

## Institucionalização e gestão dos sistemas municipais de ensino com foco na valorização dos profissionais da educação no estado do Tocantins

*Institutionalization and management of municipal education systems focused on valuing basic education professionals in the state of Tocantins*

*Institucionalización y gestión de los sistemas educativos municipales con foco en la valorización de los profesionales de la educación básica en el estado de Tocantins*

Katia Cristina Custodio Ferreira Brito<sup>1</sup>  
Universidade Federal do Tocantins

Ana Gabriela Ferreira Brito<sup>2</sup>  
Universidade Federal do Tocantins

Ana Cléia Gomes da Silva<sup>3</sup>  
Universidade Federal do Tocantins

Lêda Lira Costa<sup>4</sup>  
Universidade Federal do Tocantins

**Resumo:** Este trabalho tem por objetivo apreender o processo de institucionalização e gestão dos sistemas municipais de ensino com ênfase na valorização dos profissionais da educação, tendo como eixo articulador as metas do Plano Nacional de Educação (PNE) a partir das ações desenvolvidas no âmbito do Programa de Institucionalização e Gestão de Sistemas Municipais de Ensino/Educação (PRISME) no estado do Tocantins. A pesquisa, desenvolvida numa perspectiva crítica com abordagem qualitativa, utilizou-se de documentos e publicações da Rede Colaboração Tocantins (RCT), especificamente do PRISME-TO. A análise, viabilizada pelo acesso aos Planos de Carreira e Remuneração (PCR) dos profissionais da educação básica dos municípios pesquisados e participantes da RCT/PRISME, desvelou a necessidade de que as redes e sistemas de educação pautem a valorização profissional como um elemento do sistema municipal de educação, o que implica em ações efetivas no que se refere à carreira e remuneração. Conclui-se que a valorização dos profissionais da educação é um debate histórico que se apresenta como política pública indispensável para a efetivação do direito à educação. Entretanto, identificam-se constantes tensionamentos ocasionados pelo contexto político e econômico neoliberal que repercutem negativamente no processo de trabalho desse coletivo profissional mediante os desafios para o cumprimento da Lei do Piso (Lei nº 11.738/2008) e do Plano Nacional de Educação, epicentro das políticas públicas educacionais de nosso país.

---

<sup>1</sup>Doutora em Educação pela Universidade Federal de São Carlos. Docente na Universidade Federal do Tocantins, Palmas, Tocantins, Brasil. E-mail: [katiacristina@uft.edu.br](mailto:katiacristina@uft.edu.br); Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2258920700681561>; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8519-4884>.

<sup>2</sup>Mestre em Ensino em Ciência e Saúde pela Universidade Federal do Tocantins, Palmas, Tocantins, Brasil. E-mail: [anagfbrito@gmail.com](mailto:anagfbrito@gmail.com); Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1232228878683918>; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8533-7176>.

<sup>3</sup>Mestre em Educação pela Universidade Federal do Tocantins. Secretária Municipal de Educação de Palmas, Tocantins, Brasil. E-mail: [anacleiag.silva@gmail.com](mailto:anacleiag.silva@gmail.com); Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5620989691471234>; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5401-1560>.

<sup>4</sup>Mestre em Educação pela Universidade Federal do Tocantins. Técnica em Orientação Educacional da Secretaria de Educação do Estado do Tocantins, Palmas, Brasil. E-mail: [ledalira63@gmail.com](mailto:ledalira63@gmail.com); Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7163363624278376>; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2701-2848>.

**Palavras-chave:** Neoliberalismo; Rede ColaborAção Tocantins; PRISME; Educação Municipal; Planos de carreira dos profissionais da educação básica.

**Abstract:** This work aims to apprehend the process of institutionalization and management of municipal education systems, emphasizing the appreciation of education professionals, having as an articulating axis the goals of the National Education Plan (PNE) based on the actions developed within the scope of the Program for Institutionalization and Management of Teaching/Education Municipal Systems (PRISME) in the state of Tocantins. The research, developed from a critical perspective with a qualitative approach, used documents and publications from the Tocantins CollaborAction Network (RCT), specifically from PRISME-TO. The analysis, made possible by access to the Career and Compensation Plans (PCRs) of basic education professionals in the municipalities surveyed and participating in the RCT/PRISME, revealed the need for education and networks systems to guide professional development as an element of the system education, which implies effective actions about career and remuneration. It is concluded that the appreciation of education professionals is a historical debate that presents itself as an indispensable public policy for the realization of the right to education. However, constant tensions caused by the neoliberal political and economic context are identified having a negative impact on the work process of this professional collective through the challenges for compliance with the minimum wage Law (Law N°. 11,738/2008) and the National Education Plan, epicenter of educational public policies in our country.

**Keywords:** Neoliberalism; Tocantins CollaborAction Network; PRISME; Municipal Education; Career plans for basic education professionals.

**Resumen:** El objetivo de este trabajo es aprehender el proceso de institucionalización y gestión de los sistemas educativos municipales, con énfasis en la valorización de los profesionales de la educación, teniendo como eje articulador las metas del Plan Nacional de Educación (PNE) con base en las acciones desarrolladas en el ámbito del Programa de Institucionalización y Gestión de los Sistemas Municipales de Enseñanza/Educación (PRISME) en el estado de Tocantins. La investigación, desarrollada desde una perspectiva crítica con enfoque cualitativo, utilizó documentos y publicaciones de la Red colaborAción Tocantins (RCT), específicamente de PRISME-TO. El análisis, posible gracias al acceso a los Planes de Carrera y Compensación (PCR) de los profesionales de la educación básica en los municipios encuestados y participantes del RCT/PRISME, reveló la necesidad de redes y sistemas educativos que orienten el desarrollo profesional como elemento del sistema educativo municipal, lo que implica acciones efectivas en materia de carrera y remuneración. Se concluye que la valoración de los profesionales de la educación es un debate histórico que se presenta como una política pública indispensable para la realización del derecho a la educación. Sin embargo, se identifican constantes tensiones provocadas por el contexto político y económico neoliberal que impactan negativamente el proceso de trabajo de este colectivo profesional a través de los desafíos para el cumplimiento de la Ley de Piso (Ley n° 11.738/2008) y el Plan Nacional de Educación, epicentro de las políticas públicas educativas en nuestro país.

**Palabras clave:** Neoliberalismo; Red colaborAción Tocantins; PRISME; Educación Municipal; Planes de carrera para profesionales de la educación básica.

---

**Recebido em:** 13 de setembro de 2023

**Aceito em:** 06 de novembro de 2023

---

## Introdução

A institucionalização e gestão dos sistemas de educação no território brasileiro configuram um processo histórico de relevância incontestável na pauta educacional do país. Com efeito, trata-se de uma temática complexa cujo exame e desenvolvimento são assinalados por propostas diversas, progressos e retrocessos que, indubitavelmente, se conectam de forma intrínseca à consolidação da República, do federalismo e do estado democrático de direito (DOURADO, 2018).

