PRISME

ÍTALO BRUNO GONÇALVES
KÁTIA CRISTINA FERREIRA BRITO
ROBERTO FRANCISCO DE CARVALHO
ROSILENE LAGARES

Valorização dos profissionais da educação na perspectiva da gestão democrática

LIMITES

POSSIBILIDADADES

DESAFIOS

Rede ColaborAção Tocantins

EDUFT
Conhecimento na palma da mão

Universidade Federal do Tocantins
Editora da Universidade Federal do Tocantins - EDUFT

Reitora
Maria Santana Ferreira dos Santos Milhomem

Vice-reitor
Marcelo Leineker Costa

Pró-Reitor de Administração e Finanças (PROAD)
Carlos Alberto Moreira de Araújo

Pró-Reitor de Avaliação e Planejamento (PROAP)
Eduardo Andrea Lemus Erasmo

Pró-Reitor de Assuntos Estudantis (PROEST)
Kherlley Caxias Batista Barbosa

Pró-Reitor de Extensão, Cultura e Assuntos Comunitários (PROEX)
Bruno Barreto Amorim Campos

Pró-Reitora de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEDEP)
Michelle Matilde Semiguem Lima Trombini Duarte

Pró-Reitora de Graduação (PROGRAD)
Valdirene Gomes dos Santos de Jesus

Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPESQ)
Marcos Vinícius Giongo Alves

Pró-Reitora de Tecnologia e Comunicação (PROTIC)
Olívia Tozzi Bittencourt

Conselho Editorial
Presidente
Ruhena Kelber Abrão Ferreira

Membros do Conselho por Área

Ciências Biológicas e da Saúde
Ruhena Kelber Abrão Ferreira

Ciências Humanas, Letras e Artes
Fernando José Ludwig

Ciências Sociais Aplicadas
Ingrid Pereira de Assis

Interdisciplinar
Wilson Rogério dos Santos

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Valorização dos profissionais da educação na perspectiva da gestão democrática [livro eletrônico] : limit es, possibilidades e desafios. -- 1. ed. -- Palmas, TO : Ed. dos Autores, 2025.
PDF

Vários autores.
Vários colaboradores.
Bibliografia.
ISBN 978-65-5390-250-3
1. Educação 2. Professores - Formação 3. Sociologia educacional. I. Título.

25-268847 CDD-370.1934

Índices para catálogo sistemático:

1. Sociologia educacional : Educação 370.1934

Aline Graziele Benitez - Bibliotecária - CRB-1/3129

DOI: 10.20873//_eduft_2026_48

O padrão ortográfico e o sistema de citações e referências bibliográficas são prerrogativas de cada autor. Da mesma forma, o conteúdo de cada capítulo é de inteira e exclusiva responsabilidade de seu respectivo autor.

ABEC BRASIL
http://www.abecbrasil.org.br

ABEU Associação Brasileira das Editoras Universitárias
http://www.abeu.org.br

Sumário

Apresentação 4

1) Introdução 6

2) Valorização dos profissionais da educação municipal no estado do Tocantins na perspectiva da gestão democrática: limites, possibilidades e desafios 8

3) Cultura política e valorização dos profissionais da educação: o concreto problematizado e a delimitação possível dos desafios. 11

4) Formas de acesso dos profissionais da educação nos SME/TO: democratização via concurso público versus centralização com base nos interesses patrimonialistas e clientelistas. 17

5) Condições de realização em serviço da formação dos profissionais da educação: licença remunerada, avaliação de desempenho e progressão funcional. 21

6) Planos de Cargos e Carreira do Magistério (PCCR) nos SME/TO: tensão entre clientelismo e valorização. 24

7) Valorização dos profissionais da educação com foco na dinâmica da elaboração, reestruturação e implementação dos planos de carreira como práxis educativa. 30

8) Considerações finais 33

Apresentação

Leandro Beck Freiberg

A obra, "*Valorização dos profissionais da educação na perspectiva da gestão de- : mocrática: limites, possibilidades e desafios*" organizada pelo professores-pesquisadores, Adaires Rodrigues de Sousa, Ítalo Bruno Paiva Gonçalves, Katia Cristina C.F. Brito, Roberto Francisco de Carvalho, Rosilene Lagares, Thaíse Nardin e Venícios Cassiano Linden, aponta para uma sociologia educacionalmente oculta da sociedade brasileira e para os persistentes [ainda] e graves [infelizmente] processos de reconhecimento simbólico, objetivo e material dos profissionais da educação nos interiores do chamado 'Brasil profundo'. Mas, atento a essas peculiaridades, dirige com afinco uma investigação sobre os municípios do Estado do Tocantins.

O Estado do Tocantins, apesar de novo, montou-se sobre velhas práticas, fazendo-nos notar, pelo tema da "valorização dos profissionais da educação" ainda uma sensação triste: a velha 'Nau' patrimonialista, como 'sempre', antidemocrática, mesquinha, vulgarmente centralista e personalista, aponta – quando se fala em professores e profissionais da educação – o seu 'farol' desfocado para a 'popa': infelizmente, é, ainda, preciso, necessário, indispensável, como critério de sobrevivência, *criar a cultura da gestão democrática nos sistemas municiais de ensino e valorizar o profissional da educação*.

Aquele que andou pelos *sertões* [e existem muitos sertões belos e trágicos também na pretensa superioridade do [urbano'] percebe que é preciso constantemente fazer os indivíduos sociais dobrarem-se sobre si mesmos para aprenderem a cultura democrática. E a pergunta segue ainda com perplexidade: como é que essa nação não permitiu ainda dignidade aos seus profissionais da educação? As razões são inúmeras. Lembremos que na *Canudos* de Antônio Conselheiro o Estado chegou para debelar, incinerar e degolar vinte mil patrícios auto-organizados em cinco mil casas de adobe. *Ora, devíamos ter levado professores*, ao invés de canhões importados e do Ministro da Guerra. Triste constatação que ainda nos assombra na pueril logica coronelista agora mascarada e atualizada como *tecnicismo conectivo*. Não é a *conexão* a solução, é a construção de soluções problematizadas com gestão e cultura democrática que poderá apontar para a 'solução' dos problemas, ou, para os problemas da solução.

O conjunto de textos que aqui se segue, delimitarão a entrada ao problema, apontarão perspectivas, instigarão condições, farão, enfim, um adensamento, que diríamos filosoficamente, de caráter ontológico, ao problema. Elenquemo-los: 1) Introdução; 2) *Valorização dos profissionais da educação municipal no estado do Tocantins na perspectiva da gestão democrática*: limites, possibilidades e desafios; 3) *Cultura política e valorização dos profissionais da educação*: o concreto problematizado e

a delimitação possível dos desafios; 4) *Formas de acesso dos profissionais da educação nos SME/TO*: democratização via concurso público versus centralização com base nos interesses patrimonialistas e clientelistas; 5) *Condições de realização contínua da formação dos profissionais da educação*: licença remunerada, avaliação de desempenho e progressão funcional; 6) *Planos de Cargos e Carreira do Magistério (PCCR) nos SME/TO*: tensão entre clientelismo e valorização; 7) *Valorização dos profissionais da educação com foco na dinâmica da elaboração, reestruturação e implementação dos planos de carreira como práxis educativa*; e 8) Considerações finais.

Com a certeza de que nesse momento estamos debatendo profundamente o problema através de professores-pesquisadores de instituições públicas, suas indagações e pesquisas acima intituladas, aqui, nessa nossa morada humana, real e objetiva, façamos a tentativa de curar os crimes ainda vigentes do início da República, ou mesmo, da 'descoberta': *finalmente, agora, estamos levando professores*.

1) Introdução

A Coletânea Valorização foi elaborada com base nos encaminhamentos teórico-práticos do Movimento de Institucionalização e Gestão dos Sistemas Municipais de Ensino/Educação do Tocantins.

O estado Tocantins, pautado pela legislação educacional vigente, vem buscando efetivar o processo educativo elaborando os planos estadual e municipal de educação, mas em relação ao processo de institucionalização e gestão dos sistemas há muito que fazer, tendo em vista que parte significativa dos municípios ainda não normatizaram os seus sistemas e os que fizeram isso tem tido dificuldades em sua institucionalização efetiva.

Frente à problemática apresentada, no âmbito da Rede Colaboração Tocantins (RCT) o Programa PRISME foi idealizado em 2022 e encontra-se em desenvolvimento buscando contribuir com o Movimento de Institucionalização e Gestão dos Sistemas Municipais de Educação (SME) em uma perspectiva democrática e entendendo a realidade municipal como ponto de partida na perspectiva da Filosofia da Práxis.

No programa PRISME ancoramos no entendimento de sistema em Saviani entendido como

> [...] produto da ação sistematizada, isto é, da capacidade humana de agir intencionalmente segundo objetivos previamente formulados", "modos de proceder, de organização, de maneira de arranjar os elementos de um conjunto, o que remete ao aspecto do método" e "a unidade de vários elementos intencionalmente reunidos de modo a formar um conjunto coerente e operante (Saviani, 1996, p. 19).

Acrescentamos ainda, conforme Saviani (2010, p. 3) que

> [...] sistema não é uma unidade monolítica, indiferenciada, mas uma unidade da diversidade, um todo que articula uma variedade de elementos que, ao se integrarem ao todo, nem por isso perdem a própria identidade; ao contrário, participam do todo, integram o sistema na forma de suas respectivas especificidades.

Nos termos anteriormente explicitados no âmbito do Programa PRISME temos o entendimento do sistema em uma perspectiva dinâmica que vai além da estrutura burocrática da educação municipal e que para a sua efetivação faz-se necessário mobilizar a efetivação de diversos elementos como é o caso da valorização dos profissionais da educação. Assim, o PRISME tem como um dos focos de atuação a meta 18 do Plano Nacional de Educação (PNE) 2014-2024, concernente aos limites, possibilidades e desafios da valorização dos profissionais da educação municipal no estado do Tocantins na perspectiva da gestão democrática.

