

VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES EM CASCAVEL (CE) EM 2025: ANÁLISE DO DIREITO EDUCACIONAL NA LEGISLAÇÃO MUNICIPAL

Elves Santos de Freitas

Doutorando em Ciências da Educação pela Christian Business School (CBS).

<http://lattes.cnpq.br/0789591428046782>

<https://orcid.org/0009-0007-0102-1451>

E-mail: elvesfreitas02@gmail.com

Marilane Gondim Leite

Especialista em informática Educativa pela Universidade Estadual Vale do Acaraú.

<http://lattes.cnpq.br/9464901841438076>

<https://orcid.org/0009-0001-0279-6634>

E-mail: marilanegondim@hotmail.com

Robério Costa da Silva

Especialista em ensino de química pela Faculdade Única de Ipatinga.

<http://lattes.cnpq.br/900109075087594>

<https://orcid.org/0009-0001-6509-6029>

Email: roberio.prof.jms@gmail.com

Maria José Nogueira de Oliveira

Faculdade Única de Ipatinga. Especialista em gestão escolar.

<http://lattes.cnpq.br/5096687817282588>

<https://orcid.org/0009-0008-7323-9211>

E-mail: mariajose.prof.jms@gmail.com

Adriana Lima de Jesus

Especialista em Políticas Públicas na Educação Básica pela Faculdade Batista Brasileira.

<https://orcid.org/0009-0001-4129-184X>

E-mail: adriana44942@gmail.com

DOI-Geral: <http://dx.doi.org/10.47538/RNI-2026.V1N3>

DOI-Individual: <http://dx.doi.org/10.47538/RNI-2026.V1N3-22>

RESUMO: A pesquisa analisou, sob enfoque jurídico-documental, como o município de Cascavel (CE) estruturou a valorização dos professores a partir da convivência entre o Estatuto do Magistério (2000), o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – PCCR (2014) e o conjunto de leis e decreto editados em 2025. O objetivo foi identificar quais dimensões normativas da valorização docente foram reafirmadas, recalibradas ou reposicionadas no ano de 2025, especialmente em temas de remuneração, composição da jornada, gestão escolar e mecanismos administrativos de ampliação de carga horária. O método consistiu na leitura integral e fichamento dos documentos, organizando a análise em dois movimentos: primeiro, a fixação de parâmetros nacionais do Direito Educacional (carreira, piso, financiamento e limites fiscais); segundo a descrição sistemática do conteúdo municipal e a comparação interna entre os blocos normativos locais. Os resultados indicaram que 2025 concentrou mudanças em instrumentos operacionais: reajuste do vencimento base e adequação à lógica do piso; redistribuição do tempo de trabalho para explicitar a fração extraclasse; reordenação do provimento das funções de gestão por banco seletivo; disciplina de contratações temporárias para continuidade do serviço; e formalização procedimental da ampliação definitiva de carga horária.

Concluiu-se que a valorização, no caso analisado, foi construída por continuidade jurídica com ajustes seletivos que afetam diretamente a organização do trabalho escolar.

PALAVRAS-CHAVE: Direito Educacional. Valorização docente. Plano de carreira. Jornada de trabalho. Legislação municipal.

VALUING TEACHERS IN CASCAVEL (CE) IN 2025: AN ANALYSIS OF EDUCATIONAL RIGHTS IN MUNICIPAL LEGISLATION

ABSTRACT: This research analyzed, from a legal-documentary perspective, how the municipality of Cascavel (CE) structured teacher valuation through the interplay of the Teaching Staff Statute (2000), the Job, Career, and Remuneration Plan (PCCR, 2014), and the set of laws and decrees enacted in 2025. The objective was to identify which normative dimensions of teacher valuation were reaffirmed, recalibrated, or repositioned in 2025, particularly regarding remuneration, the composition of working hours, school management, and administrative mechanisms for increasing workload. The methodology involved a full reading and systematic cataloging of the documents, with the analysis organized into two stages: first, establishing national parameters of Educational Law (career structure, wage floor, funding, and fiscal limits); and second, systematically describing the municipal content and comparing the local regulatory frameworks. The results indicated that 2025 saw a concentration of changes in operational instruments: adjustments to base salary and alignment with the wage floor logic; redistribution of working time to explicitly define the non-classroom component; reorganization of how management roles are filled via a selection pool; regulation of temporary contracts to ensure service continuity; and procedural formalization of permanent workload increases. The study concluded that, in the case analyzed, teacher valuation was built upon legal continuity, incorporating selective adjustments that directly impact the organization of school work.

KEYWORDS: Educational Law. Teacher valuation. Career plan. Working hours. Municipal legislation.

INTRODUÇÃO

A pesquisa foi realizada com foco na legislação municipal de Cascavel, Ceará, tratando a valorização dos professores como um problema jurídico de desenho normativo, e não apenas como um tema de política pública. O corpus foi delimitado em três camadas que coexistem no ordenamento local: o Estatuto do Magistério aprovado em 2000; o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) instituído em 2014; e as normas editadas em 2025 que incidiram sobre remuneração, jornada, gestão escolar, contratação temporária e procedimentos administrativos para ampliação definitiva da carga horária. O recorte foi construído para permitir leitura integrada entre permanências e mudanças, examinando como o município atualizou instrumentos sem revogar o núcleo estrutural da carreira já existente (Cascavel-CE, 2000; Cascavel-CE, 2014).

O ponto de partida interpretativo foi a compreensão de que a valorização docente integra a arquitetura do direito à educação no Brasil, pois a Constituição e a LDB articulam qualidade do ensino com regras de profissionalização, carreira, provimento impessoal e condições adequadas de trabalho. Em termos de Direito Educacional, isso implica que atos municipais que reorganizam carreira, jornada e provimento de funções escolares devem ser avaliados pela sua aderência a deveres legais, pela coerência interna do sistema normativo local e pela capacidade de concretizar o tempo pedagógico como parte do trabalho docente (Brasil, 1988; Brasil, 1996).

