

# O PLANO DE CARREIRA, CARGOS E REMUNERAÇÃO COMO MATERIALIZAÇÃO DA VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO

*THE CAREER PLAN, POSITIONS AND REMUNERATION AS  
MATERIALIZATION OF PROFESSIONAL VALUE IN PUBLIC TEACHING*

Raimunda Leila Martins de Sousa 1  
Katia Cristina Custódio Ferreira Brito 2

**Resumo:** O artigo problematiza os Planos de Carreira, Cargos e Remuneração (PCCR) do Magistério Público da Educação Básica, com a seguinte indagação: Quais os pressupostos históricos, legais do processo de valorização do profissional de educação básica? Objetiva apreender aspectos conceituais e legais do processo de valorização do profissional de educação básica. A metodologia apresenta abordagem qualitativa, análises documentais em fontes primárias, secundárias e produção teórica a partir de revisão bibliográfica. Os resultados apontam o plano de carreira como um documento que ultrapassa um conjunto de normas mas expressa as concepções de educação, de ensino, de escola, de sociedade e mundo, a partir do debate nos diferentes espaços de vivências; revelam que, a valorização do magistério público da educação básica por meio de PCCR ganhou respaldo nas legislações educacionais, na CF de 1988; demonstra ainda, que para esse objeto de pesquisa, há demanda por novas pautas de discussões e aprofundamento nos estudos e debates coletivos como possibilidade de valorização profissional por meio de PCCR.

**Palavras-chave:** Educação. Carreira. Legislação.

**Abstract:** The article problematizes the Career, Positions and Remuneration Plans (PCCR) of Public Teaching in Basic Education, with the following question: What are the historical, legal and socioeconomic assumptions of the process of valuing basic education professionals? It aims to understand conceptual, legal, historical and socioeconomic aspects of the process of valuing basic education professionals. The methodology presents a qualitative approach, documentary analysis in primary and secondary sources and theoretical production based on a bibliographic review. The results point to the career plan as a document that goes beyond a set of norms and governs the career, which expresses the concepts of education, teaching, school, society and the world, based on debate in different spaces of experience; reveal that the valorization of public teaching in basic education through PCCR gained support in educational legislation, in the 1988 CF; It also demonstrates that for this research object, there is a demand for new discussion topics and deeper studies and collective debates as a possibility of professional development through PCCR.

**Keywords:** Education. Career. Legislation.

1 - Mestrado em Educação pela Universidade Federal do Tocantins. Professora da Secretaria Municipal de Educação em Açailândia/MA. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4555114612304890>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8978-1517>. E-mail: [leila.martins@mail.uft.edu.br](mailto:leila.martins@mail.uft.edu.br)

2 - Doutora em Educação pela UFSCAR. Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina. Professora da Universidade Federal do Tocantins. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2258920700681561>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8519-4884>. E-mail: [katiacristina@mail.uft.edu.br](mailto:katiacristina@mail.uft.edu.br)

## Introdução

Para a investigação acerca de PCCR do magistério público da Educação Básica, realizaram-se estudos de aspectos conceituais e de regulamentação de planos de carreira e demais elementos, a partir da Constituição Federal (CF) de 1988, considerando aspectos históricos, políticos e socioeconômicos que envolvem e expressam a valorização profissional através desse documento que representou um marco histórico para conquistas sociais, favorecendo a regulamentação de sucessivas legislações educacionais, bem como diretrizes, normativas e pareceres com reflexos na valorização da carreira do profissional do magistério, por meio de PCCR.

O cenário de discussão acerca de PCCR do magistério, atinge amplos contextos e possibilita a compreensão da importância de planos de carreira como mecanismo de valorização profissional. O Ministério da Educação (MEC) afirma que “todo plano de carreira e remuneração é criado por lei, regulamenta um conjunto de normas que rege a carreira e deve ter como pressuposto a valorização que se expressa, entre outros fatores em uma remuneração condigna, desenvolvimento de processos formativos e condições dignas de trabalho” (BRASIL, MEC, 2023).

Cirilo (2012) e Gomes *et al.* (2019), comungam da ideia de que o PCCR constitui um documento pautado em premissas ideológicas, políticas e econômicas, advindas de fundos financiadores da educação e atuam como mecanismo de valorização profissional, com aspirações indissociáveis ao vencimento, remuneração, condições de trabalho, jornada de trabalho, formação, ingresso, progressão e demais situações que culmine em valorização salarial e de ensino-aprendizagem.

Sublinha-se que, os termos e conceitos apresentados no decorrer desse estudo, não foram empregados como verdades estáticas, são dinâmicos e moldam-se com o tempo.

O art. 206, inciso V da CF de 1988, a Lei n.º 9.394/1996, art. 67 da LDBEN tratam da valorização dos profissionais da educação, determinando que os planos de carreira e o ingresso no magistério devem acontecer por meio de concurso público de provas e títulos. Esses reconhecimentos trouxeram respaldo para as pautas de discussões, tensões e debates educacionais com perspectivas de implantação/regulamentação de planos de carreira nas diferentes regiões e localidades desse país.

Outrossim, a Emenda Constitucional (EC) n.º 14 de 1996, que deu origem a regulamentação da Lei n.º 9.424/1996 do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), determinou que não menos de 60% (sessenta por cento) dos recursos, fossem investidos na remuneração dos profissionais do magistério público.

Por conseguinte, o CNE/CEB, estabeleceu diretrizes para a construção dos novos planos de carreira, por meio da Resolução de n.º 3 de 1997 e o Parecer de n.º 10 também de 1997. Um ano depois, foi aprovada a EC n.º 19 de 1998, determinando que os planos de carreira garantissem o piso salarial nos diferentes Estados, municípios e no Distrito Federal.

Com base nesse contexto, as concepções e pautas de discussões que versam acerca da valorização profissional, por meio de PCCR do magistério público, causam resistência por parte do poder público, seja em âmbito estadual e/ou municipal, haja vista envolve dimensões políticas, econômicas, sobretudo a necessidade de planejamento financeiro para investimento ao longo da carreira, e isso influencia em embates para a (re) elaboração e efetivação de tal documento.

