e-ISSN nº 2447-4266
Palmas, v. 10, n. 1, 2024
http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2024v10n1a23pt

# VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO BÁSICA: a implementação dos planos de carreira nos municípios tocantinenses e sua repercussão na efetivação do currículo

VALORIZATION OF BASIC EDUCATION TEACHERS: the implementation of career plans in the municipalities of Tocantins and their repercussions on the implementation of the curriculum

VALORIZAR A LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA: la implementación de planes de carrera en los municipios de Tocantins y sus repercusiones en la implementación del currículo

**Raimunda Leila Martins de Sousa**
Mestrado em Educação pela Universidade Federal do Tocantins. Professora da Secretaria Municipal de Educação em Açailândia/MA. leila.martins@mail.uft.edu.br.
0000-0001-8978-1517

**Katia Cristina Custódio Ferreira Brito**
Doutora em Educação pela UFSCAR (2019). Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (2003). Graduada em Pedagogia pela Universidade Federal de Goiás (1993). Professora da Universidade Federal do Tocantins (UFT), Campus de Palmas, Curso de Pedagogia e Programa de Pós-graduação em Educação (profissional). katiacristina@uft.edu.br.
0000-0001-8519-4884

**Adriano Pereira de Miranda**
Mestrando em Educação pela Universidade Federal do Tocantins - UFT. Graduado em Pedagogia pela Faculdade Guaraí (2006) e em Matemática pela Universidade Federal do Tocantins (2012). Especialista em Gestão Escolar (UFT-2008) e em Práticas Pedagógicas na Educação Infantil e Ensino Fundamental (FAG-2008). Docente na rede estadual de ensino do Tocantins e na rede municipal de Tocantínia -TO. adrianotj1@uft.edu.br.
0009-0004-1477-0513

**Joildy Gomes Brito**
Pedagoga pela Universidade Federal do Tocantins (2024). Especialista em Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (Faculdade Gran, 2024). joildy.gomes@mail.uft.edu.br.
0009-0002-3682-731X

Correspondência: Universidade Federal do Tocantins - Avenida NS-15, Quadra 109 - Alcno 14, Norte, s/n - bloco D - Plano Diretor Norte, Palmas - TO, 77001-090

Recebido em: 01/04/2024
Aceito em: 01/09/2024
Publicado em: 30/11/2024

**RESUMO:**
O presente estudo pauta-se no princípio constitucional de valorização do profissional da educação. O artigo objetiva apresentar uma análise qualitativa acerca do cumprimento da meta 18 do Plano Nacional de Educação no estado do Tocantins a partir de estudos desenvolvidos no Programa PRISME/TO. A pesquisa evidenciou que o cumprimento da meta 18 nos seus principais aspectos não ocorre de forma integral nos municípios tocantinenses e aponta para a necessidade de implementação de ações efetivas dos demais entes federados no acompanhamento da efetivação da gestão democrática.

**PALAVRAS-CHAVE:** Valorização Profissional; Plano de Carreira; Gestão Democrática; PRISME/TO.

## Introdução

O trabalho docente e suas configurações na realidade brasileira se constitui a partir de um histórico de constantes embates pela valorização da carreira. Ainda que garantida constitucionalmente e amparada por uma legislação que garante direitos e valorização, observa-se a atuação constante da classe, organizada em sindicatos e representações na defesa do que é prescrito. Compreende-se que dentre os diferentes fatores que

e-ISSN nº 2447-4266
Palmas, v. 10, n. 1, 2024
http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2024v10n1a23pt

possibilitam uma prática docente em busca da qualidade social da educação encontram-se as condições de trabalho do professor. Esta é uma questão abrangente considerando-se que existem diferentes determinantes para a avaliação de condições adequadas de trabalho desse profissional.

Entretanto, no que se refere à docência faz-se necessário considerar que a existência de uma carreira, a valorização profissional e a remuneração digna são fatores determinantes. A partir da década de 1990 a implementação do Fundo de Manutenção do Ensino Fundamental (Fundef) possibilitou uma sequência de ações no campo educacional. Nesse contexto, a responsabilização dos municípios com a efetivação dos princípios educacionais e seu financiamento aumentou, no entanto, no que se refere aos repasses e investimentos nos sistemas de ensino, a recíproca não é verdadeira. Nessa balança em que não há correspondência entre o que se necessita investir e, efetivamente, o que é investido, a carreira docente tem sido foco de discussões e tensões, haja vista a sequência de processos impetrados visando o não pagamento do piso salarial dos professores pelos estados e municípios (Oliveira, 2013).

Destarte, o presente texto se propõe a avaliar em que medida os aspectos referentes à valorização do professor são implementados nos municípios do estado do Tocantins, de forma especial no que se refere à elaboração do plano de carreira e à instituição das comissões permanentes de elaboração, reestruturação e implementação dos planos de carreira no âmbito dos Sistemas Municipais de Ensino. Tem-se como subsídios para a referida análise as concepções de perspectiva crítica da educação a partir dos estudos sobre o trabalho docente em um contexto de expropriação e alienação.

A pesquisa desenvolveu-se por meio de abordagem teórico-empírica, que incluiu levantamento bibliográfico e análise documental. As informações foram extraídas do Ambiente Virtual de Natureza Educativa-Interativa (AVNEI), alimentado a partir do Programa de Institucionalização e Gestão dos Sistemas Municipais de Ensino/Educação (PRISME) "que desenvolve um trabalho de apoio aos municípios tocantinenses na institucionalização e gestão de Sistemas Municipais de Ensino/Educação, no acompanhamento e monitoramento dos elementos constitutivos do sistema municipal de ensino/educação (SME)" (Brito et al, 2023, p. 04).