Com base nos Momentos Formativos do PRISME relativos à meta 18 e nos comen-

tários e questões levantados pelos participantes da formação em pauta, o presente texto objetiva contribuir com a problematização e aprofundamento de conhecimentos acerca da valorização dos profissionais da educação municipal no estado do Tocantins apontando os limites, possibilidades e desafios desta temática para o movimento de institucionalização e gestão dos SME.

Na consecução do objetivo mencionado – considerando a realidade da educação municipal na percepção dos participantes dos PRISME – o conteúdo da II Coletânea PRISME abrange oito seções: 1) esta introdução; 2) valorização dos profissionais da educação municipal no estado do Tocantins na perspectiva da gestão democrática: limites, possibilidades e desafios; 3) cultura política, SME/TO e valorização dos profissionais da educação: o concreto problematizado e a delimitação possível dos desafios; 4) formas de acesso dos profissionais da educação nos SME/TO: democratização via concurso público versus centralização com base nos interesses patrimonialistas e clientelistas; 5) condições de realização continua da formação dos profissionais da educação: licença remunerada, avaliação de desempenho e progressão funcional; 6) planos de cargos e carreira do magistério (PCCR) nos SME/TO: tensão entre clientelismo e valorização; 7) valorização dos profissionais da educação com foco na dinâmica da elaboração, reestruturação e implementação dos planos de carreira como práxis educativa; e 8) considerações finais.

REFERÊNCIAS

SAVIANI, Demerval. Sistema Nacional de Educação articulado ao Plano Nacional de Educação. **Revista Brasileira de Educação**, v. 15, n. 44, maio/ago. 2010, p. 380-393.

SAVIANI, Demerval. **Educação brasileira**: Estrutura e Sistema 7ªed. SP, Campinas: Autores Associados, 1996.

2) Valorização dos profissionais da educação municipal no estado do Tocantins na perspectiva da gestão democrática: limites, possibilidades e desafios

Paulo Fernando de Melo Martins

O debate sobre a valorização dos profissionais do magistério e os planos de cargos e carreiras é fundamental na construção de uma educação democrática e de qualidade socialmente referenciada para um projeto emancipatório.

Nessa direção, em atenção às preocupações manifestadas pelos participantes no Oitavo Momento Formativo do PRISME/RCT, em 25 de maio de 2023, quanto a temática 'Valorização dos profissionais da educação municipal no estado do Tocantins – PCCR, carreira e piso docente – na perspectiva da gestão democrática' constituiu a preocupação do coletivo e, aqui, teremos a oportunidade de responder aos questionamentos dos participantes que em função do tempo reservado para exposição no ambiente digital não foram respondidos ou esclarecidos.

Primeiramente, é importante observar que a meta 18 do Plano Nacional de Educa-ção (Lei nº 13.005/2014) a qual obriga que a União, os estados, municípios e Distrito Federal garantam planos de carreira e remuneração para os profissionais da educação escolar básica pública, denominação definida no artigo 61 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996), sob uma perspectiva formal que compreende o plano de carreira como um mero instrumento na relação capital-trabalho, o qual regula e classifica cargos, funções e salários ou que define o ingresso, ascensão ou reclassificação na hierarquia da respectiva carreira. Em outros temos, estabelece os mecanismos de gestão de pessoal nas instituições e, sem dúvida, entendo como plenamente viável e sem a obrigatoriedade do pleno atingimento das demais metas.

Entretanto, caso a concepção de carreira seja entendida a partir de múltiplas determinações num dado contexto socioeconômico e histórico, sob a perspectiva dos trabalhadores, afirmo que seria necessária uma nova formação social e econômica no país e, portanto, hoje, a nossa luta imediata está baseada na necessidade de aprofundar as contradições a partir da exigência de melhores salários, condições dignas e adequadas ao ensino e aprendizagem, consequentemente, uma carreira profissional que viabilize uma educação de qualidade ao povo brasileiro.

Dessa maneira, cabe-nos ampliar conquistas sociais, econômicas e políticas na atualidade brasileira. A luta dos profissionais da educação ocupa um lugar importante na configuração de uma sociedade democrática, ainda que esteja circunscrita ao ambiente imposto pelo Estado Democrático de Direito. A defesa da escola pública para todos, gratuita, laica e de qualidade socialmente referenciada permanece como estratégica. Nesse contexto, precisamos entender que o professor é um trabalhador como os demais trabalhadores e, assim, sob influência ideológica da classe dominante, demandará um exaustivo processo formativo para superar sua consciência ingênua, na

acepção freireana.

Não podemos desprezar o fato que o consumismo enquanto valor exerce centralidade na contemporaneidade, um elemento essencial do projeto societário neoliberal que expandiu e está com profundas raízes no Brasil. Certo é que os professores, em primeiro lugar, preocupam-se com a sua existência material e, assim, os salários exercem centralidade nessa luta de natureza economicista. Cabem aos setores políticos mais avançados encontrarem caminhos para que os professores superem essa visão descontextualizada e limitada sobre seu papel e da sua própria condição de classe social explorada.

Não é estranha a conduta de uma expressiva parcela do magistério que se identifica com valores conservadores e que concorda com ideias defendidas por arautos do neoliberalismo. Não podemos desprezar o fato que o consumismo enquanto valor exerce centralidade na contemporaneidade, um elemento essencial do projeto societário neoliberal que expandiu e está com profundas raízes no Brasil. Certo é que os professores, em primeiro lugar, preocupam-se com a sua existência material e, assim, os salários exercem centralidade nessa luta de natureza economicista. Cabem aos setores políticos mais avançados encontrarem caminhos para que os professores superem essa visão descontextualizada e limitada sobre seu papel e da sua própria condição de classe social explorada.

Não é estranha a conduta de uma expressiva parcela do magistério que se identifica com valores conservadores e que concorda com ideias defendidas por arautos do neoliberalismo. Portanto, a ética individualista e a competitividade predatória combinadas ao consumismo, acabam criando um espaço confortável para o avanço de propostas fundadas em bonificações por desempenho individual, gerenciamento privado, ranqueamento do desempenho de estudantes e escolas, ações meritocráticas, contratos precários de trabalho, empreendedorismo, etc. Nesse cenário, o professor acaba encontrando apenas a solução para a educação nos necessários e justos pagamento de melhores salários, os quaisquer dificilmente chegam. Entretanto, ele não contextualiza a sua condição de trabalhador numa determinada cidade, unidade federativa ou país.

Vejamos que o universo orçamentário e financeiro diferenciado e desigual dos municípios impõe um conjunto de inciativas que deve ter o princípio da transparência como base para as decisões dos dirigentes municipais em relação aos recursos destinados ao pagamento de salários dos profissionais da educação.

A existência de municípios que utilizam um elevado percentual dos fundos públicos, em cumprimento da lei para executar a folha de pagamento relacionada ao magistério, alegam que o resultado direto para a população é a redução da possibilidade de investimentos na cidade. Sem dúvida, diante de tais fatos, obrigatoriamente, sob uma perspectiva democrática, os dirigentes devem viabilizar e apoiar o diálogo com a comunidade e sindicato. A população é merecedora de esclarecimentos e os salários do

magistério não podem ser culpabilizados pela incapacidade do Poder Público administrar o município e proporcionar serviços de qualidade. Dessa maneira, os salários pagos aos servidores e funcionários por uma prefeitura constituem a preocupação de todos os munícipes e os espaços para participação social devem ser prestigiados e vitalizados para que se definam prioridades no uso dos recursos públicos e, certamente, serviços públicos de qualidade.

Diante do exposto, não há como negar que muitos prefeitos e secretários de educa-ção gostariam de oferecer planos de carreira que o magistério deseja, mas as condições objetivas impedem e, consequentemente, emerge com maior força a necessidade de uma nova pactuação federativa para garantir os recursos suficientes para viabilizar o atendimento não só das demandas do magistério público, mas da população de maneira geral.

Portanto, o entendimento de que a carreira sob a perspectiva do trabalho, permeada por contradições, metaboliza interesses do Estado, sindicatos, pais/responsáveis e o do próprio profissional e se revela fulcral para a compreensão dos limites impostos pelo capitalismo no Brasil na garantia de uma educação democrática. Destarte, a adoção dessa concepção acaba por exigir que o debate ocupe o espaço público e que o delineamento dos planos de carreira para além de atender às reivindicações dos sindicatos e professores, signifique um avanço na construção de uma escola pública que vá ao encontro do povo brasileiro, mas que também seja uma grande oportunidade para se efetivar a educação política das comunidades acerca do papel social da educação.

Assim, a nossa concepção de plano de carreira para além de uma mera ferramenta gerencial deve ser entendida como um instrumento político que colabore na valorização do magistério, mas que busque criar condições para assegurar uma educação digna para as nossas crianças e jovens nas cidades brasileiras. Enfim, um processo de aprendizagem único para que a educação seja efetivamente um ponto importante na agenda política da sociedade.

Quanto ao processo de precarização e desvalorização dos profissionais da educação é crucial organizar, mobilizar e ampliar o número de trabalhadores sindicalizados e intensificar o processo de politização da comunidade escolar interna e externa, no sentido de ampliar o espaço público da escola e debater com a sociedade a importância da educação na formação integral do ser humano e, obrigatoriamente, combatendo a visão individualista, consumista, instrumentalista e neotecnicista que o neoliberalismo defende. Outro elemento importante a considerar no processo é a formação inicial dos futuros professores. Os cursos de graduação para formação de professores devem organizar seus respectivos projetos considerando a obrigatória articulação das dimensões pedagógicas e profissionais e, por conseguinte, debater com intensidade e rigor o estatuto da profissão docente. O debate sobre Plano de Carreira não pode ficar restrito ao movimento sindical. Dessa forma, nas instituições de ensino superior podemos colaborar e avançar na luta contra a desvalorização do magistério e a culpabilização pelo lamentável nível de aprendizagem dos estudantes.-

3) Cultura política e valorização dos profissionais da educação: o concreto problematizado e a delimitação possível dos desafios

Roberto Francisco de Carvalho
Doracy Dias Aguiar de Carvalho
Meyrivane Teixeira Santos Arraes
Ângela Sousa Silva

Como parte de um mesmo processo, a luta pela garantia da educação como direito social no Brasil, caminha *pari passu* com a busca por reconhecimento social e valorização dos profissionais da educação, cujo papel é crucial na materialização desse direito e na melhoria da qualidade da educação pública.

