



A PRODUÇÃO CIENTÍFICO-ACADÊMICA SOBRE PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOCENTE

SCIENTIFIC AND ACADEMIC PRODUCTION ON
TEACHER CAREER AND REMUNERATION PLAN

PRODUCCIÓN CIENTÍFICA Y ACADÉMICA SOBRE
PLAN DE CARRERA Y REMUNERACIÓN DOCENTE

Leandro Henrique de Nazaré Costa

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-9500-9475>

Instituto Federal de Goiás (IFG) - GO - Brasil

Fernando Henrique Silva Carneiro

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-2800-1895>

Instituto Federal de Goiás (IFG) - GO - Brasil

DOI: 10.22481/poliges.v7i1.19621

Resumo: Este artigo aborda uma pesquisa sobre o cenário nacional, discutindo o plano de carreira e a remuneração dos professores, com ênfase nas redes públicas municipais de ensino. O recorte temporal será no período de 2009 a 2024 para viabilizar um contraste panorâmico. O objetivo é compreender a discussão acadêmica e científica sobre os elementos e singularidades dos planos de carreira e remuneração docente numa perspectiva do panorama nacional. Este estudo se configura pela revisão sistemática, utilizada como instrumento de coleta de dados a plataforma Google Acadêmico (GA), a partir dos descritores: a) plano de carreira; b) remuneração docente; c) município. Estruturando cinco temáticas: trabalho, políticas de valorização e carreira docente; ingresso e progressão na carreira docente; Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e carreira docente; remuneração docente e, Plano de Cargos Carreira e Remuneração (PCCR) Docente. Nas análises os estudos relacionam a importância do vencimento-salário base para a composição de uma remuneração docente condigna. Nota-se um evidente campo de disputa na educação onde a defesa do concurso público para o ingresso e garantia de progressão na carreira se faz imprescindível. Entre as condicionantes para avançar temos a ordem política (leis), econômica (financiamento) e social (valorização condigna). Os recorrentes desvios de finalidade dos recursos refletem-se no descumprimento do piso e da carreira, tornando imperioso o célere aperfeiçoamento da fiscalização e da punição. Contudo, um plano de carreira bem elaborado e exequível, interfere no avanço da qualidade de ensino ofertado, ou seja, no direito à educação e à aprendizagem.

Palavras-chave: Educação. plano de carreira. valorização docente

Abstract: This article addresses research on the national scenario, discussing the career plan and remuneration of teachers, with an emphasis on municipal public education networks. The time frame will be from 2009 to 2024 to allow for a panoramic contrast. The objective is to understand the academic and scientific discussion on the elements and singularities of career plans and teacher remuneration from a national perspective. This study is configured as a systematic review, using the Google Scholar (GA) platform as a data collection instrument, based on the descriptors: a) career plan; b) teacher remuneration; c) municipality. It is structured around five themes: work, policies for valuing and career development of teachers; entry and progression in the teaching career; National Professional Salary Floor (PSPN) and teacher career; teacher remuneration; and the Teacher Career and Remuneration Plan (PCCR). In the analyses, the studies relate the importance of the base salary for the composition of a dignified teacher remuneration. There is a clear area of contention in education where defending public competitive examinations for entry and guaranteed career progression is essential. Among the conditions for progress are the political order (laws), economic order (funding), and social order (decent recognition). The recurring misuse of resources is reflected in non-compliance with minimum wage and career advancement guidelines, making it imperative to rapidly improve oversight and penalties. However, a well-designed and feasible career plan impacts the advancement of the quality of education offered, that is, the right to education and learning.

Keywords: Education. career plan. teacher appreciation

Resumen: Este artículo aborda la investigación sobre el escenario nacional, analizando el plan de carrera y la remuneración del profesorado, con énfasis en las redes municipales de educación pública. El marco temporal abarca de 2009 a 2024 para permitir un contraste panorámico. El objetivo es comprender el debate académico y científico sobre los elementos y particularidades de los planes de carrera y la remuneración del profesorado desde una perspectiva nacional. Este estudio se configura como una revisión sistemática, utilizando la plataforma Google Scholar (GA) como instrumento de recolección de datos, basada en los descriptores: a) plan de carrera; b) remuneración del profesorado; c) municipio. Se estructura en torno a cinco temas: trabajo, políticas de valoración y desarrollo profesional del profesorado; ingreso y progresión en la carrera docente; Salario Mínimo Profesional Nacional (SMPN) y carrera docente; remuneración del profesorado; y el Plan de Carrera y Remuneración del Profesorado (PCRPP). En los análisis, los estudios relacionan la importancia del salario base para la conformación de una remuneración digna para el profesorado. Existe un claro ámbito de controversia en educación donde la defensa de los exámenes públicos competitivos para el ingreso y la progresión profesional garantizada es esencial. Entre las condiciones para el progreso se encuentran el orden político (leyes), el orden económico (financiación) y el orden social (reconocimiento digno). El uso indebido recurrente de los recursos se refleja en el incumplimiento de las normas sobre salario mínimo y desarrollo profesional, lo que hace imperativo mejorar rápidamente la supervisión y las sanciones. Sin embargo, un plan de carrera bien diseñado y viable influye en la mejora de la calidad de la educación ofrecida, es decir, en el derecho a la educación y al aprendizaje.

Palabras clave: Educación. plan de carrera. valoración docente

Introdução

Para a compreensão das transformações, reformas e legislações presentes no campo da educação com o intuito de fundamentar a defesa do magistério público, torna-se salutar investigar as nuances e singularidades observadas tanto no panorama nacional quanto na amostra local definida. A abordagem sob a ótica dos planos de carreira, vencimento e remuneração docente configura-se, portanto, como o recorte objetivo que justifica esta pesquisa. Nessa perspectiva, Duarte e Melo relacionam que, “a remuneração dos professores passa a compor o conceito de valorização docente, nos documentos oficiais, desde a Constituição Federal de 1988” (2013, p. 205).

Nesse sentido, além da Lei Magna no Brasil em seu inciso V. art. 206, que estabelece a valorização dos profissionais da educação escolar, garantindo-lhes, na forma da lei, planos de carreira com ingresso exclusivo por concurso público, temos também a Lei nº 9.394/1996 de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) com seu art. 67, detalha como os sistemas de ensino devem estruturar essa valorização e a progressão funcional.

Seguindo para a Lei do piso 11.738/2008 e Lei nº 13.005/2014 sendo o Plano Nacional de Educação (PNE) correspondente ao decênio 2014-2024 sob metas 17 e 18, equiparar o rendimento médio dos profissionais do magistério público aos demais profissionais com escolaridade equivalente e, assegurar a existência de planos de carreira para os profissionais da educação básica, tomando como referência o PSPN.

Há, ainda, a Lei nº 14.817/2024 vindo à tona as diretrizes nacionais para a valorização dos profissionais da educação básica pública. Advoga-se pela exigência de planos que estimulem o desenvolvimento profissional e reforça o ingresso exclusivo por concurso público de provas e títulos, a organização da carreira que considere materializar a progressão funcional pelo interstício adequado, bem como os requisitos para uma progressão estimulante do ponto de vista pecuniário, a cada patamar da carreira docente,

visando o permanente desenvolvimento profissional por meio de diplomas e certificados adquiridos em cursos e atividades de formação continuada, ao fim e ao cabo, a organização dos planos de carreira docente devem assegurar uma remuneração condigna.

Para inferir o percurso metodológico, é pertinente ter a questão problematizadora bem definida, visto que, foram encontrados poucos estudos no âmbito municipal nesse viés, desse modo, este trabalho busca responder a seguinte pergunta: Quais são as discussões acerca do debate acadêmico-científico sobre plano de carreira e remuneração docente nas redes públicas municipais de ensino brasileiras pelos periódicos e revistas científicas?

O presente artigo tem como objetivo compreender a discussão acadêmico-científica sobre os planos de carreira e a remuneração docente no âmbito municipal, numa perspectiva de analisar o panorama nacional. É imperativo esclarecer que, as pesquisas sobre o tema Plano de Cargos Carreira e Remuneração (PCCR) envolvendo abrangência nacional e local, apresenta uma lacuna de estudos. O tema ainda é pouco estudado, quando depreende-se um quantitativo de 5.570 municípios brasileiros.

Porquanto, a ampliação sobre estudos dessa magnitude, permite vir à tona discussões pertinentes a nível nacional sob contraste da valorização monetária docente. O plano de carreira traz segurança jurídica porque é instituído por lei, visando formalizar critérios e sinalizar perspectivas para prevenir perdas e garantir a permanência na carreira.