A problemática foi formulada a partir da tensão entre estabilidade normativa e inovação instrumental: como um estatuto de 2000 e um PCCR de 2014, ambos vigentes, foram rearticulados pelas leis e decreto aprovados em 2025, e em que medida esse conjunto pode ser compreendido como avanço de valorização docente segundo parâmetros do Direito Educacional. A pergunta foi direcionada para identificar quais dimensões normativas efetivamente foram tocadas no ano de 2025 — remuneração inicial, distribuição da jornada, governança de funções de gestão, formas de provimento e mecanismos administrativos para alteração de carga horária — evitando interpretações baseadas em percepções genéricas ou em expectativas não ancoradas no texto normativo (Brasil, 2008; Inep, 2020).

O objetivo geral foi analisar a valorização dos professores em Cascavel-CE em 2025, por meio de leitura integrada do Estatuto (2000), do PCCR (2014) e do pacote normativo de 2025, interpretando os efeitos jurídicos produzidos na organização da carreira e do trabalho escolar. Como objetivos específicos, o estudo buscou descrever o conceito de valorização presente no estatuto municipal; mapear a arquitetura do PCCR em termos de progressão, incentivos e jornada; sistematizar as alterações normativas de 2025 por eixo temático; e discutir coerências e tensões entre o desenho local e as balizas nacionais de valorização docente utilizadas como quadro de leitura (Brasil, 1996; Brasil, 2014).

O estudo se justificou por duas razões complementares. A primeira é jurídica: alterações locais em remuneração, jornada e gestão escolar produzem efeitos imediatos sobre direitos funcionais e sobre a forma de organização do serviço, exigindo análise de legalidade e coerência normativa. A segunda é analítica: o encerramento do ciclo do PNE,

prorrogado até 2025, ampliou a relevância de estudos que identifiquem como municípios recalibram instrumentos de valorização ao fim de um decênio de metas, especialmente quando as mudanças se concentram em poucos atos normativos e incidem sobre o funcionamento cotidiano das escolas (Farias; Wagner, 2024; Inep, 2020).

O texto foi estruturado para evitar redundâncias e para permitir verificação direta do que foi afirmado. A revisão de literatura fixou parâmetros nacionais e achados de pesquisas recentes sobre valorização e formação docente; a metodologia descreveu o delineamento documental; os resultados apresentaram, de forma sistemática, o conteúdo municipal do Estatuto, do PCCR e das normas de 2025, além de dados oficiais do locus; a discussão interpretou os achados sem repetir números e sem reproduzir listagens normativas; e as considerações finais sintetizaram conclusões e encaminhamentos decorrentes exclusivamente do corpus analisado (Braga, 2025; Brasil, 1996).

VALORIZAÇÃO DOCENTE NO DIREITO EDUCACIONAL: DEVER NORMATIVO E INSTRUMENTOS DE CONCRETIZAÇÃO

A valorização dos profissionais da educação foi incorporada ao ordenamento como componente do direito à educação, e não como mera diretriz programática. Na Constituição, a valorização aparece vinculada a instrumentos de profissionalização e provimento, o que obriga sistemas de ensino a estruturarem carreira e regras impessoais de ingresso, em conexão com a qualidade da oferta pública (Brasil, 1988).

A LDB densificou esse compromisso ao atribuir aos sistemas de ensino a responsabilidade de garantir carreira e condições de trabalho que incluam, no mesmo arranjo, regras de ingresso, progressão e incentivos ligados ao desenvolvimento profissional. O texto legal também relaciona manutenção e desenvolvimento do ensino a despesas com remuneração e aperfeiçoamento do pessoal, ao mesmo tempo em que define limites do que pode ser enquadrado como gasto educacional, o que se torna relevante quando se avalia a juridicidade e a coerência de reformas locais em carreira e gestão de pessoal (Brasil, 1996).

No plano estritamente jurídico, isso implica que a legislação municipal deve ser lida como concretização local de normas gerais. Assim, planos de carreira e estatutos do

magistério precisam ser interpretados pela capacidade de construir previsibilidade, impessoalidade e critérios verificáveis de evolução funcional, com atenção ao equilíbrio entre direitos individuais do servidor e deveres institucionais do serviço público educacional (Brasil, 1988; Brasil, 1996).

A produção acadêmica recente sobre políticas docentes reforça que o conteúdo jurídico da valorização se torna mais visível quando o foco recai sobre mecanismos operacionais: critérios de progressão, incentivos por formação, regras de organização do tempo pedagógico e desenho de governança escolar. Nessa leitura, a valorização deixa de ser um enunciado genérico e passa a ser avaliada como um sistema normativo que regula como o trabalho docente é reconhecido, distribuído e gerido pela administração (Braga, 2025).

PISO, JORNADA E TEMPO PEDAGÓGICO: PARÂMETROS NACIONAIS E LEITURA JURÍDICA

A Lei do Piso reorganizou o debate jurídico sobre valorização ao definir o piso como vencimento inicial e ao relacionar remuneração à organização da jornada, instituindo um parâmetro nacional para o tempo extraclasse. O efeito prático dessa norma, no plano municipal, é deslocar a discussão de simples reajuste para a forma como o tempo de trabalho docente é reconhecido e controlado pelo sistema escolar (Brasil, 2008).

O regime jurídico do piso e da jornada se articula ao princípio de legalidade administrativa: quando um município altera o modo como registra horas de interação e horas destinadas a planejamento, estudo e avaliação, ele está, na prática, redefinindo o estatuto jurídico do tempo pedagógico. Por isso, a valorização, nesse eixo, depende tanto do conteúdo material da jornada quanto das regras de registro, controle e responsabilização associadas ao cumprimento das atividades extraclasse (Brasil, 2008; Brasil, 1996).

Como parâmetro de política pública, o PNE incorporou a valorização em metas que conectam carreira e remuneração a compromissos de monitoramento. No relatório de monitoramento de ciclo, o INEP registrou que, entre municípios, a quase totalidade possuía legislação de carreira, mas a combinação simultânea entre carreira, cumprimento

do piso e previsão normativa de limite máximo de tempo em interação com educandos não se verificava de forma uniforme. Esse dado é relevante porque indica que reformas locais tendem a se concentrar em componentes específicos — piso, jornada ou carreira — e que o ganho jurídico de valorização pode depender da capacidade de alinhar esses elementos sem gerar incoerência interna (Inep, 2020).

