

MAPA DOS PLANOS DE CARREIRA DOCENTE NO CENTRO-SUL DO CEARÁ

Anderson Silva de Sousa¹

Ismael Rosal Viração²

Thiago Moreira Melo e Silva³

Eduardo Cândido Luiz da Silva⁴

RESUMO:

A pesquisa teve como objetivo mapear os planos de carreira do magistério nos municípios do Centro-Sul do Ceará, bem como analisar os principais aspectos presentes nesses documentos. De natureza bibliográfica e documental, o estudo focou na legislação federal e municipal pertinente. Entre as cidades da região, apenas oito disponibilizaram seus planos nos endereços eletrônicos da administração municipal. Verificou-se que os entes federativos estudados elaboraram ou reorganizaram suas diretrizes, sobretudo após a Lei do Piso do Magistério e o PNE 2014. Em sua maioria, a jornada de trabalho docente é organizada entre 20h e 30h. Nos documentos analisados, o tempo destinado às atividades extraclasse (1/3 da jornada) não estava, em geral, previsto. Quanto à mobilidade na carreira, predominam a titulação acadêmica e a avaliação de desempenho; embora, na maioria dos casos, esteja previsto o direito ao afastamento para formação continuada, não há remuneração para o docente nesse período.

Palavras-Chave: Valorização docente. Plano de Carreira do Magistério. Política Educacional. Financiamento da Educação.

1- Introdução

O presente texto resulta das reflexões desenvolvidas no âmbito do Grupo de Estudos de Política Educacional (GEPED) da Faculdade de Educação, Ciências e Letras de Iguatu (FECLI), da Universidade Estadual do Ceará (UECE), e teve como objetivo mapear a existência de Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) nos municípios do Centro-Sul do Ceará⁵, bem como analisar os principais aspectos presentes nesses documentos.

A pesquisa, de natureza bibliográfica e documental, teve como foco a legislação federal e municipal relacionada à carreira do magistério. No que tange ao âmbito municipal, os documentos foram coletados nos endereços eletrônicos das prefeituras e câmaras municipais

¹ Graduando em Pedagogia pela Universidade Estadual do Ceará (Uece), Campus Iguatu. Bolsista PROMAC da disciplina de Política, Estrutura e Organização da Educação Brasileira. E-mail: andin.silva@aluno.uece.br

² Graduando em Pedagogia pela Universidade Estadual do Ceará (Uece), Campus Iguatu. E-mail: ismael.rosal@aluno.uece.br

³ Professor na Universidade Estadual do Ceará (UECE), Campus Iguatu e Líder do Grupo de Estudos de Política Educacional (GEPED). E-mail: thiagomelo.moreira@uece.br

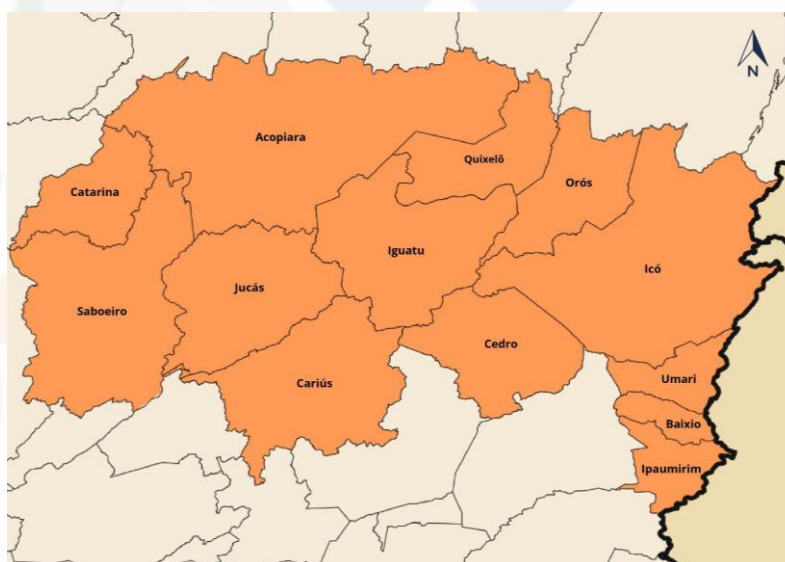
⁴ Graduando em Pedagogia pela Universidade Estadual do Ceará (Uece), Campus Iguatu. E-mail: eduardo.candido@aluno.uece.br