Metodologia

O concreto pensado será fundante, fomentando uma investigação minuciosa com contribuições da ciência histórica, na inserção das categorias: mediação e contradição, pela perspectiva do materialismo histórico dialético. “A história de todas as sociedades até hoje existentes é a história das lutas de classes” (Marx; Engels, 2005, p. 40). Essa temática é relevante para a valorização docente, vinculada à carreira do magistério público.

Portanto, o recorte temporal da pesquisa norteia-se de 2009 até 2024, por considerar o início oficial da implementação do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), como parâmetro sobre a característica do salário base, enquanto lei do piso, sob nº 11.738/2008 da Lei Federal que, propõe, entre outros pontos, uma atualização, ou seja, a aplicação de um reajuste salarial, ao início de cada ano, sempre no mês de janeiro.

É pertinente destacar as contribuições eminentes da revisão sistemática como instrumento para coleta de dados e análises. Além disso, afastam-se quaisquer presunções contrárias e, desenvolve um processo que se vincula “em um trabalho reflexivo, crítico e compreensivo a respeito do material analisado” (Costa; Zoltowski, 2014, p. 58). Para desvendar nuances, essa pesquisa fundamenta-se no materialismo histórico dialético, pelo princípio de contrastar, isso permite uma imersão sobre as contradições.

Analisando as singularidades nos planos de carreira e na valorização monetária dos professores. Os autores Costa e Zoltowski (2014), Galvão e Pereira (2014), bem como Sampaio e Mancini (2007) concordam que a primeira iniciativa da revisão sistemática corresponde à definição, de forma clara e objetiva, sobre o que pretende pesquisar.

Dessa forma, no processo metodológico, a proposta de Costa e Zoltowski (2014) com o desenvolvimento da revisão sistemática em oito etapas, sendo: 1. Delimitação da questão a ser pesquisada; 2. Escolha das fontes de dados; 3. Eleição dos descritores para a busca; 4. Busca e armazenamento dos resultados; 5. Seleção de artigos pelo resumo, de acordo com critérios de inclusão e exclusão (categorização); 6. Extração dos dados dos artigos selecionados; 7. Avaliação dos artigos; e, 8. Síntese e interpretação dos dados.

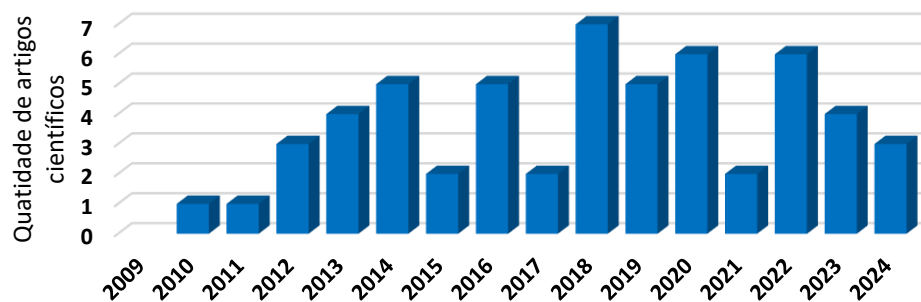
No delineamento metodológico, aplicaram-se filtros para o encontro dos artigos que colaboram de forma eminente para a investigação do panorama nacional. Na opção de pesquisa avançada, os descritores definidos foram: “plano de carreira” AND “remuneração docente” AND “município”. Foi utilizada a plataforma Google Acadêmico (<https://scholar.google.com.br>) que, permite uma abrangência sob bases de dados.

De acordo com Puccini (2015, p. 80): “Com base no conhecimento da abrangência de cada base de dados como plataforma de busca, observa-se que, dentre as citadas, a que possuiu uma maior abrangência para a busca de artigos científicos foi o GA”.

No Gráfico 1 abaixo, observa-se um aumento gradual na investigação acerca ligada ao tema até o ano de 2014, por conseguinte, decorre uma notória estagnação perante o contexto político deturpado no ano de 2015 em que configurou-se a ocorrência de *impeachment* no cenário nacional. É possível apreender com os dados mediante as publicizações, conforme o recorte sobre os últimos 15 anos, uma

oscilação na produção acadêmica voltada ao tema mediante sinalização de queda no investimento para a realização de pesquisas, que requer decisão política a partir dos fatores econômicos.

Gráfico 1 – Extração de dados: Artigos Científicos Publicizados de 2009 a 2024.



Fonte: Google Acadêmico (GA), elaborado e adaptado pelo autor (2025).

Dessa forma, infere-se que os interesses ideológicos influenciam na política de investimentos do Brasil para o campo da pesquisa científica, podendo aplicar ou mitigar os repasses financeiros necessários para o financiamento dos programas tanto das universidades quanto dos institutos federais.

Além disso, propiciar o debate de temas pertinentes que afligem diretamente uma categoria é compreendido como salutar, tendo em vista que, pelo recorte temporal o interesse sobre investigar a temática é relativamente baixo ao considerar o território brasileiro, perfazendo 56 produções de artigos científicos publicizados e subdivididos ao direcionamento das categorias perante o tema central, logo, o financiamento e o interesse de pesquisadores sobre plano de carreira, vencimento e valorização docente é imprescindível para debater e desenvolver: tensões, desafios e perspectivas na profissão docente mediante a estruturação da valorização monetária com nuances e contradições.

De acordo com o levantamento quali quantitativo realizado por meio das produções nas revistas científicas e periódicos, a partir de investigações pertinentes contendo as relações diretas sob abordagem do tema é possível inferir que a maior quantidade de publicações (17) estão vinculadas na Revista de Financiamento da

Educação, pela Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação (FINEDUCA).

Seguida pela Revista Educação em Foco com (05) artigos publicizados, vinculada ao PPGE da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) entre outras revistas que fomentam publicações sobre: plano de carreira, piso salarial e remuneração docente.

Meados de 15 de março de 2025 inferem-se 406 resultados gerais, dessa forma, ocorre o processo minucioso de leituras e análises. Assim, no dia 12 de maio de 2025 conclui-se a seleção dos 56 artigos científicos, conforme os descritores e processo de exclusão e inclusão que se finda em 27 de junho de 2025.

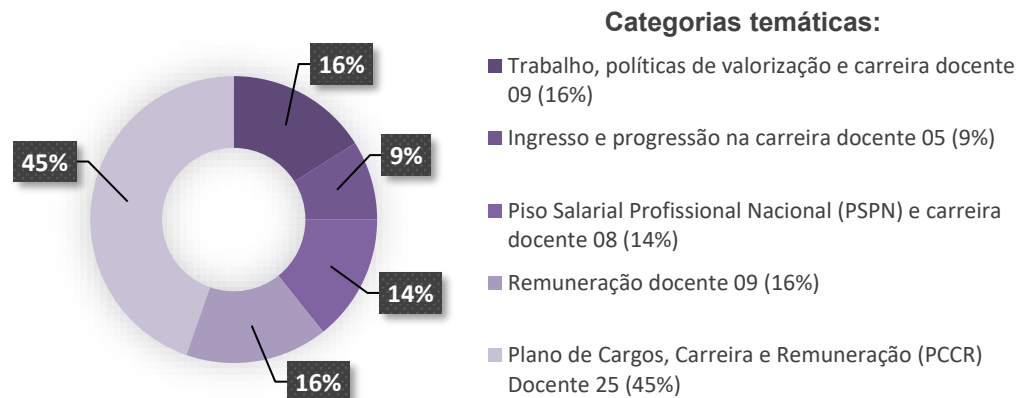
Após aplicar os critérios da revisão sistemática, inicia-se o processo de inclusão dos artigos analisados conforme o título, palavras-chave e resumos, bem como pelo recorte temporal alinhado ao início da implementação do piso salarial, sendo de 2009 a 2024, constando, sobremaneira, os estudos de impacto ao tema pelo conteúdo, dados e forma sobre as categorias temáticas que emergem.

Todavia, o processo de exclusão ocorreu a partir dos títulos/resumos, seguido das leituras completas, excluindo os estudos que evidenciaram eixos e categorias que detêm divergências ao tema com ênfase nas legislações, no trabalho docente, na formação continuada e/ou prática pedagógica, ou seja, fuga ao escopo da valorização monetária.

Notou-se uma investigação direcionada aos contextos das redes estaduais, isso sinaliza que o contexto das redes estaduais também requer uma ampliação sobre a quantidade de pesquisas, outro recorte que requer exploração está na perspectiva da carreira sob instituições privadas, por fim, incorreu pesquisas repetitivas com alterações sutis do tema e resumo, contendo o mesmo conteúdo e sentido publicado em outras revistas.

