

Carreira do professor no Brasil: Uma análise das legislações, avanços e retrocessos da profissão docente

Teacher's career in Brazil: An analysis of legislation, advances and setbacks in the teaching profession

La carrera docente en Brasil: Un análisis de la legislación, avances y retrocesos de la profesión docente

Recebido: 15/09/2025 | Revisado: 25/09/2025 | Aceitado: 26/09/2025 | Publicado: 27/09/2025

Mirian da Silva Braga

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-5834-1748>
Universidad de la Integración de las Américas, Brasil
E-mail: sbmirian6@gmail.com

Resumo

Foi com a Constituição Federal de 1988 que a valorização dos profissionais da educação foi estabelecida como um princípio fundamental das políticas educacionais. A legislação assegurou a criação de planos de carreira, a implementação de um piso salarial nacional e a obrigatoriedade de concurso público para o ingresso na carreira docente. Diante do exposto, o objetivo deste estudo é analisar a carreira do professor no Brasil a partir das legislações, avanços e retrocessos da profissão docente. Objetivos específicos: destacar a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB e a Emenda Constitucional Nº 14 e o FUNDEF; pontuar sobre o Plano Nacional de Educação e o FUNDEB; mostrar o Plano de Desenvolvimento da Educação e o Piso Salarial Nacional Profissional. Metodologia, trata-se de uma pesquisa bibliográfica de cunho qualitativo. Conclui-se que a implementação dos Planos de Carreira e Remuneração tem um papel essencial na valorização dos docentes, pois possibilita a efetivação das diretrizes previstas no FUNDEB e em outras legislações. No entanto, a responsabilidade pela execução dessas políticas é dos entes federativos, ou seja, dos Estados, Municípios e Distrito Federal, que devem adequar as normas às suas realidades locais para garantir que os recursos sejam aplicados de forma eficaz e que a qualidade da educação básica seja realmente aprimorada.

Palavras-chaves: Avanços e retrocessos; Brasil; Ensino e aprendizagem; Legislações; Professor.

Abstract

The 1988 Federal Constitution established the appreciation of education professionals as a fundamental principle of educational policies. The legislation ensured the creation of career paths, the implementation of a national minimum wage, and the mandatory public examination for entry into the teaching profession. Given the above, the objective of this study is to analyze the teaching career in Brazil based on legislation, advances, and setbacks in the teaching profession. Specific objectives: to highlight the Law of Guidelines and Bases for National Education (LDB), Constitutional Amendment No. 14, and the Fund for Educational Development (FUNDEF); to discuss the National Education Plan and Fundeb (Fundeb); and to highlight the Education Development Plan and the National Professional Minimum Wage. Methodology: This is a qualitative bibliographical study. It is concluded that the implementation of Career and Compensation Plans plays an essential role in the appreciation of teachers, as they enable the implementation of the guidelines set forth in FUNDEB and other legislation. However, the responsibility for implementing these policies lies with the federative entities—that is, the States, Municipalities, and the Federal District—which must adapt the regulations to their local realities to ensure that resources are applied effectively and that the quality of basic education is truly improved.

Keywords: Advances and setbacks; Brazil; Teaching and learning; Legislation; Professor.

Resumen

La Constitución Federal de 1988 estableció la valoración de los profesionales de la educación como principio fundamental de las políticas educativas. La legislación garantizó la creación de carreras profesionales, la implementación de un salario mínimo nacional y la obligatoriedad de un concurso público para el ingreso a la docencia. Por lo anterior, el objetivo de este estudio es analizar la carrera docente en Brasil a partir de la legislación, los avances y los retrocesos de la profesión docente. Objetivos específicos: destacar la Ley de Directrices y Bases para la Educación

Nacional (LDB), la Enmienda Constitucional n.º 14 y el Fondo de Desarrollo Educativo (FUNDEF); discutir el Plan Nacional de Educación y el Fundeb (Fundeb); y destacar el Plan de Desarrollo Educativo y el Salario Mínimo Profesional Nacional. Metodología: Estudio bibliográfico cualitativo. Se concluye que la implementación de los Planes de Carrera y Compensación desempeña un papel esencial en la valoración del profesorado, ya que facilitan la implementación de las directrices establecidas en el FUNDEB y otras leyes. Sin embargo, la responsabilidad de implementar estas políticas recae en las entidades federativas —es decir, los estados, municipios y el Distrito Federal—, que deben adaptar la normativa a sus realidades locales para garantizar la aplicación eficaz de los recursos y una mejora real de la calidad de la educación básica.

Palabras clave: Avances y retrocesos; Brasil; Enseñanza y aprendizaje; Legislación; Profesor.

1. Introdução

Este estudo busca explorar os principais mecanismos que orientam as políticas educacionais no Brasil, com um foco específico na valorização / desvalorização do trabalho docente. Para além da análise dos documentos oficiais relacionados aos profissionais da educação, “é importante destacar a função da legislação como um instrumento democrático essencial para a organização do Estado” (Grochoska, 2015, p. 56). A partir desse entendimento, marco 1988, ano da promulgação da Constituição Federal, como o ponto de partida para esta análise.