A pesquisa contemplou a análise de documentos oficiais como decretos e portarias postadas no AVNEI abrangendo 100 municípios pesquisados. A combinação

e-ISSN nº 2447-4266
Palmas, v. 10, n. 1, 2024
http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2024v10n1a23pt

dessas técnicas permitiu a identificação dos níveis de implementação e suas implicações para o cumprimento do currículo no cotidiano escolar.

Inicialmente, apresenta-se uma análise sobre os preceitos legais instituídos, pois observa-se um processo de valorização docente no que se refere aos aspectos jurídicos e aos marcos regulatórios. Em seguida, busca-se compreender como, historicamente, o processo de expropriação do trabalho têm ocorrido na carreira docente e as consequências do mesmo em diferentes âmbitos da profissão. Finalmente, apresenta-se os resultados de uma pesquisa de caráter exploratório em que os municípios tocantinenses apresentaram dados sobre os pontos em discussão no texto.

## Plano de Carreira, Cargos e Remuneração do magistério público da educação básica no Brasil

O processo histórico da carreira e valorização profissional do magistério público no Brasil é marcado por pautas de discussões conflitantes e enfrentamentos entre a categoria docente e entes governamentais. Esse processo é sinalizado em documentos nas diferentes décadas que antecedem a Carta Magna de 1988, contudo, o marco legal dessa carreira e a valorização profissional, por meio de planos de carreira, foram consagrados na e a partir da Constituição Federal (CF) de 1988.

Historicamente os avanços para a regulamentação da carreira do magistério por meio de planos de carreira são lentos e graduais. Conforme, Sousa (2023),

> [...] ao fazer um paralelo entre o primeiro PCCR, constituído em 1974 no Rio Grande do Sul e a promulgação da CF de 1988, conforme o artigo 206, inciso V, percebe-se que há um grande espaço de tempo para a oficialização desse direito constitucional de abrangência nacional, possivelmente por dificuldades e fatores sociais, políticos, econômicos e tecnológicos, que interferem em avanços educacionais, sobretudo, para a valorização profissional, por meio de plano de carreira docente (p. 38).

Destaca-se que um dos princípios da CF de 1988, artigo 206, inciso V, é a valorização dos profissionais da educação garantida na forma da lei por meio de planos de carreira, cujo ingresso ocorre exclusivamente por meio de concurso público de provas e títulos aos profissionais das redes públicas (Brasil, 1988). Nesse viés, Saviani (2005) afirma que:

e-ISSN nº 2447-4266
Palmas, v. 10, n. 1, 2024
http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2024v10n1a23pt

> A Constituição Federal de 1988 consagrou várias aspirações e conquistas decorrentes da mobilização da comunidade educacional e dos movimentos sociais organizados. Da comunidade educacional surgiu, também, o projeto de uma nova (LDB) que deu entrada na Câmara dos Deputados em dezembro de 1988, cuja característica mais marcante foi o empenho em libertar a política educacional da política miúda, permitindo ultrapassar a descontinuidade que tem marcado nossa história (p. 37).

Nesse sentido, em meados da década de 1990, no Governo Fernando Henrique Cardoso (1995-1998), foram intensificadas as reformas educacionais brasileiras em grande escala, sob forte influência de países estrangeiros e organismos internacionais, como o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD), a Organização dos Estados Americanos (OEA), a Organização Mundial do Comércio OMC, o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), dentre outros.

No centro das discussões as demandas de formação profissional do magistério passaram por reorganizações respaldadas em legislações educacionais que estabeleceram critérios para a formação inicial e continuada. Nesse limiar, Castro (2016) acrescenta:

> Estas reformas, estabelecidas pela "Reforma do Estado", tinham como objetivo facilitar a introdução de políticas neoliberais preconizadas pelos organismos internacionais na área da educação. Neste contexto, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), regulamentada pela Lei n.º 9.394/1996 representou o primeiro passo legal para a definitiva implantação da política neoliberal na área da educação no Brasil. Seguindo este processo, promulga-se a Emenda Constitucional n.º 14/1996, que instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), regulamentado pela Lei n.º 9.424/1996, o Plano Nacional de Educação - PNE (Lei n.º 10.172/2001) e a Emenda Constitucional n.º 53/2006, que instituiu o Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), regulamentado pela Lei n.º 11.494/2007 (p. 61).

Com a aprovação da LDBEN, Lei n.º 9.394/96, nos termos dos artigos 62, 64 e 87, ficou estabelecida a exigência mínima em nível de formação para atuação no magistério. Nesse sentido, foi aprovado pelo Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica (CNE/CEB) a Resolução n.º 03/1997 que indicou um prazo de cinco anos para a universalização e observância das exigências mínimas para os docentes que se encontravam no exercício da carreira do magistério.

e-ISSN nº 2447-4266
Palmas, v. 10, n. 1, 2024
http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2024v10n1a23pt

Nesse ínterim, o processo de construção histórico-social de nosso país envolveu um conjunto de avanços e retrocessos demarcado por políticas públicas educacionais caracterizadas por processos dinâmicos e complexos, em disputa, que traduzem a historicidade das relações sociais e ideológicas (Dourado, 2010; 2020). Desse modo, é oportuno dizer que uma política pública educacional é resultante das necessidades emergenciais de cada época, das estratégias e condições dadas para a sua materialização e cumprimento da legislação vigente.

No que concerne às políticas de valorização profissional, por meio de Plano de Carreira Cargos e Remuneração (PCCR) do magistério, o Ministério da Educação (MEC) assegura:

> Todo Plano de Carreira e Remuneração – PCR é criado por lei e regulamenta um conjunto de normas que regem a carreira dos profissionais de uma determinada categoria. O PCR deve ter como pressuposto a valorização que se expressa, entre outros fatores, em uma remuneração condigna, desenvolvimento de processos formativos e condições dignas de trabalho (Brasil, 2024, p. 1).