⁵ A região do Centro-Sul do Ceará é composta por 13 municípios: Acopiara, Baixio, Cariús, Catarina, Cedro, Icó, Iguatu, Ipaumirim, Jucás, Orós, Quixelô, Saboeiro e Umari (Ceará, 2015).

das cidades estudadas. Embora o Centro-Sul seja composto por 13 municípios, o presente estudo conseguiu coletar dados dos PCCR de apenas oito deles. Os planos dos municípios de Jucás, Quixelô, Saboeiro, Umari e Baixio não foram encontrados nos endereços eletrônicos relacionados à administração municipal. Diante disso, foi aberto procedimento por meio do Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC); contudo, não houve retorno. Assim, a pesquisa analisou oito municípios, de um total de 13.

A Região Centro-Sul cearense localiza-se na porção centro-meridional do território do Ceará, fazendo divisa ao norte com a região do Sertão-Central e a região do vale do Jaguaribe, ao sul com a região do Cariri, a oeste com o Sertão dos Inhamuns e, a leste, com os estados da Paraíba e do Rio Grande do Norte.

Figura 01 - Representação adaptada do território do Centro-Sul do Ceará.



Fonte: Adaptado de CEARÁ/IPECE, 2018.

A região caracteriza-se pela presença majoritária de municípios de pequeno porte populacional, destacando-se Iguatu como o município mais populoso e cidade polo. Em termos demográficos, apresenta densidade populacional inferior à observada na capital do estado, evidenciando seu caráter predominantemente interiorano. Considerando este contexto, o estudo se propõe a analisar os PCCR dos profissionais do magistério nos municípios da região.

O debate acerca da necessidade de políticas que promovam a valorização da carreira do magistério se estende há décadas, refletindo-se no conjunto de legislações que apontam para a centralidade da profissão docente e para a necessidade de melhores vencimentos, condições

de trabalho, entre outros aspectos. Nesse sentido, a demanda pela criação e implementação de PCCR, enquanto instrumentos para regulamentar e efetivar as ações de valorização da carreira docente, faz-se presente em diversos documentos normativos e legislações, como mostra o Quadro 01.

Quadro 01 – Documentos normativos que expressam a necessidade de criação de planos de carreira para o magistério

Legislação/ Normativa - Ano	Artigo/ Meta
CONSTITUIÇÃO FEDERAL – 1988	Art. 206
LDBEN – 1996	Art. 67
FUNDEF – 1996	Art. 9º
PNE (2001-2011) – 2001	Meta 10
FUNDEB – 2007	Art. 40
PSPN – 2008	Art. 2º
RES. CNE Nº 02 – 2009	Art. 1º
PNE (2014-2024) – 2014	Meta 17 e 18
NOVO FUNDEB – 2020	Art. 51

Fonte: Elaborado pelos autores com base em Brasil (1988; 1996a; 1996b; 2001; 2007; 2008; 2009; 2014 e 2020)

A síntese apresentada no Quadro 01, além de evidenciar a relevância do tema da carreira docente nos documentos normativos, revela também a morosidade na materialização e na efetiva existência dos planos de carreira como instrumentos de implementação da política de valorização docente. Caso tais instrumentos estivessem devidamente instituídos no âmbito dos diversos entes federativos, possivelmente não seria necessária a recorrência com que cada documento normativo reafirma a necessidade de criação e implementação de PCCR para o magistério desde a década de 1980.

Apesar de alguns entes federativos já disporem de PCCR desde as décadas de 1980, 1990 e 2000 (Trein, Gil, 2015), é inegável que, apesar da morosidade na criação e implementação de planos de carreira para o magistério em todo o país, a existência destas legislações em específico e de outros documentos normativos voltados à regulamentação dessa questão foi de grande importância, sendo necessária para que outros desdobramentos ocorressem (Linhares *et. al.*, 2022). Um exemplo disso foi a criação e aprovação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), em 2008, bem como do Plano Nacional de Educação (PNE), de 2014, que contribuíram para impulsionar os entes federativos no processo de criação e/ou adequação de planos de carreira em seus municípios e estados. O Quadro 02 demonstra a existência desse processo no Centro-Sul do Ceará.

