

OS IMPACTOS DOS PLANOS DE CARREIRA NA VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA MUNICIPAL

Márcio Alexandre Barbosa Lima^I

Alexandre Ramos de Azevedo^{II}

<https://doi.10.24109/9786558010531.ceppe.v6.5381>

RESUMO

Este trabalho investiga a influência da implantação de planos de carreira (Meta 18 do PNE) na melhoria dos resultados de alguns indicadores de valorização dos professores (Metas 15, 16 e 17), tais como os percentuais de docentes da educação básica com: a) formação inicial em cursos de licenciatura ou cursos superiores com complementação pedagógica; b) titulação em nível de pós-graduação; c) cursos de formação continuada em serviço. Realizando pesquisa nos principais marcos legais que ajudaram a constituir o conceito de valorização dos profissionais da educação e fazendo uso de informações quantitativas fornecidas pelo Censo Escolar do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) e pela Pesquisa de Informações Básicas Municipais do IBGE, o texto defende a tese de que os planos de carreira têm sido

^I Cientista social pela Universidade de São Paulo (USP), mestre em Sociologia pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e doutor em Sociologia pela Universidade de Brasília (UnB). Pesquisador do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), atuando na Diretoria de Estudos Educacionais (Dired).

^{II} Pedagogo e mestre em Educação pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), especialista em Análise de Dados em Políticas Públicas pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap) e doutorando em Educação pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Pesquisador do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), atuando na Diretoria de Estudos Educacionais (Dired).

instrumentos centrais para a efetivação do princípio constitucional da valorização dos profissionais da educação, em especial dos professores, e mostra como se deu a implantação paulatina dos planos de carreiras nos municípios brasileiros, bem como a evolução dos números e os percentuais de professores por tipo de vínculo ou de contratação. Por fim, através de análises descritivas de dados quantitativos e de testes estatísticos de associação entre variáveis qualitativas ou categóricas – teste *qui-quadrado* e coeficiente de contingência de Pearson – o trabalho conclui que os docentes dos municípios com planos de carreira têm resultados melhores nos indicadores de formação (inicial e continuada) e de titulação em nível de pós-graduação do que aqueles de onde os planos de carreira não estão implantados. Entretanto, esses indicadores estão associados, em maior intensidade, à contratação dos professores por meio de concurso público e com vínculo estável, principalmente no que tange à formação superior adequada e à titulação em nível de pós-graduação. Há indícios também de que combinar a existência de plano de carreira com a contratação por concurso público e com estabilidade pode trazer melhores resultados, principalmente no indicador relativo à formação continuada.

Palavras-chave: educação básica; planos de carreira; valorização dos professores.

INTRODUÇÃO

O objetivo do presente trabalho é, com foco na Meta 18 do atual Plano Nacional de Educação (PNE), analisar se a existência de planos de carreira para os profissionais do magistério da educação básica está associada com a incidência de resultados mais elevados para alguns indicadores de valorização desses profissionais, tendo como referência os indicadores utilizados no monitoramento das Metas 15 e 16 do PNE (Brasil, 2014).

A implantação de planos de carreira para os profissionais da educação em geral e para os do magistério em particular é requerida tanto pela Meta 18 quanto pela Estratégia 17.3 do PNE, que propõem implementar planos de carreira para os profissionais do magistério das redes públicas de educação básica. Além disso, a literatura especializada atribui centralidade a essa implantação, tendo em vista que os planos de carreira, em geral, estabelecem incentivos à melhoria da qualificação ou da formação inicial e/ou continuada dos professores que ingressam no serviço público através de concurso público e possuem vínculo estável.

A metodologia do estudo faz uso de análises comparativas de dados e do teste estatístico *qui-quadrado*, no intuito de detectar possíveis associações entre variáveis

qualitativas ou categóricas, partindo da hipótese de que a implantação de planos de carreiras do magistério municipal está relacionada à elevação dos percentuais tanto dos profissionais que possuem formação inicial em cursos de licenciatura (Meta 15) quanto daqueles que possuem formação em nível de pós-graduação e/ou participaram de cursos de formação continuada (Meta 16). Além disso, a existência de planos de carreira do magistério municipal está associada, também, a maiores percentuais de professores concursados/efetivos/estáveis (Estratégia 18.1) em atuação nas redes públicas municipais (Brasil, 2014).

Por meio do tipo de análise que foi realizada no âmbito deste trabalho, não é possível confirmar se existe relação de causalidade entre a implantação de planos de carreira e a elevação dos indicadores de valorização dos professores acima mencionados. Entretanto, os autores deste texto consideram que a comprovação estatística da existência de associação positiva entre as variáveis é indício de que a implantação dos planos de carreira contribui para a melhoria dos níveis de formação dos professores. Esse indício de relação de causalidade, contudo, só poderá ser confirmado através de uma posterior *avaliação de impacto* da implantação dos planos de carreira.

A investigação fará uso das informações de caráter quantitativo do Censo Escolar – realizado anualmente pelo Inep – e da Pesquisa de Informações Básicas Municipais (Munic) – que o IBGE tem divulgado a cada quatro anos – aliadas à contextualização histórica permitida pela análise da legislação educacional.

O texto se estrutura em quatro seções, além da presente introdução. A primeira seção apresenta a evolução histórico-legal das propostas relativas à valorização dos professores, defendendo a tese de que os planos de carreira têm sido considerados como instrumentos fundamentais para a efetivação desse princípio constitucional. Essa seção visa também estabelecer a conexão lógica entre as Metas 15, 16, 17 e 18 do PNE, que estão destinadas à valorização dos profissionais da educação, as quais, dessa forma, não podem ser dissociadas.

A segunda seção traz a análise cotejada entre a evolução da legislação, no que tange principalmente à implantação de planos de carreira – com as características específicas que o aparato legal descreve – e de dados quantitativos em séries históricas que descrevem a implantação paulatina dos planos de carreiras nos municípios brasileiros, bem como a evolução de alguns indicadores relativos ao vínculo funcional ou ao tipo de contratação dos professores.

A terceira seção é dedicada a analisar a relação entre a implantação e o desenvolvimento dos planos de carreira e os indicadores de valorização dos profissionais do magistério, que é o objetivo central deste estudo. Por fim, a quarta seção apresenta as conclusões do trabalho, seguida das referências bibliográficas e documentais utilizadas em sua produção.

1 A VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO E A CENTRALIDADE DOS PLANOS DE CARREIRA

Pode-se dizer que o esforço pela valorização dos professores teve um grande impulso com a Constituição de 1988. O avanço nessa direção continuou com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1996); a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério – Fundef (1996), depois transformado em Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb (2007); o segundo PNE (2001)¹; a instituição do Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério (2008); e, mais recentemente, o PNE vigente (2014).

Não obstante, a trajetória e as conquistas no campo do direito e a implementação de políticas e programas em prol da valorização dos profissionais da educação são resultados de mobilizações sociais de trabalhadores e intelectuais realizadas ao longo de décadas. As Conferências Nacionais de Educação (Conae), realizadas desde 2010, são a expressão mais recente dessa trajetória, que tem como um de seus marcos históricos o Manifesto dos Pioneiros, de 1932, passando pela Campanha em Defesa da Escola Pública, na década de 1960, e pelas Conferências Brasileiras de Educação das décadas de 1980 e 1990.

Provavelmente, o primeiro documento oficial tratando da carreira e dos salários dos profissionais do magistério seja a Lei Imperial, de 15 de outubro de 1827. Esse dispositivo legal estabelece a criação de escolas primárias em cidades, vilas e lugares populosos e apresenta uma base curricular, entre outros temas relacionados à educação. O principal deles para este estudo refere-se às questões relacionadas à contratação, remuneração e formação dos professores dessas escolas. São estabelecidos o ingresso de professores por meio de um exame público de seleção, o salário anual dos professores, a previsão de uma gratificação de até 30% da remuneração paga, após 12 anos de exercício não interrompidos, e a garantia de vitaliciedade no cargo (Brasil, 1827).

Como se percebe, da Lei Imperial à Lei do PNE, do Império à 6ª República, a temática da valorização do profissional do magistério continua presente, com preocupações que se mantêm. Passados tantos anos, o Plano Nacional de Educação, Lei nº 13.005/2014, composto por 20 metas, destina quatro delas à valorização dos profissionais da educação em geral, com especial atenção aos professores, ou seja, 20% das metas do PNE são dedicadas à valorização dos profissionais da educação, em três dimensões: formação inicial e continuada; condições de trabalho; e carreira e remuneração (Brasil, 2014).

A Meta 15 prescreve o estabelecimento de uma política nacional de formação dos profissionais da educação que assegure aos professores da educação básica a

¹ O primeiro PNE foi aprovado em 1962.

formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam.

A Meta 16 trata da formação em nível de pós-graduação de pelo menos 50% dos profissionais do magistério e a garantia de formação continuada em sua área de atuação.

A Meta 17 prevê equiparar o rendimento médio dos professores aos dos demais profissionais com escolaridade equivalente, sendo que, em sua Estratégia 17.3, estabelece a implementação dos “planos de Carreira para os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica, [...] com implantação gradual do cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar” (Brasil, 2014).

A Meta 18 prescreve a existência de planos de carreira para todos os profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino, tomando como referência para professores da educação básica o piso salarial nacional profissional do magistério, instituído em 2008².

A Meta 18 conta, ainda, com 8 estratégias para alcançar seu objetivo:

18.1) estruturar as redes públicas de educação básica de modo que, até o início do terceiro ano de vigência deste PNE, *90% (noventa por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério e 50% (cinquenta por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais da educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo e estejam em exercício nas redes escolares a que se encontrem vinculados;*

18.2) implantar, nas redes públicas de educação básica e superior, acompanhamento dos profissionais iniciantes, supervisionados por equipe de profissionais experientes, a fim de fundamentar, com base em avaliação documentada, a decisão pela efetivação após o estágio probatório e oferecer, durante esse período, curso de aprofundamento de estudos na área de atuação do (a) professor (a), com destaque para os conteúdos a serem ensinados e as metodologias de ensino de cada disciplina;

18.3) realizar, por iniciativa do Ministério da Educação, a cada 2 (dois) anos a partir do segundo ano de vigência deste PNE, prova nacional para subsidiar os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, mediante adesão, na realização de concursos públicos de admissão de profissionais do magistério da educação básica pública;

18.4) prever, nos planos de Carreira dos profissionais da educação dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, *licenças remuneradas e incentivos para qualificação profissional, inclusive em nível de pós-graduação stricto sensu;*

² No caso dos profissionais da educação superior pública, os artigos 53 e 54 da LDB determinam que cabe às universidades estabelecer os planos de carreira dos profissionais do magistério e, dessa forma, não serão objeto de análise neste trabalho.