Nesse sentido, findam-se 56 artigos categorizados por temáticas no Gráfico 2 abaixo, servido como parâmetros essenciais para esmiuçar os estudos pertinentes, conforme, as análises do panorama nacional envolvendo redes públicas municipais.

Gráfico 02 – Quantitativo e Percentual (%) de artigos científicos por categorias de 2009 a 2024.



Fonte: Google Acadêmico, elaborado pelo autor conforme revisão sistemática (2025).

Contudo, os dados empíricos categorizados desvelam as propriedades e configurações estruturais dos resultados, permite assentar e desvendar a categorização de propriedades, elementos, configurações e parâmetros, conforme as análises colacionadas dos resultados, interrelacionando-os diretamente ao objeto investigado, delineando as condições reais de valorização pecuniária nos planos de carreira e remuneração docente.

Trabalho, políticas de valorização e carreira docente

Esta seção apresenta um mapeamento analítico sobre a profissão, as políticas de valorização e a carreira docente, a partir de 09 (nove) artigos científicos que fundamentam e delimitam as categorias teóricas investigadas. A análise histórica das políticas públicas de valorização docente revela uma trajetória de lutas, avanços e retrocessos. Esse processo é moldado pelo debate qualificado entre estudiosos e representantes da categoria, que dão voz aos desafios e anseios da carreira docente no Brasil.

De acordo com Duarte e Melo (2013) a remuneração dos professores compõe o conceito de valorização docente, em documentos oficiais, desde a Constituição Federal (CF) de 1988. Nessas circunstâncias históricas, Masson (2017) sinaliza a importância dos elementos da atratividade e permanência na carreira do magistério, visto que, as lutas dos docentes por melhores condições laborais para execução do trabalho docente, pela remuneração e manutenção dos direitos são legítimas sobre uma ótica incontestável.

No período colonial, há que se destacar, de acordo com Farias (2013, p. 339) que, “o ensino na Colônia era composto, em sua grande maioria, por professores despreparados para tal função, além de serem mal pagos ou ficarem longos períodos sem receber seus salários”. Os jesuítas, que após 200 anos foram expulsos do Brasil, marco que permitiu debilitar a educação pública brasileira, deixaram 200 escolas de primeiras letras e foram responsáveis pela formação dos poucos ‘professores’ da época.

Nas reflexões de Flôres e Gil “A desvalorização da docência é permanente: há mais de um século, existem disparidades de remuneração, condições de trabalho e tipos de formação docente” (2022, p. 20). Essa análise histórica, evidência um campo de disputa em torno da carreira e remuneração de professores, tornando incontestes a defesa da carreira do magistério público.

Entre as discussões nos estudos dessa temática, encontram-se convergências dos autores que sinalizam os organismos internacionais com fortes interesses pelo fundo público da educação, isto é, uma busca sob descentralizar o arcabouço econômico e apontar medidas para os governos, com foco em países subdesenvolvidos, o professor é considerado um insumo imprescindível para viabilizar a qualidade no processo educativo.

Com a regulamentação da Lei nº 9.394/1996 de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/LDBEN), nos artigos 8º, § 1º, e 67. Fundamenta-se avanços importantes, que revelam conquistas diante dos contextos deturpados de árduas lutas ao longo da historicidade, em relatos, debates e documentos, relevantes. Assim, a LDB de 1996 representa um avanço histórico, no marco legal, referenciada nos estudos sobre educação.

Dessarte, conforme Masson (2017, p. 854) “no entanto, a questão da remuneração tem um peso relevante, assim como a identificação com a profissão e a sua valorização social”. Todavia, observa-se uma interferência expressa, advinda dos interesses do Banco Mundial (BC), pela inserção de manuais recorrentes para a instrução, sob configurar e condicionar a elaboração dos planos de cargos e salários de estados e municípios. Nota-se, portanto, a interferência dos organismo multilaterais como Fundo Monetário Internacional (FMI), Organização Mundial pelo Comércio (OMC), Organização das Nações Unidas (ONU), Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), Organização para a Cooperação

e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e Organização dos Estados Ibero-americanos (OEI) pela vigilância e disputa ao campo da valorização monetária, fundos e recursos destinados aos professores e a educação.

Nesse sentido, de acordo com Machado “os documentos elaborados pelo Banco Mundial, independente do período, guardam a mesma lógica de pensamento: a educação é tomada como área mercadológica e o ensino como produto” (2018, p.14). Isso permite inferir o interesse pela educação como uma mercadoria.

Há que se mencionar, também, a importância do trabalho docente, uma vez que não deve ficar à mercê das provocações e interesses do Banco Mundial, conforme Tardif e Lessard (2005, p. 141), “ensinar é trabalhar com seres humanos, sobre seres humanos, para seres humanos”. Diante do exposto, Gomes, Nunes e Pádua (2019) sinalizam de forma uníssona, que o trabalho docente reverbera em meio as desafios da profissão uma socialização entre os pares, assim, promove um vínculo entre a escola e a comunidade, isso auxilia a prática e o trabalho docente.

Esse trabalho docente deve estar vinculado a conjectura das políticas públicas educacionais de valorização e carreira em termos legais, como defendem Duarte e Melo ao apontar, que o “Brasil registra mais de 30% de professores sem planos de carreira, embora a LDB estabeleça essa necessidade há mais de 15 anos” (Duarte; Melo, 2013, p. 208).

Observar-se-á pelo arcabouço legal delineado no artigo 40 da Lei nº 11.494/2007, a regulamentação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), que estabeleceu a obrigatoriedade de estados, Distrito Federal e municípios implantarem Planos de Carreira e Remuneração para o magistério. Como principal fonte de financiamento da área, o fundo vinculou explicitamente a aplicação de seus recursos à valorização profissional como meta estrutural da educação básica. Atualmente, o (Novo) Fundeb, vigora pela Lei nº 14.113/2020, sob respectivas alterações, tornando-se política permanente de Estado.

Destarte, nessas circunstâncias históricas, uma demarcação que fomenta nuances acerca dos aspectos de valorização docente, partindo do Ministério da Educação que emitiu, junto ao Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Básica – CNE/CEB, a resolução nº 2, de 28 de maio de 2009, substituindo a resolução

CNE/CEB nº 3, de 1997, essa que não consolidou avanços significativos em termos de valorização.

Outrossim, os atos normativos vigentes estabelecem diretrizes nacionais que fixam a valorização pecuniária e balizam os Planos de Carreira e Remuneração do magistério da educação básica pública. Sobretudo, em conformidade com as legislações federais e seus respectivos artigos, a saber: Lei nº 11.738/2008 no artigo 6º, com base nos artigos 206 e 211 da (CF) Constituição Federal de 1988, e os artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394/1996 e o artigo 40 da Lei nº 11.494/2007. Promovem a configuração sob a elaboração ou adequação dos planos de carreira e remuneração docente de todos os sistemas de ensino dos entes federativos: União, Distrito Federal, Estados e Municípios.

Ademais, a criação de uma nova lei que estabelece o consenso após muitas tensões de alguns governadores que, se opuseram à criação de um piso salarial. Embora, aprova-se a Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008 estabelecendo o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) do magistério público. Um processo histórico sob importância da profissão docente, emerge um novo cenário, com desafios e pressupostos necessários para a sua efetividade e, revigora o debate sobre carreira e a remuneração docente a nível nacional.

Conforme análises, os “dados da CNTE de maio de 2013 mostram que a grande maioria dos estados não cumpre, na íntegra, a Lei do Piso e se utilizam de artifícios para sua não implantação, ou implantação parcial,” (Duarte; Melo, 2013, p. 2011). Isso reverbera pelo Brasil, visto que, muitas políticas estaduais também são propostas aos municípios.

Entre os subterfúgios aplicados para desidratar os direitos na carreira docente numa configuração com fulcro neoliberal, que visa protelar, retardar, criar empecilhos e fomentar incongruências sob finalidade e uso dos recursos, fundos e erário público da educação. Masson (2017, p. 857) sinaliza “outro problema é que muitos gestores municipais estão rebaixando as exigências de formação nos concursos públicos, a fim de pagarem somente o piso aos professores, já que esses teriam apenas o nível médio”.

Através do Índice de Percepção da Corrupção (IPC), o estudo da Transparência Internacional aponta que o campo político é marcado por atos de corrupções no Brasil, além de promover narrativas de economicidade para violar leis, mesmo quando os

governantes possuem recursos públicos condizentes destinados para a educação e, “também é recorrente a reclamação quanto ao cumprimento da legislação federal que os obriga a pagar o PSPN e a criar planos de carreira para os professores” (Machado, 2018, p. 19).

