



**UESB**  
UNIVERSIDADE ESTADUAL  
DO SUDOESTE DA BAHIA



**XIII Colóquio Nacional  
VI Colóquio Internacional  
DO MUSEU PEDAGÓGICO - UESB**  
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia  
VITÓRIA DA CONQUISTA

**15 a 18  
outubro  
2019**

## **CARREIRA DOCENTE A PARTIR DO PLANO DE CARGO, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DE VITÓRIA DA CONQUISTA - BA**

Daniela Oliveira Vidal da Silva  
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), Brasil  
Endereço eletrônico: [danielaovdasilva@gmail.com](mailto:danielaovdasilva@gmail.com)

Vera Lúcia Fernandes de Brito  
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), Brasil  
Endereço eletrônico: [vlfbrito@gmail.com](mailto:vlfbrito@gmail.com)

Cláudio Pinto Nunes  
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), Brasil  
Endereço eletrônico: [claudionunesba@hotmail.com](mailto:claudionunesba@hotmail.com)

### **INTRODUÇÃO**

O presente trabalho busca analisar as formas de desenvolvimento na carreira docente a partir do instituído no Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do município de Vitória da Conquista - BA, com base nos critérios de formas de ingresso na carreira, considerando a formação mínima e o tipo de vínculo e a progressão na carreira a partir da titulação acadêmica, do tempo de serviço e/ou pela avaliação de desempenho.

A escolha por este município ocorreu por ele se constituir em polo de Instituições de Ensino Superior (IES), com universidades estadual e federal, instituto federal e instituições privadas, que ofertam cursos de licenciatura, que o torna importante para o processo formativo dos professores deste município e de toda a região.

A carreira docente aqui é apresentada como um dos critérios para a valorização docente a partir da concepção de valorização dos profissionais da educação definida pela Confederação Nacional de Educação (CONAE/2018), enquanto articulação entre as categorias formação inicial e continuada, carreira, remuneração e condições de trabalho e saúde. Portanto, destacaremos a carreira docente a partir do que as políticas públicas preveem, considerando o atual contexto político brasileiro, levando em consideração, também, a instabilidade instaurada após o Golpe Constitucional de 2016, aplicado ao governo progressista, que influenciou a assunção do atual governo marcado fortemente pelo neoconservadorismo extremista e que tem afetado direta e prioritariamente as políticas sociais. Para Saviani (2017):





**UESB**  
UNIVERSIDADE ESTADUAL  
DO SUDESTE DA BAHIA



**XIII Colóquio Nacional  
VI Colóquio Internacional  
DO MUSEU PEDAGÓGICO - UESB**  
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia  
VITÓRIA DA CONQUISTA

**15 a 18  
outubro  
2019**

[...] quando esse mecanismo é acionado como pretexto para derrubar um governo democraticamente eleito sem que seja preenchida a condição que a Constituição prescreve para que se acione esse mecanismo, ou seja, a ocorrência de crime de responsabilidade, então não cabe tergiversar (SAVIANI, 2017, p. 217).

O Plano de Carreira é um instrumento legal específico da administração, que define a carreira, sua estrutura e funcionamento. Nesta perspectiva, este dispositivo legal estabelece as normas e as regras de funcionamento dos cargos, funções e remuneração, define as atribuições, a estrutura da classe, a mobilidade na carreira, os níveis profissionais, a jornada de trabalho, dentre outros aspectos.

Para a construção dos Planos de Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR) dos docentes municipais se tornarem mais consistentes é necessário que a discussão e a reflexão sobre a carreira se realizem com a participação do coletivo docente de cada município. Desta forma a definição das diretrizes para o trabalho docente é enriquecida a partir da luta e das sinalizações da classe.

## **METODOLOGIA**

Este trabalho foi ancorado na análise documental que caracteriza-se “pela busca de informações em documentos que não receberam nenhum tratamento científico” (OLIVEIRA, 2007, p. 69), que enquanto instrumento de coleta de dados consegue anular a possibilidade de influência do pesquisador já que o texto documental se encontra pronto e é preciso aceitá-lo tal como ele se apresenta. Ludke e André (1986, p. 38) chamam a atenção sobre a importância do uso de documentos em investigações no campo da educação e afirmam também que: “como uma técnica exploratória, a análise documental indica problemas que devem ser mais bem explorados através de outros métodos”.

