

POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NO MUNICÍPIO DE SOBRAL-CE

Maria Janiely Souza Mendes¹;

¹Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA), Sobral (CE) - Brasil.

E-mail: mariiajaniely@gmail.com

Yanna Maria Guerra Soares²;

²Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA), Sobral (CE) - Brasil.

E-mail: mg7097401@gmail.com

Ana Cecília de Paula Clemente³;

³Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA), Sobral (CE) - Brasil.

E-mail: ceciclemente2005@gmail.com

Jemerson Vinicius Costa Oliveira⁴;

⁴Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA), Sobral (CE) - Brasil.

E-mail: jemersonviniciuscosta@gmail.com

Adriana e Silva Sousa Carvalho⁵;

⁵Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA), Sobral (CE) - Brasil.

E-mail: silva_adriana@uvanet.br

Resumo:

O presente artigo aborda a valorização do trabalho docente na educação básica pública e tem como objetivo compreender as percepções de professores da rede pública municipal de Sobral-CE acerca do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e do Plano de Carreira, Cargos e Remuneração (PCCR). A investigação é de abordagem qualitativa e foi realizada através da pesquisa bibliográfica e de campo com coleta de dados por meio de questionário *online* aplicado a cinco docentes. Os resultados evidenciam que, embora o PSPN represente um avanço legal importante, sua implementação ainda não garante, de forma isolada, a valorização profissional, sendo frequentemente percebido como insuficiente diante das demandas da carreira docente. Além da questão salarial, destacam-se fatores como sobrecarga de trabalho, condições estruturais das escolas, ausência de benefícios e impactos à saúde mental dos professores. No que se refere ao PCCR, os participantes reconhecem sua relevância, porém apontam fragilidades relacionadas à progressão na carreira, à valorização da formação continuada e à efetividade de sua aplicação. Conclui-se que a valorização docente ultrapassa a dimensão salarial, exigindo a articulação entre políticas públicas, condições dignas de trabalho e reconhecimento profissional, sendo fundamental para a qualidade da educação básica pública.

Palavras-chave: Políticas Educacionais; Valorização Docente; Piso salarial; Carreira.

Introdução

A valorização do trabalho docente na educação básica pública brasileira constitui, há décadas, uma discussão presente no cenário das políticas educacionais em âmbito nacional. Reconhece-se que a qualidade da educação está diretamente relacionada às condições de trabalho, à formação e à valorização dos profissionais que atuam no ensino. Nesse contexto, a criação de instrumentos legais voltados à valorização da carreira docente como o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e os Planos de Carreira, Cargos e Remuneração (PCCR), representa um avanço nas políticas públicas educacionais, na medida em que buscam assegurar melhores condições salariais, estabilidade e perspectivas de progressão profissional.

Apesar desses avanços legais, a realidade da profissão docente no Brasil ainda apresenta desafios significativos. Rodrigues e Sales (2023) destacam que, embora a importância do professor seja amplamente reconhecida para a formação cidadã dos estudantes, para sua qualificação, para o trabalho e para a continuidade dos estudos, a profissão docente ainda não desfruta do devido prestígio social. Segundo os autores, os professores vivenciam processos de precarização do trabalho, caracterizados por baixos salários, condições de trabalho muitas vezes inadequadas e sobrecarga de atividades, fatores que tornam a docência uma profissão marcada por vulnerabilidades e por menor reconhecimento social quando comparada a outras categorias profissionais.

Nesse cenário, destaca-se a relevância da Lei nº 11.738/2008 que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Também, torna-se importante a exigência de implementação dos Planos de Carreira, Cargos e Remuneração. Tais instrumentos buscam estruturar e valorizar a trajetória profissional docente. Entretanto, a existência dessas políticas não garante, por si só, sua efetivação plena, sendo necessário analisar como elas se concretizam nas diferentes realidades educacionais do país.

Dentro dessa discussão, tornou-se relevante compreender a realidade dos professores da educação básica da rede pública da no município de Sobral-CE, pois é nesse espaço que se revela a concretização da implementação da Lei do Piso e do PCCR, de modo particular.

A análise das experiências e percepções dos professores permite compreender como essas políticas são vivenciadas no cotidiano escolar e quais são seus impactos nas condições de trabalho e na valorização profissional.