Nessas circunstâncias, o discurso neoliberal é fomentando, como condição sobre a aplicação dos direitos para uns em detrimento de outros. O estado neoliberal fomenta o discurso do mérito individual, promovendo um ambiente de competição por melhores resultados no trabalho e eficiência econômica.

Constata-se que essa perspectiva individualista fragiliza a representação e os princípios da coletividade. “A ideia de meritocracia tem se mostrado presente em todas as ações governamentais como forma de expressar uma vontade política neoliberal, unilateral, de interesses próprios e/ou partidários, sem discussões de base” (Valente; Militão, 2023, p. 604). Portanto, encontrar-se-á por esse ângulo, no percurso, muitas tensões durante o processo histórico, norteados por debates, dissensos e consensos, até a promulgação do Plano Nacional de Educação - PNE (2014-2024), pela Lei Federal nº 13.005/2014.

O PNE (2014-2024) não avança, isso sinaliza que a educação não é uma prioridade nacional, bem como depende do interesse entre governantes e ideologias para configurar um sistema de cooperação sob ações multifacetadas. Logo, o compromisso fica aquém do ideal para materializar-se, enquanto corresponsáveis pelo aperfeiçoamento, manutenção, avaliação e materialização dos objetivos e das metas por meio de estratégias no plano.

Entre os convergências de Masson (2017), Valente e Militão (2023), é interessante anunciar em voz alta e chamar atenção para a problematização dos governos neoliberais, esses que efetivam a meritocracia e, desarticulam possibilidades ao aplicar interpretações equivocadas, para propositalmente, vincular descrédito e/ou desestabilização das legislações que consolidam quaisquer valorização e direitos na carreira docente.

Todavia, há de acordo com Masson (2017), uma condição evidente em defesa da profissão docente, que entrelaçam perspectivas acerca da atratividade, permanência e materialidade, sendo uma atitude inteligente, manter vigilância total ao rechaçar discursos neoliberais e meritocráticos via camadas de disparidades que abarcam contradições.

Compreende-se que as incongruências identificadas evidenciam a atuação do Estado capitalista nessa conjuntura, cuja superação exige mitigar rupturas político-administrativas e atos discricionários. Esse processo é fundamental para neutralizar vieses ideológicos e materializar políticas públicas de valorização pecuniária docente.

Tendo delineado esse quadro mais amplo de trabalho, valorização e carreira docente, é pertinente investigar nas entre linhas como tais princípios se materializam nos mecanismos de acesso e desenvolvimento profissional. É nesse horizonte que se insere a próxima seção, dedicada ao ingresso e à progressão na carreira do magistério.

Ingresso e progressão na carreira docente

Esta seção analisa 5 (cinco) artigos científicos de escopo municipal cujos resultados evidenciam barreiras ao desenvolvimento profissional docente, revelando padrões estruturais recorrentes em escala nacional.

Quando se discute, a Lei nº 4.024/1961, aprovada durante a presidência de João Goulart, sendo a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB). Todavia, os avanços incontestes, são propiciados e se reverberam apenas a partir da Lei Federal nº 9.394/1996 (LDB), também nomeada na época como Lei Darcy Ribeiro, aprovada por Fernando Henrique Cardoso, sendo o relator Darcy Ribeiro.

Nessa circunstância histórica, para o atendimento das leis e diretrizes, no quesito do ingresso, deve-se pautar como parâmetro e intermédio a contratação via concurso público de provas e títulos, obviamente evitando formas precárias de admissão, que (re)produz uma intensificação da precarização sobre a contratação para o trabalho laboral docente.

Abreu (2010, p. 71) ao realizar análises sobre a condição de ingresso e evolução na carreira docente, aponta que “no caso da rede municipal de ensino de Curitiba, o concurso público é a única forma de ingresso desde 2001. Entretanto, é permitida a dobra de jornada em Regime Integral de Trabalho”. Em geral, a dobra¹ da

¹ Para elucidar o termo “dobra” é uma relação formal, sendo prática corriqueira no panorama nacional, em redes públicas de educação, com docentes efetivos, no aumento da carga horária, conforme a necessidade excepcional de interesse público da administração. Todavia, não é garantido os mesmos direitos de reconhecimento, valorização e remuneração na carreira, ao exercício do turno subsequente, isto é, o período de dobra passa a vigorar-se numa condição de vínculo demasiadamente precarizado.

jornada de trabalho é caracterizada pela soma de períodos, que podem ser: matutino, vespertino e noturno.

No entanto, materializar as leis é uma condição salutar, para garantir o direito à educação. Sobre a cidade do Rio de Janeiro, Alencar aponta que “segundo a Lei Municipal nº 2391/1995, o ingresso na carreira docente ocorre por meio de concurso público de provas e títulos, para compor o quadro permanente, de provimento efetivo e o quadro suplementar, em vacância” (Alencar, 2019, p. 8). Situação semelhante na realidade de São Paulo.

Ao inferir esses dois grandes municípios brasileiros, que iniciaram, aplicando já no ano de 1992 e respectivamente em 1995 a consolidação e, perspectiva de concurso público, desvenda-se, uma importância eminente sobre ter legislação federal, constituição, diretrizes e planos. Fomentando aplicação de concurso público isonômico, para o ingresso adequado na profissão docente. Em tese os melhores profissionais serão selecionados, arguindo de forma significativa a qualidade do contexto educacional pertencente.

Constata-se que diversos editais municipais para o magistério infringem preceitos constitucionais e o PSPN, gerando incongruências em critérios como políticas de cotas, compatibilidade de conteúdo, carga horária e qualificação exigida. Para mitigar essas assimetrias e assegurar a isonomia dos certames, torna-se imperativa a instituição de comissões técnicas qualificadas no planejamento dos concursos.

Porquanto, o Regime Jurídico Único (RJU) foi estabelecido pela Lei nº 8.112/1990, para garantir a estabilidade, isonomia de direitos e deveres, bem como compreender que servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público, tendo um conjunto de atribuições e responsabilidades. Sobretudo, detém forma estruturada, que institui o regime estatutário, com vencimento-salário base, remuneração e plano de carreira, sob condição efetiva/concursado, podendo estar em cargo comissionado optando pelo vencimento.

Esse regime estabelece o ingresso também sob a égide jurídica que: a) investidura de cargo público ocorrerá com a posse; b) entre as formas de provimento de cargo público temos a nomeação, promoção, readaptação, aproveitamento, reintegração entre outros; c) a validade de concurso público será de até 2 (dois) anos, prorrogável uma única vez pelo mesmo período; d) a posse em cargo público

dependerá de inspeção médica oficial, tendo julgado apto física e mentalmente para o exercício do cargo; e) o servidor em provimento efetivo adquirirá estabilidade ao completar 2 (dois) anos de efetivo exercício.

Em 2024, o Supremo Tribunal Federal (STF), realizou o julgamento da ADI 2135, isentando os entes federativos (União, Estados, DF e municípios) da obrigatoriedade sobre ter um regime jurídico único, permitindo criar múltiplos regimes para contratação de servidores, como os modelos celetistas (CLT), no entanto, isso precariza e fragmenta as carreiras públicas, afetando os direitos trabalhistas sobre a égide da estabilidade.

Contudo, ao investigar o regime estatutário “nos planos de carreira de professores da rede municipal do Rio de Janeiro, em análise, há duas formas de movimentação na carreira: 1. progressão horizontal via titulação e 2. progressão vertical pelo tempo de serviço” (Alencar, 2019, p. 11). É possível constatar 10 (dez) elementos que podem compor a conjuntura da remuneração docente na rede municipal do Rio de Janeiro, compreendidos como: gratificações, adicionais, auxílios, triênio e outras nomenclaturas empregadas.

De acordo com Jacomini, Penna e Bello (2018) no município de Guarulhos em São Paulo, existe lacuna sobre aplicar um percentual maior no vencimento-salário base para passagem de referências e graus. A defesa do magistério exige uma atuação sindical baseada na consciência de classe e no alinhamento com os oprimidos, fortalecendo a união orgânica da categoria. Uma das principais redes municipais de educação do Brasil, sendo o município de São Paulo, contém 4 (quatro) sindicatos voltados aos profissionais do magistério municipal, estruturando a carreira.

