

ESTATUTO E DO PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES DO MAGISTÉRIO PÚBLICO

Priscylla Ingrid Stephanie Borges de Severus Bonatti e Buiatti

RESUMO

O presente artigo analisa os Planos de Carreira, Cargos e Remuneração (PCCR) do Magistério Público da Educação Básica. O propósito é compreender os aspectos conceituais e legais que permeiam esse processo de valorização. A metodologia empregada é de natureza qualitativa, envolvendo análises documentais de fontes primárias e secundárias, bem como revisões bibliográficas. Os resultados obtidos indicam que o plano de carreira transcende um mero conjunto de normas; ele reflete concepções acerca da educação, do ensino, da escola, da sociedade e do mundo, frutos de debates em diversos contextos. Além disso, a valorização do magistério público da educação básica, por meio dos PCCR, está alicerçada na legislação educacional, em especial na Constituição Federal de 1988. O estudo ressalta a necessidade premente de novas pautas de discussão e a relevância de aprofundar os debates coletivos como uma via legítima para promover a valorização profissional através dos PCCR.

Palavras-chave: Educação. Magistério Público. Plano de Carreira.

ABSTRACT

This article analyzes the Career, Position and Remuneration Plans (PCCR) of the Public Teaching of Basic Education. The purpose is to understand the conceptual and legal aspects that permeate this process of appreciation. The methodology used is qualitative in nature, involving documentary analysis of primary and secondary sources, as well as bibliographic reviews. The results obtained indicate that the career plan transcends a mere set of norms; It reflects conceptions about education, teaching, school, society and the world, the result of debates in various contexts. In addition, the valorization of public teaching in basic education, through the PCCR, is based on educational legislation, especially in the Federal Constitution of 1988. The study highlights the pressing need for new discussion agendas and the relevance of deepening collective debates as a legitimate way to promote professional appreciation through the PCCR.

Keywords: Education. Public Teaching. Career Plan.

RESUMEN

En este artículo se analizan los Planes de Carrera, Cargo y Remuneración (PCCR) de la Enseñanza Pública de la Educación Básica. El propósito es comprender los aspectos conceptuales y legales que permean este proceso de apreciación. La metodología utilizada es de carácter cualitativo, involucrando el análisis documental de fuentes primarias y secundarias, así como revisiones bibliográficas. Los resultados obtenidos indican que el plan de carrera trasciende un mero conjunto de normas; Refleja concepciones sobre la educación, la enseñanza, la escuela, la sociedad y el mundo, resultado de debates en diversos contextos. Además, la valorización de la enseñanza pública en la educación básica, a través del PCCR, se basa en la legislación educativa, especialmente en la Constitución Federal de 1988. El estudio destaca la necesidad apremiante de nuevas agendas de discusión y la relevancia de profundizar los debates colectivos como una forma legítima de promover la apreciación profesional a través del PCCR.

Palabras clave: Educación. Enseñanza Pública. Plan de Carrera.

INTRODUÇÃO

Para investigar o Plano de Carreira e Remuneração (PCCR) do magistério público da Educação Básica, realizamos uma análise detalhada dos aspectos conceituais e da legislação que regulamenta esses planos, fundamentando-nos na Constituição Federal de 1988. Esse estudo considerou elementos históricos, políticos e socioeconômicos que evidenciam a valorização profissional assegurada por este importante marco, que representa um avanço nas conquistas sociais e na normatização de legislações educativas, diretrizes e pareceres que têm um impacto positivo na valorização da carreira docente por meio do PCCR.

A discussão em torno do PCCR do magistério abrange uma variedade de contextos, destacando a importância dos planos de carreira como instrumentos fundamentais de valorização profissional. O Ministério da Educação (MEC) ressalta que todo plano de carreira e remuneração é criado por lei, estabelece normas que regem a carreira e deve priorizar a valorização, expressa através de remuneração justa, processos de formação e condições dignas de trabalho.

Conforme apontam Cirilo (2012) e Gomes et al. (2019), o PCCR é um documento fundamentado em premissas ideológicas, políticas e econômicas, oriundo de fontes de financiamento da educação, funcionando como um mecanismo de valorização profissional. Este documento aborda questões relevantes como vencimento, condições de trabalho, formação, ingresso, progressão e outros elementos que promovem tanto a valorização salarial quanto a aprendizagem.

É fundamental destacar que os conceitos e termos discutidos neste estudo não devem ser vistos como verdades absolutas, mas sim como noções dinâmicas que se alteram com o tempo.

O artigo 206, inciso V, da CF de 1988, e o artigo 67 da Lei n.º 9.394/1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), tratam da valorização dos profissionais da educação, estabelecendo que o ingresso no magistério deve ocorrer mediante concurso público, com provas e títulos. Essas diretrizes têm sido essenciais para alimentar debates, tensões e discussões educacionais sobre a regulamentação dos planos de carreira em diversas regiões do país.

Além disso, a Emenda Constitucional n.º 14 de 1996, que regulamentou a Lei n.º 9.424/1996 do FUNDEF, determinou que pelo menos 60% dos recursos fossem direcionados à remuneração dos profissionais do magistério público.

