

CAUD

**LEVANTAMENTO NACIONAL
DAS CARREIRAS DOCENTES
MUNICÍPIOS E ESTADO DO PARANÁ**

2025



RELATÓRIO DA FISCALIZAÇÃO Nº 517

Instrumento de fiscalização: Levantamento.

Tipo de trabalho: Relatório Direto.

Origem da Fiscalização: Comitê Técnico da Educação (Instituto Rui Barbosa).

Entidades fiscalizadas: Municípios do Estado do Paraná (343 respostas) e Secretaria de Estado da Educação do Paraná (SEED-PR).

Equipe de Fiscalização: **Nelson Nei Granato Neto**, Auditor de Controle Externo, Matrícula nº 51.855-7; e **Roberto Alves Ribeiro**, Auditor de Controle Externo, Matrícula nº 51.671-6.

Período de realização: 2025.

1. INTRODUÇÃO

1.1. Objeto

1. Os planos de carreira e remuneração do magistério das redes municipais e estadual de ensino do Estado do Paraná são o objeto do presente levantamento.

1.2. Motivação

2. Trata-se de uma ação conjunta dos Tribunais de Contas Estaduais e dos Municípios do Brasil, coordenada nacionalmente pelo Comitê Técnico da Educação do Instituto Rui Barbosa, com apoio do Movimento Profissão Docente e Instituto Península.

1.3. Objetivos e escopo

3. O objetivo geral deste trabalho foi o de levantar os planos de carreira e a remuneração do magistério das redes de ensino do Estado do Paraná, para obtenção de dados detalhados dos Planos de Carreira do Magistério nos Municípios e no Estado, visando consolidar documentos e informações que demonstrem, de forma abrangente, a situação das carreiras do Magistério em todo o país.

4. O escopo do presente trabalho delimitou-se em levantar informações sobre os planos de carreira do magistério nos seguintes aspectos: (i) existência dos planos; (ii) contratação de professores efetivos e temporários; (iii) cumprimento da hora-atividade; (iv) esforço docente; (v) jornada de trabalho; e (vi) remuneração e progressão na carreira.

5. No presente trabalho, a análise dos planos de carreira do magistério ficou restrita às informações declaradas pelos municípios respondentes (343 de um total de 399) e pela Secretaria de Estado da Educação do Paraná acerca da situação existente no ano de 2025.

1.4. Metodologia

6. Este trabalho foi conduzido em conformidade com as Normas Brasileiras de Auditoria do Setor Público (NBASP) e com o Manual de Padrões de Fiscalização do TCE-PR (Resolução nº 106/2023) observados aos princípios, requisitos e orientações que se aplicam ao levantamento de informações para subsidiar futuras ações de controle.

7. A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de um questionário estruturado (composto por 54 questões), desenvolvido com base em referências nacionais e internacionais sobre políticas docentes. O instrumento foi concebido pelo Comitê Técnico da Educação do IRB e submetido à validação com gestores e pesquisadores da área educacional, garantindo clareza e relevância das informações a serem extraídas.

2. VISÃO GERAL DO TEMA

8. A educação é um direito social previsto no artigo 6º da Constituição Federal de 1988. Para assegurar o cumprimento desse direito, um dos recursos fundamentais é a existência de um corpo de profissionais docentes capacitados e com uma remuneração justa. Nesse contexto, ganha destaque a necessidade de conhecer a estruturação dos planos de carreiras do magistério nas redes públicas de ensino dos municípios paranaenses, objeto do presente levantamento.

9. O magistério, no âmbito do ensino público, refere-se ao exercício da docência, ou seja, à atividade de ensinar, desempenhada por professores da educação básica (Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio). Também pode incluir profissionais que atuam no apoio pedagógico, como coordenadores e diretores escolares, dependendo da legislação local. O artigo 61 da Lei nº 9.394/1996, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), define quais são os profissionais da educação básica escolar.

Art. 61. Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são:

I – professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio;

II – trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;

III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim.

IV - profissionais com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino, para ministrar conteúdos de áreas afins à sua formação ou experiência profissional, atestados por titulação específica ou prática de ensino em unidades educacionais da rede pública ou privada ou das corporações privadas em que tenham atuado, exclusivamente para atender ao inciso V do caput do art. 36;

V - profissionais graduados que tenham feito complementação pedagógica, conforme disposto pelo Conselho Nacional de Educação.

