



Esta obra está sob o direito de
Licença Creative
CommonAtribuição 4.0
Internacional.

O PLANO DE CARGOS E CARREIRA COMO INSTRUMENTO DE GESTÃO NA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO EM PENEDO/AL

*Marcele de Farias dos Santos*¹

*Allan Cantalice de Oliveira*²

RESUMO

A educação é um pilar essencial para o progresso social, e a qualidade do ensino está intrinsecamente ligada à valorização dos profissionais da educação. Este artigo objetiva analisar o Plano de Cargos e Carreira (PCC) como um instrumento estratégico de gestão para o desenvolvimento e a valorização dos profissionais de educação no município de Penedo, Alagoas. Baseando-se em uma pesquisa descritiva, bibliográfica e documental, o estudo explora a importância de revisões contínuas no Plano de Cargos e Carreiras e a relevância da avaliação de desempenho como critério fundamental para a progressão, indo além de uma mera formalidade burocrática. O estudo busca verificar se o PCC e suas alterações, estão em consonância com legislação atual, reforçando assim, a constante necessidade de revisões periódicas e adequações a realidade local com a finalidade de alinhá-lo as novas demandas da Educação. O trabalho propõe demonstrar como um PCC bem estruturado promove um ambiente educacional mais justo, estimula a meritocracia e fortalece a capacidade do sistema de ensino para responder aos desafios contemporâneos. Dentre os principais resultados evidencia-se a necessidade de a política de valorização sustentar-se em clareza, objetividade e agilidade dos procedimentos de carreira como condições de segurança e previsibilidade para a construção da percepção de condições de qualidade de vida.

Palavras-chaves: Plano de Cargos e Carreira. Valorização Docente. Avaliação de Desempenho. Educação Pública. Penedo, Alagoas.

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Raimundo Marinho – FRM
E-mail: cellifarias@hotmail.com

² Professor Especialista da Faculdade Raimundo Marinho – FRM
E-mail: allancantalice@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

A educação é o alicerce de qualquer sociedade que almeja progresso e equidade. Contudo, a qualidade do ensino está intrinsecamente ligada a dois elementos: à valorização e o desenvolvimento profissional de seus profissionais da educação. Ao longo do tempo, a carreira docente e na de outros especialistas educacionais foram marcadas por salários defasados e limitadas perspectivas de crescimento, resultando em desmotivação e, por vezes, na evasão de talentos e queda na qualidade da educação (Argentina et al., 2025).

Nesse contexto, o Plano de Cargos e Carreira (PCC) surge como uma ferramenta jurídica de gestão estratégica fundamental e indispensável, transcendendo a mera formalidade de um processo burocrático para a implementação de políticas de melhoria salarial justas e transparentes. A educação é a chave do desenvolvimento social e econômico de qualquer município, e em Penedo, Alagoas, não é diferente.

A qualidade do ensino aos munícipes está intrinsecamente ligada à formação continuada, a competência, ao engajamento e ao desenvolvimento contínuo dos profissionais da educação. Consequentemente, a avaliação de desempenho emerge como uma ferramenta crucial de gestão, não apenas para mensurar a performance individual, mas para servir como

a base sólida para a progressão de carreira desses educadores (Baptista; Correia, 2025).

No entanto, a avaliação de desempenho transcende a sua função tradicional de mero controle e fiscalização, consolidando-se como um pilar estratégico para o desenvolvimento individual e o crescimento organizacional fundamental para a construção de um ambiente educacional mais justo, igualitário e eficiente.

Em Penedo, Alagoas, a implementação e a efetiva gestão de um Plano de Cargos e Carreiras para os profissionais da educação representam um pilar estratégico para o fortalecimento do sistema de ensino municipal. Assim, esta pesquisa se propõe a explorar através de pesquisas documentais e bibliográficas como o PCC utilizado atualmente neste município propõe os quatro pilares fundamentais (descrição dos cargos, identidade organizacional, mapeamento de competências e avaliação de desempenho), ou se é apenas mais um conjunto de regras jurídicas e burocráticas resumido apenas a concessão de aumento salarial, bem como, um instrumento de gestão que precise de atualizações de acordo com as normas atuais vigentes e a modernização do processo.

A metodologia aplicada foi a descritiva, realizada a partir da leitura de livros e artigos, pesquisas bibliográficas, referências de revistas, textos de internet e demais periódicos nos últimos 5 anos, correspondendo

ao período de 2020 a 2025, em razão de apresentarem pesquisas mais atualizadas, bem como a própria Lei Municipal que institui o plano de Cargos e Carreira do Pessoal do Quadro Permanente da Educação Pública da Rede de Ensino do Município de Penedo/Al. O foco principal da pesquisa foi fazer uma abordagem em relação ao plano de Cargos e Carreira, e sua real funcionalidade e efetividade dentro da Educação de Penedo/Al.