Em decorrência disso, o Conselho Nacional de Educação (CNE/CEB) estabeleceu diretrizes para a criação de novos planos de carreira por meio da Resolução n.º 3 de 1997 e do Parecer n.º 10, também de 1997. Um ano depois, a EC n.º 19 de 1998 determinou que os planos de carreira assegurassem um piso salarial em Estados, municípios e no Distrito Federal.

Nesse contexto, as discussões sobre valorização profissional por meio do PCCR do magistério público enfrentam resistência por parte do governo, tanto em níveis estadual quanto municipal, pois envolvem dimensões políticas e econômicas, além da indispensável necessidade de planejamento financeiro para os investimentos ao longo da carreira, o que influencia as negociações para a elaboração e implementação deste documento.

Assim, o estudo busca compreender aspectos conceituais, legais, pressupostos teóricos e contribuições sob uma perspectiva histórica, política e socioeconômica, com o objetivo de promover a valorização profissional por meio do PCCR do magistério público da Educação Básica.

Em termos metodológicos, a pesquisa adota uma abordagem qualitativa, realizando análises documentais de fontes primárias, secundárias e da produção teórica, levando em consideração as dimensões históricas, sociais, políticas e econômicas que permeiam cada período, bem como a dinâmica do objeto de pesquisa.

Trata-se de uma pesquisa documental em que análise e interpretação ocorrem simultaneamente, com atenção cuidadosa aos dados. Em pesquisa qualitativa, é importante ressaltar que a análise pode estar em constante evolução (MINAYO, 2001, p. 68).

O próximo tópico abordará termos e conceitos relacionados à valorização profissional através do PCCR. O terceiro tópico tratará dos aspectos legais de regulamentação do PCCR, a partir da CF de 1988 e dos pressupostos teóricos à luz do contexto histórico e socioeconômico, além de apresentar considerações finais que sintetizarão o objeto da pesquisa.

ASPECTOS CONCEITUAIS

Os estudos desse tópico têm como base as reflexões de Nóvoa (1992) e de Jacomini e Penna (2016), que afirmam que o Estado assumiu a responsabilidade pela educação pública e enfrentou o desafio de estruturar as redes de ensino no Brasil. O professor, agora reconhecido como servidor público, adota um projeto político de escolarização e, junto a outros profissionais, integra a burocracia estatal.

Jacomini e Penna (2016) ressaltam que o Estado transformou o docente em um profissional especializado, que utiliza seu conhecimento para reivindicar direitos relacionados a salário, carreira e aposentadoria. Com a ascensão do capitalismo e os eventos da década de 1970, as profissões passaram por uma nova configuração, consequência de uma crise estrutural que provocou uma reestruturação no mundo do trabalho.

Martins (2011) indica que, entre as décadas de 1970 e 1980, as carreiras, antes alicerçadas na estabilidade, dedicação e lealdade, começaram a perder relevância. A partir da década de 1990, com a reestruturação das políticas educacionais no Brasil, novas formas de trabalho foram implementadas no setor educacional, impactando diretamente a prática docente.

Gatti (1996) observa que no cenário internacional, observamos transformações nos padrões de trabalho e, conseqüentemente, nas relações sociais e na formação escolarizada. É indiscutível o impacto das novas tecnologias e das modalidades de trabalho emergentes, embora muitos ainda não consigam perceber o que realmente está ocorrendo, especialmente nas áreas de exclusão cultural em nosso país, incluindo entre as elites governantes (GATTI, 1996).

Neste contexto, os modos de produção influenciados pelo mercado capitalista, estimulados por organismos e instituições multinacionais nos anos 1990, adquiriram novos significados profissionais. Isso trouxe alterações na gestão e organização do trabalho escolar, período que viu a implementação de novas regulamentações nas políticas educacionais (OLIVEIRA, 2004). A autora acrescenta que a flexibilidade na organização do trabalho é considerada fundamental para as novas formas de produção orientadas pelo mercado. Ao contrário do modelo fordista de produção em massa, que requer grandes estoques, o cenário atual propõe modelos mais flexíveis de organização e gestão do trabalho. A rígida divisão de tarefas típica do fordismo cede espaço a

estruturas mais horizontais e autônomas, permitindo maior adaptabilidade dos trabalhadores às novas realidades, fato que intensifica a exploração laboral (OLIVEIRA, 2000).

Esse debate repercute nas políticas vinculadas à carreira do magistério público da Educação Básica, especialmente nas iniciativas de financiamento como FUNDEF e FUNDEB, reformuladas a partir da década de 1990, que evidenciam uma forte tendência à flexibilização das legislações educacionais.

Gatti (1996, p. 8) observa que a profissão de professor/a está se tornando cada vez menos atrativa para muitos jovens, tanto pelas condições de formação disponíveis quanto pelas condições de trabalho, aspectos salariais e prestígio social. A LDBEN de 1996 trouxe uma nova visão de gestão descentralizada, propiciando maior autonomia e participação da comunidade escolar, além de viabilizar a implementação de planos de carreira para os docentes (SILVA, 2014).