No cerne das discussões e reivindicações para a valorização profissional foi instituído o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), para os professores da Educação Básica pública do Brasil por meio da Lei n.º 11.738, de 16 de julho de 2008. A referida Lei estabelece uma jornada de trabalho de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, sendo o limite de dois terços da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos. O outro terço é dedicado para as atividades extraclasses, incluindo a participação nas reuniões escolares, atendimentos aos pais e alunos, planejamento de aulas, formação continuada, dentre outras atividades similares, desde que não ultrapasse essa jornada.

Nesse contexto de valorização profissional do magistério, o Conselho Nacional de Educação publicou, dentre outros documentos normativos, a Resolução de n.º 3 de 1997, a Resolução n.º 2/2009 e a Resolução de n.º 05/2010, para apoiar os entes federativos na elaboração de planos de carreira de modo que todos os Estados e municípios, de fato, elaborassem ou reformulassem os seus PCCR do magistério como estratégia de valorização profissional.

Ainda no horizonte das políticas de valorização dos profissionais da educação, em especial do subgrupo magistério, foi sancionada a Lei n.º 13.005/2014, de 25 de junho de 2014, que dispõe sobre o Plano Nacional de Educação (PNE). A referida Lei estabelece 20 metas, objetivos, diferentes estratégias e prioridades atinentes à orientação da

e-ISSN nº 2447-4266
Palmas, v. 10, n. 1, 2024
http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2024v10n1a23pt

política educacional no Brasil com validade de uma década (2014-2024). Recentemente, tal plano foi alterado pela Lei n.º 14.934, de 25 de julho de 2024, com prorrogação até 31 de dezembro de 2025.

Sobre a regulamentação dessa carreira na perspectiva da valorização profissional, o PNE 2014 reafirma que:

> A Lei n.º 11.738/2008, por exemplo, definiu que todos os profissionais do magistério, assim compreendidos os que desenvolvem atividades de docência ou de suporte à docência, devem ser abrangidos pelo plano de carreira e remuneração. Com a aprovação do Plano Nacional de Educação (PNE), Lei n.º 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(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).

Nesse documento, as metas 17 e 18 do PNE de 2014 fazem referência à elaboração de PCCR que reflita na evolução da carreira dos profissionais da educação e que presuma um vencimento inicial equivalente ao piso salarial com vistas à equiparação do salário docente aos demais profissionais com a mesma escolaridade (Sousa, 2023).

Outrossim, a principal política de financiamento do PCCR dos profissionais da educação, em especial do subgrupo magistério da educação básica, é o Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) permanente ou conhecido por novo FUNDEB. Trata-se de um fundo permanente de natureza contábil criado pela EC n.º 108, de 27 de agosto de 2020, previsto no art. 212-A e regulamentado pela Lei n.º 14.113, de 25 de dezembro de 2020.

Esse fundo vincula recursos advindos de impostos e contribuições da União, Estados, Distrito Federal e Municípios com vistas aos gastos e investimentos com a valorização dos profissionais da educação em efetivo exercício. Todavia, a sua aprovação é proveniente de debates conflitantes da bancada política do Congresso Nacional, de reivindicações de diferentes representações e sociedade civil (Sousa, 2023. p. 50 - 90).

Conforme as determinações legais do novo FUNDEB, regido pela Lei n.º 14.113/2020, deve ser investido e aplicado o mínimo de 70% (setenta por cento) dos recursos em folha de pagamento dos profissionais da Educação Básica Pública em efetivo exercício nas atividades de docência e na função de direção ou administração

e-ISSN nº 2447-4266
Palmas, v. 10, n. 1, 2024
http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2024v10n1a23pt

escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional, coordenação pedagógica e demais atividades que caracterizam suporte à docência. Assim, os municípios têm a responsabilidade de investir os recursos do FUNDEB na etapa de Educação Infantil e Ensino Fundamental e os Estados, por sua vez, no Ensino Fundamental e Médio (Sousa, 2023).

Os estudos de Castro (2016, p. 74) advertem que "a maioria dos planos de carreira em voga nos estados brasileiros apresentam-se com poucas formas de progressão, sendo o tempo de serviço o maior diferencial para o aumento de salário entre os professores do mesmo cargo". Nesse contexto, Sousa (2023, p. 52) afirma: "é recorrente deparar com PCCR antigos, desatualizados, e com a aprovação e implementação desse fundo permanente, nasceram novas pautas de discussões, embates e perspectivas que podem ou não, serem contempladas na atualização de planos de carreira".

Nesse viés discursivo Martins (2011) reitera que as discussões que envolvem planos de carreira requerem do trabalhador conhecimento com fundamentação consistente para compreender as disputas que envolvem interesses do Estado x trabalhador da educação com vistas à garantia de elementos que traduzam a valorização profissional.

Considerando o exposto, uma concepção que melhor traduz o entendimento de valorização profissional por meio de plano de carreira dos profissionais da educação, em especial do subgrupo magistério, assenta-se na perspectiva de Sousa (2023) quando escreve que:

> O PCCR é concebido como um conjunto de elementos que compõem o ordenamento jurídico, sistematiza as intenções e o percurso profissional: formação inicial, continuada, jornada, condições de trabalho, questões socioeconômicas, saúde e bem-estar dos trabalhadores, salário inicial, remuneração, progressão/promoção e situações correlatas com vistas à melhoria da qualidade do ensino-aprendizagem dos profissionais do magistério e demais sujeitos pertencentes ao sistema de ensino público (p. 107).

Em vista disso, os debates em torno da valorização profissional por meio de PCCR do magistério público potencializam o pensamento de que as lutas e embates educacionais se refazem em cada época, nos diferentes espaços e lugares, por diferentes matrizes teóricas e interesses conflitantes entre sociedade civil e governantes dos entes subnacionais.

