

## ANÁLISE DAS METAS DE VALORIZAÇÃO DOCENTE DO PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (2014-2024) E PERSPECTIVAS PARA O NOVO DECÊNIO (2024-2034)

*Beatriz Heitich da Silva Farias  
Flávia Wagner*

### Resumo

Este artigo investiga as metas 15, 16, 17 e 18 do Plano Nacional de Educação (PNE) 2014-2024, que tratam da valorização dos profissionais da educação. O objetivo é analisar os avanços e desafios dessas metas, especialmente no contexto de planejamento do novo PNE 2024-2034. Foram revisados o documento final da Conferência Nacional de Educação (CONAE, 2024) e os Relatórios do 4º e 5º Ciclo de Monitoramento das Metas do PNE 2014-2024. A análise fundamenta-se nos trabalhos de Evangelista e Shiroma (2007), Libâneo (2015), Oliveira (2015) e Silva e Santos (2022). O estudo adota uma abordagem qualitativa, com análise bibliográfica e documental, e utiliza o método de análise de Bardin (2020). Conclui-se que, apesar de avanços significativos na formação inicial de professores e na ampliação da oferta de cursos de pós-graduação (Metas 15 e 16), persistem desafios substanciais na equiparação salarial e na implementação de planos de carreira (Metas 17 e 18). A desigualdade regional e a falta de infraestrutura adequada continuam a ser barreiras críticas, destacando a necessidade de políticas mais eficazes e de um monitoramento rigoroso para o próximo decênio.

**Palavras-chave:** plano nacional de educação; valorização docente; metas educacionais; políticas educacionais.

## ANALYSIS OF THE TEACHER APPRECIATION GOALS OF THE NATIONAL EDUCATION PLAN (2014-2024) AND PERSPECTIVES FOR THE NEW DECADE (2024-2034)

### Abstract

This article investigates goals 15, 16, 17 and 18 of the National Education Plan (PNE) 2014-2024, which deal with the valorization of education professionals. The objective is to analyze the advances and challenges of these goals, especially in the context of planning the new PNE 2024-2034. The final document of the National Conference on Education (CONAE, 2024) and the Reports of the 4th and 5th Monitoring Cycle of the Goals of the PNE 2014-2024 were reviewed. The analysis is based on the works of Evangelista and Shiroma (2007), Libâneo (2015), Oliveira (2015) and Silva and Santos (2022). The study adopts a qualitative approach, with bibliographic and documentary analysis, and uses the Bardin (2020) analysis method. It is concluded that, despite significant advances in the initial training of teachers and in the expansion of the offer of postgraduate courses (Goals 15 and 16), substantial challenges persist in salary equalization and in the implementation of career plans (Goals 17 and 18). Regional inequality and lack of adequate infrastructure remain critical barriers, highlighting the need for more effective policies and close monitoring for the next decade.

**Keywords:** national education plan; teacher appreciation; educational goals; educational policies.

## ANÁLISIS DE LOS OBJETIVOS DE REVALORIZACIÓN DOCENTE DEL PLAN NACIONAL DE EDUCACIÓN (2014-2024) Y PERSPECTIVAS PARA EL NUEVO DECENIO (2024-2034)

### Resumen

Este artículo investiga las metas 15, 16, 17 y 18 del Plan Nacional de Educación (PNE) 2014-2024, que tratan sobre la valorización de los profesionales de la educación. El objetivo es analizar los avances y desafíos de estos objetivos, especialmente en el contexto de la planificación del nuevo PNE 2024-2034. Se revisó el documento final de la Conferencia Nacional de Educación (CONAE, 2024) y los Informes del 4º y 5º Ciclo de Seguimiento de las Metas del PNE 2014-2024. El análisis se basa en los trabajos de Evangelista y Shiroma (2007), Libâneo (2015), Oliveira (2015) y Silva y Santos (2022). El estudio adopta un enfoque cualitativo, con análisis bibliográfico y documental, y utiliza el método de análisis de Bardin (2020). Se concluye que, a pesar de los importantes avances en la formación inicial de los docentes y en la ampliación de la oferta de cursos de posgrado (Objetivos 15 y 16), persisten importantes desafíos en la equiparación salarial y en la implementación de los planes de carrera (Objetivos 17 y 18). La desigualdad regional y la falta de infraestructura adecuada siguen siendo obstáculos críticos, lo que pone de relieve la necesidad de políticas más eficaces y de un seguimiento estrecho para la próxima década.

**Palabras clave:** Plan Nacional de Educación; agradecimiento a los docentes; metas educativas; políticas educativas.

### INTRODUÇÃO

A educação é, indiscutivelmente, um elemento central para o desenvolvimento social, econômico e cultural de qualquer sociedade. No Brasil, PNE é o principal instrumento de planejamento das políticas públicas educacionais, estabelecendo diretrizes e metas para a melhoria contínua do sistema educacional. O PNE 2014-2024, sancionado pela Lei nº 13.005/2014, estabeleceu 20 metas estratégicas, incluindo aquelas que tratam diretamente da valorização dos profissionais da educação. Recentemente, a vigência do PNE foi prorrogada até dezembro de 2025 (Lei nº 14.934/2024), o que intensifica a necessidade de analisar os avanços e desafios dessas metas para embasar o próximo PNE 2024-2034 (Brasil, 2024). A valorização dos professores, por meio de formação contínua, remuneração adequada e boas condições de trabalho, é essencial para a qualidade educacional, embora ainda haja desafios estruturais, como a precariedade e a falta de recursos (INEP, 2024).