Foi com a Constituição Federal de 1988 que a valorização dos profissionais da educação foi estabelecida como um princípio fundamental das políticas educacionais. A legislação assegurou a criação de planos de carreira, a implementação de um piso salarial nacional e a obrigatoriedade de concurso público para o ingresso na carreira docente (Brasil, 1988). Dessa forma, o final do século XX e o início do século XXI foram períodos de progressos significativos no reconhecimento dos direitos dos educadores e no fortalecimento das condições de trabalho dos professores, o que gerou debates relevantes sobre políticas públicas para melhorar a qualidade do ensino.

Conforme Monlevade (2000), a qualidade das escolas públicas está diretamente relacionada à valorização dos professores, incluindo a remuneração adequada. O autor propõe três aspectos essenciais para alcançar essa valorização: “1) a exigência de uma formação acadêmica sólida e qualificada, capaz de preparar os professores para os desafios dos concursos de ingresso; 2) a integração dos educadores em uma carreira com estabilidade e possibilidades de progressão; e 3) a implementação de uma remuneração justa, com a definição de um piso salarial para os profissionais do magistério” (Monlevade, 2000, p. 3).

A Constituição de 1988, portanto, consolidou a valorização dos profissionais da educação como um direito fundamental, estabelecendo, entre outras medidas, a criação de planos de carreira, a definição de um piso salarial nacional e a exigência de concurso público para o ingresso na carreira. Em 1990, após a Conferência Mundial sobre Educação para Todos, realizada em Jomtien, na Tailândia, foi firmado o Acordo Nacional de Educação para Todos, com a adesão de entidades e do governo federal. Esse pacto resultou na criação do Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação, assinado em 10 de outubro de 1994.

O pacto estabeleceu a implementação de um piso salarial de R\$ 300,00 para os professores, com carga horária de 40 horas semanais, com o objetivo de garantir equidade na educação, além de incentivar a criação de novos regimes de trabalho, planos de carreira e fontes de financiamento para os salários dos profissionais aposentados, bem como para a valorização dos profissionais técnico-administrativos e de apoio.

No entanto, apesar dos esforços para implementar essas políticas de valorização docente e melhorar a qualidade da educação, o governo falhou em alocar os recursos necessários e em regulamentar de forma eficaz as ações que permitissem concretizar essas intenções. Em muitos casos, o que se viu foi um idealismo que não se traduziu em ações práticas e efetivas para transformar o cenário educacional.

Diante do exposto, o objetivo deste estudo é analisar a carreira do professor no Brasil a partir das legislações, avanços e retrocessos da profissão docente. Objetivos específicos: destacar a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB e a

Emenda Constitucional Nº 14 e o FUNDEF; pontuar sobre o Plano Nacional de Educação e o FUNDEB; mostrar o Plano de Desenvolvimento da Educação e o Piso Salarial Nacional Profissional.

2. Metodologia

Realizou-se um estudo de pesquisa documental de fonte direta e, de pesquisa bibliográfica narrativa (Pereira et al., 2018; Rother, 2007) que é o tipo mais simples de revisão e com poucos requisitos. As palavras de busca foram: Avanços e retrocessos; Brasil; Legislações; Professor. Ensino e aprendizagem.

A pesquisa bibliográfica, que conforme Gil (2002), fontes bibliográficas podem ser livros (de leitura corrente ou de leitura de referência), publicações periódicas como jornais e revistas, bem como os impressos diversos. As plataformas utilizadas para o levantamento de dados foram: SciELO e Google Acadêmico. Tais dados buscaram responder o objetivo deste estudo que foi: analisar a carreira do professor no Brasil a partir das legislações, avanços e retrocessos da profissão docente.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, que segundo Deslauriers & Kerisit (2023), explica que, pesquisa qualitativa fornece uma visão da totalidade daquilo que um delineamento dentro dos contextos de dados não numéricos pode detalhar. Desta maneira, a pesquisa qualitativa visa explorar os motivos, as experiências, bem como as opiniões e os pontos de vista das pessoas, não visando mostrar estatísticas, mas sim fatos e acontecimentos.

3. Resultados e Discussão

Embora a valorização dos docentes tenha sido consagrada como um princípio fundamental pela Constituição de 1988, ela começou a se materializar de forma concreta apenas após mais de oito anos de sua promulgação. Durante esse período inicial, foi construída uma série de leis e atos normativos nos níveis municipal, estadual e federal que, de forma gradual, abordaram a valorização dos profissionais da educação.

Assim, durante a década de 1990, sob o governo FHC houve a implementação do projeto educacional nacional, novo modelo educacional, com destaque para a valorização do magistério público. A aprovação da Lei nº 9.394/96 definiu as diretrizes e bases para a educação, e da Emenda Constitucional nº 14/96, regulamentada pela Lei nº 9.424/97, que criou o FUNDEF, o qual foi crucial para garantir o financiamento da educação básica e a valorização dos professores. A Resolução CNE/CEB nº 3 de 1997, por sua vez, estabeleceu as diretrizes para os planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação nos estados, municípios e Distrito Federal.