No município de São Paulo “A promoção por merecimento é feita por meio de avaliação de desempenho pela chefia imediata e por autoavaliação” (Arelaro *et al.*, 2014, p. 203-204). No que tange perspectivas sobre o final da carreira docente e interstício: “A progressão da remuneração entre o mínimo e o máximo da escala estabelecida não deveria exceder um período de 10 a 15 anos” (OIT/UNESCO, 1996, p. 45). Devendo aplicar o reconhecimento imediato conforme a titulação dos docentes, inserindo-os na rede já com o respectivo nível e progressão que eleva a qualidade na oferta do ensino público.

Gurgel e Junior (2014) sinaliza uma evidência ocorrida em Natal no Rio Grande do Norte, o ato de dilapidar e prevaricar, pela intensificação da deterioração e

desvalorização que, se replica por diversos municípios brasileiros. Tendo em vista a acumulação de poeira por longos anos, sobre requerimentos abertos, para promoções verticais, numa ação realizada em 2009 por comissão instituída pela própria Secretaria da Educação local.

Destarte, a definição dos critérios sobre progressões na carreira do magistério, sejam verticais e/ou horizontais, são raramente estabelecidas e acompanhadas pela coletividade, isto é, tendo como parâmetro a participação democrática de forma uníssona. A progressão vertical nos planos de carreira docente, em geral, é estruturada pela transição entre níveis funcionais mediante titulação acadêmica ao longo do percurso profissional.

Para fins de validação, realizam o processo administrativo de analisar o verso do certificado ou diploma que deve registrar o nome e o credenciamento da instituição, a carga horária, os índices de frequência e o rendimento acadêmico. Essas certificações englobam as modalidades presencial, híbrida ou a distância (EaD), em níveis de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, esta última compreendendo o mestrado e o doutorado.

Na progressão horizontal, em tese, baseia-se no avanço docente linear por referências alfabéticas ou numéricas a partir do nível A. Contudo, muitas matrizes salariais limitam essa evolução a tetos precoces, como as referências/classes F ou J. Sob interstícios bienais, uma carreira que se encerra na classe J restringe o crescimento a apenas 20 anos de serviço. Outras apresentam referência na letra A, com avanços consecutivos até a letra T. Uma estagnação precoce estrutura uma desvalorização, pois interrompe o fluxo de evolução funcional e desampara o docente até a sua aposentadoria.

Ao fim e ao cabo, o que se aplica nas redes municipais de João Pessoa, do Rio de Janeiro, de São Paulo, de Guarulhos, em Natal no Rio Grande do Norte, bem como sobre Curitiba no Paraná, muitas vezes é replicado em diversos municípios brasileiros. Contendo, em geral, poucas alterações e algumas nuances que geram condicionalidades de valorização e também de retrocessos sobre empecilhos tanto para progressão-promoção vertical quanto no entendimento da horizontal, uma vez que “a matriz da remuneração docente é formada pelos valores do vencimento e dos adicionais que compõem a remuneração” (Gurgel; Junior, 2014, p. 17).

Consolidar o direito sobre as progressões na carreira do magistério público, numa atmosfera exequível é antes de tudo, aplicar o direito monetário, tanto pelos estudos via diplomas e certificados adquiridos como assegurar, pela permanência e antiguidade os professores nas redes municipais de educação. Mantendo a atratividade sobre condição exequível reconhecendo os estudos adquiridos e tempo na carreira pelos fins monetários.

Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e Carreira Docente

Esta seção analisa 08 (oito) artigos selecionados cujos resultados evidenciam as condições materiais de efetivação do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), revelando suas inter-relações estruturais na literatura publicada. A revisão sistemática possibilita realizar sínteses qualitativas e análises minuciosas sobre a aplicabilidade do piso salarial, demonstrando como sua efetivação estrutura o vencimento-base e impacta positivamente a evolução da carreira, delineando o panorama e uma qualidade acadêmica intrínseca.

Convém destacar, de acordo com Subirá (2013, p. 440) que, “no magistério público, os profissionais da educação recebem o vencimento mais as vantagens pecuniárias, o que é denominado por remuneração. A terminologia "Lei do Piso" ou "Piso do Magistério" configura o vencimento-base inicial da carreira, determinando o valor mínimo a ser pago pela profissão docente nos sistemas públicos de ensino das esferas municipal e estadual.

Ademais, persiste um notável desinteresse sobre tornar exequível às políticas públicas educacionais de Estado. Sendo pertinente compreender que, essa inércia do Estado está condicionada de forma temporal aos interesses dos governantes e suas ideologias. Podendo intensificar o (des)prestígio social da profissão docente. Conforme Rodrigues e Sales (2023, p. 2) “O não reconhecimento profissional dos professores resulta desse não acolhimento da educação como uma política de Estado”.

Além disso, a sociedade civil reverbera o prestígio profissional, pela mesma régua aplicada pelo Estado, a desvalorização inicia quando não acende a luz para inserir propostas que vislumbre fomentar o prestígio docente, aplicando leis e ações para materializar uma carreira docente de protuberância condigna aos fins monetários.

Instaura-se uma dualidade estrutural nessa conjuntura, na qual se desenvolvem mecanismos que visam ao controle do magistério sob o pretexto do progresso nacional, enquanto a categoria exige a atuação indutora do Estado por meio de insumos institucionais, planos de carreira exequíveis e uma política remuneratória condigna. “O debate sobre a questão dos vencimentos nos planos de carreira do magistério está intimamente ligado a diversas condicionantes de ordem política (leis, planos de carreira), econômica (fundos e o PSPN) e social (valorização)” (Gouveia *et al.*, 2016, p. 3).

Portanto, entre os contextos deturpados sob à luta histórica para a consolidação do PSPN temos, “a década de 1990 foi marcada pela reforma do Estado empreendida durante a administração de Fernando Henrique Cardoso, que buscou colocar em prática as recomendações dos organismos internacionais” (Lucyk; Dalarosa, 2023, p. 5).

Dessa forma, é salutar estruturar aspectos atenuantes para neutralizar as ações de agentes e gestores públicos que descumprem de forma sistêmica as diretrizes e os planos de carreira, ou que incorrem em desvios de finalidade na aplicação dos recursos públicos. Sob essa ótica, o fortalecimento do controle institucional é fundamental para transpor a dimensão puramente normativa do direito à realidade funcional docente.

Há, portanto, um ecossistema de governança sob influências na coisa pública e, no erário público via fundos públicos econômicos que detém discricionariedades para aplicação adequada. Contudo, “embora o STF tenha declarado a constitucionalidade da Lei do PSPN e determinado seu cumprimento obrigatório, gestores públicos ainda a desrespeitam, gerando inúmeras ações judiciais para sua efetivação” (Rocha, 2020, p. 8).

A transição da articulação coletiva para a judicialização planejada constitui o instrumento mais resolutivo para conter as violações ao PSPN e salvaguardar as carreiras docentes frente ao esgotamento da via administrativa. É salutar a formação sindical, política e técnica, seguida pela qualificação do debate público para uma incidência sob austeridade em espaços decisórios e de controle social. Conforme Subirá (2013, p. 466), “evidentemente, o que se constata é que a ausência de fiscalização da regulação das leis favorece precedentes aos municípios, tanto no tempo quanto na forma, em relação ao atendimento às leis supranacionais”.

A inserção de empecilhos consubstancia sólida fragilidade, diante da inoperância aplicada por gestores e, fiscalização ineficiente sobre cumprir as leis, isso reverbera uma atmosfera que fere o princípio da isonomia, transparência e impessoalidade com brandos retrocessos na carreira. Sanções céleres ao Poder Executivo é uma incógnita pouco debatida socialmente mediante os desvios de finalidade dos recursos e fundos públicos.

Contudo, apenas 68,5% dos municípios pagam o piso do magistério (Censo Escolar 2023). Como agravante, nenhuma unidade federativa tem todos os seus municípios em pleno cumprimento da Lei do Piso do Magistério. O estado do Ceará lidera de forma positiva com 98,1% dos municípios em conformidade, seguido por Piauí (93,8%) e Mato Grosso do Sul (91,3%), em contrapartida, Rio de Janeiro (50%), Minas Gerais (46,6%), Espírito Santo (37%) e Roraima (33,3%) têm os piores índices no ano de 2023, Goiás ocupa 13º posição (67,7%) de acordo com anuário da Educação Básica de 2025 que, consolida os dados do Censo Escolar 2023 a partir do relatório estatístico anual.