Desse modo, foi desenvolvida uma pesquisa, no âmbito da disciplina Política Educacional, com objetivo compreender as percepções de professores da rede pública

municipal de Sobral-CE acerca do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e do Plano de Carreira, Cargos e Remuneração (PCCR).

O estudo caracteriza-se como uma pesquisa de abordagem qualitativa, de natureza bibliográfica e de campo, adequada para investigar percepções, experiências e significados atribuídos pelos sujeitos da pesquisa. Segundo Gerhardt e Silveira (2009), a abordagem qualitativa busca compreender os fenômenos em sua complexidade e em seu contexto social, centrando-se na interpretação de significados, valores, motivações e percepções dos sujeitos.

Inicialmente, foi realizada uma revisão bibliográfica com base em autores, como Sousa e Brito (2024), Rodrigues e Sales (2023), Alves e Pimentel (2015) que discutem políticas públicas educacionais, valorização docente e a legislação que regulamenta o Piso Salarial Profissional Nacional e os planos de carreira do magistério.

Em seguida, desenvolveu-se um estudo de campo voltado à realidade da rede pública municipal de Sobral-CE. A coleta de dados ocorreu por meio de um questionário *online* elaborado na plataforma *Google Forms*, composto por dez perguntas organizadas em dois blocos temáticos: a aplicação do Piso Salarial Profissional Nacional (Lei nº 11.738/2008); e os Planos de Carreira, Cargos e Remuneração (PCCR). A pesquisa contou com a participação voluntária de cinco professores da educação básica da rede pública municipal de Sobral-CE, selecionados por amostra de conveniência.

Por fim, o trabalho discute de forma integrada, a valorização docente na educação básica pública brasileira, investigando sua aplicação e seus efeitos na realidade educacional no município de Sobral-CE, a partir das percepções de professores, buscando compreender em que medida essas políticas contribuem para a valorização efetiva do magistério.

Resultados e Discussão

As políticas públicas voltadas à valorização do magistério são fundamentais para assegurar direitos, estabilidade e reconhecimento profissional. O PSPN foi criado pela Lei nº 11.738/2008 para garantir um salário mínimo nacional para os professores da educação básica. No entanto, parte-se do entendimento de que essa Lei, embora represente um avanço significativo, não é suficiente, por si só, para garantir a valorização plena dos docentes, aspecto que esta pesquisa busca evidenciar. Sua efetivação ainda enfrenta entraves como limitações orçamentárias, desigualdades federativas e resistências políticas, como afirmam Alves e Pimentel (2015). Os referidos autores também destacam que a política do piso salarial tem se

desenvolvido em um contexto de recursos financeiros insuficientes, o que contribui para o descumprimento da lei por estados e municípios.

A análise das respostas obtidas por meio do questionário aplicado aos docentes da rede municipal de Sobral-CE permitiu compreender como esses profissionais percebem a efetividade das políticas de valorização do magistério, especialmente no que se refere ao Piso Salarial Profissional Nacional e ao Plano de Carreira, Cargos e Remuneração.

Nesse contexto, de acordo com a percepção dos participantes da pesquisa, mesmo com a vigência do Piso Salarial Profissional Nacional, a valorização do magistério é mais simbólica que prática, pois consideram que essa lei não se mostra plenamente efetivada. O Professor 6 afirma que: “mesmo com todo o desenvolvimento e valorização alcançados até aqui, vemos que ainda estamos aquém frente a importância do trabalho desenvolvido por nós professores”. A Professora 5 diz que: “apenas simbólico, acho que o professor deveria ser melhor remunerado, pois estamos vulneráveis a todo tipo de violência e ainda tem município que não garante o piso, desvalorizando assim o magistério.”

As falas dos participantes evidenciam que, embora o Piso Salarial Profissional Nacional represente um avanço nas políticas de valorização docente, ele ainda não garante, de forma isolada, a efetiva valorização do magistério. Nesse sentido, pesquisas apontam que a valorização salarial assume papel relevante no contexto das políticas de valorização docente. Conforme destacam Rodrigues e Sales (2023, p. 2), “é bem verdade que a valorização salarial é uma dimensão bastante significativa, visto que se encontra diretamente ligada à atratividade da carreira docente, seja no recrutamento seja na permanência.”