No governo do presidente do Brasil, Luiz Inácio Lula da Silva, novas legislações deram continuidade a esse movimento de valorização, como a Lei nº 11.494/2006, que instituiu o FUNDEB, ampliando os recursos para a educação básica, e a Lei nº 11.738/2008 que criou o Piso Salarial Profissional Nacional para os docentes. Além disso, a Resolução nº 2 de 2009 fixou diretrizes para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério da educação básica pública. Essas políticas, ao longo dos diferentes governos, refletiram um esforço contínuo de garantir melhores condições de trabalho para os docentes, visando não apenas a valorização da profissão, mas também o aprimoramento da qualidade da educação no Brasil (Júnior, 2025).

A valorização dos profissionais da educação, embora já prevista na Constituição de 1988, só passou a ser efetivamente aprofundada e detalhada após oito anos de sua promulgação, por meio de ações mais concretas estabelecidas pela Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, a chamada Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB). A criação da LDB ocorreu em um contexto de intensos debates sobre a situação dos educadores, nos quais tanto o Poder Legislativo quanto a sociedade civil organizada desempenharam papéis fundamentais. Durante esse período, a comunidade educacional, mobilizada pelo Fórum Nacional em Defesa da Escola Pública, buscou garantir a implementação de políticas que efetivassem a valorização dos professores (Silva, 2017).

No entanto, durante o processo de elaboração da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) havia dois projetos distintos em tramitação simultânea. O primeiro, originário da Câmara dos Deputados, estava alinhado às propostas do Fórum Nacional em Defesa da Escola Pública. Este projeto começou a ser discutido em 1988, quando o deputado Octávio Elísio apresentou o texto inicial à Câmara, que, após modificações sob a coordenação de Florestan Fernandes, se transformou no Substitutivo Jorge Hage. Após sua aprovação, o projeto foi numerado como 45/91, e ao ser enviado ao Senado, foi reformulado sob a relatoria de Cid Sabóia, recebendo o número 101/93.

O segundo projeto, de autoria e relatoria do senador Darcy Ribeiro, foi apresentado diretamente no Senado e, após sua aprovação, seguiu para a Câmara dos Deputados, onde o deputado José Jorge assumiu a relatoria. O relatório do projeto de Darcy Ribeiro foi aprovado em 7 de dezembro de 1996 e seguiu para a sanção do presidente Fernando Henrique Cardoso, que sancionou a proposta sem vetos, culminando na promulgação da Lei nº 9.394/96 em 20 de dezembro de 1996 (Silva, 2017).

Paula, Aroeira, & Pinheiro (2025), diz que essa trajetória revela o intenso processo legislativo e as discussões que envolveram diferentes atores políticos e educacionais, até a concretização de um marco regulatório importante para a educação brasileira, com a valorização dos profissionais da educação, prevista na Constituição de 1988, só começou a ser efetivamente detalhada e intensificada após oito anos, com a promulgação da Lei nº 9.394/96, conhecida como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB).

Embora a LDB tenha mantido elementos fundamentais da Constituição, como os planos de carreira, o piso salarial profissional e a exigência de concurso público para ingresso na carreira docente, ela não abordou questões essenciais para a valorização do docente, como a jornada de trabalho, o número de alunos por sala de aula, as condições de saúde do trabalhador e a definição de um piso salarial nacional (Grochoska, 2015, p. 64-65).

E, a LDB dedica um artigo específico, o artigo 67, que amplia o tratamento do tema em relação à Constituição de 1988, ao tratar a valorização de forma mais abrangente, englobando todos os profissionais da educação. A LDB estabelece a valorização dos docentes com base em diversos critérios, como o ingresso na carreira exclusivamente por concurso público de provas e títulos, a realização de aperfeiçoamento profissional contínuo, o estabelecimento de um piso salarial profissional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho, a garantia de períodos reservados para estudos, planejamento e avaliação, além de assegurar condições adequadas de trabalho (Brasil, 1996).

Para Júnior, (2025), esses pontos reforçam a importância da titulação acadêmica para o ingresso na profissão, a estabilidade e a progressão funcional na carreira, e a valorização salarial como aspectos fundamentais para garantir a melhoria das condições de trabalho e a qualidade da educação. Nesse sentido, Monlevade (2000) destaca que esses dispositivos são essenciais para alcançar a valorização dos docentes, além de contribuir para a melhoria da qualidade das escolas públicas.

Ainda, a LDB aborda tanto a formação inicial quanto a contínua. A formação inicial deve ocorrer em nível superior, por meio de cursos de licenciatura plena, com a possibilidade de formação em nível médio, na modalidade normal, para a educação infantil e os primeiros anos do ensino fundamental. A LDB também detalha a necessidade de formação continuada e capacitação para os profissionais do magistério, com a participação da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, que devem promover tais ações em regime de colaboração. Além disso, a formação continuada poderá ser realizada com o auxílio de tecnologias de educação a distância (Brasil, 1996).

