado.

Outro elemento considerado no aspecto movimentação da carreira foi o tempo (anos) para chegar ao último vencimento e/ou referência dentro da tabela salarial. Contando o tempo de 3 anos do estágio probatório, os interstícios e a quantidade de referências previstas, temos os dados sintetizados no quadro 4.

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

Quadro 4 - Tempo (anos) para ascensão máxima a partir das referências e interstícios nos planos de carreira dos professores das redes municipais das Mesorregiões Sudeste e Centro-Oriental do Paraná - 2017

Tempo	De 20 a 30 anos	De 30 a 40 anos	Mais de 40 anos
Quantidade de planos	16 planos	16 planos	2 planos
Municípios	Arapoti, Imbaú, Jaguariaíva, Ventania, Antonio Olinto, Bituruna, General Carneiro, Guamiranga, Ipiranga, Irati, Ivaí, Mallet, Paula Freitas, Prudentópolis, Rio Azul, Tibagi.	Carambeí, Castro, Ortigueira, Palmeira, Piraí do Sul, Reserva, Cruz Machado, Telêmaco Borba, Fernandes Pinheiro, Rebouças, São João do Triunfo, São Mateus do Sul, Teixeira Soares, Imbituva, Porto Vitória, Paulo Frontin.	Ponta Grossa, União da Vitória.

Fonte: Leis referentes aos planos de carreira dos municípios pesquisados, elaborado pelas autoras.

A movimentação na carreira é algo que pode ter variações, pois o professor pode, em um curto espaço tempo, concluir, por exemplo, o curso de pós-graduação, o que possibilita chegar ao último nível ou classe pela titulação, mas mesmo nessa situação terá que cumprir o tempo em cada referência para chegar ao último nível.

Consideramos que a organização da carreira pode contribuir para garantir a permanência na profissão docente. No entanto, a questão salarial é um fator determinante e, por isso, no item seguinte, abordamos comparativamente o vencimento inicial e final dos professores dos municípios das regiões paranaenses que foram objeto de nosso estudo.

Vencimento inicial e final dos professores das redes municipais das mesorregiões Sudeste e Centro-Oriental do Paraná

A questão da atratividade na carreira docente, por se tratar de cargo público, está sujeita a definições políticas, disponibilidade financeira, dentre outras questões. De qualquer modo, o aspecto salarial é fundamental, tanto para a atratividade no ingresso quanto para a permanência na carreira.

Isto pode ser observado no resultado do estudo realizado por Lapo e Bueno (2003), com ex-professores. Os principais motivos para o pedido de exoneração do

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

cargo de professor foram os seguintes: baixa remuneração associada às péssimas condições de trabalho; baixa remuneração e oportunidade de emprego mais rentável; baixa remuneração associada à necessidade de tempo livre para concluir a pós-graduação; baixa remuneração vinculada à falta de perspectiva de crescimento profissional; falta de perspectiva quanto às mudanças na rede de ensino; nascimento de filhos; baixa remuneração mais o desencanto com a profissão; baixa remuneração associada à mudança de cidade; mudança de cidade; falta de condições dignas de trabalho; insatisfação com a estrutura do sistema educacional; problemas de saúde; e trabalhar em negócio próprio.

Normalmente há mais de um motivo para a desistência da profissão, mas, dentre as razões indicadas pelos professores que participaram da pesquisa de Lapo e Bueno (2003), nota-se um peso consideravelmente maior para a baixa remuneração.

A tabela seguinte apresenta os vencimentos médios, inicial e final, de acordo com a titulação e tempo de serviço.

Tabela 2 – Vencimentos médios por níveis de formação e ascensões para as Mesorregiões Sudeste e Centro-Oriental do Paraná, jornada de 20 horas - 2017

	Mesorregião	Médio	Superior	Especialização	Mestrado e Doutorado
Inicial	Centro-Oriental	1.160,78	1.369,84	1.501,71	1.655,79
	Sudeste	1.205,05	1.520,85	1.702,63	1.768,21
Final	Centro-Oriental	1.916,83	2.312,06	2.554,15	2.819,96
	Sudeste	1.648,05	2.122,83	2.388,13	2.475,88

Fonte: Dados das tabelas salariais dos municípios pesquisados, elaborada pelas autoras.