Os materiais bibliográficos foram buscados em plataformas de busca como Google Acadêmico e Scielo. Foram usados os descritores: “valorização da educação” e “desempenho docente”. Os critérios de exclusão foram: artigos em inglês; incompletos; que não correspondam ao período dos últimos 5 anos; e incompatíveis com a pesquisa. Quanto aos critérios de inclusão foram: artigos em português; completos; dos últimos 5 anos; e de acordo com a problemática da pesquisa.

O estudo apresenta objetivo, problema, hipótese, dos quais serão abordados por meio da abordagem qualitativa e explicativa. Quanto a técnica de coleta de dados compreende a análise documental e bibliográfica. A técnica de análise dos dados consiste na análise do conteúdo, sendo os recursos expressos por meio de materiais bibliográficos.

Portanto, um PCC bem implementado pode alinhar as necessidades da rede municipal

de educação com as competências e as aspirações de seus profissionais. Além disso, ao identificar as áreas que demandam maior qualificação e ao oferecer percursos de desenvolvimento adequados, a gestão pública municipal otimiza seus recursos humanos e fortalece a capacidade do sistema educacional para responder aos desafios contemporâneos e de promover uma educação de excelência para todos em Penedo.

2 ESTRUTURA, FINALIDADE E GESTÃO MERITOCRÁTICA NA EDUCAÇÃO

O Plano de Cargos e Carreira no setor público é um instrumento fundamental de gestão de pessoas que visa organizar de forma sistemática e transparente as funções desempenhadas pelos servidores públicos dentro de uma instituição. Ele estrutura formalmente os cargos existentes, os requisitos de ingresso e qualificação para cada função, as atribuições e responsabilidades associadas a cada cargo, bem como os critérios para progressão funcional e desenvolvimento na carreira.

O PCC proporciona clareza quanto às expectativas institucionais e assegura previsibilidade para o servidor em relação à sua trajetória profissional. Ele funciona como uma ferramenta de valorização do servidor público, para o crescimento profissional com

base em critérios objetivos e transparentes. No contexto da administração pública, essa estrutura deve seguir os princípios constitucionais da legalidade, isonomia e impessoalidade, assegurando que todos os servidores sejam tratados com equidade.

A consolidação de uma gestão meritocrática pressupõe clareza de regras e avaliação periódica, garantindo que a progressão funcional se baseie em critérios objetivos. Assim, o plano contribui para a eficiência institucional e para a construção de uma cultura organizacional voltada à excelência e ao compromisso com resultados.

2.1 CONCEITO DE PLANO DE CARGO E CARREIRA

O conceito do Plano de Cargos e Carreira (PCC), pode-se afirmar que é uma ferramenta de gestão de pessoas que organiza e estrutura as funções dentro de uma organização, pública ou privada. Sua finalidade principal é definir um caminho claro para o desenvolvimento profissional dos colaboradores, atrelando a progressão salarial e o crescimento na carreira a critérios objetivos como desempenho, tempo de serviço, qualificação e mérito. Um plano bem elaborado geralmente inclui componentes.

Quadro 1 – Componentes de um plano de cargo e carreira – PCC

COMPONENTES FUNDAMENTAIS DE UM PLANO DE CARGOS E CARREIRA - PCC		
COMPONENTES	DESCRIÇÃO	SUB DIVISÃO
Cargos e Funções:	Descrição detalhada das responsabilidades, requisitos e competências necessárias para cada cargo existente na empresa ou instituição.	
Estrutura Salarial:	Tabela que estabelece a remuneração para cada cargo e nível de progressão. A estrutura é geralmente dividida em faixas e classes que indicam o potencial de crescimento financeiro.	
Critérios de Progressão:	Regras transparentes para a movimentação do profissional dentro da carreira. A progressão pode ocorrer de duas formas principais:	Progressão Horizontal: Aumento salarial dentro do mesmo nível ou cargo, geralmente por tempo de serviço ou avaliações de desempenho.
		Progressão Vertical: Promoção para um cargo superior, geralmente ligada à aquisição de novas qualificações (como uma pós-graduação) ou ao cumprimento de metas específicas.

Avaliação de Desempenho:	Mecanismo formal e periódico para medir a performance do colaborador, garantindo que o avanço na carreira seja baseado em resultados e mérito.	
---------------------------------	--	--

Fonte: Próprio autor (2025)

Conforme apresentado no quadro 1, observa-se que diversos componentes devem ser cuidadosamente considerados na estruturação de um Plano de Cargos e Carreira, de modo a garantir sua eficácia e aderência às boas práticas de gestão pública e paralelamente, devem ser definidos os atributos indispensáveis para o adequado desempenho das funções, tais como competências técnicas, habilidades interpessoais, requisitos de escolaridade, tempo de serviço, experiência profissional e outras qualificações pertinentes ao exercício das atividades.