Nessa perspectiva, ao serem questionados sobre a relação entre remuneração, atratividade da carreira e permanência na docência, os participantes da pesquisa apontaram, em sua maioria, que a remuneração não é suficiente. O Professor 6 compara a remuneração docente com a de outros profissionais ao afirmar que “os atuais ganhos salariais ofertados pelo piso não correspondem à importância do profissional docente, visto que, no próprio serviço público, existem várias funções de nível médio que possuem ganhos superiores, além de vantagens como vale-refeição, ajudas de custo e outros benefícios que os docentes não possuem.”

De modo semelhante, a Professora 5 discorre sobre a necessidade de complementação de renda ao destacar que “inclusive tem professores que exercem outras profissões (vendedores, empreendedores etc.) para manter um padrão de vida razoável na sociedade”. Essa realidade

também é apontada por Alves e Pimentel (2015, p. 8), ao evidenciarem que parte dos professores desenvolve atividades remuneradas fora da sala de aula, configurando-se, em alguns casos, como complemento salarial ou atividade semelhante ao denominado “bico”.

Dando continuidade às análises, os participantes também foram questionados sobre quais medidas seriam urgentes para garantir a valorização docente para além do piso salarial. De modo geral, as respostas apontam que a valorização do magistério envolve um conjunto mais amplo de condições relacionadas ao exercício da profissão. Entre os aspectos mencionados, destacam-se a melhoria da infraestrutura escolar e a oferta de materiais pedagógicos adequados. Como sintetiza o relato da Professora 5, são necessárias “boas condições de trabalho na infraestrutura, uma gestão mais humanizada, formação continuada de professores, materiais pedagógicos e tecnologias avançadas nas escolas”.

Além disso, outro ponto mencionado refere-se à sobrecarga de trabalho enfrentada pelos docentes. A Professora 2 ressalta a necessidade de “mais tempo de planejamento, pois existe uma grande sobrecarga para além da escola, como trabalhos e provas, fazendo com que o trabalho ultrapasse as 40 horas semanais”. Essa percepção evidencia que as demandas da profissão frequentemente extrapolam a jornada formal de trabalho, impactando diretamente o cotidiano docente.

O Professor 5 mencionou questões ainda mais amplas relacionadas às condições de trabalho docente, afirmando que “outro fator que gostaria de citar é a necessidade de se discutir as frágeis relações de trabalho de professores temporários, a pressão por resultados, o adoecimento psicológico, os elevados níveis de *burnout* entre os docentes, a violência contra professores, entre outros.”

Ainda em relação aos professores temporários, o mesmo participante destaca que uma das medidas necessárias para a efetiva valorização docente seria o “fortalecimento do vínculo de trabalho dos docentes (mais professores com vínculo efetivo)”. Tal fato revela a precarização do trabalho docente e a importância da estabilidade para a valorização profissional.

Os relatos reforçam que, embora a Lei nº 11.738/2008 represente um marco na valorização do magistério, sua efetividade depende de políticas mais abrangentes que contemplem carreira, condições de trabalho e bem-estar docente. A partir das respostas à pergunta “o valor do seu salário inicial (ou atual) está acima, igual ou abaixo do piso nacional vigente? Como isso impacta sua motivação profissional?”, o levantamento também revela que,

mesmo recebendo acima do mínimo estabelecido, a valorização não é considerada plena pelos participantes. Como expressa o Professor 6, “hoje, recebo vencimentos superiores ao piso. Certamente, o quesito salarial pode contribuir para a qualidade de vida quando é justo. Porém, outros fatores podem afetar a motivação docente, como a estrutura, a formação, o acompanhamento da gestão e o enfrentamento da violência no espaço escolar”.

De modo semelhante, a Professora 2 afirma que recebe acima do valor estabelecido pela Lei do Piso, “porém me sinto ainda desvalorizada enquanto profissional por não ter condições de trabalho digno, tanto na infraestrutura escolar quanto na carência de material pedagógico para atuarmos na profissão com mais qualidade.” Nesse sentido, aspectos como infraestrutura, segurança, gestão e apoio à formação mostram-se determinantes para o exercício da docência. Como apontam Rodrigues e Sales (2023), não basta valorizar apenas o início da carreira; é necessário reconhecer financeiramente a formação e a experiência acumulada.

Para além das questões do piso salarial, torna-se necessário considerar também a organização da carreira docente através do Planos de Carreira, Cargos e Remuneração (PCCR). A partir desse entendimento, investigou-se a percepção dos participantes sobre a existência e efetividade do plano de carreira.

