



**ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE BARÃO
CONSELHO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO**

PARECER CME Nº 02/2025

Emite parecer sobre as alterações propostas na Lei Municipal nº 1.665, de 4 de abril de 2012, através do Projeto de Lei nº 2.915/2025.

I. RELATÓRIO

A comissão designada analisou, conforme solicitado pelo ofício do vereador Luciano Ricardo Sandrin, o atual plano de carreira do magistério municipal, Lei nº 1.665/2012 e o Projeto de Lei nº 2.915/2025 considerando a legislação vigente.

1. Apreciação

A análise, baseada no artigo 62 da Lei Federal nº 9.394/96, Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDBEN), é feita à luz da Lei nº 12.796, de 4 de abril de 2013, Lei Federal nº 13.005, de 25 de junho de 2014, Lei Municipal baronense nº 2.005, de 19 de junho de 2015, e parecer CME/Barão nº 01/2025.

2. Análise da Matéria

Ao analisar o projeto de lei, observa-se que há dois pontos a serem alterados no plano de carreira do magistério público municipal:

- 1) a formação mínima necessária para ingressar em cargo público do magistério de Barão;
- 2) a inclusão de cargos em comissão no plano de carreira do Magistério para assumir outras funções inerentes a este, como funções de direção, vice-direção e coordenação pedagógica.

Em relação ao que diz respeito ao pré-requisito de formação mínima para ocupar um cargo público de professor de Educação Infantil e/ou Anos Iniciais do Ensino Fundamental, este conselho emitiu o Parecer nº 01/2025, em que explana sobre a matéria. Acrescenta-se ainda, face à discussão da formação do docente, a importância de as escolas, especialmente as escolas de Educação Infantil, terem professores em seu quadro de recursos humanos e não somente monitores, agentes ou cargos similares, conforme verificação por este conselho. Entende-se que a formação inicial e continuada é uma necessidade constante para o exercício da profissão docente.

Acrescenta-se também que na mensagem modificativa nº 02 do Projeto de Lei nº 2.915, de 2 de janeiro de 2025, foi utilizado como exemplo o caso de uma docente que tentou ingressar num cargo de professora de Anos Iniciais do Ensino Fundamental na prefeitura de Santa Maria, cujo edital solicitava para ingresso no cargo formação no Curso Superior de Pedagogia. A professora era licenciada em Curso Superior de História e não cumpriu a regra do edital, por essa razão sua nomeação foi indeferida, e não apenas porque tinha Curso Normal. O edital é soberano para definir os pré-requisitos. Portanto, o exemplo não se aplica ao caso aqui mencionado.

Referente à questão da inclusão de cargos em comissão no plano de carreira do Magistério municipal, compreende-se que o plano de carreira apresenta uma estrutura para o profissional percorrer dentro de uma instituição ou órgão público, portanto, nesse caso, quanto aos professores de carreira, trata-se das suas progressões e valorização ao longo do exercício profissional docente. Assim exposto, questiona-se se os cargos em comissão deveriam constar na mesma lei nomeada “plano de carreira do magistério” pois cargos em comissão são de livre nomeação do executivo.

Observa-se também que a justificativa do Projeto de Lei nº 2.915/2025 menciona que serão incluídos cargos em comissão no caso de não haverem professores efetivos interessados na função:

Essa mudança vem ao encontro do interesse da educação, uma vez que, ocorrendo eventual hipótese de nenhum professor do quadro se disponibilizar a assumir as funções gratificadas, pode o município prover os cargos com profissionais docentes externos.

Conforme a justificativa do projeto de lei, subentende-se que os professores efetivos, de carreira, sejam consultados, porém não há menção, na lei, da forma como se dará essa consulta, com termo de aceite ou desistência da função ofertada, por exemplo, para só então abrir a(s) função(ões) para professores que não são de carreira. Recomenda-se a inclusão, no projeto de lei, dessa questão, explicitando-se a forma como se dará a consulta aos professores efetivos.

Outra observação faz-se em relação à importância de valorização do quadro efetivo docente, a partir da análise do artigo 67 da Lei Federal nº 9.394/96, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), feita à luz da Resolução CEB/CNE nº 03, de 08 de outubro de 1997. Para melhor entendimento, transcrevemos o artigo 67 da LDB:

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

- I. ingresso exclusivamente por intermédio de 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; [...].

No que tange à progressão funcional, para além das mudanças de níveis e classes, quando se trata da progressão salarial do plano de carreira também é possível incluir a progressão em cargos e funções que o plano de carreira do Magistério prevê, oportunizando e qualificando seu quadro de efetivos.

Também se faz necessário avaliar os pré-requisitos do cargo em comissão ou professor efetivo, para o ingresso nas funções de direção, vice-direção e coordenação pedagógica. O projeto faz menção apenas ao tempo de experiência de 02 anos, e depois a altera para 04 anos. O ideal é no mínimo 03 anos de experiência após o professor ter cumprido seu estágio probatório. A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de Magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino. Cabe avaliar o que prescreve a lei de gestão democrática para assumir tais funções. Em geral, fazem-se necessários cursos de Gestão Escolar em nível de Especialização. O projeto não menciona escolarização e demais pré-requisitos.

3. Conclusão

Face ao exposto, o Conselho Municipal de Educação apresenta como pontos conclusivos o seguinte:

- a) a necessidade de constar no projeto de lei a forma como serão consultados os professores de carreira para as funções de direção, vice-direção e coordenação pedagógica;
- b) a avaliação dos pré-requisitos para ingresso em cargos em comissão deve ser baseada no tempo de serviço e na formação mínima, esclarecendo qual licenciatura e curso sobre gestão escolar fazem-se necessário;
- c) a valorização profissional dos docentes precisa de atenção através do ingresso por concurso público, e observa-se a urgência de a Rede Municipal de Barão ter um grupo de professores efetivos, tanto no Ensino Fundamental como na Educação Infantil, e garantir a esses profissionais valorização salarial, possibilidade de progressão na carreira, qualificação e oportunidade de crescimento profissional;
- d) um dos princípios do cargo público é o concurso público como forma de ingresso. A abertura para a ocupação de professores, que não são do quadro de carreira, assumirem funções de cargo em comissão para funções de diretor, vice-diretor e coordenador pedagógico, também pode ser interpretada como um precedente para a abertura de outras funções de cargo em comissão, como por exemplo, o cargo de docente. Como justificativa utiliza-se a falta de professores do quadro interessados nas funções mencionadas. Uma alternativa seria o concurso público para os referidos cargos e funções.

Elucidadas as observações feitas, conclui-se este parecer com a expressão da fundamental importância que esta comissão reputa ao Plano de Carreira do Magistério Municipal de Barão. Esperamos que os pontos ora evidenciados sirvam de estímulo a uma possível revisão desse documento, a fim de um melhor ajuste às diretrizes que devem embasá-lo.

Barão, 14 de fevereiro de 2025.

Fernanda Rodrigues Zanatta
Presidente do Conselho Municipal de Educação
CME BARÃO/RS