Quadro 02 - Municípios do Centro-Sul e seus respectivos anos de aprovação dos planos de carreira do magistério

Município	Ano de aprovação do plano de carreira
Acopiara	2008
Cariús	2010
Catarina	2008
Cedro	2008
Icó	2022
Iguatu	2015
Ipaumirim	2009
Orós	2011/2025 ⁶

Fonte: Elaboração dos autores a partir de (Acopiara, 2008; Cariús, 2010; Catarina, 2008; Cedro, 2008; Icó, 2022; Iguatu, 2015; Ipaumirim, 2009; Orós, 2011).

Os PCCR do magistério são estabelecidos por meio de lei específica, aprovada pelo Poder Legislativo e sancionada pelo Poder Executivo. Nesses textos normativos, observa-se a regulamentação no que tange ao ingresso na carreira, à formação necessária, às formas de movimentação (progressão), à carga horária de trabalho, dentre outros pontos que serão examinados na próxima unidade.

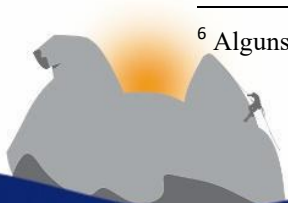
2- Valorização e carreira docente nos documentos normativos

Para a análise, apresentam-se, a seguir, as categorias construídas a partir das informações coletadas nos Planos de Carreira do Magistério dos municípios estudados na região Centro-Sul. Desse modo, tais divisões foram organizadas com o intuito de compreender a estrutura e o funcionamento da carreira docente, considerando: (1) a natureza dos cargos, carreira e sua organização/estrutura; (2) a forma de ingresso na carreira; (3) a jornada de trabalho; (4) a formação continuada; e, por fim (5) a movimentação (progressão e evolução) por títulos. Dessa maneira, busca-se analisar, os principais elementos que constituem e regulam a trajetória do magistério municipal na referida região.

2.1. A natureza dos cargos, carreira e estrutura

A análise da natureza dos cargos revela relativa homogeneidade entre os municípios investigados. Dos municípios analisados, todos apresentaram a categoria “Professor da Educação Básica I”, que atuará exclusivamente na educação infantil e nos anos iniciais do

⁶ Alguns artigos atualizados pela Lei Complementar nº 21, de 7 de novembro de 2025.



ensino fundamental. Contudo, na maioria deles, não há detalhamento quanto ao nível mínimo exigido, apenas os municípios de Iguatu e Icó destacam o nível médio (magistério) como o mínimo exigido⁷.

A análise da categoria “Professor da Educação Básica II” evidencia que, de modo geral, o PEB II sem habilitação específica, na qual não está explicitada nos planos, é designado para a atuação na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, sendo a atuação a mesma do PEB I. Já o PEB II com habilitação específica atua na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental. Observa-se, contudo, variações quanto ao grau de detalhamento normativo nos municípios de Icó e Iguatu, que apresentam maior detalhamento quanto à formação mínima exigida para a categoria PEB II.

Três municípios apresentam a categoria “Professor da Educação Básica III”, porém, com significados distintos. Em Icó e Ipaumirim, o cargo de PEB III está vinculado diretamente ao nível de formação acadêmica, mais especificamente com a exigência mínima de uma especialização. Já em Orós, a atuação do PEB III é semelhante a do PEB II, com diferenciação apenas no PEB III com habilitação específica, que atuará preferencialmente nos anos finais do ensino fundamental. No entanto, a partir da Lei Complementar nº 21/2025, inclui-se as categorias “Professor da Educação Básica IV” e “Professor da Educação Básica V”, nas quais estão especificadas no artigo 6º da referida lei.

2.2. Forma de ingresso

O art. 37 da Constituição Federal de 1988 (CF/88) e o art. 67 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/96) preveem o ingresso em cargos públicos de magistério exclusivamente por meio de concursos públicos, garantindo, desse modo, que o ingresso seja baseado na qualificação técnica do indivíduo, e não através de indicações políticas. A partir da análise dos Planos de Carreira, observa-se que todos os municípios da região Centro-Sul estabelecem o concurso público como via de ingresso no magistério, estando em conformidade com a legislação federal vigente.

⁷ Conforme dispõe o artigo 62 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB/1996), a formação dos docentes para atuar na educação básica deve ocorrer em nível superior, em curso de licenciatura plena, admitindo-se o nível médio normal para a Educação Infantil e Anos Iniciais (Brasil, 1996).