A valorização dos profissionais da educação básica se constitui em um dos elementos preponderantes para a consolidação do Sistema Nacional de Educação e para a materialização do PNE, especificamente da Meta 18, que incumbe a União, os estados, municípios e Distrito Federal de garantirem o PCR para os profissionais da educação básica pública conforme determina o artigo 61 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) (Lei nº 9.394/96). Contudo, essa obrigatoriedade exige novos esforços dos entes federados para viabilizar e implementar o que, de fato, preceitua a Lei do Piso (Lei nº 11.738/2008).

No Brasil, alguns aspectos devem ser considerados dada a grande variação salarial e as diferentes regras de promoção e modalidades de gratificações que não foram estabelecidas em consonância com as possibilidades de implementação da Lei do Piso, uma vez que a temática salarial não pode ser tratada de forma fragmentada. “Isso não significa, por outro lado, construir um padrão nacional de carreira, nem uma carreira única para o país” (BRASIL, 2016, p. 5). Todavia, deve-se considerar a remuneração dos profissionais da educação como uma prioridade para a educação é uma conquista para a valorização dessa categoria, como está assegurado na Constituição Federal de 1988. A mencionada Constituição institui em seu Artigo 206 a obrigatoriedade de elaboração de planos de carreira com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, além do estabelecimento do piso salarial como expressão da valorização dos respectivos profissionais.

É fundamental observar que a Lei do Piso regulamentou e definiu a carreira de todos os profissionais do magistério que desenvolvem atividades de docência ou de suporte à docência. A referida Lei constitui-se em uma estratégia para a busca da equidade da oferta educacional sendo necessária sua vinculação aos planos de carreira e remuneração. No entanto, depara-se com um enorme desafio nacional: “adequar as carreiras dos profissionais do magistério para que sejam, ao mesmo tempo, atrativas para o ingresso de bons profissionais, sustentáveis do ponto de vista orçamentário e instrumentos efetivos para o cumprimento da Lei do Piso” (BRASIL, 2016, p. 5-6).

A organização da carreira do profissional da educação e do próprio Sistema Municipal de Educação repercute na valorização profissional e, por conseguinte, no trabalho realizado. Embora a estruturação da carreira desses profissionais se fundamente em princípios legais (BRASIL, 1988; 1996; 2008; 2010; 2014), várias contradições permeiam o *modus operandi* do poder público no que tange à concretização desse direito diante de aspectos que envolvem as políticas de formação profissional, salários, jornada e condições de trabalho. Esses fatores estão cada vez mais associados à necessidade de uma política nacional de formação e valorização dos profissionais da educação, ainda inexistente no Brasil. Embora o PNE indique a importância de tal política, constata-se a ausência de ações e proposições no campo da política educacional brasileira que corroborem o referido plano.

Considerando o PNE (2014-2024) e as ações realizadas no âmbito do PRISME nos municípios tocantinenses, a pesquisa aborda o seguinte problema: como ocorre o processo de institucionalização e gestão dos sistemas municipais de ensino no que se refere à valorização dos profissionais da educação? Para tanto, o estudo traz como objetivo geral apreender o processo de institucionalização e gestão dos sistemas municipais de ensino com ênfase na valorização dos profissionais da educação, tendo como eixo articulador as metas do PNE a partir das ações desenvolvidas no âmbito do PRISME no estado do Tocantins.

Organizado em quatro seções que se somam à esta introdução, às considerações finais e às referências, o trabalho aborda em sua primeira seção as políticas neoliberais e seus impactos para a educação; a segunda seção destaca as legislações que norteiam a implementação dos planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação básica; a terceira aborda a caracterização da Rede Colaboração Tocantins (RCT) e do Programa de Institucionalização e Gestão de Sistemas Municipais de Ensino/Educação; e, por fim, uma análise das estratégias 18.4 e 18.8 da meta 18 do PNE dos planos de cargos e carreiras dos profissionais da educação municipal dos vinte municípios participantes da RCT/PRISME no estado do Tocantins.

### **Os tensionamentos do modelo neoliberal no processo de trabalho e valorização dos profissionais da educação**

Compreender os fundamentos do modelo neoliberal e seus impactos nas condições de trabalho dos profissionais da educação possibilita ampliar a capacidade de elaborar políticas que promovam melhorias no trabalho e na valorização desse coletivo profissional.

A meta 18 do PNE 2014-2024 estabelece estratégias que fomentam a atratividade e as possibilidades de carreira na educação básica às quais são basilares para garantir a educação como direito fundamental, universal e inalienável, bem como a superação dos problemas de universalização do acesso, permanência, desenvolvimento e aprendizado dos alunos com a finalidade de alcançar a qualidade da educação. A construção de uma carreira na educação básica é um direito assegurado por lei ao trabalhador; no entanto, muitos fatores interferem nessa valorização a exemplo das implicações políticas, sociais e econômicas advindas do modelo neoliberal.

O pensamento neoliberal, de cunho teórico e político, surge em 1945 para se opor à postura do Estado intervencionista pregado e difundido pelo Estado de Bem-estar Social ou *Welfare State* em um contexto caracterizado pelo pós-guerra nos países europeus e norte-americanos onde o capitalismo começava a se firmar como hegemonia (ANDERSON, 1995).

Segundo Almeida (2021), o neoliberalismo se manifesta a partir da contraposição ao Estado de proteção social que ao longo de sua formulação histórica buscava controlar as transações econômicas e dominar segmentos lucrativos da sociedade. Isto posto, a mínima intervenção na economia e maximização dos lucros reflete na inanição do Estado quanto ao seu papel fundamental que é garantir direitos sociais.

O Estado de Bem-Estar Social idealiza uma gestão estatal baseada nos princípios do pensamento implantado durante a crise de 1929 pelas teorias econômicas de John Maynard Keynes que defendia a interferência radical do Estado na forma de política econômica da época: geração de emprego, movimentações de mercado e demanda de bens e serviços. A política mundial do pós-guerra, sob mediação estatal, configurou-se em propostas de assistencialismo com a finalidade do crescimento econômico (ALMEIDA, 2021).

As inconstâncias de mercado no pós-guerra foram a base da reformulação das políticas de proteção econômica e social que permitiu o desenvolvimento do Estado de Bem-estar Social. Assim, a proposta neoliberal favoreceu o regime de direito e as instituições de mercado de livre funcionamento e do livre comércio, necessários ao sucesso institucional, econômico e político-social. Desse modo, “o neoliberalismo constituiu-se como estratégia de contraposição às ideias keynesianas, difundidas pelo Estado de Bem-estar Social, além de ser contrário à regulação estatal” (ALMEIDA, 2021, s/p).