Considerando que, para o início de carreira ocorrem vencimentos ligeiramente superiores da mesorregião Sudeste em relação à Centro-Oriental, e o contrário ocorrendo para o final de carreira, procedemos aos cálculos de diferenças percentuais de vencimentos entre as mesorregiões, que são apresentados na Tabela 3. Dado que ocorre uma inversão de superioridade de remuneração entre as mesorregiões para o início e o final de carreira, procedemos ao cálculo do tempo de carreira para que ocorra a igualdade entre os vencimentos das duas mesorregiões. Os tempos foram

calculados em termos de percentual de carreira. Para o nível médio no início da carreira, a igualdade ocorre quando decorrido 18,94%, ou seja, com aproximadamente 4 anos e 9 meses de carreira.

A Tabela 3 apresenta os percentuais de diferença entre vencimentos no início e no final das ascensões entre as mesorregiões, bem como os tempos de carreira em percentuais para a mesorregião Centro-Oriental apresentar vencimentos iguais aos da Sudeste.

Tabela 3 – Diferenças percentuais de vencimento médio superior das Mesorregiões Sudeste e Centro-Oriental do Paraná e tempo para igualdade – 2017

Mesorregião com vencimento superior	Médio	Superior	Especialização	Mestrado e Doutorado	Média
Sudeste (Início de carreira)	3,81%	11,02%	13,38%	6,79%	8,75%
Centro-Oriental (Final de carreira)	16,31%	8,91%	6,95%	13,90%	11,52%
Tempo de carreira para igualdade	18,94%	55,29%	65,81%	32,82%	43,17%

Fonte: Dados das tabelas salariais dos municípios pesquisados, elaborada pelas autoras.

Os vencimentos iniciais e finais das duas regiões apresentam diferenças aparentemente significativas. Além disso, a região Sudeste apresenta médias iniciais aparentemente maiores que a Centro-Oriental; no entanto, ocorre o contrário para o final de carreira. Os quatro municípios com menores vencimentos são General Carneiro, Paula Freitas, Antônio Olinto e Rebouças; e os quatro com maiores vencimentos são Ivaí, Sengés⁴, Jaguariaíva e Guamiranga. Ivaí não ocupa as primeiras colocações em relação ao PIB per capita; no entanto, possui vencimento inicial entre os quatro maiores das duas regiões. Observando o Plano de Carreira de Ivaí, a exigência mínima de formação para o ingresso na carreira é o nível superior, com licenciatura plena em Pedagogia ou licenciatura plena acrescida do nível médio, modalidade normal. Como o município ainda possui professores com nível médio, buscamos os dados do vencimento com essa formação para estabelecer um parâmetro de caracterização com os demais municípios.

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

A análise dos maiores e dos menores vencimentos evidenciou que não há uma correspondência direta com o PIB per capita e o IDHM. Explicita, também, a necessidade de fiscalização nas redes municipais que não cumprem o piso salarial. Segundo Azevedo (2017), 93 municípios do Paraná não seguem o piso salarial nacional para os professores, previsto na Constituição Federal, de acordo com dados do Ministério Público de Contas do Paraná. Ainda segundo notícia publicada no dia 19 de junho de 2017, no site Paraná Portal Notícias, “[...] é papel do Ministério Público de Contas de cada estado incentivar que as administrações municipais busquem atingir as metas de ensino estipuladas pelo Ministério da Educação”.

Observamos que os maiores vencimentos no final de carreira, para os professores com nível médio de formação, são das seguintes redes municipais: Castro, Ponta Grossa, Sengés e Palmeira. No entanto, vale destacar que a rede municipal de Ponta Grossa, segundo artigo 13 da Lei nº 12.269, (PONTA GROSSA,2015), no quadro permanente, cada nível é composto de trinta referências, com valores de vencimentos acrescidos de 1% (um por cento) de uma referência para outra, com interstício de 2 anos.