Em 2024, ao menos 700 prefeituras do país não efetivaram o pagamento sobre o Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério, conforme a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE). Nessa seara, a inexistência do reajuste anual do piso, traria um atmosfera fértil, para intensificar o processo de deterioração na carreira do magistério, visto que, mesmo com lei federal de 2008, perfazendo em 2026, 18 anos de vigência, muitos poderes executivos detém ineficiência, para tornar exequível o direito do piso. Contudo, a questão está exatamente nas 4.870 prefeituras que, cumpriram o piso do magistério, isso revela que 700 prefeituras efetivaram um deletério descumprimento. Sinalizando a necessidade de instrumentalizar sanções exemplares, quando agentes e gestores municipais não repassam/aplicam os recursos públicos onde e como se deve.

Conclui-se, desse modo, que esses arranjos criam empecilhos na materialização ao reajuste do piso. Portanto, requer um movimento coletivo e consistente de repulsa, sobre condutas ímprobas ao renegociar o que é determinado por lei, bem como a falta de decoro sob parcelar reajuste obrigatório para deturpar. Os reajustes dos poderes: executivo e legislativo, são priorizados institucionalmente, logrando aprovação célere, sólida e benéfica.

Como premissa é salutar fomentar e trabalhar a união coletiva docente, pelo viés de conquistar “forças, mentes e corações”, nesse sentido da coerência e capacidade de organizar ações úteis em prol da defesa e materialização dos direitos na carreira do magistério. Podendo utilizar-se os instrumentos: midiáticos, sindicais, políticos, culturais e jurídicos de forma responsável e embasada ao aplicar ênfase na valorização monetária.

Remuneração docente

Essa categoria, detém 09 (nove) artigos com estudos que evidenciam alterações sutis de forma unilateral. Pelo exercício sob comparar os critérios, parâmetros, elementos e as propriedades mensuradas nos planos de carreira, a partir do vencimento para chegar na remuneração e suas relações. Torna-se imperativo o aperfeiçoamento dos mecanismos de controle, fiscalização e também de sanções para mitigar desvios de finalidade, assegurando a vinculação estrita dos fundos públicos da educação à remuneração docente.

Pelos estudos realizados. “A remuneração dos profissionais do magistério público do Brasil tem como fonte principal os recursos resultantes da vinculação constitucional de impostos à educação (os mínimos de 18% da União e 25% dos estados, Distrito Federal e municípios)” (Jacomini *et al.*, 2020, Almeida, 2020). Nota-se uma necessidade imprescindível, sobre fomentar uma defesa do financiamento por meio de recursos e fundos públicos destinados à educação pública, numa perspectiva integrada, pelas relações intrínsecas sob múltiplas determinações. “No que se refere à remuneração docente, é importante destacar que se define em cada esfera administrativa de acordo com as políticas educacionais vigentes” (Jacomini; Minhoto; Camargo, 2012, p. 3).

Torna-se fundamental, portanto, desarticular discursos demagógicos que qualificam a remuneração docente como gasto e não como investimento, rejeitando quaisquer retrocessos normativos que acentuem a desvalorização da carreira do magistério. “O percurso histórico da legislação sobre carreira e salários dos professores no Brasil, nota-se que houve alguns avanços e muitos retrocessos. Porém, o percurso está incluso” (Sousa; Olivo, 2022, p. 386). Essa mudança de paradigma é premente, sobretudo diante da inconteste necessidade social, científica,

cultural, política e econômica que o trabalho docente representa para o desenvolvimento da sociedade civil.

Nessa tessitura, “para o caso do financiamento da educação, três questões são importantes: a vinculação de receitas, a política de fundos e as considerações sobre gastos em manutenção e desenvolvimento do ensino” (Silva, 2020a, p. 233). Sobre a Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE) o uso dos recursos, englobam entre outros, a formação continuada como processo salutar para a valorização docente.

Emerge um amplo espectro de vantagens pecuniárias e benefícios que configuram um campo de disputa pelos fundos públicos da educação, utilizados para complementar a remuneração frente ao cenário de desvalorização docente. “Desse modo, a política de carreira e remuneração docente no Brasil passa por este campo de intensa disputa e contradições, que tendem a agravar cada vez mais a realidade da escola pública e a profissão docente no país” (Sousa; Olivo, 2022, p. 386).

Para Silva (2021, p. 4) “dentro de um cenário de influência política em que as decisões são políticas e negociadas, a priorização do Poder Público por melhores remunerações dos profissionais do magistério municipal é um processo decisório de natureza política, pois há disputa”. O plano de carreira docente é uma disputa evidente.

Nesse sentido, ampliar os estudos e as pesquisas na educação acerca do financiamento sob austeridade fiscal, planos de carreira, vencimento base, aposentadoria docente pela lógica da valorização monetária é um ato colossal. Embora, seja uma dimensão temática cara e complexa que necessita de profundo esmero intelectual.

No que tange à urgência de defender a educação, é essencial aplicar o mínimo de 10% do Produto Interno Bruto (PIB), conforme estabelece o novo PNE (2026-2036) na Lei nº 15.388/26, no art. 2 com diretrizes e na meta 19, em consonância, ampliar os conselhos democráticos e instrumentos, bem como condicionar a qualidade do aperfeiçoamento sobre sistemas, no processo de fiscalização dos recursos e fundos públicos da educação.

É indispensável o fortalecimento de ferramentas como o Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (Siope) para ampliar a transparência pública. O controle social dos recursos exige mecanismos eficientes de consolidação orçamentária, cujo preenchimento fidedigno é premissa para assegurar

a integridade dos dados disponibilizados. Para exemplificar, sob investigação do piso de professores, pelo sistema Siope, de acordo com Cruz, Silva e Sousa (2021, p. 17) “a análise dos dados de remuneração dos docentes da educação básica do Piauí no Siope, considerando os limites apresentados no banco de dados, informou o descumprimento da Lei em 1/3 dos 12.717 docentes de 163 redes municipais piauienses”.

Contudo, evidencia-se a necessidade de aperfeiçoar os sistemas de controle para materializar o processo de responsabilização e sanção, sobre gestores públicos que praticam condutas ilícitas ao desviar as finalidades dos recursos públicos da educação.

Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) Docente

Pela premissa dessa seção é evidente encontrar sutilezas implícitas e nuances. Como resultado pelo ato de contrastar estudos PCCR de professores das redes públicas municipais de educação, a partir da qualidade dos 25 artigos selecionados, com fulcro no exercício de comparar para desvendar: divergências, contradições, convergências e discrepâncias empregadas que se permeiam nos documentos e nas evidências .

Nesse sentido Camargo e Jacomini (2011) e Minhoto (2012) convergem sobre tensões relativas às questões salariais, nas condições de trabalho e remuneração docente, sendo incontestado o estabelecimento de planos de carreira para consolidar a profissão docente. França *et al.*, (2012) rememora a existência do maior fundo contábil para financiar a educação básica e valorização dos profissionais da educação, sendo o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb). Advoga-se que a materialização da remuneração condigna pressupõe a defesa do ensino como um projeto de sociedade. A valorização docente vincula-se ao tensionamento político e à capacidade de negociação entre governantes e sindicatos.

Por sua vez, Gurgel e Junior (2014) e Santos, Gomes e Prado (2022) apontam na mesma direção uma deterioração da carreira docente, sendo o apadrinhamento político para eleições por meio de contratos temporários precarizados. A profissão docente sofre ataques arquitetados para perpetuar a desvalorização monetária, logo,

muitos gestores coadunam com práticas lesivas que intensificam a desestruturação histórica da carreira.

É oportuno salientar, que a sociedade contemporânea, estabelece o parâmetro das cifras monetárias como sinônimo fundante sob respeito profissional. Dessa forma, de acordo com Leite (2015, p. 23) elucida que “os vencimentos dos professores não é o único fator preponderante na valorização do magistério, mas é o que mais expressa a valorização perante a sociedade”. Nesse sentido, diante do estado capitalista, é extremamente preponderante a defesa de plano de carreira que seja condigo, aos fins de valorização monetária, não sendo leviana à defesa sobre elevar esse patamar de vez.

Dessarte, Jacomini e Souza (2024) sinalizam que a construção da carreira docente no país, aconteceu após a década de 1920. Por outro lado, Bassi e Debovi (2014) trazem à tona, um ponto essencial, sendo a configuração da tabela salarial do magistério, a partir da jornada de trabalho docente, torna-se um instrumento incontestável para garantir os devidos reajustes fidedignos, tanto para acompanhar historicamente a evolução na carreira docente no município como compreender as nuances em termos de valorização monetária.