É importante ressaltar que a formação dos profissionais da educação deve estar em consonância com as especificidades do exercício da docência, conforme o artigo 61, parágrafo único, que destaca a importância de uma sólida formação básica, que combine teoria e prática por meio de estágios supervisionados e capacitação em serviço. Além disso, o aproveitamento das experiências anteriores dos profissionais deve ser considerado no processo de formação, garantindo uma formação mais adaptada às necessidades e realidades da educação básica (Brasil, 1996).

A LDB também prevê, por meio do artigo 62, que a formação dos docentes deve ocorrer em nível superior, em cursos de licenciatura plena, com a possibilidade de uma formação mínima em nível médio para a educação infantil e os primeiros anos do ensino fundamental. A formação continuada é essencial para garantir que os docentes possam acompanhar as mudanças e inovações pedagógicas, melhorando assim suas práticas e a qualidade do ensino (Brasil, 1996).

A formação dos docentes, conforme estabelecido pelo parágrafo único do artigo 61 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), exige que a formação básica forneça uma compreensão robusta dos princípios científicos e sociais que sustentam as competências necessárias ao exercício do magistério. Além disso, a LDB sublinha a relevância de conectar teoria e prática, por meio de estágios supervisionados e capacitação contínua, com o intuito de aprimorar a formação do educador. A legislação também permite que se aproveite as experiências e formações anteriores, tanto em instituições de ensino quanto em outras áreas de atuação. Contudo, conforme observado por Silva (2017), embora a experiência seja, sem dúvida, um recurso valioso, ela pode comprometer a formação profissional se não for adequadamente orientada por critérios de qualidade e embasamento científico.

Em relação à formação inicial dos professores para a educação básica, a LDB é clara ao exigir que ela seja realizada em nível superior, por meio de cursos de licenciatura plena oferecidos por universidades e institutos superiores de educação. No entanto, também permite a formação em nível médio, na modalidade Normal, para atuar na educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental (Brasil, 1996). A LDB ainda estabelece que, preferencialmente, a formação inicial dos docentes deve ser presencial, embora, de maneira subsidiária, seja possível utilizar recursos de educação a distância para complementá-la.

A LDB se debruça sobre a organização da carreira e da remuneração dos professores e estipula que os sistemas de ensino devem criar, implementar estatutos e planos de carreira, assegurando os direitos dos profissionais da educação. Estes documentos devem abordar questões como a formação contínua, o licenciamento remunerado para aperfeiçoamento, a definição do piso salarial nacional, o enquadramento funcional dos docentes, além de estabelecer períodos específicos para estudos, planejamento e avaliação, que devem ser integrados à carga de trabalho do professor. Também é garantido que as condições de trabalho sejam adequadas.

Embora a LDB tenha proporcionado avanços significativos, é imprescindível reconhecer que ainda há um longo percurso a ser percorrido para garantir uma valorização efetiva dos profissionais da educação. Como afirma Silva (2017, p. 73), os progressos alcançados ao longo dos anos de vigência da LDB são resultado de uma luta constante entre os governos e os movimentos sociais, sindicatos e associações, que permanecem vigilantes pela melhoria da valorização dos educadores e, de maneira mais ampla, pela construção de uma educação de qualidade. No entanto, esses avanços ainda não são suficientes para assegurar uma valorização concreta dos docentes, especialmente diante do descaso com a educação pública no Brasil. Com a promulgação da Constituição de 1988, a Lei nº 9.394/96, que institui as Diretrizes e Bases da Educação, se consolidou como o principal marco legal da educação no país. A criação dessa lei permitiu que os governos passassem a adotar uma série de medidas, por meio de legislações, decretos e outros normativos, para estabelecer diretrizes para a política educacional.

A efetiva implementação das políticas educacionais depende, em grande medida, da destinação de recursos financeiros que priorizem a melhoria da qualidade da educação e a valorização dos profissionais do magistério. Nesse sentido, o Fundo Nacional de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério (FUNDEF), criado pela Emenda Constitucional nº 14, regulamentada pela Lei nº 9.424, de 1996, e pelo Decreto nº 2.264, de 1997, desempenhou um papel crucial. Seu início de execução foi em 1º de janeiro de 1998, com o objetivo de reformular a distribuição dos recursos para o Ensino Fundamental, assegurando tanto a universalização do acesso quanto a remuneração justa para os professores.

De 1998 a 2006, os entes federativos, incluindo os Municípios, Estados e o Distrito Federal, tiveram a obrigação de alocar 15% dos 25% de sua receita educacional ao financiamento do ensino fundamental, de acordo com o número de alunos

matriculados nas redes públicas. O FUNDEF era financiado principalmente por 15% da arrecadação de tributos específicos, com a possibilidade de complementação da União, caso os valores por aluno não atingissem os padrões nacionais. Os recursos provinham de impostos como o ICMS, o FPE, o FPM, o IPI-exp, e repasses complementares da União, quando necessário. No primeiro ano de sua vigência, o valor per capita estipulado foi de R\$ 300,00 por aluno (Brasil, 1996).

A programação de depósitos dos recursos do FUNDEF seguia uma periodicidade específica: ‘os valores originários do FPE, FPM e IPI-exp eram creditados decenalmente, ou seja, nos dias 10, 20 e 30 de cada mês; o ICMS era creditado semanalmente; os recursos provenientes da desoneração de exportação eram depositados no final de cada mês, e a complementação da União ocorria mensalmente, no último dia útil’ (Silva, 2017, p. 77).

