



GARANTIR FORMAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO ADEQUADAS AOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA: ANÁLISE DO OBJETIVO 16 DO PL 2.614/2024 – NOVO PNE

Alvana Maria Bofⁱ

Fabiana de Assis Alvesⁱⁱ

Alexandre Ramos de Azevedoⁱⁱⁱ

<https://doi.org/10.24109/9786558010920.ceppe.v11.6993>

RESUMO

Este estudo analisa as metas do Objetivo 16 do Projeto de Lei (PL) 2.614/2024, que propõe o Plano Nacional de Educação (PNE) para a próxima década. O Objetivo 16 visa garantir formação e condições de trabalho adequadas aos profissionais da educação básica e apresenta seis metas, abrangendo desde a formação dos profissionais do magistério e a garantia de que todos os professores possuam formação específica em nível superior na(s) área(s) de conhecimento e modalidades em que atuam até melhorias na carreira com a equiparação do rendimento médio com o de outros profissionais em

ⁱ Pesquisadora do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), mestra em Linguística pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e doutora em Educação pela The George Washington University (Estados Unidos).

ⁱⁱ Pesquisadora do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), mestre em Estatística pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e doutora em Economia pela Universidade Católica de Brasília (UCB).

ⁱⁱⁱ Pesquisador do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), atuando na Diretoria de Estudos Educacionais (Dired), pedagogo e mestre em educação pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Uerj) e doutor em educação pela Universidade Federal Fluminense (UFF).

ocupações com requisito de escolaridade equivalente, planos de carreira e vínculo estável. O estudo analisa a proposição das metas, possíveis indicadores e fontes de dados disponíveis e necessárias para o seu monitoramento. Destacam-se o avanço na redação da meta de equiparação do rendimento médio dos profissionais do magistério ao dos trabalhadores de outras ocupações com escolaridade equivalente e ocupações que demandem formação superior; e as limitações das coletas de dados existentes em relação aos planos de carreira para os profissionais do magistério, assim como para a verificação do cumprimento do piso salarial e da aplicação do limite máximo de 2/3 da jornada semanal de trabalho para atividades em sala de aula. Sugere-se dividir o Objetivo 16 em dois objetivos: um relacionado à formação dos profissionais do magistério e outro à melhoria da carreira, condições de trabalho e piso salarial docente, o que conferiria melhor foco ao monitoramento. Além disso, propõe-se complementar o Objetivo com meta direcionada à melhoria das condições de trabalho nas escolas, promovendo a prevenção, a atenção e o atendimento à saúde e à integridade física, mental e emocional dos profissionais do magistério. Ressalta-se ainda a necessidade de promover uma articulação entre Ministério da Educação (MEC), Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) e Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) com vistas ao aperfeiçoamento das pesquisas que coletam as informações necessárias ao monitoramento.

Palavras-chave: valorização dos profissionais do magistério; planos de carreira; piso salarial do magistério; formação docente; Plano Nacional de Educação.

INTRODUÇÃO

Questões relativas à formação, à carreira e às condições de trabalho dos profissionais da educação básica são matérias recorrentes nas discussões que antecedem e permeiam o processo de elaboração dos Planos Nacionais de Educação (PNE). Dada sua relevância ao desenvolvimento da educação nacional, esses temas são expressivamente contemplados na legislação brasileira. Na Constituição Federal de 1988, Artigo 206, incorporaram-se como princípios que norteiam como o ensino será ministrado:

V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;

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

A Lei Magna indica ainda a criação de lei que disporá sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação dos planos de carreira, no âmbito da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios.

Esses temas são tratados na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (Lei nº 9.394/1996); no Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb (instituído pela Lei nº 11.494/2007, mas atualmente regulamentado pela Lei nº 14.113/2020, que revogou a lei anterior); na Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica e determina que, na composição da jornada de trabalho, será observado o limite máximo de 2/3 da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos; na Resolução nº 02/2009 do Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica (CNE/CEB), que fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública; na Lei que institui o Plano Nacional de Educação – PNE (Lei nº 13.005/2014) e, recentemente, na Lei nº 14.817/2024, que define diretrizes para a valorização dos profissionais da educação escolar básica pública, estabelecendo:

Art. 3º A valorização dos profissionais da educação escolar básica pública contemplará:

- I – planos de carreira que estimulem o desempenho e o desenvolvimento profissionais em benefício da qualidade da educação escolar;
- II – formação continuada que promova a permanente atualização dos profissionais;
- III – condições de trabalho que favoreçam o sucesso do processo educativo, assegurando o respeito à dignidade profissional e pessoal dos educadores. (Brasil, 2024)

No Projeto de Lei 2.614/2024, que trata do PNE para a próxima década, os temas relacionados à formação e valorização dos profissionais da educação básica aparecem marcadamente no Objetivo 16. Esse objetivo estabelece o compromisso de garantir formação e condições de trabalho adequadas aos profissionais da educação básica, propondo seis metas:

- 16.a. Assegurar que todos os docentes da educação básica possuam formação específica em nível superior, obtida em curso de pedagogia, e licenciatura nas áreas de conhecimento e modalidades em que atuam.
- 16.b. Valorizar os profissionais do magistério de nível superior das redes públicas de educação básica, com vistas a equiparar seu rendimento médio ao dos trabalhadores das demais ocupações com requisito de escolaridade equivalente.
- 16.c. Garantir a existência de planos de carreira para todos os profissionais da educação básica e, para os profissionais do magistério, tornar como referência o piso salarial nacional profissional e o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga

horária para atividades de interação com os educandos.

16.d. Assegurar que, no mínimo, 70% (setenta por cento) dos profissionais do magistério em cada rede pública de ensino tenham vínculo estável por meio de concurso público até o fim da vigência deste PNE, em consonância com o que estabelece o art.206, inciso V, da Constituição.

16.e. Assegurar que, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) dos concluintes dos cursos de pedagogia e licenciaturas alcancem o padrão de desempenho adequado no Enade até o quinto ano de vigência deste PNE e que, no mínimo, 70% (setenta por cento) dos concluintes destes cursos alcancem o padrão de desempenho adequado no Enade até o final do decênio.

16.f. Formar, em nível de pós-graduação, 70% (setenta por cento) dos docentes da educação básica em cursos reconhecidos e avaliados em níveis adequados pelo Ministério da Educação, até o último ano de vigência deste PNE. (Brasil, 2024)

Este estudo realiza uma análise preliminar dessas seis metas, considerando o conteúdo de sua proposição, os possíveis indicadores e as fontes de dados disponíveis para o seu monitoramento. O trabalho inicia com uma comparação entre o que propõe o PNE 2014-2024 e o PL 2.614/2024. Faz-se, a seguir, um levantamento e análise de possíveis indicadores e bases de dados existentes e necessárias para construí-los. Ao final, tecem-se considerações com vistas ao monitoramento do Objetivo 16 e suas metas, apontando questões, desafios e sugestões.

O TEMA NO PNE 2014-2024 E NO PL 2.614/2024 (NOVO PNE)

O tema da formação, condições de trabalho e valorização dos profissionais da educação básica é tratado no Plano Nacional de Educação (2014-2024) em diversas metas, particularmente, nas Metas 15, 16, 17 e 18. No PL 2.614/2024, que, diferentemente do atual PNE, está organizado em torno de objetivos, está concentrado no Objetivo 16, que apresenta seis metas e 24 estratégias. O Quadro I possibilita a comparação entre o estabelecido nos dois documentos.