Torna-se imperativo, portanto, assegurar a articulação sinérgica entre o estatuto do magistério e o plano de carreira. Enquanto o primeiro delimita o regime jurídico e os deveres funcionais, o segundo estrutura os direitos de evolução funcional e a política remuneratória. Essa diferenciação conceitual é essencial para viabilizar avanços reais na valorização pecuniária da categoria, garantindo a atratividade e permanência na profissão. Conforme, Santos; Gomes e Prado (2022, p. 1016) “com a LDB n. 9.394/96, o termo “estatuto” foi substituído por “plano de cargos e carreira”, mas alguns sistemas de ensino brasileiro ainda utilizam o termo “estatuto docente”, pois foram elaborados antes da LDB de 1996”.

Bassi e Debovi (2014) estruturam um alerta sobre os empecilhos que podem ser replicados em demais municípios brasileiros, como na rede municipal de Florianópolis ao que para promoção e/ou progressão vertical, além da apresentação de diploma/certificado, precisa existir vaga, bem como ocorrer um processo seletivo interno de provas, ou seja, invalida o diploma adquirido pela busca na formação continuada e aperfeiçoamento profissional, criando um empecilho administrativo que independe da obrigação docente.

Essa sutileza tempestiva uma profunda deturpação, instauram o ato de protelar, exigindo movimentação aos docentes, sindicato e poder judiciário, na eminência de exaurir, pela forma e conteúdo e manter a garantia sobre efetivar o direito subjetivo posto. “Isso contribui para compreender como políticas públicas instituídas em âmbito nacional chegam ao município e com qual dinâmica são implementadas” (Jacomini; Souza, 2024, p. 7).

Há, portanto, realidades com evidências que confirmam as disparidades que precisam ser desarticuladas, enquanto pressupostos, já no momento da (re)configuração dos PCCR, mas, não é. Dessa forma, justifica-se a relevância da participação coletiva do magistério, sobretudo de docentes respaldados por pesquisas de rigor teórico-metodológico sobre os elementos estruturantes da carreira, como a conquista, na rede municipal de Boa Vista no estado de Roraima, que deveria ser óbvia também nas demais redes de ensino, pelo fim da imposição do quantitativo de vagas para evolução na carreira.

Como resultado, Silva (2023) acende a luz, nesse sentido, sobre um PCCR de natureza neoliberal, visto que, não pauta uma perspectiva de valorização docente monetária, nas qualidades estatutárias que visem a atratividade e permanência ao vínculo das progressões funcionais e benefícios pecuniários, sem aplicação de subterfúgios com fulcro em protelar os direitos estabelecidos sob leis municipais e federais. Um plano de carreira bem elaborado e exequível, garante melhorias ao longo da carreira e conseqüentemente, interfere no avanço da qualidade de ensino ofertado no município.

Outrossim, a dinâmica político-sindical de Suzano (SP) expõe uma tendência nacional: o tensionamento da representatividade do magistério frente às restrições da gestão fiscal, “embora o sindicalismo docente seja um elemento fundamental na luta por condições dignas na carreira, no caso do município de Suzano os professores não puderam contar com uma participação efetiva da entidade sindical na luta por uma carreira docente atrativa” (Jacomini; Souza, 2024, p. 9).

Dessa forma, as aproximações entre os intelectuais é uma premissa indispensável, para a defesa da carreira do magistério estabelecida, direcionada para “todos os docentes” pertencentes na realidade inserida. Todavia, “entende-se que a ausência do sindicato nessas negociações prejudica os(as) servidores(as), que acabam cedendo às pressões e exigências da administração municipal” (Linhares *et*

al., 2022, p. 14). Constata-se que a elaboração dos planos de carreira do magistério no território nacional é fortemente marcada pelo viés unilateral do Poder Executivo local. Essa centralização exclui a participação democrática da categoria, subordinando a estrutura funcional a conveniências fiscais imediatas em detrimento da valorização real do magistério.

Ademais, a proliferação de gratificações e adicionais transitórios fragmenta a estrutura do vencimento-salário base. A ausência de incorporação imediata dessas vantagens ao vencimento gera demandas jurídicas e sindicais latente, além de comprometer a sustentabilidade financeira dos docentes na transição para a aposentadoria. Torna-se imperativo, portanto, estabelecer mecanismos céleres de integração salarial definitiva para assegurar a valorização e a atratividade da carreira docente.

Gasparelo, Gura e Martins (2018) elucidam que o piso não pode ser confundido com vencimento, uma vez que este pode estar acima daquele, devido aos níveis de formação docente e, também na compreensão do vencimento final, visto que, corresponde ao nível, referência e enquadramento previsto na tabela salarial docente pelos estudos adquiridos e permanência na carreira. Silva (2023, p. 12-13) nesse sentido, tem-se enquanto perspectiva fundante na carreira do magistério, “sobre os vencimentos iniciais, além de compor a maior parte da remuneração, ele tende a representar de que forma o poder público reconhece a valorização do servidor, tanto no ponto de partida como de chegada na carreira”.

Deve-se pautar a diretriz de direcionar os recursos diretamente à base, isto é, ao vencimento dos professores. Desse modo, superam-se as gratificações temporárias que não se incorporam no vencimento-salário base e que podem ser retiradas à revelia. Jacomini e Souza (2024) apontam que as gratificações geralmente não são incorporadas ao vencimento para efeito de aposentadoria ou afastamento do servidor por motivos de saúde. Em síntese, uma valorização fortalecida por meio de gratificações tende a diminuir a estrutura de remuneração final da categoria, inclusive ao aposentar-se. No entanto, tem-se uma disputa explícita sobre a condução, forma, conteúdo e materialização dos PCCR.

Considerações finais

O panorama nacional evidencia categorias e dimensões, estruturando avanços, tensões e retrocessos sobre: plano de carreira, piso, vencimento e remuneração docente. Os estudos relacionam a importância do vencimento-salário base para a composição da remuneração docente e uma correlação de forças. Essa valorização monetária sinaliza as propriedades imprescindíveis para a atratividade e permanência na carreira do magistério. Conclui-se, portanto, a carreira como evidente campo de disputa. No transcurso, os autores encontram convergências sobre a influência dos organismos multilaterais na educação.

Diante do exposto, o encontro de distorções e contradições nos planos de carreira do magistério, conforme regiões do Brasil é uma condição inerente, que faz emergir à luta de classes a partir da consciência coletiva dos profissionais da educação. Os agentes políticos criam empecilhos para postergar debates envolvendo plano de carreira e direitos.

Para garantir carreira o ingresso no magistério deve ser por concurso público. A progressão funcional ocorre em algumas regiões do país com naturalidade, enquanto alguns municípios condicionam empecilhos desde a criação do plano de carreira docente, aplicam critérios prejudiciais que servem de subterfúgios para protelar ascensão monetária. O processo de progressão é disperso, requer um acompanhamento próximo que envolva a coletividade e o trabalho sindical com primazia de forma robusta e estratégica.

Entre as condicionantes para avançar os vencimentos e a remuneração na carreira, temos a ordem política (leis), econômica (financiamento) e social (valorização digna). Os reajustes dos poderes executivo, legislativo e judiciário são céleres, enquanto os direitos na carreira do magistério são negligenciados sob argumento de austeridade fiscal. Expressa-se a necessidade da união docente, podendo utilizar os instrumentos: midiáticos, sindicais, políticos, culturais e jurídicos de forma estratégica aplicando ênfase na valorização monetária e vantagens pecuniárias numa condição uníssona.

Em suma, o monitoramento sistemático dos fundos de financiamento, das dotações orçamentárias, dos conselhos de controle social e dos sistemas oficiais de informação e transparência configura-se como uma prerrogativa contemporânea

imperativa, pela reincidência de assimetrias e disfuncionalidades administrativas no cenário brasileiro. O recorrente desvio de finalidade dos recursos vinculados, inviabiliza o cumprimento do piso e da carreira, tornando urgente a otimização dos mecanismos de fiscalização e sanção.

A valorização docente pressupõe a articulação entre sindicatos, sociedade e decisão política; na omissão destes, impõe-se a auto-organização da categoria contra as assimetrias administrativas. Na sociedade contemporânea, a remuneração financeira atua como indicador de prestígio e validação do respeito profissional por expressar valorização perante a sociedade. Um plano de carreira bem elaborado e exequível, garante melhorias ao longo da carreira e conseqüentemente, interfere no avanço da qualidade de ensino ofertado no município, em termos estritos, no direito à educação e à aprendizagem.