Embora o FUNDEF tenha sido uma medida significativa para a valorização dos professores, segundo Gutierrez (2010), ele foi aprovado sem um processo de discussão amplo com a sociedade civil ou com suas representações organizadas. Foi apresentado como uma solução pública voltada para a valorização do magistério, mas com a falta de uma verdadeira participação democrática na formulação da política.

França & Gonçalves (2012), sublinha que a principal intenção da lei foi corrigir a distribuição desigual dos recursos, criando uma "política nacional de equidade, bem como a justiça social, com objetivo de melhoria da qualidade da educação e valorização do magistério, também de promover a descentralização dos recursos para as redes estaduais e municipais de ensino de todo o Brasil.

Quanto à promessa de valorização do magistério, a legislação estabeleceu políticas específicas para garantir esse objetivo. O artigo 9º da Lei detalha como os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deveriam, dentro de seis meses após a vigência da lei, apresentar novos planos de carreira e remuneração para os docentes, com o intuito de assegurar uma remuneração digna para os professores do ensino fundamental público, estimular o trabalho em sala de aula e melhorar a qualidade do ensino. Esses planos de carreira deveriam contemplar investimentos na capacitação dos professores não habilitados, oferecendo um prazo de cinco anos para que esses docentes se habilitassem para a função (Brasil, 1996).

Um dos pontos centrais dessa política de valorização do magistério foi garantir que pelo menos 60% dos recursos do FUNDEF fossem direcionados para o pagamento dos profissionais da educação. Durante os primeiros cinco anos de implementação, uma parte desses recursos poderia ser usada para a capacitação de professores não habilitados, possibilitando-lhes a certificação necessária para atuar no magistério. “A lei também estipulou que os 60% dos recursos destinados à remuneração dos profissionais deveriam incluir não apenas os professores, mas também os profissionais de apoio pedagógico, como diretores, supervisores e orientadores educacionais” (Brasil, 2004, p. 14).

A Emenda Constitucional nº 14, de 1996, no artigo 60, também determinou que, nos dez primeiros anos após sua promulgação, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios destinassem pelo menos 60% dos recursos da educação ao desenvolvimento e manutenção do ensino fundamental, com o objetivo de garantir a universalização do atendimento e uma remuneração condigna para os profissionais do magistério (Brasil, 1996).

A Resolução CNE/CBE nº 3, de 1997, foi um marco importante ao definir diretrizes para os planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação. Ela visava corrigir e detalhar os pontos previstos nas legislações anteriores, ampliando as orientações para a valorização dos educadores. Entre os principais aspectos, a resolução determinava que a remuneração fosse baseada nos níveis de titulação dos professores, e que a progressão na carreira estivesse vinculada a critérios como dedicação exclusiva, avaliação de desempenho, qualificação, tempo de serviço e a realização de avaliações periódicas, tanto pedagógicas quanto específicas da área de atuação (Brasil, 1997).

No entanto, por se tratar de uma resolução e não de uma lei, a aplicação dessa diretriz foi limitada, funcionando mais como um documento orientador do que como uma norma obrigatória. Embora tenha sido um avanço significativo nos debates

sobre a valorização do magistério, sua implementação não resultou nas transformações substanciais necessárias para garantir uma política pública eficaz de valorização dos profissionais da educação.

Apesar das diretrizes estabelecidas pela Constituição de 1988, pela LDB, pelo FUNDEF e pela Resolução nº 3/1997, que orientavam os entes federativos a elaborar planos de carreira e remuneração com o intuito de garantir a qualidade do ensino e a valorização dos professores, na prática, os resultados ficaram aquém das expectativas. A política pública de valorização dos docentes ainda não se consolidou de forma plena, e muitos dos objetivos estabelecidos não foram alcançados de maneira satisfatória.

A aprovação do Plano Nacional de Educação (PNE), por meio da Lei nº 10.172 de 9 de janeiro de 2001, foi um marco importante na legislação educacional brasileira, alinhando-se com as diretrizes da Constituição de 1988 e da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB/96). Durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, o PNE foi sancionado com vigência de dez anos, com o intuito de aprimorar a qualidade do ensino e, ao mesmo tempo, garantir a valorização dos professores como um componente essencial para o sucesso dessa transformação. De acordo com o plano, para que a qualidade do ensino fosse efetivamente melhorada, era necessário, paralelamente, investir na valorização dos docentes, uma meta que deveria ser atingida por meio de uma política ampla que envolvesse a formação inicial e continuada, melhores condições de trabalho, salários adequados e planos de carreira bem estruturados (Brasil, 2006).

Especificamente, o item 10 do PNE, que abarcava o período de 2001 a 2010, apontava a valorização do magistério como garantia para a oferta de "condições adequadas de trabalho". Essa valorização não se limitava ao aumento salarial, mas envolvia um conjunto de medidas que abrangiam tanto o desenvolvimento profissional quanto o compromisso dos educadores com sua prática e com a melhoria da educação. O Plano reforçava a necessidade de formação continuada e de uma jornada de trabalho mais condizente com as demandas da profissão, além de uma remuneração que fosse competitiva em relação a outras profissões com exigências semelhantes (Brasil, 2001).