Nesse sentido, o estudo busca apreender aspectos conceituais, legais, pressupostos teóricos e contribuições, à luz do processo histórico, político e socioeconômico como possibilidade de valorização profissional, por meio de PCCR do magistério público da educação básica.

Metodologicamente apresenta abordagem qualitativa, análises documentais em fontes primárias, secundárias e produção teórica a partir de revisão bibliográfica, considerando dimensões histórico-social, política e econômica de cada época, como possibilidade de compreender a dinâmica do objeto dessa pesquisa.

Trata-se de uma pesquisa documental em que “a análise e a interpretação, estão contidas no mesmo movimento: o de olhar atentamente para os dados da pesquisa. À medida que estamos tratando de análise em pesquisa qualitativa, não devemos nos esquecer de que, a análise já poderá

estar ocorrendo” (MINAYO, 2001, p. 68).

O tópico 2 a seguir busca empreender estudos acerca de termos e aspectos conceituais que expressam a valorização profissional, por meio de PCCR. O tópico 3 faz-se o delineamento de aspectos legais de regulamentação de PCCR a partir da CF de 1988 e de pressupostos teóricos à luz do processo histórico e socioeconômico, tendo em vista a valorização profissional por meio de planos de carreira e ainda, as considerações finais que busca fazer uma síntese do objeto da pesquisa.

## **Plano de Carreira, Cargos e Remuneração do Magistério Público da Educação Básica no Brasil: aspectos conceituais**

Os estudos empreendidos nesse tópico perpassam pelas concepções de Nóvoa (1992), Jacomini e Penna (2016), no sentido de que o Estado assumiu a responsabilidade pela educação pública, e se viu, diante do desafio de organizar as redes de ensino nesse país. O docente que passou a ser funcionário público, encarnando o projeto político de escolarização e, junto a outros funcionários, compõe uma rede que tece a burocracia estatal.

Na visão de Jacomini e Penna (2016), o Estado transformou o docente em funcionário especializado que passou a fazer uso desse aparato profissional para reivindicar seus direitos, como salário, carreira e aposentadoria. Com a ascensão dos modos de produção capitalista e o advento da década de 1970, as profissões foram ganhando uma nova roupagem, consequência do estabelecimento da crise estrutural, na qual culminou em um novo processo de reestruturação no mundo do trabalho.

Nessa perspectiva, Martins (2011, p. 67) escreve que entre as “décadas de 1970 e 1980, a carreira profissional concebida a partir dos princípios da estabilidade, da valorização da dedicação e da lealdade é superada”. De forma mais acentuada, a partir da década de 1990, com a reestruturação das políticas educacionais brasileiras, novas formas de trabalho na área educacional foram implementadas, refletindo fortemente no fazer docente profissional. Gatti (1996) cita que:

No quadro internacional assistimos a mudanças nos padrões de trabalho e consequentemente nos padrões de relações sociais e da formação escolarizada. É visível o impacto das novas tecnologias e das novas formas de trabalho que elas geraram e estão gerando com rapidez até há pouco inimaginável, embora devamos reconhecer que nem todos têm condições de perceber o que realmente se passa pois, em nosso país, não são poucos os nichos de exclusão cultural, inclusive entre as elites governantes (GATTI, 1996, p. 7).

Nesse diapasão, os modos de produção comandada pelo mercado capitalista, sob influência de órgãos e instituições multinacionais nos anos de 1990, ganharam novos significados no campo profissional, “refletindo em mudanças nas formas de gestão e organização do trabalho no contexto escolar, década em que no campo educacional, instalou-se uma nova regulação das políticas educacionais” (OLIVEIRA, 2004, p. 1130). Essa mesma autora acrescenta que:

A flexibilidade aparece na organização do trabalho nas empresas como necessária às novas formas de produção comandadas pelo mercado. Ao contrário do modelo fordista de produção em série, voltado para o consumo de massa, demandando grandes estoques, o momento atual sugere formas mais flexíveis de organização e gestão do trabalho. A rígida divisão das tarefas, característica marcante do fordismo, vem cedendo lugar a formas mais horizontais e autônomas de organização do trabalho, permitindo maior

adaptabilidade dos trabalhadores às situações novas, possibilitando a intensificação da exploração do trabalho (OLIVEIRA, 2000, p. 160; 2004, p. 1139).

Esse debate reflete nas políticas educacionais que financiam a carreira do magistério público da Educação Básica, principalmente as políticas de fundos, FUNDEF; FUNDEB reordenadas a partir dos anos de 1990, gestadas com forte tendência de flexibilização nas legislações educacionais.

Para Gatti (1996, p.8) “a profissão de professor/a tem se mostrado cada vez menos atraente para camadas importantes de nossa juventude, tanto pelas condições de ensino dos cursos, como pelas condições em que seu exercício se dá, passando pelos aspectos salariais e de prestígio social”.

Destaca-se que, a LDBEN de 1996, “trouxe referência de um modelo de gestão, descentralizada, possibilitando autonomia e a participação da comunidade escolar, bem como de prerrogativa para a implantação de planos de carreira do magistério” (SILVA, 2014, p. 51). Nesse sentido, a gênese da palavra *plano* remete pensar por diferentes ângulos, possibilitando escolher o contexto histórico e as circunstâncias profissionais que a palavra está inserida. Assim, o minidicionário Aurélio de Língua Portuguesa (2004), diz que *plano* significa:

1.Sem desigualdades; liso 2. De superfície plana, 3. Simples, fácil, 4. Qualquer superfície plana limitada. 5. Plantas ou traçado que representa em escala uma cidade, um conjunto de construções, uma rede de serviços públicos, etc., determinando a proporção e as posições relativas de seus elementos. 6. Arranjo ou disposição duma obra. 7.Conjunto de métodos e medidas para a execução de um empreendimento; projeto. 8.Intentio, proposito. 9.Posição da câmara em relação ao objeto ou à cena a ser registrada. 10.Trecho de cena registrada sem interrupção ou corte (AURÉLIO, 2004, p. 575).

No cenário do magistério, infere-se que a concepção de *plano* pode ser entendida, como um caminho guiado por metas, objetivos e intenções em relação à carreira profissional, compreende ainda, que o *plano* é o desenho de um conjunto de intenções, alinhadas as expectativas profissionais, com possibilidade de ascensão.