18.5) realizar anualmente, a partir do segundo ano de vigência deste PNE, por iniciativa do Ministério da Educação, em regime de colaboração, o censo dos (as) profissionais da educação básica de outros segmentos que não os do magistério;

18.6) considerar as especificidades socioculturais das escolas do campo e das comunidades indígenas e quilombolas no provimento de cargos efetivos para essas escolas;

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;

18.8) estimular a existência de comissões permanentes de profissionais da educação de todos os sistemas de ensino, em todas as instâncias da Federação, para subsidiar os órgãos competentes na elaboração, reestruturação e implementação dos planos de Carreira (Brasil, 2014, grifo nosso).

Observa-se que boa parte das estratégias previstas nessa meta dependem de políticas públicas que não foram ainda implementadas, como estágio probatório (18.2), concurso público nacional para os profissionais do magistério (18.3) e censo dos profissionais da educação que não são do magistério (18.5), ou dependem de acordos federativos não plenamente efetivados, como as comissões permanentes para revisar os planos de carreira (18.8); ou, ainda, dependem de decisão governamental, como a priorização de repasses para os entes federativos que aprovaram planos de carreira para os profissionais da educação (18.7).

Complementarmente à meta de que todos os entes federativos devem ter implantados seus planos de carreira para o magistério, a Estratégia 18.1 do PNE prevê que os profissionais da educação sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo e estejam em exercício nas redes escolares. Nesse caso, a estratégia pode ser considerada uma meta complementar, inclusive com base no princípio constitucional da valorização dos profissionais da educação, consubstanciado no inciso V do art. 206 da Constituição, que propõe a garantia de planos de carreira nas redes públicas de forma indissociável ao ingresso nos cargos exclusivamente pela via do concurso público de provas e títulos. A Estratégia 18.6 também versa sobre o assunto, definindo que o provimento de cargos efetivos de escolas localizadas no campo, em terras indígenas ou em áreas remanescentes de quilombos precisa considerar as especificidades socioculturais dessas populações tradicionais (Brasil, 2014).

Por último, a Estratégia 18.4, ao estabelecer que os planos de carreira devem “prever [...] licenças remuneradas e incentivos para qualificação profissional, inclusive em nível de pós-graduação *stricto sensu*”, demonstra a relevância dos planos e da Meta 18 do PNE para o conjunto das metas dedicadas à valorização dos profissionais da educação, que reúnem aspectos como a formação inicial e continuada dos professores; a carreira e sua remuneração; e as condições de trabalho e de saúde.

A indissociabilidade das Metas 15, 16, 17 e 18, ocupando esta última a centralidade destacada no presente estudo, retrata o sentido ampliado de valorização dos profissionais da educação, na forma do artigo 67 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB (Brasil, 1996a). Desse modo, os planos de carreira são instrumentos fundamentais para a valorização de professores e demais profissionais da educação, em todos os aspectos anteriormente mencionados.

2 PLANOS DE CARREIRA: CONCEITO, FUNDAMENTOS E PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO

Os planos de carreira se caracterizam como instrumentos de gestão que definem critérios para o aumento da remuneração dos trabalhadores em um determinado cargo, com idênticas atribuições, responsabilidades, vencimentos e, em alguns planos, para licenças, capacitações e outros aspectos relacionados ao desenvolvimento profissional. No caso dos professores das redes públicas, esses cargos são providos por meio de concurso público de provas e títulos, e o aumento da remuneração decorre da mudança de posição nas classes escalonadas, as quais constituem degraus de acesso a níveis salariais mais elevados.

Em um estudo comparativo sobre os planos de carreiras estaduais do magistério público, Prado (2019) identifica critérios como tempo de serviço e titulação como os mais comuns para que os docentes possam migrar de uma posição para outra. Segundo Prado, por trás desses critérios, está a ideia de que experiência e formação têm efeitos positivos sobre a atuação dos docentes e, por sua vez, sobre a aprendizagem dos alunos (Prado, 2019). No entanto, há que se considerar que a valorização dos profissionais da educação deve ser um objetivo a ser alcançado independentemente desses efeitos mencionados, que são bastante desejáveis. Valorizar os professores é também valorizar a educação, o que pode ter efeitos de mais longo prazo, como atrair para as carreiras docentes profissionais com melhor formação – e mais motivados para a melhoria da qualidade educacional – e garantir a permanência de profissionais.

Recentemente, outros critérios passaram a ser considerados na elaboração de planos de carreira do magistério, como o desempenho dos alunos em avaliações em larga escala, a avaliação de desempenho dos professores e o desempenho dos docentes em provas de conhecimento na área curricular em que atuam. Contudo, esses novos critérios ainda são bastante polêmicos e não há consenso na literatura sobre seus resultados (Prado, 2019). Dessa maneira, prevalecem os critérios tradicionais de titulação e tempo de serviço como os mais comuns para a progressão docente na carreira do magistério.

Apesar de haver previsão, pelo menos desde 1971, para que cada sistema de ensino estabelecesse seu próprio estatuto do magistério (Brasil, 1971), no caso das

redes municipais, esse processo ocorreu um pouco mais tarde, a partir da década de 1990.

A Constituição de 1988, em seu art. 206, inciso V, determina que entre os princípios do ensino está:

V – valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, assegurado regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União (Brasil, 1988, grifo nosso).

Esse importante marco legal foi complementado com a aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, em 1996. Na referida data, apenas 89 municípios possuíam plano de carreira para o magistério, conforme o Gráfico 1. Nesse mesmo ano, a Lei nº 9.394, em seu artigo 67, reafirmou a obrigatoriedade de os sistemas de ensino implementarem seus respectivos planos de carreira, acrescentando outros aspectos relevantes à valorização do magistério:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I – ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II – aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III – piso salarial profissional;

IV – progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

V – período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI – condições adequadas de trabalho (Brasil, 1996^a, grifo nosso).

Ainda em 1996, foi aprovado o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério – Fundef (Brasil, 1996b), outro importante marco legal na construção dos planos de carreira do magistério. Apesar do título, a valorização do magistério aparece em apenas dois artigos, que foram objeto de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (Adin nº 1.627).

Na decisão, o Supremo Tribunal Federal declarou inconstitucional a expressão “no prazo de seis meses da vigência desta Lei”, presente no *caput* do artigo 9º, e a expressão “no prazo referido no artigo anterior”, presente no inciso II do art. 10:

Art. 9º Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão, no prazo de seis meses da vigência desta Lei, dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de modo a assegurar:

I - a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério;

Art. 10. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão comprovar: [...]

II - apresentação de Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de acordo com as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação, no prazo referido no artigo anterior; (Brasil. STF, 2016).

Com a aprovação da LDB e da Lei do Fundef, houve um forte estímulo à criação de novos planos de carreira do magistério nas redes municipais de ensino. As duas legislações foram aprovadas em dezembro de 1996 e, após a aprovação, o reflexo no número de municípios com planos de carreira implantados é evidente.

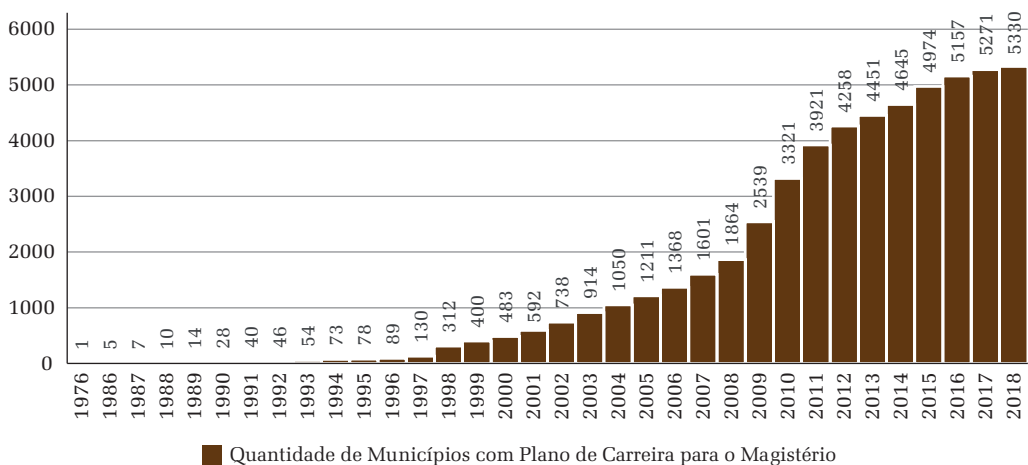


GRÁFICO 1

EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE MUNICÍPIOS COM PLANOS DE CARREIRA PARA OS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO – BRASIL – (1976-2018)

Fonte: Pesquisa de Informações Básicas Municipais – Munic/IBGE (2018).

Apesar de o prazo estabelecido na Lei do Fundef ter sido considerado inconstitucional, essa decisão foi publicada somente em 2016. Entre 1997 e 2007, período de vigência do Fundo, foram criados 1.471 novos planos de carreira do magistério, totalizando 1.601 municípios com planos de carreira do magistério no País em 2007.

