

1. Profissionais de Apoio e Educação Infantil	1
2. Percentual Mínimo de Professores Efetivos	2
3. Programas de Iniciação à Docência (PIBID-CAPES)	2
4. Certificação Nacional Docente	2
5. Bônus por Desempenho	3

1. Profissionais de Apoio e Educação Infantil

Preocupação: Há emendas que ampliam o conceito de “profissionais do magistério” para “profissionais da educação”, abrangendo categorias de apoio administrativo, profissionais da educação infantil e profissionais de apoio a estudantes com deficiência. Essa mudança fragiliza o reconhecimento histórico das conquistas do magistério, compromete a sustentabilidade do piso salarial docente, amplia disputas por recursos já restritos (como os vinculados ao Fundeb) e dificulta a responsabilização dos gestores pelos resultados de aprendizagem.

As redes de ensino utilizam diferentes estratégias para a contratação de servidores que não são professores, como parcerias público-privadas, contratação de empresas terceirizadas, organizações sociais, parcerias com empresas locais ou admissão direta de servidores efetivos ou temporários. No caso específico dos profissionais de apoio a estudantes com deficiência, a rotatividade entre escolas é alta, o que torna ainda mais difícil estruturar quadros fixos e efetivos para essas funções de forma estável e economicamente viável.

A proposta de instituir planos de carreira e planos formativos para todos os “funcionários da educação”, sem distinções claras, ignora as desigualdades entre redes, a capacidade fiscal limitada e os estágios muito diferentes de estruturação institucional.

A expressão “funcionários da educação” carece de definição legal precisa, gerando margem para interpretações que podem diluir o foco das metas voltadas ao magistério. A inclusão indistinta de profissionais de apoio, educação infantil e temporários sob o mesmo guarda-chuva compromete a possibilidade de responsabilização clara — pois se todos são considerados igualmente corresponsáveis, ninguém é de fato responsável pelo resultado pedagógico.

A generalização também cria risco de dispersão de recursos e fragiliza políticas específicas que fortalecem a prática docente, prejudicando o vínculo entre formação, desempenho e impacto na aprendizagem.

Justificativa: A Lei do Piso, a LDB e o histórico de políticas de valorização consolidaram a centralidade do professor em sala de aula como figura essencial para a aprendizagem dos estudantes. Ampliar de forma indiscriminada a abrangência do conceito para incluir todo tipo de “profissional da educação” compromete a qualidade pedagógica, inviabiliza o cumprimento do PNE e amplia disputas por recursos já restritos (como os vinculados ao Fundeb). Além disso, ao diluir responsabilidades, torna inviável responsabilizar gestores pelos cumprimentos das metas, pois se todos são considerados igualmente corresponsáveis, ninguém é de fato responsável pelo resultado pedagógico. Essa mudança gera também insegurança jurídica, além de atropelar discussões que devem ocorrer em fóruns próprios, como a Lei do Piso e leis de carreira específicas.

Sugestão: Manter o termo “profissionais do magistério” em todas as metas e estratégias. Qualquer discussão sobre valorização de profissionais de apoio, educação infantil ou apoio a estudantes com deficiência deve ocorrer em marcos legais e debates próprios,

resguardando a clareza de responsabilidades pedagógicas nem comprometer os recursos destinados à valorização específica dos professores.

2. Percentual Mínimo de Professores Efetivos

Preocupação: Há propostas que buscam elevar o percentual mínimo de professores efetivos para 90% e estender essa exigência a 50% dos demais profissionais da educação. Essa meta é inexecutável na prática, pois desconsidera a complexidade da gestão de pessoal nas redes públicas de ensino.

Justificativa: Embora o concurso público deva ser a forma principal de ingresso e estabilidade na carreira docente, os contratos temporários cumprem uma função estratégica para garantir a continuidade do atendimento escolar. Eles são fundamentais para cobrir altos índices de absenteísmo, licenças, vacâncias temporárias e dificuldades de provimento em áreas de difícil acesso ou disciplinas com déficit de profissionais.