No mesmo relatório, foram registrados percentuais nacionais que funcionam como referência de comparação: no recorte de municípios, o indicador relativo à existência de plano de carreira foi predominante, enquanto os indicadores sobre limite máximo do tempo em interação e sobre cumprimento do piso não alcançaram universalidade; e a condição de atender simultaneamente a requisitos combinados foi ainda menos frequente. Na lógica deste artigo, esses números não são usados para medir Cascavel, mas para sustentar que alterações municipais em jornada e piso, quando editadas no mesmo ciclo, dialogam com um diagnóstico nacional de descompasso entre componentes da valorização (Inep, 2020).

No terceiro ciclo de monitoramento do PNE, o INEP registrou que, entre as unidades federativas, 70,4% atendiam ao indicador de cumprimento do piso; e que 63,0% atendiam simultaneamente aos requisitos combinados para os docentes. No recorte municipal, 95,7% possuíam legislação de plano de carreira; 74,2% apresentavam previsão normativa do limite máximo de tempo em interação com educandos; 74,2% cumpriam o piso; e 57,7% atendiam simultaneamente aos três requisitos combinados. Esses percentuais funcionam aqui como régua nacional de consistência normativa, permitindo tratar mudanças locais em piso e jornada como componentes de um problema mais amplo de alinhamento jurídico entre instrumentos da valorização (Inep, 2020).

FINANCIAMENTO EDUCACIONAL E LIMITES FISCAIS: CONDIÇÕES JURÍDICAS DE POSSIBILIDADE

A valorização docente depende de uma base de financiamento juridicamente vinculada, pois a Constituição instituiu mínimos de aplicação em manutenção e desenvolvimento do ensino, condicionando a expansão de despesas educacionais a uma obrigação de alocação de recursos. Essa vinculação, por sua natureza, repercute sobre o

espaço jurídico de políticas de carreira, pois define um patamar mínimo de compromisso financeiro com o serviço educacional (Brasil, 1988).

A consolidação constitucional do Fundeb e sua regulamentação detalharam regras de distribuição e destinação que incidem diretamente sobre o desenho de políticas municipais de pessoal, em especial na educação básica. No regime do Fundeb permanente, o arranjo de receitas e complementações passou a ser estruturado por regras de repasse e por destinações internas que orientam prioridades de gasto, incluindo a centralidade da remuneração dos profissionais da educação como componente relevante de execução financeira (Brasil, 2020a; Brasil, 2020b).

Ao mesmo tempo, o regime de responsabilidade fiscal constrange a forma e o ritmo de expansão remuneratória, porque a Lei de Responsabilidade Fiscal define conceitos e limites relacionados à despesa total com pessoal no âmbito municipal e impõe mecanismos de controle, o que torna juridicamente necessário avaliar alterações locais de carreira também pela sua exequibilidade administrativa. Para fins deste artigo, esse marco fiscal é tratado como parâmetro de legalidade instrumental: não substitui o dever de valorização, mas delimita o modo como ele pode ser implementado sem produzir insegurança jurídica (Brasil, 2000).

FORMAÇÃO DOCENTE, PROFISSIONALIZAÇÃO E INCENTIVOS POR TITULAÇÃO

Estudos recentes que reconstroem a trajetória normativa da formação docente mostram que as diretrizes curriculares e os debates sobre prática e estrutura curricular foram incorporados, ao longo do tempo, como mecanismos de profissionalização e de indução de qualidade. Ao recuperar marcos e disputas normativas, esses estudos expõem como exigências de prática e organização formativa aparecem como parâmetros para sistemas de ensino, influenciando a forma como carreiras municipais recompensam qualificação e como definem critérios de progressão e acesso às funções escolares (Fichter Filho; Oliveira; Coelho, 2021).

Dados do Censo Escolar reforçam o pano de fundo nacional de profissionalização ao registrar o contingente docente da educação básica e a prevalência do ensino

fundamental como principal campo de atuação. Esses dados sustentam que políticas municipais de carreira e incentivos por titulação incidem sobre um universo numeroso e heterogêneo, em que formação e adequação por área ainda se apresentam como desafios, justificando que a legislação local trate a qualificação como eixo de valorização (Inep, 2024).

Nas Notas Estatísticas do Censo Escolar, o INEP registrou que foram contabilizados 2,4 milhões de docentes na educação básica, e que 60,3% atuavam no ensino fundamental, com 1.419.918 docentes nesse nível; nos anos iniciais, 87,3% possuíam nível superior completo, sendo 85,8% com licenciatura e 1,5% com bacharelado, enquanto 7,8% tinham formação normal/magistério e 4,9% apresentavam nível médio ou inferior. Esses números não são mobilizados aqui como medida do município, mas como referência nacional para discutir por que incentivos de titulação e regras de desenvolvimento profissional permanecem no centro de planos de carreira municipais (Inep, 2024).

MONITORAMENTO DO PNE E AGENDA CONTEMPORÂNEA ATÉ 2025

O PNE fixou a valorização como meta acompanhável e, ao longo do decênio, produziu um ambiente de monitoramento que incentivou ajustes locais em carreira, piso e organização do trabalho. Essa lógica de monitoramento se tornou ainda mais relevante diante de discussões sobre continuidade e renovação de metas, pois o debate sobre o cumprimento e a atualização de instrumentos de valorização passou a ser travado em contexto de revisão do próprio planejamento nacional (Brasil, 2014; Inep, 2020).

A prorrogação do prazo final do PNE até o fim de 2025 reposicionou o sentido jurídico-político de reformas locais adotadas nesse período, pois alterações editadas no último trecho do ciclo podem ser interpretadas como respostas a um diagnóstico acumulado de implementação desigual de componentes da valorização. A literatura que analisou o ciclo do PNE e sua prorrogação fornece lastro para tratar 2025 como um marco temporal relevante, no qual mudanças municipais em piso e jornada podem ganhar leitura de “ajuste de consistência” no fechamento do decênio (Farias; Wagner, 2024).