As ideias neoliberais repercutem em todas as esferas do Estado, sobretudo da economia e do mercado, fatores essenciais para movimentação das relações econômicas, e conseqüentemente, do setor privado, além de desobrigar o Estado da responsabilidade no que se refere às questões sociais, atribuindo-as ao indivíduo que deve garantir seu próprio bem-estar, seus direitos individuais e sua liberdade.

Conforme D'Oliveira (2017), no Brasil, o modelo neoliberal implantado desde a década de 1990 deu origem à abertura da economia brasileira para maior competição internacional, privatização de empresas estatais e flexibilização do monopólio de petróleo. A desresponsabilização do Estado quanto à interferência em políticas públicas para setores básicos como educação e saúde ocasionou problemas como o desemprego, a precarização do trabalho e o aumento da população em estado de pobreza.

Esses fatores, somados ao enxugamento da máquina pública, repercutiu na escassez de concursos públicos e na flexibilização da força de trabalho, tendo em vista que as garantias sociais auferidas aos trabalhadores se tornaram um custo inadmissível para o Estado (D'OLIVEIRA, 2017). Para Paulani (2006, p. 80), “a terceirização de mão de obra, o contrato por tempo parcial e o trabalho com autônomos buscam não somente a redução da jornada de trabalho, como também a repartição, com a força de trabalho, do risco capitalista”.

Essas condicionalidades neoliberais acarretaram diminuição e perda de benefícios trabalhistas como férias remuneradas, décimo-terceiro salário, pagamento de salários cada vez mais baixos e condições laborais precárias (GONÇALVES et al., 2013). Além de incidir na ideia de um profissional “perfeito” que atue de forma polivalente, qualificado, criativo, multiprofissional, que tenha maturidade pessoal e relacionamento interpessoal excelente (LIMA, 2003; D'OLIVEIRA, 2017).

A lógica produtiva advinda da competição mundial e da expansão do lucro promoveu a rapidez dos avanços tecnológicos, além de empregar mutações organizacionais sem investimentos em tecnologias e na capacitação dos trabalhadores, passando ao seu encargo adquirir tais competências e habilidades, ou seja, responsabilizando-os pela busca de aperfeiçoamento profissional com o propósito de obter e/ou manter o emprego perante as exigências do mercado. Outros trabalhadores acabaram ingressando no mercado informal, sem direitos trabalhistas e previdência social (D'OLIVEIRA, 2017).

Ainda como reflexo da flexibilização, Gonçalves et al. (2014) destacam que, pela baixa remuneração atribuída aos trabalhadores e ao alto custo de vida, a procura de múltiplos empregos para manter o padrão de vida, maior segurança e garantia da subsistência se torna recorrente. Isso implica em altas cargas horárias de trabalho, ritmos laborais intensos, diminuição do lazer, descanso, convívio com a família e má qualidade da saúde, resultando em riscos laborais de natureza e intensidade diversas, dentre eles, risco à saúde. A lógica da flexibilidade implica na precarização das condições de trabalho, como forma de manipular a subjetividade dos trabalhadores em favor do capital, o que, por sua vez, afeta diretamente sua vida e seu trabalho.

Diante do exposto, a perspectiva neoliberal na construção dos planos de carreira e remuneração se expressa por meio de uma política que define diretrizes gerais para estabelecimento dos salários conforme as funções, revisão da tabela salarial, competitividade produtividade e desempenho profissional. Tal prática está voltada a uma cultura gerencial de comprometimento e engajamento em relação aos objetivos da instituição, atitudes e estilos gerenciais que desenvolvam a iniciativa de ação, inovação, com foco nos resultados e outros comportamentos que favoreçam o desenvolvimento e consolidação da organização no mercado.

Por outro lado, Mendes et al. (2018, p. 850) apontam o plano de carreira, numa perspectiva democrática, como um instrumento de gestão da política de pessoal que orienta a inserção e estabelece estímulos de desenvolvimento pessoal e profissional aos trabalhadores.

[...] consiste em um conjunto de regras que orienta a trajetória dos trabalhadores em sua carreira, com o objetivo de valorizar o servidor. Por meio dele, o trabalhador poderá se informar sobre suas possibilidades de desenvolvimento profissional e financeiro. Todavia, faz-se importante destacar que a gestão de carreiras não é uma questão meramente técnica. Devem ser sempre consideradas as estruturas socioeconômicas e o contexto histórico dentro do qual os profissionais estão envolvidos.

Nessa perspectiva, a construção de um plano de carreira não deve ser compreendida como um processo neutro, passível de ser justificado tão somente pela racionalidade administrativa. Trata-se de uma construção, de caráter político, econômico, social e cultural, por isso, deve contar com a participação dos trabalhadores da educação, ser atrativa e motivadora e oportunizar o compromisso do sistema municipal de educação com o desenvolvimento do trabalhador e a valorização da carreira profissional.

Apesar da existência de toda a legislação, do reconhecimento prestado a esse tema e das discussões e deliberações nos fóruns realizados nas últimas décadas, a discussão da referida temática se circunscreve às pautas de movimentos sindicais e manifestações pontuais. “Porém, mesmo com o reconhecimento pelos gestores das vantagens na adoção desse instrumento, são mencionados inúmeros desafios, como questões de natureza legal, financeira, técnica e política, que constituem barreiras restritivas à sua viabilização” (MENDES *et al.*, 2018, p. 850).

### **Legislações que norteiam a implementação dos Planos de Carreira e Remuneração dos profissionais da educação básica**

O Plano Nacional de Educação estabelece em sua meta 18 que os entes federativos devem:

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 (BRASIL, 2014).

A regulamentação da carreira estabelecida no PNE abrange os que desenvolvem funções de docência e de suporte à docência e acrescenta os “trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim”, nos termos do artigo 61 da LDB (Lei nº 9.394/1996) alterado pela Lei nº 12.014/2009 (BRASIL, 2009). A referência para o vencimento inicial da carreira é o piso salarial profissional nacional. A mesma lei estabelece na Meta 17 que os entes federativos devem “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”.

Logo, considerando as metas 17 e 18 do PNE, o desafio dos SME será o de elaborar PCRs que apresentem como vencimento inicial o piso salarial profissional nacional e que propiciem desenvolvimento na carreira e estabeleça remuneração média equiparada aos demais profissionais com a mesma escolaridade.

A implementação da Meta 18 do PNE, refletida nos respectivos Planos Municipais de Educação (PME) e no Plano de Ações Articuladas (PAR) como articuladores do SME e definidores de políticas públicas com foco nas metas 18, 19 e 20 do PNE requer planejamento para o financiamento como condições para o repasse de transferências federais voluntárias. Destarte, o cumprimento da Lei do Piso e a construção ou adequação do PCR terão como base as legislações que tratam da valorização profissional e, ainda, as que estabelecem limites para gastos com pessoal e instituem normas de finanças públicas voltadas à responsabilidade na gestão fiscal – Lei Complementar nº 101/2000 (BRASIL, 2000).

