



**UESB**  
UNIVERSIDADE ESTADUAL  
DO SUDOESTE DA BAHIA



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

**15 a 18  
outubro  
2019**

## **CARREIRA E VALORIZAÇÃO DOCENTE: EXPECTATIVAS APONTADAS NO PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (2014-2024)**

Fernanda Ribeiro Paz  
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), Brasil  
Endereço eletrônico: [nandapaz20@gmail.com](mailto:nandapaz20@gmail.com)

Ennia Débora Passos Braga Pires  
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), Brasil  
Endereço eletrônico: [enniadebora@uesb.edu.br](mailto:enniadebora@uesb.edu.br)

### **INTRODUÇÃO**

Esta pesquisa está pautada em estudo qualitativo e tem como objetivo apresentar uma análise sobre as consequências da não efetivação dos planos de carreira na valorização da profissão docente. Para efeito de caracterização geral foram consultadas diferentes bases de dados como o Observatório do PNE e o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) e realizada a pesquisa documental para o levantamento de informações sobre a temática em estudo em diversos documentos legais e normativos dentre os quais: o Plano Nacional de Educação (PNE), a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB, nº 9394/93) e a Constituição Federal (CF) buscando tecer um diálogo com a legislação consultada e autores que investigam a questão.

A carreira está contida como princípio constitucional, apontado na Lei 13.005/2014 que estabelece o atual Plano Nacional de Educação (PNE), como um dos elementos que asseguram a valorização do profissional docente, daí reconhecemos a necessidade de discutir a temática nos debruçando sobre o PNE.

Diante da determinação da elaboração de planos de carreira, evidenciado nos documentos legais como: a Constituição Federal (1988), a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBN) e a Resolução nº 2 do Conselho Nacional de Educação (CNE), de 28 de maio de 2009, mesmo com todos os documentos legislativos destacados, alguns entes federados não possuem ainda ou não possuem de forma efetiva o seu Plano de Carreira e Remuneração (PCR).



O PNE (2014-2024), além de afirmar a necessidade dos entes possuírem o plano de carreira, estabelece um prazo para que os estados e os municípios assegurem a existência dos PCRs, conforme apontado na meta 18, descrita a seguir

Assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal (BRASIL,2014).

Para Grochoska (2015) a carreira, que é constitucional, define normas e regras através da forma da lei que propiciam o desenvolver da vida funcional por meio de três elementos: a formação, as condições de trabalho e a remuneração. A carreira é uma espécie de estímulo ao exercício da função exercida para evitar a estagnação. Na carreira do magistério os elementos referentes são: a titulação, o tempo de serviço e o mérito.

O conceito de carreira engloba conhecimentos específicos na área escolhida, as especializações, rotinas de trabalho, atividades extracurriculares, promoções recebidas, ou seja, toda experiência praticada ao longo da carreira e suas compensações.

Segundo Oliveira (2004, p. 5), carreira diz respeito à consolidação da realidade evolutiva de cada indivíduo que se dá por meio de um conjunto estruturado e sequencial. Carreira pode ser entendida então, como uma etapa na qual o profissional vai crescendo a partir do seu ingresso até atingir o topo.

O PNE de 2014 estabelece que no prazo de dois anos estados e municípios devem garantir a existência do plano de carreira para os profissionais da educação básica e superior. A carreira docente, no entanto, acaba sendo composta por aspectos fragmentados, com interpretações diferentes por parte dos entes federados (ARANDA, 2018) o que muitas vezes acaba por dificultar a centralização do plano de carreira. Viera aponta que, “mesmo que não se possa ter uma carreira única, é necessário um padrão nacional, voltado para a qualidade do trabalho” (VIEIRA,2007, p. 17).

Nesse sentido, é importante salientar que o plano de carreira, além de ser um instrumento que norteia a profissão, é responsabilidade assegurada e estabelecida com prazo, no Plano Nacional de Educação (2014-2024) pelos entes federados. Os entes federados com a autonomia administrativa que possuem, apresentam condições



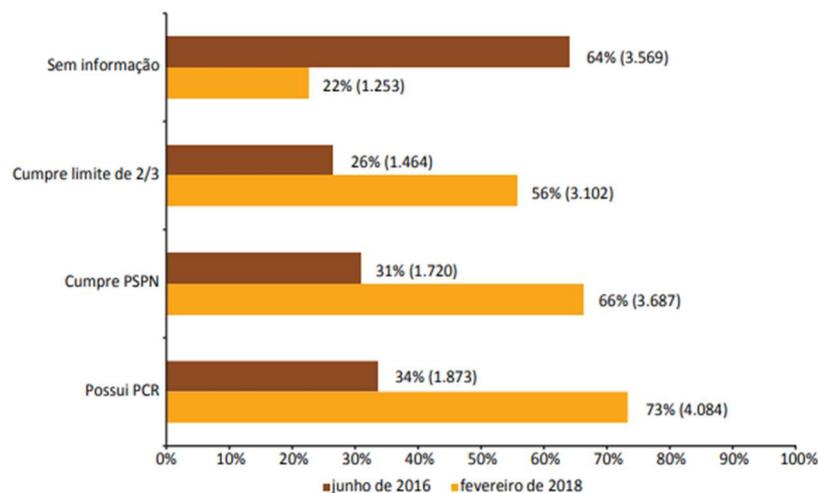
diferenciadas para o trabalhador, há planos com as diversas estruturas de execução, diferentes gratificações, variações salariais e regras de promoção, assim a carreira docente fica composta por fragmentados aspectos (ARANDA, 2018), precarizando o trabalho do professor.