10. Esses profissionais são considerados servidores públicos quando atuam em instituições públicas de ensino (municipais, estaduais ou federais), e estão sujeitos a regras específicas para ingresso, remuneração, jornada de trabalho, formação continuada e plano de carreira.

11. No Brasil, a competência para legislar sobre educação é concorrente entre a União, os Estados e o Distrito Federal (art. 24, IX, da Constituição Federal). Cabe à União estabelecer normas gerais, enquanto os Estados e o Distrito Federal exercem a competência suplementar, podendo editar normas específicas para atender às suas particularidades (art. 24, §§ 1º e 2º).

12. Os Municípios também possuem competência legislativa sobre educação, porém de forma suplementar à legislação federal e estadual, especialmente para tratar de interesse local e para organizar e prestar seus serviços educacionais, conforme os arts. 30, I e II, e 211, § 2º, da Constituição Federal.

13. Assim, todos os entes federativos podem legislar sobre educação, mas devem respeitar a hierarquia constitucional e a distribuição de competências, na qual a União define as normas gerais, e os demais entes complementam e adaptam essas normas às suas realidades específicas.

14. Nesse sentido, os planos de carreira do magistério público são disciplinados por legislações federais, estaduais e municipais. No plano federal, temos a Constituição de 1988 e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB).

15. No que diz respeito à Constituição, ela estabeleceu, em seu inciso V, artigo 206, a necessidade da valorização dos profissionais da educação escolar, garantida na forma da lei, com planos de carreira para o magistério público. Já em seu inciso VIII estabeleceu piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal.

16. Por sua vez, a LDB estabeleceu algumas diretrizes básicas que deverão ser observadas em relação aos planos de carreiras desses profissionais em seus artigos 61 a 67. Especialmente o seu artigo 67, que trata da valorização dos profissionais da educação, estabelece que:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III - piso salarial profissional;

IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI - condições adequadas de trabalho.

17. No que diz respeito à remuneração justa, a Lei Federal nº 11.738/2008 instituiu Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da educação básica. Ela estabeleceu um valor mínimo (piso salarial) que deve ser pago aos professores da rede pública (educação infantil, ensino fundamental e médio), bem como as diretrizes que impactam a jornada de trabalho e a necessidade de adequação de planos e cargos pelos entes federados.

3. RESULTADOS

18. Conforme exposto anteriormente no item 1.3 objetivos e escopo, foi aplicado questionário composto por 54 questões, distribuídas em seis eixos temáticos principais: (i) existência dos planos; (ii) contratação de professores efetivos e temporários; (iii) cumprimento da hora-atividade; (iv) esforço docentes; (v) jornada de trabalho; e (vi) remuneração e progressão na carreira.

19. Dos 399 municípios do Estado do Paraná, 343 responderam ao questionário, o que corresponde a 86% do total, assim como a Secretaria de Estado da Educação do Paraná (SEED-PR). Os dados completos deste levantamento estão disponíveis no [Portal de Carreiras Docentes](#) do Instituto Rui Barbosa.

20. A seguir, apresenta-se a análise dos principais resultados deste levantamento segmentados por eixo temático com base nas informações declaradas pelos 343 municípios respondentes e pela SEED-PR.

3.1. Existência dos planos de carreira

21. Sobre a existência do plano de carreira para os profissionais docentes (questão 7), a quase totalidade (99,4%) dos municípios respondentes declarou possuir tal instrumento, conforme tabela a seguir.

TABELA 1 - RESPOSTA À QUESTÃO 7 (O SEU MUNICÍPIO POSSUI UM PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO PARA OS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA?)

Resposta	Qtde.	%
Sim	341	99,4
Não	2	0,6

22. A SEED-PR também possui um plano de carreira, cuja lei atual data de 2004.

3.2. Contratação de professores efetivos e temporários

23. A contratação de professores efetivos passa pela realização de concursos públicos, e a tempestividade da sua frequência de realização garante a renovação do corpo docente e uma diminuição de contratos temporários. Nesse sentido, um ponto inquirido pelo levantamento (questão 11) foi a data da realização do último concurso: em 63,1% dos casos foi há menos de 4 anos (entre 2022 e 2025). No entanto, isso não é a regra: em 23,8% dos casos o último concurso ocorreu entre 2018 e 2021, e em 13,1% das respostas, em 2017 ou antes.