No campo acadêmico, análises sobre carreira docente têm ressaltado que políticas de valorização apresentam ambivalências: avançam ao fortalecer instrumentos de profissionalização e governança, mas podem também produzir tensões ao reordenar controles, incentivos e formas de provimento. Essa perspectiva é útil para a discussão do caso municipal porque permite interpretar leis e decretos como escolhas normativas que produzem efeitos, e não como enunciados neutros, exigindo que o debate sobre valorização se mantenha ancorado em coerência jurídica e consequências para o trabalho escolar (Braga, 2025).

METODOLOGIA

O estudo utilizou pesquisa documental, com leitura integral, organização e análise de normas e documentos oficiais selecionados como corpus, buscando extrair categorias jurídicas relacionadas à valorização docente (carreira, provimento, jornada, remuneração, formação, governança e procedimentos administrativos). O procedimento consistiu em coletar os atos municipais (estatuto, PCCR, leis e decreto), fichá-los em sequência e agrupá-los por eixos temáticos, evitando interpretações externas ao texto normativo. Em seguida, foram definidos parâmetros nacionais de leitura a partir de normas gerais e de relatórios oficiais de monitoramento, e a análise municipal foi realizada por comparação interna entre as camadas normativas locais, identificando continuidades, reconfigurações e eventuais tensões entre dispositivos. Esse delineamento segue a orientação de que a escolha do tipo de pesquisa e do procedimento técnico decorre do modo como os dados serão coletados e tratados, sendo a pesquisa documental adequada quando o objeto principal é um conjunto de documentos ainda não analisados sob o recorte proposto (Gil, 2002).

LOCUS DA PESQUISA: INDICADORES OFICIAIS DE CASCAVEL-CE

A análise foi situada por dados oficiais do município, utilizados para caracterizar o contexto em que a legislação de valorização opera. O município de Cascavel-CE apresentou área territorial de 835,138 km², população de 73.719 pessoas no Censo de 2022 e estimativa de 75.987 pessoas em 2024; o indicador de escolarização na faixa de 6

a 14 anos foi registrado em 98,52%. No plano socioeconômico, constaram IDHM de 0,646 (2010), PIB per capita de R\$ 18.349,34 (2023) e taxa de mortalidade infantil de 11,14 por mil nascidos vivos (2023). No recorte fiscal, as receitas realizadas em 2024 foram registradas em R\$ 386.593.346,17, enquanto as despesas empenhadas no mesmo ano alcançaram R\$ 412.898.662,05. Esses dados, por si, não definem valorização, mas ajudam a compreender por que alterações normativas em carreira e jornada precisam ser lidas também pela perspectiva de capacidade administrativa e sustentabilidade do arranjo local (IBGE, 2022; IBGE, 2024).

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO (LEI MUNICIPAL Nº 1.010/2000): DESENHO JURÍDICO ORIGINAL DA VALORIZAÇÃO

O Estatuto do Magistério de Cascavel, aprovado em 2000, definiu a valorização como um conjunto articulado de garantias, combinando regras de ingresso, direitos funcionais, deveres e mecanismos de desenvolvimento profissional. No núcleo de sua concepção, a valorização foi associada a concurso público, progressão funcional e aperfeiçoamento, além de prever tempo destinado a estudos e planejamento como parte do trabalho. Ao posicionar a valorização como estrutura normativa e não como medida pontual, o estatuto estabeleceu a base a partir da qual o PCCR de 2014 e as reformas de 2025 se conectam, por continuidade ou por ajuste (Cascavel-CE, 2000).

No eixo de governança escolar, o estatuto tratou a direção pedagógica e a composição de instâncias gestoras como tema jurídico relevante, vinculando o exercício da função à carreira do magistério e à formação na área educacional. A norma previu que a direção pedagógica, quando submetida a processo específico, se daria por mandato, com duração de três anos e possibilidade de reconduções segundo o arranjo legal, e previu nomeações para funções em comissão por período idêntico. Ainda que o modelo de 2025 venha a reorganizar critérios e mecanismos de escolha, este dado estatutário mostra que o município já tratava a gestão escolar como elemento estruturante do direito à educação e do funcionamento do serviço, não apenas como escolha discricionária (Cascavel-CE, 2000).

Quanto à jornada, o estatuto previu regimes semanais de vinte e de quarenta horas para o magistério, estabelecendo a possibilidade de organização do trabalho docente conforme a proposta pedagógica e as necessidades do serviço. Ao mesmo tempo, vedou o desvio de função e a utilização do tempo de trabalho para atividades alheias ao cargo, explicitando que a valorização pressupõe proteção do trabalho docente contra usos administrativos indevidos. Esses elementos formam um bloco jurídico de garantia funcional que sustenta a leitura de alterações posteriores em jornada e registro do tempo pedagógico (Cascavel-CE, 2000).

O Estatuto também disciplinou férias e benefícios de natureza remuneratória ligados ao vínculo funcional. Entre as regras, previu que o servidor perceberia a remuneração de férias com acréscimo de um terço, e regulou notificações e interrupções por necessidade do serviço. No plano de gratificações, previu a gratificação de regência de classe no percentual de quarenta por cento do vencimento base, associando o pagamento ao exercício em regência e detalhando hipóteses de manutenção do direito quando ocorressem situações funcionais específicas. Previu, ainda, prêmio por produção técnico-científica, no patamar de cinquenta por cento do vencimento base, com característica expressa de não incorporação. Esses dispositivos compõem o desenho de valorização por reconhecimento remuneratório de funções e produção, que se mantém como referência para leitura dos incentivos do PCCR e das mudanças de 2025 (Cascavel-CE, 2000).