QUADRO I

OBJETIVOS E METAS REFERENTES À FORMAÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA NO PNE 2014-2024 E NO PL 2.614/2024

PL 2.614/2024 (Novo PNE)	PNE 2014-2024
Objetivo 16 - Garantir formação e condições de trabalho adequadas aos profissionais da educação básica.	
Meta 16.a. Assegurar que todos os docentes da educação básica possuam formação específica em nível superior, obtida em curso de pedagogia, e licenciatura nas áreas de conhecimento e modalidades em que atuam.	Meta 15 - Garantir, em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PNE, política nacional de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assegurado que todos os professores e as professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam.
Meta 16.b. Valorizar os profissionais do magistério de nível superior das redes públicas de educação básica, com vistas a equiparar seu rendimento médio ao dos trabalhadores das demais ocupações com requisito de escolaridade equivalente.	Meta 17 - Valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.
Meta 16.c. Garantir a existência de planos de carreira para todos os profissionais da educação básica e, para os profissionais do magistério, tornar como referência o piso salarial nacional profissional e o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para atividades de interação com os educandos.	Meta 18 - Assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal.
Meta 16.d. Assegurar que, no mínimo, 70% (setenta por cento) dos profissionais do magistério em cada rede pública de ensino tenham vínculo estável por meio de concurso público até o fim da vigência deste PNE, em consonância com o que estabelece o art. 206, inciso V, da Constituição.	Meta 18 - Estratégia 18.1. 18.1) Estruturar as redes públicas de educação básica de modo que, até o início do terceiro ano de vigência deste PNE, 90% (noventa por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério e 50% (cinquenta por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais da educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo e estejam em exercício nas redes escolares a que se encontrem vinculados.
Meta 16.e. Assegurar que, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) dos concluintes dos cursos de pedagogia e licenciaturas alcancem o padrão de desempenho adequado no Enade até o quinto ano de vigência deste PNE e que, no mínimo, 70% (setenta por cento) dos concluintes destes cursos alcancem o padrão de desempenho adequado no Enade até o final do decênio.	
Meta 16.f. Formar, em nível de pós-graduação, 70% (setenta por cento) dos docentes da educação básica em cursos reconhecidos e avaliados em níveis adequados pelo Ministério da Educação, até o último ano de vigência deste PNE.	Meta 16 - formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos (as) os (as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino.

Fonte: Elaboração própria.

A análise mais detalhada das metas dos dois documentos aponta várias similaridades e algumas diferenças, que irão impactar na definição dos indicadores para o monitoramento. A Meta 16.a do PL é basicamente equivalente à meta 15 do PNE vigente, focalizando a adequação da formação docente. A diferença é que no PL 2.614/2024 é considerada, além do curso de nível superior adequado à área do conhecimento, a modalidade em que o professor atua. A formação exigida é a específica em nível superior, obtida em curso de pedagogia e licenciatura nas áreas de conhecimento e modalidades de atuação. Nesse aspecto, será necessário acrescentar a formação no bacharelado com a devida complementação pedagógica, que também é admitida conforme a Lei 9.394/1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB).

As Metas 16.b e 16.c incorporam o estabelecido nas Metas 17 e 18 do PNE 2014-2024, trazendo, não obstante, algumas alterações. No caso da 16.b, modificou-se a qualificação do grupo de profissionais de outras ocupações ao qual deve ser alcançada a equiparação do rendimento médio dos profissionais do magistério. Enquanto o PNE vigente prevê a equiparação do rendimento médio dos profissionais do magistério “ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente”, a Meta 16.b do Projeto de Lei nº 2.614/2024 propõe uma formulação mais adequada: equiparar esse rendimento “ao dos trabalhadores das demais ocupações com requisito de escolaridade equivalente”. Essa alteração representa um avanço, pois considera não apenas a formação de nível superior, mas também o exercício de funções que efetivamente exigem essa qualificação. Em outras palavras, a comparação salarial deve excluir profissionais com diploma de nível superior que atuam em ocupações que não demandam essa formação. Esse aprimoramento na redação da meta exigirá, por consequência, uma revisão no indicador atualmente utilizado pelo PNE, de modo que passe a considerar, no grupo dos demais profissionais, apenas aqueles alocados em ocupações que requerem formação de nível superior.

Na Meta 16.c, que visa garantir a existência de planos de carreira para os profissionais do magistério, foi acrescentado à Meta 18 do PNE 2014-2024 tomar como referência, além do piso salarial nacional profissional, o limite máximo de 2/3 da carga horária para atividades de interação com os educandos.

A comparação da Meta 16.c do PL com a Meta 18 do atual PNE aponta, ainda, duas alterações significativas. A primeira se refere à abrangência dos planos de carreira: enquanto a Meta 18 do PNE prevê a existência de planos de carreira para os profissionais da educação básica e da educação superior pública, o PL 2.614/24 restringe essa previsão apenas à educação básica, suprimindo, portanto, a menção à educação superior.

A segunda alteração diz respeito à aplicação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (Lei do Piso). Enquanto a Meta 18 do PNE estabelece que essa lei deve servir de referência para os planos de carreira de todos os profissionais da educação básica pública, o PL propõe restringir sua aplicação apenas aos profissionais do magistério.

Essa modificação é relevante, uma vez que a Lei do Piso foi originalmente concebida para atender exclusivamente aos profissionais do magistério. Sobre essa matéria, importa reportar que está em tramitação no Congresso Nacional o Projeto de Lei 2.531/2021, que visa instituir “o piso salarial profissional nacional para os profissionais dos quadros de pessoal técnico e administrativo da educação básica” (Brasil, 2021).

A Meta 16.d traz ao nível de meta a Estratégia 18.1 da Meta 18 do PNE 2014-2024, que trata do vínculo dos profissionais do magistério com as redes de ensino, estabelecendo: “assegurar que, no mínimo, 70% dos profissionais do magistério em cada rede pública de ensino tenham vínculo estável por meio de concurso público”. A esse respeito, observa-se que, na Estratégia 18.1 do PNE vigente, o percentual estipulado de profissionais do magistério com vínculo estável (que ocupem cargos de provimento efetivo) é mais elevado (90%) do que o estabelecido na Meta 16.d (70%). Observa-se ainda que na referida estratégia, menciona-se também o percentual de 50% para os profissionais da educação não docentes, aspecto que não foi incluído na formulação da Meta 16.d.

A Meta 16.e traz uma exigência nova ao nível das metas ao propor: “assegurar que, no mínimo, 50% dos concluintes dos cursos de pedagogia e licenciaturas alcancem o padrão de desempenho adequado no Enade até o quinto ano de vigência do PNE e que, 70% alcancem esse padrão até o final do Plano”. O monitoramento dessa meta depende do desenvolvimento, pelo Inep, do Enade das Licenciaturas com uma metodologia que permita a definição de padrões de desempenho e, consequentemente, a aferição do desempenho adequado que propõe a meta. O Enade das Licenciaturas foi instituído pela Portaria nº 610, de 27 de junho de 2024, que atribui ao Inep mais essa importante avaliação.

A Meta 16.f se assemelha, em parte, à Meta 16 do PNE vigente, elevando os percentuais de formação em nível de pós-graduação dos docentes da educação básica. A meta não menciona capacitação continuada e demanda que os cursos de pós-graduação sejam reconhecidos e avaliados em nível adequado pelo Ministério da Educação. No entanto, não está claro quais critérios serão utilizados para determinar esse “nível adequado” na avaliação dos cursos, o que compromete a clareza e a efetividade da proposta.

Nesse aspecto, faz-se necessário ressaltar que os cursos de pós-graduação *lato sensu*, em regra, não são avaliados e não passam por processo de reconhecimento. Todas as Instituições de Ensino Superior (IES) credenciadas pelo MEC podem ofertar cursos de pós-graduação *lato sensu*. No caso dos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, somente aqueles que são reconhecidos pelo Conselho Nacional de Educação e homologados pelo MEC estão autorizados a expedir diplomas de mestrado e/ou doutorado com validade nacional. Assim, não parece necessário ou apropriado acrescentar outros critérios de avaliação em relação a esses cursos, bastando que os diplomas de mestres e doutores sejam provenientes de cursos que, no momento da expedição dos diplomas, sejam reconhecidos pelo CNE e homologados pelo MEC.