TABELA 2 - RESPOSTA À QUESTÃO 11 (QUAL FOI A DATA DE REALIZAÇÃO DO ÚLTIMO CONCURSO PÚBLICO PARA PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA?)

Resposta	Qtde.	%
2017 ou antes	45	13,1
Entre 2018 e 2021	82	23,8
Entre 2022 e 2025	216	63,1

24. Na rede estadual de ensino, o último concurso foi realizado em 2023.

25. Outro ponto inquirido pelo questionário foi o formato do último concurso para contratação de professores. Na questão 16, os municípios respondentes tiveram a oportunidade de informar as etapas e provas pelas quais os candidatos foram avaliados para concorrer a um cargo efetivo de professor, conforme discriminado na tabela a seguir:

TABELA 3- RESPOSTA À QUESTÃO 16 (QUAIS FORAM AS ETAPAS DE AVALIAÇÃO DO ÚLTIMO CONCURSO PÚBLICO PARA PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA?)

Resposta	Qtde.	%
Prova de títulos	311	90,7
Prova objetiva	294	85,8
Prova discursiva	58	17,2
Prova prática/didática	29	8,7
Avaliação psicológica	41	11,9

26. As etapas mais comuns nos concursos para provimento de cargos de professor nos municípios paranaenses são a realização de prova de títulos (presente em 90,7% dos casos) e de prova objetiva (85,8%). Inclusive o formato mais comum nesses concursos foi a combinação prova de títulos e prova objetiva, que foi utilizado como forma de contratar professores efetivos em 67% dos concursos mais recentes.

27. O último concurso realizado pela rede estadual utilizou-se das provas de títulos, objetiva, discursiva e didática como mecanismos de seleção de candidatos.

28. Quanto à contratação de professores temporários, a questão 19 do levantamento inquiriu se os entes a realizam por meio de processos seletivos simplificados (PSS).

TABELA 4- RESPOSTA À QUESTÃO 19 (OS PROFESSORES TEMPORÁRIOS DA SUA REDE PASSAM POR PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO?)

Resposta	Qtde.	%
Sim	264	77,0
Não	79	23,0

29. A resposta foi afirmativa em 77% dos municípios e pela SEED-PR.

30. Por sua vez, os 264 municípios que afirmaram realizar PSS tiveram a oportunidade de informar as etapas e provas pelas quais os candidatos foram avaliados para concorrer à função temporária de professor, conforme discriminado na tabela a seguir:

TABELA 5 - RESPOSTA À QUESTÃO 19.1 (QUAIS FORAM AS ETAPAS DE AVALIAÇÃO DO ÚLTIMO PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO PARA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS?)

Resposta	Qtde.	%
Prova de títulos	243	92,1
Tempo de serviço	136	51,7
Prova objetiva	64	24,5
Prova discursiva	7	2,6
Prova prática/didática	4	1,5
Avaliação psicológica	12	4,5

31. Assim como ocorreu nos concursos, a etapa mais comum nos processos seletivos simplificados foi a prova de títulos (92,1% dos casos), seguida da comprovação de tempo de serviço anterior (51,7%) e da prova objetiva (24,5%).

32. O PSS realizado mais recentemente pela SEED-PR utilizou-se das provas objetiva, de títulos e didática e da comprovação do tempo de serviço como mecanismos de seleção de candidatos.

3.3. Previsão e cumprimento da hora-atividade

33. Sobre a previsão da hora-atividade nos planos de carreira dos professores, os municípios tiveram a oportunidade de informar se há ou não uma adequação com a legislação federal que estabelece que 1/3 (um terço) da jornada de trabalho do professor esteja reservada para esse fim. Conforme os dados apresentados na tabela a seguir, 72,3% dos municípios cumprem esse dispositivo legal em seus planos de carreira, no entanto, em 27,7% dos municípios o plano de carreira ainda não está adequado à legislação federal (e em 3,5% deles sequer há a previsão de hora-atividade).