2.3. Jornada de trabalho

A organização da jornada de trabalho docente constitui um dos elementos centrais nos planos de carreira, uma vez que define não apenas o tempo destinado às atividades em sala de aula, mas também o período reservado as atividades extraclasse. Nesse contexto, apresenta-se, a seguir, na Tabela 1, a composição das jornadas de trabalho previstas nas legislações municipais analisadas, buscando compreender como cada município estruturou a distribuição da carga horária dos professores de suas respectivas redes de ensino.

Tabela 1 - Jornada de trabalho do magistério nos municípios da região Centro-Sul

Município	Carga Horária	Horas com os alunos	Horas extraclasse	Observações
Acopiara	22h/semana	20h/semana	02h/ semana	Extraclasse na escola e/ou local de livre escolha
Cariús	20h/semana	16h/semana	04h/ semana	4/5 com alunos e 1/5 extraclasse
Catarina	25h/semana	20h/ semana	05h/ semana	2h na escola e 3h de livre escolha
Cedro	25h/semana	20h/ semana	05h/ semana	2h na escola e 3h de livre escolha
Icó	20h ou 40h/semana	13h ou 27h/ semana	07h ou 13h/ semana	1/3 extraclasse
Iguatu	20h ou 40h/ semana	13h ou 27h/semana	07h ou 13h/ semana	1/3 extraclasse
Ipaumirim	20h/semana	16h/semana	04h/ semana	4/5 com alunos e 1/5 extraclasse
Orós	—	Entre 20h a 40h semanais.	Um sábado mensal	Durante 11 meses, seguindo à jornada diária

Fonte: Elaboração dos autores a partir de (Acopiara, 2008; Cariús, 2010; Catarina, 2008; Cedro, 2008; Icó, 2022; Iguatu, 2015; Ipaumirim, 2009; Orós, 2011).

Conforme dispõe o §4º do artigo 2º da Lei nº 11.738/2008, na composição da jornada de trabalho deve-se observar o limite máximo de $\frac{2}{3}$ da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos, assegurando-se, portanto, no mínimo $\frac{1}{3}$ da carga horária para atividades extraclasse.

A partir das análises, observa-se que apenas dois municípios apresentam planos de carreira do magistério alinhados aos dispositivos da Lei do Piso (Icó e Iguatu). Os demais municípios apresentam desconformidades proporcionais ou mais acentuadas quanto à jornada de trabalho docente. Como observado na tabela 01, as cidades de Iguatu, Orós e Icó se destacam em relação às demais, que organizam a jornada docente em 20h ou 30h. Situação essa que

fomenta os professores a buscarem outras atividades para complementar a renda, gerando, assim, acúmulo de cargos e atividades. Apesar desse destaque, ainda assim, Iguatu e Icó seguem distantes, juntamente com as demais, das recomendações da Resolução CNE nº 02/2009, a qual, em seu art. 4º, incisos VII e VIII, sugere:

VII - jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos; VIII - incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar; (Brasil, 2009).

Nos municípios de Cariús, Ipaumirim, Catarina e Cedro, prevalece a proporção de 4/5 (80%) da jornada destinada às atividades relacionadas à sala de aula, restando apenas 1/5 (20%) para atividades extraclasse. Tal distribuição não atende ao mínimo de 1/3 da carga horária destinada às atividades pedagógicas fora da sala de aula, conforme estabelece a legislação nacional.

Nos municípios de Acopiara e Orós, a não conformidade com a legislação mostra-se ainda mais acentuada. Em Acopiara, as atividades com os educandos representam aproximadamente 91% da jornada semanal, reduzindo significativamente o tempo destinado ao planejamento. Já em Orós, a organização da jornada concentra integralmente a carga horária semanal em regência, prevendo o planejamento apenas em um sábado mensal, o que configura divergência estrutural em relação ao parâmetro nacional estabelecido pela Lei nº 11.738/2008, além de não ser concebido como parte integrante da carga horária semanal.

Sobre o não cumprimento do tempo de 1/3 da jornada docente para atividades extraclasse, conforme verificado nos dados da Tabela 01, embora alguns entes federativos não tenham atualizado ou disponibilizado novos documentos nos endereços eletrônicos da administração municipal, é provável que esse cenário tenha se modificado, tendo em vista que o tema foi julgado duas vezes pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em 2011⁸ e 2020, quando a Corte ratificou a constitucionalidade da lei e sua definição sobre a matéria.