No tema da continuidade do serviço, o estatuto tratou a substituição de docentes como obrigação administrativa a ser organizada por critérios, priorizando soluções internas e aproveitamento de aprovados em concurso antes de contratação temporária. Esse ponto é relevante porque o pacote normativo de 2025 veio a regulamentar contratação por tempo determinado, e a leitura integrada exige notar que a legislação municipal já possuía uma lógica de prioridade por provimento mais estável. Assim, a comparação entre 2000 e 2025 se torna menos um debate abstrato e mais uma avaliação de coerência entre instrumentos normativos de provimento (Cascavel-CE, 2000).

PCCR (LEI MUNICIPAL Nº 1.708/2014): PROGRESSÃO, INCENTIVOS E ORGANIZAÇÃO DA JORNADA

O PCCR de 2014 sistematizou o regime de carreira dos profissionais da educação, definindo conceitos operacionais — cargo, carreira, classe e referência — para organizar posições funcionais e correspondência com vencimento base. Ao explicitar esses conceitos, a lei reforçou a racionalidade jurídica da carreira como estrutura escalonada de valorização, criando condições para que progressões e incentivos sejam aplicados por critérios verificáveis e por procedimentos formalizados (Cascavel-CE, 2014).

No plano da jornada, a lei disciplinou a distribuição do tempo de trabalho para professores de educação básica em jornada de quarenta horas, fixando a parcela de regência de classe e a parcela destinada a atividades pedagógicas. A norma também atribuiu ao núcleo gestor e à secretaria municipal a responsabilidade por registros e acompanhamento, indicando que a valorização da atividade extraclasse depende de mecanismos administrativos de controle e validação. Além disso, regulou obrigações de cumprimento de horas-aula e previu hipóteses de reposição ou compensação em caso de ausência, consolidando o entendimento de que jornada docente envolve deveres formais de execução e registro (Cascavel-CE, 2014).

A distribuição expressa para jornada de quarenta horas foi detalhada: trinta e duas horas, correspondentes a oitenta por cento da carga horária, para atividades de interação com educandos; e oito horas, equivalentes a vinte por cento, para atividades pedagógicas extraclasse, organizadas conforme a proposta pedagógica da unidade. A lei também fixou a hora de trabalho do docente como sessenta minutos, e previu intervalo de vinte minutos entre a segunda e a terceira aula. Esse arranjo jurídico do tempo pedagógico constituiu, até 2025, o parâmetro local central para o reconhecimento institucional do planejamento e da avaliação como parte do trabalho docente (Cascavel-CE, 2014).

A progressão foi definida como passagem do profissional ao longo da carreira conforme desempenho e desenvolvimento. A lei vinculou a progressão horizontal a um sistema de avaliação de desempenho, estabelecendo periodicidade máxima anual para realização da avaliação e prevendo que os critérios e procedimentos específicos deveriam ser detalhados em prazo de noventa dias a contar da publicação do PCCR. O texto também previu que setenta por cento dos ocupantes dos cargos seriam beneficiados pela

progressão horizontal, o que revela uma opção normativa por progressão seletiva, estruturada em indicadores de desempenho e capacidade de trabalho, e não por progressão automática (Cascavel-CE, 2014).

No eixo de qualificação, o PCCR instituiu incentivo de titulação por adicional ao vencimento, associado à formação na área de atuação. Foram previstos adicionais de vinte por cento para especialização, vinte e cinco por cento para mestrado acadêmico e trinta e cinco por cento para doutorado. Este bloco normativo reforçou a valorização por profissionalização e conecta a legislação municipal à agenda nacional de formação docente e às disputas sobre qualificação como mecanismo de melhoria do serviço (Cascavel-CE, 2014; Fichter Filho; Oliveira; Coelho, 2021).

Por fim, o PCCR tratou do estágio probatório e da avaliação de aptidão no cargo, elencando fatores como idoneidade moral, assiduidade, disciplina, eficiência e produtividade, e determinou que a avaliação fosse formalizada antes do término do período. Ainda que o estatuto já tratasse de provimento e deveres funcionais, o PCCR reforçou o papel da avaliação como instrumento jurídico de gestão de desempenho, compondo o conjunto de instrumentos da valorização local ao lado de progressão e incentivos (Cascavel-CE, 2014).

LEIS E DECRETO DE 2025: REAJUSTE, JORNADA, GESTÃO ESCOLAR, TEMPORARIEDADE E AMPLIAÇÃO DE CARGA HORÁRIA

Em 2025, Cascavel editou um conjunto articulado de atos que incidiram em eixos distintos do regime de valorização: remuneração inicial e adequação ao piso; redistribuição da jornada para explicitar o tempo extraclasse; reorganização do provimento e avaliação de gestores escolares; disciplina de contratações temporárias para suprimimento de necessidades de pessoal; e definição de procedimento administrativo para ampliação definitiva de carga horária. A seguir, os atos são descritos por eixo, preservando a leitura do texto legal e evitando duplicação de dados entre subseções (Cascavel-CE, 2025a; Cascavel-CE, 2025b; Cascavel-CE, 2025c; Cascavel-CE, 2025d; Cascavel-CE, 2025e).

LEI MUNICIPAL Nº 2.224/2025: REAJUSTE E TÉCNICA DE ADEQUAÇÃO AO PISO

A Lei Municipal nº 2.224/2025 concedeu reajuste ao vencimento base dos profissionais do magistério, estabelecendo a incidência sobre cargos de professor de educação básica do município e determinando efeitos retroativos. Ao tratar de referências de vencimento e do pagamento inicial de carreira, o ato assumiu a função de alinhar o desenho remuneratório local à lógica do piso nacional, sem revogar o PCCR, mas alterando seu anexo remuneratório (Cascavel-CE, 2025a).

O texto legal fixou reajuste de 6,5% e determinou retroatividade a 1º de janeiro de 2025, prevendo atualização do anexo remuneratório do PCCR. Além disso, disciplinou que referências que permanecessem abaixo do piso deveriam ser ajustadas conforme a lei do piso, e explicitou uma referência inicial para fins de cálculo do pagamento do piso no início da carreira. A lei também previu aplicação aos aposentados e pensionistas em hipóteses determinadas por regras constitucionais de paridade, indicando a existência de filtros normativos para extensão do reajuste a inativos (Cascavel-CE, 2025a).