Em Palmeira, o professor deverá passar por 16 referências a cada 2 anos, ou seja, 32 anos para chegar ao vencimento final, caso permaneça com a formação em nível médio. Os dados também indicam que 15 planos contemplam o nível e/ou classe com mestrado e doutorado; os demais finalizam na especialização *lato sensu*. Vale destacar, também, as dificuldades para os professores cursarem pós-graduação, muitas vezes sem afastamento e apoio financeiro.

Considerações finais

À luz dos dados, das leituras realizadas e a partir dos requisitos essenciais para a atratividade na carreira docente elaborados por Masson (2017), podemos afirmar que, no conjunto dos 35 planos de carreira analisados, ainda há muito que avançar em relação à valorização docente, pois são numerosos os desafios e lutas por parte dos professores das redes municipais. Na nossa concepção, estes profissionais estão

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

em situação inferior aos professores das redes estaduais, que também enfrentam lutas constantes para manutenção dos direitos, como é caso do Estado do Paraná.

Segundo pesquisa publicada em junho de 2017, no site G1 notícias, “na rede municipal, onde atua metade dos professores, a média de remuneração é de 4,3 salários mínimos (MORENO, 2017, s/p)”. No caso do estado do Paraná, o salário mínimo, em 2017, era de R\$ 1.223,20.

Neste sentido, pela pesquisa realizada, identificamos que o maior vencimento inicial das duas regiões de um professor da rede municipal com nível superior para 20 horas de trabalho é de R\$ 1.738,47, o que equivale a menos de 1,5 do salário mínimo do Paraná. Se considerarmos 40 horas, teremos um valor de R\$ 3.476,94, ou seja, 3 salários, resultado muito diferente da média nacional de 4,3 salários. O menor vencimento nos 35 municípios é R\$ 2.065,74, para 40 horas para professor com nível superior, o que não corresponde a 2 salários mínimos do Paraná.

No que se refere ao segundo requisito para atratividade na carreira docente apresentada por Masson (2017), sobre a ascensão na carreira de acordo com o tempo de serviço e titulação, observamos alguns limites no quadro dos 35 planos de carreira analisados. A exigência de Ensino Médio, modalidade Normal, como requisito de ingresso na carreira, tem feito com que muitos professores, mesmo tendo nível superior, precisem cumprir o período de estágio probatório para depois serem enquadrados no nível e/ou classe correspondente à titulação.

Outro aspecto a considerar é a atratividade para permanência, pois o último vencimento da tabela, por vezes, não representa duas vezes mais que o valor do vencimento inicial. Isto indica que a titulação não proporciona um aumento significativo no vencimento, questão que pode levar ao abandono da profissão por não ser possível vislumbrar um final de carreira atrativo.

O alcance do topo da carreira como possibilidade para todos e não restrito à minoria, terceiro requisito para atratividade, segundo Masson (2017), é um elemento que identificamos como negativo, pois, dos planos analisados, 15 apresentam uma média de 30 a 40 anos para o professor alcançar o topo da carreira; 17 planos, de 20 a 30 anos; e 2 com mais de 40 anos, ou seja, é um tempo muito longo, que inviabiliza o alcance do final da carreira. Além disso, poucos professores terão a oportunidade

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

de cursar mestrado ou doutorado, e não há outras formas previstas de ascensão aos últimos níveis, além da titulação, o que pode levar o professor a estacionar na carreira muito precocemente. Sobre a progressão horizontal com interstícios não muitos longos, identificamos que os planos contemplam períodos de 2 e 3 anos, em alguns casos é possível avançar duas referências.

Pelos dados levantados, observamos que a valorização do professor, de acordo com a titulação desde o início da carreira, não ocorre na quase totalidade das redes. Como o Ensino Médio, modalidade normal, é o critério mínimo para ingresso, os professores com nível superior sofrem prejuízos e perdas salariais, pois muitos necessitam cumprir o período de estágio probatório. No entanto, já existe jurisprudência para o enquadramento do professor efetivo, ainda não estável, no nível e/ou classe conforme a sua titulação, mas a garantia desse direito pela via judicial pode trazer inconvenientes aos professores, como gastos financeiros e constrangimentos que poderiam ser evitados.