A delimitação dos requerimentos necessários ao exercício do magistério no âmbito do Estado brasileiro tem início por volta dos anos 1920, ainda que pautada por uma política de caráter emergencial direcionada ao enfrentamento da carência de professores diante do contínuo aumento da demanda por escolarização. A tônica desse processo, entretanto, só se altera a partir do final dos anos 1980 no contexto da luta pela redemocratização e pela conquista de direitos como a educação escolar (Weber, 2015) concebida e assegurada na Constituição Federal (CF) de 1988 como direito social e dever do Estado e da família.

A CF de 1988 estabelece em seu art. 206 que o ensino deve ser ministrado tendo como base a garantia de alguns princípios fundamentais, entre os quais estão a "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" (Brasil, 1998, art. 206, V); e o "piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal" (Brasil, 1998, art. 206, VIII) incluídos pela Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006, na CF (Brasil, 1988).

Ratificando os princípios constitucionais acima elencados, a Lei 13.005/2014, que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024), determina em sua meta 18 a obrigatoriedade de que a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios garantam – no prazo de 02 anos – planos de carreira e remuneração para os profissionais da educação escolar básica pública, tomando como referência o piso salarial nacional da categoria. Assim, os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) devem compor a política de valorização dos profissionais da educação, o que implica em assegurar, também, formação inicial e continuada, condições adequadas de trabalho e a participação desses profissionais na gestão da educação e da escola. Como parte essencial do processo de garantia do direito à educação, os elementos relativos à valorização dos profissionais da educação devem ser efetivados de maneira articulada e sob a responsabilidade do Estado, envolvendo suas três esferas: federal, estadual e municipal, além do Distrito Federal.

Todavia, na contramão do que estabelece a legislação e em decorrência da cultura política de cunho elitista, autoritária e clientelista que sustenta historicamente a sociedade brasileira e atravessa as instituições sociais ofuscando os limites entre a esfera pública e a esfera privada e direcionando as práticas de gestão (Carvalho, 2022), a meta 18 do PNE não tem sido cumprida nos municípios tocantinenses a que se referem as avaliações[1] presentes no quadro ilustrativo apresentado nesta seção. O descumprimento da referida meta é evidenciado por meio de dados extraídos das avaliações[1] feitas pelos participantes do V, VI e VII Momento Formativo, bem como da 6ª Reunião com os/as supervisores/as municipais do Programa de Institucionalização e Gestão dos Sistemas municipais de Ensino/Educação (PRISME), implementado pela Rede Colaboração Tocantins (RCT).

Entre as preocupações e anseios dos respondentes das avaliações mencionadas destacam-se o não cumprimento da lei no que tange à valorização dos profissionais da educação, que envolve, entre outros aspectos, a elaboração, adequação e efetivação dos Planos de Cargo, Carreira e Remuneração e o cumprimento/pagamento do Piso nacional profissional. As avaliações apontam, ainda, para a não realização de concursos público, conforme as demandas municipais, e a nomeação de pessoas em desacordo com as determinações legais, assim como o desempenho de funções importantes ligadas à educação por pessoas sem a devida formação na área educacional, a exemplo da presidência do Conselho Municipal de educação, como expressam as falas descritas no quadro a seguir.

QUADRO ILUSTRATIVO - Valorização dos profissionais da educação na percepção dos respondentes das avaliações dos Momentos Formativos PRISME

Categoria	Avaliação dos participantes
PCCR	✓"O PCCR na maioria das vezes não está sendo executado nos municípios. Como fiscalizar?" ✓"Em relação ao PCCR, o que fazer quando o município tem um plano aprovado na câmara, mas essa lei não vigora há 14 anos? Ou seja, a lei existe, mas não é cumprida?" ✓"Observa-se que o sistema de ensino vai além do que os governantes municipais têm proporcionado à educação municipal. Nesse sentido fica a dúvida, do que fazer mediante a política partidária aos [sic] municípios, que não leva em consideração os direitos educacionais que devemos adquirir [?]" ✓"Eu gostaria de saber o que responder em relação aos Planos de Carreiras aprovados, porém não estão sendo cumpridos?" ✓"Em relação ao Plano de Carreira, a solução não está na ação da comissão e sim na boa vontade de nossos gestores." ✓"[...] Todos que fizeram formação na área da educação precisam estar no nosso PCCR [...] não há porque saírem da Educação e irem para outras secretarias!" ✓"Meu Município não recebe piso, PCCR, um caos, pois desde 2018 até está data nunca foi feito reestruturação e [a] porcentagem maior que contempla nele é de 2%." ✓"Sou também representante da Comissão do Administrativo e precisamos de orientação para unificar o PCCR com os dos professores."

[1] As avaliações foram respondidas voluntariamente por servidores da educação municipal de diversos municípios tocantinenses participantes do PRISME no decorrer de 03 Momentos Formativos (Prisme/RCT/RMF V; VI; VII, 2023).

PCCR	✓“Meu maior questionamento dentro da meta 18 está no não cumprimento da ação nº 18.7 que trata do piso salarial. E a situação de não ser executada pelos gestores municipais.” ✓“[...] Muitos municípios sonham no plano de carreira [...].”
Piso Salarial Nacional	✓“[...] Tem professor que se prende ao fato de que independente de qualquer coisa, o piso dele está garantido. Sem nenhum interesse em evoluir na prática, pois só valoriza o financeiro.” ✓“O problema é que se considera valorização, a questão salarial. Precisa de muitas lutas pra poder usufruir de fato do piso. Tudo é fruto de lutas e desgastes pra usufruir um direito que é dos professores.” ✓“Tem Professores concursados com nível superior e não tem nenhuma diferença [...]. A educação aqui está muito triste.” ✓“Nós estamos precisando de ajuda para que as Leis sejam obedecidas. A defensoria também não resolve. Ano passado os Professores fizeram uma paralisação em prol do Piso salarial do Magistério, foram descontados o dinheiro [sic] deles e até agora não devolveram. Para nós aqui a Lei não funciona.”
Outros impasses/ desafios	✓“A Educação de modo geral, infelizmente, não é mais vista com bons olhos e o valor necessário.” ✓“[...] Pessoas sem formação na área educacional presidindo o CME.” ✓“É preciso buscar “estratégias para conscientização do poder executivo e lideranças educacionais municipais sobre a obrigatoriedade do cumprimento das leis.” ✓“[Há] profissionais que estão em desvio de função.” ✓“70% dos funcionários [do município do respondente] [...] não são concursados.” ✓“O desejo é que realmente possa ter uma obrigatoriedade para que os Municípios cumpram as metas estabelecidas nos planos e que não fique somente no papel.”

Os relatórios de avaliações do V, VI e VII Momento Formativo do PRISME (Prisme/RCT/RMFV; VI; VII, 2023), acrescido das informações do Apêndice Único deste texto, bem como da 6ª reunião com os/as supervisores/as municipais, proporcionaram a identificação de um quadro situacional desafiador no que tange ao cumprimento da Meta 18 do Plano Nacional de Educação por parte de diversos municípios que integram o PRISME.

A perspectiva de cumprimento desta meta reflete o anseio pela valorização dos Profissionais da Educação, sobretudo desvela contextos culturais relativos à desvalorização dos profissionais da educação. Tais contextos, reiteram, portanto, o não cumprimento de princípios e metas estabelecidas pela legislação, o que possibilita questionamentos diversos, tais como: por que não são realizados concursos públicos no campo da educação municipal? Qual a intenção do grande número de profissionais da educação sendo contratados? Existem critérios normativos para essas contratações? Trata-se de um jogo de interesses político-partidário? Quais as implicações do não cumprimento da lei para a educação básica pública e para os profissionais que atuam na implementação dessa política? Esses questionamentos demandam reflexões e estudos

mais aprofundados no sentido da busca por respostas e estratégias que possam contribuir para a efetivação da meta 18 do PNE no âmbito dos municípios do Tocantins.

O PNE estabelece o intervalo de dez anos, 2014-2024, para cumprimento de suas metas, contudo, às vésperas do ano em que finaliza esse período, muitos representantes da gestão municipal demonstram descompromisso com a garantia da Meta 18 do referido Plano, que tem como objeto o Plano de Cargo Carreira e Remuneração (PCCR) dos profissionais da educação básica.

A materialização dos direitos dos servidores da educação brasileira é uma luta histórica, obstaculizada, entretanto, pela cultura política que marca a sociedade brasileira. A esse respeito, Saviani (1999, p. 133) lembra que "o Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova lançou na década de 1930 a ideia de plano de educação como instrumento de introdução da racionalidade na educação visando dar-lhe organicidade." Esta organicidade é fundamental para o cumprimento do PNE, que se constitui em um elemento fundante para a materialização da intencionalidade das metas do referido Plano, também, no campo da educação municipal.

Os dados apresentados no quadro acima indicam que, na terceira década do século XXI, parece persistir – no âmbito da sociedade e de suas instituições sociais, como nos sistemas municipais de educação (SME) – uma cultura política antidemocrática manifesta, entre outras formas, nas práticas gestoras de cunho autoritário, patrimonial e clientelista.

A cultura autoritária brasileira, conforme Carvalho (2011), bloqueia a instituição de uma democracia substantiva articulada ao fortalecimento da esfera pública e da educação pública. O autoritarismo, segundo Chauí (2001), é uma característica presente como processo constitutivo e constituinte da sociedade brasileira que abrange a colônia, o império e a República. Evidencia-se, assim, por meio da estrutura social autoritária, o predomínio dos interesses privados sobre os interesses públicos, com intensa divisão e hierarquia social explicitadora de mando e obediência, com baixa intensidade de participação no processo de tomada de decisões da maioria da população, abrangendo os funcionários públicos como os trabalhadores da educação.