Este estudo aborda as Metas 15, 16, 17 e 18 do PNE 2014-2024, que se concentram na valorização dos profissionais da educação. A Meta 15 busca garantir a formação superior dos professores; a Meta 16, a formação continuada e a pós-graduação; a Meta 17 visa a equiparação salarial com outros profissionais de nível superior; e a Meta 18 prevê a implementação de planos de carreira adequados. Fundamenta-se nas contribuições de Evangelista e Shiroma (2007), Libâneo (2015), Oliveira (2015) e Silva e Santos (2022), que discutem políticas educacionais e valorização docente, com o objetivo de analisar os avanços e desafios dessas metas, subsidiando o planejamento do próximo PNE 2024-2034.

Metodologicamente, utiliza-se o método de análise de conteúdo proposto por Bardin (2020), que orienta a organização e interpretação dos dados extraídos de documentos oficiais, como o documento final da CONAE de 2024 e os relatórios do 4º e 5º Ciclos de Monitoramento das

Metas do PNE 2014-2024. A partir dessa abordagem, foram definidas três categorias principais, que serão detalhadas posteriormente.

Combinando a análise de Bardin (2020) e os referenciais teóricos citados, o estudo oferece uma reflexão crítica sobre o cumprimento das metas de valorização docente no período de 2014 a 2024. Ademais, propõe estratégias para que o próximo PNE 2024-2034 seja mais eficiente na superação dos desafios identificados, promovendo uma valorização mais justa e abrangente dos profissionais da educação.

## **METODOLOGIA**

Este estudo adota uma abordagem qualitativa, com análise documental e bibliográfica, utilizando como fontes principais o documento final da CONAE 2024 e os Relatórios do 4º e 5º Ciclos de Monitoramento das Metas do PNE 2014-2024. A análise emprega o método de análise de conteúdo de Bardin (2020), adequado para identificar padrões e tendências em documentos extensos e organizá-los em três categorias: conquistas das metas do PNE 2014-2024, focando nos avanços nas Metas 15 e 16; lacunas e barreiras, que destacam os desafios das Metas 17 e 18, como desigualdades regionais e precariedade das condições de trabalho; e desafios para o próximo PNE 2024-2034, com propostas para políticas equitativas e monitoramento aprimorado.

O referencial teórico fundamenta-se em Evangelista e Shiroma (2007), que abordam políticas educacionais no contexto global, e em Libâneo (2015), Oliveira (2015) e Silva e Santos (2022), que discutem a valorização docente e sua relação com a qualidade educacional. A integração entre o referencial teórico e a análise documental permite identificar avanços, desafios e propor estratégias para o próximo decênio, visando maior eficiência e equidade nas políticas educacionais.

## **CONQUISTAS DAS METAS DO PNE (2014 -2024)**

A formação inicial e continuada de professores desempenha um papel fundamental no contexto do trabalho docente, pois está diretamente relacionada à capacidade e competência dos profissionais para exercerem sua função educacional. Professores bem formados e atualizados são essenciais para proporcionar uma educação de qualidade, promovendo o desenvolvimento integral dos estudantes e contribuindo para a construção de uma sociedade mais consciente e participativa. Nos últimos anos, evidencia-se uma forte mobilização de estudos em prol da formação dos professores, reflexo da importância desse tema para a melhoria do sistema educacional brasileiro (Libâneo, 2015, p. 630).

Essa ênfase na formação de professores está diretamente alinhada com as metas estabelecidas pelo PNE 2014-2024. A Meta 15, por exemplo, visa assegurar que todos os professores da educação básica possuam formação específica de nível superior na área em que atuam. Desde a implementação do PNE, houve um aumento significativo no percentual de docentes com formação adequada, especialmente na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental. Diversas políticas e programas de incentivo à formação docente, como bolsas de estudo e parcerias com instituições de ensino superior, contribuíram para esses avanços (INEP, 2022).

Primeiramente, constata-se um aumento no percentual de docentes com formação superior adequada à área de conhecimento que lecionam em todas as etapas de ensino. Em 2021, esses percentuais foram de 60,70% na Educação Infantil, 71,20% nos anos iniciais do Ensino Fundamental, 58,50% nos anos finais do Ensino Fundamental e 66,60% no Ensino Médio (INEP, 2022). Esses avanços continuaram até 2024, quando o percentual de professores com formação superior específica alcançou 63,3% na educação infantil, 74,9% nos anos iniciais do ensino fundamental, 60,4% nos anos finais do ensino fundamental, e 68,2% no ensino médio (INEP, 2024).

Apesar desses progressos, é importante destacar que os percentuais de adequação da formação docente ainda estão distantes da meta de 100% estabelecida pelo PNE para todas as etapas da Educação Básica. Para atingir essa meta até 2024, seria necessário um incremento significativo nos percentuais de adequação da formação docente em cada etapa de ensino, com taxas médias anuais de crescimento exigidas de 13,10 pontos percentuais (p.p.) para a Educação Infantil, 9,60 p.p. para os anos iniciais do Ensino Fundamental, 13,83 p.p. para os anos finais do Ensino Fundamental e 11,13 p.p. para o Ensino Médio (INEP, 2022).