Ainda no plano de efeitos, a Lei 2.224/2025 indicou a necessidade de observância de ato federal para reajuste de aposentadorias e pensões não alcançadas por paridade, e determinou que as despesas correriam por dotações do Fundo Municipal de Educação, com possibilidade de suplementação. Esse conjunto revela que o município tratou o reajuste como medida vinculada a uma engenharia de financiamento e de enquadramento funcional, e não como simples aumento linear descolado do regime jurídico do vínculo (Cascavel-CE, 2025a).

LEI MUNICIPAL Nº 2.270/2025: REDISTRIBUIÇÃO DA JORNADA E REDEFINIÇÃO DA HORA DE TRABALHO

A Lei Municipal nº 2.270/2025 alterou dispositivos do PCCR para redefinir a composição da jornada do professor, com ênfase na formalização da fração extraclasse e no reconhecimento do tempo pedagógico como parte do trabalho. O ato afirmou que a jornada semanal deve observar um limite de tempo em interação com educandos e

estabeleceu que a fração remanescente se destina a atividades pedagógicas extraclasse, vinculadas a diretrizes da Secretaria Municipal de Educação (Cascavel-CE, 2025b).

Para a jornada de quarenta horas, a lei determinou distribuição de vinte e sete horas para atividades de interação com educandos e treze horas para atividades pedagógicas extraclasse. Para jornada de vinte horas, previu proporcionalidade: treze horas de interação e sete horas de extraclasse. O texto atribuiu ao Conselho Municipal de Educação a regulamentação de aspectos de organização e registro, e reafirmou a responsabilidade do núcleo gestor por acompanhamento de registros que impactam a folha de pagamento, indicando que a valorização, nesse eixo, se concretiza por desenho de jornada e por aparato de controle institucional (Cascavel-CE, 2025b).

A lei também disciplinou a situação de professores fora de regência e estabeleceu regras para atividade docente com carga suplementar, determinando que a proporção entre interação e extraclasse deve ser mantida. Ao tratar de cargos comissionados, previu regra de acumulação de carga horária conforme parâmetros do plano e assegurou retorno à carga horária de origem quando cessada a designação para a função comissionada, reforçando a lógica de proteção do vínculo de origem (Cascavel-CE, 2025b).

Por fim, redefiniu a hora de trabalho do docente para duração de cinquenta e cinco minutos, mantendo a previsão de intervalo interno entre aulas. Também revogou dispositivo específico do PCCR anterior, sinalizando que o município pretendeu eliminar um ponto de potencial conflito no regime de registros e autorizações, concentrando o novo desenho no texto reescrito. Em síntese, a Lei 2.270/2025 reposicionou o núcleo da valorização na forma de distribuir e reconhecer o tempo pedagógico, com ênfase na fração extraclasse como componente jurídico do trabalho (Cascavel-CE, 2025b; Brasil, 2008).

LEI MUNICIPAL Nº 2.272/2025: BANCO DE GESTORES ESCOLARES E AVALIAÇÃO POR DESEMPENHO

A Lei Municipal nº 2.272/2025 instituiu um Banco de Gestores Escolares e definiu processo seletivo público para funções de direção e coordenação pedagógica, sob a justificativa de fortalecimento da gestão educacional e melhoria de desempenho das escolas. Ao conceituar gestor escolar e plano de gestão e ao vincular o mandato a metas

de desempenho, o ato deslocou o eixo de provimento de funções para um arranjo formal de seleção e avaliação, com repercussões diretas na governança do sistema (Cascavel-CE, 2025c).

A lei definiu o ciclo bienal como período de mandato e tratou as metas como indicadores anuais de acompanhamento. O ingresso no banco foi estruturado em três etapas: prova objetiva, análise de títulos e apresentação com arguição do plano de gestão, combinando caráter eliminatório e classificatório. Ao exigir plano de gestão, o município formalizou a expectativa de planejamento e de alinhamento a diretrizes da rede como condição de exercício da função (Cascavel-CE, 2025c).

Como requisitos de inscrição, a lei previu ausência de penalidade em procedimentos administrativos ou processos judiciais no quadriênio anterior, exigiu diploma de nível superior, fixou experiência mínima de dois anos de efetivo exercício da docência e condicionou a participação à apresentação do plano de gestão conforme edital. A validade do banco foi estabelecida em dois anos, com possibilidade de prorrogação por igual período. Esse desenho cria um cadastro dinâmico de aptidão e estrutura temporal de disponibilidade de profissionais habilitados, o que impacta a previsibilidade de provimento (Cascavel-CE, 2025c).

Quanto ao mandato, a lei previu duração de dois anos e autorizou reconduções por até dois períodos iguais, condicionadas ao atendimento de requisitos e ao cumprimento de metas. O texto também estabeleceu possibilidade de destituição por não cumprimento de metas ou avaliação insatisfatória, com prazo para justificativa e plano de recuperação. A destituição, entretanto, não foi configurada como perda do cargo efetivo, mas como retorno do servidor à função de origem, preservando o vínculo. Assim, a valorização, neste eixo, aparece como tentativa de profissionalizar e avaliar a gestão escolar, combinando critérios de mérito, planejamento e responsabilização (Cascavel-CE, 2025c).

LEI MUNICIPAL Nº 2.206/2025: CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA E CONTINUIDADE DO SERVIÇO EDUCACIONAL

A Lei Municipal nº 2.206/2025 regulamentou a contratação temporária por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, com

base em permissivo constitucional, e estabeleceu hipóteses e efeitos para vínculos transitórios no âmbito municipal. No campo educacional, o texto previu explicitamente a figura do professor substituto, associando a contratação à necessidade de suprir afastamentos temporários de titulares e de assegurar continuidade do ano letivo em situações de vacância funcional, além de prever contratações vinculadas a projetos de correção de fluxo escolar voltados a alunos com defasagem idade-série (Cascavel-CE, 2025d).