Para subsidiar os entes federativos na adequação e elaboração do PCR algumas normas e legislações que norteiam as políticas públicas para a valorização dos profissionais da educação devem ser consideradas, como exposto no quadro a seguir.

Quadro 2 – Normas e legislações concernentes à valorização dos profissionais da educação

| Marco legal        | Descrição  | Objetivo  |
|--------------------|--|---|
| Lei nº 11.494/2007 | Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) | Possibilitar melhoria no processo de formação e remuneração dos profissionais da educação, bem como o acompanhamento e o controle social da distribuição, transferência e aplicação desses recursos por meio dos conselhos instituídos para esse fim. |



|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>Lei nº<br/>11.738/2008</p>  | <p>Regulamenta a alínea “e” do inciso III do <b>caput</b> 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.</p> | <p>Instituir o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, com jornada de trabalho de, no máximo, 40 horas semanais incluindo na categoria os profissionais que dão suporte à atividade docente, assegurando-lhes, dentre outras garantias, piso salarial profissional que deve ser previsto nos termos dos respectivos estatutos e dos planos de carreira do magistério.<br/>Orientar os entes federados a elaborarem ou adequarem seus Planos de Cargos Carreiras e Remuneração - PCCR até 31 de dezembro de 2009, em sujeição à LDB/1996 e ao piso salarial estabelecido.</p> |
| <p>Resolução<br/>CNE/CEB nº.<br/>2/2009</p>  | <p>Conselho Nacional de Educação (CNE) Resolução nº. 2/2009</p>  | <p>Fixar diretrizes nacionais para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério da educação básica pública. O documento pontua, detalhadamente, os itens já anteriormente dispostos na Resolução nº 3/1997 e acrescenta o dever de todos os entes federados quanto ao cumprimento do piso salarial estabelecido em lei federal visando subsidiar as redes/ sistemas de educação na criação ou reformulação de seus planos de carreira como fundamento principal para assegurar uma educação de qualidade no país.</p>   |
| <p>Lei nº<br/>13.005/2014</p>  | <p>Plano Nacional de Educação – PNE (2014-2024)</p>  | <p>Assegurar, no prazo de 2 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 (BRASIL, 2014).</p>  |
| <p>Portaria MEC<br/>nº 618 de 24 de<br/>junho de 2015</p>                                    | <p>Dispõe sobre o Fórum Permanente para acompanhamento da atualização progressiva do valor do piso salarial nacional para os profissionais do magistério público da educação básica</p>  | <p>Assegurar a aplicabilidade da referida lei, acompanhar a construção de políticas de valorização do magistério e os debates para análise dos planos de carreira e remuneração da categoria.</p>  |
| <p>Portaria nº 387,<br/>de 10 de maio<br/>de 2016</p>  | <p>Institui a Rede de Assistência Técnica dos Plano de Carreira e Remuneração.</p>   | <p>Instituir a Rede de Assistência Técnica dos Planos de Carreira e Remuneração como resultado de acordo de ação conjunta entre o Ministério da Educação - MEC, o Conselho Nacional de Secretários de Educação - CONSED e a União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação - UNDIME.</p>   |
| <p>Portaria<br/>Interministerial<br/>MF/MEC Nº<br/>8, de 29 de<br/>novembro de<br/>2017</p>  | <p>Altera a Portaria Interministerial MEC/MF nº 8, de 26 de dezembro de 2016, que estabelece os parâmetros operacionais para o FUNDEB</p>  | <p>Estabelecer os parâmetros operacionais para o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, no exercício de 2017.</p>   |
| <p>Portaria<br/>Interministerial<br/>MF/MEC Nº<br/>10, de 28 de<br/>dezembro de<br/>2017</p> | <p>Estabelece os parâmetros operacionais para o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, no exercício de 2018</p>   | <p>Estabelecer os parâmetros operacionais para o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, no exercício de 2018.</p>   |
| <p>Lei nº<br/>14.113/2020</p>  | <p>Regulamenta o FUNDEB; revoga dispositivos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007; e dá outras providências.</p>   | <p>Regulamentar o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação estabelecendo sua composição, fundo financeiro, origem, recursos financeiros, critérios, cálculo, distribuição, criação, conselho e acompanhamento.</p>  |

Fonte: Quadro elaborado pelas autoras a partir de Brito *et al.* (2021) e RCT (2023).

Observa-se que a legislação apresentada determina e prioriza o processo de valorização do profissional da educação. Uma análise histórica indica que a temática é uma realidade desafiadora no que se refere à elaboração dos PCRs ao se considerar que “planos realizados sem planejamento minucioso, sem observar as necessidades do sistema de ensino e as condições orçamentárias da administração podem levar à impossibilidade do cumprimento das leis nacionais” (BRASIL, 2016, p. 12-13).

Em continuidade, o Novo Fundeb – Lei nº 14.113/2020 (BRASIL, 2020) que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) – alterado pela Lei nº 14.276, de 27 de dezembro de 2021, art. 26 e § 2º – estabelece os recursos oriundos do respectivo Fundo destinados à remuneração dos profissionais da educação básica em efetivo exercício, abono, atualização e correção salarial, além de reajuste sob a forma de bonificação. A esse respeito Gatti (2012, p. 108) argumenta que “a própria situação salarial dos docentes coloca a profissão e os seus profissionais em verdadeira crise, que abrange a sua identidade e a sua sobrevivência”.

Para a aplicabilidade do PCR devem ser consideradas não apenas as despesas com vencimento básico, mas, também, com remuneração.

O vencimento básico é a retribuição devida pelo empregador ao profissional pelo exercício das atribuições de seu cargo, enquanto a remuneração consiste no somatório do vencimento básico com as vantagens pecuniárias, regulamentados pela lei que estrutura a carreira. O domínio dos conceitos e das formas de cálculos estimativos não apenas qualifica a gestão cotidiana da carreira, mas, se for do conhecimento de todos os envolvidos, qualifica também o diálogo entre gestores e profissionais, trazendo transparência para as decisões tomadas nos processos de negociação (BRASIL, 2016, p. 18-19).

Além do financiamento, para a materialização da Meta 18 é necessária a instituição de espaços de diálogo e transparência sobre o tema, a exemplo do Fórum Permanente, que acompanha a construção de políticas de valorização e tem como referência o PNE e a Lei 11.738/2008. Esse espaço, por ser um ambiente privilegiado para a análise dos PCR, envolve, essencialmente, os profissionais da educação básica e os gestores públicos.