> Conservando as marcas da sociedade colonial escravista, ou da chamada 'cultura senhorial', a sociedade brasileira é marcada pelo predomínio do espaço privado sobre o público e, tendo o centro na hierarquia familiar, é fortemente hierarquizada em todos os seus aspectos: nela, as relações sociais e intersubjetivas são sempre realizadas como relação entre um superior, que manda, e um inferior, que obedece. As diferenças e assimetrias são sempre transformadas em desigualdades que reforçam a relação mando-obediência. [...] Em suma: micropoderes capitalizam em toda a sociedade de sorte que o capitalismo da e na família se espraia para a escola, as relações amorosas, o trabalho, os mass media, o comportamento social nas ruas, o tratamento dado aos cidadãos pela burocracia estatal [...] (Chauí, 2001, p. 13-14).

A cultura política brasileira abrangendo os estados da federação com suas especificidades, como é o caso do Tocantins, expressa práticas sociais que tencionam a esfera pública e privada e, nessa contraditória tensão, os grupos econômicos e políticos

hegemônicos, em uma perspectiva patrimonial, tomam a esfera pública como dimensões estendidas da esfera particular e submetem os interesses públicos e o bem comum aos interesses privados e ao bem particular. Carvalho (2011, p. 176), ao estudar as relações socioinstitucionais da educação no Tocantins, esclarece que a forma "patrimonialista de administrar a partir de interesses próprios, utilizando-se da centralização da tomada de decisão, adotando mecanismos de controle específicos em que o Estado de direito liberal democrático no seu sentido original não se consolidou" faz parte, também, da gestão da educação Tocantinense.

Retemos do exposto que as dificuldades históricas de valorização dos profissionais da educação assegurando-lhes, conforme a formalização legal, um plano de acesso ao cargo por concurso público, carreira definida compatível e um piso salarial digno, não tem se efetivado, dentre outros aspectos, devido à cultura política de cunho patrimonial mencionada. Ou seja, em certa medida, o direito à educação e o direito à valorização dos trabalhadores que a realizam têm dificuldade de se efetivar devido ao fato de os agentes da administração pública se apresentarem como provedores de oportunidades pautadas nos interesses particulares e de grupos hegemônicos locais e não com base no contrato social comum e amplo a todos como pode ser ilustrado com um efetivo Plano de Cargos, Carreira e Valorização dos Profissionais da Educação. Seguindo a linha de entendimento de Mendonça (2001),

> é essa maneira autocrática e autoritária de funcionamento do Estado, característica do governo estamental, que permite que as políticas públicas, das quais a gestão democrática do ensino público é apenas um exemplo, sejam constantemente alteradas, ao sabor das conveniências políticas. O governante dita à sociedade a sua vontade pessoal como se estatal fosse, numa versão adaptada e moderna do coronelismo, elemento que participa da estrutura patrimonial e que transforma o governante no dono do governo. [...] Esse poder pessoal acaba permitindo a descontinuidade na sustentação de políticas educacionais, mencionada como fator que dificulta a implantação de mecanismos de gestão democrática. Cada secretário, cada governador ou prefeito tem seu plano, a sua proposta curricular, a sua lei, julgando, com arrogância típica de quem se pensa dono do cargo que ocupa, que são os seus instrumentos os que melhor respondem às necessidades da população (Mendonça, 2001, p. 97).

Para o enfrentamento da cultura política antidemocrática, precisamos construir a cultura política democrática. Nesse sentido, a luta pela valorização democrática dos trabalhadores em educação necessita abranger, na educação, o processo decisório no planejamento, na realização e na avaliação das diversas políticas no âmbito do SME – incluindo o PCCR –, buscando construir a autonomia da educação municipal. Mas somente a luta interna não basta, pois, a cultura política antidemocrática é estruturante. Desta forma, a trincheira de combate dos trabalhadores/as em educação deve se articular, portanto, aos enfrentamentos mais amplos na defesa da educação pública, laica, gratuita, democrática, inclusiva e de qualidade para a classe trabalhadora nos diversos espaços e mecanismos de participação nacional, estadual, municipal e escolar.

Com esse entendimento, na linha dos argumentos de Carvalho (2011) necessitamos pensar, organizar e realizar uma *cultura política democrática* socialmente emancipadora

em que a participação – político-econômica, social e cultural – ocorra periodicamente de forma refletida, organizada e constante. Assim, participar significa ter direito e poder para tomar decisões e definir diretrizes políticas, além de organizar as práticas sociais coletivas de modo a concretizar, efetivamente, as diretrizes definidas. O poder consiste, nesse sentido, em uma "*ação coletiva capaz de determinar as diretrizes de decisões e ações políticas e de conservá-las*" (Chauí, 2006, p. 147, grifos na fonte) em benefício da coletividade. O poder, dessa forma, não se reduz aos órgãos de governo ou burocracia estatal, mas espalha-se por toda sociedade organizada e, no caso da reflexão em pauta, adentra organicamente ao SME, por meio da definição das políticas educacionais expressas no planejamento e sua efetiva concretização via PME, PCCR, Projeto Político Pedagógico da Escola, entre outros.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Congresso Nacional. **Lei nº 13.005/2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE). Brasília, DF, 2014 [Meta 18].

BRASIL. Congresso Nacional. **Constituição Federal da República do Brasil de 1988**. Brasília, - DF, 1988.

CARVALHO, Roberto Francisco de. **O processo de gestão e participação na universidade: limites, possibilidades e desafios na UFT**. 2011. Tese. (Doutorado em Ciências Humanas) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2011.

CARVALHO, Doracy Dias Aguiar de. **Participação democrática discente na gestão da assistência estudantil das IFES brasileiras**: limites e desafios. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília (UnB). Brasília – DF, 2022. 382 p.

CHAUÍ, Marilena de Souza. **Escritos sobre a universidade**. São Paulo: UNESP, 2001.

CHAUÍ, Marilena de Souza. **Cidadania cultural**: o direito à cultura. SP: Editora Fundação Perseu Abramo, 2006.

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

MENDONÇA, Erasto Fortes. Estado patrimonial e gestão democrática do ensino público no Brasil. **Revista Educação & Sociedade**, Campinas (SP), Ano XXII, n. 75, p. 84-108, ago., 2001.

PRISME/RCT/RMF V. **Relatório de Sistematização de dados do V Momento Formativo do PRISME**. Palmas/TO, RCT/PRISME, 2023.

PRISME/RCT/RMF VI. **Relatório de Sistematização de dados do VI Momento Formativo do PRISME**. Palmas/TO, RCT/PRISME, 2023.

PRISME/RCT/RMF VII. **Relatório de Sistematização de dados do VII Momento Formativo do PRISME**. Palmas/TO, RCT/PRISME, 2023.

SAVIANI, D. Sistemas de ensino e planos de educação: o âmbito dos municípios. **Revista Educação** e sociedade, vol. 20, nº 69, Campinas: CEDES. 1999.

WEBER, Silk. O Plano Nacional de Educação e a valorização docente: confluência do debate nacional. **Cad. Cedes**, Campinas, v. 35, n. 97, p. 495-515, set.-dez., 2015.

4) Formas de acesso dos profissionais da educação nos SME/TO: democratização via concurso público versus centralização com base nos interesses patrimonialistas e clientelistas

Ítalo Bruno Paiva Gonçalves
Paulo Vinicius Santos Sulli Luduvice
Celestina Maria Pereira de Souza
Lucas Luís Pereira da Silva Oliveira

Princípios do Concurso Público

> *"Somos uma sociedade deformada que carrega dentro de si cicatrizes e malformações históricas profundas que teremos muitas dificuldades em superar. Dificuldades tanto maiores quanto mais tardamos em reconhecê-las e em denunciá-las." (Ribeiro, 2018, p. 21).*

No Brasil, durante o século XIX, os servidores públicos eram designados a partir das vontades de autoridades políticas, em vista que a Constituição de 1824 não regulamentou a investidura ao cargo ou função pública, apenas fez menção, conforme art. 179, XIV, no qual "Todo cidadão pode ser admitido aos cargos públicos civis, políticos ou militares, sem outra diferença que não seja a dos seus talentos e virtudes" (Brasil, 1824).

Com o advento da República, o texto constitucional de 1891 continuou dando as autoridades políticas o poder, ou seja, o ato discricionário para a contratação e exoneração dos servidores públicos. Somente com a Constituição de 1934 a investidura aos cargos públicos de carreira passou a ser por meio de concurso de provas e títulos e exame de sanidade, ainda que esse avanço republicano não fosse cumprido em todo território nacional, em virtude da instabilidade política da época provocada pelos conflitos de classes entre as frações burguesas urbanas e rurais. A Constituição Federal de 1946 também não foi capaz de superar esses conflitos e garantir uma estabilidade mínima para o funcionalismo público brasileiro.

Importante destacar que a sociedade brasileira historicamente é marcada e flerta constantemente com golpes de Estado e períodos ditatoriais, e que esses períodos condicionam concretamente a vida da sociedade brasileira de forma geral e a educação pública de forma mais específica.

Por isso, ao abordar o termo democracia, seja ele relacionado às questões burocráticas da própria estrutura do aparelho de Estado burguês, como no caso de concurso público, ou sendo tratado como uma forma particular de diferentes tipos sociedade de classe, não se pode perder de vista que é um conceito dinâmico e razoavelmente favorável a disputa pela ampliação de direitos (SAES, 1998, 2014).

Não ignorando a natureza complexa da nossa formação social, ter hoje em vigor uma Constituição que assegure fundamentos legais básicos para o acesso, permanência e valorização na carreira no magistério é uma conquista significativa, já que esses funda-

mentos se opõem a duas questões centrais na conjuntura do Brasil atual: (a) a lógica privatista de retirada de direitos dos profissionais da educação; e (b) o aparelhamento político eleitoral das funções do magistério da educação básica, em que é secundarizada a competência técnica e o compromisso político educacional em favor de interesses escusos e ilícitos.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 37 define que a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou provas de títulos, conforme a exigência e natureza do cargo ou emprego e que todo o processo de seleção deve atender os princípios da isonomia, impessoalidade, moralidade e eficiência, os quais possibilitam considerar a forma mais democrática de ingresso no serviço público, pois envolve a ampla acessibilidade, tratamento equânime, sem favorecimento, privilégio ou vantagens. De acordo com Paro (2003), o concurso público é a defesa da moralidade pública de forma objetiva e imparcial, e que indiscutivelmente deve ser o ponto de partida para o ingresso do educador(a) no sistema de ensino.

