

Planos de carreira e valorização docente

Career plans and teacher appreciation

Planes de carrera y valorización docente

 **ISABELA MACENA DOS SANTOS***

Universidade Federal de Alagoas, Maceió- AL, Brasil.

 **EVA PAULIANA DA SILVA GOMES****

Universidade Federal de Alagoas, Maceió- AL, Brasil.

 **EDNA CRISTINA DO PRADO*****

Universidade Federal de Alagoas, Maceió- AL, Brasil.

RESUMO: Este artigo discute sobre os Planos de Carreira e Remuneração – PCR dos profissionais da educação e apresenta os resultados do mapeamento realizado sobre a situação desses planos na esfera municipal do estado de Alagoas; discute, ainda, as percepções dos/as secretários municipais sobre a valorização docente. Utilizou-se a pesquisa quantitativa como metodologia, com questionários dirigidos a secretários/as municipais e presidentes regionais do Sindicato dos Trabalhadores da Educação de Alagoas – SINTE/AL, tendo como categorias analíticas o PCR e a valorização docente. Os resultados demonstram que o estado de Alagoas precisa avançar na atualização disponibilização *online* dos PCR nos municípios.

Palavras-chave: Planos de Carreira e Remuneração. Valorização docente. Municípios alagoanos.

ABSTRACT: This article discusses the Career and Remuneration Plans – PCR of education professionals and presents the results of the mapping concerning the situation of these plans in the municipal

* Doutora em Educação. *E-mail:* <isabelamacena@yahoo.com.br>.

** Doutoranda em Educação pela Universidade Federal de Alagoas. *E-mail:* <e.pauliana@gmail.com>.

*** Doutora em educação. *E-mail:* <wiledna@bol.com.br>.

sphere of the state of Alagoas. It also discusses the perceptions of the municipal secretaries about teacher appreciation. Quantitative research was used as a methodology and questionnaires using PCR and teacher appreciation as analytical categories were applied to the municipal secretaries and the regional presidents of the Union of Education Workers of Alagoas – SINTE/AL. The results show that the state of Alagoas needs improvement towards updating the online availability of PCR in the municipalities.

Keywords: Career and Remuneration Plans. Teacher appreciation. Alagoa's municipalities.

RESUMEN: Este artículo discute los Planes de Carrera y Compensación – PCR de los profesionales de la educación y presenta los resultados del mapeo realizado sobre la situación de esos planes en el ámbito municipal del estado de Alagoas; también discute las percepciones de los/as secretarios/as municipales sobre la valorización docente. Se utilizó como metodología la investigación cuantitativa, con cuestionarios dirigidos a los/as secretarios/as municipales y presidentes regionales del Sindicato de los Trabajadores de la Educación de Alagoas – SINTE/AL, con el PCR y la valorización docente como categorías de análisis. Los resultados demuestran que el estado de Alagoas necesita avanzar en la actualización de la disponibilidad *en línea* de los PCR en los municipios.

Palabras clave: Planes de carrera y compensación. Valorización docente. Municipios de Alagoas.

Introdução

Em Alagoas, na esfera estadual, a Lei que dispõe sobre profissionais da educação, instituindo o Plano de Cargos e Carreira do Magistério Público é a n. 6.197, de 26 de setembro de 2000. Na esfera municipal, o Plano Nacional de Educação 204/2024 e a LDB 9394/96 apresentam a exigência de Plano de Carreira e Remuneração – PCR nos municípios; no entanto, como isso fica a cargo do/a gestor/a municipal, até a presente pesquisa, não havia informações sobre a elaboração desses planos de carreira nos municípios alagoanos e se estavam atualizados e disponibilizados *online*, como previsto na Constituição Federal (BRASIL, 1988, Artigo 5º, Inciso XXXIII) e na Lei da Transparência, n. 12.527 (BRASIL, 2011). Assim, esta pesquisa foi realizada para coletar e analisar

tais dados, possibilitando a visualização do que está sendo cumprido na esfera municipal quanto a existência, atualização e disponibilização *online* do PCR.

O presente artigo discute sobre o PCR dos/as profissionais da educação, apresentando inicialmente uma discussão sobre os planos de carreira no Brasil e seus marcos legais; na sequência, os resultados de seu mapeamento nos 102 municípios alagoanos, assim como as percepções dos/as secretários/as municipais de educação sobre valorização docente, além das considerações finais. A metodologia utilizada foi a da pesquisa quantitativa, com aplicação de questionários a secretários/as municipais e presidentes regionais do Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Alagoas – SINTE/AL, articulando os resultados com os dados do *site* da empresa PCI Concursos. Utilizou-se a Análise de Conteúdo (BARDIN, 2011), tendo como categorias analíticas o PCR e a valorização docente.

Planos de carreira docente no Brasil e seus marcos legais

O plano de carreira é um instrumento de gestão que organiza a vida dos/as profissionais da educação e possibilita a valorização profissional do/a servidora, por contemplar itens que vão além da questão salarial, como formação inicial e continuada, progressão funcional, remoção, sistema de avaliação e outros pontos inerentes à carreira docente. Um plano de carreira bem-elaborado e executado garante melhorias ao longo da carreira dos/as profissionais da educação e, conseqüentemente, isso interfere no avanço da qualidade do ensino. O plano de carreira pode ser conceituado como:

Forma de organização de certos cargos providos por concurso público, quando dispostos em posições escalonadas – se contrapondo a cargo isolado –, em que a passagem de uma posição para outra se pauta em critérios estabelecidos em legislação e implica, necessariamente, aumento na remuneração que, considerando as peculiaridades de cada trajetória docente, pode ser acrescido pela assunção de diferentes responsabilidades (PRADO, 2019, p. 7).

Maurício Almeida Prado (2019), ao fazer um estudo comparativo entre os planos de carreira dos/as professores/as da educação básica em 27 unidades federativas – UF do Brasil, concluiu que tais planos mantêm um peso excessivo em critérios de progressão tradicionais, como titulação e tempo de serviço; também há uma presença marcante de gratificações e adicional por tempo de serviço na remuneração; predomina uma estrutura pouco rígida em termos de organização e jornadas de trabalho, com carreira única, jornadas variadas e possibilidade de ampliação da carga horária. O autor sublinha que é preciso cuidado na elaboração dos planos de carreira, afinal, os documentos serão um norte para carreira docente.