Outro componente fundamental é a estrutura remuneratória, a qual deve estar organizada de maneira lógica e transparente por meio de tabelas salariais que distribuam os cargos em faixas e classes, refletindo o grau de responsabilidade, complexidade e exigência de qualificação de cada função. Além disso, é imprescindível a existência de normas e procedimentos claros que regulamentem a movimentação dos recursos humanos dentro da carreira, incluindo critérios para promoções horizontais e verticais, mudanças de classe, reenquadramento e outras formas de

mobilidade funcional. Tais regras devem garantir isonomia, impessoalidade e objetividade, ao mesmo tempo em que incentivem o desenvolvimento profissional contínuo.

Por fim, mas não menos importante, destacam-se os critérios de avaliação de desempenho, os quais devem ser bem definidos, transparentes e aplicados de forma sistemática. A avaliação deve considerar não apenas o cumprimento das metas e resultados, mas também aspectos qualitativos, como a conduta ética, a proatividade, a capacidade de trabalho em equipe e o comprometimento institucional. A incorporação desses critérios é essencial para que a progressão na carreira esteja diretamente vinculada à performance do servidor, fortalecendo uma cultura organizacional baseada na meritocracia, na eficiência e na excelência do serviço público.

2.2 CONCEITO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O conceito de Avaliação de Desempenho é um processo sistemático e formal que mede o desempenho e a produtividade de um colaborador em seu

trabalho. Ela serve para analisar o quão bem um profissional está cumprindo suas responsabilidades, atingindo metas e contribuindo para os objetivos da empresa. Como descreve Batista et al. (2025):

Uma das principais razões pelas quais a avaliação de desempenho é tão importante porque ela oferece um mecanismo para feedback construtivo. Os professores, ao receberem feedback regular sobre seu desempenho, têm a oportunidade de identificar suas áreas de excelência e também as áreas que precisam de desenvolvimento adicional. Esse feedback pode vir de diferentes fontes, incluindo avaliações pelos próprios alunos, colegas de trabalho e supervisores (Batista; Correia, 2025, p. 3).

Assim, ao integrar essas três dimensões, a avaliação de desempenho torna-se um instrumento estratégico não apenas para reconhecer e valorizar os profissionais mais qualificados, mas também para identificar necessidades de capacitação, orientar o desenvolvimento de carreira, subsidiar decisões gerenciais e promover uma cultura de melhoria contínua no ambiente organizacional. É por meio dessa abordagem holística que a avaliação se consolida como uma ferramenta efetiva para o aprimoramento individual e o fortalecimento institucional.

Wagner, Correa e Brandão (2025) destacam que a formação inicial de professores é um tema que vem sendo debatido ao longo dos anos no contexto educacional, e com a aprovação do Plano Nacional de Educação/PNE (2014-2024), por meio da Lei 13.005/2014, essa temática surgiu com consistência dentro da meta 15.

No contexto da Avaliação de Desempenho, os professores podem ser estimulados a aprimorar suas habilidades de ensino e moldar suas práticas pedagógicas em face das demandas dos alunos, e do próprio ambiente educacional, haja vista que ele se encontra em constante evolução Baptista e Correia (2025).

Cumprir ressaltar que essa avaliação é uma forma de elevar a qualidade da Educação Básica. Todavia, importante salientar que vem ocorrendo debates na sociedade civil sobre o baixo índice de desempenho conforme os autores Jardimino, Sampaio e Oliveri destacam em sua pesquisa:

No Brasil, as pressões da sociedade civil por uma Educação Básica de qualidade, em grande parte, vêm ocorrendo devido ao baixo índice de desempenho dos alunos nas avaliações de larga escala, além da divulgação de estudos comparativos internacionais acerca de políticas que promovem o sucesso escolar. Tais pressões parecem resultar na formulação e na implementação de

políticas públicas voltadas para o delineamento do perfil de um (Jardilino, Sampaio e Oliveri, 2021, p. 3).

Essa pressão da sociedade civil por uma melhor qualidade de ensino faz com que seja elevada a pressão em cima do corpo docente, e de outros colaboradores que atuam no sistema de ensino. Com isso, a sua capacitação é uma medida essencial frente as demandas do sistema de ensino. Ainda nesse sentido, a sua constante capacitação enseja o reconhecimento, por parte dos órgãos públicos, quanto à necessidade do desenvolvimento de Plano de Carreira adequado para esses profissionais frente a dinâmica das unidades educacionais.

2.3 FUNDAMENTAÇÃO JURIDICA NA ESTRUTURAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E CARREIRA

Um Plano de Cargos e Carreira (PCC) para os profissionais da educação deve estar alinhado e em total conformidade com os princípios do artigo 37 da Constituição Federal de 1988 e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB - Lei nº 9.394/96). A LDB, em seu Art. 67, estabelece que os

sistemas de ensino devem assegurar aos profissionais da educação o Plano de Carreira, o aprimoramento profissional contínuo, a remuneração digna e a garantia de acesso à titulação.