Nesse contexto, a etimologia da palavra “plano” nos convida a considerar diferentes aspectos, possibilitando a seleção de contextos históricos e profissionais nos quais se insere. No contexto do magistério, a definição de “plano” pode ser interpretada como um percurso orientado por metas e objetivos ligados à carreira, representando um conjunto de aspirações alinhadas às expectativas profissionais e gerando oportunidades de crescimento.

É crucial notar que o termo “carreira” abrange significados diversos. Assim, seu conceito é moldado pelas interações entre fatores profissionais, socioculturais, econômicos e tecnológicos. A palavra tem origem no latim *carraria* e foi utilizada no início do século XIX para descrever trajetórias profissionais em etapas e progressões ao longo da vida (CASTRO, 2016).

Aurélio (2004, p. 143) define carreira" como uma "corrida veloz, percurso habitual de navio, trem, etc. Alcançar uma boa posição social, profissional, etc. Caldas Aulete (2011) complementa, descrevendo-a como “uma corrida rápida, profissão ou vida profissional, trilha, carreiro, fileira, percurso habitual (de trem, navio etc.); linha.

Essas definições se inter-relacionam no contexto da vida profissional, que se transforma conforme as necessidades e interesses fundamentados em conceitos de educação, valores, trabalho e visão de mundo (GRAMSCI, 1932; 1980). No âmbito das reflexões sobre o trabalho profissional, o termo 'carreira'

pode ser compreendido como um processo de adaptação do indivíduo a uma atividade profissional específica, levando em conta critérios de ajuste à hierarquia e ao poder (BASTOS, 1997). Castro (2016, p. 68) argumenta que a carreira surgiu da necessidade das grandes empresas capitalistas de assegurar perfis laborais e dinamizar as relações de produção, estabilizando os grupos de trabalhadores conforme seus interesses.

Martins (2011) e Castro (2016) salientam que a definição e o uso do termo carreira estão associados à reestruturação do capitalismo a partir da década de 1970, quando os meios de produção se adequaram a um novo modelo competitivo e globalizado. Nesse contexto, Silva (2014) esclarece que a carreira do magistério representa a trajetória do docente durante seu vínculo em uma rede de ensino específica. A pesquisa realizada por Martins (2011) indica um Plano de Carreira Docente não se resume a um mero documento formalizando a relação empregador-empregado; descreve cargos e critérios de evolução funcional, mas, acima de tudo, reflete concepções de sociedade, profissão, educação, ensino e reconhecimento do trabalho do professor (MARTINS, 2011).

Dessa forma, a concepção de PCCR abordada neste estudo está alinhada com as ideias de Martins (2011), que destaca que o plano de carreira busca articular os interesses e disputas entre capital e trabalho.

Relativamente aos conceitos de salário, remuneração e vencimento, que estão interconectados, são utilizados de forma polissêmica e imprecisa, gerando diferentes responsabilidades profissionais (CAMARGO et al., 2009). Os teóricos estabelecem distinções entre esses termos.

O salário é definido como a compensação paga diretamente pelo empregador ao trabalhador pelo período de trabalho executado. Por outro lado, a 'remuneração' refere-se ao montante total recebido em dinheiro e/ou bens pelo serviço prestado, englobando valores recebidos de terceiros. Logo, a remuneração corresponde à soma de todos os benefícios financeiros, incluindo o salário, conforme acordado em contrato. Portanto, o salário é uma parte integrante da remuneração. O termo 'vencimento' é definido pela Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, art. 40, como retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei. Os vencimentos de cargos efetivos

são irredutíveis e asseguram isonomia para funções equivalentes na mesma esfera administrativa (CAMARGO et al., 2009).

Dentro do contexto da remuneração, o magistério público da Educação Básica observa os princípios previstos na Constituição Federal de 1988, artigos 37 a 41. Quanto ao conceito de cargo público, a lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, conforme o Art. 13º da Lei n.º 9.527, de 10 de dezembro de 1997, define que Cargo Público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser confiadas a um servidor. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e com vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão (BRASIL, LEI n.º 9.527/1997, ART. 3º).

Assim, o cargo público é uma posição jurídica que atua como instrumento de estruturação da administração, criada e regulamentada por lei, sujeita a um regime jurídico de direito público definido pelo Estado. Portanto, o cargo público é uma posição na estrutura organizacional ocupada por um servidor público (JUSTEN FILHO, 2011). Tanto os cargos públicos federais quanto os estaduais e municipais, estabelecidos pelo Poder Legislativo e sancionados pelo Poder Executivo, são regulamentados por resoluções e pareceres que definem normas para a organização e denominação do quadro de servidores públicos.

No que diz respeito à carreira do magistério, composta por profissionais que atuam em instituições de ensino, exercendo funções como docência, direção, coordenação, supervisão e outras atividades de apoio pedagógico. Segundo a Constituição Federal de 1988, artigo 61, § 1º, II, “a”, a criação de cargos públicos deve observar as legislações federais, estaduais ou municipais, sendo obrigatória a aprovação dos ocupantes desses cargos em concursos públicos, conforme o artigo 37, II da CF/1988. Esse critério é essencial para a atuação no magistério público da Educação Básica.