Weber (2015) vai além da questão salarial ao discutir a valorização dos professores, apontando que a qualidade da ação docente depende de fatores como o tempo disponível para estudo e preparação das aulas. Esses aspectos, que haviam sido debatidos nas décadas anteriores, foram formalizados como diretrizes legais, reconhecendo que a formação e a valorização docente dependem não apenas de salários justos, mas também de condições adequadas para o trabalho pedagógico. Como o autor observa, essas dimensões condicionantes são essenciais para o êxito do magistério, sendo refletidas diretamente nas políticas educacionais (Weber, 2015).

Apesar das boas intenções do PNE/2001, na prática, muitos dos pontos propostos para a valorização dos docentes não foram efetivamente implementados. Segundo Souza (2012), as políticas públicas relacionadas à formação e ao trabalho dos professores não produziram os resultados esperados, resultando em melhorias limitadas nas condições sociais e políticas que impactam o magistério. O autor afirma que, na realidade, “pouco foi feito para mudar de maneira qualitativa as condições em que os educadores trabalham, o que prejudicou a implementação das medidas estabelecidas no PNE” (Souza, 2012, p. 78).

Com a aprovação do novo PNE, vigente de 2014 a 2024, sancionado pela Lei nº 13.005 em 2014, o governo de Dilma Rousseff manteve a valorização do magistério como um dos pilares da política educacional. No Art. 2º, inciso IX, o PNE reafirma essa prioridade, detalhando suas metas nas Metas 15, 16, 17 e 18, que visam garantir não apenas o aprimoramento da qualidade da educação, mas também o reconhecimento e a melhoria das condições de trabalho dos profissionais da educação.

O Plano Nacional de Educação (PNE) 2014-2024 foi concebido com a “premissa de que a educação de qualidade é um direito fundamental de todos, o que exige uma atuação coordenada e integrada dos sistemas educacionais, além de uma alocação estratégica dos recursos disponíveis” (Weber, 2015, p. 509).

Embora o PNE/2014 reconheça a importância da valorização docente, é fundamental que suas diretrizes sejam implementadas de maneira efetiva. A mera existência de um marco legal não garante mudanças substanciais nas condições de trabalho dos professores da educação básica pública no Brasil. Apesar de representar um avanço importante, o PNE requer a implementação concreta por meio de políticas públicas bem executadas, uma alocação de recursos eficiente e, igualmente, a participação ativa da sociedade civil organizada.

O FUNDEB (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação), criado pela Emenda Constitucional nº 53 de 2006 e regulamentado pela Lei nº 11.494 de 2007, surge como uma evolução do antigo FUNDEF. Seu objetivo principal é garantir a continuidade e a expansão da educação básica no Brasil, oferecendo recursos financeiros provenientes de impostos e transferências dos Estados, Municípios e Distrito Federal, conforme o disposto no artigo 212 da Constituição Federal de 1988. Os recursos para o FUNDEB são provenientes de diversas fontes, incluindo o ICMS, IPVA, ITR, entre outros impostos, além da complementação da União, que é acionada quando os valores médios por aluno em determinado Estado ou no Distrito Federal ficam abaixo do mínimo estabelecido nacionalmente (Brasil, 2007).

Uma das grandes inovações trazidas pelo FUNDEB em relação ao FUNDEF foi a ampliação do escopo dos recursos, que passaram a abranger não só o ensino fundamental, mas também a educação infantil, o ensino médio, a educação de jovens e adultos, além de incluir áreas específicas, como a educação especial, indígena e quilombola. Essa ampliação tem um impacto significativo na valorização dos profissionais da educação, pois os recursos agora são direcionados a todos os trabalhadores da educação básica, não se limitando apenas aos do ensino fundamental.

A Lei nº 11.494/2007, que regulamenta o FUNDEB, estabelece que ao menos 60% dos recursos anuais devem ser destinados ao pagamento dos profissionais da educação básica, conforme disposto no artigo 2º da mesma lei (Brasil, 2007). O termo "trabalhadores em educação" foi empregado para englobar não apenas os docentes, mas também outros profissionais envolvidos no processo educativo, como gestores, coordenadores e assistentes. Esse ponto foi enfatizado por Souza (2012), que discute a utilização equivocada dos termos "profissionais da educação", "profissionais do magistério" e "trabalhadores da educação" nas normativas, o que tem gerado interpretações conflitantes e dificuldades na aplicação dos recursos financeiros.

Outro aspecto relevante do FUNDEB é a obrigação imposta aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios de desenvolverem Planos de Carreira e Remuneração para os profissionais da educação básica. O objetivo desses planos é promover a capacitação contínua dos educadores, assegurando condições mais adequadas de trabalho e contribuindo para a melhoria da qualidade do ensino. O artigo 40 da Lei nº 11.494/2007, por exemplo, estabelece diretrizes claras para esses planos, destacando a importância da formação contínua, da remuneração justa e da integração entre as atividades pedagógicas e as propostas educacionais das escolas (Brasil, 2007).