É oportuno considerar que, o termo ‘carreira’, também apresenta variações de significados, sendo assim, seu conceito depende de aspectos que interligam questões profissionais, socioculturais, econômicas e tecnológicas. Tal termo, originou-se do latim *carraria*, seu uso é empregado desde o início no século XIX para referir-se à trajetória de uma profissão apresentada em etapas e progressões no decorrer da vida profissional (CASTRO, 2016).

Aurélio (2004, p. 143), “apresenta o significado da palavra carreira, como uma corrida veloz, percurso habitual de navio, trem, etc. Alcançar uma boa posição social, profissional etc”. Nesse caminho, Caldas Aulete (2011, p. 388) cita que é “uma corrida rápida, profissão ou vida profissional, trilha, carreiro, fileira, percurso habitual (de trem, navio etc.); linha”.

De igual modo, esses termos apresentam significados que se complementam, e estão imbrincados no contexto de vida profissional, que vai se ajustando conforme a necessidade e interesses pautados em concepções de educação, valores, trabalho profissional e de mundo (GRAMSCI, 1932; 1980).

No centro das discussões que envolvem trabalho profissionalizado, o termo ‘carreira’, pode ser entendido como uma maneira de ajustamento do indivíduo para o exercício de uma certa atividade profissional, que implica em critérios para adaptar-se à estrutura hierárquica profissional e de poder (BASTOS, 1997). Nesse limiar, Castro (2016, p. 68) assevera que, a “carreira nasceu da necessidade das grandes empresas capitalistas garantirem perfis laborais e dinamizarem as relações de produção estabilizando os grupos de trabalhadores em direção aos seus interesses”.

Martins (2011) e Castro (2016) acrescentam que, a definição e o uso da palavra carreira relacionam-se a um cenário de reestruturação do capitalismo a partir da década de 1970, período em que os meios de produção se ajustavam a um novo modelo de produção competitiva e globalização de negócios. Nessa visão, Silva (2014, p. 38), a carreira do magistério consiste na trajetória que o docente percorre ao longo de seu vínculo profissional em determinada rede de ensino. Os estudos de Martins (2011) apontam que

Um Plano de Carreira Docente não se reduz a um mero documento que formaliza a relação empregador-empregado que, dentre outros aspectos, descreve cargos e define os critérios de evolução funcional, mas, acima de tudo, traduz concepções de sociedade, profissão, educação, ensino, escola e o reconhecimento do trabalho do professor (MARTINS, 2011, p. 81).

Com base ao exposto, a concepção de PCCR expressa nessa pesquisa, coaduna das ideias de Martins (2011), quando escreve que, o plano de carreira é um documento que busca compartilhar os interesses e disputas entre capital e trabalho.

Quanto aos aspectos conceituais para salário, remuneração e vencimento, que apresentam relações intrínsecas, “têm sido utilizados de forma polissêmica e imprecisa, já que engendram diferentes responsabilidades profissionais” (CAMARGO *et al.* 2009, p. 342). Nessa perspectiva, tais teóricos fazem as distinções entre salário, remuneração e vencimento.

[...]O salário é definido juridicamente como uma retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado pelo tempo de trabalho realizado. O conceito de ‘remuneração’, por sua vez, refere-se ao montante de dinheiro e/ou bens pagos pelo serviço prestado, incluindo valores pagos por terceiros. A remuneração é a soma dos benefícios financeiros, dentre eles o salário, acordada por um contrato assinado entre empregado e empregador. O salário é, assim, uma parte da remuneração. [...] Já o termo ‘vencimento’ é definido legalmente na 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 dos cargos efetivos são irredutíveis e, para cargos de mesma atribuição ou de atribuição semelhante na mesma esfera administrativa, é garantida isonomia (CAMARGO *et al.*, 2009, p. 342).

Em termos de remuneração, o magistério público da Educação Básica, segue os princípios estabelecidos na CF de 1988, artigos 37 a 41.

Acerca da concepção de cargo público, indaga-se: o que constitui um cargo público? A lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, determinada pelo Art. 13º da Lei n.º 9.527, de 10 de dezembro de 1997, dispõe:

Art. 3º Cargo Público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor. Parágrafo único. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão (BRASIL, LEI n.º 9.527/1997, ART. 3º).

Nesse viés, o cargo público é uma posição jurídica, utilizada como instrumento de organização da estrutura administrativa, criada e disciplinada por lei, sujeita ao regime jurídico de direito público por determinação do Estado. Assim, o cargo público é uma posição na estrutura organizacional ocupada por servidor público (JUSTEN FILHO, 2011; ARAÚJO, 2022).



Tanto os cargos públicos da esfera federal, quanto dos Estados e municípios, criado pelo Poder Legislativo e sancionado pelo Poder Executivo, são regidos por resoluções e pareceres que dispõem de normas que visam à organização e denominação do quadro de servidores públicos.

Em relação a carreira do magistério constitui-se de profissionais lotados em unidades de ensino na função de docente, direção, vice-direção, supervisão escolar, coordenação, inspeção e demais profissionais em exercício que, desempenham as atribuições de suporte pedagógico à docência. Conforme disposto na CF de 1988 art. 61, § 1º, II, “a”, a criação de cargos, funções ou empregos públicos devem acontecer conforme os dispostos em legislações federais ou conforme lei estadual e municipal, devendo atuar no cargo público pessoas aprovadas em concursos públicos de provas e/ou de provas e títulos CF/1988 art. 37, II). Este último critério é habilitação mandatória para a atuação no magistério público da Educação Básica.

Sobre PCCR do Magistério, o Guia de Consulta do Programa de Apoio aos Secretários Municipais de Educação-PRASEM/FUNDESCOLA/MEC, no ano de 2001:

A LDB prevê planos de carreira com progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho. E a Resolução n.º 03/97 dispõe que as novas carreiras do magistério devem contemplar níveis de titulação e incentivos de progressão por qualificação do trabalho docente, entre os quais avaliação do desempenho no trabalho. Por fim, segundo o PNE, os planos de carreira para o magistério devem assegurar promoção por mérito (PASEM/FUNDESCOLA/MEC/2001, p. 216).