⁸ Como a decisão de 2011 sobre o horário de trabalho não alcançou o quórum de seis votos, não se aplicam os efeitos vinculantes em relação a esse artigo da legislação, o que significa que a decisão poderá ser questionada novamente, e outros tribunais poderão julgar de outras formas. O debate, inclusive, pode voltar novamente para o STF. (Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE, 2011).

Nesse sentido, os documentos disponibilizados pelas prefeituras e aqui analisados provavelmente refletem o período de litígio, em que a lei do PSPN foi questionada judicialmente pelos estados do Ceará, Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.

Em 2020, o STF voltou a julgar o tema em razão de recurso interposto pelo estado de Santa Catarina contra decisão do Tribunal de Justiça local (TJ-SC), que reconheceu o direito de uma professora da educação básica ao piso salarial e à utilização de 1/3 da jornada de trabalho para atividades extraclasse (Brasil, 2020). Nesse julgamento, “a maioria do Plenário do STF seguiu o voto do ministro Edson Fachin. A seu ver, a Lei federal 11.738/2008 estabelece parâmetros gerais para a composição da jornada dos profissionais da educação, sem inviabilizar o exercício da competência dos entes federados” (Brasil, 2020).

2.4. Formação continuada

No que tange a formação continuada, nos planos de carreira analisados, observa-se que todos os municípios contemplam dispositivos relativos à qualificação profissional, afastamento para pós-graduação e cursos de atualização, embora com diferenças quanto à remuneração, limites e financiamento, conforme disposto na Tabela 2 a seguir:

Tabela 02 – Afastamento para formação continuada nos municípios da região Centro-Sul

Município	Afastamento para Pós-Graduação	Remuneração
Acopiara	Ate 3a (M), 4a (D), 6a (M/D)	Nao explicita
Cariús	Ate 3a (M), 4a (D), 6a (M/D)	Nao explicita
Catarina	Ate 3a (M), 4a (D), 6a (M/D)	Nao explicita
Cedro	Ate 3a (M), 4a (D), 6a (M/D)	Sem remuneração
Ico	Ate 2a (M), 3a (D)	Sem remuneração
Iguatu	Ate 3a (M), 4a (D), 6a (M/D)	Definida por decreto
Ipaumirim	Ate 3a (M), 4a (D), 6a (M/D)	Com remuneração
Orós	Até 3a (M), 4a (D), 6a (M/D)	Sem remuneração

Fonte: Elaboração dos autores a partir de (Acopiara, 2008; Cariús, 2010; Catarina, 2008; Cedro, 2008; Ico, 2022; Iguatu, 2015; Ipaumirim, 2009; Orós, 2011).

Legenda: A - ano; M - mestrado; D - Doutorado

Conforme dispõe a LDB/96, em seu artigo 67, os sistemas de ensino devem assegurar a valorização dos profissionais da educação, inclusive por meio do aperfeiçoamento profissional continuado com licenciamento periódico remunerado. De forma complementar, PNE-2014,

estabelece na Meta 16 a formação em nível de pós-graduação, de ao menos 50% dos docentes da educação básica, além da garantia de formação continuada a todos os profissionais da área.

À luz dessas determinações, observa-se uma relativa padronização quanto aos prazos de afastamento para cursos *stricto sensu*, sendo comum a previsão de até três anos para o mestrado, quatro anos para o doutorado e até seis anos quando se tratar da realização de ambos.

Entretanto, identificam-se diferenças significativas no que se refere à remuneração durante o afastamento. Municípios como Cedro, Icó e Orós estabelecem que o afastamento ocorre sem remuneração, o que pode dificultar o acesso à qualificação, considerando a duração desses cursos. Em contrapartida, Ipaumirim assegura afastamento remunerado, além de prever licença específica de 30 dias para a elaboração de dissertação ou tese.

No que diz respeito ao financiamento, destaca-se que Ipaumirim determina a aplicação mínima de 1% dos recursos do FUNDEB em programas de formação docente, enquanto Orós fixa o percentual mínimo de 2%, o que dialoga diretamente com a Meta 16 do PNE-2014, ao criar condições estruturais para ampliar o acesso à pós-graduação e à formação continuada. Ademais, Iguatu apresenta organização mais sistematizada, ao articular a qualificação profissional à progressão na carreira, exigir termo de compromisso de permanência na rede após o afastamento e restringir a licença apenas a cursos *stricto sensu*.