Por essa razão, o certame deve estar pautado pela lisura e transparência, a fim de assegurar a melhor escolha para a administração pública. Nesse horizonte, o concurso público deve seguir rigorosamente os procedimentos e regras estabelecidas em edital, cuja inobservância que ferir os princípios da legalidade e publicidade, pode ensejar a nulidade do procedimento. Portanto, o concurso público deve traduzir a necessidade do ente federado em garantir a efetividade do princípio constitucional de que todos são iguais perante a lei.

Os textos constitucionais já mencionados asseguram a legitimidade dos concursos públicos. No entanto, Brito (2013) afirma que o retorno esperado das políticas públicas em relação ao desenvolvimento profissional, à valorização docente e à remuneração dos profissionais da educação ainda necessita de uma efetividade contínua. Isto é, não basta a criação da legislação, mas a sua efetivação é importante, bem como a própria legislação.

Concurso público e a democratização do acesso a carreira pública

A luta dos trabalhadores da educação pela efetivação de políticas de valorização do trabalho docente é um dos tópicos mais importantes da história da educação brasileira. Para Dourado (2015), a valorização da profissão docente deve ser discutida e alicerçada nas concepções sobre a carreira, as formas de ingresso, as condições de trabalho, a remuneração, a formação inicial e continuada, os quais constituem aspectos indissociáveis.

Nessa perspectiva, problematizamos o acesso a carreira docente como um dos aspectos da valorização da profissão, presente na Meta 18 do PNE, e que conforme o Relatório do 4º ciclo de monitoramento publicado em 2022 pelo Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), no qual está posto que no Brasil somente 54,9%

dos professores da educação básica são efetivos.

O relatório apresenta que a região norte do Brasil tem 70% dos professores em cargos efetivos, e que o estado do Pará tem o maior percentual sendo 87,1%, seguido de Rondônia com 78,8%, do Amapá com 78% e Amazonas com 73,5%. E que três estados possuem resultados abaixo da média nacional, sendo Roraima com 49,7%, seguido do Acre com 31,8% e em última colocação o Tocantins com 30,7%. Ainda sobre o estado do Tocantins, esses números podem sugerir, conforme Lagares (2015), um modelo de gestão pautado pelo patrimonialismo, assistencialista e clientelista nas relações entre dirigentes, à máquina do governo e os bens públicos.

Para uma análise dos percentuais de professores ocupantes de cargos efetivos nas redes públicas de ensino do Tocantins, o qual, conforme dados oficiais, ocupa o último lugar na região norte.

O estado do Tocantins foi criado no ápice do processo de redemocratização do país com a publicação da Constituição Federal de 1998, e no auge da expansão do neoliberalismo, das políticas educacionais em âmbito nacional. E conforme afirma Carvalho (2004, p. 104), os dados da educação no Tocantins eram caóticos, que retratavam o abandono dispensado ao norte goiano por séculos, portanto, “uma herança com alto índice de analfabetismo; crianças e jovens fora da sala de aula; má qualidade do ensino; formação inadequada dos professores; alto índice de evasão e repetência; precariedade da rede física escolar, entre outros”. O autor alerta para a importância da compreensão do processo histórico de criação do estado, e da continuidade das políticas públicas adotadas pelos governos seguintes, uma vez que "não existiu uma ruptura no seu modelo patrimonial de administrar" e que continuaram as disputas entre as elites e os interesses privados em detrimento dos interesses públicos.

Nessa linha de pensamento, Pinho (2007) corrobora ao afirmar que o Estado ao longo da história se preocupou em reduzir o número de professores não habilitados para a docência, mas não promoveu a profissionalização docente, uma vez que dissociou a carreira e a formação.

Assim, a meta 18 e suas estratégias são relevantes para a discussão da carreira docente, no entanto, conforme os dados apresentados, ainda não logramos avanços quanto a efetivação de políticas de valorização do professor, uma vez que realizar concurso público é uma forma de garantir a efetivação do profissional e acesso à carreira com garantias de promoção e valorização profissional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) (2014 – 2024) e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 jun. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 08 jun. 2023.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anisio Texeira. **Relatório do 4º ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação 2020**. Brasília. 2022.

BRITO, Vera Lúcia Alves de. O Plano Nacional de Educação e o ingresso dos profissionais do magistério da educação básica. **Educação & Sociedade**, v. 34, p. 1251-1267, 2013.

CARVALHO, Roberto Francisco de. **A gestão da educação básica no Tocantins**: concepção e lógica do ProgramaEscola Autônoma de Gestão Compartilhada. 2004. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de educação, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2004.

DOURADO, Luiz Fernandes. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação Inicial e Continuada dos Profissionais do Magistério da Educação Básica: Concepções e Desafios. **Educação e Sociedade**, Campinas, SP, v. 36, n. 131, p. 299-324, abr-jun.2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/hBsH9krxptsF3Fzc8vSLDzr/abstract/?lang=pt>. Acesso: 03 abr. 2020.

LAGARES, Rosilene. **Organização da educação municipal no Tocantins**: entre a conservação de redes e o processo efetivo de institucionalização de sistemas. 2008. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2008.

PARO, Victor Henrique. **Eleição de diretores**: a escola pública experimenta a democracia. São Paulo; Xamã, 2003.

PINHO, Maria José de. **Políticas de formação de professores**: intenção e realidade. Goiânia: Cânone Editora, 2007.

RIBEIRO, Darcy. Fala aos moços. In. RIBEIRO, Darcy. **Educação como prioridade**. 1. ed. - São Paulo: Global, 2018.

SAES, Décio Azevedo Marques de. As frações da classe dominante no capitalismo: uma reflexão teórica. In: PINHEIRO, Milton (org.). **Ditadura**: o que resta da transição. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 105-118.

SAES, Décio Azevedo Marques de. **Estado e democracia**: ensaios teóricos. 2. ed. - Campinas: UNICAMP, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 1998.

5) Condições de realização em serviço da formação dos profissionais da educação: licença remunerada, avaliação de desempenho e progressão funcional

Adaires Rodrigues de Sousa
Greice Quele Mesquita Almeida
Temis Gomes Parente
Suellen Alves Araújo

Nesta seção, discute-se a importância da licença remunerada, da avaliação de desempenho e progressão funcional, juntamente com a contínua formação, ambas como elementos de valorização dos profissionais da educação.

Especificamente, discutiremos acerca das estratégias 18.2, 18.3 e 18.4 da meta 18 do PNE, na tentativa de refletir, respectivamente, acerca do acompanhamento dos profissionais docentes iniciantes, supervisionados por equipe de profissionais experientes; a realização de concursos públicos de admissão de profissionais do magistério da educação básica pública e; planos de carreira dos profissionais da educação com a previsão de licenças remuneradas e incentivos para qualificação profissional.

De acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) (Brasil, 1996), considera-se os profissionais da educação aqueles que, por meio do exercício efetivo, ou seja, por meio de concurso público de provas e títulos, sejam: professores habilitados em nível médio ou superior, trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas; os trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim, profissionais com notório saber, considerando sua formação ou experiência profissional, atuando, exclusivamente, para atender ao inciso V do caput do art. 36, no âmbito do Ensino Médio; e os profissionais graduados que tenham feito complementação pedagógica, conforme disposto pelo Conselho Nacional de Educação. Ou seja, “a formação [dos profissionais da educação] sobressai como uma das atribuições principais desse profissional na escola” (Castro; Mendonça; Farias, 2021, p. 2).

Os demais profissionais que atuam no âmbito do SME, por meio de diferenciados contratos, não integram a carreira (Pereira; Nogueira, 2021), o que representa, de certo modo, uma preocupação e controle no âmbito de cada sistema, pois

> tão importante quanto à consolidação da prerrogativa do concurso para ingresso no serviço público é o controle sobre as formas e finalidades das contratações temporárias para o fim de prestação de serviço educacional na esfera estatal. Pode-se conceber que o uso legítimo dessa opção de seleção, no caso específico do setor da educação, precisa ser rigorosamente acompanhado pelos órgãos de controle do poder público, uma vez que essa alternativa também pode ser utilizada para perpetuar contratos que deveriam vigorar por tempo determinado, mas que acabam se estendendo por longos anos, usando-se, à revelia da lei, de mecanismo esdrúxulo para a admissão e demissão do profissional (Andrade, 2018, p. 439).

Para Silva, Silva e Bossoni, (2021, p. 1), a formação tem grande relevância e articulação no que diz respeito à conquista da autonomia da escola – administrativa, pedagógica e financeira – possibilitando a construção de uma 'autonomia coletiva'.

Considerando o aspecto do acompanhamento dos profissionais docentes iniciantes, supervisionados por equipe de profissionais experientes, é destacado o relevante papel do coordenador(a) pedagógico que, levando em consideração a sua função de formador de professores, é um profissional com condições de articular ações na escola com o objetivo de reduzir os impactos causados pela inserção na carreira docente, inclusive, contribuir para a continuidade do docente na carreira, pois

> Os processos formativos na escola concretizam práticas de acompanhamento pedagógico, desde planejamentos, ações individualizadas de apoio ao professor ou mesmo em momentos coletivos que servem de espaços para reflexões sobre a ação docente, sendo essas atribuições peculiares ao [Coordenador Pedagógico]. A esse profissional cabe olhar para as necessidades formativas do professor iniciante, de modo acolhedor e colaborativo, movendo-o para a superação das dificuldades do ingresso na docência. (Castro, Mendonça; Farias, 2021, p. 2).