Referências

ABREU, Diana Cristina de. Ingresso e evolução na carreira docente nas redes estadual do Paraná e municipal de Curitiba. In: CAMARGO, Rubens Barbosa de; JACOMINI, Marcia Aparecida. **Valorização docente na educação básica: análise dos planos de carreira**. São Paulo: Xamã, 2016.

ANTONIO OLINTO. Lei nº 484/1998. **Estatuto do Magistério Público de Antonio Olinto (PR)**. Câmara Municipal de Antonio Olinto: Antonio Olinto, 2006.

ARAPOTI. Lei nº 703/2003. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Arapoti (PR)**. Câmara Municipal de Arapoti: Arapoti, 2003.

ARAPOTI. Prefeitura Municipal de Arapoti. **Concurso Público nº 001/2014**. Edital nº 001/2014.

AZEVEDO, Francielly. **93 municípios do Paraná não seguem o piso salarial nacional para os professores**. Publicado: 19, junho 2017 às 18:12. Disponível em: <http://paranaportal.uol.com.br/cidades/93-municípios-do-parana-nao-seguem-o-piso-salarial-nacional-para-os-professores/>. Acesso em: 01 jul. 2017.

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

BITURUNA. Lei nº 847/2002. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Bituruna (PR).** Câmara Municipal de Bituruna: Bituruna, 2002.

BITURUNA. Prefeitura Municipal de Bituruna. **Concurso Público nº 001/2015.** Edital nº 001/2015.

BRASIL. **Emenda Constitucional** N° 19 de 04 de junho de 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm. Acesso: 15 maio, 2017.

BRASIL. **Emenda Constitucional** N° 53 de 19 de dezembro de 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc53.htm. Acesso em: 12 maio, 2017.

BRASIL. INEP/MEC. **Sinopses Estatísticas da Educação Básica 2016.** Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>. Acesso em: 10 jun. 2017.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.** Lei número 9394, de 20 de dezembro de 1996. Disponível em: http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/529732/lei_de_diretrizes_e_base_s_1ed.pdf. Acesso em: 01 jun. 2017.

BRASIL. 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, 2008. Disponível em: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em: 3 abr. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, 1988. Disponível em: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicacompileado. Acesso em: 7 dez. 2015.

CARAMBEÍ. Lei nº 924/2012. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Carambeí (PR).** Prefeitura Municipal de Carambeí. Carambeí, 2012.

CARAMBEÍ. Prefeitura Municipal de Carambeí. **Concurso Público nº 59/2016.** Edital nº 59/2016.

CASTRO. Lei nº 183/2007. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Castro (PR).** Câmara Municipal de Castro: Castro, 2007.

educação

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

CRUZ MACHADO. Lei nº723/1999. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Cruz Machado (PR).** Câmara Municipal de Cruz Machado: Cruz Machado, 1999.

CNTE. CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO. **Piso do Magistério transita em julgado no STF.** Publicada em 23 de abril de 2014. Disponível em: <http://www.cnte.org.br/index.php/comunicacao/noticias/13508-piso-do-magisterio-transita-em-julgado-no-stf.html>. Acesso em: 14 jun. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **A jornada no direito do trabalho brasileiro.** Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/17478162/a-jornada-no-direito-do-trabalho-brasileiro---mauricio-delgado>. Acesso em: 13 maio, 2017.

FERNANDES PINHEIRO. Lei nº 343/2007. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Fernandes Pinheiro (PR).** Câmara Municipal de Fernandes Pinheiro: Fernandes Pinheiro, 2007.

FERNANDES PINHEIRO. Prefeitura Municipal de Fernandes Pinheiro. **Concurso Público nº 001/2014.** Edital nº 001/2014.

FLACH, Simone de Fátima. **Planos de carreira e remuneração do magistério em municípios paranaenses:** dados sobre existência, atualização e transparência (no prelo), 2017.

GENERAL CARNEIRO. Lei nº 621/2000. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de General Carneiro (PR).** Câmara Municipal de General Carneiro: General Carneiro, 2000.

GENERAL CARNEIRO. Prefeitura Municipal de General Carneiro. **Concurso Público nº 001/2014.** Edital nº 001/2014.