Mesmo com aprovação de sucessivas legislações educacionais e normatizações publicadas pelo CNE/CEB, percebe-se que, para a elaboração/atualização de planos de carreira que pautam a regulamentação e valorização profissional do magistério, não há termos unificados nas ementas desses documentos para tal nomeação.

Retomando aos estudos teóricos de Trein e Gil (2015), os PCCRs de diferentes Estados, capitais e até municípios, apresentam diferentes formas de organização da legislação sobre a carreira do magistério público. Assim:

Tanto estado quanto municípios optam por uma lei dispondo apenas sobre o plano de carreira, outros por uma lei dispondo sobre o estatuto do magistério, contendo, entretanto, dispositivos que regulamentam a carreira docente. Por fim, outras duas situações encontradas foram uma única lei dispondo tanto sobre o plano de carreira quanto o estatuto do magistério, e, em apenas um caso (Cuiabá), uma lei dispondo sobre a lei orgânica dos profissionais da Secretaria Municipal de Educação e estruturando também a carreira dos mesmos (TREIN; GIL, 2015, p. 7).

Ainda com base nos estudos desses teóricos, fica evidente que, há uma diversidade de termos utilizados nas ementas de legislações e ou documentos que regulamentam PCCR, porém apesar desses dissensos, tais planos apresentam significado uníssono, o de regulamentação da carreira. As ementas dos documentos pesquisados mostram, o que afirma Trein e Gil (2015):

- Magistério Público;
- Profissionais da (de) Educação;
- Profissionais da Educação Básica;
- Profissionais do Ensino Público;
- Servidores da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino;
- Magistério oficial;
- Pessoal do Magistério;

- Integrantes do Subgrupo Magistério;
- Grupo de Atividades de Educação Básica;
- Grupo Ocupacional Magistério;
- Professor da Rede Estadual de Educação Básica;
- Quadro Permanente de Pessoal do Sistema Público Estadual de Educação e Esportes;
- Trabalhadores em Educação Básica;
- Servidores da Educação Básica;
- Magistério;
- No caso dos sistemas de educação municipais, outros termos encontrados foram:
- Servidores da Administração Pública Direta;
- Magistério do Sistema Público;
- Profissionais do Magistério;
- Ambiente de Especialidade Educação;
- Servidor (es) do Magistério Público;
- Profissionais do Magistério do Sistema de Ensino Público;
- Profissionais da Secretaria Municipal de Educação;
- Servidores da Educação;
- Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal;
- Grupo Ocupacional Magistério;
- Funcionários da Secretaria Municipal de Educação;
- Professor público da Educação Básica
- (TREIN; GIL, 2015, p. 09).

Desse modo, principalmente os planos de carreira destinado para o cargo de docente, há divergência de termos, o que possibilita adotar o que melhor expressa a valorização da carreira do magistério. Embora as ementas de leis anteriormente citadas, expressem termos com significados polissêmicos, compreende que tais documentos apresentam elementos que pautam a valorização dos profissionais efetivos em termos de provimento ao cargo, jornada, promoção, salário e demais elementos que reflitam em valorização profissional (TREIN; GIL, 2015).

Nesse caminho, para Silva (2015, p. 42) “o fato da elaboração e da prescrição de direitos do trabalhador, no cargo de professor/a, por si só, não significa que a valorização salarial desses trabalhadores da educação esteja assegurada”. Outrossim, se faz necessário compreender o aparato que envolve a gestão das políticas de fundo financiador da educação e as condicionantes que determinam e/ou interfere na materialização de direitos e conquistas trabalhistas desses profissionais.

Vale sublinhar que, os servidores contemplados nos PCCR do magistério público são os profissionais efetivos que ocupam cargos ou função pública, que foram aprovados e classificados em concurso público de provas e títulos, por sua parte, constitui-se vínculo estatutário, determinação da CF de 1988. Dessa forma, o concurso público “garante a impessoalidade e a objetividade, além da estabilidade no emprego, caso o servidor não cometa nenhum delito que justifique sua exoneração por processo administrativo” (JACOMINI E PENNA, 2016, p. 187).

Ressalta-se que, o contexto das discussões ora apresentadas, não foram empregadas como verdades estáticas, uma vez que são dinâmicas, moldam-se com o tempo.

## **Plano de Carreira, Cargos e Remuneração do Magistério Público da Educação Básica no Brasil: aspectos legais, históricos, políticos e pressupostos teórico como possibilidade de valorização profissional**

Busca-se mapear aspectos legais de regulamentação de PCCR do magistério público

da Educação Básica, amparado em pressupostos que possibilite a compreensão de contextos históricos, políticos e socioeconômicos, a partir da CF de 1988, tendo em vista a valorização profissional por meio desse documento.

O processo de construção histórica da carreira do magistério público nesse país, tem base ascendente, com a consagração da CF de 1988, ficando estabelecido no artigo 206, inciso V, como um de seus princípios, a valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos na forma da lei, por meio de planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos profissionais das redes públicas [...] (BRASIL, 1988, p. 1). Nesse viés, Saviani (2005) escreve:

A Constituição Federal de 1988, consagrou várias aspirações e conquistas decorrentes da mobilização da comunidade educacional e dos movimentos sociais organizados. Da comunidade educacional surgiu, também o projeto de uma nova (LDB) que deu entrada na Câmara dos Deputados em dezembro de 1988, cuja característica mais marcante foi o empenho em libertar a política educacional da política miúda permitindo ultrapassar a descontinuidade que a têm marcando a nossa história. Entretanto, a interferência do governo impediu que esse projeto fosse adiante. Em seu lugar foi aprovado a proposta do Senador Darcy Ribeiro, mais maleável aos propósitos da política governamental que deu origem à nova LDB, Lei n.º 9394/96 (SAVIANI, 2005, p. 37).

Com a CF de 1988, aspirou-se um novo tempo histórico, a chegada da década de 1990, marcada por reformas educacionais em grande escala e diferentes contextos profissionais, sob forte influência de países desenvolvidos e em subdesenvolvimento, como o Brasil.