Neste aspecto realizamos a pesquisa documental através da análise de políticas públicas brasileiras, selecionadas a partir de diretrizes presentes na Constituição Federal de 1988, pela Lei 11.738/2008 que regulamenta Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica e na esfera local mediante avaliação do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR) do município citado, com a intencionalidade de verificar os fatores da carreira que constituem a valorização





docente segundo definições já explícitas.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO – INGRESSO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

As formas de ingresso na carreira docente na rede municipal de ensino estudada exige, segundo o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração, a formação mínima para investidura no cargo de docente. Quanto à formação mínima exigida para o exercício da docência na educação infantil e ensino fundamental, o PCCR analisado apresenta que para atuarem nestas séries, é necessária a formação nos cursos de graduação em licenciatura plena ou graduação com complementação pedagógica. Admitindo-se a formação em nível médio, na modalidade normal, para exercer a docência, tal como previsto na LDB/1996.

Portanto, é possível observar que o município apresenta os requisitos de formação exigidos para ingresso na carreira docente e que a formação exigida para atuar na Educação Infantil e nas séries iniciais do Ensino Fundamental (1º ao 5º ano) são a licenciatura plena ou curso normal superior, admitida como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal. Já para atuar nas séries finais do Ensino Fundamental a exigência é Licenciatura, Graduação plena com habilitação específica, ou em área correspondente com a complementação específica.

Em se tratando do tipo de vínculo para o ingresso na carreira docente, é possível destacar que o PCCR analisado está em consonância com as exigências das legislações e que o ingresso é através de concurso público de provas e títulos. Porém a tabela 1 apresenta dados do quantitativo de contratos docentes deste município.

**Tabela 1 - Quantitativo de contratos de docentes por tipo de vínculo empregatício na rede municipal de Vitória da Conquista, no ano de 2016**

MUNICÍPIO	Quantitativo de contratos por tipo de vínculo em 2016							
	Concurado/Efetivo/ Estável		Temporário		Terceirizado		CLT	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Vitória da Conquista	584	51,5%	551	48,5%			12	1,1%

Fonte: Elaborada pelos autores a partir de MEC/Inep/DEED/Censo Escolar / Preparação: Todos Pela Educação. In: Observatório PNE

A tabela 1, elaborada com dados do Censo Escolar de 2016, mostra que o município de Vitória da Conquista não está cumprindo a meta 18 do PNE no quesito





**UESB**  
UNIVERSIDADE ESTADUAL  
DO SUDOESTE DA BAHIA



**XIII Colóquio Nacional  
VI Colóquio Internacional  
DO MUSEU PEDAGÓGICO - UESB**  
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia  
VITÓRIA DA CONQUISTA

**15 a 18  
outubro  
2019**

estabilidade. Apenas 51,5% dos seus professores vinculados à rede municipal possuem contratos efetivos e, por isso, não possuem estabilidade no cargo.

A estratégia 18.1 do PNE vigente, na qual define que no mínimo 90% dos profissionais do magistério deveriam ser ocupantes de cargos de efetivos até o início do terceiro ano após vigência da Lei, ou seja, até o início de 2017, conforme estabelecido na Meta 18, Estratégia 18.1, da Lei 13.005/2014 (BRASIL, 2014).

Apesar de todos os atos normativos que determinam o ingresso em cargo público somente através de concurso público de provas e títulos, ainda é elevado o percentual de contratação temporária para professores na rede municipal de Vitória da Conquista.

No município de Vitória da Conquista, em se tratando da progressão da carreira do magistério pelo critério da titulação acadêmica, na Lei nº 1.762/2011, que dispõe sobre o estatuto do magistério público municipal e o plano decarreira e remuneração dos profissionais da educação, está estruturada em níveis e referências, sendo que a progressão horizontal será concedida automaticamente, observando o cumprimento do tempo de serviço na carreira, da seguinte forma:

O desenvolvimento na carreira somente ocorrerá mediante o procedimento de Progressão Horizontal enquanto a passagem do professor de uma referência para a imediatamente seguinte, dentro do mesmo nível, com período mínimo de 5 anos, incluído o cumprimento e aprovação em estágio probatório.