TABELA 6 - RESPOSTA À QUESTÃO 23 (SOBRE A PARCELA DA JORNADA DESTINADA AO TEMPO SEM INTERAÇÃO COM OS EDUCANDOS (HORA-ATIVIDADE)), PREVISTA NA LEI 11.738/2008, ART. 2º, § 4º (LEI DO PISO DO MAGISTÉRIO), ASSINALE A OPÇÃO QUE MAIS SE ADEQUA)

Resposta	Qtde.	%
Não prevê hora-atividade	12	3,5
		27,7

Prevê parcela inferior a 1/3 da jornada de trabalho	83	24,2	
Prevê parcela igual a 1/3 da jornada de trabalho	215	62,7	72,3
Prevê parcela superior a 1/3 da jornada de trabalho	33	9,6	

34. A SEED-PR declarou que o plano prevê uma parcela superior a 1/3 da jornada de trabalho do professor à hora-atividade.

35. Para que a hora-atividade sirva como um tempo reservado para a formação continuada dos professores e a discussão dos problemas do trabalho com a equipe gestora da escola (direção e coordenação pedagógica), é importante que uma parcela dela ocorra presencialmente na escola e/ou em ambiente destinado à formação. Nesse sentido, entre os 331 municípios que declararam que seus planos de carreira preveem hora-atividade, 83% informaram que atendem a esse parâmetro em alguma medida (inclusive, em 75% dos casos a hora-atividade deve ser integralmente presencial). Apenas 17% desses municípios não preveem o cumprimento da hora-atividade como trabalho parcialmente presencial.

TABELA 7 - RESPOSTA À QUESTÃO 24 (SOBRE O LOCAL DE CUMPRIMENTO DA PARCELA DA JORNADA DESTINADA PARA ATIVIDADES SEM INTERAÇÃO COM OS EDUCANDOS (HORA-ATIVIDADE), ASSINALE A OPÇÃO QUE MAIS SE ADEQUA)

Resposta	Qtde.	%
Não prevê o cumprimento da hora-atividade na unidade escolar e/ou em ambiente destinado à formação continuada	57	17,2
Prevê que até 49% da hora-atividade seja cumprida na unidade escolar e/ou em ambiente destinado à formação continuada	10	3,1
Prevê que de 50% a 99% da hora-atividade seja cumprida na unidade escolar e/ou em ambiente destinado à formação continuada	14	4,2
Prevê que 100% da hora-atividade seja cumprida na unidade escolar e/ou em ambiente destinado à formação continuada	248	74,8

36. De acordo com a SEED-PR, na rede estadual a parcela da hora-atividade dedicada a esse fim é superior 50%.

3.4. Esforço docente

37. A quantidade de escolas em que um professor cumpre a sua jornada de trabalho interfere na qualidade do seu trabalho. Idealmente, cada professor deveria

trabalhar em uma única escola, o que otimizaria o seu tempo de deslocamento ao trabalho e facilitaria sua imersão no contexto em que o ambiente escolar está inserido.

38. No entanto, de acordo com as informações declaradas pelos municípios, essa situação ainda é excepcional, e os professores temporários estão em uma situação mais precária que os professores efetivos, como mostra a tabela a seguir.

TABELA 8 - RESPOSTA ÀS QUESTÕES 25, 26 E 27 (QUAL É O PERCENTUAL DE PROFESSORES (TOTAL, EFETIVOS E TEMPORÁRIOS) ALOCADO EM UMA ÚNICA ESCOLA EM 2025?)

Resposta	Total	Efetivos	Temporários
Até 20%	93 (27%)	86 (26%)	242 (71%)
De 20% a 40%	64 (17%)	50 (15%)	40 (12%)
De 40% a 60%	46 (13%)	39 (12%)	16 (5%)
De 60% a 80%	31 (9%)	44 (13%)	7 (2%)
80% ou mais	109 (32%)	114 (43%)	37 (11%)
Total	343	333	342

39. Nas situações mais extremas, percebe-se que em 43% dos municípios respondentes mais de 80% dos seus professores efetivos estão alocados em uma única escola, enquanto em 71% dos municípios respondentes menos de 20% dos seus professores temporários estão nessa situação. Mais um indicador da maior precariedade do contrato temporário em relação ao contrato estável.