A resolução da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação – CEB/CNE n. 2/2009 apresenta princípios e aspectos a serem observados na elaboração

dos planos de carreira. Mesmo não tendo valor de lei, a resolução apresenta aspectos norteadores. Dentre eles, destacam-se: i) incentivo à dedicação a uma única escola; ii) participação necessária de todos/as os/as profissionais da educação no projeto de trabalho da escola e sua avaliação; iii) criação e manutenção de comissão paritária de gestores/as, profissionais da educação e membros da comunidade escolar para a verificação das condições de trabalho; iv) avaliação de desempenho profissional objetiva e transparente, por meio de princípios como a participação democrática dos/as próprios/as profissionais na organização do processo de avaliação, recomendando a enunciação de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos; v) regras claras para a ocupação dos cargos, numa perspectiva democrática.

Analisando-se as ideias presentes na resolução CEB/CNE n. 2/2009, verifica-se, no parágrafo 2º, que “os entes federados que julgarem indispensável a extensão dos dispositivos da presente resolução aos demais profissionais da educação poderão aplicá-los em planos de carreira unificados ou próprios, sem nenhum prejuízo aos profissionais do magistério” (BRASIL, 2009). Percebe-se com isso uma abertura para planos unificados com os aqueles dos/das demais profissionais da educação, possibilitando que o plano de carreira vá além do foco no magistério. Já no inciso II do artigo 4º, é defendido “II - acesso à carreira por concurso público de provas e títulos e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa” (BRASIL, 2009). Com o princípio IV, presente no mesmo artigo 4º da resolução, temos o “reconhecimento da importância da carreira dos profissionais do magistério público e desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante” (BRASIL, 2009). Equiparar o rendimento salarial dos/as professores/as aos rendimentos de demais servidores/as públicos/as equivalentes é um desafio, no entanto, é algo fundamental para possibilitar o reconhecimento profissional docente.

Com relação à progressão na carreira, a resolução define, ainda no artigo 4º, “progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional” (BRASIL, 2009). Nota-se que a resolução não se pauta em apenas um critério para progressão salarial, mas em diferentes critérios, de forma a estimular o/a professor/a a desempenhar um bom trabalho como também a se qualificar; o cuidado que se deve ter é referente à forma da avaliação de desempenho, para evitar o incentivo à competição entre professores/as e medidas de caráter empresarial, como o foco em punições por baixo desempenho ou bônus por bom desempenho. No artigo 5º dessa resolução são detalhados os critérios que podem ser considerados para a progressão:

XVI - constituir incentivos de progressão por qualificação do trabalho profissional, a partir dos seguintes referenciais, podendo ser 73 agregados outros: a) dedicação exclusiva ao cargo ou função no sistema de ensino, desde que haja incentivo para tal; b) elevação da titulação e da habilitação profissional; c) avaliação de desempenho, do profissional do magistério e do sistema de ensino, que leve em conta, entre

outros fatores, a objetividade, que é a escolha de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos; e a transparência, que assegura que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional ou do sistema (BRASIL, 2009).

Quanto ao tipo de vínculo jurídico de docentes efetivos/as com os entes federados, Maurício Prado (2019) afirma que 27 unidades federativas – UF adotam o regime estatutário; o vínculo celetista está presente em 3.473 (62,4%) municípios. Com relação ao ingresso na carreira, nove estados ainda mantêm a previsão legal de ingresso na carreira de professores/as com formação em nível médio – um dado preocupante, pois a formação em nível superior é um diferencial para a melhoria da qualidade de ensino. As condições de trabalho adequadas e a boa formação do/a professor/a são pontos essenciais para valorização docente, porque “as modalidades de contrato de trabalho, a distribuição diária de seu exercício profissional, um trabalho que não se esgota no horário escolar e que exige compromisso contínuo, fazem com que esta profissão porte uma tensão maior do que qualquer outra” (GATTI, 2012, p. 94).

Uma das legislações mais recentes em relação à valorização docente é o Plano Nacional de Educação – PNE 2014-2024. Na meta 17 do PNE, foi proposta a equiparação do rendimento médio dos/as profissionais do magistério ao dos/as demais profissionais com escolaridade equivalente, até o ano 2020. Apesar da equiparação do salário, a meta de igualar-se o rendimento médio até 2020 não foi alcançada. Com relação ao cumprimento do piso salarial profissional, segundo relatório do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP (2020), 70,4% das unidades federativas (19 delas de um total de 27) cumprem o piso salarial nacional profissional, enquanto nos municípios brasileiros, 74,2% (4.133) cumprem esse piso. Esses dados demonstram que ainda há unidades federativas e municípios que não cumprem a lei do piso. Outra estratégia apontada pelo PNE (2014-2024) na meta 17, para valorização do/a professor/a, é a implementação

no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, planos de Carreira para os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica, observados os critérios estabelecidos na Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008, com implantação gradual do cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar (BRASIL, 2014).

Tem-se, no texto da lei acima, mais um documento legal sobre os planos de carreira dos/das profissionais do magistério. Já a meta 18 do PNE reforçava a obrigação da elaboração do plano de carreira. Essa meta visava assegurar, no prazo de dois anos (até 2016), planos de carreira para profissionais do magistério em todos os sistemas de ensino. De acordo com dados do relatório do INEP (2020), há planos de carreira no Distrito Federal e em todos os estados brasileiros; com relação aos municípios, 95,7% têm planos de carreira.

Isso mostra que a meta não foi cumprida e, mesmo passados quatro anos do prazo então estipulado, ainda não se atingia 100%.