O Plano Nacional de Educação/PNE (2014-2024)³, por meio da Lei 13.005/2014, reforça a importância da valorização dos profissionais da educação, estabelecendo metas e estratégias para garantir a carreira, a formação continuada e a remuneração compatível com a importância da função. A articulação entre a legislação federal e a legislação municipal, como a Lei do PCC de Penedo, é fundamental para que o plano local seja efetivo e garanta os direitos dos educadores.

Lenza (2023) destaca que a Constituição Federal da República Federativa do Brasil, de 1988, estabelece em seu artigo 37, princípios que regem a Administração Pública, direta e indireta de qualquer dos Poderes dos entes da federação brasileira, sendo eles: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Esse último, fundamenta o uso otimizado dos recursos públicos, de modo que a Administração

³ O PNE (2014-2024) estabeleceu como objetivo principal a articulação do sistema nacional de educação, definindo 10 diretrizes, 20 metas e 254 estratégias que norteariam a educação brasileira durante os 10 anos de sua vigência. O destaque nessa pesquisa vai para a

diretriz IX a valorização dos (as) profissionais da educação, diretriz essa que contempla a formação inicial de professores como uma das formas de valorização profissional (Wagner, Correa e Brandão, 2025, p. 3).

Pública alcance suas metas de forma célere e com qualidade.

Com fulcro na finalidade dessa pesquisa, cumpre citar também o artigo 39 da Constituição Federal da República Federativa do Brasil, de 1988, tendo em vista que ele determina que os entes da federação instituem, no âmbito de sua competência, o regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas (Brasil, Constituição Federal da República Federativa do Brasil, 1988).

Ainda na Constituição Federal da República Federativa do Brasil, de 1988, o artigo 41, §1º, inciso III, dispõe sobre a possibilidade de o servidor público estável perder o cargo público. O servidor público estável é aquele que alcançaram a estabilidade após três anos de efetivo exercício em virtude da nomeação para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

Com base no texto da Constituição Federal da República Federativa do Brasil, de 1988, o artigo 206 prevê, em seu inciso V, que ensino será ministrado o princípio da valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, no tocante ao âmbito público (Brasil, Constituição

Federal da República Federativa do Brasil, 1988).

Atendendo ao artigo 214 da Constituição Federal de 1988, a Lei nº13.005/2014, que aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências, estabelece as diretrizes do PNE. Sendo um deles a valorização dos profissionais da educação; melhoria da qualidade da educação; estabelecimento de meta de aplicação de recursos públicos em educação como proporção do Produto Interno Bruto - PIB, que assegure atendimento às necessidades de expansão, com padrão de qualidade e equidade, além de outras diretrizes (Brasil, Lei nº13.005, 2014).

A meta 18 do PNE, determina a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino. Além disso, quanto ao piso salarial dos professores, deve ter como base o piso salarial nacional. Nesse escopo, o PNE também prevê, nos planos de Carreira dos profissionais da educação dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, licenças remuneradas e incentivos para qualificação profissional (Brasil, Lei nº13.005, 2014).

Para fomentar a criação dos planos de Carreira para os profissionais da educação, o PNE prioriza 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 da área da educação (Brasil, Lei nº13.005, 2014).

3 O PLANO DE CARGOS E CARREIRA EM PENEDO E SEUS IMPACTOS: LEI Nº 1088/98 E LEGISLAÇÕES CORRELATAS

A Lei municipal nº 1088/98 institui o Plano de Cargos e Carreira (PCC) do Pessoal do Quadro do Sistema Público de Educação. Logo em seu primeiro artigo, a lei estabelece princípios e normas acerca do PCC do Sistema de Educação. Em seu artigo 2º, ela prevê que o Quadro do Sistema Público Municipal é constituído por servidores que exercem as funções dos cargos da carreira nível fundamental, médio e superior dos grupos educacionais relativos aos objetivos finalísticos da Secretária de Educação.

No capítulo II, a referida lei estabelece os objetivos do PCC do Sistema Público Municipal de Educação, especificamente, no artigo 3º, do qual menciona que o objetivo do PCC é aprimorar o profissional de forma contínua, e também valorizar o servidor por meio de remuneração digna, bem como a melhoria de desempenho, da produtividade e da qualidade dos serviços que são ofertados à população de Penedo, Alagoas.

O artigo 4º da Lei Municipal decreta uma série de objetivos específicos, sendo eles: adotar os princípios da habilitação, e da avaliação do desempenho para ingresso e progresso na carreira; o PCC tem como objetivo integrar o desenvolvimento

profissional de seus servidores para o desenvolvimento da educação no município, com a finalidade de elevar o padrão de qualidade; também é objetivo do PCC, garantir a liberdade de ensinar, aprender, pesquisas e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia; participar de uma administração democrática do ensino público municipal e determinado o Piso Salarial Profissional adequado com a profissão e tipicidade das funções (Brasil, Lei municipal nº 1088, 1998).