Desse modo, o PCR deverá ser contemplado nas respectivas Leis dos Sistemas Municipais de Educação e nos Planos Municipais de Educação. A estratégia 18.8 do PNE 2014-2024 estabelece que as redes e sistemas de ensino/educação devem estimular a criação de Comissões específicas de elaboração, reestruturação e implementação dos planos de carreira.

O plano de carreira e remuneração é um grande incentivo ao aprimoramento e à política de progressão do servidor. Deve ser aprovado em forma de lei, ter suas

finalidades e abrangência (Lei nº 11.738/2008) e considerar em sua estrutura e seu funcionamento, entre outros itens,

Os cargos e as posições de enquadramento possíveis, as regras de movimentação, o tipo de contrato e de jornada, a formação necessária e a forma de ingresso, os vencimentos e a remuneração (gratificações e adicionais), os critérios de afastamento e cessão, além da previsão de uma comissão para sua implantação e gestão (BRASIL, 2016, p. 51).

Considerando-se fatores como ingresso, profissionalização e valorização, a carreira dos profissionais do magistério público da Educação Básica, abrangidos por esta legislação, tem como princípios básicos:

- I – O ingresso mediante concurso público de provas e títulos, por área de atuação e formação correspondente ao cargo;
- II – A profissionalização, que pressupõe qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
- III – a valorização do tempo de serviço profissional, do desempenho profissional, da qualificação e do conhecimento;
- IV – A progressão e promoções periódicas (BRASIL, 2016, p. 54).

É preciso compreender, ainda, o termo “cargo” e como se estrutura a carreira no âmbito do plano. “Cargo define-se por um conjunto de atribuições, responsabilidades e remuneração específicas para seus titulares, a exemplo do cargo de professor” (BRASIL, 2016, p. 54). Determinados os cargos, deve-se especificar a estrutura na qual o profissional poderá ascender na carreira por meio da progressão vertical ou horizontal, essa estrutura poderá ser representada por letras ou números. “Alguns planos de carreira e remuneração preveem a necessidade de o profissional ser aprovado em avaliação de desempenho para poder se movimentar na carreira” (BRASIL, 2016, p. 57).

A formação profissional deve ser assegurada pelo plano de carreira e remuneração, considerando-se a oferta, em instituições credenciadas pelo Ministério da Educação (MEC), de cursos de aperfeiçoamento ou especialização, programas de aperfeiçoamento em serviço, bem como outras atividades de qualificação profissional com a garantia de licença remunerada.

Nessa perspectiva, Oliveira (2010, p. 19) argumenta que

A profissionalização do magistério pode ser compreendida como um processo de construção histórica que varia com o contexto socioeconômico a que está submetida, mas que, sobretudo, tem definido tipos de formação e especialização, de carreira e remuneração para um determinado grupo social que vem crescendo e consolidando-se.

Entende-se que a valorização do magistério está vinculada aos aspectos econômicos, políticos e sociais relativos ao contexto em que os docentes estão inseridos. Sendo assim, caso esses elementos não sejam considerados, corre-se o risco de implementar legislações incapazes de atender e garantir, por completo, as necessidades vigentes dos profissionais da educação básica.

### **Caracterização da Rede Colaboração Tocantins (RCT) e do Programa de Institucionalização e Gestão de sistemas Municipais de Ensino/Educação**

Visando apoiar os sistemas e redes municipais de educação, especialmente quanto aos desafios desencadeados pela Pandemia, a Rede Colaboração Tocantins (RCT) – articulada pela União dos Dirigentes Municipais de Educação – seccional Tocantins (Undime-Tocantins) – é resultante de um trabalho coletivo desenvolvido por grupos e instituições que atuam na educação: Dirigentes Municipais de Educação (DME); membros do Centro de Apoio Operacional às Promotorias da Infância e Juventude do Ministério Público do Tocantins (Caopije/MPETO); pesquisadores da Universidade Federal do Tocantins do Grupo de Estudos, Pesquisa e Extensão em Educação Municipal e Observatório de Sistemas e Planos de Educação (GepeEM/ObSPE/UFT) e professores da Rede Pública Municipal e Estadual.

Em 2022, dando continuidade aos trabalhos da RCT, foi criado o Programa de Institucionalização e Gestão de Sistemas Municipais de Ensino/Educação cujo objetivo é assegurar formação e constituição de Ambiente Virtual de Natureza Educativa-Interativa para acompanhamento e monitoramento dos elementos constitutivos do Sistema Municipais de Educação, por meio da formação e suas mediações é possível apoiar o processo de institucionalização efetiva e gestão do SME, com a intenção de que os Municípios constituam autonomia e cumpram suas incumbências educacionais, integrando-se às políticas e planos da União e do Estado (RCT/PRISME, 2022).

Assim, esta pesquisa – de cunho qualitativo e documental – foi realizada a partir das fontes e evidências documentais da RCT/PRISME disponíveis na plataforma do Ambiente Virtual de Natureza Educativa e Interativa (AVNEI) onde os municípios responderam às questões referentes ao movimento de institucionalização e gestão da educação municipal. Tais questões tiveram por objetivo conhecer a realidade da educação municipal sobre os elementos referentes à gestão democrática, aos planos de cargos, carreira e valorização dos profissionais da educação com base na meta 18 do PNE 2014-2024. Assim, o presente estudo teve como foco a verificação das estratégias 18.4 e 18.8 do PNE em diálogo com a realidade municipal.

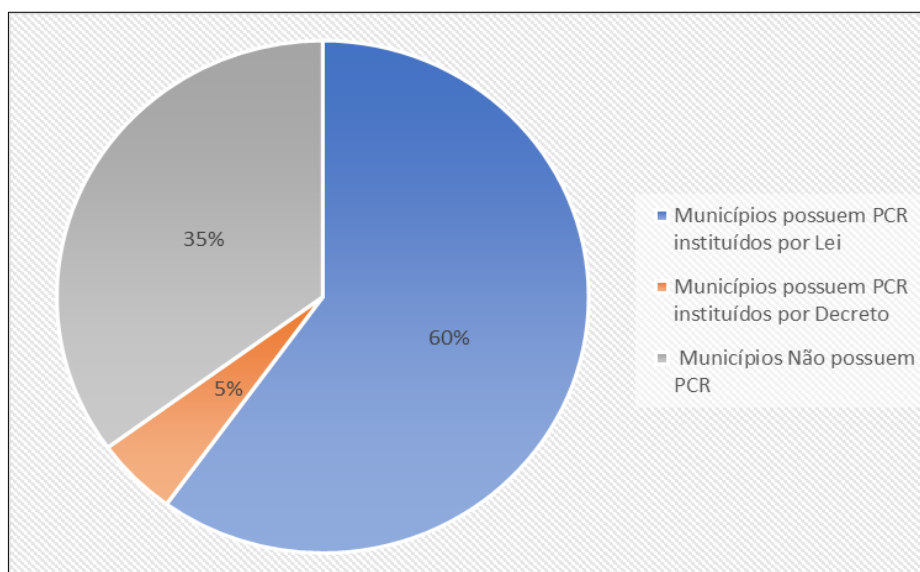
Para tanto, é importante esclarecer que a análise das estratégias 18.4 e 18.8 da meta 18 do PNE no âmbito dos planos de cargos e carreiras dos profissionais da educação municipal de vinte municípios participantes da RCT/PRISME no estado do Tocantins trata -se de um recorte dos municípios participantes do grupo de trabalho denominado (GT 4) do PRISME.