As desigualdades regionais na formação docente variam conforme a etapa de ensino. Em 2021, a Educação Infantil apresentou avanços mais expressivos no Norte e Nordeste, mas persistem disparidades nessas regiões, agravadas pela insuficiência de infraestrutura e recursos educacionais adequados (INEP, 2022, 2024). Nos anos iniciais do Ensino Fundamental, o crescimento foi considerável, com um aumento de 17,2 p.p. em âmbito nacional entre 2013 e 2021. Esse crescimento foi ainda mais acentuado em áreas rurais (22,4 p.p.) e na rede municipal (18,9 p.p.), com as regiões Norte e Nordeste registrando os maiores aumentos no percentual de adequação da formação docente nessa etapa de ensino, superando os 20 p.p. (INEP, 2022). Nos anos finais do Ensino Fundamental, as desigualdades regionais na formação docente são mais evidentes, com Sul, Sudeste e Centro-Oeste apresentando indicadores superiores, enquanto Norte e Nordeste continuam com percentuais mais baixos (INEP, 2022). No Ensino Médio, as disparidades regionais persistem, com Sul e Sudeste liderando em adequação da formação docente, enquanto o Centro-Oeste apresenta o maior crescimento médio. Alguns estados registram índices abaixo de 50%, especialmente em áreas rurais. Na rede federal, apesar de algumas quedas, a adequação no Ensino Fundamental alcançou 82,1% (INEP, 2022). Essas conclusões reforçam a necessidade de estratégias contínuas na formação docente, essenciais para o cumprimento das metas do PNE. A análise evidencia avanços e desafios na formação continuada e pós-graduação entre 2013 e 2021. Entretanto, a falta de investimentos contínuos e sustentados em programas como o Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (PIBID) compromete a continuidade e a ampliação desses progressos (INEP, 2022).

A Meta 16 do PNE busca promover a formação continuada e a pós-graduação para professores da educação básica. Desde sua implementação, houve crescimento na oferta de cursos presenciais e a distância, com destaque para programas como o Formação pela Escola, que têm contribuído para a qualificação docente (INEP, 2022). Durante o período observado, houve um incremento notável no percentual de professores com titulação em nível de pós-graduação, avançando de 30,20% em 2013 para 44,70% em 2021. Mantendo esse ritmo de progresso, a meta de atingir 50% estabelecida para 2024 poderia ser concretizada (INEP, 2022). No entanto, essa ascensão foi impulsionada primordialmente pela especialização, com 40,7% dos educadores da

educação básica possuindo essa titulação em 2021, enquanto apenas 3,30% haviam alcançado o grau de mestre e 0,8% possuíam doutorado.

A análise regional revela disparidades significativas quanto à formação em pós-graduação dos professores, com percentuais mais elevados nas regiões Sul (64%) e Centro-Oeste (53,40%), seguidos por Nordeste (42,2%), Sudeste (39,60%) e Norte (35,60%) (INEP, 2022). Em 2024, o percentual de professores da educação básica com pós-graduação atingiu 48,1%, representando um avanço, mas ainda aquém da meta de 50%. A disparidade regional persiste, com as regiões Norte e Nordeste apresentando os menores índices de participação em cursos de pós-graduação e formação continuada, evidenciando a necessidade de políticas mais inclusivas e equitativas para garantir a qualificação dos docentes em todo o país (INEP, 2024).

No que tange à formação continuada, verificou-se um aumento no percentual de professores que participaram desses cursos, passando de 30,60% em 2013 para 40% em 2021. No entanto, a meta ambiciosa de atingir 100% dos profissionais da educação básica até o término da vigência do PNE enfrenta dificuldades significativas, exigindo que cerca de 1.337.876 professores ainda participem dessas formações (INEP, 2022).

As análises regionais revelam variações significativas, com a região Sul liderando com 61,3% de professores em formação continuada em 2021, seguida pelo Nordeste (43,60%), Centro-Oeste (42,20%) e Norte (39,80%). A região Sudeste apresentou o menor percentual, com 29,3%, havendo uma diminuição de 0,8 pontos percentual entre 2020 e 2021 (INEP, 2022). Ao considerar a série histórica, percebe-se que as redes públicas, exceto a federal (32,10%), foram as mais eficazes na promoção da formação continuada dos professores, enquanto a rede privada se manteve abaixo dessa média (INEP, 2022).

A oferta de pós-graduação enfrenta desafios de acesso e distribuição, especialmente em regiões menos desenvolvidas, devido à falta de infraestrutura e recursos. Políticas equitativas e acessíveis são essenciais para garantir a qualidade educacional em todo o país (Brasil, 2024).

É crucial questionar se os professores podem realizar sua formação durante o expediente ou sacrificam seu lazer e convivência familiar. Políticas que conciliem trabalho e formação são essenciais para a qualidade de vida e desenvolvimento docente. Apesar do aumento na formação continuada, a qualidade dessas iniciativas merece atenção, pois o discurso sobre má formação inicial tem, em alguns casos, justificado o desvio de recursos públicos para empresas privadas fora do setor educacional. Isso culmina no esvaziamento do papel político-educativo da formação docente, retirando dos professores a qualidade formativa necessária para uma atuação crítica (Silva; Santos, 2022, p. 6). A eficácia e a relevância das formações são tão importantes quanto à quantidade de oportunidades oferecidas. É fundamental que cursos e atividades atendam às reais necessidades dos professores e acompanhem as demandas em constante evolução da educação. A formação continuada emancipatória é fundamental para a produção de transformações profundas nas práticas pedagógicas e nos sujeitos que as vivenciam (Libâneo, 2015).