Importante dizer que a estrutura de cargos e carreira do Quadro de Pessoal do Sistema Público Municipal de Educação de Penedo é composta de Parte Permanente e Parte Suplementar e se expressa o conjunto das funções relacionados com o atendimento dos objetos da Secretária de Educação (Brasil, Lei municipal nº 1088, 1998).

O Grupo II, por exemplo, é composto pelos profissionais de Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares: Auxiliar de Serviços Administrativos Educacionais; Auxiliar de Vigilância Escolar; Motorista Escolar; Assistente Administrativo Educacional; Secretária Escolar (Brasil, Lei municipal nº 1088, 1998).

O desenvolvimento na carreira é abordado no artigo 19, do qual declara que o desenvolvimento na carreira dos cargos ou empregos poderá ocorrer mediante alguns

procedimentos, sendo eles: progressão horizontal, ou seja, quando o servidor passa de uma faixa para a seguinte dentro de uma mesma classe, de acordo com os critérios de avaliação de desempenho e o tempo de efetiva permanência na faixa; com relação à progressão vertical, ela compreende a passagem do servidor de uma classe para a imediatamente superior obedecendo os critérios de desempenho e de tempo de serviço; e por meio do progresso por nova habilitação ou titulação, que é a passagem de um servidor de uma classe para outra (Brasil, Lei municipal nº 1088, 1998).

A progressão horizontal, conforme artigo 22, ocorrerá, para o servidor que alcançar no mínimo 70% da pontuação máxima definida no processo de avaliação de desempenho; e o servidor concorrerá à progressão quando se encontrar na faixa inicial ou em faixa intermediária de uma série de classes, desde que cumpra o interstício de 2 anos; e a progressão vertical, conforme artigo 24, ocorrerá por desempenho obedecendo o processo de avaliação, desde que cumpra o interstício de 2 anos, e quando o servidor se encontrar na última faixa da classe. E nesse último caso, ele também deve obter no mínimo 70% dos pontos possíveis no processo de avaliação a que foi submetido (Brasil, Lei municipal nº 1088, 1998).

O artigo 34 da lei em destaque aborda a qualificação profissional, enfatizando-se as funções dessa qualificação, sendo elas: identificar as carências dos servidores do Sistema Público Municipal de Educação para executar as ações necessárias ao alcance dos objetivos da instituição, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão ser desenvolvidas; valorizar o servidor e melhorar a prestação de serviços a população da cidade; aprimorar e complementar as habilidades e conhecimentos necessários de acordo com o cargo ou emprego; e complementar a formação dos servidores (Brasil, Lei municipal nº 1088, 1998).

A Lei Municipal Nº 1241/05, alterou dispositivos da Lei Nº 1088/98, especificamente, os artigos 42 e 43, dos quais versam sobre a jornada de trabalho dos professores Educação Infantil e do Ensino Fundamental de 1ª a 4ª séries, e do Ensino Fundamental de 5ª a 8ª séries e do Ensino Médio. Atualizações, como a Lei Municipal Nº 1211/04, alterou a estruturação dos cargos, especificamente, para os cargos de Professor, Secretário Escolar e Assistente Administrativo Educacional.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

No que concerne aos resultados encontrados, para Fernandes et al. (2020),

tratando-se de remuneração docente e seus efeitos do plano de cargo, carreira e remuneração dentro do contexto municipal, constatou-se que houve um efeito positivo na remuneração do professor com a obrigatoriedade dos PCCR municipais e que a titulação e o tempo de trabalho foram importantes no contexto de valorização (Fernandes; Campo, 2020). Já Souza et al. (2024) pontuou que conforme o plano de carreira, cargos e remuneração como materialização da valorização profissional do magistério público com o objetivo de apreender aspectos conceituais e legais do processo de valorização do profissional de educação básica, mostra resultados que apontam o plano de carreira como um documento que ultrapassa um conjunto de normas mas expressa as concepções de educação, de ensino, de escola, de sociedade e mundo, a partir do debate nos diferentes espaços de vivências; revelam que, a valorização do magistério público da educação básica por meio do PCCR ganhou respaldo nas legislações educacionais (Sousa; Brito, 2024.).

Conforme Castro et al. (2024) através de uma revisão bibliográfica com o objetivo de analisar aspectos da carreira e remuneração docentes, verificando em que perspectivas os planos de carreira avançaram e/ou retrocederam, traz em seus resultados que em relação a valorização do magistério nos planos

de cargos e carreira retroagiram, como, por exemplo, ao incorporar algumas gratificações ao vencimento para cumprir a legislação nacional, o que não gerou recursos novos para cumprir a determinação legal quanto ao pagamento do piso (Castro; Sales, 2024.).