A valorização dos profissionais da educação básica envolve, ainda, outro mecanismo de gestão democrática e elemento instituinte dos Sistemas Municipais de Educação que é a constituição das comissões permanentes de elaboração,

e-ISSN nº 2447-4266
Palmas, v. 10, n. 1, 2024
http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2024v10n1a23pt

reestruturação e implementação dos planos de carreira no âmbito dos Sistemas Municipais de Ensino, prevista pela Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008 e pelo Plano Nacional de educação, especificamente na estratégia 17.3 da meta 17:

> Implementar, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, planos de carreira para os profissionais do magistério das redes públicas de educação básica, observados os critérios estabelecidos na Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, com implantação gradual do cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar (Brasil, 2014, p. 54).

É importante ressaltar que a criação da comissão por si só não garante que o plano será criado, implementado e se torne exequível pela gestão, entretanto, este é o primeiro passo, visto que a criação desse dispositivo viabilizará o acompanhamento de tal meta, bem como o viés participativo no âmbito do município.

## A valorização do magistério a partir da criação de comissões permanentes de elaboração, reestruturação e implementação dos planos de carreira nos municípios tocantinenses

Segundo dados do IBGE (2022), o estado do Tocantins é composto por 139 municípios dos quais 92% têm população inferior a 20.000 habitantes, fortemente presentes nas áreas agrícolas e pecuárias traduzidas em vastas regiões rurais e de assentamento. O estado do Tocantins completou 35 anos de criação e enfrenta desafios significativos na formação e valorização dos profissionais da educação.

Dessa maneira, é de se esperar consenso de gestores, formadores, legisladores e sociedade civil organizada para consolidar políticas de Estado ainda inexistentes e construir um efetivo modelo de gestão educacional de qualidade para atender todos os alunos no território tocantinense. Sabe-se que nesse cenário jurídico uma das possibilidades de movimentação dos professores está em suas representações sindicais e outras organizações, podendo, então, buscar este preceito constitucional.

Em relação aos Sistemas Municipais de Ensino do Tocantins nota-se que estes criaram e implementaram seus planos de carreira em diferentes momentos e a partir de sua organização em sistemas com maior possibilidade de atuação e autonomia.

O trabalho desenvolvido pelo PRISME/TO a partir de 2022 pautou-se na formação, acompanhamento e monitoramento dos municípios a partir de dados qualitativos inseridos no AVNEI tendo com o epicentro o planejamento educacional e, de forma

e-ISSN nº 2447-4266
Palmas, v. 10, n. 1, 2024
http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2024v10n1a23pt

específica, o Plano Nacional de Educação e os respectivos planos municipais de educação. O PRISME

> [...] busca apoiar o processo efetivo de institucionalização 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, tendo por eixos o Plano Municipal de Educação (PME) e o Plano de Ações Articuladas (PAR) como articuladores do sistema (Prisme, 2022).

A partir das ações de formação desenvolvidas pelo PRISME/TO foi possível identificar cinco níveis de acompanhamento da meta 18, estratégia 18.5. No quadro abaixo está disposta a organização de tais níveis de acompanhamento:

**Quadro 1** - Níveis de Acompanhamento da Estratégia 18 nos Sistemas Municipais de Ensino do Tocantins - 2023

| Nível | O que diz o nível |
|---|---|
| Nível 1 | O município não instituiu Comissão Permanente específica de elaboração, reestruturação e implementação do plano de carreira no âmbito do SME. |
| Nível 2 | A instituição de Comissão Permanente específica de elaboração, reestruturação e implementação do plano de Carreira no âmbito do SME está em andamento. |
| Nível 3 | O município instituiu Comissão Permanente específica de elaboração, reestruturação e implementação do plano de Carreira no âmbito do SME, mas ela não é atuante. |
| Nível 4 | O município instituiu Comissão Permanente específica de elaboração, reestruturação e implementação do plano de Carreira no âmbito do SME, a qual está em funcionamento. |
| Nível 5 | O município instituiu Comissão Permanente específica de elaboração, reestruturação e implementação do plano de Carreira no âmbito do SME e elaborou ou reestruturou o plano. |

Fonte: Questionário reflexivo - Atividade Assíncrona 11 proposta no AVNEI/PRISME, 2023.