No que se refere aos Planos de Carreira, Cargos e Remuneração (PCCR), as percepções são heterogêneas. A maioria dos docentes reconhece a existência de PCCR no município, embora alguns desconhecimento ou acesso restrito. Quando questionados acerca dos principais aspectos considerados frágeis no plano de carreira docente, destacou-se a questão salarial, mencionada por quatro participantes, evidenciando, mais uma vez, a insatisfação com a remuneração e sua defasagem em relação às demandas da profissão. Outro ponto recorrente foi a formação continuada, citada por três respondentes que aponta a ausência ou insuficiência de políticas de incentivo à qualificação profissional.

Embora o plano municipal preveja princípios de profissionalização, progressão e qualificação (SOBRAL, 2000), ainda persistem críticas relacionadas à lentidão dos processos e à limitação dos ganhos. Nesse sentido, o Professor 1 destacou fragilidades nos critérios de progressão na carreira, considerados pouco claros ou limitados, ao afirmar que “as promoções verticais e horizontais deveriam ocorrer de forma automática, não dependendo mais de requerimentos e do demorado processo de deferimento.” De modo geral, as respostas revelam

que as fragilidades do plano de carreira estão relacionadas tanto a aspectos materiais quanto à própria valorização profissional.

Considerando que a formação continuada é essencial para a atualização dos saberes docentes e que também é prevista pelo PCCR, perguntou-se aos participantes como ela impacta na progressão e na valorização da carreira docente. A Professora 5 afirma que “a partir das formações continuadas podemos refletir sobre nossas práticas docentes e adquirir mais conhecimentos que contribuem para o nosso crescimento pessoal e profissional”. O Professor 4, também, reconhece a importância desse processo, destacando que “a partir das formações continuadas podemos refletir sobre nossas práticas docentes e adquirir mais conhecimentos que contribuem para o nosso crescimento pessoal e profissional”.

No entanto, apesar de reconhecerem a relevância da formação continuada para a profissão, os participantes também demonstram compreender que essa dimensão nem sempre é devidamente valorizada. Como afirma a Professora 1, “a formação deveria ser atualizada e considerar as particularidades de cada escola e, infelizmente, isso não ocorre”.

Para além das questões relacionadas à carreira docente e à formação continuada, torna-se necessário considerar também o papel das políticas públicas no financiamento da educação básica e na valorização do magistério. Nesse contexto, mecanismos de financiamento educacional assumem papel fundamental na garantia de melhores condições de trabalho e remuneração para os profissionais da educação. Entre esses instrumentos, destaca-se o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), considerado uma das principais políticas de financiamento da educação pública no Brasil. Nesse sentido, os participantes da pesquisa também foram questionados sobre qual seria o papel de políticas públicas, como o FUNDEB, na melhoria das condições de trabalho e remuneração dos professores.

Acerca desse questionamento, todos os participantes reconhecem e afirmam a importância fundamental do FUNDEB para o financiamento da educação brasileira, como pode ser observado na fala do Professor 6 ao afirmar que: “é essencial na manutenção de ações e ampliação de projetos, pois garante o financiamento da educação em todo o Brasil.” De modo semelhante, a Professora 2 também destaca sua relevância ao afirmar que “é fundamental, pois garante uma qualidade melhor”. Essas percepções evidenciam que os docentes reconhecem o

financiamento da educação como elemento essencial para a manutenção das políticas educacionais e para a melhoria das condições de trabalho na escola pública.

Encerrando o questionário, os participantes também foram questionados sobre quais mudanças sugeririam no plano de carreira para garantir maior reconhecimento e valorização dos professores. De modo geral, as respostas indicam a necessidade de aperfeiçoamento do plano de carreira, especialmente no que se refere à valorização da formação docente, à melhoria salarial e à ampliação do tempo destinado ao planejamento das atividades pedagógicas. Nesse sentido, a Professora 2 destaca a importância de garantir “formação específica para todos os professores”. Outros respondentes também enfatizam a necessidade de melhores condições de trabalho, como aponta o Professor 3 ao sugerir “um ajuste salarial, melhoria no tempo de planejamento e garantir melhores condições estruturais para os professores”.