Cirilo (2012) e Gomes *et al.* (2019), na década de 1990 foi instituído um conjunto de políticas constitucionais, as chamadas políticas educacionais de valorização docente, não dissociada da formação inicial e continuada, piso salarial e condições de trabalho para a carreira docente. Dessa maneira busca-se aprofundar conhecimentos e descobertas sobre PCCR, uma vez que esse documento emerge de múltiplos contextos, pautados por diferentes interesses e perspectivas de valorização profissional.

A partir da década de 1990, por influência de países estrangeiros e grandes organismos internacionais, como o Fundo Monetário Internacional (FMI), Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD), Organização dos Estados Americanos (OEA), Organização Mundial do Comércio OMC, Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), dentre outros organismos, agências/institutos, que representam as diferentes facetas do capitalismo, nesse caso, o neoliberalismo. Nessa perspectiva, Dourado (2001):

A análise das políticas educacionais, [...] remete à busca da compreensão das prioridades e compromissos que as delineiam diante dos novos padrões de intervenção estatal, em decorrência de mudanças efetivas no âmbito do neoliberalismo. Essas políticas são redirecionadas, em sintonia com os novos padrões de regulamentação e gestão [...]. Em decorrência dessas políticas, a partir dos anos de 1990, consolida-se o processo de reforma do Estado e da gestão. Na área educacional, vivencia-se, em toda a América Latina, mudanças no papel social da educação e da escola, por meio de um conjunto de medidas que direcionam o panorama da educação básica e superior (DOURADO, 2001, p. 50).

As reformas educacionais na década de 1990 tiveram início com a política de elaboração do Plano Decenal de Educação, no ano de 1993, no governo do Presidente da República, Ita-



mar Franco. Esse plano foi validado somente no primeiro mandato do Presidente, Fernando Henrique Cardoso (1995-1998), que intensificou as reformas de Estado, implantando políticas educacionais de cunho neoliberalista. Segundo Castro (2016):

Estas reformas, estabelecidas pela “Reforma do Estado”, tinham como objetivo facilitar a introdução de políticas neoliberais preconizadas pelos organismos internacionais na área da educação. Neste contexto, a LDBEN - 9.394/1996 representou o primeiro passo legal para a definitiva implantação da política neoliberal na área da educação no Brasil. Seguindo este processo, promulgou-se a Emenda Constitucional n.º 14/1996, que instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), regulamentado pela Lei 9.424/1996, o Plano Nacional de Educação - PNE (Lei n.º 10.172/2001) e a Emenda Constitucional n.º 53/2006, que instituiu o Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), regulamentado pela Lei n.º 11.494/2007 (CASTRO, 2016, p. 61).

Com a sucessão de reformas educacionais vieram novas perspectivas de que o Brasil estivesse saído do Regime Militar, período conhecido por muitas pessoas como tempos sombrios, e seguido um caminho que impulsionasse o crescimento do país sem atropelos, para avanços educacionais, políticos, sociais e econômicos.

De acordo com Dourado (2010), o processo de construção histórico-social de nosso país, envolve uma conjuntura de avanços e retrocessos, demarcada por políticas públicas educacionais que envolvem processos dinâmicos e complexos em disputas que traduz à historicidade das relações sociais e ideológica. Assim, uma política pública educacional é resultante das condições objetivas em que ela é proposta e/ou efetivada.

Os avanços das políticas educacionais, inclusive as que apresentam uma maior necessidade de planejamento do orçamento público, no caso o FUNDEB com fins de investimento na carreira do magistério, geram pautas de discussões conflitantes aos gestores públicos dos Estados, Distrito Federal e Municípios.

Nessa perspectiva, o Estado exercerá a função de planejamento das políticas sociais, assegurada, na forma da lei, a participação da sociedade nos processos de formulação, monitoramento, controle e avaliação dessas políticas (EC n.º 108/2020 ART. 193, PARÁGRAFO ÚNICO). Sobre política educacional, Saviani (2017) cita:

[...] a formulação da política educacional deve levar em conta, do ponto de vista da forma, isto é, da perspectiva adotada, as determinações políticas ligadas aos mecanismos de poder, à correlação de forças e a legalidade e legitimidade instauradas pela forma de Estado e regime político prevaletentes, do ponto de vista do conteúdo, isto é, do objeto, as referidas políticas devem se pautar pelas exigências educacionais definidas no âmbito da ciência pedagógica (SAVIANI, 2017, p. 4).

Embora as pautas de discussões sobre as políticas educacionais tenham sido sinalizadas em documentos bem antes da Carta Magna de 1988, o processo histórico e marco legal da carreira e valorização do magistério foram consagradas na e partir da CF de 1988.

Sobre políticas educacionais, os estudos de Trein e Gil (2015) apontaram que no ano de 1974 o Rio Grande do Sul foi o Estado pioneiro na construção de PCCR, em seguida, o Estado de São Paulo no ano de 1985. (GUTIERRES *et al.*, 2011), aponta a elaboração de PCCR na esfera Municipal, a Capital de Belém, no ano de 1976, assim sendo, esse cenário implica entender

que as regulamentações da carreira do magistério bem como as conquistas acontecem paulatinamente e de forma cíclica, sob a égide de interesses econômicos que reverberam nas determinações governamentais de cada época, nesse caso, de esferas estaduais e municipais.

Em meio às sucessivas legislações e normativas que respaldam a regulamentação da carreira, em ordem cronológica destacam-se a princípio, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional LDBEN Lei n.º 9.394/1996, que determina:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: I - ingresso exclusivamente por 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; V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho; VI - condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996a, p. 1).

De todo modo, as legislações e normatizações nacionais reforçam a compreensão de que a carreira do magistério demanda múltiplas valorizações, dentre elas, a formação inicial e continuada, conforme dispõe a LDBEN n.º 9.394/1996:

Art. 62. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior; em curso de licenciatura plena, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade normal (Redação dada pela lei n.º 13.415, de 2017).

§ 1º A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios, em regime de colaboração, deverão promover a formação inicial, a continuada e a capacitação dos profissionais de magistério (Incluído pela Lei n.º 12.056, de 2009).