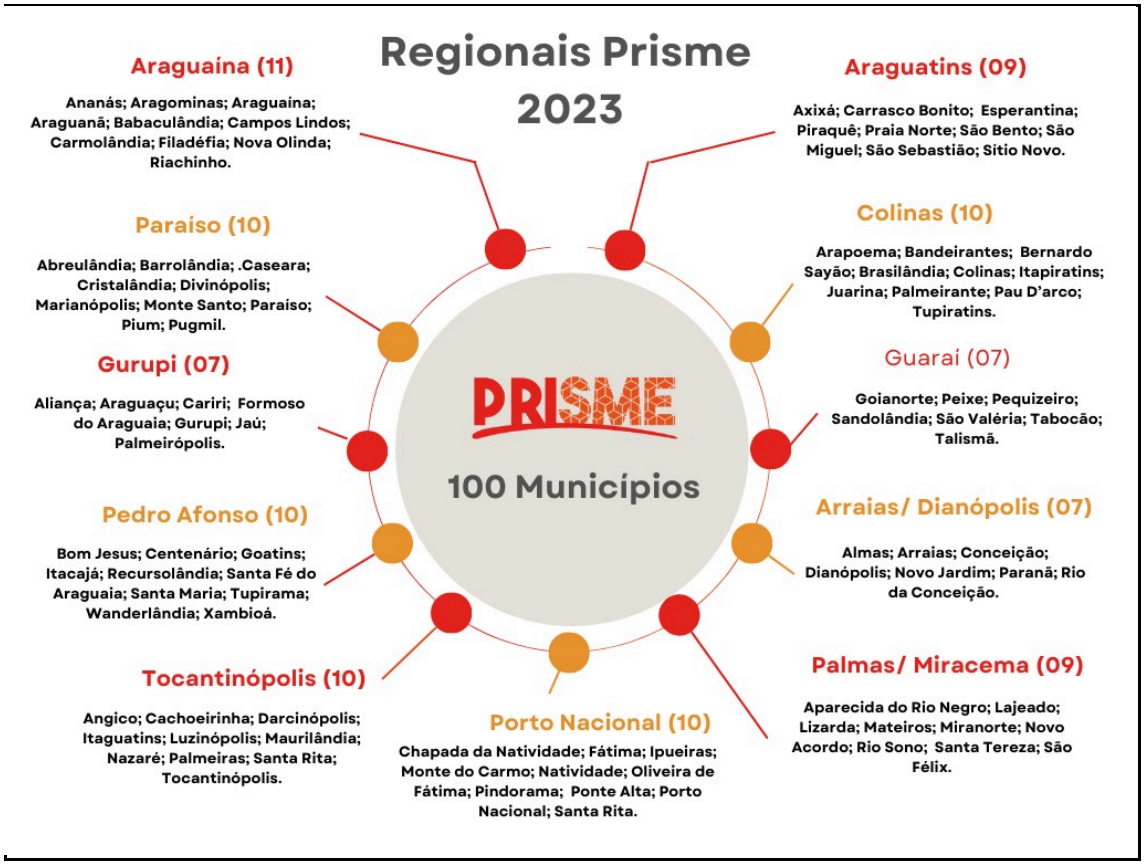
O cumprimento da meta foi observado com base nos 100 municípios que aderiram ao Programa PRISME no ano de 2023 e as respectivas evidências inseridas no sistema

e-ISSN nº 2447-4266
Palmas, v. 10, n. 1, 2024
http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2024v10n1a23pt

AVNEI. Logo, a análise dos níveis partiu da verificação de documentos anexados no AVNEI pelos próprios municípios, tais como: decretos, portarias, atas de criação da comissão permanente específica de elaboração, reestruturação e implementação do plano e cópia do PCCR dos municípios que participam do movimento formativo do Programa PRISME-UFT. O conjunto dos municípios foi organizado e distribuído em 11 regionais, as quais consideram a localização geográfica de tais municípios. A figura a seguir representa a distribuição das municipalidades, por regionais.

**Figura 1** – Demonstração das Regionais do PRISME em 2023

e-ISSN nº 2447-4266
Palmas, v. 10, n. 1, 2024
http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2024v10n1a23pt

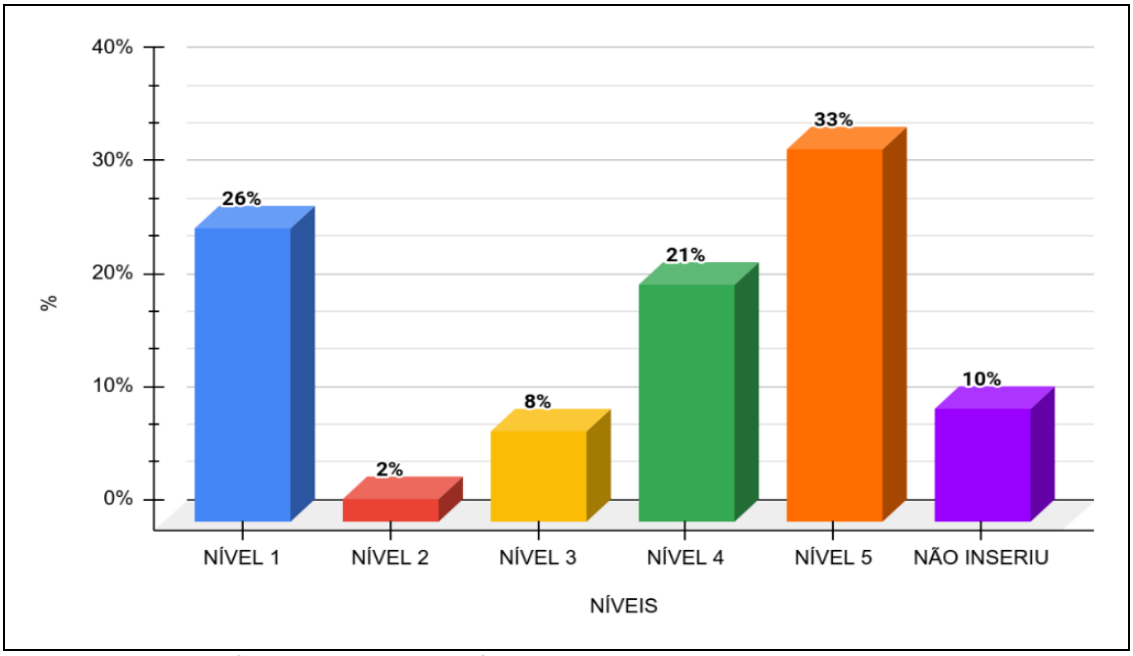



Fonte: Elaborado pelos autores com base no PRISME e AVNEI (2023).

No que diz respeito à análise quantitativa dos níveis de criação e implementação dos Planos de Carreira por parte dos sistemas municipais de ensino (100 municipalidades no total), foi realizada a seguinte representação gráfica:

**Gráfico 1** - Criação ou implementação de comissões específicas de elaboração, reestruturação e implementação dos planos de Carreira nos Sistemas Municipais de Ensino do Tocantins - 2023

e-ISSN nº 2447-4266
Palmas, v. 10, n. 1, 2024
http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2024v10n1a23pt




Fonte: Questionário da Atividade Assíncrona 11, AVNEI-PRISME, 2023.