### **Análise das estratégias 18.4 e 18.8 da meta 18 do PNE dos planos de cargos e carreiras dos profissionais da educação municipal dos vinte municípios participantes da RCT/PRISME no estado do Tocantins**

Com base na análise da realidade da educação municipal quanto à implementação e reestruturação dos planos de carreira e remuneração, a discussão em tela abordará a meta 18 que prevê a elaboração de planos de carreira e remuneração, bem como as estratégias 18.4 e 18.8 da meta 18 do PNE dos 20 (vinte) municípios pesquisados no âmbito do Grupo de trabalho (GT4), conforme relacionado no quadro 2.

A análise do gráfico 1, a seguir, apresenta a Meta 18 do PNE de acordo com os dados apresentados pelos municípios pesquisados e participantes da RCT/PRISME a partir de um conjunto de alternativas que possibilitaram ao município analisar a condição em que se encontra no que se refere à meta em comento e apresentar as evidências documentais da resposta assinalada.

Gráfico 1 - Verificação da Meta 18 do PNE – Existência de Planos de Carreira e Remuneração nos municípios pesquisados



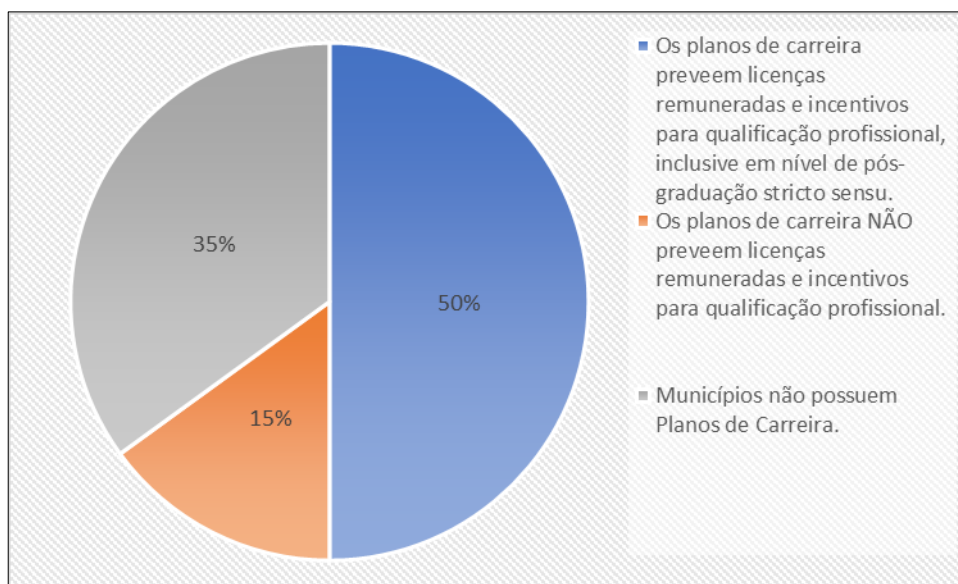
Fonte: Elaboração das autoras com base nos planos de cargo e carreira inseridos na Plataforma AVNEI (RCT, 2023).

Diante do exposto, dos 20 municípios analisados, 12 possuem lei específica que dispõe sobre o plano de carreira e remuneração para os profissionais da educação. Nesse aspecto, a valorização dos servidores e a perspectiva de carreira agrupou 60% do corpus textual analisado e denota como vocábulos significativos: ‘valorização’, ‘PCR’, ‘qualidade’ e ‘conquista’.

Ao considerar que o período previsto para a implementação do PNE em vigor se finda em 2024 e que o referido plano estabelece a necessidade de “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 [...]” (BRASIL, 2014, p. 12), pode-se apreender a necessidade de inserção do diálogo constante e a busca de caminhos que possibilitem o cumprimento integral desta determinação que se constitui em um aspecto preponderante para a valorização profissional no âmbito da realidade vivenciada pelos municípios.

A estratégia 18.4 do PNE estabelece que as redes e sistemas de ensino/educação devem prever, nos planos de carreira dos profissionais da educação, licenças remuneradas e incentivos para qualificação profissional, inclusive em nível de pós-graduação *stricto sensu*, considerando que cada município elaborou seu plano municipal de educação em diálogo com o PNE.

Gráfico 2 – Atendimento à Meta 18.4 do PNE

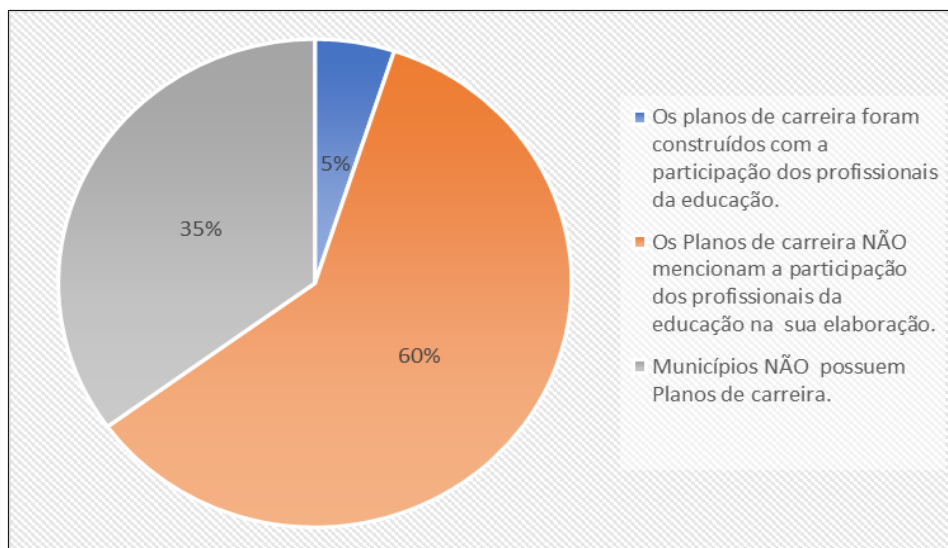


Fonte: Elaboração das autoras com base nos planos de cargo e carreira dos municípios pesquisados inseridos na Plataforma AVNEI (RCT, 2023).