Importante ressaltar ainda que os cursos de pós-graduação *stricto sensu* que passam por processos de reconhecimento e são avaliados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) podem ter seus conceitos alterados a cada ciclo avaliativo, o que dificultaria verificar se o curso era recomendado (conceito acima de “3”) ou não pela Capes quando o título de mestre ou doutor foi obtido. Tampouco seria adequado considerar apenas a avaliação mais recente realizada pela Capes.

Um último aspecto, não menos importante, a ser considerado no Objetivo 16, diz respeito à ausência de meta(s) específica(s) referente(s) à melhoria das condições de trabalho desses profissionais nas escolas. Como indica o inciso III do Artigo 3º da Lei nº 14.817/2024, a valorização dos profissionais da educação escolar básica pública deve contemplar também “condições de trabalho que favoreçam o sucesso do processo educativo, assegurando o respeito à dignidade profissional e pessoal dos educadores”. Assim, em que pese a relevância dos temas e questões da valorização dos profissionais do magistério já tratados no Objetivo 16, faz-se necessário adicionar meta que considere a melhoria das condições de trabalho nas escolas, promovendo a prevenção, a atenção e o atendimento à saúde e à integridade física, mental e emocional dos profissionais do magistério (a exemplo do que é colocado na Estratégia 16.15 do PL). O clima de insegurança, violência e esgotamento emocional têm assolado sobremaneira a vida desses profissionais, levando, não raro, ao adoecimento e afastamento da carreira docente. Trata-se de uma situação grave que não pode ser negligenciada no conjunto das políticas de valorização da carreira docente, atração e retenção desses profissionais para o magistério na educação básica. Metas e políticas visando reverter tais situações são essenciais para a valorização da carreira docente, atração e retenção de profissionais do magistério na educação básica, contribuindo ainda para o enfrentamento da carência de professores vivenciada no País, conforme registram Bof; Caseiro; Mundim (2023); Mello (2022); Pinto (2014); e Semesp (2022).

Finalmente, considerando a abrangência do Objetivo 16, a quantidade de metas e a profusão de indicadores necessários ao seu monitoramento, pondera-se a divisão desse objetivo em dois: um relacionado à formação dos profissionais do magistério e outro relacionado às condições de trabalho desses e demais profissionais da educação básica. A separação é justificada também pela natureza diferenciada das duas vertentes de ações de valorização dos profissionais do magistério propostas: uma mais especificamente relacionada à formação inicial e continuada dos professores, envolvendo inclusive a avaliação do desempenho dos estudantes dos cursos de licenciatura; e outra relacionada às condições de trabalho, carreira, piso salarial etc. Essa divisão possibilita o monitoramento mais focalizado e profícuo dessas duas importantes frentes das políticas de valorização dos profissionais do magistério da educação básica.

INDICADORES PARA O MONITORAMENTO DAS METAS DO OBJETIVO 16 DO PL 2.614/2024

Nesta seção, faz-se uma análise dos indicadores necessários ao monitoramento das metas propostas no Objetivo 16 do PL 2.614/2024 e das fontes de dados existentes e necessárias para sua construção. A análise das seis metas estabelecidas no Objetivo 16 indica a necessidade de 18 indicadores. Desses, 14 já são utilizados no monitoramento do PNE vigente, referentes às Metas 15, 16, 17 e 18, sendo que dois deles sofrerão alterações. Outros quatro indicadores deverão ser construídos. O Quadro 2 sintetiza essas informações.

QUADRO 2

CORRESPONDÊNCIA ENTRE OS INDICADORES PARA O MONITORAMENTO DAS METAS
DO PL 2.614/2024 E DO PNE (2014-2024).

PNE 2024-2034 (PL 2.614/2024)		PNE 2014-2024 (Lei 13.005/2014)	
Meta	Indicador	Meta	Indicador
16.a	16A.1	15	15A
	16A.2		15B
	16A.3		15C
	16A.4		15D
16.b	16B.1	17	17A, com modificações
16.c	16C.1	18	18A
	16C.2		18B
	16C.3		18C
	16C.4		18D
	16C.5		18E
	16C.6		18F
	16C.7		18G
	16C.8		18H
	16C.9		Novo
16.d	16D.1		Novo
	16D.2		Novo
16.e	16E.1		Novo
16.f	16F.1	16	16A, com modificações

Fonte: Elaboração própria.

A partir das considerações realizadas na sessão de análise, possíveis indicadores para o monitoramento das metas do Objetivo 16 poderiam ser configurados da seguinte maneira:

Meta 16.a. Assegurar que todos os docentes da educação básica possuam formação específica em nível superior, obtida em curso de pedagogia, e licenciatura nas áreas de conhecimento e modalidades em que atuam.

Indicador 16A.1: Proporção de docências da educação infantil com professores cuja formação superior está adequada à área de conhecimento que lecionam.

Cálculo do Indicador:

$$\frac{\text{Quantidade de docências da educação infantil com professores cuja formação superior está adequada à área de conhecimento que lecionam}}{\text{Quantidade de docências da educação infantil}} \times 100$$

Indicador 16A.2: Proporção de docências dos anos iniciais do ensino fundamental com professores cuja formação superior está adequada à área de conhecimento que lecionam.

Cálculo do Indicador:

$$\frac{\text{Quantidade de docências dos anos iniciais do EF com professores cuja formação superior está adequada à área de conhecimento que lecionam}}{\text{Quantidade de docências dos anos iniciais do EF}} \times 100$$

Indicador 16A.3: Proporção de docências dos anos finais do ensino fundamental com professores cuja formação superior está adequada à área de conhecimento que lecionam.

Cálculo do Indicador:

$$\frac{\text{Quantidade de docências dos anos finais do EF com professores cuja formação superior está adequada à área de conhecimento que lecionam}}{\text{Quantidade de docências dos anos finais do EF}} \times 100$$

Indicador 16A.4: Proporção de docências do ensino médio com professores cuja formação superior está adequada à área de conhecimento que lecionam.

Cálculo do Indicador:

$$\frac{\text{Quantidade de docências do ensino médio com professores cuja formação superior está adequada à área de conhecimento que lecionam}}{\text{Quantidade de docências do ensino médio}} \times 100$$

A fonte de dados para o cálculo desses quatro indicadores é o Censo da Educação Básica, sendo utilizado o Indicador de Adequação da Formação Docente¹, produzido pelo Inep.

Uma breve análise dos resultados desses indicadores na última década mostra uma evolução significativa, mas ainda aquém do necessário, em todas as etapas de ensino (Gráfico 1). Esse crescimento na adequação da formação docente ocorre em todas as regiões e na maioria das unidades da Federação (UFs), como demonstra a Tabela 1, no Anexo.