Além disso, a composição “ideal” da força de trabalho varia entre redes e precisa considerar projeções de aposentadoria, transições demográficas, flutuações de matrícula e restrições fiscais locais. Fixar um percentual tão elevado e uniforme como 90% de efetivos, desconsidera essas realidades e torna o PNE inexecutável na prática — pois cria metas incompatíveis com a gestão real de pessoal e, na prática, impede que se cobre dos gestores o cumprimento responsável das metas. Isso pode comprometer a agilidade e a sustentabilidade fiscal, gerando pressões para grandes concursos pontuais, muitas vezes com processos seletivos de baixa qualidade.

O objetivo deve ser induzir boas práticas, como concursos mais frequentes, planejados e de menor porte, que garantam melhor seleção e reposição de quadros. Assim, é possível avançar na ampliação da estabilidade de forma gradual, realista e ajustada às necessidades de cada rede.

Sugestão: Manter o parâmetro original de 70% de professores efetivos, estimulando concursos periódicos, de menor porte e maior qualidade, respeitando a autonomia dos entes federativos e as condições de cada rede.

3. Programas de Iniciação à Docência (PIBID-CAPES)

Preocupação: A proposta de atrelar de forma preferencial a iniciação à docência a um único programa específico (PIBID-CAPES) pode restringir a flexibilidade dos entes federados e das instituições de ensino superior para adotar arranjos inovadores e complementares, além de vincular o PNE a uma política federal específica que pode mudar de formato ao longo do tempo. Por exemplo: o novo programa “Pé-de-Meia-Licenciaturas” é muito promissor e poderia ser focalizado.

Justificativa: Ainda que o PIBID seja uma referência importante e deva ser fortalecido, ainda não há avaliações rigorosas do impacto desse formato de apoio. Além disso, o PNE deve manter diretrizes amplas e plurais para a iniciação à docência, permitindo múltiplas estratégias de articulação entre teoria e prática, estágios e residências pedagógicas. Um texto restritivo pode engessar a política e limitar inovações futuras.

Sugestão: Manter a diretriz ampla, destacando a iniciação à docência como princípio, sem vinculação exclusiva a um único programa. Reforçar a indução de programas de estágio e residência pedagógica em articulação com as Diretrizes Curriculares Nacionais.

4. Certificação Nacional Docente

Preocupação: A proposta de criação de uma Certificação Nacional obrigatória como requisito para o exercício do magistério nas escolas públicas só poderia acontecer com Proposta de Emenda à Constituição.

Além disso, impor um exame nacional como requisito obrigatório ignora as competências constitucionais dos entes federados para organizar seus sistemas de ensino e para realizar concursos públicos, criando conflito federativo e risco de judicialização em massa.

Justificativa: Políticas de apoio à melhoria da seleção docente são bem-vindas, mas devem ocorrer dentro dos instrumentos legais existentes — como a Prova Nacional Docente, que pode funcionar como ferramenta de cooperação voluntária, não como barreira legal de habilitação.

Sugestão: Reforçar a Prova Nacional Docente como opção de cooperação federativa para apoiar a melhoria da qualidade das contratações, mas não como requisito obrigatório para o exercício da profissão, respeitando a LDB e a Constituição Federal.

5. Bônus por Desempenho

Preocupação: A vinculação de bônus financeiros ao desempenho de estudantes pode induzir práticas distorcidas, como fraudes em indicadores e competição entre professores, além de ter impacto limitado na aprendizagem quando não integrada a políticas estruturantes.

Justificativa: As evidências apontam que o fortalecimento da carreira, da formação continuada e das condições de trabalho é mais efetivo e sustentável para resultados educacionais do que bonificações isoladas.

Sugestão: Priorizar planos de carreira estruturados, formação em serviço de qualidade e condições de trabalho adequadas em vez de bonificações condicionadas.