Sabemos que a elaboração do plano de carreira é importante, mas o principal é a sua efetividade no dia a dia da escola pública, porque, como afirma Dalila Oliveira (2014), muitos planos de carreira no Brasil caracterizam-se pelo não atendimento dos requisitos necessários à valorização docente, como boas condições de trabalho, garantia de formação inicial e continuada e remuneração compatível.

Os planos de carreira podem ser um dos caminhos para a valorização docente, desde que haja: i) políticas educacionais eficientes para carreira no Brasil; ii) planos de carreira com estruturas equilibradas, menos disparidades de rendimentos, critérios justos de progressão e transparência nos critérios de promoções; iii) aumento do financiamento da educação; iv) maior fiscalização dos planos e sua materialização na prática; v) efetivação das metas do PNE relativas à valorização docente.

A garantia de mecanismos que englobem a valorização da profissão é uma reivindicação histórica dos movimentos de professores/as, desde os anos 1930, com o *Manifesto dos Pioneiros da Escola Nova* e a repercussão do tema no debate educacional. A partir da Lei n. 5.692/71, que fixou as Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, os estados começaram a elaborar os planos de carreira, então denominados “estatutos”. Havia a determinação de que cada sistema de ensino tivesse um estatuto para a carreira docente.

Art.36. Em cada sistema de ensino haverá um estatuto que estruture a carreira de magistério de 1º e 2º graus, com acessos graduais e sucessivos, regulamentando as disposições específicas da presente Lei e complementando-as no quadro da organização própria do sistema (BRASIL,1971).

Mesmo promulgada durante a ditadura civil-militar (1964-1985), num cenário controlador, tal lei foi o primeiro marco legal de organização da carreira docente no Brasil. Com a redemocratização, ela foi substituída pela Lei n. 9.394/96, que fixou as diretrizes e bases da educação nacional. 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. No artigo 67 dessa lei estão regulamentados aspectos importantes quanto à valorização docente:

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; I – período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho (BRASIL, 1996b).

A própria Constituição Federal de 1988, no art. 206, inc. V, já defendia a instituição de planos de carreira para o magistério público. A LDB 9.394/96 ampliou o alcance do que os sistemas de ensino deveriam assegurar aos/às profissionais da educação, incluindo o piso salarial profissional. Também contribuiu para valorização docente a aprovação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério – Fundef, no governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002). Para Fabrício Carvalho (2012), a partir da década de 1980, foram dados passos importantes para essa valorização, como a garantia da elaboração de planos de carreira e financiamento específico para a remuneração do/a professor/a do ensino fundamental; com a implantação do Fundef, houve o aumento de leis relativas à valorização dos profissionais do magistério.

No governo Lula (2003-2010), elaborou-se o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb, aprovado em caráter permanente em 2020, pelo Congresso Nacional. Sobre essa aprovação, Remi Castioni, Mônica Cardoso e Leandro Cerqueira afirmam que “o Novo Fundeb, além de trazer a União para a esfera de responsabilidades no financiamento da educação básica, 32 anos depois da promulgação da Constituição Federal, cria mecanismos inovadores e ainda pouco debatidos” (CASTIONI, CARDOSO & CERQUEIRA, 2021, p. 287). Para Géssica Ramos (2009), o grande diferencial do Fundeb foi o resgate do tema da valorização docente, abrangendo profissionais de toda a educação básica, levando ao estabelecimento de um Piso Salarial Nacional e reforçando a criação de planos de carreira no Brasil, mantendo a exigência legal. No entanto, a autora faz uma crítica à ideia de se capacitar professores/as utilizando como meio principal a educação a distância, sem necessidade de grandes investimentos; outra crítica é relativa às estratégias de valorização docente com foco na meritocracia, o que pode gerar a compreensão de que os/as docentes são os/as principais responsáveis pelos problemas do ensino.

Diferentes estudiosos no Brasil vêm defendendo uma melhor remuneração para os/as professores/as, por compreenderem que isso se reflete na boa qualidade do ensino (DUTRA JÚNIOR *et al*, 2000; GATTI & BARRETO, 2009; MONLEVADE, 2000; OLIVEIRA, 2011, 2014; VIEIRA, 2014).

Outro importante passo foi dado em 16 de julho de 2008, quando foi sancionada a Lei n. 11.738, que instituiu o piso salarial profissional nacional para profissionais do magistério público da educação básica. Com isso, ficou regulamentado que o vencimento inicial desses/as profissionais com formação de nível médio, modalidade normal, jornada de 40 horas semanais, não poderia ser abaixo do valor estabelecido em cada ano. Assim, a Lei do Piso estabelece:

Art. 2º. O piso salarial profissional para os profissionais do magistério da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei n. 9.394 de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

§ 1º. O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, [...]§4º. Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á, o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com o educando (BRASIL, 2008).

A Lei instaurou, assim, novos rumos para a remuneração docente, e um deles foi a correção da dispersão salarial que havia no país. Juçara Vieira (2014), ao fazer uma análise dessa lei, explica sua contribuição para a construção do sistema nacional de educação, representando um dos maiores avanços referentes à valorização dos/as profissionais da educação básica no Brasil, mesmo que não tenha contemplado funcionários/as da educação nem professores/as atuantes nas escolas privadas. Entretanto, a autora adverte que, mesmo que o Ministério da Educação – MEC anuncie os valores vigentes do piso salarial a cada ano, diversos estados e municípios ainda não cumprem a Lei. Percebe-se que o grande desafio é a efetivação da legislação em todo país, pois, de acordo com Vera Lúcia de Brito (2017), apesar das inovações no financiamento, com o Fundef e posteriormente o Fundeb, ainda há desigualdade na distribuição de recursos entre entes federados.