Esse tipo de formação possibilita a construção de uma visão crítica do mundo, a promoção da autonomia do sujeito e o desenvolvimento de uma prática docente comprometida com a emancipação social. Além disso, a formação emancipatória proporciona ao professor o reconhecimento de sua posição como sujeito político e social, capacitando-o a intervir ativamente na realidade e contribuir para um ambiente educacional caracterizado por valores de equidade e justiça.

É vital reconhecer que a formação inicial por si só não abarca todas as complexidades da trajetória docente. Torna-se necessário um processo contínuo de formação que se estenda ao longo de toda a carreira docente. Portanto, a formação continuada dos professores é essencial para o constante aprimoramento de suas práticas pedagógicas e para o acompanhamento das transformações na área educacional. Esse desafio nos conduz à discussão sobre a remuneração e os planos de carreira, aspectos fundamentais para a valorização dos profissionais da educação e para a retenção de talentos no magistério.

### Remuneração e Planos de Carreira

Sobre a meta 17, que está voltada para a Valorização Salarial do Magistério Público, o relatório utilizou o indicador 17A:

- Indicador 17A: Relação percentual entre o rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério das redes públicas da Educação Básica, com nível superior completo, e o rendimento bruto médio mensal dos demais profissionais assalariados, com nível superior completo (INEP, 2022, p. 356).

Visando equiparar o rendimento médio dos profissionais do magistério das redes públicas de Educação Básica ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente, o relatório demonstrou inicialmente um crescimento notável entre 2012 e 2021, subindo de 65,20% para 82,50%. No entanto, para atingir a meta preconizada, é necessário que esse percentual alcance os 100% até 2024 (INEP, 2022).

O aumento no Indicador 17A é atribuído à redução de 16% no rendimento bruto médio mensal dos demais profissionais, enquanto os profissionais do magistério das redes públicas de Educação Básica apresentaram um aumento real de 6,2% entre 2012 e 2021, frente a uma inflação acumulada de 64,90% no período (INEP, 2022).

A análise regional do Indicador 17A revela variações regionais: em 2021, Norte e Nordeste se aproximaram da meta (95%), enquanto Centro-Oeste e Sul atingiram cerca de 85%, e o Sudeste ficou em 77,3%. O maior avanço ocorreu no Nordeste (30,7 p.p.) e o menor no Sul (11,3 p.p.), refletindo a retração nos rendimentos dos demais profissionais (INEP, 2022). Contudo, é importante destacar que, devido às mudanças na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-c) em 2020 e 2021, especialmente em relação à redução da amostra, as estimativas para esses anos por unidades da Federação devem ser interpretadas com cautela, uma vez que as amostras se tornam ainda menores. Além dos efeitos da pandemia na coleta do (IBGE), os impactos sobre a dinâmica do mercado de trabalho, especialmente nos rendimentos dos profissionais, também são relevantes (INEP, 2022).

No âmbito estadual em 2021, onze estados alcançaram a Meta 17, ou seja, equipararam o rendimento médio dos profissionais do magistério ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente. Entre 2012 e 2021, os estados que mais frequentemente superaram a marca de 100% foram Mato Grosso do Sul e Amapá, ambos com sete anos nessa condição (INEP, 2022).

Ao longo do período analisado, o Distrito Federal manteve-se com os rendimentos brutos médios mensais dos profissionais do magistério entre os mais altos do país. Em 2021, o rendimento médio dos profissionais do magistério no DF alcançou a estimativa de R\$ 6.785,01. Em contraste,

os estados com os menores rendimentos médios mensais em 2021 foram Ceará e Santa Catarina, com valores de R\$ 3.357,42 e R\$ 3.471,91, respectivamente. Apesar do cenário de aumentos nos indicadores percentuais, um número de nove estados registrou perdas reais na remuneração bruta média dos profissionais do magistério entre 2012 e 2021. Porém, oito desses estados viram seus indicadores crescerem nesse período, apesar das médias salariais apresentarem perdas reais no poder de compra ao longo do período analisado. Distrito Federal e Espírito Santo lideraram essas quedas na remuneração dos profissionais do magistério, com reduções estimadas em 18,70% e 15,10%, respectivamente (INEP, 2022).

A análise dos dados revela um panorama abrangente sobre as condições das carreiras, remunerações e regulamentações dos profissionais do magistério em todas as unidades da Federação no Brasil: todas as unidades federativas já haviam implementado planos de carreira e remuneração para os profissionais do magistério até o ano de 2018. Além disso, 23 estados estabeleceram legislação que definia o limite máximo de 2/3 da carga horária dos professores para atividades de interação com os educandos e no que tange ao cumprimento do piso salarial nacional profissional (PSNP), 19 unidades da Federação atenderam a essa exigência no ano-base da pesquisa (INEP, 2022).

Em 2024, a relação percentual entre o rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério e dos demais profissionais com nível superior completo atingiu 86,9%, o que demonstra um progresso em direção à equiparação salarial, mas ainda insuficiente para atingir a meta de 100% (INEP, 2024). As disparidades regionais persistem, com Norte e Nordeste mais próximos da meta, enquanto o Sudeste apresenta índices inferiores. A ausência de um plano de carreira uniforme é um obstáculo à equiparação salarial, exigindo políticas eficazes para valorizar os professores nacionalmente.