§ 2º A formação continuada e a capacitação dos profissionais de magistério poderão utilizar recursos e tecnologias de educação a distância (Incluído pela Lei n.º 12.056, de 2009).

§ 3º A formação inicial de profissionais de magistério dará preferência ao ensino presencial, subsidiariamente fazendo uso de recursos e tecnologias de educação a distância (Incluído pela Lei n.º 12.056, de 2009).

§ 4º A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios adotarão mecanismos facilitadores de acesso e permanência em cursos de formação de docentes em nível superior para atuar na educação básica pública (Incluído pela Lei n.º 12.796, de 2013).

§ 5º A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios incentivarão a formação de profissionais do magistério para atuar na educação básica pública mediante programa institucional de bolsa de iniciação à docência a estudantes

matriculados em cursos de licenciatura, de graduação plena, nas instituições de educação superior (Incluído pela Lei n.º 12.796, de 2013).

Parágrafo único. Garantir-se-á formação continuada para os profissionais a que se refere o caput, no local de trabalho ou em instituições de educação básica e superior, incluindo cursos de educação profissional, cursos superiores de graduação plena ou tecnológicos e de pós-graduação (INCLUÍDO PELA LEI n.º 12.796, de 2013).

Nesse movimento de reformas educacionais, ficou estabelecida na LDBEN n.º 9.394/96, nos termos dos artigos 62, 64 e 87, que até o final dessa década, fosse cumprida exigência mínima em nível de formação para atuação no magistério, outrossim, com a colaboração da União, Distrito Federal, Estados e Municípios, foi fixada na Resolução n.º 03/1997, um prazo de cinco anos para a universalização e observância das exigências mínimas para os docentes que se encontravam no exercício na carreira do magistério. Nesse contexto, Gatti (1996) alerta que:

Reverter um quadro de má formação ou de formação inadequada não é processo para um dia ou alguns meses, mas para décadas. Não se faz milagres com a formação humana mesmo com toda a tecnologia disponível. Não dá para implantar um chip de sabedoria no homem. Esta tem que ser desenvolvida em longo processo de maturação, como é longo nosso processo de crescimento físico-fisiológico (GATTI, 1996, p. 9).

Considerando a complexidade da profissão, a atuação na docência, demanda constante, estudo, pesquisa e reflexão sobre o seu fazer profissional. Segundo Libâneo (1992), ensinar é uma prática complexa, considerada a desigualdade social que o profissional enfrenta em face de seus alunos, sem contar as condições de trabalho desumanizado que o docente se depara, bem como a falta de reconhecimento socialmente referenciado ao exercer a docência.

O PCCR do magistério público da Educação Básica é um documento pautado em premissas ideológicas, políticas e econômicas, encontra base de sustentação no FUNDEF/1996, FUNDEB/2006 e NOVO FUNDEB/2020, que vinculam recursos com vistas ao planejamento de orçamento destinado à elaboração e/ou atualização de PCCR, amparados em leis vigentes. Tal documento constitui-se de aspirações indissociáveis com o vencimento, remuneração, condições de trabalho, jornada de trabalho, formação, ingresso, progressão e demais situações que culmine em valorização da carreira do magistério público.

Destarte, as discussões em torno da busca pela valorização da carreira do magistério contribuíram para que no ano de 1996, fosse aprovada a Lei n.º 9.424/1996, que trata do FUNDEF, fundo constituído como o principal meio de financiamento do Ensino Fundamental para o pagamento de profissionais que atuam nesse nível da Educação Básica. Nessa lei, assim como na EC citada anteriormente, fixaram-se os mesmos prazos para a elaboração ou alteração de planos de carreira. Neste sentido, o FUNDEF sancionado pela Lei n.º 9.424/96, estabelecendo em seu artigo 9º:

Art. 9º. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão, no prazo de seis meses da vigência desta Lei, dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de modo a assegurar: I - a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério; II - o estímulo ao trabalho em sala de aula; III - a melhoria da qualidade do ensino. § 1º Os novos planos de carreira e remuneração do magistério

deverão contemplar investimentos na capacitação dos professores leigos, os quais passarão a integrar quadro em extinção, de duração de cinco anos. § 2º Aos professores leigos é assegurado prazo de cinco anos para obtenção da habilitação necessária ao exercício das atividades docentes. § 3º A habilitação a que se refere o parágrafo anterior é condição para ingresso no quadro permanente da carreira conforme os novos planos de carreira e remuneração (LEI n.º 9.424/96, ART 9º).

Esse fundo tem função redistributiva e impacta na organização do financiamento da educação pública dos Estados, Distrito Federal e Municípios da federação. Porém ficou determinado no corpo dessa legislação que, pelo menos 60% (sessenta por cento) dos recursos desse fundo público, fosse aplicado na remuneração dos profissionais do magistério público do Ensino Fundamental. Gatti e Barreto (2009) sinalizaram que Estados e municípios brasileiros foram impulsionados a implantarem ou reformularem seus planos de carreira quase no final da década de 1990, tendo em vista a legislação do FUNDEF que representou um importante passo e instrumento na valorização do magistério.

No cerne das lutas e discussões educacionais para a implantação/reformulação de planos de carreira para a valorização dos profissionais do magistério, sobretudo, da carreira docente da Educação Básica, o CNE/CEB aprovou mais dois novos documentos no ano de 1997, o primeiro sendo o Parecer de n.º 10, de 3 de setembro de 1997, e o segundo, a Resolução de n.º 3, de 8 de outubro de 1997, ambos sinalizaram um conjunto de diretrizes para a elaboração ou a reformulação de PCCR dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Estudos teóricos de Trein e Gil (2015) apontaram que, no período de vigência do FUNDEF nos anos de (1996-2006) aumentou de forma gradual, a quantidade de planos de carreira do magistério nos Estados e capitais brasileiras. Foi um período em que o CNE/CEB na qual exercem atribuições normativas, deliberativas e de assessoramento ao MEC, impulsionou a expedição e publicação de documentos normativos e de orientação para que Estados, capitais e cidades das diferentes regiões do país, pudessem concretizar a existência desse documento.