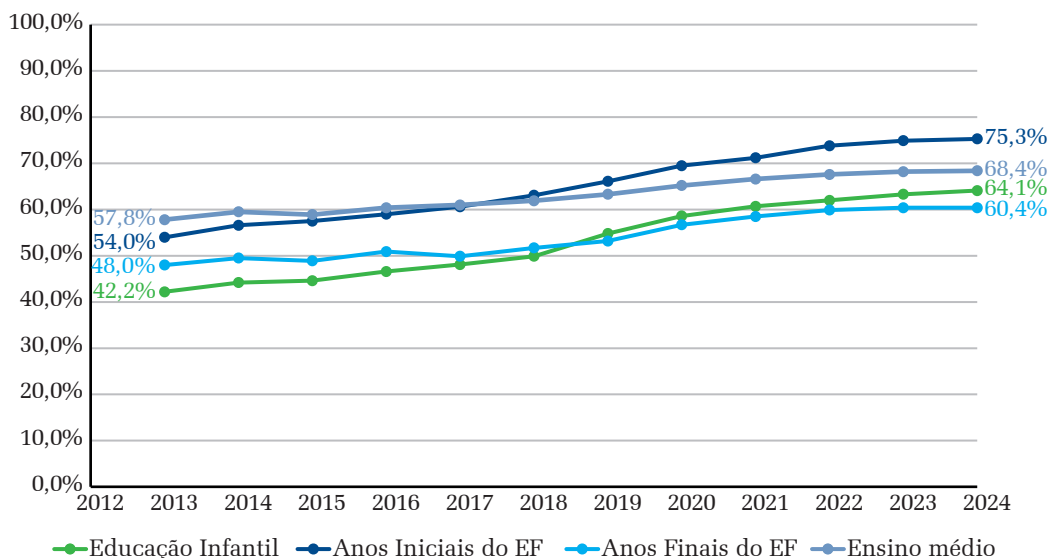


GRÁFICO 1
PERCENTUAL DE DOCÊNCIAS DE PROFESSORES COM FORMAÇÃO SUPERIOR ADEQUADA À ÁREA DE CONHECIMENTO QUE LECIONAM – INDICADORES 16A.1, 16A.2, 16A.3, 16A.4 – BRASIL – 2013-2024

Fonte: Elaboração própria com base em dados do Indicador da Formação Docente/Inep (2013-2024).

Meta 16.b. Valorizar os profissionais do magistério de nível superior das redes públicas de educação básica, com vistas a equiparar seu rendimento médio ao dos trabalhadores das demais ocupações com requisito de escolaridade equivalente.

Indicador 16B.1: 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 formação e ocupação de nível superior.

¹ Maiores detalhes sobre o Indicador de Adequação da Formação Docente podem ser encontrados nas Notas Técnicas, disponíveis em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/indicadores-educacionais/adequacao-da-formacao-docente>.

Cálculo do Indicador:

$$\frac{\text{Rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério das redes públicas da educação básica com nível de instrução superior completo}}{\text{Rendimento bruto médio mensal dos demais trabalhadores com formação e ocupação de nível superior completo}} * 100$$

A fonte de dados utilizada para o cálculo desse indicador é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), produzida pelo IBGE. A metodologia adotada seguirá os mesmos critérios do Indicador 17A, utilizado para monitorar a Meta 17 do Plano Nacional de Educação vigente. No entanto, será necessário ajustar o denominador do indicador, que passará a considerar exclusivamente os indivíduos cujos códigos de ocupação (cargo ou função) exigem formação de nível superior.

Meta 16.c. Garantir a existência de planos de carreira para todos os profissionais da educação básica e, para os profissionais do magistério, tornar como referência o piso salarial nacional profissional e o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para atividades de interação com os educandos.

Indicador 16C.1: Percentual de UFs [redes estaduais] que possuem Plano de Carreira e Remuneração (PCR) dos profissionais do magistério.

$$\frac{\text{Unidades federativas com Plano de Carreira e Remuneração vigentes para os profissionais do magistério}}{\text{Total de unidades federativas}} * 100$$

Indicador 16C.2: Percentual de municípios [redes municipais] que possuem PCR dos profissionais do magistério.

$$\frac{\text{Municípios com Plano de Carreira e Remuneração vigentes para os profissionais do magistério}}{\text{Total de Municípios}} * 100$$

Indicador 16C.3: Percentual de UFs [redes estaduais] que preveem o limite máximo de 2/3 da carga horária para atividades de interação com os educandos.

$$\frac{\text{Unidades federativas que preveem o limite máximo de 2/3 da carga horária para atividades de interação com os educandos}}{\text{Total de unidades federativas}} * 100$$



Indicador 16C.4: Percentual de municípios [redes municipais] que preveem o limite máximo de 2/3 da carga horária para atividades de interação com os educandos.

$$\frac{\text{Municípios que preveem o limite máximo de 2/3 da carga horária para atividades de interação com os educandos}}{\text{Total de municípios}} * 100$$

Indicador 16C.5: Percentual de UFs [redes estaduais] que atendem ao Piso Salarial Nacional Profissional (PNSP)

$$\frac{\text{Unidades federativas que atendem ao PNSP}}{\text{Total de unidades federativas}} * 100$$

Indicador 16C.6: Percentual de municípios [redes municipais] que atendem ao Piso Salarial Nacional Profissional (PNSP).

$$\frac{\text{Municípios que atendem ao PNSP}}{\text{Total de Municípios}} * 100$$

Indicador 16C.7: Percentual de UFs [redes estaduais] que possuem PCR dos demais profissionais da educação que não integram o magistério.

$$\frac{\text{Unidades federativas que possuem PCR para os demais profissionais da educação que não integram o magistério}}{\text{Total de unidades federativas}} * 100$$

Indicador 16C.8: Percentual de municípios [redes municipais] que possuem PCR dos demais profissionais da educação que não integram o magistério.

$$\frac{\text{Municípios que possuem PCR para os demais profissionais da educação que não integram o magistério}}{\text{Total de municípios}} * 100$$

No PNE vigente, os indicadores que avaliam a existência de planos de carreira para os profissionais do magistério e o cumprimento do piso salarial são construídos com base em dados da Pesquisa de Informações Básicas Estaduais (Estadic) e da Pesquisa de Informações Básicas Municipais (Munic), realizadas pelo IBGE. No entanto, os instrumentos utilizados nessas pesquisas ainda precisam ser aprimorados para garantir maior precisão, especialmente no item que trata do cumprimento da

Lei do Piso. A forma como esse item² foi formulado gera uma “zona cega” para os entes federativos que não adotam jornadas de 40 horas semanais. Embora a Lei nº 11.738/2008 estabeleça 40 horas como carga horária máxima para o cálculo do piso salarial, o § 3º do Artigo 2º determina que os vencimentos iniciais referentes às demais jornadas de trabalho devem ser, no mínimo, proporcionais ao valor mencionado no *caput* desse artigo³. No entanto, na prática, o debate sobre o cumprimento da lei tem se concentrado em contratos de 40 horas semanais, desconsiderando que muitas redes de ensino contratam professores para jornadas menores.⁴

Essa lacuna metodológica compromete a avaliação da implementação da Lei do Piso, especialmente em entes federativos que não possuem docentes com carga horária de 40 horas. Como exemplo, os estados do Acre, Minas Gerais e Mato Grosso informaram na Estadiv 2021 que não possuem professores com essa jornada. Da mesma forma, 32% dos municípios declararam o mesmo na Munic 2021⁵. Essa realidade evidencia a necessidade de reformulação dos instrumentos de coleta, para que considerem adequadamente a proporcionalidade prevista em lei e permitam uma análise mais fiel quanto ao cumprimento do piso pelos planos de carreira do magistério nos estados e municípios.

Uma questão relevante a considerar é que a mensuração dos indicadores não garante, por si só, o cumprimento efetivo da meta. Por exemplo, mesmo que uma rede de ensino possua um plano de carreira, ele pode não abranger todos os profissionais da educação. Ou seja, pode haver uma parcela significativa de trabalhadores que atuam na rede, mas não estão enquadrados no plano de carreira do ente federativo, ficando sujeitos a regras que não seguem os parâmetros estabelecidos pela Lei do Piso.

Importante destacar ainda que, embora as informações utilizadas na construção dos indicadores dessa meta sejam fundamentais para seu cumprimento — ou seja, representem uma condição necessária —, elas não são, por si só, suficientes para garantir sua plena realização. A simples existência de um plano de carreira constitui um requisito essencial para o alcance da meta, mas não assegura que todos os profissionais da educação estejam efetivamente incluídos nesse plano.