Os avanços desse período foram secundados também pela aprovação de um Plano Nacional de Educação, o PNE 2001-2010, que, fazendo referência à valorização dos profissionais da educação, priorizou a formação inicial e continuada dos professores, considerando que fazia parte dessa valorização “a garantia das condições

adequadas de trabalho, entre elas o tempo para estudo e preparação das aulas, salário digno, com piso salarial e carreira de magistério” (Brasil, 2001). Além disso, o PNE 2001-2010 defendeu que “a melhoria da qualidade do ensino [...] somente poderá ser alcançada se for promovida, ao mesmo tempo, a valorização do magistério” (Brasil, 2001). Definiu, ainda, para a formação dos professores e a valorização do magistério, um conjunto de 28 objetivos e metas, um dos quais foi vetado pelo presidente da República³.

Um segundo momento de crescimento no número de planos de carreira do magistério municipal foi decorrente da aprovação da Emenda Constitucional nº 53, em 2006, que incluiu na Constituição a previsão do piso salarial profissional nacional.

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal (Brasil, 1988).

No final do ano seguinte, o Fundef foi substituído pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), Lei nº 11.494/2007, que definiu, mais uma vez, que os entes federativos deveriam implantar planos de carreira e remuneração para todos os profissionais da educação básica, não apenas os professores, mas desta vez sem prazo definido.

Art. 40. *Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar:*

I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;

II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;

III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.

Parágrafo único. *Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino* (Brasil, 2007, grifo nosso).

Outra significativa contribuição para o crescimento dos planos de carreira do magistério nos municípios, ao lado da emenda 53, foi a Lei do Piso Salarial Nacional Profissional (PSNP), Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que estabeleceu aos entes federativos a obrigação de elaborar ou adequar seus planos de carreira até 31 de dezembro de 2009. Segundo a Lei do Piso:

Art. 6º *A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro*

³ O veto foi no objetivo ou na meta que pretendia a implantação, no prazo de um ano, de “planos gerais de carreira para os profissionais que atuam nas áreas técnica e administrativa e respectivos níveis de remuneração” (Brasil, 2001).

de 2009, tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal (Brasil, 2008, grifo nosso).

Com isso, entre os anos de 2008 e 2018, foram criados 3.446 novos planos de carreira municipais do magistério, o que corresponde a mais de 60% dos planos de carreira do magistério municipal.

A Lei do Piso também foi objeto de uma Ação de Inconstitucionalidade (Adin nº 4.167) questionando a competência da União em relação ao estabelecimento do piso e do limite mínimo de 1/3 da jornada de trabalho para atividades extraclasse. Em ambos os casos, os ditames questionados foram declarados como constitucionais pelo Supremo Tribunal Federal.

Assim, em 2014, quando o PNE atual foi aprovado, diversas ações de valorização dos profissionais da educação já haviam sido implementadas e estavam em vigor. Nesse sentido, as estratégias do PNE relacionadas à Meta 18 representariam novos instrumentos voltados ao processo de implementação e desenvolvimento dos planos de carreira e do piso salarial nacional.

Quando a Meta 18 do PNE estabeleceu para todos os entes federativos a necessidade de aprovar seus respectivos planos de carreira para o magistério, o País já contava com planos de carreira em 4.645 municípios. Em 2020, a Emenda Constitucional nº 108 instituiu um novo Fundeb, tornando-o permanente e incluindo critérios de distribuição de recursos complementares. No novo Fundeb, mais uma vez, os planos de carreira do magistério são exigidos:

Art. 51. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar:

I - remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;

[...] Parágrafo único. Os planos de carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente direcionada à formação continuada com vistas à melhoria da qualidade do ensino (Brasil, 2020a, grifo nosso).

Toda essa legislação, fruto de conquistas da sociedade e empenho de alguns governantes, tem produzido resultados. Segundo o Relatório de Monitoramento do 3º Ciclo das Metas do Plano Nacional de Educação (Brasil. Inep, 2020), 95,7% dos municípios brasileiros possuem plano de carreira para o magistério e 38,8% possuem planos de carreira para os outros profissionais da educação que não são do magistério.

Entre os municípios, 74,2% possuem lei municipal disciplinando o piso salarial e 74,2% dos municípios informaram que preveem no mínimo 1/3 da jornada de trabalho dos professores em atividades extraclasse. Com isso, 57,7% dos municípios cumprem simultaneamente os três quesitos previstos na Meta 18 do Plano Nacional de Educação. Além da quase universalização dos planos de carreira do magistério nas

redes municipais, segundo o relatório, 70,6% dos cargos docentes nos municípios são de provimento efetivo, percentual ainda distante dos 90% estabelecidos na Estratégia 18.1 do plano.

Antes de analisar a possível relação entre a implantação dos planos de carreira municipais e o aumento dos percentuais de professores concursados/efetivos/estáveis e dos níveis de titulação e formação inicial ou continuada desses profissionais do magistério, serão apresentadas algumas informações iniciais a respeito dos tipos de contratação dos professores nos municípios *com* e *sem* plano de carreira, utilizando dados extraídos da Pesquisa de Informações Básicas Municipais (Munic/IBGE) de 2018 e do Censo Escolar da Educação Básica. Essas informações têm por objetivo caracterizar os municípios que possuem e os que ainda não possuem plano de carreira, considerando o seu tamanho populacional e sua localização geográfica.

A Tabela 1 apresenta a distribuição dos municípios sem e com plano de carreira para o magistério no Brasil em 2018. Nesse ano, apenas 4,3% dos municípios brasileiros ainda não possuíam plano de carreira para o magistério. Esses municípios se concentram nas regiões Sudeste (8,9%) e Norte (8,0%). O Centro-oeste (3,6%) é a terceira região com o maior percentual de municípios sem plano de carreira, enquanto as regiões Sul (0,8%) e Nordeste (1,4%) apresentam os menores percentuais de municípios sem planos.

TABELA 1
MUNICÍPIOS SEM E COM PLANO DE CARREIRA PARA O MAGISTÉRIO,
POR REGIÕES E UF – BRASIL – (2018)

(continua)

Região/Unidade da Federação	Sem PC		Com PC		Total
	N	%	N	%	
Brasil	237	4,3%	5.332	95,7%	5.569
Norte	36	8,0%	414	92,0%	450
Acre	0	0,0%	22	100,0%	22
Amapá	1	6,3%	15	93,8%	16
Amazonas	3	4,8%	59	95,2%	62
Pará	7	4,9%	137	95,1%	144
Rondônia	2	3,8%	50	96,2%	52
Roraima	1	6,7%	14	93,3%	15
Tocantins	22	15,8%	117	84,2%	139
Nordeste	25	1,4%	1.768	98,6%	1.793
Alagoas	0	0,0%	102	100,0%	102
Bahia	10	2,4%	407	97,6%	417
Ceará	0	0,0%	184	100,0%	184

TABELA 1
MUNICÍPIOS SEM E COM PLANO DE CARREIRA PARA O MAGISTÉRIO,
POR REGIÕES E UF – BRASIL – (2018)

(conclusão)

Região/Unidade da Federação	Sem PC		Com PC		Total
	N	%	N	%	
Maranhão	7	3,2%	209	96,8%	216
Paraíba	0	0,0%	223	100,0%	223
Pernambuco	3	1,6%	182	98,4%	185
Piauí	4	1,8%	220	98,2%	224
Rio Grande do Norte	0	0,0%	167	100,0%	167
Sergipe	1	1,3%	74	98,7%	75
Sudeste	149	8,9%	1.519	91,1%	1.668
Espírito Santo	1	1,3%	77	98,7%	78
Minas Gerais	111	13,0%	742	87,0%	853
Rio de Janeiro	6	6,5%	86	93,5%	92
São Paulo	31	4,8%	614	95,2%	645
Sul	10	0,8%	1.181	99,2%	1.191
Paraná	1	0,3%	398	99,7%	399
Rio Grande do Sul	2	0,4%	495	99,6%	497
Santa Catarina	7	2,4%	288	97,6%	295
Centro-oeste	17	3,6%	450	96,4%	467
Goiás	13	5,3%	233	94,7%	246
Mato Grosso	2	1,4%	139	98,6%	141
Mato Grosso do Sul	2	2,5%	77	97,5%	79

Fonte: Pesquisa de Informações Básicas Municipais – Munic/IBGE (2018).

Os estados que possuem o maior percentual de municípios sem planos de carreira são Tocantins (15,8%) e Minas Gerais (13,0%), com percentuais de municípios sem planos de carreira acima de 10%. Acima da média nacional (4,3%) se incluem também os municípios dos estados de Roraima (6,7%), Rio de Janeiro (6,5%), Amapá (6,3%), Goiás (5,3%), Pará (4,9%), Amazonas (4,8%) e São Paulo (4,8%).

Outra maneira de analisar as características desses municípios é considerando seu tamanho populacional. As informações do IBGE para 2018, ano da Munic, apresentam os municípios divididos em sete classes de tamanho populacional. A análise da distribuição dos planos de carreira do magistério entre os municípios a partir do tamanho populacional (Tabela 2) revela que quase 80% dos municípios sem plano de carreira para o magistério estão classificados com população estimada de até

20 mil habitantes, ou seja, são municípios de pequeno porte, os quais representam 68% do total. Conclui-se que os municípios de pequeno porte estão sobrerrepresentados – diferença positiva de 12 pontos percentuais (p.p.) – no grupo que não implementou planos de carreira. Por outro lado, entre os municípios com população estimada acima de 50 mil habitantes, apenas 4% não possui plano de carreira, enquanto esses municípios representam bem mais: cerca de 12% do total dos municípios do País, ou seja, há uma sub-representação destes.

TABELA 2
MUNICÍPIOS SEM E COM PLANOS DE CARREIRA PARA O MAGISTÉRIO, POR CLASSES DE POPULAÇÃO ESTIMADA – BRASIL – (2018)

População estimada	Plano de carreira para o magistério – existência				Total
	Não		Sim		
	N	%	N	%	
Até 5000	77	6,1%	1.180	93,9%	1.257
5001 até 10000	56	4,7%	1.147	95,3%	1.203
10001 até 20000	55	4,1%	1.293	95,9%	1.348
20001 até 50000	25	2,3%	1.070	97,7%	1.095
50001 até 100000	11	3,2%	338	96,8%	349
100001 até 500000	12	4,4%	259	95,6%	271
Maior que 500000	1	2,2%	45	97,8%	46
Total	237	4,3%	5.332	95,7%	5.569

Fonte: Pesquisa de Informações Básicas Municipais – Munic/IBGE (2018).