Além disso, chama atenção a fala da Professora 5 ao destacar que, no contexto de Sobral-CE, muitas formações realizadas pelos professores não são consideradas para fins de progressão na carreira. Desse modo, ela reivindica que: “gostaria que as especializações contassem para a escala do plano de cargos e carreira e não somente uma especialização em específico (...) isso desmotiva o profissional a se qualificar cada vez mais”. Também, foram mencionadas propostas como a criação de gratificações vinculadas ao desempenho e à formação continuada, bem como a ampliação da oferta de cursos de pós-graduação, como mestrado e doutorado. De modo geral, as respostas evidenciam que os docentes compreendem o plano de carreira como um instrumento central para a valorização profissional, desde que contemple efetivamente o reconhecimento da formação, melhores condições de trabalho e perspectivas reais de progressão na carreira.

Conforme Sousa e Brito (2024, p. 96), embora as ementas das leis apresentem elementos que orientam a valorização dos profissionais efetivos em aspectos como provimento do cargo, jornada de trabalho, promoção, salário e outros fatores relacionados à valorização profissional, ainda persistem ambiguidades e termos imprecisos que dificultam sua aplicação. Além disso, a valorização da qualificação profissional mostra-se limitada, não garantindo retorno concreto para a formação continuada. Dessa forma, a efetividade do plano de carreira depende de sua implementação real, com mecanismos transparentes e condições materiais que assegurem melhorias na profissão docente.

Assim, os resultados evidenciam que, embora existam avanços nas políticas de valorização docente, como o Piso Salarial Profissional Nacional e os planos de carreira, sua efetividade ainda depende de condições concretas de implementação, financiamento adequado e melhorias nas condições de trabalho dos professores.

Conclusões

A pesquisa possibilitou compreender como a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional e os Planos de Carreira, Cargos e Remuneração são percebidos por professores da educação básica no município de Sobral-CE. Os resultados indicam que, apesar de avanços legais e de algumas iniciativas que cumprem ou superam o piso salarial, a valorização docente não se concretiza plenamente.

A pesquisa, realizada com professores da rede pública municipal de Sobral-CE revela que persistem tensões entre a garantia legal de direitos e sua efetivação no cotidiano escolar.

Observa-se que o piso salarial representa um marco normativo relevante. No entanto, sua materialização é percebida de forma ambígua pelos docentes. Embora assegure um patamar mínimo remuneratório, não atende às demandas relacionadas ao custo de vida, às condições estruturais das escolas e à saúde dos professores. Assim, o PSPN não se mostra suficiente para garantir atratividade e permanência na carreira.

No que se refere ao Plano de Carreira, Cargos e Remuneração (PCCR), observa-se que há fragilidades na transparência, no acesso às informações e na efetividade dos mecanismos de promoção, reforçando que a valorização profissional não se limita à dimensão salarial, mas envolve condições materiais de trabalho, reconhecimento institucional, estabilidade e políticas consistentes de formação continuada.

Dessa forma, conclui-se que a valorização do magistério depende da articulação de políticas que envolvam salário justo, condições adequadas de trabalho, estabilidade, reconhecimento social e apoio ao desenvolvimento profissional, elementos indispensáveis para o fortalecimento da docência e para a garantia de uma educação pública de qualidade.

Referências bibliográficas

ALVES, Charles Alberto de Souza; PIMENTEL, Adriana Marinho. **O piso salarial profissional nacional dos professores da educação básica pública: desafios atuais e perspectivas.** Acesso em: 11 ago. 2025.

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, DF, 17 jul. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm. Acesso em: 11 ago. 2025.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

RODRIGUES, Sandra Regina de Moraes Cunha; SALES, Luis Carlos. Valorização do magistério da educação pública: análise sobre a aplicação do piso salarial nacional na remuneração dos professores. **Revista de Educação, Ciência e Tecnologia**, v. 12, n. 2, 2023. Acesso em: 11 ago. 2025.

SOBRAL (CE). Lei nº 256, de 30 de março de 2000. **Institui o Plano de Carreira e Remuneração (PCR) do Grupo Ocupacional do Magistério (MAG) Público do Município de Sobral.** Sobral: Câmara Municipal, 2000. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/233222/lei-256-00>. Acesso em: 11 ago. 2025.

SOUSA, Raimunda Leila Martins de; BRITO, Katia Cristina Custódio Ferreira. **O plano de carreira, cargos e remuneração como materialização da valorização profissional do magistério público.** *Revista Multidebates*, Palmas, v. 8, n. 1, p. 90-106, jan. 2024. ISSN 2594-4568. Disponível em: <https://seer.uft.edu.br/index.php/multidebates>. Acesso em: 11 ago. 2025.