Os dados apresentados no gráfico acima permitem concluir que a maioria dos municípios que participaram dos momentos formativos do PRISME/UFT (2023) conseguiram, no último decênio, instituir comissão permanente de elaboração, reestruturação e implementação do plano de carreira dos profissionais da educação, alcançando 54% dos municípios que se enquadram nos níveis 4 e 5.

É notório, também, conforme os níveis 1, 2 e 3, a porcentagem de municípios – um total de 36% – que ainda não instituíram nos seus sistemas de ensino a comissão de elaboração, reestruturação e implementação do plano de carreiras dos profissionais da educação, ou, se o fizeram, ela não está atuando. Tais dados evidenciam que existem entraves à participação da comunidade escolar e da categoria docente; entretanto, faz-se necessário o cumprimento do que a lei preceitua e uma atuação que possa contribuir para a elaboração e reestruturação do plano com vistas à sua implementação no próximo decênio do PME.

Do total dos municípios participantes do PRISME 10% não inseriram informações no AVNEI, isto é, participam do processo formativo do referido Programa, no entanto, não assinalaram nenhuma das opções disponíveis. Talvez, este processo de não inserção de informações demonstra que no Plano Municipal de Ensino não consta a meta ou estratégia de valorização dos profissionais da educação. Este dado carece de mais análise e informações fundamentadas para se confirmar esta hipótese.

e-ISSN nº 2447-4266
Palmas, v. 10, n. 1, 2024
http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2024v10n1a23pt

## O reconhecimento dos profissionais da educação municipal no estado do Tocantins a partir da implementação de lei específica que estabelece os planos de carreira

Nesta seção foram analisadas as evidências de criação ou implementação dos Planos de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR - dos municípios tocantinenses que aderiram à formação do PRISME-UFT durante os anos de 2023-2024.

Durante o ano de 2023, os sistemas municipais de ensino realizaram movimento formativo e reflexivo sobre o cumprimento da meta 18, especificamente da estratégia 18.7 que trata da elaboração da Lei de valorização dos profissionais da educação: o PCCR.

Foi proposta uma atividade no AVNEI buscando averiguar o índice de criação do PCCR e se a elaboração de tal documento contou, ou não, com a participação da comunidade escolar (professores, demais profissionais, representantes da comunidade e estudantes).

É fulcral o entendimento de que em uma gestão democrática os sistemas de ensino precisam fomentar a participação dos diversos órgãos inter colegiados na formulação de leis que dão garantia aos servidores. Apesar de ser um plano institucional, o movimento participativo na elaboração, reestruturação e implementação da lei em questão garante o exercício democrático, participativo e autônomo aos diversos segmentos representativos envolvidos na elaboração deste documento legal.

Para facilitar o momento reflexivo dos Sistemas Municipais de Ensino dos 100 municípios participantes do Programa PRISME a Atividade Assíncrona 10 foi subdividida em níveis que procuravam trazer uma elucidação de como estaria a criação e implementação da lei retrocitada, como demonstrado no quadro a seguir.

**Quadro 2** - Redes e sistemas de ensino do Tocantins que elaboraram lei específica estabelecendo Planos de Carreira para os (as) profissionais da educação

| Nível | Momento reflexivo proposto |
|---|---|
| Nível 1 | O município não elaborou lei específica estabelecendo planos de Carreira para os (as) profissionais da educação no âmbito do SME. |
| Nível 2 | O processo de elaboração do plano de Carreira para os (as) profissionais da educação está em andamento, no entanto, sem a participação da comunidade escolar. |

e-ISSN nº 2447-4266
Palmas, v. 10, n. 1, 2024
http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2024v10n1a23pt

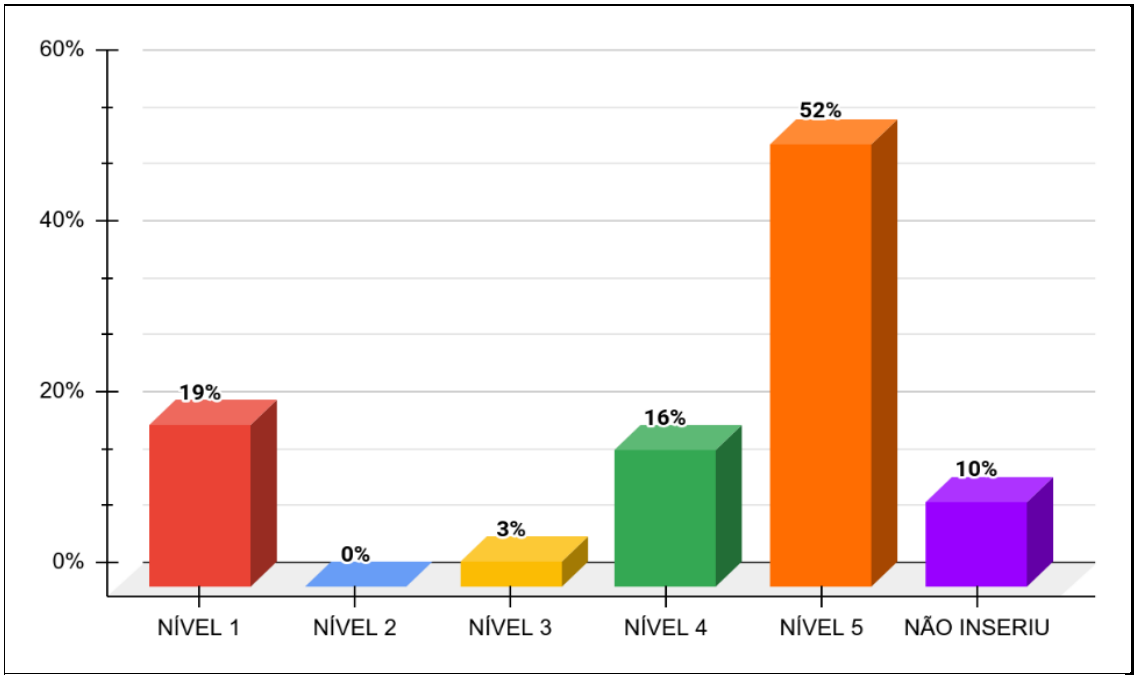
| | |
|---|---|
| Nível 3 | O processo de elaboração do plano de Carreira para os (as) profissionais da educação está em andamento e com a participação da comunidade escolar. |
| Nível 4 | O SME possui legislação específica estabelecendo planos de Carreira para os (as) profissionais da educação, mas sem a participação da comunidade escolar. |
| Nível 5 | O SME possui legislação específica estabelecendo planos de Carreira para os (as) profissionais da educação instituída com a participação da comunidade escolar. |
| Não inseriu | O SME participa da formação, mas não inseriu nenhum nível no AVNEI. |