² Todos(as) os(as) professores(as) com jornada de trabalho de 40 horas semanais, possuem o vencimento básico inicial igual ou superior a R\$ 2.886,24 mensais? () Sim () Não () Não há professores com jornada de 40 horas semanais

³ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm

⁴ Nessa questão, uma sugestão seria uma reformulação mais ampla do questionário do IBGE, especialmente no que se refere à coleta de informações sobre o cumprimento do piso e da jornada de 2/3, buscando abarcar todos os profissionais da rede. No entanto, esse nível de detalhamento seria bastante complexo para o gestor responder. Na prática, as redes possuem professores temporários, mas o gestor tende a considerar apenas o plano de carreira vigente e se ele atende à Lei do Piso.

Para que possamos medir o cumprimento do piso de forma mais abrangente, seria necessário pensar em alternativas que permitam captar essa informação no nível do docente.

⁵ Fonte: Meta 18 do Relatório de Monitoramento do PNE 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

O Censo da Educação Básica já coleta informações sobre o tipo de vínculo dos docentes, possibilitando identificar se o profissional está inserido em um plano de carreira ou se possui contratos temporários, se é terceirizado ou regido pela CLT. Com isso, é possível avaliar, nos entes que possuem plano de carreira, a proporção de docentes efetivamente enquadrados e sujeitos ao regramento da carreira, como o piso salarial e a jornada de 2/3 de interação com o educando.

Entretanto, essa abordagem não contempla os profissionais não efetivos, cujos contratos podem não seguir os parâmetros da Lei do Piso. Nesse sentido, uma alternativa seria aprimorar o uso combinado dos dados do Censo da Educação Básica e da RAIS, permitindo avançar no monitoramento da meta em todas as suas dimensões e refletir com mais precisão a realidade dos vínculos e das remunerações de todos os profissionais do magistério, sejam eles efetivos ou não.

Meta 16.d. Assegurar que, no mínimo, 70% (setenta por cento) dos profissionais do magistério em cada rede pública de ensino tenham vínculo estável por meio de concurso público até o fim da vigência deste PNE, em consonância com o que estabelece o art. 206, inciso V, da Constituição.

Indicador 16D - Percentual dos profissionais do magistério da rede pública que possuem vínculo do tipo concursado/efetivo/estável.

$$\frac{\text{Profissionais do magistério que atuam na rede pública de ensino e possuem vínculo do tipo concursado/efetivo/estável}}{\text{Total de profissionais do magistério que atuam na rede pública de ensino}} * 100$$

Indicador 16D.1 - Percentual dos profissionais do magistério das redes estadual/distrital que possuem vínculo do tipo concursado/efetivo/estável

$$\frac{\text{Profissionais do magistério que atuam na rede estadual/distrital de ensino e que possuem vínculo concursado/efetivo/estável}}{\text{Total de profissionais do magistério que atuam na rede estadual/distrital de ensino}} * 100$$

Indicador 16D.2 - Percentual dos profissionais do magistério das redes municipais que possuem vínculo do tipo concursado/efetivo/estável.

$$\frac{\text{Profissionais do magistério que atuam nas redes municipais de ensino e possuem vínculo do tipo concursado/efetivo/estável}}{\text{Total de profissionais do magistério que atuam nas redes municipais de ensino}} * 100$$

Os dados necessários ao monitoramento da Meta 16.d podem ser obtidos a partir do Censo da Educação Básica, que possibilita identificar os vínculos dos profissionais do magistério (inclusive identificando os que são docentes em exercício), bem como

o tipo de vínculo que eles mantêm com a respectiva rede de ensino. As informações do Censo da Educação Básica classificam os vínculos desses profissionais em quatro categorias: *i)* Concursado/Efetivo/Estável; *ii)* Temporário; *iii)* Terceirizado; e *iv)* Contrato CLT.

O resultado desse indicador pode ser calculado para Brasil, agregado por rede (estadual e municipal) e para cada uma das redes estaduais, municipais e do Distrito Federal.

Meta 16.e. Assegurar que, no mínimo, 50% dos concluintes dos cursos de pedagogia e licenciaturas alcancem o padrão de desempenho adequado no Enade até o quinto ano de vigência do PNE e que, no mínimo, 70% alcancem esse padrão até o final do Plano.

Embora no momento não existam dados para que esse indicador seja definido, a produção do Enade das Licenciaturas permite predefinir um possível indicador:

Indicador 16E.1

$$\frac{\text{Concluintes dos cursos de licenciatura com padrão de desempenho adequado no Enade das Licenciaturas}}{\text{Total de concluintes dos cursos de licenciatura avaliados no Enade Licenciatura}} * 100$$



DADOS PRELIMINARES PARA A LINHA DE BASE

Apresentam-se, a seguir, dados preliminares dos Indicadores 16A.1, 16A.2, 16A.3, 16A.4, que dizem respeito à adequação da formação docente, para uma linha de base em 2024. As Figuras 1, 2, 3 e 4 apresentam os percentuais de adequação da formação docente no País, nas regiões e unidades federativas, em cada etapa da educação básica, em 2024.

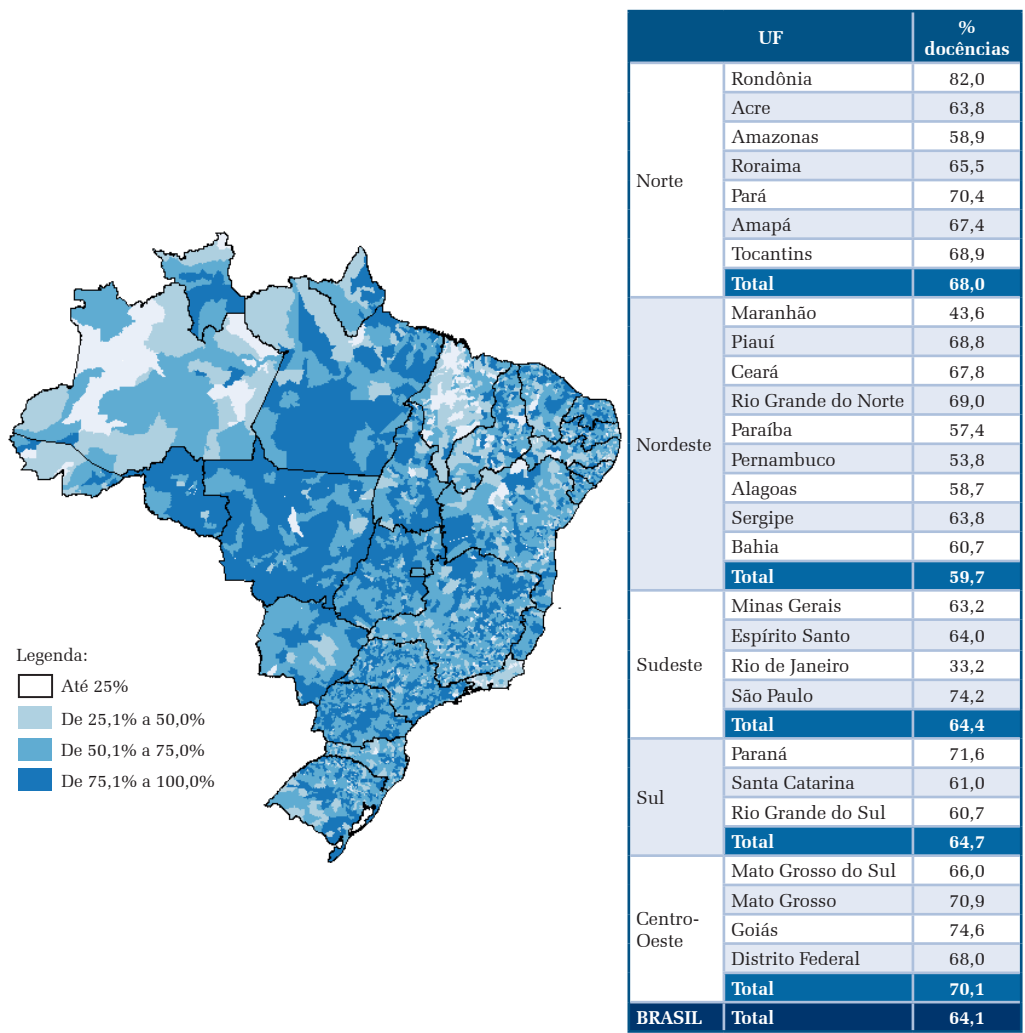
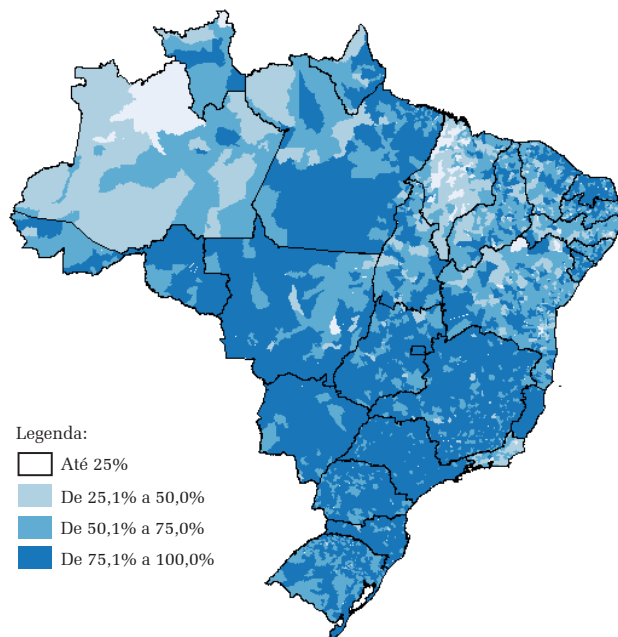