3 PLANO DE CARREIRA E PERCENTUAL DE PROFESSORES CONCURSADOS-EFETIVOS-ESTÁVEIS

Observados onde se encontram e qual o porte populacional dos municípios com e sem plano de carreira, o passo seguinte é observar os tipos de vínculo profissional dos profissionais do magistério⁴. De maneira breve, segundo o censo escolar, professores concursados-efetivos-estáveis são aqueles que ingressam por concurso público, são nomeados para o cargo que ocupam por meio de ato formal e gozam de certa estabilidade após o período de estágio probatório. Existem, ainda, outras categorias de professores contratados diretamente pelo poder público, sob o regime da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) ou por meio de contrato temporário. Há

⁴ O tipo de contratação dos profissionais do magistério é uma informação coletada no censo escolar apenas a partir de 2011.

também o grupo dos professores terceirizados, contratados por empresa privada que presta serviço educacional ao poder público.

A Tabela 3 apresenta a evolução, entre 2011 e 2018, do número e do percentual de docentes por tipo de contratação. Nota-se que houve crescimento tanto no número de professores concursados-efetivos-estáveis (11,2%) quanto daqueles contratados pelos regimes temporário (15,4%) e da CLT (230,1% de 2012 a 2018), ocorrendo uma queda no número de terceirizados (-23,9%). A maior parte dos docentes é composta por concursados-efetivos-estáveis, mas esse percentual caiu de 74,6% em 2011 para 72,4% em 2018 (-2,2 p.p.). Os docentes contratados pelo regime temporário são o segundo maior grupo, com uma participação no total que variou muito pouco no período, de 24,8% a 25,0% (crescimento de 0,2 p.p.). Os percentuais de professores terceirizados e CLT são pequenos, ocorrendo uma leve redução de 0,1 p.p. entre os professores terceirizados e um crescimento de 2,2 p.p. nos contratados por CLT.

TABELA 3
PROFESSORES DAS REDES MUNICIPAIS POR TIPO DE CONTRATAÇÃO
BRASIL – (2011-2018)

Ano	Tipo de contratação							
	Concursado efetivo estável		Temporário		Terceirizado		CLT	
2011	794.501	74,6%	264.293	24,8%	5.652	0,5%		
2012	832.973	74,4%	273.318	24,4%	4.502	0,4%	8.173	0,7%
2013	844.421	73,4%	287.825	25,0%	3.481	0,3%	14.174	1,2%
2014	851.364	72,9%	297.146	25,4%	6.025	0,5%	14.063	1,2%
2015	871.356	73,3%	301.099	25,3%	3.662	0,3%	13.353	1,1%
2016	888.601	74,1%	293.776	24,5%	3.714	0,3%	13.647	1,1%
2017	893.740	73,7%	301.292	24,8%	3.333	0,3%	14.734	1,2%
2018	883.345	72,4%	304.882	25,0%	4.300	0,4%	26.982	2,2%

Fonte: Censo Escolar/Inep.

Na Tabela 4, observa-se a evolução, entre 2011 e 2018, dos números e dos percentuais de professores que atuam nas redes públicas dos municípios sem e com planos de carreira, separados por tipo de contratação. Dessa vez, contudo, foram agrupados os professores de contrato temporário, terceirizado e CLT numa mesma categoria, para que seus resultados sejam comparados com os concursados-efetivos-estáveis. Junto com a queda no número de municípios sem plano de carreira, houve um decréscimo também no número de docentes de todos os tipos de contratação nesses municípios. Nos municípios com plano de carreira, o movimento é inverso, de crescimento numérico tanto entre os concursados-efetivos-estáveis quanto entre os contratados pelos regimes temporário, terceirizado e da CLT.

Considerando os percentuais nos municípios sem plano de carreira, a proporção de docentes concursados-efetivos-estáveis reduziu de 74,5% em 2011 para 67,3% em 2018, observando-se uma queda de 7,2 p.p. Por outro lado, nos municípios onde existem planos de carreira, embora se repita o resultado de queda nesse percentual, ela foi menor: de 74,7% em 2011 para 72,6% em 2018; ou seja, uma queda de 2,1 p.p. Ao se comparar os percentuais de docentes concursados, efetivos e estáveis em ambas as situações – municípios sem e com planos de carreira – constata-se que a vantagem para os professores de municípios com plano de carreira subiu de 0,2 p.p. em 2011 para 5,3 p.p. em 2018.

TABELA 4
PROFESSORES DE REDES MUNICIPAIS SEM E COM PLANO DE CARREIRA, POR TIPO DE CONTRATAÇÃO – BRASIL – (2011-2018)

Ano	Tem plano de carreira no município?							
	Não				Sim			
	Tipo de contratação							
	Concursado efetivo estável		Temporário terceirizado CLT		Concursado efetivo estável		Temporário terceirizado CLT	
2011	231.325	74,0%	81.460	26,0%	563.176	73,4%	204.130	26,6%
2012	192.260	75,3%	63.064	24,7%	640.713	74,2%	222.929	25,8%
2013	147.617	72,0%	57.411	28,0%	696.804	73,7%	248.147	26,3%
2014	113.240	70,6%	47.086	29,4%	738.124	73,2%	270.148	26,8%
2015	71.280	71,4%	28.540	28,6%	800.076	73,4%	289.574	26,6%
2016	43.698	71,3%	17.566	28,7%	844.903	74,2%	293.571	25,8%
2017	31.110	71,3%	12.538	28,7%	862.630	73,8%	306.821	26,2%
2018	24.278	67,3%	11.784	32,7%	859.067	72,6%	324.380	27,4%

Fonte: Censo Escolar/Inep e Pesquisa de Informações Básicas Municipais – Munic/IBGE (2018).

Esses resultados sugerem que uma associação entre a existência de planos de carreira e a incidência de percentuais mais elevados de docentes concursados-efetivos-estáveis se desenvolveu no decorrer do período entre 2011 e 2018. Os resultados percentuais, que eram um pouco mais elevados nos municípios sem plano de carreira em 2011 e 2012, a partir de 2013, passam a dar vantagem crescente para os municípios com planos de carreira, alcançando a maior diferença no percentual de professores concursados-efetivos-estáveis em 2018, quando os municípios com plano de carreira possuíam 72,6% de seus professores com vínculo efetivo e estável, contratados através de concurso público, resultado superior em 5,3 p.p. àquele obtido nos municípios sem plano de carreira: 67,3%.

Por meio do teste qui-quadrado, realizado entre as duas variáveis – existência de plano de carreira e tipo de contratação (concursado ou não-concursado) – e para cada um dos anos da série histórica – 2011 a 2018 –, foi constatada associação ao longo do período (p-valor < 0,05). Foram calculados também os coeficientes de contingência de Pearson, os quais, apesar de significativos, denotaram baixo nível de associação entre as variáveis. Considerando apenas o período entre 2013 e 2018, quando se verificou uma associação positiva entre as variáveis, os valores desses coeficientes variaram entre um mínimo de 0,011, em 2017, até o máximo de 0,020, obtido em 2020.

3.1 PLANO DE CARREIRA E FORMAÇÃO INICIAL DO PROFESSOR

Outro aspecto importante a ser analisado é se a existência ou não de plano de carreira para os profissionais do magistério tem associação com o percentual de professores com formação adequada, isto é, formados em cursos de licenciatura ou que, possuindo curso superior, realizaram curso de complementação pedagógica que lhes habilita a lecionar na educação básica. Sobre esse percentual, que não é exatamente igual, mas se assemelha ao indicador utilizado no monitoramento da Meta 15 do PNE, a Tabela 5 mostra que o percentual de professores com formação em nível superior subiu de 51,9% em 2007 para 77,7% em 2018. Mas em que medida esse crescimento pode ser relacionado à implantação de planos de carreira nos municípios?

TABELA 5
PROFESSORES COM CURSO SUPERIOR DE LICENCIATURA OU CURSO SUPERIOR COM COMPLEMENTAÇÃO PEDAGÓGICA – BRASIL – (2007-2018)

Ano	Tem licenciatura ou complementação pedagógica?			
	Não		Sim	
2007	467.533	48,1%	504.092	51,9%
2008	453.176	44,4%	568.467	55,6%
2009	444.626	42,7%	596.547	57,3%
2010	426.961	40,6%	623.815	59,4%
2011	405.447	37,5%	674.644	62,5%
2012	378.863	33,9%	740.103	66,1%
2013	357.578	31,1%	792.401	68,9%
2014	332.765	28,5%	835.833	71,5%
2015	332.117	27,9%	857.353	72,1%
2016	314.453	26,2%	885.285	73,8%
2017	300.410	24,8%	912.689	75,2%
2018	271.706	22,3%	947.803	77,7%

Fonte: Censo Escolar/Inep.

Para responder a essa pergunta, primeiro é possível observar, na Tabela 6, que, nos primeiros anos da série histórica, a existência de plano de carreira parece estar associada a percentuais mais elevados de docentes com curso superior de licenciatura ou curso superior com complementação pedagógica. Quando se comparam os dados dos municípios com e sem plano de carreira em 2007 e 2008, os percentuais de professores com formação adequada nos municípios com plano de carreira superam os dos municípios sem plano de carreira em 11,1 p.p. e 11,5 p.p., respectivamente. Essas diferenças caem para 5,8 e 3,3 nos anos seguintes: 2009 e 2010, respectivamente.

De 2011 a 2018, os percentuais de professores com formação inicial em nível superior oscilam em um mesmo patamar, tornando-se estáveis, sempre com vantagem para os professores dos municípios com plano de carreira. Nos últimos anos da série histórica, a diferença entre os percentuais subiu apenas de 1,4 p.p. em 2011 para 1,7 p.p. em 2018, tendo variado de um mínimo de 0,0 p.p. em 2012 a um máximo de 2,9 p.p. em 2014, bem abaixo, portanto, da vantagem associada à existência de planos de carreira verificada entre 2007 e 2010.