Plano de Carreira e Remuneração – PCR nos 102 municípios alagoanos

Nesta pesquisa foram aplicados questionários a secretários/as municipais de educação de Alagoas, para a coleta dos dados. Com autorização da União dos Dirigentes Municipais de Educação de Alagoas – Undime - AL os questionários foram aplicados durante a realização de duas reuniões ordinárias, realizadas na sede da associação, na capital do estado. Na primeira reunião foram entregues 60 questionários, e 35 secretários/as deram a devolutiva. Tendo em vista o número de 102 municípios, foi necessária outra reunião, também com a presença de secretários/as que já haviam respondido anteriormente ao questionário. Nesse dia, foram entregues mais dez questionários, e destes, apenas quatro foram respondidos, totalizando 39 devolutivas. Trinta e um secretários/as se recusaram a respondê-los, não entregando a devolutiva ao final da reunião. Diante do baixo retorno nas reuniões da Undime - AL, foram realizadas ligações telefônicas a presidentes de todas as regionais do Sindicato dos Trabalhadores da Educação de Alagoas – SINTE/AL, uma vez que têm conhecimento das formas de gestão nos municípios que coordenam. Ao todo, foram realizadas ligações telefônicas para as 12 seções regionais do SINTE/AL. Entretanto, apenas as questões fechadas do questionário foram respondidas, pois o contato foi feito por telefone. A partir da coleta dos dados, obteve-se o seguinte resultado com relação à existência de planos de carreira nos municípios alagoanos.

Tabela 1: Existência de PCR nos 102 municípios alagoanos

Existência de PCR	Não existência de PCR	Não respondeu
80	1	21

Fonte: Elaborado pelas autoras com base na pesquisa dos questionários, 2019/2020.

De acordo com Lisete Arelaro *et al* (2014), a partir dos anos 1990, estados e municípios passaram a elaborar ou adequar os planos de carreira, cargos e salários dos/as profissionais do magistério tendo como base as novas legislações: i) Constituição Federal de 1988, ii) Emenda Constitucional n. 14, de 1996, iii) Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996; iv) mais atualmente, Resolução do CNE/CEB n. 2/2009, Parecer CNE/CEB n. 9/2009 e Lei n. 11.738/2008 (Lei do Piso). Como vimos, todas as legislações, desde a década de 1990, foram um impulso para que tanto os estados quanto os municípios brasileiros elaborassem seus planos de cargos e carreira. No estado de Alagoas, atualmente, como evidenciam os dados coletados, 80 municípios têm PCR. Na tabela 1, é demonstrado que apenas um município alagoano não tem PCR, e que 21 secretários/as não responderam a esse questionamento ou não souberam responder. Para que a Secretaria de Educação organize toda a carreira dos/as profissionais da educação é necessário o PCR, que a maioria dos municípios alagoanos tem. Como a pesquisa teve um caráter quantitativo, não foi possível aferir como se deu a elaboração desses planos, se refletem a realidade local nem se são efetivados na prática dos profissionais da educação.

A meta 18 do PNE (2014-2024), na estratégia 18.7, também estimula o processo de elaboração dos PCR por parte dos entes federados:

18.7 priorizar o repasse de transferências federais voluntárias, na área de educação, para os Estados, o Distrito Federal e os Municípios que tenham aprovado lei específica estabelecendo planos de Carreira para os (as) profissionais da educação.

Tal estímulo pode ter sido incentivo para que os municípios alagoanos elaborassem seus PCR, no entanto, não é possível afirmar tal fato, por conta da falta de pesquisas anteriores a 2014 sobre esse aspecto. Mesmo assim, a elaboração do plano de carreira já é um ponto positivo para a valorização docente, porque

é um instrumento de administração de recursos humanos voltado essencialmente para a profissionalização. Nessa condição, considera de forma especial algumas variáveis essenciais à sua finalidade, quais sejam, o desempenho do servidor no exercício de suas atribuições, os programas de desenvolvimento de recursos humanos, a estrutura de classes e o sistema de remuneração (DUTRA JÚNIOR *et al*, 2000, p. 204).

Apenas a elaboração do plano não garante sua efetivação, pois o PCR não pode ser apenas o cumprimento de uma meta burocrática ou mera formalidade, ele tem que

se concretizar no chão da escola pública, garantindo melhores condições de trabalho e valorização docente. Para tanto, é preciso que esteja atualizado, em consonância com as demandas sindicais, a Lei do Piso, o Fundeb etc. Os resultados desta pesquisa mostram que metade do total de planos existentes em Alagoas não está atualizada.

Tabela 2: Atualização dos PCR nos 102 municípios alagoanos

PCR atualizado	PCR não atualizado	Não respondeu
30	40	32

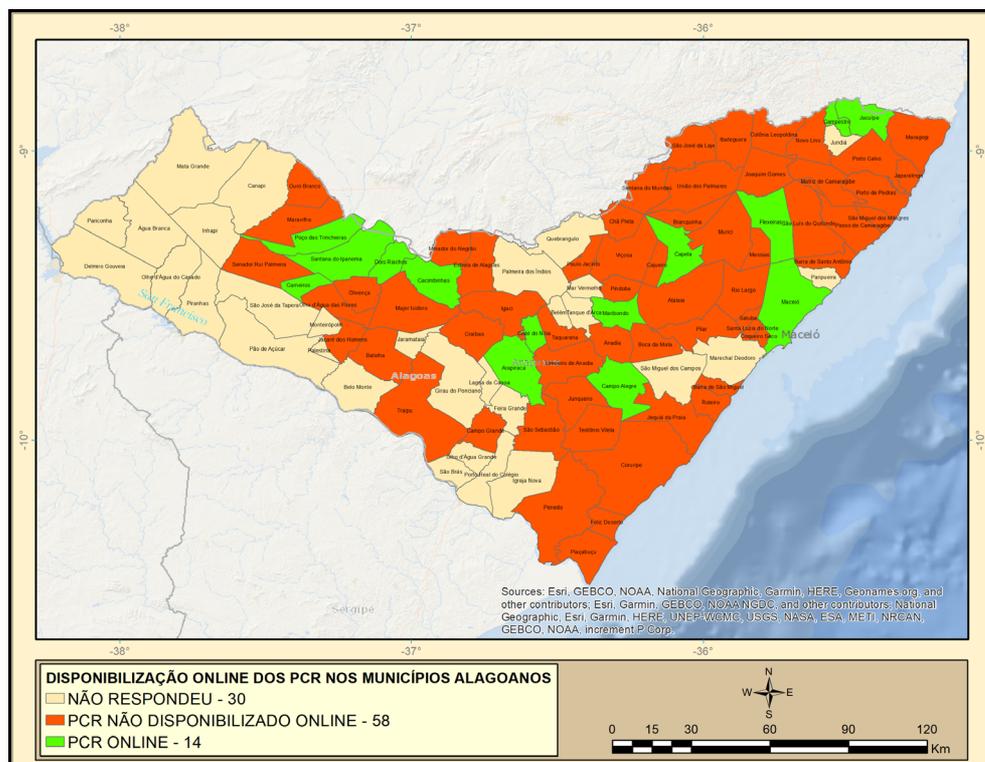
Fonte: Elaborado pelas autoras com base na pesquisa dos questionários, 2019/2020.