40. Na rede estadual, as informações registradas pela SEED-PR indicam que há professores alocados em uma única escola.

3.5. Jornada de trabalho

41. No que diz respeito à jornada de trabalho prevista nos planos de carreira, quase 60% dos municípios respondentes declararam que existem cargos de 40 horas para professores. Nos demais, os cargos são de 20 horas (36%) e 30 horas (4%), conforme a tabela a seguir.

TABELA 9 - RESPOSTA À QUESTÃO 31 (QUAL É A CARGA HORÁRIA DA MAIOR JORNADA DE INGRESSO DA REDE?)

Resposta	Qtde.	%
20 horas	120	35,9
30 horas	15	4,4
40 horas	201	59,6

42. Na rede estadual, o padrão é o ingresso do professor na carreira em um cargo de 20 horas semanais.

43. O levantamento também perguntou sobre a possibilidade de ampliação e redução da jornada. Nesse ponto, nos municípios há uma maior flexibilidade para ampliação de jornada (é possível em 81% dos planos de carreira) e uma rigidez para a sua redução (ela é possível em apenas 10% dos casos).

44. Na rede estadual, o plano prevê a possibilidade tanto de ampliação, quanto de redução da jornada.

TABELA 10 - RESPOSTA ÀS QUESTÕES 28 E 29 (NO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO EXISTE A PREVISÃO DE AMPLIAÇÃO E/OU REDUÇÃO DE JORNADA PARA O PROFESSOR?)

Resposta	Ampliação	Redução
Sim	279 (81%)	32 (10%)
Não	64 (19%)	311 (90%)

45. Por fim, quanto à contabilização da jornada de trabalho, 85% dos municípios respondentes informaram que ela corresponde à hora-relógio (60 minutos) e não à hora-aula, a mesma situação informada pela SEED-PR para a rede estadual.

TABELA 11 - RESPOSTA À QUESTÃO 33 (A CARGA HORÁRIA DESSA JORNADA É CONTABILIZADA EM HORAS-AULA OU HORAS-RELÓGIO?)

Resposta	Qtde.	%
Hora-aula	51	14,8
Hora-relógio	292	85,2

3.6. Remuneração e progressão na carreira

46. Quanto à remuneração inicial, o levantamento inquiriu sobre o cumprimento do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). De acordo com as informações declaradas pelos municípios respondentes, em 50% deles a remuneração inicial do plano de carreira é ajustada ao Piso Nacional, e em 35% dos municípios a remuneração inicial do plano de carreira está abaixo do Piso Nacional, mas é complementada para atingi-lo. Casos mais graves são os 15% dos municípios nos quais a remuneração inicial prevista no plano de carreira é inferior ao Piso Nacional e não há complementação para alcançá-lo.

TABELA 12 - RESPOSTA À QUESTÃO 43 (COMO É REALIZADO O PAGAMENTO DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL (PSPN) PARA OS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DA EDUCAÇÃO BÁSICA NA SUA REDE?)

Resposta	Qtde.	%	
O PSPN não é cumprido	52	15,1	
Uma parcela complementar ao vencimento base ou ao subsídio inicial é paga para garantir	97	28,5	35,2

Resposta	Qtde.	%
que a remuneração atinja o valor do piso salarial		
Outras formas de complementação ao vencimento base ou ao subsídio inicial	23	6,7
O vencimento base ou subsídio inicial é atualizado ao PSPN	171	49,7

47. Na rede estadual, a SEED-PR informou que uma parcela complementar ao vencimento base ou ao subsídio inicial é paga para garantir que a remuneração atinja o valor do piso salarial.

48. Quanto à velocidade maior de crescimento do salário no começo da carreira, algo importante para motivar os servidores recém-ingressos, a situação dos municípios paranaenses mostra um quadro em que isso é uma exceção: em 67% dos municípios respondentes o crescimento remuneratório é menos acentuado nos 15 (quinze) primeiros anos de carreira, a mesma situação dos professores da rede estadual.

TABELA 13 - RESPOSTA À QUESTÃO 41 (O CRESCIMENTO REMUNERATÓRIO É MAIS ACENTUADO NOS PRIMEIROS QUINZE ANOS DA CARREIRA?)