Recorrendo ao teste *qui-quadrado*, realizado entre as duas variáveis – existência de plano de carreira e formação inicial (se o professor tem ou não tem curso superior de licenciatura ou curso superior com complementação pedagógica) – para cada ano da série histórica, verificou-se que há associação entre as variáveis (p -valor < 0,05) ao longo de todo o período, exceto para o ano de 2012. Os coeficientes de contingência de Pearson foram significativos e confirmaram a análise descritiva realizada acima. Esses coeficientes foram mais elevados em 2007 e 2008: 0,106 e 0,113, respectivamente. A partir de 2009, a associação perde a força, paulatinamente, até o ano 2012, quando não houve associação entre as variáveis. Entre 2013 e 2018, contudo, os coeficientes aferidos voltam a ter significância e seus valores oscilam em níveis bem abaixo dos encontrados em 2007 e 2008, não tendo superado a marca de 0,022, alcançada em 2014, nem caído abaixo do valor obtido em 2017, que foi de 0,006.

TABELA 6
PROFESSORES SEM E COM CURSO SUPERIOR DE LICENCIATURA OU CURSO SUPERIOR COM COMPLEMENTAÇÃO PEDAGÓGICA EM MUNICÍPIOS SEM E COM PLANO DE CARREIRA – BRASIL – (2007-2018)

(continua)

Ano	Tem plano de carreira?							
	Não				Sim			
	Tem licenciatura ou complementação pedagógica?							
	Não		Sim		Não		Sim	
2007	332.732	51,9%	308.301	48,1%	134.801	40,8%	195.791	59,2%
2008	299.923	49,0%	312.685	51,0%	153.253	37,5%	255.782	62,5%
2009	234.004	45,7%	278.492	54,3%	210.622	39,8%	318.055	60,2%
2010	170.053	42,7%	228.177	57,3%	256.908	39,4%	395.638	60,6%

TABELA 6
PROFESSORES SEM E COM CURSO SUPERIOR DE LICENCIATURA OU CURSO SUPERIOR COM COMPLEMENTAÇÃO PEDAGÓGICA EM MUNICÍPIOS SEM E COM PLANO DE CARREIRA – BRASIL – (2007-2018)

(conclusão)

Ano	Tem plano de carreira?							
	Não				Sim			
	Tem licenciatura ou complementação pedagógica?							
	Não		Sim		Não		Sim	
2011	120.612	38,6%	192.173	61,4%	284.835	37,1%	482.471	62,9%
2012	86.495	33,9%	168.829	66,1%	292.368	33,9%	571.274	66,1%
2013	66.137	32,3%	138.891	67,7%	291.441	30,8%	653.510	69,2%
2014	49.713	31,0%	110.613	69,0%	283.052	28,1%	725.220	71,9%
2015	30.332	30,4%	69.488	69,6%	301.785	27,7%	787.865	72,3%
2016	17.439	28,5%	43.825	71,5%	297.014	26,1%	841.460	73,9%
2017	11.415	26,2%	32.233	73,8%	288.995	24,7%	880.456	75,3%
2018	8.636	23,9%	27.426	76,1%	263.070	22,2%	920.377	77,8%

Fonte: Censo Escolar/Inep e Pesquisa de Informações Básicas Municipais – Munic/IBGE (2018).

Como se pode verificar na Tabela 7, há uma outra variável associada a níveis mais elevados de adequação da formação inicial dos professores. Trata-se do tipo de contratação dos professores. Quando se toma cada tipo de contratação separadamente, as comparações entre os municípios sem ou com plano de carreira mostram que as diferenças são, na quase totalidade⁵, maiores em favor dos municípios onde os planos de carreira foram implantados, embora nunca ultrapassem o valor de 2,4 p.p. Isso vale tanto para docentes contratados pela CLT, temporários ou terceirizados quanto para os concursados-efetivos-estáveis.

⁵ Essa comparação só apresentou maiores percentuais de professores com formação adequada para os municípios sem plano de carreira em 2018, quando se trata de docentes contratados pelos regimes de CLT, temporários e terceirizados. Nessa comparação, o percentual de docentes desse tipo de contratação com formação em nível superior (licenciatura ou com complementação pedagógica) foi de 59,9% nos municípios com plano de carreira, enquanto esse percentual foi 2,5 p.p. mais elevado (62,5%) onde não havia plano de carreira implantado, resultado pontual, mas que inverte toda a expectativa.

TABELA 7

PERCENTUAL DE PROFESSORES COM CURSO SUPERIOR DE LICENCIATURA OU CURSO SUPERIOR COM COMPLEMENTAÇÃO PEDAGÓGICA EM MUNICÍPIOS SEM E COM PLANO DE CARREIRA, POR TIPO DE CONTRATAÇÃO – BRASIL – (2011-2018)

Ano	Tipo de contratação							
	CLT, temporário ou terceirizado				Concursado/efetivo/estável			
	Tem plano de carreira no município?							
	Não		Sim		Não		Sim	
	Tem curso superior de licenciatura ou curso superior com complementação pedagógica?							
	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim
2011	59,4%	40,6%	57,6%	42,4%	31,3%	68,7%	30,0%	70,0%
2012	56,3%	43,7%	55,6%	44,4%	26,5%	73,5%	26,3%	73,7%
2013	54,5%	45,5%	54,0%	46,0%	23,6%	76,4%	22,6%	77,4%
2014	51,4%	48,6%	49,7%	50,3%	22,5%	77,5%	20,2%	79,8%
2015	51,1%	48,9%	49,0%	51,0%	22,1%	77,9%	20,0%	80,0%
2016	48,8%	51,2%	47,3%	52,7%	20,3%	79,7%	18,7%	81,3%
2017	46,2%	53,8%	44,5%	55,5%	18,1%	81,9%	17,7%	82,3%
2018	37,5%	62,5%	40,1%	59,9%	17,3%	82,7%	15,5%	84,5%

Fonte: Censo Escolar/ Inep e Pesquisa de Informações Básicas Municipais – Munic/IBGE (2018).

Uma maior diferença aparece, contudo, quando comparamos os resultados entre as duas categorias de tipos de contratação, seja quando essa comparação é feita para os municípios sem plano de carreira, seja para aqueles com planos implantados. A menor vantagem dos professores concursados-efetivos-estáveis em relação aos com contrato CLT-temporário-terceirizado foi de 20,2 p.p., em 2018, nos municípios sem plano de carreira. A maior diferença em favor dos concursados-efetivos-estáveis foi de 31,4 p.p., em 2013, quando tomamos os municípios com plano de carreira. Dessa forma, pelo menos quanto ao percentual de docentes com formação inicial adequada para atuação no magistério da educação básica, o tipo de contratação parece apresentar uma associação maior do que a existência ou não de plano de carreira nos municípios.

Os resultados do teste *qui-quadrado* realizado para verificar a associação entre a variável tipo de contratação – se o professor é ou não concursado-efetivo-estável – e a variável formação inicial – se o docente tem ou não curso de licenciatura ou curso superior com complementação pedagógica – confirmam essa hipótese. O teste foi significativo para todo o período, sendo que o coeficiente de contingência de Pearson oscilou entre o valor mínimo de 0,239 (em 2011) e o valor máximo de 0,286 (em 2013), ou seja, confirmando uma associação mais forte entre os resultados mais elevados de formação inicial dos docentes da educação básica e a situação de serem esses docentes concursados-efetivos-estáveis do que com a situação de os municípios terem plano de carreira.

É possível e necessário avaliar, também, se ambos os fatores podem ser importantes e se, conjugados, poderiam ser mais fortemente associados à valorização dos profissionais do magistério. Inclusive, há que se considerar, também, que a existência de planos de carreira já teve associação confirmada no âmbito deste estudo (vide início deste capítulo) com mais elevadas proporções de docentes concursados-efetivos-estáveis, o que reforça a hipótese de que se trata de um potencial impulsor do indicador que se está procurando elevar, que é o da proporção de professor com formação inicial adequada. Claro que, para isso, ainda seria necessário confirmar uma relação de causalidade entre as variáveis que estão sendo analisadas.

O Gráfico 2, produzido com base nos dados da Tabela 7, serve para que seja melhor analisado se isso pode vir a ocorrer no caso da formação inicial dos professores em cursos superiores de licenciatura ou cursos superiores acrescidos de complementação pedagógica. Ao que parece, a existência ou não de plano de carreira contribuiria sim, mas pouco se comparado ao fato de o docente ser ou não concursado-efetivo-estável ao invés de contratado sob os regimes de CLT, contrato temporário ou terceirizado, pelo menos nesse indicador. Nesse caso, contudo, não foram realizados testes para confirmar a associação combinada das duas variáveis – plano de carreira e tipo de contratação – com a formação inicial dos professores.

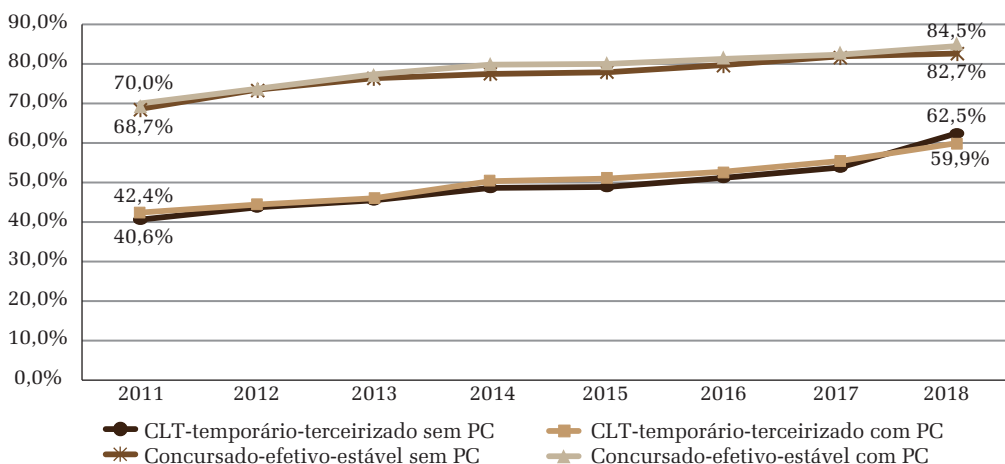


GRÁFICO 2

PERCENTUAL DE PROFESSORES COM CURSO SUPERIOR DE LICENCIATURA OU CURSO SUPERIOR COM COMPLEMENTAÇÃO PEDAGÓGICA EM MUNICÍPIOS SEM E COM PLANO DE CARREIRA, POR TIPO DE CONTRATAÇÃO – BRASIL – (2011-2018)

Fonte: Censo Escolar/Inep e Pesquisa de Informações Básicas Municipais – Munic/IBGE (2018).