Em relação ao plano de carreira dos docentes, o Guia do Programa de Apoio aos Secretários Municipais de Educação – PRASEM/FUNDESCOLA/MEC, de 2001, estabelece que a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) determina que os planos de carreira devem possibilitar progressão funcional com base na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho. A Resolução n.º 03/97 também determina que as

novas carreiras do magistério constituam níveis de titulação e incentivos à progressão por qualificação, com ênfase na avaliação de desempenho.

O Plano Nacional de Educação (PNE) estabelece que os planos de carreira para o magistério devem garantir promoções por mérito (PASEM/FUNDESCOLA/MEC/2001, p. 216). Embora haja uma variedade de legislações e normas do CNE/CEB, nota-se que as terminologias nos planos de carreira diferem. Estudos realizados por Trein e Gil (2015) indicam que os Planos de Carreira dos Profissionais do Magistério (PCCRs) variam na organização legislativa entre diferentes estados, capitais e municípios.

Em algumas regiões, é criada uma lei específica para o plano de carreira, enquanto em outras, uma única lei abrange tanto o plano de carreira quanto o estatuto do magistério. Um exemplo é Cuiabá, onde uma única legislação aborda a estrutura dos profissionais da Secretaria Municipal de Educação e organiza a carreira desses indivíduos (TREIN; GIL, 2015, p. 7).

Trein e Gil ressaltam a diversidade de termos presentes nas legislações e documentos que regulamentam os PCCRs. Apesar das variações, todos esses planos têm um objetivo comum: a regulamentação da carreira.

Assim, é evidente a variedade de termos nos planos de carreira para docentes, o que possibilita uma nomenclatura que valoriza a trajetória do magistério. Embora os termos possuam significados distintos, os documentos refletem aspectos fundamentais que promovem a valorização dos profissionais efetivos, contemplando condições como provimento de cargo, jornada, promoção, salário, entre outros (TREIN; GIL, 2015).

Conforme salientado por Silva (2015), a simples elaboração e prescrição de direitos para os trabalhadores da educação não garante a valorização salarial. Assim, é crucial compreender a gestão das políticas de financiamento da educação e os fatores que impactam a efetivação dos direitos trabalhistas.

É importante destacar que os servidores referidos nos PCCRs do magistério público são os profissionais efetivos que ocupam cargos públicos, aprovados e classificados em concurso que avalia provas e títulos, estabelecendo um vínculo estatutário conforme a Constituição Federal de 1988. Dessa forma, o concurso público assegura a impessoalidade e a objetividade, além da estabilidade no emprego, desde que o servidor não cometa nenhum ato que justifique sua exoneração por meio de processo administrativo (JACOMINI;

PENNA, 2016). Essas noções devem ser compreendidas como aspectos dinâmicos que se adaptam ao longo do tempo, e não como verdades absolutas.

ASPECTOS LEGAIS, HISTÓRICOS, POLÍTICOS

O presente estudo visa mapear os aspectos legais que envolvem a regulamentação dos Planos de Carreira e Cargos (PCCR) dos profissionais da educação na esfera pública da Educação Básica. Para tanto, fundamenta-se em pressupostos que enriquecem a compreensão dos contextos históricos, políticos e socioeconômicos, tendo como referência a Constituição Federal (CF) de 1988, com o intuito de promover a valorização profissional, conforme explicitado nas diretrizes pertinentes.

A trajetória histórica da carreira dos educadores no Brasil experimentou um avanço significativo com a CF de 1988, que, em seu artigo 206, inciso V, estabelece a valorização dos profissionais da educação como um dos princípios fundamentais, assegurada através de legislações que preveem planos de carreira e ingresso via concurso público (BRASIL, 1988, p. 1). Nesse cenário, Saviani (2005) observa que:

A Constituição Federal de 1988 consagrou diversos anseios da mobilização da comunidade educacional e dos movimentos sociais organizados. Emergiu dela o projeto de uma nova Lei de Diretrizes e Bases (LDB), apresentado em dezembro de 1988, que visava libertar a política educacional de interesses menores, possibilitando a superação das descontinuidades históricas. Contudo, a interferência governamental obstruiu a continuidade desse projeto, resultando na aprovação da proposta do Senador Darcy Ribeiro, mais alinhada aos objetivos governamentais e culminando na nova LDB, Lei n.º 9394/96 (SAVIANI, 2005, p. 37).

Com a promulgação da CF de 1988, iniciou-se um novo ciclo histórico: a década de 1990, caracterizada por reformas educacionais amplas e contextos profissionais variados, influenciados por países desenvolvidos e em desenvolvimento, incluindo o Brasil. Cirilo (2012) e Gomes et al. (2019) destacam que, durante a década de 1990, foi implementado um conjunto de políticas constitucionais direcionadas à valorização docente, interligando formação inicial e continuada, piso salarial e condições de trabalho no campo da docência. Assim, busca-se aprofundar a compreensão sobre os PCCR, que emergem de

contextos múltiplos, refletindo interesses e perspectivas distintas sobre a valorização profissional.