Fonte: Elaborado pelos autores com base no AVNEI (2023).

Logo, a partir da análise dos municípios, por regionais, e considerando cada nível nos Sistemas Municipais de Ensino, chega-se ao resultado evidenciado no gráfico abaixo:

**Gráfico 2** - Redes e sistemas de ensino do Tocantins que elaboraram lei específica estabelecendo planos de Carreira para os (as) profissionais da educação

e-ISSN nº 2447-4266
Palmas, v. 10, n. 1, 2024
http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2024v10n1a23pt




Fonte: Elaborado pelos autores com base na Atividade Assíncrona 10 proposta no AVNEI, 2023.

O gráfico evidencia uma quantidade expressiva de sistemas municipais de ensino no estado do Tocantins (52%) que criaram legislação específica instituindo plano de carreira dos profissionais da educação contando com a participação da comunidade escolar (N5). Este dado é relevante, pois ao levar-se em conta a quantidade de municípios presentes no estado (139) observa-se o cumprimento da legislação assegurando leis que garantem a consolidação dos direitos em âmbito municipal.

Outro dado relevante é que 19% dos sistemas municipais de ensino ainda não elaboraram lei específica que garanta a criação ou implementação do PCCR. Considerando-se que o PME está em processo de finalização no que diz respeito ao próximo decênio, é forçoso inferir a total ausência de políticas educacionais nos respectivos municípios e, por consequência, uma grande ameaça à qualidade do trabalho docente.

É urgente que tais municípios, juntamente com os profissionais da educação e comunidade, instaurem processos de discussão e ações efetivas que contemplem este mecanismo de valorização dos profissionais da educação para a próxima década (2025-2035). É pertinente frisar que a discussão de aparatos legais é de fundamental importância para o processo democrático, devendo este ocorrer com transparência e viabilizar a participação e as deliberações coletivas.

Alguns sistemas municipais de ensino (19%) possuem legislação específica que trata do PCCR, entretanto, denunciam o caráter autoritário da gestão na medida em que

e-ISSN nº 2447-4266
Palmas, v. 10, n. 1, 2024
http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2024v10n1a23pt

não contaram com a participação da comunidade escolar no seu processo de formulação, indicando um plano elaborado em gabinete, com a representatividade de alguns órgãos, mas sem discussão com a comunidade escolar. Esse processo demonstra que alguns sistemas municipais de ensino adotam atitudes gerencialistas focadas apenas no cumprimento de metas, visando o alcance da produtividade. Um Sistema educacional comprometido com princípios democráticos fomenta a participação de todos os envolvidos e interessados na aprovação do PCCR, o que envolve reuniões, momentos formativos e assembleias deliberativas. Estas são condições essenciais para que a comunidade escolar perceba a importância dessa lei. Além disso, faz-se necessário traçar estratégias não somente para implementá-la, mas, também, para assegurar seu acompanhamento, monitoramento e avaliação.

Por fim, a análise dos dados possibilitou compreender que a aprovação de leis (decretos ou instruções normativas) não garantem por si só que os planos de carreira serão implementados nos sistemas municipais de ensino. É necessário que haja uma equipe comprometida com o acompanhamento e monitoramento deste aparato legal, pois só assim sua efetivação ocorrerá, de fato. Tal equipe não pode ser formada apenas por representantes do legislativo ou da Secretaria Municipal de Educação, pois o processo legal e democrático deve incluir todos os representantes, principalmente os mais interessados na aprovação da referida legislação, como gestores educacionais, coordenadores pedagógicos, professores, pais, estudantes e demais servidores educacionais.

## Conclusões

O presente estudo analisou aspectos legais que indicam a valorização dos profissionais da educação como um componente essencial das políticas educacionais, promovendo processos de aprendizagem efetivos e atingindo uma qualidade educacional socialmente referenciada. O texto apresenta uma discussão teórico-prática baseada na abordagem político-educacional, evidenciando a realidade concreta dos municípios tocantinenses que enfrentam em seu cotidiano não apenas desafios normativos, mas, também, financeiros e operacionais.

No contexto das diversas dimensões que envolvem a gestão democrática da educação e os cenários de sua implementação os dados obtidos revelam a necessidade de uma análise aprofundada da realidade educacional nos entes federados, especialmente na esfera municipal, bem como a efetivação do que estabelece o artigo

e-ISSN nº 2447-4266
Palmas, v. 10, n. 1, 2024
http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2024v10n1a23pt

9º da LDB. Este artigo define que entre as incumbências da União está a de prestar "apoio aos Estados, Distrito Federal e Municípios para o desenvolvimento de seus sistemas de ensino e o atendimento à escolaridade obrigatória." A ação da União é fundamental para viabilizar o cumprimento dos preceitos legais.