3.2 PLANO DE CARREIRA E TITULAÇÃO EM NÍVEL DE PÓS-GRADUAÇÃO

O percentual de professores com pós-graduação é um dos indicadores de monitoramento da Meta 16 do PNE cujo índice quanto à sua associação com a existência ou não de plano de carreira nos municípios este estudo pretende apontar. A trajetória desse indicador, no período entre 2007 e 2018, é apresentada na Tabela 8. Os resultados observados mostram crescimento expressivo do número de professores com curso de pós-graduação. Entretanto, apesar dos docentes pós-graduados terem se multiplicado 3,4 vezes e esse percentual ter se elevado em 26,1 p.p., a proporção de docentes com curso superior ainda não foi atingida, o que é justamente o objetivo a ser alcançado dentro da vigência do atual PNE⁶. Como o indicador se elevou de 15,2% em 2007 para 41,3% em 2018, a distância para o alcance da meta (50%) é de 8,7 p.p. Mas até que ponto a implantação dos planos de carreiras pode ter contribuído para esse crescimento, podendo ser considerado como estratégia importante para o alcance da meta?

TABELA 8
PROFESSORES COM CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO – BRASIL – (2007-2018)

Ano	Tem curso de pós-graduação?			
		Não		Sim
2007	823.908	84,8%	147.717	15,2%
2008	803.401	78,6%	218.242	21,4%
2009	819.483	78,7%	221.690	21,3%
2010	819.413	78,0%	231.363	22,0%
2011	809.578	75,0%	270.513	25,0%
2012	807.226	72,1%	311.740	27,9%
2013	803.348	69,9%	346.631	30,1%
2014	793.849	67,9%	374.749	32,1%
2015	785.083	66,0%	404.387	34,0%
2016	757.153	63,1%	442.585	36,9%
2017	736.970	60,8%	476.129	39,2%
2018	715.396	58,7%	504.113	41,3%

Fonte: Censo Escolar/Inep.

⁶ A Meta 16 do PNE estabelece que devem ser formados em cursos de pós-graduação, até o fim da vigência do plano, pelo menos a metade dos professores da educação básica, o que será alcançado justamente quando o número de titulados ultrapassar o dos não titulados nesse nível de ensino.

Primeiramente, com base na Tabela 9, pode-se notar que a vantagem percentual de professores com pós-graduação em municípios com planos de carreira foi de 5,6 p.p. em 2007 e 6,2 p.p. em 2008 em relação aos municípios sem plano de carreira. Em 2009, essa diferença cai para 1,9 p.p. e, nos quatro anos seguintes, praticamente se anula. Entre 2014 e 2018, observa-se que a diferença entre o percentual de professores com pós-graduação em municípios com plano de carreira em relação àqueles sem plano implantado volta a crescer e se tornar novamente importante, subindo de 2,6 p.p. em 2014 para 8,0 p.p. em 2018, sendo essa a maior diferença de toda a série histórica apresentada. O resultado no fim da série, em 2018, foi de 41,6% de professores pós-graduados em municípios onde os planos de carreira haviam sido implantados, e 33,6% nos municípios onde não havia plano de carreira.

A associação positiva entre a existência de planos de carreira e a maior incidência de docentes com pós-graduação foi confirmada pelo teste *qui-quadrado*, realizado para os anos dessa série histórica – 2007 a 2018 – exceto para o ano de 2011⁷. Entretanto, o cálculo do coeficiente de contingência de Pearson indicou um grau de associação: 1º) baixo, porém mais elevado no início do período (0,074 tanto em 2007 quanto em 2008); 2º) em queda a partir de 2009 (0,023); 3º) mais baixo entre 2010 e 2013, variando entre inexistente em 2011, 0,002 em 2012 e 0,008 em 2013; 4º) voltando a crescer a partir de 2014, variando entre 0,019 em 2014 e 0,030 em 2016; 5º) e, terminando a série histórica, em 2018, em um nível intermediário, mas ainda baixo (0,028) se comparado ao início do período (2007 e 2008). Em geral, portanto, o teste *qui-quadrado* confirma a associação entre a existência de planos de carreira e a formação mais elevada em nível de pós-graduação dos docentes entre a variável tipo de contratação e a variável formação em nível de pós-graduação.

Entretanto, apesar de, na maior parte desse período, os municípios com plano de carreira terem alcançado resultados melhores nesse aspecto, indicando que ter plano faz alguma diferença, seria importante procurar entender o quanto a aprovação do PNE, em 2014, também foi um fator relevante que pode, no mínimo, ter potencializado a contribuição dos planos de carreira. Assim, esses dois fatores podem ter atuado em conjunto para a elevação da titulação em nível de pós-graduação dos professores da educação básica.

Nesse sentido, é bom destacar a existência da Estratégia 18.4, que estabelece a necessidade de previsão, nos planos de carreira dos profissionais da educação, de “licenças remuneradas e incentivos para qualificação profissional, inclusive em nível de pós-graduação *stricto sensu*”. Essa estratégia reforça a hipótese de potencialização dos planos de carreira pelo PNE, pelo menos em alguns de seus objetivos. Parece ser o caso em questão, pois a vantagem de 8,0 p.p. para os municípios com plano de carreira não pode ser desprezada.

⁷ O p-valor do teste *qui-quadrado* foi de 0,528, bem acima de 0,05, o que representa que a associação entre as variáveis qualitativas ou categóricas não é significativa, do ponto de vista estatístico, para o ano de 2011.

TABELA 9
PROFESSORES COM CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM MUNICÍPIOS SEM E COM PLANO DE CARREIRA – BRASIL – (2007-2018)

Ano	Tem plano de carreira?							
	Não				Sim			
	Tem curso de pós-graduação?							
	Não		Sim		Não		Sim	
2007	555.795	86,7%	85.238	13,3%	268.113	81,1%	62.479	18,9%
2008	496.885	81,1%	115.723	18,9%	306.516	74,9%	102.519	25,1%
2009	408.320	79,7%	104.176	20,3%	411.163	77,8%	117.514	22,2%
2010	311.115	78,1%	87.115	21,9%	508.298	77,9%	144.248	22,1%
2011	234.318	74,9%	78.467	25,1%	575.260	75,0%	192.046	25,0%
2012	184.698	72,3%	70.626	27,7%	622.528	72,1%	241.114	27,9%
2013	144.813	70,6%	60.215	29,4%	658.535	69,7%	286.416	30,3%
2014	112.556	70,2%	47.770	29,8%	681.293	67,6%	326.979	32,4%
2015	69.579	69,7%	30.241	30,3%	715.504	65,7%	374.146	34,3%
2016	42.461	69,3%	18.803	30,7%	714.692	62,8%	423.782	37,2%
2017	28.794	66,0%	14.854	34,0%	708.176	60,6%	461.275	39,4%
2018	23.954	66,4%	12.108	33,6%	691.442	58,4%	492.005	41,6%

Fonte: Censo Escolar/Inep e Pesquisa de Informações Básicas Municipais – Munic/IBGE (2018).

A Tabela 10 sugere uma associação positiva entre a existência de planos de carreira e os maiores percentuais de professores com pós-graduação, considerando separadamente as duas categorias de vínculo ou o tipo de contratação: CLT, temporário ou terceirizado, e concursado-efetivo-estável. Houve diferença positiva nesse indicador para docentes contratados sob os regimes de CLT, contrato temporário e terceirizado, variando de um mínimo de 1,2 p.p. em 2011 até um máximo de 5,3 p.p. em 2017. Quanto aos docentes concursados-efetivos-estáveis, essa diferença quase não existiu entre 2011⁸ e 2013, mas entrou em crescimento a partir de 2014, quando foi de 2,1 p.p., e alcançou o seu máximo em 2018, quando foi de 8,2 p.p. Esses resultados, mais uma vez, não podem ser desprezados e indicam que a existência de planos de carreira, principalmente após a aprovação do PNE, tem sido um importante instrumento na valorização dos profissionais do magistério.

⁸ Em 2011, essa diferença foi negativa, quando o percentual de docentes com pós-graduação em municípios sem plano de carreira foi superior em 0,7 p.p. àquele obtido em municípios com plano de carreira.

TABELA 10

PERCENTUAL DE PROFESSORES COM CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM MUNICÍPIOS SEM E COM PLANO DE CARREIRA, POR TIPO DE CONTRATAÇÃO – BRASIL – (2011-2018)

Ano	Tipo de contratação							
	CLT, temporário ou terceirizado				Concursado/efetivo/estável			
	Tem plano de carreira no município?							
	Não		Sim		Não		Sim	
	Tem curso de pós-graduação?							
	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim
2011	87,8%	12,2%	86,6%	13,4%	70,4%	29,6%	71,1%	28,9%
2012	86,9%	13,1%	85,2%	14,8%	67,6%	32,4%	67,5%	32,5%
2013	86,4%	13,6%	83,8%	16,2%	64,5%	35,5%	64,7%	35,3%
2014	84,2%	15,8%	82,0%	18,0%	64,4%	35,6%	62,3%	37,7%
2015	84,6%	15,4%	80,2%	19,8%	63,7%	36,3%	60,4%	39,6%
2016	83,8%	16,2%	78,8%	21,2%	63,5%	36,5%	57,2%	42,8%
2017	82,4%	17,6%	77,1%	22,9%	59,3%	40,7%	54,7%	45,3%
2018	79,3%	20,7%	75,4%	24,6%	60,2%	39,8%	52,0%	48,0%

Fonte: Censo Escolar/Inep e Pesquisa de Informações Básicas Municipais – Munic/IBGE (2018).