O gráfico 2 indica que dez municípios elaboraram seus planos em acordo com a prescrição legal, o que corresponde a 50%; três municípios não preveem licenças remuneradas e sete ainda não possuem legislação específica que institua o PCR. O olhar atento aos dados alerta para o fato de que a elaboração do plano de carreira com objetivo de consolidar a

valorização profissional não é o bastante; pensar em uma carreira docente sem previsão de formação continuada em condições adequadas corresponde à previsão sem possibilidades de concretização, o que se constitui em outro grande desafio à educação municipal.

Gráfico 3 - Verificação da Meta 18.8 do PNE– Participação dos Profissionais de Educação na construção dos Planos de Carreira



Fonte: Elaboração das autoras com base nos planos de cargo e carreira inseridos na plataforma AVNEI (RCT, 2023).

O gráfico 3 mostra que apenas um município contou com a participação dos profissionais de educação na elaboração do seu plano de carreira. A análise desse indicador implica em uma profunda reflexão sobre os princípios que devem nortear os processos educacionais e de gestão nesse contexto, dentre eles a gestão democrática, que requer participação efetiva. Institucionalizar o sistema municipal de educação exige a participação na constituição de cada elemento, afinal, o que está em foco é a escola pública.

Conforme observa Bordenave (1994, p. 16), “[...] a participação tem duas bases complementares: uma base afetiva - participarmos porque sentimos prazer em fazer coisas com os outros; e uma base Instrumental - participamos porque fazer coisas com os outros é mais eficaz e eficiente do que fazê-las sozinhos”. Assim, subentende-se que a falta de participação constitui um obstáculo encontrado no âmbito dos SME.

A ausência de participação nesse processo e de possibilidades reais de crescimento na carreira é entendida como um dos fatores que dificultam ainda mais a fixação dos profissionais de educação, além de questões como a remuneração e “as condições de trabalho aquém das expectativas, dificuldade de acesso aos locais de trabalho, exigências de cumprimento de carga horária integral ou de dedicação exclusiva, baixa oportunidade de progressão profissional, falta de profissionais, vínculos precários” (MENDES et al., 2018, p. 854).

Silva e Rodrigues (2021, p.461) afirmam que “essa realidade amplia quando se verifica que, mesmo instituída a Lei do Piso, ainda há em boa parte do país uma grave ausência de planos de carreira em vários sistemas educacionais de ensino”, isto reflete na realidade da educação municipal no que tem de cumprir e de efetivar as legislações vigentes do âmbito dos SME.

O PNE estabelece diretrizes e metas para o desenvolvimento nacional, estadual e municipal da educação e vincula os entes federativos às suas prescrições submetendo-os a tomar medidas próprias para apreender as metas previstas. Para Dourado (2016), o plano se constitui no epicentro das políticas de Estado para a educação, sendo basilar lutar para sua materialização, já que as ações efetivas dos profissionais da educação e entidades representativas garantirão sua implementação. Desse modo, a participação desses profissionais, considerando a temática como um princípio constitucional, “não se limita a uma questão administrativa, mas social que envolve a escola pública” (BRITO et al., 2021, p. 351).

Na medida em que o PNE (2014-2024), “resgata o papel do professor; trata do fortalecimento das formações inicial e continuada, e da valorização profissional, destacando a necessidade de implementar um Plano de Carreiras que valorize a profissão docente” (OSTER; MARTINS, 2023, p.2). Assim, a participação dos profissionais da educação nas comissões específicas de elaboração, reestruturação e implementação dos PCRs é indispensável.

O plano de carreira é, portanto, um componente fundamental na constituição do profissional da educação e na configuração de sua identidade profissional. Conforme Jacomini e Penna (2016, p. 196), “identificou-se a necessidade de elaboração de planos de carreira estruturados de modo a oferecer horizontes promissores aos professores, promovendo, de fato, sua valorização política e social”.

Desse modo, a criação da Comissão permanente é um caminho para buscar a valorização. Uma vez que, o Plano de Carreira não pode ser uma peça elaborada de ano em ano, que não se discute, não se avalia, mas representa para o município uma ação contínua a partir daquilo que se constrói coletivamente com os profissionais da educação. A dimensão da construção coletiva e democrática como o referido Plano deve se organizar para a valorização dos que fazem a educação.

### **Considerações finais**

A pesquisa objetivou discutir a institucionalização e gestão dos sistemas municipais de educação com foco no plano de cargo/carreira e valorização profissional por meio de análise documental viabilizada pela RCT/PRISME no Estado do Tocantins, ressalte-se que este, é



um debate histórico, que vem se consolidando em políticas públicas para a efetivação do direito à valorização e profissionalização garantidas nos planos de carreira, mas é sabido dos constantes tensionamentos do modelo neoliberal que repercutem negativamente no processo de trabalho desse coletivo profissional e constituem-se em grande desafio para o cumprimento da Lei do Piso (Lei nº 11.738/2008) e do Plano Nacional de Educação, o epicentro das políticas públicas educacionais de nosso país.

A análise documental da Meta 18 do PNE e de suas respectivas estratégias – 18.4 e 18.8 – entre os vinte municípios pesquisados que integram a RCT/PRISME desvela a ausência de carreiras docentes previstas em leis, ou seja, de legislações específicas que tratam do plano de cargo e carreira no âmbito do SME. Sendo que os municípios que instituíram o referido plano o fizeram de forma arbitrária, sem participação dos sujeitos envolvidos ou com uma participação incipiente, o que indica a necessidade de urgentes iniciativas que viabilizem a elaboração, implementação, reestruturação e efetivação dos PCRs nas redes e sistemas de ensino/educação de forma democrática e participativa.

## Referências

ALMEIDA, Elgonzales Magalhães. Estado de bem-estar social e neoliberalismo: fundamentos e história. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. Ano. 06, Ed. 12, Vol. 10, pp. 54-67. Dezembro de 2021. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ciencias-sociais/estado-de-bem-estar>. Acesso em: 12 jul.2023.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In SADER, Emir & GENTILI, Pablo (orgs.) *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

BORDENAVE, Juan E. Díaz. *O que é participação*. São Paulo: Brasiliense, 1994.

BRASIL. *Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm). Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. *Lei nº 12.014, de 6 de agosto de 2009*. Altera o art. 61 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/112014.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112014.htm). Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. *Portaria nº. 387, de 10 de maio de 2016*. Institui a Rede de Assistência Técnica dos Plano de Carreira e Remuneração. Disponível em: [http://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/Legislacoes/portaria\\_387\\_2016\\_rede\\_PCR.pdf](http://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/Legislacoes/portaria_387_2016_rede_PCR.pdf). Acesso em: 14 jul.2023.