A partir da vigência do FUNDEF pela Lei n.º 9.424/96, art. 9.º foi estabelecido um prazo de seis meses para os Estados elaborarem e/ou atualizarem seus PCCR. Desta feita, Trein e Gil (2015) sinalizam os Estados e o ano, que após essa lei constituíram seus documentos:

Espírito Santo, 1998; Pernambuco, 1998; Mato Grosso, 1998; Acre, 1999; Mato Grosso do Sul, 2000; Alagoas, 2000; Sergipe, 2001; Goiás, 2001; Bahia, 2002; Paraíba, 2003; Paraná, 2004; Palmas, 2004, (revogado pela Lei n.º 2.885, de 24/06/2014); Amapá, 2005; Rio Grande do Norte, 2006 e Piauí, 2006. Já entre as capitais: Belo Horizonte, 1996; Maceió, 1998; Campo Grande, 1998; Recife, 1999; Goiânia, 2000; Teresina, 2001; Curitiba, 2001; Aracaju, 2001; Salvador, 2004; Natal, 2004; Vitória, 2006 e Manaus, 2007 (TREIN E GIL, 2015, p. 5; Diário Oficial do Tocantins n.º 1.831/2004).

Dos Estados e capitais citadas, apenas o município de Belo Horizonte cumpriu o prazo conforme determinações de tal lei. E até o final de vigência do FUNDEF/1996, menos da metade das capitais e Estados brasileiros, não haviam elaborado/ou atualizado seus planos de carreira. Não obstante, as cidades e municípios brasileiros, poucos dados aparecem sistematizados nos estudos e pesquisas acadêmicas até esse período (TREIN; GIL, 2015, p. 5).

Com a perspectiva de valorização do magistério por meio da elaboração de PCCR, o Plano Nacional de Educação PNE, Lei n.º **10.172, de 9 de janeiro de 2001**, com vigência de dez anos, reafirmou em suas metas e objetivos:

1. Garantir a implantação, já a partir do primeiro ano deste plano, dos planos de carreira para o magistério, elaborados e aprovados de acordo com as determinações da Lei n.º 9.424/96 e a criação de novos planos, no caso de os antigos ainda não terem sido reformuladas segundo aquela lei. Garantir, igualmente, os novos níveis de remuneração em todos os sistemas de ensino, com piso salarial próprio, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação, assegurando a promoção por mérito. 2. Implementar, gradualmente, uma jornada de trabalho de tempo integral, quando conveniente, cumprida em um único estabelecimento escolar. 3. Destinar entre 20 e 25% da carga horária dos professores para preparação de aulas, avaliações e reuniões pedagógicas (PNE/2001/Lei n.º 10.172/2001).

Os objetivos e metas educacionais desse documento previam sua materialização no decorrer de dez anos, conforme os preceitos estabelecidos em tal lei. Segundo o (PNE, 2001, p. 1), “embora a educação tenha outras dimensões relevantes, inclusive a econômica, o fundamento da obrigação do Poder Público de financiá-la, constitui-se um direito, pois a educação e seu financiamento neste documento são tratados como uma questão de cidadania”.

Com o final da vigência do PNE do ano de 2001, somaram minúsculas conquistas em relação às expectativas plantadas pelos educadores e setores da sociedade interessada nesse assunto. Assim sendo, culminou na elaboração e reprogramação de metas no PNE de 2014 com vigência até 2024.

Nesse interim, a EC de n.º 53 de 2006, trouxe avanços e perspectivas educacionais, ao criar o FUNDEB regulamentado pela Lei n.º 11.494/ 2007, em substituição ao FUNDEF, com duração entre 1998 a 2006, em que cada Estado e município contou com um fundo especial de natureza contábil, para atender toda a educação básica, formados por parcela de recursos federais, provenientes de impostos e transferências constitucionais dos Estados, Distrito Federal e Municípios vinculados à educação.

Conforme disposto no art. 212 da CF de 1988, cada Estado e cidade são responsáveis pela gestão dos recursos do FUNDEB, e deviam ser aplicados no mínimo 60% em pagamento de profissionais de toda a Educação Básica pública na função docente, direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional, coordenação pedagógica e demais atividades que caracterizam suporte à docência, inclusive que atua nas modalidades de ensino.

No horizonte das reivindicações para a valorização do magistério, foi instituído pela Lei n.º 11.738, de 16 de julho de 2008, o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), que estabeleceu um piso salarial nacional para os professores da Educação Básica pública do Brasil e uma jornada de trabalho no limite de dois terços da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos. E o outro terço, dedicado para atividades extraclasse, o que inclui a participação nas reuniões escolares, atendimentos aos pais e alunos, planejamento de aulas, formação continuada, dentre outras atividades similares, desde que não ultrapasse a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, conforme regulamentações dessa lei.

Na lei do PSPN, o Art. 2.º passou a reintegrar o Art. 6.º, e determinou que a União, os Estados, Distrito Federal e Municípios cumprissem com a elaboração ou adequação de seus PCCR até 31 de dezembro de 2009.

Na contramão dessa lei é recorrente o/a docente trabalhar em mais de uma instituição de ensino e além da jornada expressa no documento, devido a necessidade de complementar seus rendimentos financeiros. Monlevade (2000) afirma que, o PSPN:

É o “salário mínimo” do professor público da educação básica. Cada remuneração ou “vencimento inicial” de carreira é fixado por lei estadual, municipal, do DF ou da União, conforme seja o respectivo sistema de ensino. Já o PSPN, como salário mínimo de todos os professores, por ser



a profissão do magistério uma habilitação nacional e por todos os professores da educação básica estarem contidos nas fronteiras e em atuação no país, deve ser fixado por lei federal, como acontece com o salário mínimo de todos os trabalhadores (MONLEVADE, 2000, p. 108).

Na visão desse autor, esse é o salário mínimo previsto em nível nacional para o magistério, cabendo aos entes federados, Estados e municípios garantirem a valorização remuneratória por meio de PCCR que contemple capacitação e aperfeiçoamento, formas de progressão e promoção na carreira/evolução, jornada de trabalho, vencimento, remuneração, gratificação/vantagem, sem perder de vista o cumprimento das leis nacionais e um salário nunca abaixo do piso nacional, consignado na CF de 1988, art. 206, inciso V e PNP.