Com a aprovação do Plano Nacional de Educação (PNE), Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, ficou estabelecido, em sua meta 18, que os entes federativos devem assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de carreira para os profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino.

Para o plano de carreira dos profissionais da educação básica pública é necessário tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, conforme o inciso VIII do art. 206 da CF (Brasil, 2014).

O cumprimento da Meta 18 do PNE pode tornar a carreira dos profissionais da educação pública mais atrativa e valorizada. É importante destacar que o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica deve ser levado em consideração como referência para garantir um plano de carreira e remuneração que assegure um salário digno desde o início e, ainda, garantir a progressão com efetiva evolução salarial. No entanto, pesquisas apontam que a evolução salarial prevista com a titulação não tem se materializado nas redes de ensino e isso se configura "como mais um fator a desestimular o ingresso na carreira bem como a formação contínua e a permanência dos profissionais que já estão nas redes" (Jacomini; Minhoto; Camargo, 2012, p. 20).

Associado à progressão na carreira, definida e aprovada por meio de um plano, está a garantia de condições para que os profissionais tenham licenças remuneradas e incentivos para qualificação profissional, inclusive em nível de pós-graduação *stricto sensu*.

O ingresso na carreira dos profissionais da educação básica por meio de concursos públicos é um dos maiores desafios no âmbito dos municípios. A LDB (Brasil, 1996) assegura que a investidura em cargo ou emprego público e a valorização dos profissionais da educação requerer a aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, como podemos observar no texto da lei:

> Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:
> I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
> II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
> III - piso salarial profissional;
> IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
> V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
> VI - condições adequadas de trabalho.

O PNE 2014 inclui a estratégia 18.3, que especifica como a União tem pensado a estratégia de efetivação em relação aos concursos públicos para admissão dos Profissionais do Magistério, qual seja,

> realizar, por iniciativa do Ministério da Educação, a cada 2 (dois) anos a partir do segundo ano de vigência deste PNE, prova nacional para subsidiar [...] os Municípios, mediante adesão, na realização de concursos públicos de admissão de profissionais do magistério da educação básica pública (Brasil, 2014).

Andrade (2018) aponta para a necessidade de que os profissionais da educação e os sistemas como um todo discutam com a devida atenção a questão da prova nacional.

Por fim, destacamos que o movimento de institucionalização efetiva dos sistemas de ensino possibilita assegurar ao município a emissão, de forma colaborativa com os demais entes, de diretrizes educacionais coletivas robustas para a garantia da valorização dos profissionais da educação.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, E. F. Perspectivas de valorização dos profissionais da educação no plano nacional de educação (2014-2024). **Educação**, [S. l.], v. 43, n. 3, p. 431–448, 2018. DOI: 10.5902/1984644430578. Disponível em: https://periodicos.ufsm.br/reveducacao/article/view/30578. Acesso em: 9 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Dispõe sobre as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da União, Brasília, 23 de dezembro de 1996.

BRASIL. **Lei n. 13.005**, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 26 jun. 2014.

CASTRO, I. M. S. MENDONÇA, L. O. S. FARIAS, I. M. S. Pesquisa sobre o coordenador e o acompanhamento pedagógico de professores iniciantes no GT08 da ANPED. **ANPEd**, 40ª Reunião Nacional da ANPEd, 2021.

JACOMINI, M. A. MINHOTO, M. A. P. CAMARGO, R. B. Financiamento da educação e remuneração docente na educação básica: uma abordagem a partir de planos de carreira, vencimentos e composição remuneratória em 2010. **Fineduca** – revista de Financiamento da Educação, Porto Alegre, v.2, n.10, 2012.

MELO, A. L. GUTIERRES, D. V. G. Novo fundeb: uma análise de suas contradições. ANPEd, 40ª Reunião Nacional da **ANPEd**, 2021.

PEREIRA, C. A. NOGUEIRA, S. C. C. Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos professores da educação pública do amazonas. **ANPEd**, 40ª Reunião Nacional da ANPEd, 2021.

SILVA, C. S., SILVA, L. S. e BOSSONI, L. G. B. Diálogo entre formação de professores em continuum e autonomia escolar: reflexão a partir de estudos sobre trabalho docente. **ANPEd**, 40ª Reunião Nacional da ANPEd, 2021.

6) Planos de Cargos e Carreira do Magistério (PCCR) nos SME/TO: tensão entre clientelismo e valorização

Geraldo Grossi Junior
Maria Raimunda Carvalho Araújo de Cerqueira
Meire Lúcia Andrade da Silva
Robson Vila Nova Lopes
Ronaldo Muniz Silva
Rosilene Lagares

Abordar a temática dos Planos de Cargos e Carreira do Magistério (PCCR) nos Sistemas Municipais de Ensino Tocantinenses não é tarefa fácil, considerando que a democratização da gestão do ensino público é um fenômeno permeado por contingências da esfera econômica, política e social (Lagares, 2015). O Plano de Carreira é uma garantia Constitucional e a necessidade de atualização é frequentemente reforçada em leis educacionais vigentes. O PCCR é uma legislação local muito importante, pois é considerado um instrumento de valorização dos profissionais do magistério.

De acordo com Martins (2023, p.17), plano de carreira é um "instrumento que materializa as sequências de posições e de trabalhos capazes de gerar uma estruturação própria para uma profissão, a partir de múltiplas determinações num dado contexto socioeconômico e histórico". Esse autor (2023, p. 21) sustenta ainda que "a valorização profissional se efetiva por meio de planos de carreira e políticas salariais consistentes que proporcionem desenvolvimento pessoal e uma digna remuneração".

Desta forma, no contexto educacional, o Plano de Carreira é um direito conquistado que tem como maior objetivo externar como se dá a valorização dos profissionais da educação, materializada em remuneração equitativa, programas de formação continuada, condições de trabalho adequadas, dentre outros mecanismos.

A Lei nº 13.005/2014, na meta 18, considera o Piso Salarial Nacional Profissional (PSPN) como subsídio financeiro inicial para elaboração do PCCR conforme definido nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal (Brasil, 2014).

A estratégia 18.7 do PNE versa sobre a prioridade de repasses de transferências federais voluntárias na área de educação para Municípios que tenham aprovado lei específica estabelecendo planos de Carreira para os (as) profissionais da educação. A partir desta afirmativa, apresenta-se o cumprimento da referida meta 18 nos Municípios Tocantinenses, considerando o Relatório de Monitoramento e Avaliação do PNE 2022, conforme segue no quadro 1.

Quadro 1: Planos de Carreira dos Profissionais da Educação Básica Pública dos Municípios Tocantinenses

Indicadores	Cumprimento até 2022			Meta
	Brasil	Norte	Municípios Tocantins	100% em 2016
Indicador 18E – Percentual de municípios que possuem PCR dos profissionais do magistério.	95,7%	92,0%	84,2%	De acordo com a meta 18 do PNE o prazo para cumprimento era 2016.
Indicador 18F – Percentual de municípios que preveem limite máximo de 2/3 da carga horáriapara atividades de interação com os educandos	74,2%	75,3%	74,1%	
Indicador 18G – Percentual de municípios que atendem ao Piso Salarial - PSPN.	74,2%	63,1%	56,1%	
Indicador 18H – Percentual de municípios que possuem PCR dos profissionais da educação que não integram o magistério	38,8%	42,9%	36,7%	

Fonte: Elaborada pela Dired/Inep com base em dados da Munic/IBGE (2022).

De acordo o quadro, os municípios Tocantinenses têm o percentual de (84,2%) de cumprimento da meta. Sobre o limite de 2/3 de atividades com os estudantes, novamente o Tocantins apresenta percentual abaixo da média nacional do indicador com apenas 74,1%, bem como apenas 56,1% dos municípios Tocantinenses atendem ao Piso Salarial do magistério. O Tocantins consta abaixo da média nacional, com apenas 36,7% de municípios que possuem PCR dos profissionais da educação que não integram o magistério.

Os dados indicam que, embora haja um avanço considerável na implementação dos Planos de Carreira para o magistério nos municípios tocantinenses, ainda existem desafios a serem superados, principalmente, em termos de remuneração e valorização de todos os profissionais da educação. Desse modo, para Freire (1996, p. 61) “a justa remuneração é parte integral do respeito e da dignidade do educador, elementos essenciais para que ele possa exercer sua função de maneira plena e comprometida com a transformação social”.

Para não incorrer no risco de transformar esta política de carreira e valorização em uma política de clientelismo, com viés gerencial, coadunamos com Martins (2023, p. 16) no sentido de que o “desvelamento de planos de carreira docente pode ser compreendido como um processo essencial de reflexão para a consecução de uma educação pública de qualidade socialmente referenciada”.

Planos de Cargos e Carreira do Magistério (PCCR) como política pública de valorização

A instituição do Plano de carreiras ou Plano de Cargos, Carreira e Remuneração para os profissionais da educação é uma política de valorização para esse conjunto de trabalhadores para além do cumprimento de um conjunto de normas, visando o recebimento de repasses de transferências federais voluntárias da união. Nesse sentido, segundo Martins (2023, p. 19), o PCCR,

> **Não é um mero conjunto de normas** que regulam e classificam cargos, funções e salários ou que define o ingresso, ascensão ou reclassificação na hierarquia da respectiva carreira, ou seja, que estabelece os mecanismos de gestão de pessoal de instituições, organizações ou empresas – públicas ou privadas.

Na contramão dessa política, tenciona a histórica prática do clientelismo como forma de favorecimento pessoal a partir da concessão de contratos temporários dos sujeitos que ocupam os diferentes espaços educacionais. Segundo Silva (2022, p. 3000) as práticas político-clientelistas atuais assemelham com as relações de poder existentes no coronelismo[1] do passado, de modo que o agente público "pode exercitar seu poder sobre a classe docente simplesmente por haver interesses antagônicos".

Silva (2022, p. 3007), sustenta que o concurso público é uma "via capaz de suprimir o Clientelismo Político", em especial na educação, uma vez que "um professor concursado, é ao mesmo tempo um ser sem dívidas e amarrações com o Poder Local".