Outra forma de precarização do trabalho docente é o aumento dos contratos temporários, em alguns estados o número de contratados corresponde ao número de efetivos, como aponta Oliveira (2004), isso promove a ausência e instabilidade na carreira, perda de garantias trabalhistas e previdenciárias oriundas das reformas do Aparelho do Estado.

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

A pesar de o PCR ser um elemento constitucional com prazo estabelecido pela Lei 13.005/2014, a realização do estudo relevou que ainda há muita desigualdade em relação ao cumprimento deste dispositivo legal, dada a existência de municípios com ausência de planos ou planos que foram aprovados, mas, não executados como pode ser visto no gráfico seguinte.

**Gráfico 1- Percentual de municípios que atendem aos indicadores da Meta 18**



**GRÁFICO 1** Percentual de municípios que atendem aos quesitos dos indicadores da Meta 18

Fonte: Elaborado pela Dired/Inep com base nos dados do Simec/MEC de fevereiro de 2018.

Fonte: Dired/Inep, com base nos dados do Simec/MEC de fevereiro de 2018.



O relatório do 1º Ciclo de Monitoramento de Metas do PNE (2014-2016) apontava que 64% dos municípios, em julho de 2016, não haviam informado o status do seu Plano de Carreira e Remuneração para o Sistema Integrado de Monitoramento Execução e Controle (SIMEC), outros 34% haviam informado cumprir o PCR e outros 14% não possuíam. Apesar do Relatório 2º Ciclo de Monitoramento de Metas do PNE indicar que houve redução do número de municípios sem informações (64% para 22%) como mostra o gráfico retirado do relatório do INEP, o número de municípios que não informaram o cumprimento do dispositivo ainda é considerável, 3.569 para 1.253 municípios (INEP, 2018).

Já que o plano de carreira em conjunto com a remuneração, expressa o reconhecimento da experiência e da formação acadêmica dos profissionais docentes, contribuindo não só para o crescimento econômico mais para o reconhecimento social da profissão, entendemos a necessidade de efetivação dos planos, visto que este assegura juntamente com a formação, remuneração e condições de trabalho, a valorização do professor.

## CONCLUSÕES

As desigualdades em relação ao cumprimento dos dispositivos legais é uma realidade na diversidade do contexto do nosso país, por este motivo, há municípios que apresentam condições diferenciadas para os profissionais, com diversas estruturas de planos, diferentes salários e regras de gratificações. Assim, o trabalho docente tem sido precarizado no que concernem as relações de emprego.

Apesar da lei que rege o atual PNE, apontar o prazo de dois anos para o cumprimento da meta que assegura a existência do Plano de carreira, vemos que há ainda um grande percentual de municípios que não possuem ou não executam o PCR. A efetivação da carreira propicia o desenvolver da vida funcional do professor, logo a não efetivação da mesma promove a desvalorização do profissional do magistério.

**PALAVRAS-CHAVE:** Carreira; Valorização docente; Plano Nacional de Educação.



**UESB**  
UNIVERSIDADE ESTADUAL  
DO SUDOESTE DA BAHIA



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

**15 a 18  
outubro  
2019**

## REFERÊNCIAS

ARANDA, Flávia Paula Nogueira. **A valorização docente na formulação do Plano Municipal de Educação de Dourados-MS (2015-2025)**. Mestrado em Educação. Instituição de Ensino: Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS  
Biblioteca Depositária: Biblioteca Central da UFGD.

BRASIL. **Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996**. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/ldb.pdf>  
Acesso em: 23 jan.2016.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. **Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009**. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública Disponível em [portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao\\_cne\\_ceb002\\_2009.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf). Acesso em: 25 de abr.2018.

BRASIL. **Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008**. Lei do Piso Salarial Profissional Nacional. Disponível em:  
[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&id=12253&Itemid=86](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=12253&Itemid=86). Acesso em: 25 abri.2018.

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] República Federativa do Brasil, de 26.6.2014 - Edição extra.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Relatório do 2.º Ciclo de Monitoramento das Metas do PNE-2018**. Brasília, DF: Inep, 2018.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Relatório do 1.º Ciclo de Monitoramento das Metas do PNE (Biênio 2014-2016)** Governo Federal, 2016.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

GROCHOSKA, Marcia Andreia. **Políticas Educacionais e a valorização do professor: carreira e qualidade de vida dos professores de educação básica do município de São José dos Pinhais/PR**. Doutorado em Educação. Instituição de Ensino: Universidade Federal do Paraná, Curitiba – PR, 2015.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25 n.89, p. 127-144, set./dez.2004.

VIEIRA, Juçara Dutra. **Piso salarial nacional dos educadores: dois séculos de atraso**. Brasília, CNTE, 2007.

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