GUAMIRANGA. Lei nº 202/2003. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Guamiranga (PR).** Câmara Municipal de Guamiranga: Guamiranga, 2003.

GUAMIRANGA. Prefeitura Municipal de Guamiranga. **Concurso Público nº 001/2014.** Edital nº 001/2014.

GURGEL, Rogério Fernandes; SOUSA JÚNIOR, Luiz de. Uma análise dos planos, cargos, carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil. In: CAMARGO, Rubens Barbosa de; JACOMINI, Márcia Aparecida. **Valorização docente na educação básica:** análise dos planos de carreira. São Paulo: Xamã, 2016.

IMBAÚ. Lei nº 407/2011. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Imbaú (PR).** Câmara Municipal de Imbaú: Imbaú, 2011.

educação

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

IMBAÚ. Prefeitura Municipal de Imbaú. **Teste Seletivo para provimento de vagas temporárias na Prefeitura Municipal de Imbaú – Paraná.** Edital ° 062/2017

IMBITUVA. Lei nº 1550/2014. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Imbituva (PR).** Câmara Municipal de Imbituva: Imbituva, 2014.

IMBITUVA. Prefeitura Municipal de Imbituva. **Concurso Público nº 001/2012.** Edital nº 001/2012.

IPARDES. **Base de Dados do Estado–BDEweb.** Disponível em: <http://www.ipardes.pr.gov.br/imp/index.php>. Acesso em: 01 jun. 2017.

IPARDES. **Perfil avançado dos municípios.** Disponível em: http://www.ipardes.gov.br/index.php?pg_conteudo=1&cod_conteudo=29. Acesso em: 13 set. 2017.

IPIRANGA. **Lei nº 27/2012.** Dispõe sobre a reformulação do Estatuto do Magistério e do Plano de Carreira e Remuneração e dá outras providências. Câmara Municipal de Ipiranga, 2012.

IPIRANGA. Prefeitura Municipal de Ipiranga. **Concurso Público nº 001/2016.** Edital nº 001/2016.

IRATI. Lei nº 2473/2006. **Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Irati (PR).** Câmara Municipal de Irati: Irati, 2006.

IRATI. Lei nº 2806/2008. **Súmula:** Dá nova denominação ao cargo de Monitor de Creche, inclui seus ocupantes no Plano de Carreira do Magistério Municipal e dá outras providências. Câmara Municipal de Irati: Irati, 2008.

IVAÍ. Lei nº 914/2009. **Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Ivaí (PR).** Câmara Municipal de Ivaí: Ivaí, 2009.

IVAÍ. Prefeitura Municipal de Ivaí. **Concurso Público nº 004/2014.** Edital nº 004/2014.

JAGUARIAÍVA. Lei nº 1589/2004. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Jaguariaíva (PR).** Câmara Municipal de Jaguariaíva: Jaguariaíva, 2004.

JAGUARIAÍVA. Prefeitura Municipal de Jaguariaíva. **Concurso Público nº 001/2016.** Edital nº 001/2016.

LAPO, Flavinês Rebolo; BUENO, Belmira Oliveira. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 118, p. 65-88, mar. 2003.

educação

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

MALLET. Lei n° 1236/2015. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Mallet (PR).** Câmara Municipal de Mallet: Mallet, 2015.

MALLET. Prefeitura Municipal de Mallet. **Concurso Público n° 001/2014.** Edital n° 001/2014.

MASSON, Gisele. 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>.

MORENO, Ana Carolina. 99% dos professores brasileiros ganham em média menos de R\$ 3,5 mil, diz estudo. **G1.** 22/06/2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/99-dos-professores-brasileiros-ganham-menos-de-r-35-mil-diz-estudo.ghtml>. Acesso em: 02 jul. 2017.

ORTIGUEIRA. Lei n° 137/2011. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Ortigueira (PR).** Câmara Municipal de Ortigueira: Ortigueira, 2011.

PALMEIRA. Lei n° 4133/2016. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Palmeira (PR).** Câmara Municipal de Palmeira: Palmeira, 2016.

PALMEIRA. Prefeitura Municipal de Palmeira. **Concurso Público n° 001/2017.** Edital n° 001/2017.