Nota-se, nos dados apresentados na tabela 2, que 40 respostas dizem respeito à não atualização do PCR nos municípios. Tal número pode evidenciar uma situação ainda mais preocupante, ou seja, não ter havido qualquer alteração desde a sua elaboração. A resolução n. 2, de 2009, já enfatizava a necessidade da revisão anual de salários e, conseqüentemente, a atualização desse dado no PCR:

VI - assegurar revisão salarial anual dos vencimentos ou salários iniciais e das remunerações da carreira, de modo a preservar o poder aquisitivo dos educadores, nos termos do inciso X do artigo 37 da Constituição Federal (BRASIL, 2009).

Essa atualização garante que o PCR não fique ultrapassado e que acompanhe as mudanças ocorridas na política educacional. A revisão do plano deve ser um momento coletivo entre dirigentes municipais e profissionais da educação. Outro fator que interfere na boa efetivação do PCR é sua disponibilização *online*, pois com maior acesso a esse plano para eventuais consultas e dúvidas, profissionais poderão cobrar seus direitos com mais facilidade e embasamento legal. Qualquer documento público deve ser divulgado *online* para consulta de interessados/as, de acordo com o princípio da publicidade. Como enfatiza Pedro Figueiredo, “a atividade que é publicada é com maior efetividade passível de controle” (FIGUEIREDO, 2008, p. 13). Entretanto, a publicização não se mostra nos municípios alagoanos, como apontam os dados dos questionários respondidos pelos sujeitos da pesquisa.

Figura 1: Mapa de disponibilização *online* do PCR nos municípios alagoanos



Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa 2019/2020.

Na figura 1, os dados do mapa revelam que 58 municípios alagoanos não disponibilizam seus PCR de forma *online*, sendo que 1 desses 58 não elaborou o PCR e por esse motivo não disponibilizou online. Esses dados da figura 1 contrariam o que determina o artigo 37 da Constituição Federal, quando afirma que a administração pública direta e indireta de qualquer Poder da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá, entre outros, ao princípio da publicidade (BRASIL, 1988). Essa disponibilização favorece a consulta dos/as profissionais da educação, tanto antes da realização de um concurso público – na procura por carreiras mais atrativas – como durante sua atuação no município. Sem conhecer o PCR ou sem fácil acesso a ele, profissionais ficam sem um de seus principais instrumentos na busca pela valorização da carreira. Na Constituição de 1988, o art. 5º, inciso XXXIII, só admite restrições ao conhecimento público de informações quando o sigilo for essencial à segurança do Estado e da sociedade. Para Moreira Neto (1999):

A finalidade do princípio da publicidade é levar a informação, definida e precisa, ao conhecimento das pessoas interessadas (potencialmente ou em concreto). O princípio não será atendido caso haja divulgação restrita (seja no que diz respeito ao conteúdo da informação, seja no que diz respeito ao número de pessoas alcançadas por ela) (MOREIRA NETO, 1999, p. 125).

A divulgação do PCR apenas na Secretaria de Educação ou na sede do sindicato dos/as profissionais da educação não garante que o maior número de pessoas tenha acesso à informação. A *internet* pode ser mais eficiente para que o conhecimento sobre o PCR chegue às pessoas interessadas.

Em suma, os dados demonstram que a situação apresenta algumas contradições, uma vez que 80 municípios afirmaram ter o plano elaborado, 40 deles não o atualizam e 58 não o disponibilizam *online* – sem citar os mais de 30 que não responderam ao questionamento sobre o plano. Quanto a isso, cumpre destacar que os/as secretários/as responderam outras perguntas anteriores, deixando essas específicas em branco, sem nenhuma justificativa. É possível questionar se o plano de carreira nos municípios alagoanos está sendo apenas mais um documento burocrático, elaborado apenas para cumprir as obrigações da Secretaria de Educação junto aos órgãos superiores ou se está sendo utilizado no cotidiano dos/as profissionais da educação.

A visão dos/as secretários/as municipais de educação sobre valorização docente

Ao todo, foram realizadas ligações telefônicas para 12 seções regionais do SINTE/AL. Entretanto, apenas as questões fechadas do questionário foram respondidas, em função da dificuldade que os/as diretores/as do sindicato apresentaram, alegando como principal entrave a falta de tempo no momento do contato.

A nuvem de palavras abaixo diz respeito às respostas dos 39 secretários/as, durante as reuniões da Undime - AL, acerca da visão que têm sobre valorização docente, a partir da indicação: “com uma palavra, descreva o que é valorização docente”. Após análise das respostas, evidenciaram-se os vocábulos mais citados:

Figura 2: Nuvem de palavras sobre a visão dos/as secretários/as municipais de educação acerca da valorização docente



Fonte: Elaborado com base nos dados da pesquisa e apoio do software IraMuTeQ, 2020.