Na década de 1990, sob a influência de nações e organismos internacionais como o FMI, BIRD, OEA, OMC e BID, observou-se a implementação de um modelo neoliberal. Dourado (2001) comenta que:

A análise das políticas educacionais [...] nos leva à busca pela compreensão das prioridades e compromissos que as regem face aos novos padrões de intervenção estatal, advindos das transformações no âmbito do neoliberalismo. Essas políticas são ajustadas às novas normas de regulamentação e gestão [...] A partir dos anos 1990, inicia-se um processo de reforma do Estado e da gestão educacional em toda a América Latina, o qual promove alterações no papel social da educação e da escola, por meio de um conjunto de medidas que reformulam o cenário da educação básica e superior (DOURADO, 2001, p. 50).

As reformas educacionais da década de 1990 se iniciaram com o Plano Decenal de Educação, elaborado em 1993, durante o governo de Itamar Franco, e validado somente no primeiro mandato do Presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-1998), que intensificou as reformas de Estado e implementou políticas de forte viés neoliberal. Conforme Castro (2016):

Essas reformas resultaram da 'Reforma do Estado', com o objetivo de facilitar a implementação de políticas neoliberais sugeridas por organismos internacionais na área educacional. Nesse contexto, a LDBEN - 9.394/1996 constituiu o primeiro passo legal em direção à consolidação da política neoliberal na educação no Brasil. Seguindo essa trajetória, a Emenda Constitucional n.º 14/1996 deu origem ao FUNDEF, regulamentado pela Lei 9.424/1996, além do Plano Nacional de Educação - PNE (Lei n.º 10.172/2001), e a Emenda Constitucional n.º 53/2006, que instituiu o FUNDEB, regulamentado pela Lei n.º 11.494/2007" (CASTRO, 2016, p. 61).

Em meio à continuidade das reformas, surgiram novas expectativas de que o Brasil, após o Regime Militar – um período marcado por severas restrições – começasse a percorrer um caminho que favorecesse o crescimento do país, promovendo avanços nas esferas educacional, política, social e econômica.

Segundo Dourado (2010), o processo de construção histórico-social do país reflete uma dinâmica de avanços e retrocessos, marcada por políticas públicas educacionais que envolvem processos complexos e disputas que

retratam a história das relações sociais e ideológicas. Assim, cada política educacional é influenciada pelas condições de sua proposta e implementação.

Os progressos nas políticas educacionais, especialmente aquelas que requerem um planejamento orçamentário mais rigoroso, como o FUNDEB, voltado ao investimento na carreira docente, geram debates acalorados entre gestores públicos nos Estados, no Distrito Federal e nos Municípios. Nesse cenário, o Estado assume a responsabilidade de planejar políticas sociais, assegurando, conforme a legislação, a participação da sociedade nos processos de elaboração, monitoramento, controle e avaliação dessas iniciativas (EC n.º 108/2020, ART. 193, PARÁGRAFO ÚNICO).

Em relação às políticas educacionais, Saviani (2017) enfatiza que a formulação da política educacional deve considerar, quanto à forma, as diretrizes políticas vinculadas aos mecanismos de poder, à dinâmica de forças e à legalidade e legitimidade estabelecidas pelo Estado e pelo regime político vigente; e, no que se refere ao conteúdo, as políticas precisam fundamentar-se nas demandas educacionais identificadas nas ciências pedagógicas (SAVIANI, 2017, p. 4). Embora as políticas educacionais tenham sido abordadas em documentos pré-constitucionais, foi a partir de 1988 que se firmou uma trajetória legislativa focada na valorização da carreira docente.

Os estudos de Trein e Gil (2015) destacam que, em 1974, o Rio Grande do Sul se destacou como o primeiro estado a implementar Planos de Cargos, Carreiras e Remunerações (PCCR), seguido por São Paulo em 1985. Além disso, Gutierrez et al. (2011) identificam Belém como a pioneira na regulamentação de um PCCR em nível municipal, ocorrendo em 1976. Essa evolução demonstra que a regulamentação da carreira docente e suas conquistas acontecem de forma gradual e cíclica, influenciadas por interesses econômicos que moldam as decisões governamentais ao longo do tempo.

Dentre as diversas legislações que fundamentam a regulamentação da carreira, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), Lei n.º 9.394/1996, se destaca em ordem cronológica, estabelecendo:

Art. 67. Os sistemas de ensino deverão promover a valorização dos profissionais da educação, assegurando a eles, conforme os estatutos e planos de carreira do magistério público:
I - ingresso exclusivamente por meio de concurso público de provas e títulos;

- II - aperfeiçoamento profissional continuado, incluindo licenciamento periódico remunerado;
- III - piso salarial profissional;
- IV - progressão funcional com base na titulação e na avaliação de desempenho;
- V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação;
- VI - condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996a, p. 1).

As legislações nacionais reforçam a ideia de que a carreira docente deve ser valorizada de diversas maneiras, considerando a formação inicial e continuada, conforme disposto pela LDBEN n.º 9.394/1996:

Art. 62. A formação de docentes para a educação básica deve ocorrer em nível superior, por meio de curso de licenciatura plena, sendo aceita como formação mínima para o magistério na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental a oferecida em nível médio, na modalidade normal.

§ 1º A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios, em regime de colaboração, devem promover a formação inicial, continuada e capacitação dos profissionais do magistério.

§ 2º A formação continuada poderá utilizar recursos de educação a distância.

§ 3º A formação inicial dará prioridade ao ensino presencial, podendo incorporar recursos de educação a distância.