FIGURA 1

PERCENTUAL DE DOCÊNCIAS NA EDUCAÇÃO INFANTIL DE PROFESSORES COM FORMAÇÃO SUPERIOR ADEQUADA À ÁREA DE CONHECIMENTO QUE LECIONAM, SEGUNDO O MUNICÍPIO (META 16A.1) - BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO - 2024

Fonte: Elaboração própria com base em dados do Indicador de Adequação da Formação Docente/Inep (2024).



UF	% docências
Norte	Rondônia
	88,0
	Acre
	82,3
	Amazonas
	64,4
	Roraima
	77,2
Nordeste	Pará
	78,7
	Amapá
	72,3
	Tocantins
	71,0
	Total
Sudeste	74,9
	Maranhão
	49,8
	Piauí
	69,1
	Ceará
	74,1
Sul	Rio Grande do Norte
	79,1
	Paraíba
	66,5
	Pernambuco
	61,8
	Alagoas
Centro-Oeste	67,0
	Sergipe
	77,3
	Bahia
	65,0
	Total
	66,0
Centro-Oeste	Minas Gerais
	84,2
	Espírito Santo
	89,1
	Rio de Janeiro
	48,6
	São Paulo
Sul	85,7
	Total
	78,0
Centro-Oeste	Paraná
	82,3
	Santa Catarina
	88,3
	Rio Grande do Sul
	76,5
	Total
Centro-Oeste	82,0
	Mato Grosso do Sul
	88,1
	Mato Grosso
	80,6
	Goiás
	83,0
Centro-Oeste	Distrito Federal
	87,4
	Total
	84,0
BRASIL	Total
	75,3

FIGURA 2

PERCENTUAL DE DOCÊNCIAS NOS ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL DE PROFESSORES COM FORMAÇÃO SUPERIOR ADEQUADA À ÁREA DE CONHECIMENTO QUE LECIONAM, SEGUNDO O MUNICÍPIO (META 16A.2) - BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO - 2024

Fonte: Elaboração própria com base em dados do Indicador de Adequação da Formação Docente/Inep (2024).

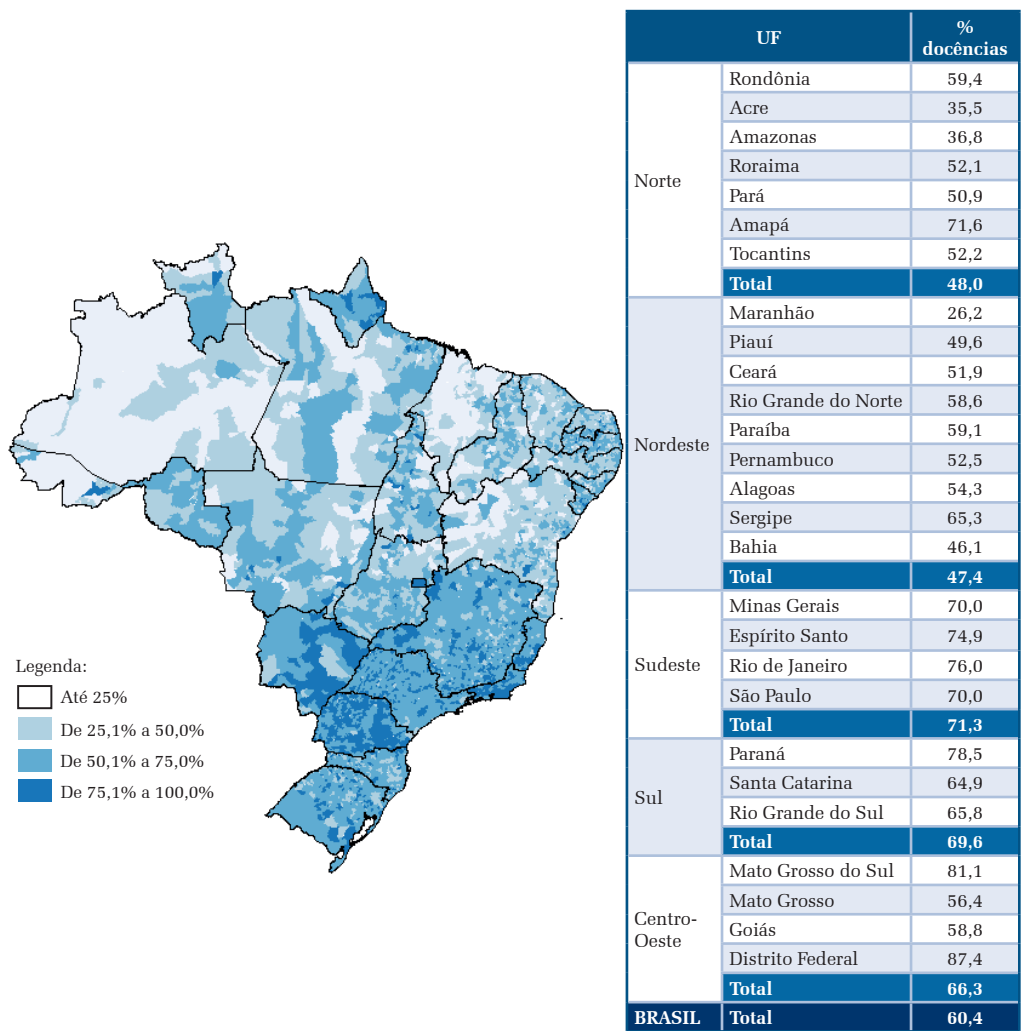


FIGURA 3

PERCENTUAL DE DOCÊNCIAS NOS ANOS FINAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL DE PROFESSORES COM FORMAÇÃO SUPERIOR ADEQUADA À ÁREA DE CONHECIMENTO QUE LECIONAM, SEGUNDO O MUNICÍPIO (META 16A.3) - BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO - 2024

Fonte: Elaboração própria com base em dados do Indicador de Adequação da Formação Docente/Inep 2024).