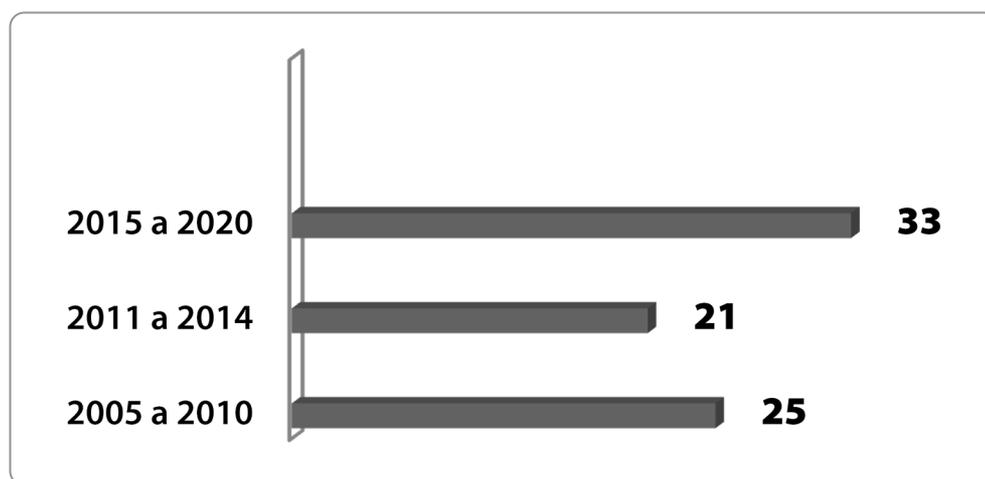
Márcia Grochoska, ao conceituar valorização docente, afirmou que se trata “de um princípio constitucional que se efetiva por meio de um mecanismo legal chamado carreira, que se desenvolve por meio de três elementos: i) formação; ii) condições de trabalho e iii) remuneração” (GROCHOSKA, 2015, p. 28). Na nuvem de palavras da figura 2, é possível verificar alguns desses termos, mesmo que não citados pela maioria dos sujeitos. Em sua maioria, os/as secretários/as municipais afirmaram que a valorização docente é algo essencial ou fundamental; também utilizaram outras palavras com menor frequência, como condições de trabalho, direito, necessária, formação continuada, entre outras. Dos/as 39 secretários/as que responderam à pergunta, 13 indicaram que a valorização docente era essencial ou fundamental. Desses/as, apenas quatro têm, em seu município, o PCR atualizado, quatro têm o plano disponibilizado *online* e três realizaram concurso público nos últimos cinco anos – dois desses realizaram concurso público há 14 anos, fato que demonstra que as afirmações dos/as secretários/as municipais de educação sobre a valorização docente entram em contradição com os atos administrativos dos municípios que representam.

A secretaria de educação que realmente considere fundamental a valorização docente, além de condições de trabalho e salários justos, deveria cumprir a atualização do PCR, disponibilizando-o *online* e abrindo concurso público para profissionais da educação sempre que necessário, evitando os contratos temporários que só desvalorizam a carreira. Como enfatiza Bernadete Gatti (2012):

Como os concursos não têm viabilizado a cobertura total das vagas docentes que existem nas redes, há a contratação de temporários, sendo que esta tem regras variadas conforme o estado ou município, podendo ser precedida de prova escrita e títulos, ou somente seleção por títulos (licenciatura, considerando-se as especializações ou pós-graduações; na falta destes, aceitam-se os créditos em licenciaturas, ou curso de graduação que tangencie a disciplina com falta de docentes licenciados ou, ainda, estudantes de licenciatura). Alguns dados mostram que é significativo o número de docentes com esse tipo de contrato precário, em muitos casos, renovado ano a ano e ano após ano (GATTI, 2012, p. 92).

Os contratos temporários, além de representar um gasto menor em folha de pagamento para gestores/as dos municípios, criam redes de apadrinhamento político para eleições municipais. Ao consultar o *site* PCI Concursos referente a Alagoas e fazer uma análise dos concursos públicos realizados para professor no estado, no período de 2005 a 2020, constatou-se o registro dos editais de concurso público de 79 municípios alagoanos; para 20 municípios não há registro de editais, podendo ter sido publicados anteriormente à criação do *site* PCI Concursos, em 2005, ou não terem sido divulgados de forma ampla, como prevê a legislação. O gráfico 3 analisa esses dados:

Gráfico 3: concursos públicos realizados nos municípios alagoanos (2005 a 2020)



Fonte: Elaborado com base nos dados do *site* PCI Concursos, 2020.

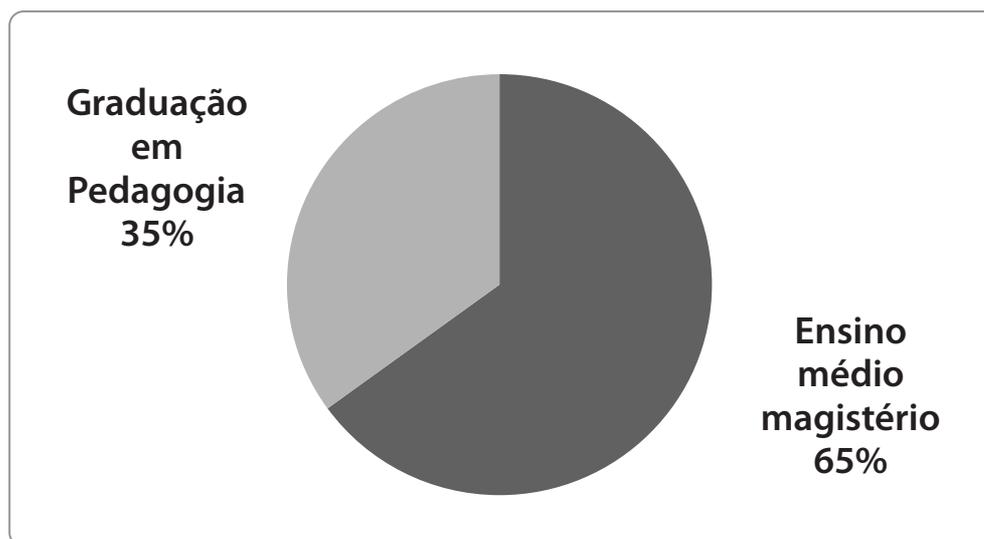
Os dados do gráfico 3 demonstram uma situação preocupante: 25 municípios alagoanos não realizam concurso público há 10 anos ou a mais; 21 municípios estão sem concurso público em uma média de 6 a 8 anos. Ao todo, 46 municípios permanecem há anos sem concursos públicos, sendo que em alguns, os últimos ocorreram no ano de 2005. Isso leva a entender que, durante esse período de não realização de concursos, a demanda foi atendida pelos contratos temporários.