Dessa forma, defendemos a carreira e valorização dos profissionais da educação e a abolição das práticas clientelistas, por meio da existência de Lei específica estabelecendo os planos de carreira para os profissionais da educação por todos os entes federados, contemplando não somente o ingresso mediante concursos públicos, mais também expressando os demais elementos de valorização dos respectivos profissionais, tais como os mecanismos de remuneração, da formação continuada, das condições adequadas de trabalho, dentre outros.

Outra situação que traz muitas dúvidas e por vezes traz insegurança e consequências para a vida funcional dos profissionais da Educação é a inércia relativa à elaboração e a atualização dos PCCRs. Como diretriz legal, as principais normas que regulamentam essa temática são:

Quadro 2: Legislação para elaboração ou reestruturação dos PCCR

LEGISLAÇÃO NACIONAL	ARTIGOS E ORIENTAÇÕES
Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;	Art. 206, Art. 206, inciso V e Parágrafo único.
Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional;	Art. 3º, incisos III; VII; VIII; IX; X; XI; XII, XIII. Art. 61, incisos I ao V; Parágrafo único (incisos I a 3). Art. 62, § 1º ao § 8º. Art. 62-A e Parágrafo único. Art. 62-B, § 1º ao § 3º. Art. 64. Art. 67, incisos I a VI; § 1º; § 2º e § 3º.
Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008 – Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da educação básica;	Art. 6º e aqueles que tratam da carreira e valorização[2]
Resolução CNE/CEB nº 2/2009, que fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública;	Art. 2º e aqueles que tratam da carreira e valorização.

[1] Nesse texto, não temos a pretensão de abordar sobre os contextos históricos e nem as diferentes abordagens sobre o coronelismo.

[2] Considerando a existência de plano de carreira para o Magistério com critérios de progressão/promoção/ascensão utilizados no plano de carreira do Magistério e para os docentes a garantia do limite de 2/3 (dois terços) da carga horária para atividades em sala de aula e 1/3 da jornada será dedicado à preparação de aulas e às demais atividades fora da sala.

Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014 – Plano Nacional de Educação (PNE)	Art. 2º, inciso X e metas 17 e 18. Meta 19 (diretor escolar)
Caderno Institucional do MEC – Planejando a Próxima Década: Conhecendo as 20 Metas do Plano Nacional de Educação (2014);	Páginas 56 a 58
Caderno Institucional do MEC - Planos de Carreira e Remuneração: contribuições para a elaboração e a revisão de PCCR da educação básica pública	89 páginas
Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020 – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb);	Fundeb permanente Art. 26 e 26A (§ 1º - incisos I e II); detalha as fontes de 70% e 30% Pagamento para profissionais da educação e outros profissionais vinculados à educação.
Decreto nº 10.656 de 22 de março de 2021, que regulamenta a Lei nº 14.113/2020 sobre o Fundeb;	Para compreensão da atualização do PCCR anualmente, respeitando os percentuais de 70% e 30%.
Portaria Interministerial nº 1, de 20 de abril de 2023- divulga os demonstrativos do ajuste anual dos recursos do Fundeb do exercício de 2022, referentes à complementação da União nas modalidades Valor Anual por Aluno – VAAF e Valor Anual Total por Aluno – VAAT.	Para compreensão da atualização do PCCR anualmente.
Portaria Interministerial nº 2, de 29 de abril de 2022 [....] estabelece os parâmetros referenciais anuais do Fundeb para o exercício de 2022, nas modalidades Valor Anual por Aluno -VAAF e Valor Anual Total por Aluno – VAAT.	Para compreensão da atualização do PCCR anualmente.
LEGISLAÇÃO ESTADUAL	**ARTIGOS E ORIENTAÇÕES**
Decreto no 6.601[3], de 16 de março de 2023, que dispõe sobre o cálculo do valor adicionado, da quota igual, da população, da área territorial, dos critérios ambientais e dos critérios educacionais, relativos à composição do Índice de Participação dos Municípios – IPM, nas partes que especifica.	Observar na íntegra o Decreto Estadual.
LEGISLAÇÃO MUNICIPAL	**ARTIGOS E ORIENTAÇÕES**
Observar o que preconiza a Legislação Municipal – Lei Orgânica; Lei do Sistema de Ensino; Estatuto do Servidor Público; PME e dentre outros.	Apreender na legislação municipal os artigos que tratam da carreira e valorização, respeitando a legislação nacional.

Elaboração PRISME (2023), a partir da legislação educacional.

A despeito das questões discutidas neste estudo, ratifica-se a que o PCCR é um instrumento legal/uma política pública essencial para a valorização dos profissionais da educação, garantindo não apenas a remuneração adequada, mas também condições dignas de trabalho e oportunidades de formação continuada. A implementação efetiva desses planos é fundamental para assegurar que os profissionais da educação possam desempenhar suas funções com dignidade e comprometimento.

A realização de concursos públicos e a regulamentação clara dos processos de ingresso e ascensão na carreira são fundamentais para combater práticas clientelistas que historicamente permeiam a gestão educacional. A valorização dos profissionais deve ser baseada em critérios objetivos e transparentes, promovendo uma educação pública de qualidade.

Destaca-se a necessidade de atualização constante dos PCCRs, em conformidade com as legislações vigentes, é um aspecto que não pode ser negligenciado. As leis educacionais, fornecem diretrizes que devem ser seguidas para garantir a efetividade e a relevância dos planos de carreira. Apesar dos avanços na implementação dos PCCRs, ainda existem desafios significativos a serem superados, especialmente em relação à remuneração e à valorização equitativa de todos os profissionais da educação. É necessário um esforço conjunto entre gestores municipais, profissionais da educação e a sociedade para que esses desafios sejam enfrentados.

Dessa forma, a democratização da gestão do ensino público é um princípio constitucional que deve ser constantemente promovido, considerando as diversas dimensões econômicas, políticas e sociais que impactam a educação.

Nessa esteira, o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração para os profissionais da educação deve ser instituído por intermédio de lei específica, com iniciativa do executivo, ouvida a categoria. Ela regulamenta um conjunto normativo que rege a carreira dos profissionais, tendo como princípio a valorização deles. Esta valorização se expressa, entre outros, pela remuneração condigna, ascensão profissional (desenvolvimento/progressão profissional), programa de formação e condições dignas de trabalho, jornada de trabalho, avaliação periódica de desempenho profissional, etc.

Outro ponto a se destacar é que se faz necessário apontar na lei do PCCR quais são os princípios balizadores que lhe dão sustentação. O texto 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[4], elaborado pela SASE/MEC apresenta sugestões de PCCR considerando o Piso Salarial. É um texto que vale a pena ser consultado, porém, por ser do ano de 2016 é preciso acompanhar e adequar às atualizações das normas que regulamentam a temática.

Por fim, essas considerações ressaltam a importância do PCCR como uma política pública de valorização e a necessidade de um compromisso contínuo com a melhoria das condições de trabalho e formação dos educadores, primando por uma educação de qualidade para todos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Legislação**. Brasília: Casa Civil da Presidência da República, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 26 maio 2023.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**. Brasília: Casa Civil da Presidência da República, 23 dez. 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Acesso em 26 maio 2023.

BRASIL. Congresso Nacional. Plano Nacional de Educação – PNE (2014-2024). **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2024**, que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. Disponível em Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm . Acesso em: 29 maio 2023.

[4] Acesso em: https://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/Planos_Carreira_Remuneracao_Final.pdf

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Relatório do 4º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação – 2022**. – Brasília, DF. Inep, 2022. 572 p.

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**: seção 1 (extra C), Brasília, DF, n. 246, 25 dez. 2020. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.113-de-25-de-dezembro-de-2020-296390151. Acesso em: 29 mai. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. **Resolução CNE nº 2, de 28 de maio de 2009**. Fixa 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 8 º, § 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. Brasília: CNE/CEB/MEC, 2009.

BRASIL. **Lei 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://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/lei_11738_16072008.pdf**. Acesso em 26 maio 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**. Sérgio Roberto Gomes de Souza (Organizador). Brasília: MEC/SASE, 2016. 88 p. Disponível em **https://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/Planos_Carreira_Remuneracao_Final.pdf**. Acesso em 26 maio 2023.

MARTINS, Paulo Fernando de Melo. **Valorização da Carreira Docente.** Ferramenta usada na apresentação da Mesa Redonda Única do VIII Momento Formativo PRISME, 2023. Documento impresso, não publicado.

LAGARES, R. (2015). Arranjos para os municípios no campo das políticas públicas e gestão educacional. DESAFIOS - **Revista Interdisciplinar Da Universidade Federal Do Tocantins**, 1(1), 95–114. https://doi.org/10.20873/uft.2359-3652.2014v1n1p95.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**: Saberes necessários à prática educativa. 23. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

SILVA, Joais Martins. **Relações de favor e tutela: quando o clientelismo político adentra à educação municipal**. Anais VIII EPEPE... Campina Grande: Realize Editora, 2022. Disponível em: <https://www.editorarealize.com.br/index.php/artigo/visualizar/83447>. Acesso em: 04/06/2023 19:39.