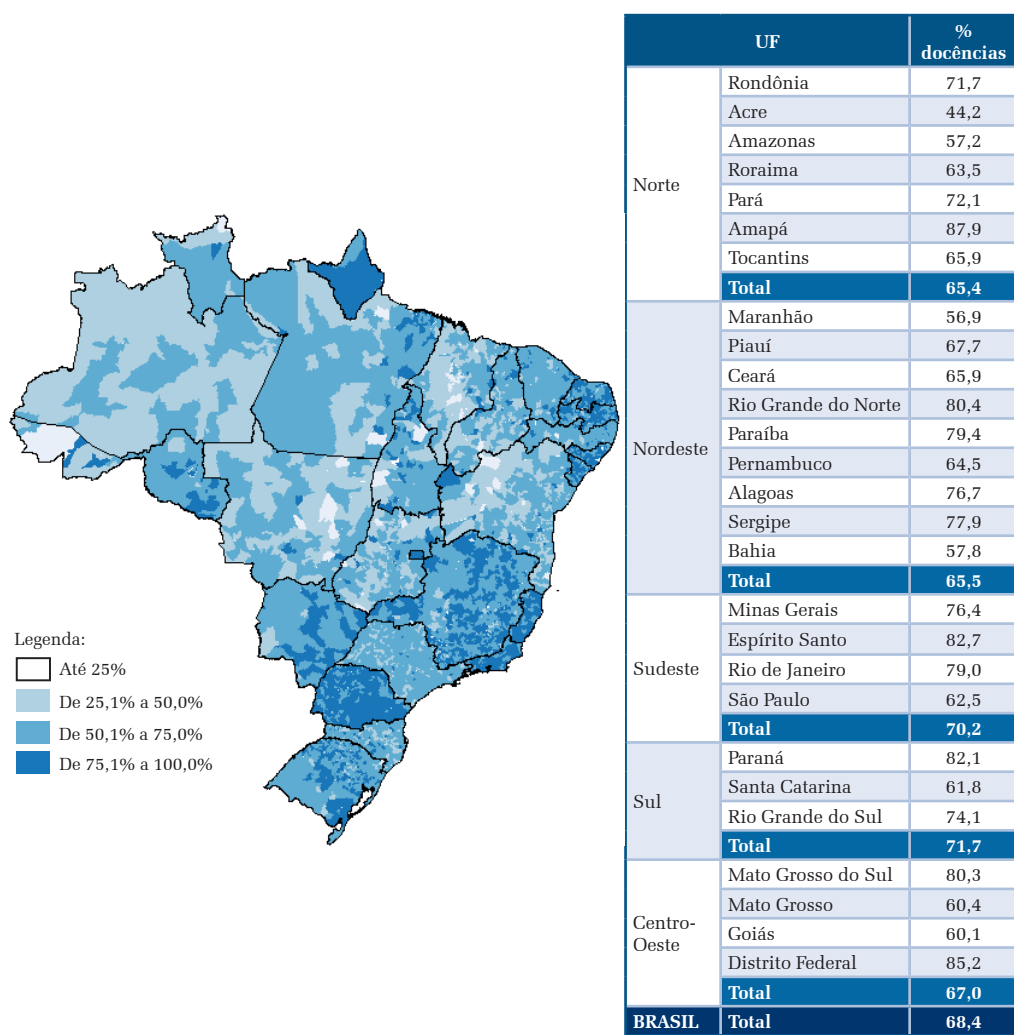


FIGURA 4

PERCENTUAL DE DOCÊNCIAS NO ENSINO MÉDIO DE PROFESSORES COM FORMAÇÃO SUPERIOR ADEQUADA À ÁREA DE CONHECIMENTO QUE LECIONAM, SEGUNDO O MUNICÍPIO (META 16A.4) - BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO - 2024

Fonte: Elaboração própria com base em dados do Indicador de Adequação da Formação Docente/Inep (2024).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a abrangência do Objetivo 16, a quantidade de metas e a diversidade de indicadores necessários ao seu monitoramento, seria pertinente avaliar a possibilidade de desdobrá-lo em dois objetivos distintos. Um deles focaria

em questões relacionadas à formação dos profissionais do magistério, incluindo aspectos relacionados ao desempenho dos estudantes dos cursos de licenciatura. O outro trataria da valorização dos profissionais da educação básica, abordando temas como planos de carreira, remuneração e condições de trabalho. Esse desmembramento traria mais foco ao monitoramento dessas duas dimensões importantes direcionadas à melhoria da formação, da carreira e das condições de trabalho dos docentes e, consequentemente, sua efetiva valorização.

Por outro lado, em que pese a profusão de metas e indicadores, que abrangem várias questões importantes relacionadas à necessidade de valorização dos profissionais do magistério, o Objetivo 16 carece de meta endereçada à melhoria das condições de trabalho nas escolas, promovendo a prevenção, a atenção e o atendimento à saúde e à integridade física, mental e emocional desses profissionais, a exemplo do que coloca a Estratégia 16.15 do PL 2.614/2024. Estudos, relatos e notícias apontam com clareza o clima de insegurança, violência e esgotamento emocional que têm assolado sobremaneira a vida desses profissionais levando, não raro, ao adoecimento e afastamento da carreira docente. Dessa forma, meta endereçada a dirimir tais situações torna-se importante para impulsionar políticas, estratégias e ações que revertam essa situação, contribuindo para a valorização da carreira docente, atração e retenção de profissionais do magistério na educação básica e amenização da carência de professores vivenciada no País.

Em relação à Meta 16.b do PL – que busca valorizar os profissionais do magistério de nível superior das redes públicas de educação básica, com o objetivo de equiparar seu rendimento médio ao dos trabalhadores de outras ocupações com escolaridade equivalente –, considera-se que a inclusão do requisito de ocupações que demandem formação superior para os demais profissionais representa um avanço relevante. Embora cerca de 12% dos docentes no sistema educacional brasileiro ainda não possuam formação superior, trata-se de uma ocupação cuja exigência formal é, majoritariamente, de nível superior. Nesse contexto, o indicador utilizado para monitorar a Meta 17 do atual PNE inclui, entre os demais profissionais, todos aqueles com formação de nível superior, independentemente da ocupação exercida (mesmo que esta não exija tal escolaridade). Assim, o ajuste proposto na Meta 16.b torna a comparação entre as categorias mais equitativa ao alinhar os critérios de escolaridade exigida para o exercício profissional.

Considerando a Meta 16.c, é importante destacar que os instrumentos utilizados para a coleta de dados sobre a existência de planos de carreira para os profissionais do magistério e o cumprimento do piso salarial, no âmbito do PNE vigente, são as pesquisas Estadoc e Munic, realizadas pelo IBGE. Esses instrumentos, no entanto, precisam ser aprimorados para garantir maior precisão das informações. Nesse sentido, torna-se necessária uma articulação entre o Inep, o MEC e o IBGE para o aperfeiçoamento dos mecanismos de coleta, especialmente no que se refere à questão que aborda o cumprimento do piso para as carreiras do magistério.

Além disso, é fundamental fomentar o desenvolvimento de estudos que analisem a viabilidade de utilizar, de forma integrada, os dados do Censo da Educação Básica e da RAIS, com o objetivo de verificar o cumprimento do piso salarial para todos os profissionais do magistério. Ainda que o ente federado tenha regulamentado um plano de carreira em conformidade com a Lei do Piso, pode haver professores contratados sob outros regimes que não estejam sujeitos a esse regramento.