A LDB 9.394/96 enfatiza, em seu Art. 85, que “qualquer cidadão habilitado com a titulação própria poderá exigir a abertura de concurso público de provas e títulos para cargo de docente de instituição pública de ensino que estiver sendo ocupado por professor não concursado, por mais de seis anos”. Kênia Miranda conceitua o professor contratado como “o professor precarizado que é aquele que realiza a ampliação de carga horária via contrato provisório – pode ser servidor efetivo ou temporário da rede de ensino – sem nenhum direito trabalhista como licença médica, férias, 13º salário, na maioria dos casos” (MIRANDA, 2006, p. 6). Mas há um interesse para não realização de concurso público:

isto porque, “[...] os professores compõem a maior categoria de funcionários públicos do mundo, razão pela qual o capital precisa neutralizá-los, amansá-los, docilizá-los ou, em último caso, quebrá-los em sua organização sindical ou, mesmo, destruí-los fisicamente” (SHIROMA ET AL, 2011, p. 129).

Para Gisele Masson (2017), um dos requisitos para a atração e a permanência dos/as professores/as na carreira docente é a remuneração proporcional à formação, com equiparação às demais profissões com formação equivalente. Todavia, a autora pondera que muitos gestores municipais estão rebaixando as exigências de formação nos concursos públicos, para pagar somente o piso aos/as professores/as, visto que esses teriam apenas o nível médio, contrariando a LDB 9.394/96. Analisando os editais de concursos mais atuais para professores/as dos anos iniciais entre 2018 e 2020 nos municípios de Alagoas, foi possível inferir os seguintes dados, dispostos no gráfico 4:

Gráfico 4: Nível escolar para concurso de professores/as dos anos iniciais em editais realizados de 2018 a 2020 nos municípios alagoanos



Fonte: Elaborado com base nos dados do *site* PCI Concursos, 2020

Os dados revelam outra situação preocupante: dos 20 concursos realizados nos municípios alagoanos entre 2018 a 2020, a maioria (65% ou 13 editais) exigiu como nível mínimo para ingresso na carreira docente o ensino médio magistério. Cenários como esse deixam a carreira docente ainda menos atraente. Como ressalta Masson (2017), quando o concurso para professor/a é em nível médio, a progressão de profissionais por título só ocorrerá após o estágio probatório, diminuindo ainda mais o interesse de professores/as que tenham licenciatura plena ou especializações.

A valorização docente deveria ser um dos atrativos ao ingresso e à permanência dos/as professores/as na profissão, no entanto o 'amor' ao trabalho docente e sua função social são os motivos citados por professores/as para não deixarem a profissão, como demonstram os resultados da pesquisa realizada por Ens *et al.*:

os professores que se manifestam a favor da permanência na profissão evidenciam representações fortemente atreladas ao vínculo afetivo com os alunos e com a finalidade de seu trabalho, assumido como uma missão. Nesse sentido, as representações dos professores são marcadas por uma visão romantizada sem uma análise crítica dos aspectos políticos e da falta de condições objetivas de trabalho, que ainda é uma realidade no país (ENS *et al.*, 2014, p. 518-519).

O entendimento do trabalho docente como vocação, voluntariado ou dom distancia, cada vez mais, a carreira docente da valorização. São necessários novos cenários, pois como apontam Allan Seki *et al.* (2017), no Brasil, a crueldade contra o/a professor/a vem sendo exercida amplamente, enjaulando-os/as nos slogans do 'empoderamento', do 'empreendedorismo', da 'responsabilização', sintetizados na 'capacidade de mudar o mundo'; professores/as subsistem em condições profundamente adversas.

Em Alagoas não é diferente, pois, como visto, são grandes os desafios para os municípios referentes ao PCR e à valorização docente; entre eles, destacaram-se: i) disponibilização do PCR *online*, o que possibilitará mais conhecimento e uso desse plano pelos/as profissionais da educação; ii) realização de concursos públicos, garantindo condições de trabalho dignas aos/as professores/as; iii) atualização do PCR, para que contenha as necessidades, mudanças e avanços da área; iv) valorização, nos editais de concurso para séries iniciais, por nível mínimo de graduação, como preconiza a Lei.

A percepção dos/as secretários/as municipais de educação sobre valorização docente apresentou uma grande distância quanto ao que é efetivamente realizado nas secretarias de educação, pelo menos no que tange aos dados quantitativos, já que dados qualitativos necessitariam de estudos mais aprofundados.

Considerações finais

Os PCR dos/as profissionais da educação são um dos instrumentos para valorização docente, pois são importantes documentos legais que protegem e asseguram o/a

servidor/a quanto a seus direitos como funcionário/a público/a. Por isso, é preciso cuidado na elaboração desses planos, pois tais documentos serão um norte para a carreira docente.

O objetivo deste artigo foi mapear a situação dos PCR em esferas municipais do estado de Alagoas. Os resultados deste estudo demonstram que há a necessidade de avanço na atualização desses PCR e sua disponibilização *online*, pois são aspectos importantes para a valorização docente. Demonstram, igualmente, algumas contradições, uma vez que 80 municípios afirmaram ter o plano elaborado, 40 deles não estão atualizados e 58 (afirmaram não disponibilizar o plano *online*. Há a necessidade de atualização desses planos e, principalmente, sua efetivação. É preciso que se revisem os planos com a participação de todos/as os/as envolvidos/as, escuta da comunidade e principalmente dos/as professores/as. É importante que nesse processo sigam a resolução CEB/CNE n. 2/2009, que apresenta orientações com princípios e aspectos a serem observados na elaboração dos planos de carreira. Entre esses, destacam-se o estabelecimento de regras claras para a ocupação dos cargos, numa perspectiva democrática, e a avaliação de desempenho profissional de forma objetiva, com critérios transparentes e a participação democrática dos/as próprios/as profissionais na organização dessa avaliação.