Desse modo, embora todos os municípios reconheçam formalmente a relevância da formação continuada, a efetividade dessa política varia conforme as condições de remuneração, financiamento e organização normativa. Assim, enquanto algumas legislações se aproximam das diretrizes previstas na LDB/96 e nas metas do PNE-2014, outras ainda apresentam limitações que podem comprometer a plena valorização profissional no âmbito do magistério municipal.

* Com relação à evolução pela via acadêmica, nos planos de Acopiara, Cariús, Catarina, Cedro e Iguatu, a titulação é reconhecida por meio de adicionais calculados sobre as referências iniciais das categorias PEB II, que variam entre 8% e 10% para Curso de Especialização, entre 15% e 20% para Curso de Mestrado e 30% para Curso de Doutorado. Já em Ipaumirim, observa-se a articulação entre titulação e mudança de classe, pois o docente, ao atingir a formação de Curso de Especialização, evolui da categoria PEB II para PEB III, favorecendo uma valorização mais progressiva. Em Orós, ocorre um modelo em que combina o avanço em referências



vinculadas a níveis de formação. Por fim, no plano de Icó, ocorre um arranjo em que a evolução acadêmica implica a progressão do docente para a referência inicial de uma nova classe.

2.5. Progressão e evolução por títulos

A organização da carreira docente através da progressão e evolução por títulos define critérios de ingresso, evolução e enquadramento dentro do magistério. Dessa forma, os planos municipais estabelecem mecanismos que estruturam a progressão na carreira docente com base em dois critérios: formação acadêmica e avaliação de desempenho. Assim, o Quadro 03 a seguir apresenta as a análise dessas disposições.

Quadro 03– PCCR da região Centro-Sul que apresentam formas de evolução por formação e desempenho

Municípios	Tipo de enquadramento	Formas de evolução	
		Via acadêmica	Avaliação de desempenho
Acopiara	PEB I e PEB II	X	X
Cariús	PEB I e PEB II	X	X
Catarina	PEB I e PEB II	X	X
Cedro	PEB I e PEB II	X	X
Icó	PEB I, PEB II e PEB III	X	X
Iguatu	PEB I e PEB II	X	X
Ipaumirim	PEB I, PEB II e PEB III	X	X
Orós	PEB I, PEB II e PEB III	X	X

Fonte: Elaboração dos autores a partir de (Acopiara, 2008; Cariús, 2010; Catarina, 2008; Cedro, 2008; Icó, 2022; Iguatu, 2015; Ipaumirim, 2009; Orós, 2011).

Verifica-se no quadro 03 que todos os municípios contemplam em conjunto a via acadêmica e a avaliação de desempenho como formas de evolução funcional. Quanto ao enquadramento, observa-se que Acopiara, Cariús, Catarina, Cedro e Iguatu adotam dois níveis (PEB I e PEB II), enquanto Icó, Ipaumirim e Orós apresentam estrutura ampliada, com três níveis (PEB I, PEB II e PEB III), indicando um maior escalonamento na carreira. Assim, embora haja homogeneidade formal na previsão desses mecanismos, a diferença no número de níveis pode impactar as possibilidades de progressão e a dinâmica de valorização profissional nos distintos contextos municipais.

Dessa forma, o quadro apresentado repercute o inciso IV do artigo 67, da LDB/96, que dispõe da progressão funcional baseada tanto na titulação ou habilitação quanto na avaliação de desempenho, este último componente sendo um instrumento que emergiu com maior

expressividade no âmbito da administração pública a partir das reformas gerenciais no Aparelho do Estado nos anos 1990 (Silva, Santos, Jacomini, 2022).

Considerações Finais

A Lei do Piso do Magistério e o PNE 2014 impulsionaram a criação e/ou a adequação dos planos de carreira nos estados e municípios. Ainda assim, observa-se que, apesar dos avanços nos municípios do Centro-Sul do Ceará, persistem lacunas na valorização docente.

Além disso, mesmo com atualizações após marcos legais relevantes, os entes federativos, em sua maioria, continuam organizando a jornada de trabalho docente entre 20h e 30h — tendência que fomenta o acúmulo de cargos, a precarização e a não dedicação exclusiva. Constatou-se, ainda, que aspectos centrais, como a garantia de 1/3 da jornada para atividades extraclasse, nem sempre foram assegurados. No que se refere à progressão na carreira, predominam critérios vinculados à formação acadêmica e à avaliação de desempenho. Contudo, a ausência de remuneração durante o afastamento para formação continuada evidencia contradições entre o discurso de valorização e as condições efetivas de trabalho docente.