PARANÁ PORTAL NOTÍCIAS. 93 municípios do Paraná não seguem o piso salarial nacional para os professores. Disponível em: <https://paranaportal.uol.com.br/cidades/93-municípios-do-parana-nao-seguem-o-piso-salarial-nacional-para-os-professores/>. Acesso em: 12 jun. 2017.

PAULA FREITAS. Lei n° 1335/2014. **Dispõe sobre a carreira, quadro de vagas e a remuneração do quadro do magistério.** Câmara Municipal de Paula Freitas: Paula Freitas, 2014.

PAULA FREITAS. Lei n° 790/2005. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Paula Freitas (PR).** Câmara Municipal de Paula Freitas: Paula Freitas, 2005.

PAULA FREITAS. Lei n° 917/2007. **Estabelece o Plano de Carreira, Empregos e Salários dos profissionais integrantes do Quadro da Educação Infantil e contém outras providências.** Câmara Municipal de Paula Freitas: Paula Freitas, 2007.

PAULA FREITAS. Prefeitura Municipal de Paula Freitas. **Concurso Público n° 001/2015.** Edital n° 001/2015.

educação

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

PAULO FRONTIN. Lei n° 366/2009. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Paulo Frontin (PR).** Câmara Municipal de Paulo Frontin: Paulo Frontin, 2009.

PAULO FRONTIN. Prefeitura Municipal de Paulo Frontin. **Concurso Público n° 001/2015.** Edital n° 001/2015.

PIRAÍ DO SUL. Lei n° 1830/2011. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Piraí do Sul (PR).** Câmara Municipal de Piraí do Sul: Piraí do Sul, 2011.

PONTA GROSSA. Lei n° 12.269/2015. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Ponta Grossa (PR).** Câmara Municipal de Ponta Grossa: Ponta Grossa, 2015.

PONTA GROSSA. Prefeitura Municipal de Ponta Grossa. **Teste Seletivo para provimento de vagas temporárias na Prefeitura Municipal de União da Vitória.** Edital 002/2016.

PORTO VITÓRIA. Lei n° 675/2003. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Porto Vitória (PR).** Câmara Municipal de Porto Vitória: Porto Vitória, 2003.

PORTO VITÓRIA. Prefeitura Municipal de Porto Vitória. **Teste Seletivo para provimento de vagas temporárias na Prefeitura Municipal de Porto Vitória – Paraná.** Edital ° 001/2016.

PRUDENTÓPOLIS. Lei n° 1829/2011. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Prudentópolis (PR).** Câmara Municipal de Prudentópolis: Prudentópolis, 2011.

PRUDENTÓPOLIS. Prefeitura Municipal de Prudentópolis. **Concurso Público n° 001/2014.** Edital n° 001/2014.

REBOUÇAS. Lei n° 1191/2008. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Rebouças (PR).** Câmara Municipal de Rebouças: Rebouças, 2008.

REBOUÇAS. Lei n° 1902/2015. **Dispõe sobre adequações no plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público municipal de Rebouças, e dá outras providências.** Câmara Municipal de Rebouças: Rebouças, 2015.

REBOUÇAS. Prefeitura Municipal de Rebouças. **Concurso Público n° 001/2012.** Edital n° 001/2012.

RESERVA. Lei n° 591/2014. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Reserva (PR).** Câmara Municipal de Reserva: Reserva, 2014.

educação

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

RESERVA. Prefeitura Municipal de Reserva. **Concurso Público nº 001/2016**. Edital nº 001/2016.

RIO AZUL. Lei nº 756/2014. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Rebouças (PR)**. Câmara Municipal de Rebouças: Rebouças, 2008.

SÃO JOÃO DO TRIUNFO. Lei nº 860/2003. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de São João do Triunfo (PR)**. Câmara Municipal de São João do Triunfo: São João do Triunfo, 2003.

SÃO JOÃO DO TRIUNFO. Prefeitura Municipal de São João do Triunfo. **Concurso Público nº 001/2014**. Edital nº 001/2014.