Assim, a análise documental revela que diversos dispositivos da Lei nº 1.088/1998, já não correspondem à realidade atual da educação brasileira. Entre os principais pontos que exigem revisão, destacam-se:

- a) **Adequação ao piso salarial nacional do magistério**, conforme Lei Federal nº 11.738/2008;
- b) **Inclusão de mecanismos de avaliação de desempenho periódica e formativa**;
- c) **Atualização dos critérios de progressão funcional**, incorporando mérito e capacitação;
- d) **Ampliação dos programas de formação continuada**;
- e) **Compatibilização com o Plano Nacional de Educação (PNE – Lei nº 13.005/2014)**, especialmente nas metas 15 e 18.

Essas alterações são essenciais para assegurar a efetividade e a equidade do plano, permitindo que ele responda às demandas contemporâneas da gestão educacional e ao contexto tecnológico e pedagógico atual.

Uma medida necessária para a valorização dos profissionais do magistério é, justamente, a criação de planos de carreiras

docente no Brasil, haja vista que ele possibilita uma organização adequada para vida do profissional docente, além de promover uma valorização do magistério estabelecendo planos e metas a serem alcançadas.

O plano de carreira é um instrumento de gestão que organiza a vida dos/as profissionais da educação e possibilita a valorização profissional do/a servidora, por contemplar itens que vão além da questão salarial, como formação inicial e continuada, progressão funcional, remoção, sistema de avaliação e outros pontos inerentes à carreira docente. Um plano de carreira bem-elaborado e executado garante melhorias ao longo da carreira dos/as profissionais da educação e, conseqüentemente, isso interfere no avanço da qualidade do ensino (Santos; Gomes; Prado, 2022, p. 3).

Quanto a progressão horizontal, esta pode ser definida como quando o servidor passa de uma faixa para a seguinte dentro de uma mesma classe, de acordo com os critérios de avaliação de desempenho e o tempo de efetiva permanência na faixa. Com relação à progressão vertical, esta compreende a passagem do servidor de uma classe para a imediatamente superior obedecidos os critérios de desempenho e de tempo de serviço. Por fim, quanto ao progresso por nova habilitação ou titulação, se define como a passagem de um servidor de uma classe para outra (Brasil, Lei

municipal nº 1088, 1998). Acerca do plano de carreira para o cargo de docente, destaca-se:

Desse modo, principalmente os planos de carreira destinados para o cargo de docente, há divergência de termos, o que possibilita adotar o que melhor expressa a valorização da carreira do magistério. Embora as ementas de leis anteriormente citadas, expressem termos com significados polissêmicos, compreende que tais documentos apresentam elementos que pautam a valorização dos profissionais efetivos em termos de provimento ao cargo, jornada, promoção, salário e demais elementos que reflitam em valorização profissional (Sousa; Brito, 2024, p. 7).

Acerca da qualificação profissional, observa-se que a Lei Municipal nº 1088/98 revela-se extremamente genérica e, diante das transformações contemporâneas no campo da educação pública, também obsoleta. Em seu artigo 34, já citado anteriormente, a norma trata da qualificação dos profissionais do Sistema Público Municipal de Educação, elencando algumas de suas finalidades, como: identificar as carências dos servidores para que possam ser implementadas ações alinhadas aos objetivos institucionais; reconhecer e desenvolver as potencialidades existentes; valorizar o servidor público e, conseqüentemente, melhorar a qualidade dos serviços prestados à população; aprimorar e

complementar habilidades e conhecimentos requeridos por cada cargo; e, por fim, completar a formação dos profissionais da educação (Brasil, Lei Municipal nº 1088, 1998).

Além disso, a lei não propõe instrumentos para mensurar a eficácia das ações formativas nem estabelece vínculos entre qualificação, desempenho e progressão funcional, o que compromete sua efetividade como ferramenta de valorização e aprimoramento da carreira pública. Outro ponto crítico é a generalidade com que a norma trata a "valorização do servidor", sem explicitar que formas essa valorização deve assumir — se por meio de incentivos financeiros, oportunidades de crescimento profissional, reconhecimento formal, flexibilização de jornada para fins de estudo, entre outros.

A sua revisão e atualização são urgentes, a fim de que se possa estabelecer uma política mais robusta, estratégica e efetiva de qualificação profissional, orientada por princípios de valorização, eficiência, equidade e desenvolvimento institucional contínuo. Em contrapartida, em outros municípios, é notório os benefícios das atualizações legislativas conforme Pereira e Marialva (2024) abordam em sua pesquisa:

Os resultados indicam que o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações (PCCR) dos servidores do magistério público de Ananindeua - Lei nº 2355/2009 vem sofrendo alterações ao longo dos anos, por meio de portarias, decretos e leis complementares, com o propósito de atender às demandas da categoria de docentes. As alterações são motivadas pelas constantes reivindicações da classe dos trabalhadores do magistério diante da ausência de efetivação dos direitos garantidos por lei, tanto em nível nacional quanto local (Pereira; Marialva, 2024, p. 19).