Já a Progressão Vertical, que é a passagem do professor de um nível para outro, dentro do mesmo cargo, mediante exigência de nova habilitação, após conclusão de curso na área da educação ou em sua área de atuação, Esta se dará após o mínimo de três anos de efetivo exercício no nível em que se encontra o professor. Sendo a progressão vertical proveniente de requerimento do professor, caberá efeito remuneratório ao mês de outubro do ano anterior.

Em se tratando da progressão a partir da avaliação de desempenho não é tratada neste dispositivo legal, exceto no que tange ao processo de estágio probatório e não está presente em toda a carreira.

## **CONCLUSÕES**

Este estudo buscou fazer uma análise da carreira docente no município de Vitória da Conquista pertencente ao Território de Identidade do Sudoeste Baiano,





**UESB**  
UNIVERSIDADE ESTADUAL  
DO SUDESTE DA BAHIA



**XIII Colóquio Nacional  
VI Colóquio Internacional  
DO MUSEU PEDAGÓGICO - UESB**  
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia  
VITÓRIA DA CONQUISTA

**15 a 18  
outubro  
2019**

elegendo para tal finalidade os critérios de ingresso e progressão na carreira destes profissionais, a partir do que está instituído no Plano de Cargo, Carreira e Remuneração.

Desta forma é possível inferir que referente à formação mínima para ingresso na carreira o município cumpre o previsto nas legislações regulamentares. No que tange ao vínculo empregatício apesar de estar determinado que o ingresso se dará por concurso público de provas e títulos, ainda é elevado o percentual de contratação temporária para professores na rede municipal de Vitória da Conquista.

No PCCR analisado a progressão na carreira por tempo de serviço ocorre de forma horizontal e está disposta por referências. Já a progressão por titulação acadêmica ocorre de forma vertical prevista e ocorre em níveis. A progressão na carreira por avaliação de desempenho, apesar de ser citada não está regulamentada no Plano de Cargo, Carreira e Remuneração.

Mesmo considerando os desafios presentes na atual conjuntura política brasileira, podemos inferir que alguns avanços são notórios. Porém reforçamos a necessidade de o coletivo docente do referido município unir forças para avançar alcançar novas conquistas que visem à valorização da classe, prezando pela manutenção dos direitos já conquistados.

**PALAVRAS-CHAVE:** Plano de Cargo; Carreira e Remuneração; Carreira Docente; Ingresso na Carreira; Progressão na Carreira.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 24 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm). Acesso em: 30 agosto. 2016.

LÜDKE, Menga e ANDRÉ, Marli Eliza Dalmaz Afonso de. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas.** São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária, 1986.

OLIVEIRA, Maria Marly. **Como fazer pesquisa qualitativa.** Petrópolis, Vozes, 2007.

SAVIANI, Dermeval. A crise política no Brasil, o golpe e o papel da educação na resistência e na transformação. IN: LUCENA, Carlos; PREVITALI, Fabiane Santana; LUCENA, Lurdes (Org). **A crise da democracia brasileira.**v. I, Uberlândia: Navegando Publicações, 2017.





**UESB**  
UNIVERSIDADE ESTADUAL  
DO SUDESTE DA BAHIA



**XIII Colóquio Nacional  
VI Colóquio Internacional  
DO MUSEU PEDAGÓGICO - UESB**  
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia  
VITÓRIA DA CONQUISTA

**15 a 18  
outubro  
2019**

VITÓRIA DA CONQUISTA. Lei Municipal Ordinária nº 1.762 de 2011. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Municipal e o Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação no Município de Vitória da Conquista, e dá outras providências. **Diário Oficial do Município**, Vitória da Conquista, BA, 30 de junho de 2011.



**DISTOPIA, BARBÁRIE E CONTRAOFENSIVAS NO MUNDO CONTEMPORÂNEO**