SÃO MATEUS DO SUL. Lei nº 2000/2010. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de São Mateus do Sul (PR)**. Câmara Municipal de São Mateus do Sul: São Mateus do Sul, 2010.

SÃO MATEUS DO SUL. Prefeitura Municipal de São Mateus do Sul. **Concurso Público nº 001/2012**. Edital nº 001/2012.

TEIXEIRA SOARES. Lei nº 1.709 de 27/11/2015. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do quadro permanente do Magistério Público Municipal de Teixeira Soares. **Prefeitura Municipal de Teixeira Soares**. PR, 2015.

TEIXEIRA SOARES. Prefeitura Municipal de Teixeira Soares. **Concurso Público nº 001/2014**. Edital nº 001/2014.

TELÊMACO BORBA. Lei nº 1866/2012. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Telêmaco Borba (PR)**. Câmara Municipal de Telêmaco Borba: Telêmaco Borba, 2014.

TELÊMACO BORBA. Prefeitura Municipal de Telêmaco Borba. **Concurso Público nº 001/2015**. Edital nº 001/2015.

TIBAGI. Lei nº 2574/2015. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Tibagi (PR)**. Câmara Municipal de Tibagi: Tibagi, 2015.

UNIÃO DA VITÓRIA. Lei nº 3332/2005. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de União da Vitória (PR)**. Câmara Municipal de São União da Vitória: União da Vitória, 2005.

UNIÃO DA VITÓRIA. Lei nº 3621/2008. **Dispõe sobre implantação do novo plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público municipal e dá outras providências**. Câmara Municipal de União da Vitória: União da Vitória, 2008.

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644438298>

UNIÃO DA VITÓRIA. Prefeitura Municipal de União da Vitória **Teste Seletivo para provimento de vagas temporárias na Prefeitura Municipal de União da Vitória.** Edital nº 001/2014.

VAZ, Marta Rosani Taras; MASSON, Gisele. A (des) valorização profissional docente: implicações da oferta e demanda de pedagogos no Paraná (2009-2013). **Práxis Educativa**, Ponta Grossa, v. 12, n. 1, p. 223-243, jan./abr. 2017 Disponível em: <http://www.revistas2.uepg.br/index.php/praxeducativa/article/view/9503/0>. Acesso em: 2 maio 2017.

VENTANIA. Lei nº 709/2016. **Plano de Empregos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Ventania (PR).** Câmara Municipal de Ventania: Ventania, 2016.

Correspondência

Michelle Fernandes Lima — Universidade Estadual do Centro Oeste — Campus Iratí, Rua Professora Maria Roza Zanon de Almeida Engenheiro - Gutierrez, CEP 84505-677. Iratí, Paraná, Brasil.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0)

Notas

¹ Agradecimentos à Capes, pelo financiamento.

² Antônio Olinto; Bituruna; Cruz Machado; Fernandes Pinheiro; General Carneiro; Guamiranga; Imbituva; Ipiranga; Iratí; Ivaí; Mallet; Paula Freitas; Paulo Frontin; Porto Vitória; Prudentópolis; Rebouças; Rio Azul; São João do Triunfo; São Mateus do Sul; Teixeira Soares e União da Vitória. Região Centro-Oriental: Arapoti; Carambeí; Castro; Imbaú; Jaguariaíva; Ortigueira; Palmeira; Piraí do Sul; Ponta Grossa; Reserva; Sengés; Telêmaco Borba; Tibagi; Ventania.

³ Em Ponta Grossa, o avanço horizontal, segundo art. 90 do Plano de Carreira, observará o interstício de 2 anos, podendo avançar até duas referências mediante critérios mínimos de avaliação de desempenho. A cada interstício de 02 (dois) anos ficam computados até 40 (quarenta) pontos para atividades de formação e/ou qualificação profissional para cada referência. A cada 40 (quarenta) pontos acumulados, na forma do artigo anterior, o professor terá garantida a progressão equivalente a 01 (uma) referência, podendo avançar até 02 (duas) referências na carreira, por interstício de 02 (dois) anos.

⁴ No caso de Sengés, tivemos acesso somente à tabela salarial, mas não à lei que estabelece o plano de carreira.