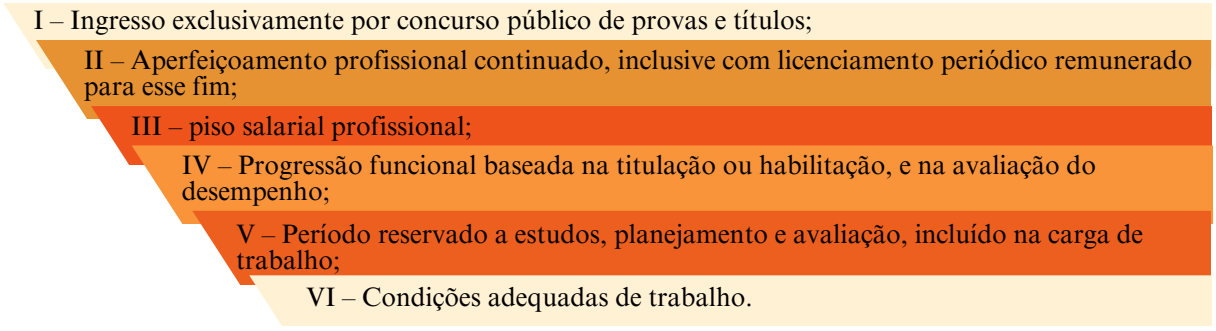
7) Valorização dos profissionais da educação com foco na dinâmica da elaboração, reestruturação e implementação dos planos de carreira como práxis educativa

Katia Cristina C.F. Brito
Leda Lira Costa Barbosa
Ana Cleia Gomes da Silva
Ana Gabriela Ferreira Brito

A Constituição Federal de 1988, dentre outros princípios, estabelece a valorização dos profissionais da educação escolar como um princípio fundamental, prevendo a criação de planos de carreira que assegurem o ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aplicáveis aos profissionais das redes públicas de ensino. Além disso, determina que, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, a legislação deve regulamentar as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e fixar prazos para a elaboração ou adequação de seus respectivos planos de carreira, reforçando a promoção da qualidade na educação (Brasil, 1988).

A Lei de Diretrizes e Bases (LDB) nº 9.394/1996, no art. 67, dispõe que "os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público" (Brasil, 1996,) conforme especificado nos Incisos a seguir:

Figura 1: direitos assegurados aos profissionais da educação.



Fonte: Elaborada pelas autoras com base no artigo 67 da LDB nº 9394/1996.

No ano de 2009 o Conselho Nacional de Educação (CNE) estabeleceu Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública por meio da Resolução 02/2009. O artigo 5º apresenta 22 diretrizes, dentre elas destaca-se o Inciso VII que incumbe a União, estados e distrito federal e municípios de

> VII - manter comissão paritária, entre gestores e profissionais da educação e os demais setores da comunidade escolar, para estudar as condições de trabalho e prover políticas públicas voltadas ao bom desempenho profissional e à qualidade dos serviços educacionais prestados à comunidade.

O conjunto de artigos citados apresentam fatores que devem ser evidenciados para a valorização dos profissionais da educação, destarte, consideram a elaboração dos planos de carreira como espaço e mecanismo indispensável para sua concretização.

Some-se ao posto no PNE em sua meta 18, ao estabelecer que a União, os estados, os municípios e o Distrito Federal, garantam planos de carreira e remuneração para os profissionais da educação escolar básica pública. Assim, 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, 2021, p. 351).

Nesse diapasão, a Meta 18 - Estratégia 18.8, estabelece a necessidade de instituir comissões permanentes de profissionais da educação para elaboração, reestruturação e implementação dos planos de carreira, os quais se desdobram como práxis educativa na esfera da educação municipal.

Quadro 1: Estratégia 18.8

PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – LEI Nº 13.005/2014		
DIRETRIZES GERAIS - ÍTEM 9	**META 18**	**ESTRATÉGIA 18.8**
Valorização dos (as) profissionais da educação;	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	Estimular a existência de comissões permanentes de profissionais da educação de todos os sistemas de ensino, em todas as instâncias da Federação, para subsidiar os órgãos competentes na elaboração, reestruturação e implementação dos planos de Carreira

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir da Lei nº13.005/2014

Com as lentes direcionadas aos preceitos legais, observa-se que o Plano de Carreira não se constitui em apenas uma peça, um documento elaborado para cumprir indicadores, mas deve representar para o município um desafio contínuo de acompanhamento e monitoramento, construindo indicadores que irão subsidiar as análises para sua reestruturação e/ou implementação a partir daquilo que foi construído coletivamente com os profissionais da educação. Ressaltando a "necessidade de definição da carreira e do salário dos professores em consonância com o valor e a importância que esses profissionais têm na sociedade contemporânea" (Jacomini; Penna, 2016, p. 196).

Conforme Dourado (2004), a realidade vivenciada pelo profissional da educação é marcada pela precarização de sua condição, enquanto se exige dele, cada vez mais, uma ação multifuncional frente ao cenário complexo das relações sociais e culturais.

Ressalte-se que o plano de carreira é um documento em constante avaliação, uma vez que deve ser implementado levando em consideração os contextos sociais, econômicos e profissionais também em constante modificação. Portanto, sua construção, sob a perspectiva da gestão democrática, deve ocorrer de forma participativa em coletivos for-

mados, dentre outros, pelos próprios profissionais da educação, visando alcançar seu objetivo principal de valorização.

É importante destacar que a construção ou reestruturação de um plano de carreira envolve diversos aspectos da gestão municipal, incluindo as questões financeiras, de gestão e os arranjos locais para a estruturação das carreiras. Nesse sentido, é de suma importância estabelecer espaços institucionais de diálogo nos quais os diretamente afetados pelas decisões implementadas tenham uma participação efetiva.

Considerações Finais

Em síntese, a valorização dos profissionais da educação com foco na dinâmica da elaboração, reestruturação e implementação dos planos de carreira como práxis educativas perpassa pelo cumprimento do princípio expresso na Constituição Federal, na Lei de Diretrizes e Bases da Educação, no Plano Nacional de Educação, nos respectivos Planos estaduais e municipais. Sua concretização deve-se efetivar por meios de políticas públicas que contemplem, dentre outros aspectos, a carreira do profissional da educação, a qual deve ser expressa em planos que se coadunem com as possibilidades e necessidades dos referidos profissionais, construídos de forma coletiva e participava, possibilitando uma carreira que assegure ingresso e permanência do docente com garantia de seus direitos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 jan. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

BRASIL. **Congresso Nacional. Lei nº 13.005/2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE). Brasília, DF, 2014 [Metas 18 e 19]. Disponível em: **https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm.** Acesso em: 06 jan. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. **Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 maio 2009. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf. Acesso em: 06 jan. 2025.

BRITO, Kátia Cristina Custódio Ferreira; SILVA, Ângela Noleto da; BARBOSA, Lêda Lira Costa; ARAUJO, Suellen Alves. Políticas de Valorização dos Profissionais da Educação: apontamentos, atores e conquistas. **Revista Humanidades e Inovação** v.8, n.64. Páginas 347-358. 2021.

DOURADO, L. F. A gestão democrática no escol: movimentos, tensões e desafios. In: SILVA, A. M.: Aguiar, M. A.S. (Orgs.) **Retrato da Escola no Brasil**. Brasília: CNTE, 2004.

JACOMINI, Márcia Aparecida; PENNA, Marieta Gouvêa de Oliveira. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Proposições**, V. 27, N. 2 (80) | maio/ago. 2016. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pp/a/M34nYfJTrzB4Sfv7NqVgTTp/abstract/?lang=pt. Acesso em: 06 jan. 2025.

8) Considerações finais

A presente coletânea propôs contribuir com a problematização e aprofundamento de conhecimentos acerca da valorização dos profissionais da educação municipal no estado do Tocantins, apontando os limites, possibilidades e desafios dessa temática para o movimento de institucionalização e gestão dos SME na perspectiva da gestão democrática.

Em cada uma das seções os autores/as buscaram expor a temática tomando por base a realidade da educação municipal, buscando responder as inquietações dos sujeitos participantes do PRISME nos momentos formativos realizados em 2023, por meio da problematização e da reflexão teórico-prática, fundamentadas nos princípios e práticas do PRISME, os quais estão assentados na práxis educativa explicitada pela educação como prática social historicamente situada. Raciocinando por essa linha argumentativa, o Movimento de Institucionalização e Gestão dos SME se ancora no entendimento de gestão democrática efetiva, a qual extrapola a participação limitada e tutelada e reafirma a participação da comunidade educacional nos SME e escolas no processo de tomada de decisões, abrangendo as deliberações acerca da definição de diretrizes, planejamento, realização e avaliação das políticas educacionais e escolares.

Sendo assim, conforme apontam os autores da presente coletânea, o diagnóstico da intrigante desvalorização dos profissionais da educação, a qual persiste em plena terceira década do século XXI, indica um conjunto de lutas que a categoria precisa fazer para disputar, nas diversas trincheiras, a efetivação dos direitos que historicamente foram formalmente conquistados, mas que esbaram na falta de vontade política, em grande medida, alimentada por uma cultura política, autoritária, patrimonialistas e clientelista.

As trincheiras de lutas, conforme os feixes de luz que os autores suscitaram no debate aqui posto, passa, portanto, pela resistência enquanto contra hegemonia à cultura hegemônica mencionada e que permanece forte no âmbito da educação brasileira, materializada na educação experienciada também nos SME do Tocantins. Assim, a disputa pela valorização dos trabalhadores/as da educação, exige a reorganização da cultura educacional no âmbito dos municípios, dos SME e das escolas, buscando nela imprimir a marca da democracia, da participação efetiva, da valorização do espaço público, do ambiente coletivo e do bem comum. Essa marca precisa ser fortalecida, expressa e praticada em todas as nossas práticas sociais no âmbito da sociedade (lutas político-partidárias, socioeducativas e sindicais), dos SME, das escolas, das práticas pedagógicas em geral, e dos processos de ensino aprendizagem, nas reuniões, nos projetos e nas salas de aulas.

A tarefa é árdua, mas o aprendizado forjado nas lutas históricas sinaliza que já temos um caminho a trilhar. Nesse caminhar, precisamos articular a vontade política com criação das condições econômicas, políticas e culturais que fortaleçam a Institucionalização e Gestão dos SME em uma perspectiva democrático-participativa.

Organização
Adaires Rodrigues de Sousa
Ítalo Bruno Paiva Gonçalves
Katia Cristina Custódio Ferreira Brito
Roberto Francisco de Carvalho
Rosilene Lagares
Thaíse Nardin
Venícios Cassiano Linden

Edição
Venícios Cassiano Linden

Diagramação
Luana Oliveira Lagares

Link do site RCT
https://www.rctocantins.com.br/programa-prisme

Link do AVNEI
https://palmas.uft.edu.br/avnei/login/

Link doInstagram PRISME
https://www.instagram.com/prisme_to/

Link do YouTube PRISME
https://www.youtube.com/@ProgramaPRISME