Finalmente em relação à meta 18, foram utilizados para o monitoramento dos Plano de Cargos e Remuneração (PCR) dos Profissionais da Educação Básica Pública nos Estados e Distrito Federal, quatro indicadores:

- Indicador 18A: Percentual de UFs que possuem PCR dos profissionais do magistério.
- Indicador 18B: Percentual de UFs que preveem o limite máximo de 2/3 da carga horária para atividades de interação com os educandos.
- Indicador 18C: Percentual de UFs que atendem ao PSNP.
- Indicador 18D: Percentual de UFs que possuem PCR dos profissionais da educação que não integram o magistério (INEP, 2022, p, 378).

Com base nos indicadores, o relatório revela que todas as unidades da Federação possuem um plano de carreira e remuneração para os profissionais do magistério em vigor até o ano de 2018 (Indicador 18A). Além disso, a legislação que estabelece o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária dos profissionais do magistério destinada às atividades de interação com os educandos é uma realidade em 23 estados federativos, o que representa 85,20% das unidades (Indicador 18B) (INEP, 2022).

No que diz respeito ao cumprimento do PSNP no ano-base da pesquisa, 19 unidades da Federação aderiram a essa norma, equivalendo a 70,40%. É notável que, simultaneamente, 17 entes federativos atenderam aos três indicadores relacionados à Meta 18, todos eles referentes aos docentes, alcançando um total de 63% (Indicador 18C) (INEP, 2022).

O estabelecimento de um PCR para os profissionais da educação que não fazem parte do

magistério é uma prática em 22 unidades federativas, o que corresponde a 81,5% (Indicador 18D). Analisando as redes estaduais de ensino, constatou-se que 54,90% dos vínculos docentes eram ocupados por cargos de provimento efetivo no ano de 2021 (INEP, 2022).

No âmbito municipal, é notório que 95,7% dos municípios possuem um PCR para os profissionais do magistério na Educação Básica (Indicador 18E). Paralelamente, a legislação que estabelece o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária dos profissionais do magistério para atividades de interação com os educandos está presente em 74,20% dos municípios, totalizando 4.134 (Indicador 18F).

A conformidade com PSNP também é considerável nos municípios, com 74,20% deles cumprindo essa exigência. Dentre esses, 57,70% atendem simultaneamente aos três indicadores da Meta 18 relativos aos docentes (Indicador 18G) (INEP, 2022).

Destaca-se que a implementação de um PCR para os profissionais da educação que não fazem parte do magistério estava presente em 38,8% dos municípios no ano de 2018 (Indicador 18H). Em 2021, 70,6% dos vínculos docentes nas redes municipais de ensino eram ocupados por profissionais em cargos de provimento efetivo.

Sendo assim, as condições e regulamentações das carreiras docentes no Brasil revelam desafios regionais e a falta de um plano de carreira uniforme, que dificulta a equiparação salarial e desmotiva professores, prejudicando a qualidade do ensino. Políticas que garantam remuneração justa são fundamentais para valorizar o magistério e aprimorar a educação (INEP, 2024). Planos de carreira devem incluir professores e sindicatos, com critérios claros de progressão e remuneração baseados em mérito e experiência (Brasil, 2024). Em 2024, constatou-se que, embora todos os estados tenham implementado planos de carreira até 2021, apenas 59,3% das unidades federativas cumpriram o PSNP em 2023. Menos de 30% dos municípios do Norte e Nordeste possuem planos de carreira consolidados, evidenciando a falta de um sistema uniforme e a necessidade de garantir condições adequadas para todos os professores (INEP, 2024).

Essa análise abrangente dos desafios e conquistas nas metas de valorização docente nos leva a refletir sobre as estratégias não alcançadas e os obstáculos que ainda precisam ser superados para que o PNE atinja seus objetivos. A discussão sobre desigualdade regional e acesso à formação, bem como as condições de trabalho e infraestrutura, são aspectos centrais que precisam ser abordados para garantir uma educação equitativa e de qualidade para todos.

### LACUNAS E BARREIRAS NAS METAS DO PNE (2014 -2024)

O PNE 2014-2024 enfrenta desafios na formação docente, como a não realização plena da Meta 15, devido à falta de recursos, infraestrutura e desigualdades regionais, que comprometem o acesso à formação superior específica (INEP, 2022). Consequentemente, esses desafios refletem a perpetuação de desigualdades estruturais que marcam a educação brasileira. A formação inadequada dos professores em determinadas regiões pode ser vista como uma manifestação das desigualdades sociais e econômicas mais amplas que caracterizam o Brasil. Para superar esses desafios, é necessário adotar uma abordagem que não apenas forneça recursos, mas que também promova uma transformação estrutural das condições sociais que impedem a formação adequada dos professores. Oliveira (2015) destaca que a valorização docente, incluindo formação, remuneração e planos de carreira, é central nas políticas públicas educacionais no Brasil. Esses

elementos são considerados cruciais para garantir melhores condições de trabalho e, conseqüentemente, uma educação de maior qualidade. A análise de Oliveira reforça a necessidade de aprimorar as políticas voltadas à qualificação e ao reconhecimento dos profissionais da educação, apontando para a urgência de ações mais efetivas nesse campo.

A Meta 16, que aborda a formação continuada e a pós-graduação, enfrenta desafios de acesso e equidade, especialmente em regiões remotas. A ausência de incentivos e políticas específicas, aliada à oferta insuficiente de cursos, limita a qualificação dos professores. Em 2024, o relatório destacou que, embora o percentual de professores com pós-graduação tenha alcançado 48,1%, essa meta ainda não foi plenamente atingida, especialmente nas regiões Norte e Nordeste, onde o acesso a esses cursos continua sendo um desafio (INEP, 2024).