§ 4º Os entes federativos adotarão medidas para facilitar o acesso à formação superior dos docentes.

§ 5º Os entes federativos incentivarão a formação de profissionais para a educação básica pública por meio de programas de bolsas para estudantes de licenciatura. Incluído pela Lei n.º 12.796, de 2013.

Parágrafo único. Será garantida a formação continuada para os profissionais mencionados, seja no local de trabalho ou em instituições de educação básica e superior, incluindo cursos de educação profissional, graduação e pós-graduação.

Nesse cenário de reformas educacionais, a LDBEN n.º 9.394/96 estabelece, segundo os artigos 62, 64 e 87, que até o fim desta década, deve ser cumprida uma exigência mínima de formação para atuar no magistério. Com a colaboração da União, do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios, a Resolução n.º 03/1997 definiu um prazo de cinco anos para universalizar as exigências mínimas para os docentes em exercício. Gatti (1996) observa que:

Mudar um cenário de má formação não é algo rápido, exige décadas. Não existem milagres na formação humana, mesmo com toda a tecnologia disponível. A sabedoria deve ser desenvolvida ao longo de um processo (GATTI, 1996, p. 9).

Devido à complexidade da função, a docência demanda estudo contínuo, pesquisa e reflexão. Libâneo (1992) afirma que ensinar é uma prática complexa,

especialmente quando consideramos a desigualdade social, as precárias condições de trabalho e a falta de reconhecimento da profissão. O PCCR do magistério público da Educação Básica fundamenta-se em premissas ideológicas, políticas e econômicas, apoiado pelo FUNDEF/1996, FUNDEB/2006 e NOVO FUNDEB/2020, cujo propósito é garantir recursos para o planejamento orçamentário. Este documento abrange temas como vencimento, remuneração, condições de trabalho, formação e valorização da carreira docente.

As discussões sobre a valorização do magistério culminaram na aprovação da Lei n.º 9.424/1996, que instituiu o FUNDEF, a principal fonte de financiamento do Ensino Fundamental. A lei estabeleceu prazos para a elaboração ou modificação de planos de carreira. O artigo 9º do FUNDEF determina que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem, em até seis meses após a vigência desta Lei, apresentar um novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, com o objetivo de assegurar a remuneração justa dos professores do ensino fundamental, estimular o trabalho em sala de aula e melhorar a qualidade do ensino.

Esse fundo desempenha um papel crucial na redistribuição de recursos, impactando significativamente o financiamento da educação pública. Estabeleceu-se que, no mínimo, 60% desses recursos devem ser direcionados à remuneração dos profissionais do magistério do Ensino Fundamental.

Gatti e Barreto (2009) ressaltam que, no final da década de 1990, Estados e municípios foram estimulados a reformular seus planos de carreira devido às legislações do FUNDEF. No âmbito das discussões sobre a valorização do magistério, o CNE/CEB, em 1997, aprovou o Parecer n.º 10 e a Resolução n.º 3, que estabeleceram diretrizes para a formulação de planos de carreira.

REVISÃO DO PCCR

De acordo com os estudos de Trein e Gil (2015), durante a vigência do FUNDEF (1996-2006), observou-se um crescimento contínuo na quantidade de planos de carreira do magistério em diversas unidades federativas e capitais do Brasil. O CNE/CEB, com suas atribuições normativas e consultivas ao MEC,

estimulou a criação e divulgação de diretrizes que viabilizaram a elaboração desses documentos em distintas regiões do país.

Com a implementação do FUNDEF, a Lei n.º 9.424/96, em seu art. 9.º, estabeleceu um prazo de seis meses para que os Estados revisassem ou criassem seus PCCR. Ao término do período do FUNDEF, menos da metade das capitais e Estados brasileiros havia instituído ou atualizado seus planos de carreira. Ademais, houve uma escassez de dados organizados sobre cidades e municípios nesse intervalo (TREIN; GIL, 2015, p. 5).

No intuito de valorizar o magistério por meio dos PCCR, o Plano Nacional de Educação (PNE), estabelecido pela Lei n.º 10.172, de 9 de janeiro de 2001, reafirmou suas metas e objetivos:

Assegurar, no primeiro ano do plano, a criação de planos de carreira para o magistério, conforme a Lei n.º 9.424/96, além de novos planos caso os anteriores não tivessem sido revistos em conformidade com a legislação.

Propor novos níveis de remuneração em todos os sistemas de ensino, com um piso salarial específico, apoiado nas diretrizes do Conselho Nacional de Educação, garantindo promoções fundamentadas no mérito.

Gradualmente, implementar uma jornada de trabalho integral, quando pertinente, em um único estabelecimento de ensino.

Destinar entre 20% e 25% da carga horária dos professores para o planejamento de aulas, avaliações e reuniões pedagógicas (PNE/2001/Lei n.º 10.172/2001).

As metas e objetivos desse documento deveriam ser concretizados ao longo de dez anos, respeitando os princípios definidos na referida lei. Segundo o PNE (2001, p. 1), embora a educação possua outras dimensões relevantes, inclusive a econômica, a obrigação do Poder Público de financiá-la fundamenta-se no direito à educação, entendido como uma questão de cidadania.