Embora, em 2021, 99,5% dos municípios do Ceará possuíam planos de carreira para o magistério, apenas 85,3% garantiam o 1/3 da jornada para atividades extraclasse (BRASIL, 2024, p. 403). Segundo dados do Censo de 2024, 48,1% dos docentes nas redes municipais não eram concursados. Assim, embora a existência dos PCCR seja quase universal no estado do Ceará e na região Centro-Sul, o acesso a planos de carreira ainda permanece limitado à maior parte do professorado.

Referências

- ACOPIARA. **Lei nº 1.478/08, de 16 de maio de 2.008**. Institui o novo Plano de Cargo, Carreira e Salários do Grupo Ocupacional do Magistério – PCCS/MAG. Acopiara: Prefeitura Municipal, 2008.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília,: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Relatório do 5º ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação – 2024**. 2. ed. Brasília, DF: Inep, 2024. 625 p.
- BRASIL. **Lei Federal nº 11.738/2008**. 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. Brasília: 2008.
- BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. **Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE)**.
- BRASIL. **Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020**. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb).

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

BRASIL. Ministério da Educação. **Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009.** Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Lei que reserva 1/3 da carga horária do magistério para atividades extraclasse é constitucional.**

CARIÚS. **Lei nº 021/2010, de Maio de 2010.** Institui o novo Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Grupo Ocupacional do Magistério - PCRM. Cariús, CE: Prefeitura Municipal, 2010.

CATARINA. **Lei nº. 370, 31 de MARÇO de 2008.** Institui o novo Plano de Cargo, Carreira e Salário do Grupo Ocupacional do Magistério - PCCS/MAG. Catarina, CE: Prefeitura Municipal, 2008.

CEARÁ. Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (IPECE). **Regiões de Planejamento do Estado do Ceará.** 2018.

CEARÁ. **Lei Complementar n.º 154, de 20 de outubro de 2015.** Define as regiões do Estado do Ceará e suas composições de municípios para fins de planejamento. Fortaleza, 2015.

CEDRO. **Lei nº. 247, de 02 de julho de 2008.** Institui o novo Plano de Cargo, Carreira e Salário do Grupo Ocupacional do Magistério - PCCS/MAG. Cedro, CE: Prefeitura Municipal, 2008.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO (CNTE). **STF define que um terço da jornada dos docentes seja fora da aula.** 2011.

ICÓ. **Lei nº 1.159, de 21 de novembro de 2022.** Promove a revisão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Grupo Ocupacional do Magistério – PCRM. Icó, CE: Prefeitura Municipal, 2022.

IGUATU. **Lei nº 2.286, de 02 de dezembro de 2015.** Dispõe sobre a reestruturação no Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. Iguatu, CE: Prefeitura Municipal, 2015.

IPAUMIRIM. **Lei nº. 121/2009, de 29 de Dezembro de 2009.** Institui o novo Plano de Cargo, Carreira e Salário do Grupo Ocupacional do Magistério - PCCS/MAG, revogando a Lei nº 221/2005. Ipaumirim, CE: Prefeitura Municipal, 2009.

LINHARES, Francisco; FONTE-BOA, Mariana; SILVA, Thiago M. e; SANTOS, Vanessa S. A efetividade da carreira do magistério municipal de Pilões/RN em tempos de austeridade econômica e retirada de direitos. **FINEDUCA**, v. 12, n. 22, 2022.

ORÓS. **Lei Complementar nº 21, de 7 de novembro de 2025.** Altera a Lei nº 64/2011, Plano de Carreira, Cargos e Salários do Grupo Ocupacional do Magistério. Orós, CE: Prefeitura Municipal, 2025.

ORÓS. **Lei Municipal nº. 64/2001, de 1º de abril de 2011.** Institui o novo Plano de Cargo, Carreira e Salário do Grupo Ocupacional do Magistério - PCCS/MAG. Orós, CE: Prefeitura Municipal. 2011.

SILVA, Thiago M. M. e; SANTOS, Vanessa S. dos; JACOMINI, Márcia. Carreira e valorização profissional nas redes de ensino municipal e estadual de São Paulo. **Revista Educar Mais**, v. 6, p. 493–514, 2022.

TREIN, L. D.; GIL, J. Mapa dos planos de carreira docente no Brasil. **Fineduca**, Porto Alegre, v. 5, n. 2, 2015.