Segundo Silva (2015):

O piso refere-se ao “vencimento inicial mínimo de qualquer” uma das carreiras do magistério da educação básica – atividades de docência ou suporte pedagógico e os valores podem e devem ultrapassar nas unidades federativas que tiverem condições de remunerar ou pagar um melhor salário para essa categoria (SILVA, 2015, p. 122).

Nesse sentido, é oportuna uma reflexão ao que Gatti e Barreto (2009, p. 256) destacam “Salários pouco atraentes [...] e PCCR estruturados de modo a não oferecer horizontes claros, promissores e recompensadores no exercício da docência, interfere nas escolhas profissionais dos jovens e na representação e valorização social da profissão professor”.

Sob a égide de valorização profissional do magistério, o CNE/CEB por meio do Parecer n.º 9/2009, traçou novas diretrizes para que todos os Estados e municípios, de fato elaborassem ou reformulassem os seus PCCR, com isso, publicou-se também, a Resolução n.º 2, de 28 de maio de 2009, na qual fixou diretrizes nacionais para a constituição ou a reformulação dos planos de carreira, e revogou a Resolução CNE/CEB de n.º 3 de 1997, outrora mencionada.

Após a publicação desse documento, e em decorrência de persistências da categoria interessada em fazer cumprir as leis que determinaram a existência de PCCR do magistério como estratégia de valorização dessa carreira, em menos de um ano, o CNE/CEB publicou outra Resolução, a de n.º 05/2010, que também fixou diretrizes nacionais com vistas a elaboração/alteração desses planos de carreira da educação básica pública.

## Considerações Finais

Buscou-se nesse estudo apreender aspectos conceituais, legais, pressupostos teóricos e contribuições, à luz do processo histórico, político e socioeconômico como possibilidade de valorização profissional, por meio de plano de carreira.

A princípio, a revisão bibliográfica oportunizou a compreensão da importância das diferentes concepções de PCCR como mecanismo de valorização profissional, seja sob o ponto de vista do estado e/ou pela ótica do trabalhador da educação, em especial dos trabalhadores do magistério. Os achados dessa pesquisa revelam que, a valorização do magistério público da educação básica por meio de PCCR ganhou reconhecimento com a promulgação da CF de 1988.

Compreendeu-se o plano de carreira como um documento que ultrapassa o entendimento de um conjunto de normas que regem a carreira, que seja um documento para além do ordenamento jurídico, expresse as concepções de educação, de ensino, de escola, de sociedade e mundo, a partir do debate nos diferentes espaços de vivências, priorizando elementos viáveis para a valorização profissional e compatível com as demandas socioeconômica, cultural, científica e tecnológicas que a profissão docente exige na atualidade.

Assim, o estudo sobre PCCR do magistério revelou que há demanda por novas pautas de discussões e necessidade de aprofundar nos estudos, no entanto, é um assunto que gera embates, entre o poder público e trabalhador da educação, portanto, demanda conhecimento

qualificado para as discussões, de modo que busque mesclar interesses do poder público x trabalhador.

## Referências

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

ARAÚJO, F. P. de. **Estabilidade do servidor público: limites e possibilidades dentro da proposta da nova reforma administrativa (PEC 32/2020)**. Flávia Pessoa de Araújo – Santa Rita, 2022. 78 f. Monografia (Graduação) Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/24005?mode=simple>. Acesso em: 11 ago. 2022.

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. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18446/a-escolha-e-o-comprometimento-com-a-carreira--u>. Acesso em: 01 de ago. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 12 jul. 2022.

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](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/1997/pceb010_97.pdf). Acesso em: 14 de jul. 2022.

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. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-96NFY5/1/disserta\\_o\\_pauliane\\_romano\\_marco\\_2012.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-96NFY5/1/disserta_o_pauliane_romano_marco_2012.pdf). Acesso em: 12 ago. 2022.

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. Disponível em: [www.inep.gov.br/cibec/on-line.htm](http://www.inep.gov.br/cibec/on-line.htm). Acesso em 19 jul. 2022.

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. Disponível em: <https://livrariapublica.com.br/dominio-publico/me002349.pdf>. Acesso em 05 jul. 2022.

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. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/textosfcc/article/view/2427/2385>. Acesso em 20 jul. 2022.

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. Disponível em: <[http://www.jpe.ufpr.br/n10\\_5.pdf](http://www.jpe.ufpr.br/n10_5.pdf)>. Acesso em: 20 jul. 2022.

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<sup>o</sup> 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.

LIBÂNIO, 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. Disponível em: [http://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/Planos\\_Carreira\\_Remuneracao\\_Final.pdf](http://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/Planos_Carreira_Remuneracao_Final.pdf). Acesso em: 10 jun. 2022.

MEC. **Manual de Orientação Novo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB)**. Brasília – DF, 2021. Disponível em: Acesso em: 11 ago. 2022.

MEC. Ministério da Educação. Cartilha **novo FUNDEB, 2022**. Disponível em [https://www.gov.br/fnde/pt-br/aceso-a-informacao/acoesprogramas/financiamento/fundeb/manuais-a-cartilhas-1/perguntas-e-respostas\\_atualizacao\\_11\\_10\\_22.pdf](https://www.gov.br/fnde/pt-br/aceso-a-informacao/acoesprogramas/financiamento/fundeb/manuais-a-cartilhas-1/perguntas-e-respostas_atualizacao_11_10_22.pdf). Acesso em: 03 nov. 2022.

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. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/jpe/article/view/26298/17498>. Acesso em 10 nov. 2022.

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. <https://www.scielo.br/j/es/a/NM7Gfq9ZpjjVcJnsSFdrM3F/?format=pdf>. Disponível em: 05 jul. 2022.

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. Disponível em: repositorio.ufrn.br › handle › 123456789. Acesso em: 03 de ago. 2022.

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. <http://dx.doi.org/10.17648/fineduca-2236-5907-v5-67565>. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/67565/38754>. Acesso em: 06 jul. 2022.

Recebido em 22 de maio de 2023.  
Aceito em 27 de outubro de 2023.