Ao final da vigência do PNE de 2001, as conquistas em relação às expectativas dos educadores e da sociedade foram insatisfatórias. Isso resultou na necessidade de elaboração e reprogramação de metas no PNE de 2014, que estará em vigor até 2024.

Durante este intervalo, a Emenda Constitucional n.º 53 de 2006 trouxe avanços e novas perspectivas educacionais, criando o FUNDEB, regulamentado pela Lei n.º 11.494/2007, que substituiu o FUNDEF e tinha uma duração prevista de 1998 a 2006. Este fundo especial era financiado por recursos federais,

impostos e transferências constitucionais dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, destinados à educação básica.

Conforme o art. 212 da CF de 1988, os Estados e municípios eram responsáveis por gerir os recursos do FUNDEB, devendo alocar, no mínimo, 60% para pagamento a profissionais da Educação Básica pública, em funções tanto docentes quanto administrativas, além de apoiar a docência.

Para valorizar o magistério, a Lei n.º 11.738, de 16 de julho de 2008, instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), que definiu um piso salarial nacional para professores da Educação Básica pública do Brasil e estabeleceu uma jornada de trabalho correspondente a dois terços. A carga horária destinada a atividades de interação com os alunos deve ser um terço, enquanto o restante é destinado a atividades extraclasse, como reuniões escolares, atendimentos a pais e alunos, planejamento de aulas e formação continuada, assegurando que não exceda uma carga máxima de 40 horas semanais, conforme as regulamentações exigidas pela legislação.

O Art. 2.º da lei reafirmou o Art. 6.º, determinando que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deveriam elaborar ou adequar seus PCCR até 31 de dezembro de 2009. Entretanto, é uma realidade comum que os professores atuem em mais de uma instituição de ensino, ultrapassando a carga horária prevista, em virtude da necessidade de complementar sua renda. Monlevade (2000) destaca que o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) é considerado o "salário-mínimo" para os docentes da educação básica. O salário inicial da carreira é determinado por legislações estaduais, municipais ou federais, variando conforme cada sistema de ensino. O PSPN deveria ser instituído por uma lei federal, servindo como piso salarial para todos os educadores, uma vez que a profissão exige habilitação nacional e todo docente atua em território brasileiro (MONLEVADE, 2000, p. 108).

Segundo esse autor, a valorização salarial é de responsabilidade dos Estados e Municípios, devendo ser garantida através de um Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) que aborde capacitação, formas de progressão e promoção, carga horária, vencimentos e gratificações, em conformidade com as legislações nacionais e assegurando salários que não sejam inferiores ao piso nacional, conforme o art. 206, inciso V da CF de 1988 e o PNPN.

Conforme Silva (2015), o piso salarial representa o "vencimento inicial mínimo" em todas as carreiras do magistério da educação básica, havendo a possibilidade de valores superiores nas unidades federativas que podem oferecer melhores salários para essa categoria (SILVA, 2015, p. 122).

Nesse contexto, é essencial considerar a reflexão de Gatti e Barreto (2009, p. 256), que apontam que "[...] salários pouco atraentes e PCCR mal estruturados impactam as escolhas profissionais dos jovens e a valorização social da profissão docente".

Com o intuito de promover a valorização do magistério, o Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica (CNE/CEB), por meio do Parecer n.º 9/2009, definiu novas diretrizes para que Estados e Municípios elaborem ou reestruturem seus PCCR. Assim, foi publicada a Resolução n.º 2, em 28 de maio de 2009, estabelecendo diretrizes nacionais para a criação ou reformulação dos planos de carreira, revogando a Resolução CNE/CEB n.º 3 de 1997.

Após a publicação deste documento e em resposta à demanda da categoria pela implementação das leis que exigem a existência de PCCR como meio de valorização da carreira, o CNE/CEB publicou, em menos de um ano, a Resolução n.º 05/2010, que também estabeleceu diretrizes nacionais para a elaboração ou modificação desses planos de carreira na educação básica pública.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como meta examinar os aspectos conceituais e legais, além das bases teóricas e das contribuições no contexto histórico, político e socioeconômico que influenciam a valorização profissional através de um plano de carreira.

A análise da literatura ressaltou a relevância das diferentes abordagens do PCCR como mecanismo de valorização profissional, beneficiando tanto o Estado quanto os profissionais da educação, com ênfase particular nos docentes. Os resultados demonstram que, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, a valorização do magistério público na educação básica tornou-se um assunto central.

Foi constatado que o plano de carreira transcende um mero conjunto de normas; deve englobar reflexões sobre educação, ensino, escola e sociedade, promovendo diálogos em diversos espaços comunitários. É crucial priorizar elementos que propiciem a valorização profissional, alinhando-se às exigências socioeconômicas, culturais, científicas e tecnológicas que a profissão docente enfrenta na atualidade.

Assim, o estudo acerca do PCCR no magistério indica a necessidade de novas discussões e aprofundamentos. Contudo, este tema suscita conflitos entre a administração pública e os trabalhadores da educação, demandando um conhecimento especializado para que as discussões considerem os interesses de ambos os lados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, M.; BALZANO, S. **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público. PRASEM**– Guia de Consulta. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 1998a. p. 218-267.