Os dados apresentados no presente estudo baseiam-se em dois aspectos principais: a constituição de planos de carreira e valorização do magistério nos municípios e a criação das comissões permanentes. Foi identificado um número significativo de municípios que não possuem um plano de carreira aprovado e acompanhado por comissões municipais. Esses dados se tornam ainda mais alarmantes quando analisados em suas especificidades. No entanto, é necessário não apenas evidenciar a realidade apresentada, mas, acima de tudo, empenhar esforços em uma análise abrangente de todos os aspectos que envolvem a gestão dos sistemas educacionais, considerando a gestão financeira, pedagógica e a própria estruturação dos sistemas com conselhos e órgãos colegiados. A valorização dos profissionais da educação está interligada a diversos aspectos de gestão que ultrapassam, muitas vezes, a autonomia dos dirigentes municipais de educação.

Consequentemente, também vale ressaltar que os dados coletados apontam para a urgência de uma ação mais eficaz coordenada por parte da União e dos Estados a fim de prover suporte para que os municípios sejam capazes, efetivamente, de elaborar e implementar os seus planos de carreira. Neste sentido, a definição de políticas públicas deve igualmente ser baseada em um entendimento das demandas e especificidades locais assegurando, ao mesmo tempo, a equidade do acesso e a qualidade com referência social nos espaços escolares.

## Referências

Brasil. *(1988). Constituição da República Federativa do Brasil.* https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.

Brasil. (2020). *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. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14113.htm. (Acesso: 03 de Agosto de 2024).

Brasil. Conselho Nacional de Educação. (2009). *Resolução da Câmara de Educação Básica n.º 02, de 28 de maio de 2009.* Fixa as Diretrizes Nacionais para os planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica

e-ISSN nº 2447-4266
Palmas, v. 10, n. 1, 2024
http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2024v10n1a23pt

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 Federa, 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. http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf

Brasil. (2014). *Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014.* Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm.

Brasil. (2024). *Lei nº 14.934, de 25 de julho de 2024.* Prorroga, até 31 de dezembro de 2025, a vigência do Plano Nacional de Educação, aprovado por meio da Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2024/Lei/L14934.htm.

Brasil. Ministério da Educação (2024). *Construindo políticas de valorização dos profissionais da educação básica.* https://planodecarreira.mec.gov.br/legislacoes.

Brito, C.C. F.; Silva, C. A. G.; Cezari, E. J & Barbosa, L. L. C. (2023). As plataformas digitais, a materialização de sentidos na gestão dos sistemas municipais de Educação no âmbito do Programa PRISME/TO. *Revista Brasileira de Educação do Campo.*, 8, e15374. http://dx.doi.org/10.20873/uft.rbec.e15374.

Castro, J. J. M. (2016). *A configuração da Carreira do Magistério da Rede Pública de Educação Básica do Município de Cametá/PA nos PCCRs municipais – 2006-2013*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Educação. Instituto de Ciência da Educação, Universidade Federal do Pará.

Oliveira, D. A. (2013). As políticas de formação e a crise da profissionalização docente: por onde passa a valorização?. *Revista Educação em Questão, [S. l.], v. 46, n. 32.* DOI: 10.21680/1981-1802.2013v46n32ID5122. https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/5122.

Dourado, L. F. (2010). Avaliação do Plano Nacional de Educação 2001-2009: Questões Estruturais e Conjunturais de uma Política*. Educação e Sociedade. Campinas, v. 31, n. 112, p. 677-705.*

Dourado, L. F. (2020). PNE, políticas e gestão da educação: novas formas de organização e privatização. *In. Dourado, L. F. (Org.). PNE, políticas e gestão da educação: 120 novas formas de organização e privatização.* Luiz Fernandes Dourado, Organizador (Meio Eletrônico) - Anpae. https://www.seminariosregionaisanpae.net.br/BibliotecaVirtual/10-Livros/PNE-politicas-egestao-novas-formas-de-organizacao-e-privatizacao.pdf.

Martins, P. F. M. (2011). *Carreira e formação de professores no Tocantins: da percepção dos licenciandos da UFT aos planos de carreira e remuneração do magistério público. Tese de doutorado. Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal de Goiás.*

PRISME (2022). Programa de Institucionalização e Gestão de Sistemas Municipais de Ensino/Educação. *Projeto Pedagógico: formação, monitoramento, acompanhamento e avaliação.*

Saviani, D. (2005). A política educacional no Brasil. Vozes. Associados (Impresso*), v. III. p. 31-39.*

e-ISSN nº 2447-4266
Palmas, v. 10, n. 1, 2024
http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2024v10n1a23pt

Sousa, M.L.R. (2023). *Planos de carreira, cargos e remuneração do magistério da rede pública municipal de ensino de Açailândia – MA, aprovados nos anos de 1998, 2001, 2007 e 2010:* construção de uma nota teórico-prática na perspectiva da valorização profissional. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Tocantins.

**ABSTRACT:**
This study is based on the constitutional principle of valuing education professionals. The article aims to present a qualitative analysis of compliance with target 18 of the National Education Plan in the state of Tocantins, based on studies developed in the PRISME/TO Program. The research showed that compliance with the main aspects of target 18 does not occur in full in the municipalities of Tocantins and points to the need to implement effective actions by the other federated entities to monitor the implementation of democratic management.

**KEYWORDS:** Professional development; Career plan; Democratic management; PRISME/TO.

**RESUMEN:**
Este estudio se basa en el principio constitucional de valorización de los profesionales de la educación. El artículo tiene como objetivo presentar un análisis cualitativo del cumplimiento de la meta 18 del Plan Nacional de Educación en el estado de Tocantins, a partir de estudios desarrollados en el programa PRISME/TO. La investigación mostró que el cumplimiento de los principales aspectos de la meta 18 no ocurre en su totalidad en los municipios de Tocantins y señala la necesidad de implementar acciones efectivas por parte de las demás entidades federadas para monitorear la implementación de la gestión democrática.

**PALABRAS CLAVE:** Desarrollo profesional; Plan de carrera; Gestión democrática; PRISME/TO.