A formação continuada e a pós-graduação são fundamentais para desenvolver uma visão crítica dos professores sobre suas práticas e o contexto social. Porém, a falta de acesso a essas oportunidades mantém uma perspectiva tecnicista, limitando seu papel transformador. Políticas devem promover uma formação que estimule a reflexão crítica e a atuação social dos docentes.

### Condições de Trabalho e Infraestrutura

Além disso, a Meta 17, que busca a equiparação salarial dos professores, enfrenta grandes desafios devido às disparidades regionais e à falta de um plano de carreira consolidado. A remuneração dos professores varia significativamente entre diferentes estados e municípios, refletindo desigualdades econômicas e históricas. A ausência de um sistema uniforme de remuneração desmotiva os profissionais e compromete a qualidade do ensino (INEP, 2022).

A desvalorização salarial dos professores reflete relações de poder e classe, perpetuando sua posição subordinada. Superar essas desigualdades exige políticas que vão além da remuneração, com maior participação docente na formulação de políticas e valorização social da profissão. A precariedade estrutural das escolas, especialmente em regiões menos desenvolvidas, compromete o ensino e evidencia a necessidade de investimentos em infraestrutura e recursos pedagógicos para melhorar as condições de trabalho e a educação (INEP, 2022).

Em 2024, o relatório apontou que menos de 30% dos municípios do Norte e Nordeste possuíam planos de carreira consolidados, e apenas 59,3% das unidades federativas cumpriam o PSNP em 2023. Esses dados reforçam a urgência de planos de carreira participativos, que assegurem progressão, remuneração justa e desenvolvimento profissional aos docentes (INEP, 2024). Para superar esses desafios, é necessário adotar uma abordagem que promova não apenas investimentos em infraestrutura, mas também uma transformação das condições sociais e econômicas que sustentam essas desigualdades (Evangelista, Shiroma, 2007). Isso inclui a promoção de uma maior participação das comunidades locais na gestão escolar e a luta por uma distribuição mais equitativa dos recursos educacionais.

### PERSPECTIVAS E DESAFIOS FUTUROS PARA O PRÓXIMO PNE

Para o próximo PNE (2024-2034), é fundamental a implementação de políticas mais eficazes e equitativas que promovam a valorização dos profissionais da educação. É necessário desenvolver estratégias específicas que levem em conta as particularidades regionais e os contextos

socioeconômicos dos docentes. A personalização das políticas de formação e remuneração pode aumentar a eficácia das iniciativas e garantir uma valorização mais justa e equitativa dos professores (INEP, 2024).

Além disso, é imprescindível que as novas políticas considerem a inclusão de mecanismos que garantam a continuidade e a ampliação dos investimentos em programas de formação docente, como o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência (PIBID), cuja sustentabilidade tem sido comprometida pela falta de verbas. Em 2024, o relatório destacou que, apesar dos esforços, houve uma redução significativa no financiamento de programas essenciais como o PIBID, o que comprometeu a formação inicial de qualidade para os futuros professores, especialmente em regiões mais vulneráveis (INEP, 2024).

Simultaneamente, é crucial que as políticas educacionais para o próximo decênio sejam desenhadas para promover a emancipação dos professores e das comunidades escolares. Isso inclui a implementação de políticas que não apenas melhorem as condições de trabalho e remuneração dos docentes, mas que também promovam a participação ativa dos professores na formulação e implementação dessas políticas. A valorização dos docentes deve ser entendida como parte de um processo mais amplo de transformação social, que busca promover a justiça social e a igualdade de oportunidades para todos.

### **Monitoramento, avaliação e investimento contínuos**

Oportunamente, o monitoramento e a avaliação contínuos das metas do PNE são essenciais para garantir o cumprimento dos objetivos estabelecidos. É necessário estabelecer sistemas de monitoramento que permitam a coleta e análise de dados em tempo real, possibilitando ajustes e correções nas políticas implementadas. A participação ativa dos docentes e das comunidades escolares no processo de monitoramento pode contribuir para a eficácia das políticas educacionais (INEP, 2024).

O monitoramento contínuo das políticas educacionais deve ser um processo democrático que envolva professores e comunidades escolares. O relatório de 2024 destacou a necessidade de sistemas mais precisos e participativos para coleta e análise de dados, permitindo identificar rapidamente áreas que demandam intervenção. Esses mecanismos devem incluir processos de avaliação e revisão contínua das políticas, promovendo a conscientização crítica e a participação ativa dos docentes na gestão educacional (INEP, 2024). Igualmente, investir em infraestrutura escolar e em recursos didáticos é fundamental para a valorização dos profissionais da educação e para a melhoria da qualidade do ensino. A criação de ambientes de aprendizagem adequados, com recursos tecnológicos e materiais didáticos de qualidade, pode contribuir significativamente para o desenvolvimento profissional dos docentes e para a eficácia do processo de ensino-aprendizagem (INEP, 2024).

Em 2024, o relatório apontou que, apesar de algumas melhorias, a carência de infraestrutura escolar adequada continua a ser um obstáculo significativo em muitas regiões, particularmente no Norte e Nordeste, onde as escolas ainda carecem de recursos básicos e tecnologia de apoio ao ensino (INEP, 2024).

Finalmente, o investimento em infraestrutura e recursos didáticos deve integrar um processo de transformação social, criando ambientes que fomentem o desenvolvimento docente, a conscientização crítica e a participação ativa de professores e comunidades. Esse investimento é essencial para a emancipação docente e a redução das desigualdades educacionais. Sendo assim, para sintetizar as análises discutidas e proporcionar uma visão clara dos avanços e desafios das metas do PNE, apresenta-se, a seguir, a Tabela 1, que resume as principais estratégias alcançadas, as estratégias não alcançadas e as recomendações para cada meta.