Recebido em: 09/06/2022; Aprovado em 17/10/2022.

Referências

ARELARO, Lisete Regina Gomes *et al.* Condições de trabalho docente: uma análise na rede municipal de São Paulo. *Rev. Bras. Estud. Pedagog.* Brasília, v. 95, n. 239, abr. 2014.

BARDIN, Laurence. *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Edições 70 Brasil, 2011.

BRASIL. *Lei n. 5.692, de 11 de agosto de 1971*. Fixa as diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus e dá outras providências. Brasília, DF, 1971.

BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 26 jun. 2019.

BRASIL. *Lei n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996*. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério. Brasília, DF, 1996a.

BRASIL. *Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1996b.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. *Resolução CNE/CEB n.2/2009 e Parecer CNE/CEB n.9/2009*. Planos de carreira e remuneração do magistério da educação básica pública. Brasília, DF: 2009.

BRASIL. *Lei nº 12.527 de 18 de novembro de 2011*. Lei da transparência. Brasília, DF, 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm>. Acesso em: 26 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Brasília, DF: *Diário Oficial da União*, 26 jun. 2014.

BRASIL. Lei Federal n. 11.738, de 16 de julho de 2008. Aprova o piso salarial nacional. Disponível em <L11738 (planalto.gov.br)> Acesso em: 26 jun. 2020.

BRITO, Vera Lúcia de. O plano nacional de educação e o ingresso do magistério da educação básica. In: CAMARGO, Rubens Barbosa de & JACOMINI, Márcia Aparecida (Orgs.). *Valorização docente na educação básica: análise de planos de carreira*. Curitiba-PR: Appris, 2017, p. 33-38.

CARVALHO, Fabrício Aarão Freire. *Financiamento da educação: do Fundef ao Fundeb repercussões da política de fundo no Pará*. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

CASTIONI, Remi; CARDOSO, Monica Aparecida Serafim & CERQUEIRA, Leandro de Borja Reis. Novo Fundeb: aperfeiçoado e permanente para contribuir com os entes federados na oferta educacional. *Revista Educação e Políticas em Debate*, Uberlândia, v. 10, n. 1, p. 271-289, jan./abr. 2021.

DUTRA JÚNIOR, Adhemar Ferreira *et al.* *Plano de carreira e remuneração do magistério público: LDB, Fundef, diretrizes nacionais e nova concepção de carreira*. Brasília: Fundescola/MEC, 2000.

ENS, Romilda T.; EYNG, Ana Maria.; GISI, Maria L.; RIBAS, Marciele S. Evasão ou permanência na profissão: políticas educacionais e representações sociais de professores. *Diálogo Educacional*, Curitiba, v. 14, n. 42, p. 501-523, maio/ago. 2014.

FIGUEIREDO, Pedro Henrique Poli de. Princípio da Publicidade da Administração Pública. *Revista do Tribunal de Contas do Rio Grande do Sul*, Porto Alegre, v. 24, n. 40, 2008.

GATTI, Bernadete Angelina. Reconhecimento social e as políticas de carreira docente na educação básica. *Cad. Pesqui.* São Paulo, vol. 42, n.145, jan./abr. 2012.

GATTI, Bernardete Angelina & BARRETO, Elba Siqueira de Sá (coord.). *Professores do Brasil: impasses e desafios*. Brasília: UNESCO, 2009.

GROCHOSKA, Marcia Andreia. *Políticas educacionais e a valorização do professor: carreira e qualidade de vida dos professores de educação básica do município de São José dos Pinhais/PR*. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

INEP-Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas educacionais. Disponível em <https://www.gov.br/inep>. Acesso em 03 jun 2020.

MASSON, Gisele. A valorização dos professores e a educação básica nos estados. *Revista Retratos da Escola*, Brasília, v. 10, n. 18, p. 157-174, jan./jun. 2016.

MIRANDA, Kênia. As transformações contemporâneas no trabalho docente: repercussões em sua natureza e seu processo de trabalho. In: *VI Seminário da Redestrado – Regulação Educacional e Trabalho Docente*, 2006, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: UERJ, 2006. Disponível em: <http://estrado.fae.ufmg.br/cd_viseminario/trabalhos/eixo_tematico_1/as_transformacoes_comtemp.pdf> Acesso em: 7 ago. 2020.

MONLEVADE, João Antonio Cabral 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) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. *Curso de direito administrativo*. 12.ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1999.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A nova regulação de forças no interior da escola: carreira, formação e avaliação docente. *RBPAE*, Brasília, v. 27, n. 1, p. 25-38, jan./abr. 2011.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. Os docentes no Plano Nacional de Educação: entre a valorização e a desprofissionalização. *Revista Retratos da Escola*. Brasília: v. 8, n. 15, 447-461, jul/dez, 2014.

PRADO, Maurício Almeida. *Planos de carreira de professores dos estados e do Distrito Federal em perspectiva comparada*. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2019.

RAMOS, Géssica Priscila. FUNDEF versus FUNDEB: uma análise inicial sobre as continuidades e as descontinuidades da política de valorização docente. Araraquara, SP: *Rev. Ibero Americana de Estudos em Educação*, Araraquara, v. 4, n. 1, p. 122-132, 2009.

SEKI, Allan Kenji *et al.* Professor temporário: um passageiro permanente na Educação Básica brasileira. *Práxis Educativa*, Ponta Grossa, v. 12, n. 3, p. 942-959, set./dez. 2017.

SHIROMA, Eneida Oto; MORAES, Maria Célia Marcondes, EVANGELISTA, Olinda. *Política Educacional*. 4 ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2011.

VIEIRA, Juçara Dutra. Valorização dos profissionais: carreiras e salários. *Revista Retratos da Escola*. Brasília: v. 8, n. 15, 409-426, jul/dez, 2014.