Os dados da Tabela 10 novamente trazem a lume uma indicação ainda mais forte de relação entre o tipo de contratação e os resultados do indicador de docentes com pós-graduação. Uma diferença positiva bem maior surge quando comparamos os resultados entre as duas categorias de tipos de contratação, tanto quando essa comparação é feita para os municípios sem plano de carreira quanto para aqueles com planos implantados. A menor diferença positiva nos municípios que têm plano de carreira, comparando professores concursados-efetivos-estáveis aos de contrato CLT-temporário-terceirizado, foi de 15,5 p.p., em 2011; e a maior, de 23,4 p.p., justamente em 2018, ano final da série histórica.

Ocorreu, portanto, ampliação da vantagem durante o período em favor dos docentes concursados-efetivos-estáveis. Mesmo nos municípios sem plano de carreira, essa comparação é vantajosa para os docentes concursados-efetivos-estáveis, numa amplitude menor e com oscilação ao longo da série histórica, variando de no mínimo 17,4 p.p., em 2011, ao resultado maior obtido, em 2017, que foi de 23,1 p.p. Dessa forma, mesmo considerando que a existência de plano de carreira é fator relevante que não pode ser desprezado, o tipo de contratação também nesse indicador se pronuncia como fator ainda mais preponderante para os resultados mais elevados para o percentual de professores pós-graduados.

Essa associação foi confirmada pelo teste *qui-quadrado*, sendo que o coeficiente de contingência de Pearson se mostrou mais elevado e crescente ao longo do período,

subindo de 0,155 em 2011 até 0,207 em 2018. A análise comparada entre os níveis de associação, considerando a incidência de professores com pós-graduação e a existência ou não de plano de carreira e os tipos de contratação – professores concursados-efetivos-estáveis e professores temporários-terceirizados –, demonstra claramente que a segunda variável – tipos de contratação – parece ter um peso maior do que a segunda – existência de plano de carreira – na definição de melhores resultados para a formação em nível de pós-graduação dos docentes da educação básica, conforme se pode observar também por meio do Gráfico 3.

Contudo, o Gráfico 3, produzido com base na Tabela 10, sugere ainda o quanto a conjugação de ambos os fatores – planos de carreira e vínculo efetivo-estável adquirido por concurso público de provas e títulos – poderá ser benéfica para a elevação dos percentuais de docentes com pós-graduação, caso comprovada uma relação de causalidade. Às vantagens proporcionadas pelo fato de o professor ser concursado-efetivo-estável parecem se somar aquelas, não desprezíveis, oriundas de o município já ter plano de carreira implantado. Em números de 2018, a diferença entre os docentes de vínculo efetivo-estável que atuam em municípios com plano de carreira e aqueles contratados de forma mais precária e em municípios sem plano de carreira sobe para 27,3 p.p. Note-se, ainda, que o possível efeito positivo dessa conjugação se torna mais visível a partir de 2014, ano de promulgação e início da vigência do atual PNE.

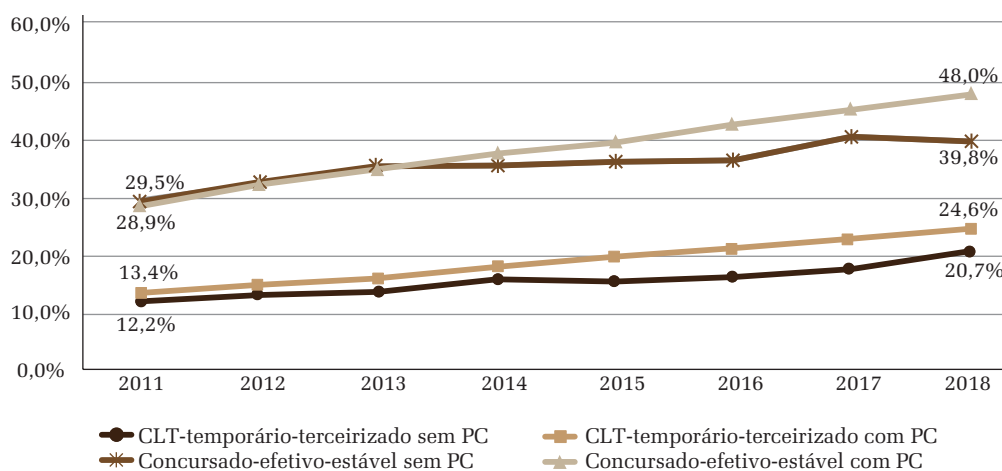


GRÁFICO 3

PERCENTUAL DE PROFESSORES COM CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM MUNICÍPIOS SEM E COM PLANO DE CARREIRA, POR TIPO DE CONTRATAÇÃO – BRASIL – (2011-2018)

Fonte: Censo Escolar/Inep e Pesquisa de Informações Básicas Municipais – Munic/IBGE (2018).

3.3 PLANO DE CARREIRA E PARTICIPAÇÃO EM CURSOS DE FORMAÇÃO CONTINUADA

Nessa seção será analisado se é possível associar melhores resultados quanto à participação dos professores em curso de formação continuada com a implantação de plano de carreira. Por meio da Tabela 11, pode-se notar o crescimento no percentual de docentes que têm formação continuada, conforme proposto na Meta 16 do PNE. Esse indicador mostrou crescimento de 27,0 p.p., subindo de 14,9% em 2007 para 41,9% em 2018. Cabe, então, investigar em que medida há ou não indícios de que o município ter ou não plano de carreira faz alguma diferença, pelo menos no que se refere à formação continuada.

TABELA 11
PROFESSORES QUE POSSUEM CURSO DE FORMAÇÃO CONTINUADA –
BRASIL – (2007-2018)

Ano	Tem curso de formação continuada?			
	Não		Sim	
2007	826.519	85,1%	145.106	14,9%
2008	797.255	78,0%	224.388	22,0%
2009	809.653	77,8%	231.520	22,2%
2010	818.211	77,9%	232.565	22,1%
2011	760.642	70,4%	319.449	29,6%
2012	740.255	66,2%	378.711	33,8%
2013	744.433	64,7%	405.546	35,3%
2014	740.864	63,4%	427.734	36,6%
2015	757.493	63,7%	431.977	36,3%
2016	736.880	61,4%	462.858	38,6%
2017	724.354	59,7%	488.745	40,3%
2018	709.008	58,1%	510.501	41,9%

Fonte: Censo Escolar/Inep.

As informações apresentadas na Tabela 12 indicam que a existência de plano de carreira aparentemente está associada a resultados mais elevados de professores com formação continuada. A diferença entre os percentuais de professores com curso de formação continuada inicia em 2007, com 6,3 p.p. de vantagem para os profissionais em municípios com plano de carreira. Contudo, essa vantagem vai se reduzindo com o passar dos anos, até atingir seu mínimo em 2014 (1,5 p.p.). Entretanto, a partir de 2014, ano de promulgação do PNE, as diferenças positivas em favor da hipótese de que os planos de carreira são importantes para a formação continuada dos professores voltaram a crescer, atingindo seu valor mais elevado em 2018 (10,9 p.p.).

A realização do teste qui-quadrado confirmou a significância estatística da associação que a análise descritiva acima supôs ao longo de todo o período (2007 a 2018). Os valores do coeficiente de contingência de Pearson estiveram em queda entre 2007 e 2014 (0,084 a 0,011), voltaram a crescer até o ano de 2018, quando alcançaram o valor de 0,037.

TABELA 12

PROFESSORES COM CURSO DE FORMAÇÃO CONTINUADA EM MUNICÍPIOS SEM E COM PLANO DE CARREIRA – BRASIL – (2007-2018)

Ano	Tem plano de carreira?							
	Não				Sim			
	Tem curso de formação continuada?							
	Não		Sim		Não		Sim	
2007	559.054	87,2%	81.979	12,8%	267.465	80,9%	63.127	19,1%
2008	492.275	80,4%	120.333	19,6%	304.980	74,6%	104.055	25,4%
2009	407.257	79,5%	105.239	20,5%	402.396	76,1%	126.281	23,9%
2010	314.506	79,0%	83.724	21,0%	503.705	77,2%	148.841	22,8%
2011	225.718	72,2%	87.067	27,8%	534.924	69,7%	232.382	30,3%
2012	173.155	67,8%	82.169	32,2%	567.100	65,7%	296.542	34,3%
2013	135.711	66,2%	69.317	33,8%	608.722	64,4%	336.229	35,6%
2014	103.701	64,7%	56.625	35,3%	637.163	63,2%	371.109	36,8%
2015	67.343	67,5%	32.477	32,5%	690.150	63,3%	399.500	36,7%
2016	41.223	67,3%	20.041	32,7%	695.657	61,1%	442.817	38,9%
2017	29.174	66,8%	14.474	33,2%	695.180	59,4%	474.271	40,6%
2018	24.769	68,7%	11.293	31,3%	684.239	57,8%	499.208	42,2%

Fonte: Censo Escolar/Inep e Pesquisa de Informações Básicas Municipais – Munic/IBGE (2018).

A Tabela 13 revela, mais uma vez, indícios de influência da variável tipo de contratação nos resultados do indicador de formação continuada. O teste qui-quadrado confirmou a significância estatística dessa associação. O grau de associação entre essas duas variáveis qualitativas ou categóricas, de acordo com os coeficientes de contingência de Pearson, teve uma amplitude de variação pequena. Esse coeficiente iniciou com 0,083 em 2011, relativamente baixo, e terminou com 0,078 em 2018, tendo alcançado o valor mais elevado (0,087) em 2012 e 2013 e seus menores resultados (0,060 e 0,061) em 2015 e 2016.

Dessa vez, contudo, a existência de plano de carreira tem associação de magnitude mais próxima à da condição de ser professor concursado-efetivo-estável. Assim, um possível efeito positivo da conjugação desses fatores fica ainda mais nítido

na visualização proporcionada pelo Gráfico 4, no qual se pôde detectar novamente uma provável influência da promulgação do PNE em vigor, pois parece se localizar em 2014 um ponto de inflexão das tendências observadas entre 2011 e 2014.