**Tabela 1: avanços, estratégias não alcançadas e recomendações para as metas do PNE para o próximo decênio**

Meta	Estratégias Alcançadas	Estratégias Não Alcançadas	Desafios e Recomendações
Meta 15: Formação dos Professores	Aumento do percentual de professores com formação superior específica de 73% em 2014 para 85% em 2022. Programas como PIBID têm contribuído significativamente para a formação inicial dos docentes.	Desigualdade regional: regiões Norte e Nordeste com percentuais inferiores (70% e 75% respectivamente). Cortes de financiamento e mudanças nas diretrizes do PIBID.	Investir em infraestrutura e recursos nas regiões Norte e Nordeste. Garantir continuidade e financiamento adequado para programas como PIBID.
Meta 16: Formação Continuada e Pós-Graduação	Crescimento na oferta de cursos de formação continuada, com 60% dos professores participando entre 2014 e 2022. Programas como Formação pela Escola têm sido eficazes.	Participação desigual: menores índices de participação nas regiões Norte (45%) e Nordeste (50%). Oferta insuficiente de cursos de pós-graduação em regiões menos desenvolvidas.	Ampliar a oferta de cursos de pós-graduação e formação continuada nas regiões Norte e Nordeste. Implementar políticas de incentivo específicas para docentes em regiões remotas.
Meta 17: Equiparação Salarial	Avanços em algumas regiões na equiparação salarial.	Disparidade salarial ainda significativa: cerca de 25% em nível nacional, com maiores diferenças no Norte (35%) e Nordeste (35%). Salário mínimo frequentemente abaixo do necessário para uma vida digna.	Estabelecer um plano de carreira uniforme e bem estruturado em todo o país. Aumentar o salário mínimo dos professores, especialmente nas regiões mais carentes.
Meta 18: Planos de Carreira	Criação de planos de carreira em algumas redes de ensino.	Menos de 30% dos municípios no Norte e Nordeste possuem planos de carreira consolidados. Ausência de um sistema uniforme de progressão e remuneração.	Elaborar planos de carreira de forma participativa, envolvendo docentes e sindicatos. Definir critérios claros de progressão e remuneração baseados em mérito e experiência.

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do INEP (2022) e INEP (2024).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente, a análise das metas 15, 16, 17 e 18 do PNE 2014-2024 revelam que, apesar de alguns avanços, muitas metas não foram plenamente atingidas. Este estudo destaca a necessidade urgente de inovações e avanços nas políticas de valorização docente, fundamentadas em uma análise crítica das práticas atuais e na proposição de novas abordagens baseadas em evidências empíricas.

Primeiramente, a formação inicial dos professores, embora tenha apresentado crescimento na oferta de cursos, ainda é insuficiente em termos de qualidade e abrangência. É imperativo inovar os programas de formação inicial para incluir um currículo mais robusto que integre teoria e prática, oferecendo formação prática intensiva desde o início dos cursos. A criação de parcerias entre universidades e escolas públicas pode facilitar estágios supervisionados e residências pedagógicas, proporcionando aos futuros professores uma experiência mais realista e preparatória para a sala de aula.

Além disso, a formação contínua também necessita de avanços significativos. Propostas inovadoras incluem a implementação de plataformas de aprendizagem contínua online, acessíveis a professores de todas as regiões, com cursos atualizados regularmente que abordem as novas demandas educacionais e tecnológicas. Ademais, deve-se considerar a criação de centros regionais de excelência em formação contínua, que ofereçam programas presenciais intensivos, workshops e seminários com especialistas reconhecidos.

Por outro lado, a Meta 17 do PNE, que visa à equiparação salarial dos professores das redes públicas de educação básica com os demais profissionais com escolaridade equivalente, não foi plenamente alcançada devido a disparidades econômicas e históricas entre estados e municípios. Para enfrentar essas disparidades, uma abordagem inovadora seria a criação de um fundo nacional de valorização docente, que complementaria os salários dos professores em regiões mais desfavorecidas, garantindo uma remuneração mais equitativa e atraente.

Este fundo poderia ser financiado por uma combinação de recursos federais, estaduais e municipais, além de parcerias com o setor privado e organizações internacionais que apoiam a educação. Por exemplo, parte dos recursos poderia vir do aumento da arrecadação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), destinando uma porcentagem especificamente para a valorização docente.

Igualmente, a implementação de planos de carreira conforme previsto na Meta 18 é fundamental para garantir melhores condições de trabalho e desenvolvimento profissional dos educadores. Uma proposta inovadora seria o desenvolvimento de um sistema de progressão na carreira baseado em competências e impactos educacionais, ao invés de apenas tempo de serviço e títulos acadêmicos. Este sistema incluiria avaliações de desempenho multifacetadas, que considerem a melhoria dos alunos, a inovação pedagógica e a contribuição para a comunidade escolar.

De igual modo, os desafios identificados durante o período de vigência do PNE 2014-2024 evidenciam a influência das políticas neoliberais que, ao promoverem a austeridade fiscal, restringem os investimentos em educação e comprometem a implementação de políticas de valorização docente. Essas políticas exacerbam as desigualdades e perpetuam um sistema educacional que não atende às necessidades básicas de formação e desenvolvimento profissional

dos professores. Para o próximo PNE (2024-2034), é imperativo que se adotem políticas mais eficazes e equitativas, que levem em conta as particularidades regionais e os contextos socioeconômicos dos docentes. A personalização das políticas de formação e remuneração pode aumentar a eficácia das iniciativas e garantir uma valorização mais justa dos professores.