Por fim, o monitoramento da Meta 16.e depende do desenvolvimento, pelo Inep, do Enade das Licenciaturas, que foi instituído pela Portaria nº 610, de 27 de junho de 2024, e está em processo de elaboração. Vale ressaltar, nesse sentido, a necessidade de que o poder público assegure ao Instituto as condições adequadas de pessoal, infraestrutura e dotação orçamentária para que possa desenvolver tempestivamente mais essa importante avaliação nacional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

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

BRASIL. Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nºs 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 21 jun. 2007. Seção 1, p. 7.

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

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

BRASIL. *Projeto de Lei 2531/2021, de 13 de julho de 2021*. Institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais dos quadros de pessoal técnico e administrativo da educação básica. Brasília, DF, 2021. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2290775&fichaAmiGavel=nao>>. Acesso em: 03 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.817, de 16 de janeiro de 2024. Estabelece diretrizes para a valorização dos profissionais da educação escolar básica pública. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 17 jan. 2024a. Seção 1, p. 3.

BRASIL. *Projeto de Lei 2614, de 27 de junho de 2024*. Propõe o Plano Nacional de Educação para o decênio 2024-2034. Brasília, DF, 2024b. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2443764>>.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação (CNE). Resolução CNE/CEB nº 2, de 28 de maio de 2009. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 29 mai. 2009. Seção 1, p. 41 e 42.

BOF, A.M.; CASEIRO, L. Z.; MUNDIM, F. C. Carência de professores na educação básica: risco de apagão? In: SENKEVICS, A. S; BASSO F. V.; RODRIGUES, C.G. (Org.). *Cadernos de estudos e pesquisas em políticas educacionais: contribuições ao novo Plano Nacional de Educação*. Brasília, DF: Inep, 2023. p.11-49 (Cadernos de Estudos e Pesquisas em Políticas Educacionais, v. 9).

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). *Nota Técnica nº 020, de 21 de novembro de 2014*. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <https://download.inep.gov.br/informacoes_estatisticas/indicadores_educacionais/2014/docente_formacao_legal/nota_tecnica_indicador_docente_formacao_legal.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2023.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). *Painel de Monitoramento do Plano Nacional de Educação (PNE)*. Brasília, DF, [s.d.]. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/inep-data/painel-de-monitoramento-do-pne>>. Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). *Relatório do 5º ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação: 2024*. Brasília, DF: Inep, 2024.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). *Adequação da formação docente*. Brasília, DF: Inep, 2025. Disponível em: < <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/indicadores-educacionais/adequacao-da-formacao-docente> >. Acesso em: 06 out. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa de Informações Básicas Estaduais (Estadic)*. Rio de Janeiro, [s.d.]. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/16770-pesquisa-de-informacoes-basicas-estaduais.html>>. Acesso em: 06 out. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa de Informações Básicas Municipais (Munic)*. Rio de Janeiro, [s.d.]. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/10586-pesquisa-de-informacoes-basicas-municipais.html>>. Acesso em: 06 out. 2025.

MELLO, D. Em 2040, Brasil poderá ter carência de 235 mil professores, diz estudo: pesquisa aponta para risco de falta de professores no ensino básico. *Agência Brasil*, São Paulo, 29 set. 2022. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2022-09/em-2040-brasil-podera-ter-carencia-de-235-mil-professores-diz-estudo>>. Acesso em: 01 nov. 2023.

PINTO, J. M. R. O que explica a falta de professores nas escolas brasileiras? *Jornal de Políticas Educacionais*, [S. l.], n. 15, p. 3-12, jan./jun. 2014.

SINDICATO DAS ENTIDADES MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS DE ENSINO SUPERIOR NO ESTADO DE SÃO PAULO (SEMESP). *Risco de Apagão de Professores no Brasil*. São Paulo, 2022. Disponível em: <<https://www.semesp.org.br/pesquisas/risco-de-apagao-de-professores-no-brasil/>>. Acesso em: 15 jul. 2025.



APÊNDICE

TABELA 1

**PERCENTUAL DE DOCÊNCIAS DE PROFESSORES COM FORMAÇÃO SUPERIOR
ADEQUADA À ÁREA DE CONHECIMENTO QUE LECIONAM – BRASIL, GRANDES REGIÕES
E UNIDADE DA FEDERAÇÃO – 2013/2024**

Unidade de Agregação	Educação Infantil (16A.1)		Anos Iniciais do Ensino Fundamental (16A.2)		Anos Finais do Ensino Fundamental (16A.3)		Ensino Médio (16A.4)	
	2013	2024	2013	2024	2013	2024	2013	2024
Brasil	42,2	64,1	54,0	75,3	48,0	60,4	57,8	68,4
Norte	39,4	68,0	51,2	74,9	35,1	48,0	63,0	65,4
Rondônia	58,7	82,0	71,8	88,0	46,0	59,4	53,8	71,7
Acre	42,4	63,8	65,6	82,3	25,3	35,5	47,1	44,2
Amazonas	51,6	58,9	60,9	64,4	31,0	36,8	68,4	57,2
Roraima	37,7	65,5	56,9	77,2	28,4	52,1	48,4	63,5
Pará	30,2	70,4	38,8	78,7	35,5	50,9	67,8	72,1
Amapá	22,9	67,4	35,3	72,3	55,6	71,6	75,5	87,9
Tocantins	45,6	68,9	65,9	71,0	35,4	52,2	47,9	65,9
Nordeste	29,4	59,7	38,0	66,0	30,9	47,4	47,2	65,5
Maranhão	18,1	43,6	23,5	49,8	19,0	26,2	49,0	56,9
Piauí	31,7	68,8	37,3	69,1	34,0	49,6	59,2	67,7
Ceará	32,9	67,8	41,8	74,1	27,5	51,9	50,9	65,9
Rio Grande do Norte	46,6	69,0	64,0	79,1	40,8	58,6	58,1	80,4
Paraíba	35,8	57,4	45,6	66,5	41,2	59,1	56,9	79,4
Pernambuco	25,6	53,8	34,4	61,8	39,3	52,5	50,4	64,5
Alagoas	26,7	58,7	36,8	67,0	38,0	54,3	50,5	76,7
Sergipe	42,2	63,8	60,9	77,3	48,3	65,3	72,3	77,9
Bahia	27,1	60,7	34,5	65,0	26,3	46,1	30,0	57,8
Sudeste	45,8	64,4	60,8	78,0	62,8	71,3	62,2	70,2
Minas Gerais	44,2	63,2	69,7	84,2	58,0	70,0	67,5	76,4
Espírito Santo	54,3	64,0	76,4	89,1	46,7	74,9	41,8	82,7
Rio de Janeiro	19,2	33,2	34,9	48,6	70,4	76,0	68,4	79,0
São Paulo	53,3	74,2	64,8	85,7	64,6	70,0	59,7	62,5
Sul	45,3	64,7	64,3	82,0	61,8	69,6	65,3	71,7
Paraná	47,7	71,6	65,8	82,3	71,2	78,5	70,2	82,1
Santa Catarina	48,8	61,0	73,2	88,3	57,5	64,9	60,8	61,8
Rio Grande do Sul	38,3	60,7	56,1	76,5	56,1	65,8	63,6	74,1
Centro-Oeste	53,1	70,1	68,8	84,0	47,7	66,3	50,1	67,0
Mato Grosso do Sul	55,2	66,0	74,7	88,1	67,1	81,1	65,6	80,3
Mato Grosso	60,4	70,9	74,3	80,6	26,7	56,4	31,2	60,4
Goiás	50,4	74,6	62,9	83,0	43,7	58,8	48,4	60,1
Distrito Federal	45,2	68,0	69,3	87,4	73,4	87,4	76,2	85,2

Fonte: Elaboração própria com dados do PAINEL DE MONITORAMENTO DO PNE (BRASIL, INEP, [s.d.]).