BRASIL. Ministério da Educação. *Portaria interministerial nº 8, de 29 de novembro de 2017*. Altera a Portaria Interministerial MEC/MF nº 8, de 26 de dezembro de 2016, que estabelece os parâmetros operacionais para o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - Fundeb, no exercício de 2017, e dá outras providências. Disponível em: [http://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/Legislacoes/portaria\\_fundeb\\_08\\_29112017.pdf](http://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/Legislacoes/portaria_fundeb_08_29112017.pdf). Acesso em: 14 jul. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. *Portaria interministerial nº 10, de 28 de dezembro de 2017*. Estabelece os parâmetros operacionais para o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, no exercício de 2018. Disponível em: [http://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/Legislacoes/portaria\\_fundeb1028122017.pdf](http://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/Legislacoes/portaria_fundeb1028122017.pdf). Acesso em: 14 jul. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. *Portaria nº.618, de 24 de junho de 2015*. Dispõe sobre o Fórum Permanente para acompanhamento da atualização progressiva do valor do piso salarial nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: [http://pne.mec.gov.br/images/pdf/Noticias/Portaria\\_MEC\\_618\\_2015.pdf](http://pne.mec.gov.br/images/pdf/Noticias/Portaria_MEC_618_2015.pdf). Acesso em: 14 jul. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. *Resolução 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. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucaoecneceb002009.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. *Portaria interministerial nº 10, de 28 de dezembro de 2017*, estabelece os parâmetros operacionais para o fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, no exercício de 2018. Disponível em: [http://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/Legislacoes/portaria\\_fundeb\\_10\\_28122017.pdf](http://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/Legislacoes/portaria_fundeb_10_28122017.pdf). Acesso em 14 jul. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. *Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino Planos de carreira e remuneração: contribuições para a elaboração e a revisão de planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação escolar básica pública / Organizado por Sérgio Roberto Gomes de Souza*. -- Brasília: MEC/SASE, 2016. 88 p. Disponível em: [http://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/Planos\\_Carreira\\_Remuneracao\\_Final.pdf](http://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/Planos_Carreira_Remuneracao_Final.pdf). Acesso em: 12 jul. 2023.

BRASIL. Congresso Nacional. *Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000*. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp101.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm). Acesso em: 12 jul. 2023.

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. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11738.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11738.htm). Acesso em: 14 jul. 2023.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 19, de junho de 1998*. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da administração pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do distrito federal, e dá outras providências. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm).

Acesso em: 15 jul. 2023.

BRASIL. Congresso Nacional. *Lei nº 13.005 de 25 de junho de 2014*. Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE). Brasília, DF, 2014. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm). Acesso em: 10 jul. 2023.

BRITO, K. C. C. F.; SILVA, A. N.; BARBOSA, C. L. L.; ARAÚJO, S. A. Políticas de Valorização dos Profissionais da Educação: apontamentos, atores e conquistas. *Revista Humanidades e Inovação*, v. 8, n. 64. Páginas 347-358. 2021.

COLETIVO PRISME. *Coletânea de Política e Gestão Educacional*. v. 1. Palmas/TO, Ed. dos Autores, 2023.

DOURADO, L. F. *Políticas e gestão da educação no Brasil: novos marcos regulatórios*. São Paulo: Xamã, 2016.

DOURADO, L.F. *A institucionalização do sistema nacional de educação e o Plano Nacional de Educação: proposições e disputas*. Educ. Soc., Campinas, v. 39, nº. 143, p.477-498, abr.-jun., 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/n79MddNCdCz4PYQ5G7TX5nc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 19 jul. 2023.

D'OLIVEIRA, C. A. F. B.. *O reconhecimento e a valorização profissional do docente de enfermagem no contexto neoliberal*. 2017. 198 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em:

<https://www.bdttd.uerj.br:8443/handle/1/11451>. Acesso em: 13 jul.2023.

GATTI, B. A. Reconhecimento social e as políticas de carreira docente na educação básica. *Cadernos de Pesquisa*, v.42 n.145 p.88-111 jan./abr. 2012. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cp/a/TBZ9snxf4ZCYGfkrzDv43Zz/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 12 jul.2023.

GONÇALVES, F. G. A. et al. Modelo neoliberal e suas implicações para a saúde do trabalhador de enfermagem. *Revista Enfermagem UERJ*, Rio de Janeiro, v. 22, p. 519-525, 2014.

GONÇALVES, F. G. A. et al. O modelo neoliberal e suas repercussões para o trabalho e para o trabalhador de enfermagem. *Rev. Enferm. UFPE* (online), Recife, v. 7, n. 11, p. 6352-9, nov. 2013.

JACOMINI, M. A.; PENNA, M. G. O. *Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional*. Proposições, V. 27, N. 2 (80) | maio/ago. 2016.

<https://www.scielo.br/j/pp/a/M34nYfJTTrzB4Sfv7NqVgTTp/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 12 jul.2023.

LIMA, I. B. Neoliberalismo, mundo do trabalho e formação docente: a política do Banco Mundial. *Políticas Públicas e Sociedade*, Fortaleza, v. 3, n. 5, p. 17-25, jan./jun, 2003.

MENDES, T. M. C et al. Planos de Cargos, Carreiras e Salários: perspectivas de profissionais de saúde do Centro-Oeste do Brasil. *Saúde Debate*. Rio de Janeiro, v. 42, n. 119, p. 849-861, out/dez. 2018.

OLIVEIRA, D. A. Os trabalhadores da educação e a construção política da profissão docente no Brasil. *Educar em Revista*, Curitiba, Brasil, n. especial 1, p. 17-35, 2010. Editora UFPR. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/8KJhphGKx8FRDKFHWkN6Yhs/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 26 jul. 2023.

OSTER, V. V; Martins, A. M. Desvalorização de professores temporários: análise de fontes documentais no município de Palmas - TO. *Revista Intersaberes*, 18, e23do1005. Disponível em: <https://www.revistasuninter.com/intersaberes/index.php/revista/article/view/e23do1005>. Acesso 20 jul. 2023.

PAULANI, L. M. O projeto neoliberal para a sociedade Brasileira: sua dinâmica e seus impasses. In: *Fundamentos da educação escolar no Brasil contemporâneo*. LIMA, J. C. F.; NEVES, L. M. V. (Org). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz/EPSJV, 2006. p. 67-107. São Paulo: Editora UNESP, 2006.

SILVA, J. A. L. da.; RODRIGUES, E. C. C. Plano Municipal de Educação de Ananindeua-PA: formação e valorização dos profissionais da educação em diálogo com o Plano Estadual de Educação-PA e as metas 15, 16, 17 e 18 do PNE (2014-2024). *Revista Educação e Políticas em Debate*, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 453-468, 2021. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/revistaeducapoliticas/article/view/55226>. Acesso em 20 jul. 2023.