Ao longo dos anos, Sousa e Brito (2024), Castro e Sales (2024) e Pereira e Marialva (2024), destacam que diversos municípios brasileiros vêm atualizando as normas que abordam o plano de carreira, métodos de avaliação de desempenho e outras questões. No caso da Lei nº 1088/98, observa-se que ler o próprio texto da lei é complicado em virtude da ausência de atualizações.

Somado a isso, as alterações envolvendo a Lei nº 1088/98, não abrange todos os profissionais, e pouco inovam. A Lei Municipal Nº 1241/05, alterou dispositivos da Lei Nº 1088/98, especificamente, os artigos 42 e 43, dos quais versam sobre a jornada de trabalho dos professores Educação Infantil e do Ensino Fundamental de 1ª a 4ª séries, e do Ensino Fundamental de 5ª a 8ª séries e do Ensino Médio. Atualizações, como a Lei Municipal Nº 1211/04, alterou a estruturação

dos cargos, especificamente, para os cargos de Professor, Secretário Escolar e Assistente Administrativo Educacional.

Para a valorização do magistério, os autores Castro e Sales (2024), (Valente; Militão, 2023), (Grochoska, 2020) e (Marques, Braga, Romano, 2025), destacam que precisa ser levado em consideração a remuneração digna; a carreira que fixe o professor ao sistema de ensino, formação inicial de qualidade e formação continuada. A partir da observação desses aspectos, é possível estabelecer um plano de carreira adequado, bem como métodos, cada vez mais aprimorados, para avaliação do desempenho dos profissionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Respondendo à problemática central deste estudo, compreende-se que a atualização e reestruturação do Plano de Cargos e Carreira (PCC), juntamente com a implementação de um sistema eficaz de avaliação de desempenho, representam medidas estratégicas e urgentes. Tais ações são fundamentais para alinhar a política de gestão de pessoas às transformações contemporâneas no cenário educacional, que exigem dos profissionais uma atuação mais complexa, flexível e qualificada.

A legislação vigente, instituída pela Lei Municipal nº 1088/98, mostra-se claramente defasada frente às novas demandas da prática pedagógica, tais como a utilização de tecnologias digitais no processo de ensino-aprendizagem, a necessidade de abordagens pedagógicas inclusivas para atender estudantes com necessidades educacionais especiais, e a exigência de atualização constante dos saberes docentes.

A permanência de uma norma desatualizada compromete não apenas a valorização dos educadores, mas também a qualidade da educação pública oferecida no município. A ausência de critérios claros e objetivos para progressão funcional, a limitação do acesso a oportunidades formativas e a falta de mecanismos para reconhecimento do mérito profissional geram desmotivação, estagnação e sensação de injustiça entre os servidores.

Nesse sentido, a revisão do PCC e a implantação de um sistema de avaliação de desempenho estruturado, transparente e alinhado a metas institucionais e indicadores pedagógicos se tornam imprescindíveis para assegurar um processo de crescimento profissional justo e eficiente.

A hipótese deste estudo foi confirmada à luz das evidências levantadas na literatura e na análise do contexto local: a revisão periódica do Plano de Cargos e Carreira,

quando aliada a uma avaliação de desempenho efetiva e criteriosa, tem impacto direto na valorização dos profissionais da educação, no fortalecimento da meritocracia e na promoção de uma cultura organizacional voltada ao aprimoramento contínuo.

Além disso, tais medidas influenciam positivamente a motivação dos profissionais da educação e, principalmente, a qualidade do ensino ofertado na rede pública municipal de Penedo/AL. A reestruturação do PCC e a qualificação do processo avaliativo devem ser compreendidas não como ações pontuais ou meramente administrativas, mas como pilares estruturantes de uma política educacional comprometida com a excelência, a equidade e a valorização de seus profissionais.

Atendendo aos objetivos propostos, conclui-se que o Plano de Cargos e Carreira (PCC) configura-se como um instrumento estratégico de gestão pública voltado ao desenvolvimento, valorização e organização dos profissionais da educação no município de Penedo, Alagoas. Sua importância transcende a simples estruturação de cargos, funcionando como um mecanismo essencial para o reconhecimento do mérito, o estímulo à formação continuada e a construção de uma política educacional mais justa, eficiente e orientada por princípios de equidade.

O PCC, quando devidamente implementado, tem o potencial de alinhar as

metas institucionais à qualificação e ao desempenho dos servidores, promovendo um ambiente mais motivador, produtivo e comprometido com a melhoria da qualidade do ensino público. Entretanto, apesar de sua relevância teórica e do que preconiza a Lei Municipal nº 1088/98, criada em 1998, constata-se que sua aplicação prática ocorreu de maneira extremamente limitada e tardia. Sua efetivação parcial somente começou a ocorrer em 2009, ou seja, mais de uma década após sua promulgação.