Além disso, o FUNDEB estabeleceu no artigo 41 a criação de uma lei que institui o piso salarial nacional para os profissionais do magistério, com a exigência de que a legislação fosse implementada até 31 de agosto de 2007. A Lei que regulamentou esse piso salarial foi efetivamente sancionada em 2008, representando um marco importante na legislação educacional brasileira.

No que diz respeito à implantação dos Planos de Carreira e Remuneração, a Resolução CNE/CEB nº 2 de 2009 foi fundamental, pois estabeleceu diretrizes mais abrangentes para a valorização dos educadores. De acordo com Grochoska (2015), essa resolução amplia os aspectos que devem ser contemplados na valorização do magistério, incluindo formação, condições de trabalho, jornada de trabalho, progressão na carreira, entre outros. Ela também "inclui os demais trabalhadores da educação, além dos docentes, e define diretrizes claras para os Planos de Carreira, enfatizando a importância da formação continuada" (Grochoska, 2015, pp. 72-73).

Em 2007, durante o governo de Luiz Inácio Lula da Silva e com Fernando Haddad à frente do Ministério da Educação, foi lançado o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), com a finalidade de dar vida às metas e estratégias do Plano Nacional de Educação (PNE). Esse plano foi formalizado por meio do Decreto nº 6.094, de 24 de abril de 2007, que instituiu o “Plano de Metas Compromisso Todos pela Educação”. O objetivo desse plano era fomentar uma parceria entre os municípios, estados, Distrito Federal e União, com a participação ativa das famílias e da sociedade, através de programas e ações com apoio técnico e financeiro, visando à melhoria da educação básica em todo o país (Brasil, 2007).

O PDE tornou-se um programa amplo, englobando diversas iniciativas do Ministério da Educação, sendo o Plano de Metas o destaque principal. Saviani (2009) o descreve como o “carro-chefe” da proposta. O plano, conforme descrito no documento “PDE - Razões, Princípios e Programas”, se apoia em seis pilares essenciais: visão sistêmica da educação; territorialidade; desenvolvimento; regime de colaboração; responsabilização e mobilização social. Esses pilares buscam refletir os princípios e os objetivos constitucionais, promovendo uma integração entre a educação, o território e o desenvolvimento, com ênfase em qualidade, equidade e potencial de transformação (Brasil, 2007).

Para Weber (2015), o PDE, por meio do Plano de Metas “Compromisso Todos pela Educação”, propôs uma visão sistêmica de educação, na qual as questões de atendimento, acompanhamento e controle social se interligam organicamente para melhorar os padrões de qualidade da educação formal. Isso reflete uma reconfiguração nas ações das esferas federativas, visando transformar o modelo educacional.

Um dos focos centrais do PDE é, sem dúvida, a valorização e a formação dos profissionais da educação. Esse aspecto foi considerado estratégico e urgente, sendo abordado como uma questão de nível nacional (Brasil, 2007). Nesse sentido, o PDE incluiu iniciativas importantes, como o reconhecimento dos profissionais da educação básica com um piso salarial nacional constitucionalmente garantido e o compromisso do governo federal com a formação continuada de professores. Programas como a Universidade Aberta do Brasil (UAB) e o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência (PIBID) foram criados para promover essa formação, buscando um modelo público nacional de formação de professores, com o suporte da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) (Brasil, 2007).

Além disso, um marco importante nesse processo de valorização docente foi a criação do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) com a Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que estabeleceu o valor mínimo de remuneração para os profissionais do magistério da educação básica. Esse foi um grande avanço, fruto de uma mobilização de educadores e da sociedade civil, que, por décadas, lutaram por essa garantia salarial. Souza (2012) destaca que esse piso visava não só valorizar a carreira docente, mas também melhorar a qualidade do ensino ao garantir salários mais justos para os profissionais, estimulando a permanência dos educadores na profissão (Souza, 2012, p. 90).

A Lei nº 11.738 fixou o piso salarial inicial para os professores com formação de nível médio na modalidade normal, em jornada de 40 horas semanais, no valor de R\$ 950,00. Esse piso é o mínimo para as carreiras do magistério público em todo o país, e deve ser respeitado pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios (Brasil, 2008).

A CNTE (2008), defende que a definição do piso salarial está diretamente conectada à valorização da carreira docente, buscando melhorar a qualificação dos profissionais, combater as desigualdades regionais e garantir melhores condições para a qualidade do ensino.

A legislação também determina a ampliação da hora-atividade e estabelece prazos para os estados e municípios ajustarem seus planos de carreira à nova realidade. Após a definição do piso salarial e a ampliação da hora-atividade, alguns estados recorreram à Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI), questionando a viabilidade financeira de cumprir a nova legislação. No entanto, conforme Grochoska (2015), essa ação foi julgada improcedente em 2011, consolidando a implementação

do piso nacional para os educadores, embora ainda existam controvérsias entre os governos e os sindicatos quanto ao valor do piso.