BASTOS, A.V.B. A escolha e o comprometimento com a Carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de Administração. **Revista de Administração**, nº 32, p. 28-39, 1997.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 12 jul. 2020.

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, 26 jun. 2014. Seção 1, p. 1. Edição extra.

BRASIL. **Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios**. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/1997/pceb010_97.pdf. Acesso em: 14 de jul. 2020.

CAMARGO, R. B. et al. Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, Brasília, v. 25, n. 2, p. 341-363, maio/ago. 2009.

CASTRO, J. J. M. de. **A configuração da Carreira do Magistério da Rede Pública de Educação Básica do Município de Cametá/PA nos PCCRs municipais** – 2006-2013. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciência da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Belém, 2016.

CIRILO, P. R. **As políticas de valorização docente no estado de Minas Gerais**. 2012. 154 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012.

DOURADO, L. F. **Avaliação do Plano Nacional de Educação 2001-2009: Questões Estruturais e Conjunturais de uma Política**. Educação e Sociedade, Campinas, v. 31, n. 112, p. 677-705, jul./set. 2010.

DUTRA JR, A. F. et al. **Plano de Carreira e Remuneração Docente do magistério Público: LDB, FUNDEF, Diretrizes Nacionais e Nova Concepção de Carreira**. Brasília, DF:fundescola/MEC,2000.

GRAMSCI, A. Caderno 13 (1932-1934) – Breves notas sobre a política de Maquiavel. In.: **Cadernos do Cárcere** v.3/ Antonio Gramsci. 3.ed. Trad.: Carlos Nelson Coutinho et al. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

GATTI. B. **Diagnóstico, problematização e aspectos conceituais sobre formação do magistério**: subsídio para delineamento de políticas na área. SP, FCC/DPE, 1996.

GUTIERRES, D.; V. G.; GEMAQUE; R. M. O.; LUZ; S. L. D. O. A carreira dos profissionais do magistério do Sistema Municipal de Educação de Belém: o dito e o feito. **Jornal de Políticas Educacionais**, v. 5, p. 46-56, 2011.

JACOMINI, M. A.; PENNA, M. G. de O. **Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional**, 2016. **X Seminário Internacional da Rede Estrado e publicada nos anais do evento**. Salvador, 2014. V. 27, N. 2 (80) | maio/ago. 2016, p.177-202.

JUSTEN F. M. **Curso de Direito Administrativo**. Belo Horizonte. 7^o ed. Ed. Fórum, 2011.

LAGARES, R.; NARDI, E. L. **Da Introdução de Dispositivos de Accountability em Educação na Amazônia Tocantinense à (Re) Configuração de Arranjos Institucionais de Gestão** – Lógica da Regulação por Resultados. Revista Humanidades e Inovação. v.7, n.15 – 2020. p 196 – 209.

LIBÂNEO, José Carlos. **Tendências pedagógicas na prática escolar**. In: Democratização da Escola Pública – a pedagogia crítico-social dos conteúdos. São Paulo: Loyola, 1992. cap 1.

MARTINS, P. F. de M. **Carreira e formação de professores no Tocantins: da percepção dos licenciandos da UFT aos planos de carreira e remuneração do magistério público**.351 f. Tese (Programa de Pós-Graduação em Educação – Doutorado) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2011.

MEC. Ministério da Educação. Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino Diretoria de Valorização dos Profissionais da Educação. **Planos de Carreira e Remuneração**: contribuições para a elaboração e a revisão de planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação escolar básica pública. Brasília, 2016.

MINAYO, M. C. de S. **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes,2001.

MINHOTO, M. A. P.; GIGLIO, C. M. B. **Plano de carreira, carreira e remuneração do magistério público municipal de Boa Vista (RR):uma**

análise da valorização e do estímulo ao trabalho. *Jornal de Políticas Educacionais*, n. 10, p. 36-45.

MONLEVADE, J. A.C. de. **Valorização Salarial dos Professores**: O papel do Piso Salarial Profissional Nacional como Instrumento de Valorização dos Professores da Educação Básica Pública. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

NÓVOA, A. **Os professores e sua formação**. Lisboa: Dom Quixote, 1992.

OLIVEIRA, D. A. Flexibilização nas relações de trabalho e emprego e o recurso à educação. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n. 7, jul/dez - 2000.

OLIVEIRA, D. A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação e sociedade**, Campinas, v. 25, n. 89, set.-dez./2004.

SAVIANI, D. Epistemologias da política educacional: algumas precisões conceituais. **Revista de Estudos Teóricos y epistemológicos**, v. 2, p. 1-5, 2017.

SAVIANI, D. **A política educacional no Brasil**. Petrópolis: Vozes. Autores Associados (Impresso), v. III, p. (31-39), 2005.

SILVA, R. M. O. **Promoção, Vencimento e Avaliação de desempenho**: O PCCR da Rede Municipal de Ensino de Natal (2004-2010). Tese de Doutorado. Centro de Educação. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal/RN, 2014.

TREIN, Laura Dexheimer; GIL, Juca. Mapa dos planos de carreira docente no Brasil. *Fineduca – Revista de Financiamento da Educação*, Porto Alegre, v. 5, n. 2, 2015.