Nesse período, a lei teve uma aplicação meramente formal, restrita à estruturação dos cargos, sem garantir o cumprimento integral de suas finalidades, especialmente no que se refere à valorização profissional e à progressão na carreira baseada em critérios objetivos e meritocráticos. Mesmo após 27 anos de sua criação, a legislação ainda é aplicada de maneira incompleta, servindo majoritariamente como base para reajustes salariais, sem alcançar plenamente os princípios de desenvolvimento profissional contínuo e de justiça funcional previstos em sua concepção.

Além disso, a aplicação da Lei nº 1088/98 é desigual entre os diferentes segmentos dos profissionais da educação. Embora os docentes e parte dos servidores administrativos estejam contemplados de forma mais efetiva, a chamada "Administração

II", que inclui profissionais como vigias, merendeiras e serviços, permanece à margem dos benefícios instituídos pela norma.

Essa exclusão evidencia um tratamento assimétrico entre os servidores, o que contraria os princípios da isonomia e da valorização integral da força de trabalho no serviço público. Tal lacuna não apenas compromete a coesão e a motivação da equipe como um todo, mas também reflete a necessidade urgente de revisão da legislação, com vistas à sua modernização, ampliação do alcance e efetiva aplicação para todos os profissionais contemplados em seu rol original.

REFERÊNCIAS

ARGENTINO, Fernando Massi et al. **A avaliação de desempenho dos professores: um instrumento para a melhoria na atuação docente**. Revista Primeira Evolução, v. 1, n. 58, p. 47-59, 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acessado em 17 de set. 2025.

BRASIL. [Lei Nº 13.005 (2014)]. **Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá**

outras providências. Brasília, DF: 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm. Acessado em 17 de set. 2025.

BRASIL. Penedo, Alagoas. [Lei Nº 1088(98)]. **Institui o Plano de Cargos e Carreira (PCC) do Pessoal do Quadro do Sistema Público de Educação**. Penedo, AL: 1998. Disponível em: <https://camarapenedo.al.gov.br/wp-content/uploads/2025/07/1088.pdf>. Acessado em 17 de set. 2025.

BAPTISTA, Artur João; CORREIA, Hermenigilda. **Avaliação de desempenho dos professores e seu contributo no desenvolvimento profissional: caso de um instituto de ciências de saúde**. Revista Foco, v. 18, n. 7, p. e9321-e9321, 2025.

CASTRO, Silvania Uchôa; SALES, Luís Carlos. **Valorização do magistério nos planos de cargos e carreira dos professores dos municípios de Uruçuí e cabeceiras do Piauí**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo, v.10.n.06. jun. 2024.

FERNANDES, Maria Dilneia Espíndola; CAMPO, Viviane Gregorio. **Remuneração docente: efeitos do plano de cargos, carreira**

e remuneração em contexto municipal. Avaliação e Políticas Públicas em Educação, vol. 28, núm. 106, pp. 25-44, 2020.

GROCHOSKA, Marcia Andreia. **Professores e qualidade de vida: reflexões sobre valorização do magistério na educação básica.** Educ. Pesqui., São Paulo, v. 46, e219060, 2020.

JARDILINO, José Rubens Lima; SAMPAIO; Ana Maria Mendes; OLIVERI, Andressa Maris Rezende. **Avaliação de desempenho docente: culpar, punir ou desenvolver profissionalmente?** Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro, v.29, n.111, p. 318-337, abr./jun. 2021.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional.** – 27. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MARQUES, Robson Vieira; BRAGA, Daniel Santos; ROMANO, Pauliane. **Avaliação do Plano Estadual de Educação de Minas Gerais: monitoramento da valorização docente.** Retratos da Escola, v. 19, n. 43, p. 199-219, 2025.

PEREIRA, Marilene da Silva Feijão; MARIALVA, Maria Elcineide de Albuquerque. **Análise da organização do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração**

(PCCR) do magistério do município de Ananindeua/PA. Cuadernos de Educación y desarrollo, v.16, n.5, p. 01-22, 2024.

SANTOS, Isabela Macena; GOMES, Eva Pauliana da Silva; PRADO, Edna Cristina. **Planos de carreira e valorização docente.** Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 16, n. 36, p. 1011-1029, set./dez. 2022.

SOUSA, Raimunda Leila Martins; BRITO, Katia Cristina Custódio Ferreira. **O plano de carreira, cargos e remuneração como materialização da valorização profissional do magistério público.** Revista Multidebates, v.8, n.1 Palmas-TO, janeiro de 2024.

VALENTE, Marluce Silva; MILITÃO, Silvio César Nunes. **Plano Nacional de Educação 2014-2024: plano de carreira e os desafios frente à política de meritocracia.** Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 17, n. 38, p. 601-622, mai./ago. 2023.

WAGNER, Flávia; CORREA, Priscila Pereira; BRANDAO, Emiliana Oro. **O plano nacional de educação (2014/2024) e a meta 15: avaliação, limites e perspectivas.** Linguagens, Educação e Sociedade, v. 29, n. 59, p. 1-29, 2025.