É indiscutível que, nas últimas décadas, o Brasil alcançou progressos significativos em termos de valorização dos educadores, por meio de diversas legislações, como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB - Lei nº 9.394/96), o FUNDEF (Lei nº 9.424/96), o FUNDEB (Lei nº 11.494/2007), o Piso Salarial (Lei nº 11.738/2008) e o Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005/2014). Essas leis demonstram o esforço do governo para melhorar a formação, a carreira e a remuneração dos professores, aspectos fundamentais para garantir a permanência dos educadores e a melhoria do ensino no país.

4. Considerações Finais

Através da pesquisa, observou-se que é fundamental destacar que a LDB, ao reconhecer os profissionais da educação como aqueles que exercem a docência e são formados em cursos reconhecidos, estabelece as bases para a valorização desses profissionais, garantindo sua formação e aperfeiçoamento contínuo. Assim, as medidas estabelecidas pela LDB são passos importantes para garantir uma educação de qualidade e a valorização do magistério como um todo.

No que tange à formação continuada, a LDB determina que a União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal devem viabilizar cursos de capacitação para os profissionais da educação em nível superior. Estes entes federativos devem criar condições para facilitar o acesso e a permanência dos docentes nesses cursos, incentivando, inclusive, a participação em programas institucionais, como as bolsas de iniciação à docência para estudantes de cursos de licenciatura. Tais iniciativas buscam garantir que os professores continuem aprimorando suas competências ao longo de suas carreiras.

Ao analisar a forma como a valorização dos profissionais da educação é tratada no plano, observa-se que ela não está diretamente vinculada ao progresso da qualidade educacional de maneira explícita. O PNE atual introduz novos elementos no campo da formação profissional, como a exigência de graduação e o aprimoramento contínuo dos educadores, além de enfatizar a necessidade de condições adequadas de trabalho.

Conclui-se que a implementação dos Planos de Carreira e Remuneração tem um papel essencial na valorização dos docentes, pois possibilita a efetivação das diretrizes previstas no FUNDEB e em outras legislações. No entanto, a responsabilidade pela execução dessas políticas é dos entes federativos, ou seja, dos Estados, Municípios e Distrito Federal, que devem adequar as normas às suas realidades locais para garantir que os recursos sejam aplicados de forma eficaz e que a qualidade da educação básica seja realmente aprimorada. Assim, podemos dizer que este estudo é apenas um esboço que poderá contribuir para novas pesquisas voltadas para esta temática.

Referências

- Brasil. (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 5 out. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.
- Brasil. (1996). Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da União, Brasília, 20 dez. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm.
- Brasil. (1997). Resolução nº 3, de 8 de outubro de 1997. <https://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>
- Brasil. (2008). Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Estabelece o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Diário Oficial da União, Brasília, 16 jul. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2008/11738.htm.
- Brasil. (2007). Razões e princípios do plano de desenvolvimento da educação. portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/2007/livromiolo.pdf
- Cnte. (2008). Análise do substitutivo ao PL 619/07 (PSPN). Boletim eletrônico de 11/01/2008. <http://www.cnte.org.br>.
- Deslauriers, J.P. & Kerisit, M. (2023). O delineamento de pesquisa qualitativa.

- de Paula, É. A. P., Aroeira, K. P., & Pinheiro, M. J. A. (2025). As diretrizes curriculares nacionais dos anos de 2015, 2019 e 2024: um caminho de avanços e retrocessos na formação de professores. *Aracê*, 7(5), 24743-24765.
- França, M. T. A., & Gonçalves, F. D. O. (2012). Sistemas públicos de ensino fundamental e a perpetuação da desigualdade: democracia e qualidade educacional como promotoras de justiça social. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 29, 303-322.
- Gil, A. C. (2002). Como elaborar projetos de pesquisa. (4. ed.). Editora Atlas.
- Grochoska, M. A. (2015). 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. Curitiba.
- Júnior, L. D. S. L. (2025). Ser professor hoje desafios e caminhos da. Editora Amplamente.
- Monlevade, J. A. C. de. (2000). Valorização salarial dos professores: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores de Educação Básica Pública. – Campinas, SP: [s.n.].
- Pereira A. S. et al. (2018). Metodologia da pesquisa científica. [e-book gratuito]. Santa Maria/RS. Ed. UAB/NTE/UFSM. 9).
- Rother, E. T. (2007). Revisão sistemática x revisão narrativa. *Acta Paulista de Enfermagem*. 20(2), 5-6.
- Saviani, D. (2009). Formação de professores: aspectos históricos e teóricos do problema no contexto brasileiro. *Revista Brasileira de Educação* 14(40), jan./abr. p. 143-155.
- Silva, R. S. (2017). Avaliação de Desempenho Docente: uma proposta para a rede estadual de ensino do Amazonas. Juiz de Fora.
- Souza, M.B. (2012). Política de valorização dos profissionais da educação básica na rede estadual de ensino do Pará. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará. Belém.
- Weber, S. (2015). O Plano Nacional de Educação e a valorização docente. *Cad. Cedes, Campinas*, 35(97), 495-515, set.- dez.