A lei listou hipóteses de excepcional interesse público em diferentes áreas e, no recorte da educação, detalhou situações de afastamento e de vacância que justificariam substituição temporária. Também disciplinou hipóteses de extinção do contrato, incluindo encerramento por iniciativa de qualquer das partes mediante comunicação prévia, e previu extinção por desaparecimento da necessidade pública ou pelo descumprimento de cláusulas contratuais. Essa normatização formaliza a flexibilidade como ferramenta administrativa, ao mesmo tempo em que impõe formas e condições para reduzir arbitrariedade (Cascavel-CE, 2025d).

O texto ainda submeteu contratações anteriores às suas disposições e ratificou contratações temporárias realizadas antes da publicação, além de revogar lei municipal anterior sobre o tema. Com isso, a legislação de 2025 não apenas criou regras novas, mas reorganizou o regime jurídico da temporariedade no município, o que é relevante para a análise de valorização porque a expansão ou o controle de vínculos temporários influencia estabilidade funcional e previsibilidade do trabalho docente (Cascavel-CE, 2025d; Brasil, 1996).

DECRETO Nº 12.12.001/2025: PROCEDIMENTO PARA AMPLIAÇÃO DEFINITIVA DA CARGA HORÁRIA E PROTEÇÃO DE DADOS

O Decreto nº 12.12.001/2025 regulamentou o procedimento administrativo de ampliação definitiva de carga horária, definindo requisitos, etapas e documentos necessários, e instituindo uma comissão específica para acompanhamento do processo. Ao construir um rito formal — inscrição, análise, lista preliminar, recurso, lista final e concessão — o município tratou a ampliação como tema de legalidade procedimental,

reforçando isonomia e controle administrativo na alteração de condições de trabalho (Cascavel-CE, 2025e).

O decreto condicionou a ampliação ao cumprimento cumulativo de condições e descreveu critérios de ordenação e desempate. Em caso de empate, estabeleceu como critérios: estar em efetivo exercício do magistério em sala de aula; estar exercendo docência em sala de aula com cem horas de contratação temporária; ter maior tempo de docência na rede pública; e possuir maior idade. Ao priorizar exercício em sala e experiência, o ato buscou orientar a ampliação para quem já desempenha funções docentes em caráter intenso, embora a escolha também reflita uma opção administrativa que pode favorecer determinados perfis de servidor (Cascavel-CE, 2025e).

Para a concessão, o decreto exigiu aptidão médica com apresentação de exames e laudos, detalhando um conjunto amplo de procedimentos laboratoriais e complementares, incluindo hemograma, coagulograma, dosagens bioquímicas, sumário de urina, radiografia de tórax com laudo, eletrocardiograma, audiometria, eletroencefalograma, exame oftalmológico, laringoscopia e laudo de sanidade mental emitido por psiquiatra com certificação de qualificação. Previu, ainda, possibilidade de submissão à junta médica oficial e solicitação de exames adicionais, com exclusão do processo em caso de conclusão de incapacidade (Cascavel-CE, 2025e).

O decreto também deixou explícito que a manifestação de interesse não gera direito subjetivo à ampliação, condicionando o ato à conveniência pública e à avaliação de capacidade financeira do município. Além disso, incluiu referência expressa à Lei Geral de Proteção de Dados para tratamento de dados pessoais dos interessados, determinando adoção de medidas de segurança no procedimento. Esses elementos mostram que o município incorporou, no desenho da valorização por ampliação de carga, uma camada procedimental e de compliance, conectando direito funcional a gestão administrativa e proteção de dados (Cascavel-CE, 2025e).

DISCUSSÃO

A leitura integrada do Estatuto de 2000, do PCCR de 2014 e do pacote normativo de 2025 indica que a valorização docente em Cascavel foi construída como sistema

jurídico em camadas, no qual atos mais recentes não substituíram totalmente os anteriores, mas os recalibraram em pontos específicos. Essa característica é relevante porque impede a leitura da valorização como evento pontual: o que ocorreu em 2025 só pode ser interpretado com base na engenharia normativa pré-existente, que já vinculava valorização a provimento, carreira e organização do trabalho (Cascavel-CE, 2000; Cascavel-CE, 2014).

No eixo remuneratório, a alteração de 2025 pode ser interpretada como movimento de adequação do vencimento inicial e de referências internas à lógica do piso nacional, o que dialoga com a compreensão jurídica de que valorização envolve padrão mínimo nacional e deve ser incorporada ao desenho local sem romper a coerência do plano. A conexão entre reajuste e técnica de enquadramento reforça a tese de que políticas municipais eficazes tendem a operar simultaneamente sobre valores e sobre a forma de posicionamento na carreira (Brasil, 2008; Inep, 2020).

A redistribuição da jornada, por sua vez, reposicionou o tempo extraclasse como componente juridicamente reconhecido do trabalho docente. Em termos de Direito Educacional, o ponto decisivo não é apenas afirmar a existência do tempo de planejamento, mas estabelecer regras de composição, registro e responsabilização que tornem esse tempo efetivo no cotidiano escolar. Ao atribuir papéis ao núcleo gestor e ao conselho municipal, a legislação local desloca a valorização para o campo da governança do tempo pedagógico, onde norma e administração precisam operar conjuntamente (Brasil, 1996; Brasil, 2008).

A criação do Banco de Gestores Escolares mostra uma mudança de ênfase: a valorização passa a incluir, de modo mais explícito, o desenho de seleção e avaliação de lideranças escolares. A literatura recente sobre políticas docentes tem insistido que governança e carreira se imbricam, porque a qualidade das decisões pedagógicas e administrativas também interfere na valorização, seja pela organização do trabalho, seja pela forma como metas e avaliações reorientam rotinas e prioridades. Nesse sentido, o banco pode ser lido como tentativa de profissionalizar a gestão, condicionando permanência na função a planejamento e avaliação, sem converter isso em perda do cargo efetivo (Braga, 2025; Cascavel-CE, 2025c).