Resposta	Qtde.	%
Sim	115	33,5
Não	228	66,5

49. A situação piora no quesito tempo para chegar no final da carreira: em 53% dos municípios respondentes é necessário esperar mais de 25 anos para alcançá-lo.

TABELA 14 - RESPOSTA À QUESTÃO 51 (QUAL É A AMPLITUDE TEMPORAL OU DISPERSÃO DA CARREIRA, ISTO É, O TEMPO MÍNIMO QUE O PROFESSOR COM LICENCIATURA PLENA CHEGUE À ÚLTIMA REFERÊNCIA DO SEU NÍVEL?)

Resposta	Qtde.	%
Até 10 anos	22	6,9
De 11 a 15 anos	18	5,6
De 16 a 20 anos	32	10,0
De 21 a 25 anos	77	24,1
De 26 a 30 anos	91	28,4
Mais de 30 anos	80	25,0
Total	320	-

50. No caso da rede estadual, a SEED-PR informou que esse prazo é de 9 anos.

4. CONCLUSÃO

51. Dado que objetivo geral deste trabalho foi o de levantar os planos de carreira dos profissionais docentes das redes municipais e estadual de ensino do Estado do Paraná em seis linhas de investigação, conclui-se que:

- a. No que se refere à **existência dos planos de carreira**, observa-se a sua normatização na quase totalidade dos municípios respondentes, bem como a existência de plano estruturado na SEED-PR.
- b. Quanto à **contratação de professores**, verifica-se baixa tempestividade na realização de concursos em 37% dos municípios, enquanto a SEED-PR demonstra maior regularidade, tendo realizado concurso em 2023.
- c. Em relação à **hora-atividade**, 28% dos municípios declararam não observar integralmente a legislação nacional; por outro lado, a SEED-PR informou haver previsão na legislação estadual superior ao mínimo legal, indicando aderência mais robusta ao dispositivo federal.
- d. No tocante ao **esforço docente**, identificou-se maior precariedade no vínculo temporário nos municípios, tendência também presente na rede estadual.
- e. Sobre a **jornada de trabalho**, cerca de 60% dos municípios oferecem cargos de 40 horas, enquanto 36% ofertam 20 horas e 4% ofertam 30 horas. Na rede estadual, o ingresso ocorre em cargo de 20 horas semanais. Em relação à flexibilidade, 81% dos municípios preveem ampliação da jornada, mas apenas 10% admitem sua redução, ao passo que a SEED-PR prevê ambas as possibilidades.
- f. No que diz respeito à **remuneração e progressão na carreira**, 15% dos municípios não cumprem o Piso Nacional; já na SEED-PR o cumprimento ocorre mediante complementação. Ademais, a dispersão temporal da carreira estadual é significativamente menor (9 anos) em comparação aos municípios, que em 53% dos casos requerem mais de 25 anos para o alcance do final da carreira.

52. De modo geral, o levantamento mostra avanços na normatização dos planos de carreira, mas aponta desafios como baixa frequência de concursos, falta de

adequação à legislação da hora-atividade, maior precariedade dos contratos temporários, rigidez para redução de jornada e lentidão na progressão salarial.

53. Apesar da importância das conclusões alcançadas no presente levantamento, cumpre ressaltar que as conclusões apresentadas se baseiam em informações de natureza declaratória, registradas diretamente pelos municípios e pela SEED-PR na plataforma eletrônica disponibilizada pelo Comitê Técnico da Educação do Instituto Rui Barbosa.

5. ENCAMINHAMENTOS

54. Diante do exposto, encaminha-se o presente relatório à Coordenadoria-Geral de Fiscalização para ciência e autorização para divulgação dos resultados constatados em relação aos planos de carreira e remuneração do magistério das redes municipais e estadual de ensino do Estado do Paraná, sugerindo-se, ainda, o encaminhamento à 2ª Inspeção de Controle Externo para conhecimento das informações apuradas atinentes à área de educação do Estado do Paraná.

Curitiba, 06 de fevereiro de 2026.

Elaborado por:

NELSON NEI GRANATO NETO
Auditor de Controle Externo
Matrícula nº 51.855-7

Encaminhado por:

ROBERTO ALVES RIBEIRO
Coordenador da CAUD
Matrícula nº 51.671-6