TABELA 13

PROFESSORES COM CURSO DE FORMAÇÃO CONTINUADA EM MUNICÍPIOS SEM E COM PLANO DE CARREIRA, POR TIPO DE CONTRATAÇÃO – BRASIL – (2011-2018)

Ano	Tipo de contratação							
	CLT, temporário ou terceirizado				Concursado/efetivo/estável			
	Tem plano de carreira no município?							
	Não		Sim		Não		Sim	
	Tem curso de pós-graduação?							
	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim
2011	78,8%	21,2%	75,6%	24,4%	69,9%	30,1%	67,4%	32,6%
2012	75,5%	24,5%	72,6%	27,4%	65,3%	34,7%	63,3%	36,7%
2013	74,4%	25,6%	71,0%	29,0%	63,0%	37,0%	62,1%	37,9%
2014	72,7%	27,3%	69,6%	30,4%	61,4%	38,6%	60,9%	39,1%
2015	73,0%	27,0%	68,0%	32,0%	65,2%	34,8%	61,6%	38,4%
2016	70,8%	29,2%	66,2%	33,8%	65,9%	34,1%	59,3%	40,7%
2017	70,4%	29,6%	65,0%	35,0%	65,4%	34,6%	57,5%	42,5%
2018	70,8%	29,2%	64,2%	35,8%	67,7%	32,3%	55,4%	44,6%

Fonte: Censo Escolar/Inep e Pesquisa de Informações Básicas Municipais – Munic/IBGE (2018).

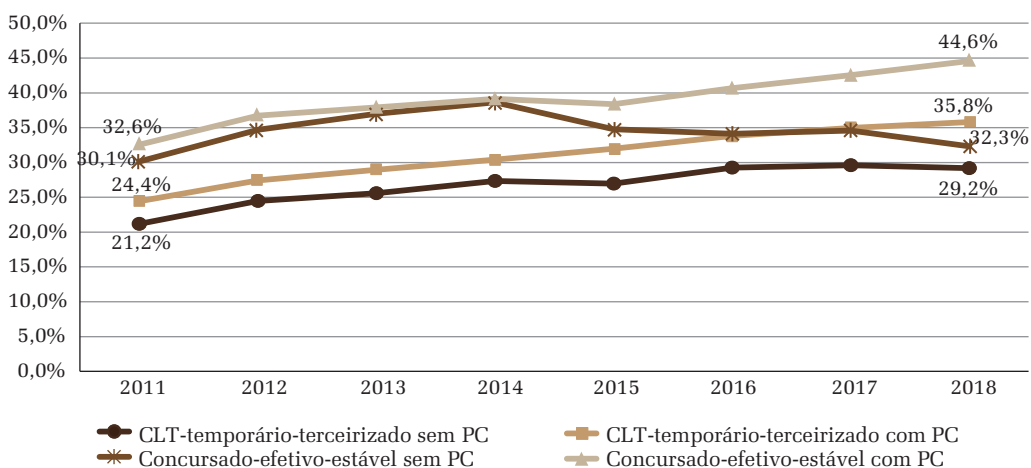


GRÁFICO 4

PERCENTUAL DE PROFESSORES COM CURSO DE FORMAÇÃO CONTINUADA EM MUNICÍPIOS SEM E COM PLANO DE CARREIRA, POR TIPO DE CONTRATAÇÃO – BRASIL – (2011-2018)

Fonte: Censo Escolar/Inep e Pesquisa de Informações Básicas Municipais – Munic/IBGE (2018).

O Gráfico 4, complementado pelos resultados de testes *qui-quadrado* e pelos coeficientes de contingência de Pearson, calculados para cada ano do período entre 2011 e 2018, é bastante ilustrativo dos indícios em prol tanto da hipótese sobre a associação positiva dos planos de carreira para a valorização dos profissionais do magistério quanto do efeito que esses planos podem produzir em conjugação com a contratação dos professores por meio de concurso de provas e títulos, sob um regime de direitos e maior estabilidade funcional. Nesse caso, mais do que nos anteriores, o papel dos planos de carreira se tornou mais evidente na comparação dos resultados entre professores do mesmo tipo de vínculo, principalmente a partir de 2014, após a promulgação do PNE vigente.

A título de exemplo, em 2018, os percentuais de docentes que participaram de cursos de formação continuada foram mais elevados entre os docentes concursados-efetivos-estáveis de municípios com plano de carreira (44,6%), seguidos dos relativos aos docentes contratados sob os regimes CLT-temporário-terceirizado também vinculados a municípios com plano de carreira (35,8%); ou seja, aparentemente ter plano de carreira para a formação continuada fez mais diferença do que ter um vínculo de concursado-efetivo-estável.

Mas a maior diferença foi obtida com a conjugação dos dois fatores. Ter vínculo efetivo-estável em município com plano de carreira foi mais vantajoso 15,4 p.p. no percentual de formação continuada de professores do que a situação inversa, de vínculo mais precário e sem plano de carreira implantado no município. Contudo, os indícios foram fortes também de que a existência de plano de carreira faz grande diferença para a formação continuada dos professores mesmo quando comparamos apenas concursados-efetivos-estáveis. A vantagem para quem tem plano de carreira nesse tipo de vínculo foi de 12,2 p.p.

4 CONCLUSÕES

O presente estudo investigou indícios quanto à influência da implantação de planos de carreira (Meta 18 do PNE) para a melhoria nos resultados de alguns indicadores de valorização dos professores, em especial daqueles utilizados no monitoramento das Metas 15 e 16 do PNE. A valorização dos profissionais do magistério não se esgota nos indicadores de formação colocados sob análise:

- percentual de professores com formação inicial obtida em curso de licenciatura ou curso superior com complementação pedagógica;
- percentual de professores com curso de pós-graduação;
- percentual de professores com curso de formação continuada.

Mesmo incluindo na análise a variável relativa ao tipo de contratação, que acabou assumindo protagonismo, em alguns casos, maior do que a própria implantação

dos planos de carreira, faltou ainda investigar o papel dos planos em outras dimensões ou aspectos igualmente importantes para a valorização dos profissionais da educação, como a remuneração e as condições de trabalho e saúde.

Entretanto, com base nas análises de dados, pode-se concluir que existem indícios significativos de que a implantação de planos de carreira tem efeitos positivos para os indicadores mencionados, principalmente para os percentuais de professores com curso de pós-graduação e curso de formação continuada. Para a formação inicial, esse efeito não se mostrou muito forte ou acabou assumindo segundo plano, tendo em vista o surpreendente protagonismo da variável tipo de contratação, conforme observado no Gráfico 2.

Os resultados também apontam que a centralidade dos planos de carreira pode ser relativizada, não ao ponto de os planos perderem sua importância. Os planos não perdem sua importância, mas sua existência, por si só, não resolve todos os problemas de valorização dos professores. Há, nesse sentido, a necessidade de se realizar investigações mais detalhadas sobre a qualidade dos planos, sobre as características necessárias para que estes produzam determinados efeitos que são pretendidos.

Quanto ao protagonismo assumido pela variável tipo de contratação, houve indícios de que a existência de planos produziu resultados melhores em relação à incidência maior de professores concursados-efetivos-estáveis. Como esse vínculo teve grande associação com resultados mais elevados em todos os indicadores de formação analisados, compreende-se que os planos de carreira podem ter um efeito indireto, não computado, sobre a elevação desses percentuais.

Por fim, restou claro que os melhores resultados foram obtidos, pelo menos para os indicadores de formação inicial, titulação e formação continuada, pela conjugação entre planos de carreiras e professores concursados-efetivos-estáveis (Gráfico 3). Além disso, a última análise feita, sobre o percentual de professores com formação continuada, demonstrou que, em alguns casos, a importância dos planos de carreira sobressai ao tipo de vínculo, que, nesse caso, teve um papel secundário (Gráfico 4).

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei de 15 de outubro de 1827. Manda crear escolas de primeiras letras em todas as cidades, villas e logares mais populosos do Imperio. *Coleções de Leis do Império do Brasil*, Rio de Janeiro, v. 1, p. 71.

BRASIL. Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 12 ago. 1971. Seção 1, p. 6377.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, 1988.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 23 dez. 1996a. Seção 1, p. 27833.

BRASIL. Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 26 dez. 1996b. Seção 1, p. 28442.

BRASIL. Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 10 jan. 2001. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. *Diário Oficial da União*, Brasília, 21 jun. 2007. Seção 1, p. 7.

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. *Diário Oficial da União*, Brasília, 17 jul. 2008. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 26 jun. 2014b. Seção 1, p. 1. Edição extra.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 108, de 26 de agosto de 2020. Altera a Constituição Federal para estabelecer critérios de distribuição da cota municipal do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação (ICMS), para disciplinar a disponibilização de dados contábeis pelos entes federados, para tratar do planejamento na ordem social e para dispor sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb); altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 27 ago. 2020a. Seção 1, p. 5.

BRASIL. Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), de que trata o art. 212-A da Constituição Federal; revoga dispositivos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 25 dez. 2020. Seção 1, p. 1. Edição Extra.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). *Microdados: Censo Escolar 2007-2019*. Brasília, DF, [s. d.]. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/microdados>>. Acesso em: 14 set. 2021.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). *Relatório do 3º ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação: 2020*. Brasília: Inep, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa de Informações Básicas Municipais (Munic)*. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

LIMA, M. A. B.; SANTOS, R.; AZEVEDO, A. R. As escolas com localização diferenciada e o direito à educação: um panorama (2007-2019). In: MORAES, G. H.; ALBUQUERQUE, A. E. M. (Org.). *Cadernos de estudos e pesquisas em políticas educacionais: cenários do direito à educação*. Brasília: Inep, 2021. p. 75-126. (Coleção Cadernos de Estudos e Pesquisas Educacionais; 4).

PRADO, M. A. *Planos de carreira de professores dos estados e do Distrito Federal em perspectiva comparada*. Brasília: Inep, 2019. (Série Documental Textos para Discussão; 46).