A regulamentação da contratação temporária introduz um ponto sensível para a análise jurídica da valorização. Embora a continuidade do serviço seja imperativo administrativo, a expansão de vínculos transitórios pode tensionar a lógica de carreira e de estabilidade que estrutura a valorização no ordenamento educacional. O estatuto municipal já sugeria uma prioridade por soluções de provimento mais estáveis, e o regramento de 2025 precisa ser interpretado à luz desse horizonte: quando a temporariedade se torna mecanismo recorrente, ela pode reconfigurar incentivos e enfraquecer a previsibilidade do trabalho docente, ainda que o texto legal busque impor limites e condições (Brasil, 1996; Cascavel-CE, 2000).

O decreto de ampliação definitiva de carga horária evidencia a dimensão procedimental da valorização. Ao transformar a ampliação em processo administrativo com critérios de ordenação e com exigências de aptidão, a gestão municipal reforça segurança jurídica e isonomia, mas também amplia o grau de controle institucional sobre o acesso a uma condição de trabalho potencialmente mais vantajosa. A referência à proteção de dados sinaliza atualização de linguagem de compliance administrativo e sugere que a valorização, no nível local, passou a incorporar preocupações com tratamento de informações pessoais em processos de gestão de pessoas (Cascavel-CE, 2025e; Braga, 2025).

Por fim, a prorrogação do ciclo do PNE até 2025 ajuda a compreender o momento das reformas locais. A agenda nacional de metas e monitoramento produziu pressão por alinhamento entre carreira, piso e organização da jornada, mas os relatórios oficiais mostram que muitos municípios alcançam esses componentes de forma desigual. Assim, o pacote de 2025 pode ser interpretado como tentativa de recompor consistência normativa ao final do ciclo, concentrando esforços nos componentes de maior visibilidade jurídica e de impacto imediato na organização escolar (Farias; Wagner, 2024; Inep, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa demonstrou que a valorização docente em Cascavel-CE foi estruturada por continuidade normativa com ajustes seletivos em 2025. O Estatuto de 2000 consolidou um núcleo de direitos e instrumentos de profissionalização; o PCCR de 2014

operacionalizou progressão, incentivos e organização da jornada; e o conjunto de 2025 incidiu sobre componentes específicos do regime, com foco em remuneração inicial, redistribuição do tempo extraclasse, profissionalização do provimento de gestão escolar, disciplina de contratações temporárias e formalização procedimental da ampliação definitiva da carga horária.

Do ponto de vista do Direito Educacional, o principal achado foi que as reformas de 2025 não atuaram como “nova carreira”, mas como recalibração de instrumentos já existentes, especialmente no modo como o tempo pedagógico é reconhecido e no modo como a gestão escolar é selecionada e avaliada. Isso reforça que a valorização, na escala municipal, se realiza por escolhas jurídicas de desenho e de governança, e não apenas por alterações pontuais de vencimento.

Ao mesmo tempo, os atos de 2025 evidenciaram tensões típicas de políticas públicas educacionais: a necessidade de flexibilidade administrativa para garantir continuidade do serviço em contraste com o ideal de carreira estável; e a ampliação de controles procedimentais em processos de gestão de pessoas em contraste com expectativas de simplificação e celeridade. Essas tensões não anulam avanços, mas delimitam um campo de problemas jurídicos que precisam ser acompanhados em estudos futuros.

REFERÊNCIAS

BRAGA, D. L. M. Valorização docente e carreira no Brasil: uma revisão narrativa sobre remuneração, condições de trabalho e políticas educacionais. **Research, Society and Development**, v. 14, n. 1, e2414115533, 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 108, de 26 de agosto de 2020**. Altera a Constituição Federal para tornar permanente o Fundeb. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 2020.

BRASIL. **Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000**. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 2000.

BRASIL. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008**. Regulamenta o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 2008.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 2014.

BRASIL. **Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020.** Regulamenta o Fundeb e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 2020.

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, 1996.

CASCADEL (CE). **Decreto nº 12.12.001, de 12 de dezembro de 2025.** Dispõe sobre procedimento para ampliação definitiva da carga horária. Cascavel, CE, 2025.

CASCADEL (CE). **Lei Municipal nº 1.010, de 2000.** Dispõe sobre o Estatuto do Magistério do Município de Cascavel. Cascavel, CE, 2000.

CASCADEL (CE). **Lei Municipal nº 1.708, de 29 de abril de 2014.** Institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação. Cascavel, CE, 2014.

CASCADEL (CE). **Lei Municipal nº 2.206, de 22 de janeiro de 2025.** Regulamenta a contratação de pessoal por tempo determinado. Cascavel, CE, 2025.

CASCADEL (CE). **Lei Municipal nº 2.224, de 21 de março de 2025.** Concede reajuste aos profissionais do magistério da rede pública municipal. Cascavel, CE, 2025.

CASCADEL (CE). **Lei Municipal nº 2.270, de 1º de agosto de 2025.** Altera a Lei nº 1.708/2014 (PCCR) e dá outras providências. Cascavel, CE, 2025.

CASCADEL (CE). **Lei Municipal nº 2.272, de 1º de agosto de 2025.** Dispõe sobre a formação de Banco de Gestores Escolares. Cascavel, CE, 2025.

FARIAS, L. C. de; WAGNER, A. C. F. Plano Nacional de Educação: desafios do acompanhamento e a prorrogação do decênio. **Teias**, v. 25, n. 78, 2024.

FICHTER FILHO, E.; OLIVEIRA, A. A.; COELHO, J. M. Diretrizes Curriculares Nacionais e a formação docente no Brasil: trajetória normativa e disputas recentes. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, v. 16, n. 4, 2021.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

INEP. **Censo Escolar da Educação Básica 2023: notas estatísticas.** Brasília, DF: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2024.

INEP. **Plano Nacional de Educação 2014–2024: 3º ciclo de monitoramento das metas.** Brasília, DF: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades e Estados:** Cascavel (CE). Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades e Estados:** Cascavel (CE). Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

Submissão: fevereiro de 2026. Aceite: março de 2026. Publicação: julho de 2026.