Referências

- ABREU, D. C. de. Análise da condição de ingresso e evolução na carreira docente nas redes estadual de ensino do Paraná e municipal de ensino de Curitiba. *Educação em Foco*, [S. l.], v. 13, n. 16, p. 67–84, 2011. <https://doi.org/10.24934/eef.v13i16.97>. Acesso em: 13 out. 2025.
- ALENCAR, F. W. F. de. Trabalho e Carreira Docente na Rede Municipal do Rio de Janeiro. *FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação*, [S. l.], v. 9, 2019.
- ARELARO, L. R. G. et al., Condições do trabalho docente: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo. *R. Bras. Est. Pedag.*, Brasília, v. 95, n. 239, p. 197-217, abr. 2014.
- BASSI, M. E.; DEBOVI, A. K. Valorização do magistério público: diferenciação dos planos de carreira das redes de ensino municipal da Florianópolis e estadual de Santa Catarina. *FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação*, [S. l.], v. 4, 2014
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF: Presidência da República, 1988.
- _____. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF: Presidência da República, 1996.
- _____. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Parecer nº 9, de 2 de abril de 2009. Revisão das Diretrizes Nacionais para os novos Planos de Carreira e de Remuneração do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF: MEC, 2009.

_____. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 17 jul. 2008.

COSTA, A. B.; ZOLTOWSKI, A. P. C. Como escrever um artigo de revisão sistemática. In: KOLLER, S. H.; COUTO, M. C. P. de P.; HOHENDORFF, J. V. (org.). *Manual de Produção Científica*. Porto Alegre: Penso, 2014. p. 55-70.

CRUZ, R. E. da; SILVA, M. J. G. de S. e; SOUSA, M. O. M. B. de. A remuneração docente no Siope: Limites e potencialidades do Banco Dados Analíticos. *Arquivos Analíticos de Políticas Educativas*, [S. l.], v. 29, n. August - December, p. 171, 2021.

DUARTE, A.; MELO, S. D. G. Qualidade da educação e política de remuneração docente: quais as implicações dessa relação?. *Revista Educação em Questão*, [S. l.], v. 46, n. 32, 2013.

FARIAS, A. de J. D. Políticas públicas e educacionais e valorização docente. *Revista Eletrônica PESQUISEDUCA*, [S. l.], v. 5, n. 10, p. 337–355, 2013.

FRANÇA, M.; ARAÚJO, F. K. R. de.; BARBOSA, J. L.; FERREIRA, M. A. dos. S.; SANTOS, M. M. dos.; SILVA, R. M. de. O. Política de valorização do magistério público: os planos de cargos, carreira e remuneração das redes estadual do Rio Grande do Norte e municipal de Natal e o piso salarial profissional nacional. *Educação em Foco*, [S. l.], v. 15, n. 19, p. 275–299, 2012.

FLÔRES, T.; GIL, N. Quanto vale o trabalho do(a) professor(a)? Carreira e remuneração (1932-1964). *Revista Educação em Questão*, [S. l.], v. 60, n. 63, 2022.

GASPARELO, R. R. S.; GURA, V.; MARTINS, E. C. Valorização docente: análise dos planos de carreira e do vencimento inicial e final dos professores da microrregião de Prudentópolis-PR (Brasil). *Revista Espacios*. [S. l.], v. 39, n. 46, p. 31, 2018.

GOMES, V. A. F. M.; NUNES, C. M. F.; PÁDUA, K. C. Aspectos da valorização docente em narrativas de professoras dos anos iniciais do ensino fundamental. *Práxis Educacional*, Vitória da Conquista, v. 15, n. 36, p. 433-451, 2019.

GOUVEIA, A. B.; SONOBE, A. K.; CAMARGO, B. C.; ABREU, D. C.; FREIRE, L.; GROCHOSKA, M. A.; GODOY, M. de. O vencimento dos profissionais do magistério em duas décadas (1996-2015): limites e alcances da valorização. *FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação*, [S. l.], v. 6, 2016.

GURGEL, R. F.; JÚNIOR, L. de. S. Do estatuto ao plano de carreira: a progressiva desvalorização do magistério público. *FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação*, [S. l.], v. 4, 2014.

JACOMINI, M. A.; MINHOTO, M. A. P.; CAMARGO, R. B. de. Financiamento da educação e remuneração docente na educação básica: uma abordagem a partir de planos de carreira, vencimentos e composição remuneratória em 2010. *FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação*, [S. l.], v. 2, 2012.

- JACOMINI, M. A.; PENNA, M. G. de. O.; BELLO, I. M. *Valorização docente e carreira do magistério no município de Guarulhos*. Cadernos de Educação, n. 59, 10 jul. 2018.
- JACOMINI, M. A.; SOUZA, I. C. R. Valorização docente no plano de carreira do magistério de Suzano/SP. *FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação*, [S. l.], v. 14, 2024.
- LEITE, R. R. Remuneração e Carreira Docente nos Municípios Goianos após Implantação do Fundeb. *Revista Plurais - Virtual* (e-ISSN 2238-3751), [S. l.], v. 4, n. 2, p. 20–36, 2015.
- LINHARES, F. R.; FONTE-BOA, M.; SILVA, T. M. M. e.; SANTOS, V. S. dos. *A efetividade da carreira do magistério municipal de Pilões/RN em tempos de austeridade econômica e retirada de direitos*. *FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação*, [S. l.], v. 12, 2022. <https://doi.org/10.22491/2236-5907112221>. Acesso em: 14 out. 2025.
- LUCYK, V. P. K.; DALAROSA, A. A. *O Piso Salarial Nacional: configuração e atratividade da carreira docente da Educação Básica do município de Paula Freitas - PR*. *Professare*, [S. l.], v. 12, n. 1, p. e3069-e3069, 2023. <https://doi.org/10.33362/professare.v12i1.3069>. Acesso em: 14 out. 2025.
- MACHADO, J. de. P. Trabalho Docente em Documentos do Banco Mundial: Salário e Carreira. *Revista de Educação, Linguagem e Literatura*. [S. l.], v. 10, n. 4, 2018.
- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Manifesto do Partido Comunista*. São Paulo: Cortez, 2005.
- MASSON, G. Requisitos essenciais para a atratividade e a permanência na carreira docente. *Educação & Sociedade*, v. 38, n. 140, p. 849-864, 25 maio 2017.
- PUCCINI, Lucas Rebelo Silva et al. Comparativo entre as bases de dados PubMed, SciELO e Google Acadêmico com o foco na temática Educação Médica. *Cadernos UniFOA*, v. 10, n. 28, p. 75-82, 2015.
- SANTOS, I. M. dos.; GOMES, E. P. da. S.; PRADO, E. C. do. Planos de carreira e valorização docente. *Retratos da Escola*, [S. l.], v. 16, n. 36, p. 1011–1029, 2022.
- SILVA, M. Q. da. Remuneração Docente de Professores Públicos Municipais: a ideologia partidária como categoria de análise (2008-2016). *FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação*, [S. l.], v. 11, 2021.
- SOUSA, A. S.; OLIVO, G. D. Redefinição do Estado e os Desafios da Política de Carreira Docente na Amazônia: Uma análise preliminar da Carreira e Remuneração dos Professores da Rede Municipal de Ensino de Itaituba, no contexto do Fundef, Fundeb e PSPN. *Revista Campo da História*, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 379–399, 2022.
- SUBIRÁ, J. Remuneração inicial dos professores das redes municipais do Paraná no contexto municipal. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, v. 94, n. 237, 20 ago. 2013.
- TARDIF, M; LESSARD, C. *O trabalho docente: para uma teoria da docência como profissão de interações humanas*. Petrópolis: Vozes, 2005.

VALENTE, M. S.; MILITÃO, S. C. N. Plano Nacional de Educação 2014-2024: plano de carreira e os desafios frente à política de meritocracia. *Retratos da Escola*, [S. l.], v. 17, n. 38, 2023.

SOBRE O(A)S AUTORE(A)S

Leandro Henrique de Nazaré Costa

Mestrando em Educação, Instituto Federal de Goiás (IFG) - Brasil; Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE). Correio eletrônico: simpatico3d@hotmail.com

Fernando Henrique Silva Carneiro

Doutor em Educação Física pela Universidade de Brasília (UnB)- Brasil; Professor permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação do IFG Câmpus Goiânia. Correio eletrônico: fernando.henrique@ifg.edu.br

Recebido em: 05 de junho de 2026

Aprovado em: 17 de junho de 2026

Publicado em: 30 de junho de 2026

Como Citar

COSTA, Leandro Henrique de Nazaré; CARNEIRO, Fernando Henrique Silva. A produção científico-acadêmica sobre o plano de carreira e remuneração docente. *Revista de Políticas Públicas e Gestão Educacional (POLIGES)*, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 124–153, 2026. DOI: 10.22481/poliges.v7i1.19621. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/poliges/article/view/19621>. Acesso em: 2 jul. 2026.