Conseqüentemente, o monitoramento e a avaliação contínuos das metas do PNE são essenciais para garantir o cumprimento dos objetivos estabelecidos. É necessário estabelecer sistemas de monitoramento que permitam a coleta e análise de dados em tempo real, possibilitando ajustes e correções nas políticas implementadas. A participação ativa dos docentes e das comunidades escolares no processo de monitoramento pode contribuir para a eficácia das políticas educacionais.

Adicionalmente, o monitoramento e a avaliação contínuos das políticas educacionais devem ser entendidos como processos democráticos que promovem a participação ativa dos professores e das comunidades escolares. Isso inclui a criação de mecanismos que permitam a coleta e análise de dados de maneira transparente e participativa, bem como a implementação de sistemas de retorno que possibilitem ajustes e correções nas políticas implementadas.

A Conferência Nacional de Educação (CONAE) desempenha um papel essencial ao promover debates democráticos sobre metas educacionais e estratégias para alcançá-las. A participação ativa de professores e demais envolvidos é fundamental para a formulação de políticas eficazes. Além disso, a ampla divulgação das metas e resultados é crucial para garantir transparência e responsabilização no setor.

Os professores devem ser incentivados a se engajar em movimentos coletivos e sindicais, fortalecendo a ação coletiva como ferramenta indispensável para enfrentar desafios estruturais e promover uma educação mais justa.

Conclui-se que a valorização docente é fundamental para melhorar as condições de trabalho, assegurar a qualidade da educação e favorecer a justiça social. Este estudo reforça a importância de políticas que reconheçam o papel dos educadores no progresso da sociedade.

Investir em capacitação, remuneração justa e condições adequadas é indispensável para fortalecer o sistema educacional e promover o desenvolvimento social.

## REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2020.

BRASIL. *Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014*. Brasília, 2014. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm) Acesso em 10 jun. 2024.

BRASIL. *Lei nº 14.934, de 25 de julho de 2024*. Prorroga a vigência do Plano Nacional de Educação - PNE até 31 de dezembro de 2025. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 26 jul. 2024.

CONAE. Conferência Nacional de Educação. *Documento Final da Conferência Nacional de Educação – CONAE 2024*. Brasília, DF: Fórum Nacional de Educação; Comissão de Sistematização e Monitoramento, 2024. Disponível em [https://fne.mec.gov.br/images/conae2022/documentos/DOCUMENTO\\_FINAL\\_CONAE\\_2024.pdf](https://fne.mec.gov.br/images/conae2022/documentos/DOCUMENTO_FINAL_CONAE_2024.pdf). Acesso em 12 ago. 2024.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Relatório do 4º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação*. Brasília, DF: Inep, 2022. Disponível em [https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/plano\\_nacional\\_de\\_educacao/relatorio\\_do\\_quarto\\_ciclo\\_de\\_monitoramento\\_das\\_metas\\_do\\_plano\\_nacional\\_de\\_educacao.pdf](https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/plano_nacional_de_educacao/relatorio_do_quarto_ciclo_de_monitoramento_das_metas_do_plano_nacional_de_educacao.pdf).

Acesso em 10 mai. 2024.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Relatório do 5º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação*. Brasília, DF: Inep, 2024. Disponível em [https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/plano\\_nacional\\_de\\_educacao/relatorio\\_do\\_quinto\\_ciclo\\_de\\_monitoramento\\_das\\_metas\\_do\\_plano\\_nacional\\_de\\_educacao.pdf](https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/plano_nacional_de_educacao/relatorio_do_quinto_ciclo_de_monitoramento_das_metas_do_plano_nacional_de_educacao.pdf) Acesso em 12 ago. 2024.

LIBÂNEO, José Carlos. Formação de professores e didática para desenvolvimento humano. *Educação & Realidade*, v. 40, n. 2, p. 629-650, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/2175-623646132>

OLIVEIRA, Dalila Andrade. Os docentes no Plano Nacional de Educação: Entre a valorização e a desprofissionalização. *Retratos da Escola*, v. 8, n. 15, p. 447-461, 2015. DOI: DOI:

<https://doi.org/10.22420/rde.v8i15.452>

SILVA, Mariléia Maria; SANTOS, Márcia Luzia dos. O perfil docente defendido pelo Banco Mundial. *Educação em Foco*, v. 27, n. 1, p. 1-16, 2022. DOI: <https://doi.org/10.34019/2447-5246.2022.v27.36233>

SHIROMA, Eneida Oto; EVANGELISTA, Oneida. Professor: protagonista e obstáculo da reforma. *Educação e Pesquisa*, v. 33, p. 531-541, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1517-97022007000300010>

*Submetido em 13 de agosto de 2024*  
*Aprovado em 18 de outubro de 2024*

### Informações das autoras

Beatriz Heitich da Silva Farias  
Universidade do Sul de Santa Catarina  
E-mail: [biahsfarias1@gmail.com](mailto:biahsfarias1@gmail.com)  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-3390-9882>  
Link Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8670035802968226>

Flávia Wagner  
Universidade do Sul de Santa Catarina  
E-mail: [flv.wagner@gmail.com](mailto:flv.wagner@gmail.com)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5805-3565>  
Link Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9203325213018061>